



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN-MANAGUA

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Tutor. MSc. Orlando Antonio Mendoza Montoya.

ÁREA DE CONOCIMIENTO: Ciencias Económicas y Administrativas

¡Universidad del Pueblo y para el Pueblo!



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN-MANAGUA

Área de Conocimiento
Ciencias Económicas y Administrativas

Recinto Universitario “Rubén Darío”

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR AL TÍTULO DE
CONTADURÍA PÚBLICA Y FINANZAS

Tema:

Normas Internacionales de Información Financiera para pequeñas y medianas
empresas (NIIF para Pymes)

Subtema:

“SECCIÓN 28 NIIF PARA PYMES "Beneficios a los Empleados" para la empresa
ARCOINSA, S. A para el Período Finalizado 2025

Autores:

Br. Mónica Susana Pérez López.

Br. Jefferson Elías Pérez Pavón.

Tutor. MSc. Orlando Antonio Mendoza Montoya.

Managua, Nicaragua Noviembre 2025

i. Agradecimiento.

Agradecemos de manera especial a nuestro tutor, Maestro Orlando Antonio Mendoza Montoya quien nos brindó de la forma más sincera su apoyo, su tiempo, sus conocimientos, orientándonos con paciencia, su motivación ha sido fundamental para nuestra formación. Así mismo agradecemos a todos los maestros que nos compartieron su experiencia, habilidades y consejos sin egoísmo siempre con el ánimo de ayudarnos sin condiciones. A nuestras familias que, con su paciencia y apoyo incondicional, por procurar siempre lo mejor para nosotros dentro del aprendizaje y formación.

Autor: Jefferson Elías Pérez.

Quisiera comenzar agradezco a Dios por su infinita gracia porque nos ayudó a que pudimos culminar el trabajo con éxito. Luego mi más sincero agradecimiento a mi tutor de tesis, MSc. Orlando Antonio Mendoza Montoya, cuya experiencia, paciencia y apoyo constante fueron fundamentales para la realización de este trabajo. Su guía no solo me proporcionó claridad académica, sino también motivación en momentos de duda. Su confianza en mí me impulsó a seguir adelante y superar los desafíos.

A mi familia, especialmente a mis padres, les agradezco profundamente su amor incondicional y su apoyo constante. Su fe en mí ha sido el motor que me permitió completar este camino. A mis hermanas, por sus palabras de aliento, gracias por ser mi pilar en los momentos difíciles. Sin ustedes, este logro no habría sido posible.

A la Universidad Local, gracias por brindarme la oportunidad de crecer académica y profesionalmente. Mi gratitud también va al Departamento de Ciencias Económicas, cuyo apoyo y disposición fueron esenciales para la culminación de esta tesis. Aprecié profundamente su confianza en mi trabajo y el ambiente de aprendizaje que me ofrecieron.

A mis amigos y compañeros, gracias por su compañía y apoyo en los momentos de estrés y alegría. Ustedes fueron mi red de contención y su amistad me ayudó a mantener el ánimo en los momentos más duros. Cada uno de ustedes contribuyó a que este proceso fuera más llevadero y significativo. A todos, gracias por ser parte de este viaje.

Autor: Mónica Susana Pérez Lopez

ii. Dedicatoria.

La presente investigación está dedicada primeramente a Dios por permitirme culminar esta carrera universitaria, a mi madre Jacqueline del Socorro Pavon Nicaragua por su apoyo incondicional, por la confianza que depositó en esta meta más que me propuse, ya que siempre ha sido y será un ejemplo a seguir, quien me ha dado la motivación necesaria para alcanzar cada una de mis metas propuesta.

A mis Maestros que han tenido la paciencia, durante estos años para transmitir los conocimientos fundamentales para ser una profesional con éxito, y poder servirle a la sociedad donde más lo necesite.

Un agradecimiento a mis amigos, y a todas aquellas personas que con sus buenas intenciones pusieron un granito de arena para que mis metas, hoy sean una realidad.

Jefferson Elías Pérez Pavon.

A lo largo de la realización de esta monografía he encontrado inspiración, apoyo y motivación en diferentes personas que merecen ser recordadas en estas páginas.

En primer lugar, dedico este trabajo a Dios, luego a mis padres, quienes con su amor incondicional, esfuerzo constante y sabios consejos me han guiado en cada etapa de mi vida académica y personal. Ellos son la base de mis valores y la fuerza que me impulsa a seguir adelante, incluso en los momentos de mayor dificultad.

También dedico este esfuerzo al docente, por compartir no solo sus conocimientos, sino también su paciencia y compromiso en la formación de cada uno de sus estudiantes. Su dedicación ha sido fundamental para motivarme a superarme y alcanzar mis metas.

De igual forma, extendiendo esta dedicatoria a mis amigos, quienes han estado presentes con palabras de aliento, compañía y comprensión, recordándome que los logros se disfrutan más cuando se comparten con quienes apreciamos.

Finalmente, dedico este trabajo a todas aquellas personas que, de una u otra forma, contribuyeron en el proceso de investigación y redacción de esta monografía. A cada uno de ustedes les debo una parte de este resultado, que no solo refleja un esfuerzo académico, sino también un camino de aprendizaje y crecimiento personal.

Autor: Mónica Susana Pérez Lopez

iii. Carta Aval del Tutor

Por este medio certifico, el respectivo resumen final de Modalidad de Graduación correspondiente al II Semestre 2025, con tema general “Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades” y subtema " **APLICACIÓN DE LA SECCIÓN 28 “BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS” NIIF PARA PYMES EN LOS ESTADOS FINANCIEROS DE LA EMPRESA CARBEL S, A. PARA EL PERIODO FINALIZADO 2025.**”

Presentado por los bachilleres «**Mónica Susana Pérez López**» con número de carné «21208285», «**Jefferson Elías Pérez Pavon**» con número de carnet «21206734», para Optar al Título de Licenciados en Contaduría Pública y Finanzas

Este trabajo reúne los requisitos para optar al Título de Licenciatura en Contabilidad Pública y Finanzas, ha concluido satisfactoriamente que especifica el Reglamento de la UNAN-Managua.

Dado en la ciudad de Managua, Nicaragua a los 19 días del mes de octubre del año dos mil veinticinco.

Atentamente,



MSc. Orlando Antonio Mendoza Montoya

Tutor de Monografía de Graduación

UNAN-Managua

iv. Resumen.

El presente estudio representa la importancia del “Análisis de la sección 28 de la NIIF para pymes, beneficio a los trabajadores” con el propósito de resaltar la importancia de esta norma, identificar los beneficios que la empresa ARCOINSA S.A. otorga a su personal y evaluar el impacto que dichos beneficios generan en la contabilidad. En este sentido, el objetivo principal es analizar la aplicación de la Sección 28 de la NIIF para las PYMES en los registros contables de ARCOINSA S.A.

Para el desarrollo de la investigación, se utilizó como base la normativa contenida en las Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Empresas (NIIF para las PYMES), profundizando en lo relativo a los beneficios a empleados. Adicionalmente, se revisó la información contable de la empresa y se aplicaron las disposiciones legales que regulan el ámbito laboral en el país

El análisis se llevó a cabo en ARCOINSA S.A., entidad dedicada al servicio de atención al cliente ofreciendo los distintos servicios que brinda la empresa, ofreciendo las promociones que se dan durante los distintos periodos del transcurrido año 2025.

Con este estudio se da cumplimiento al objetivo de evaluar la aplicación de la Sección 28 de la NIIF para las PYMES, verificando el registro y presentación de los beneficios a empleados, se presentarán conclusiones alcanzadas, orientadas a proporcionar a la organización una visión más amplia sobre la aplicación de la NIIF para PYMES como herramienta para optimizar la toma de decisiones. Asimismo, se incluyen las fuentes bibliográficas consultadas, que constituyen el sustento teórico y normativo del presente trabajo.

Palabras Claves: Beneficios, Análisis, Proceso, Adopción, Economía, Antecedentes, Clasificación, Problemática, Situación, Pronóstico, Abordar, Describir, Establecer, Identificar, Demostrar, Ausencia y Estructura.

v. Índice

i. Agradecimiento.....	1
ii. Dedicatoria.....	3
iii. Carta Aval del Tutor.....	5
iv. Resumen.....	6
v. Índice.....	8
I. Introducción.....	11
II. Antecedentes.....	15
2.1 Adopción de las NIIF por el Colegio de Contadores Públicos en Nicaragua.....	16
2.2. Antecedentes de campo Internacionales.....	17
2.3. Antecedentes de Campo Nacionales.....	17
III. Planteamiento del problema.....	20
3.1. Síntoma.....	20
3.2. Causas.....	20
3.3. Pronóstico.....	20
IV. Justificación.....	21
V. Objetivos de la investigación.....	22
5.1. Objetivos General.....	22
5.2. Objetivos Específicos.....	22
VI. Preguntas de la información.....	23
6.1. Hipótesis del Caso.....	23
6.2. Hi: Hipótesis Alternativas.....	23
VII. Limitaciones.....	24
VIII. Contexto de la investigación.....	25

8.1. ¿Por qué se eligió el tema?	25
8.2. ¿Qué motivó a la investigación?	26
8.3. ¿Cuál es la relevancia del tema para Arcoinsa, S. A.?	26
8.4. ¿Qué antecedentes existen?	26
IX. Marco teórico.....	28
9.1 Marco conceptual.....	28
9.2 Importancia	28
9.3 Objetivo.....	29
9.4 Sección 28 “Beneficios a los empleados”.....	30
9.5 Concepto de Contabilidad.....	31
9.5.5 Características de un sistema de información contable efectivo.....	35
9.5.6 Cualidades de La Información Contable.....	35
9.5.10.1.2 Reconocimiento -Participación en ganancias y planes de incentivos.....	43
10. Leyes asociadas a la sección 28 NIIF para Pymes- beneficios a los empleados.....	51
10.1 Aportaciones y contribuciones a la seguridad social (INSS).....	51
10.2 Indemnización.....	51
10.3 Vacaciones.....	52
10.4 Décimo tercer mes.....	53
10.5 Ley del trabajo	54
10.6 Ley 822 de concertación tributaria.....	59
10.7 Ley Orgánica del Instituto Nacional Tecnológico INATEC Decreto Número 40 – 94.....	61
10.8 LEY No. 160.....	62
11. Flujograma de la empresa “ARCOINSA S, A.”	65
X. Diseño metodológico.	66
10.1. Tipo de Diseño Mixto	66
10.2. Tipo de Investigación	66
10.3. Población y Muestra.....	66
10.4. Variables y categoría (operacionalización de variables).....	67
10.5. Variables y categoría (operacionalización de variables).....	68

10.6. Técnicas, instrumentos y procedimiento de recolección de datos.....	69
10.7. Confiabilidad, y validez de los instrumentos.....	69
10.8. Técnicas, instrumentos y procedimientos para el procesamiento y análisis de la información.	70
10.9. Criterios de Calidad.....	70
XI. Análisis y Discusión de Resultados.....	72
11.1 F.O.D.A.....	72
11.2 Aplicación de la Sección 28 en ARCOINSA, S.A.....	72
11.3 Cumplimiento legal y normativo	73
11.4 Los registros contables muestran coherencia en la clasificación.....	73
11.5 Asimismo, la falta de una política.....	73
11.6 Las entrevistas aplicadas al personal administrativo.....	73
11.7 De manera global.	74
11.8 El análisis comparativo con la normativa internacional.	74
XII. Conclusiones.....	75
XIII. Recomendaciones.....	76
XIV. Bibliografía.....	78
XV. Anexos.	80
ANEXO No. 1.....	80
Anexo No.2.....	82
Anexo No. 3.....	85
Anexo No. 4.....	87
Anexo No. 5.....	88

I. Introducción.

En la economía presente a nivel mundial se observan claras tendencias hacia la internacionalización de los negocios y los mercados. En este proceso las pequeñas y medianas entidades cumplen un papel primordial ya que constituyen las organizaciones más capaces de adaptarse a los cambios tecnológicos y de generar empleo en la sociedad en general.

Las normas internacionales de información financiera (NIIF) para las pequeñas y medianas entidades (PYMES) son un conjunto de normas de carácter técnico, aprobadas emitidas y publicadas por el consejo de normas internacionales de contabilidad conocido por sus siglas en inglés como International Accounting Standards Board (IASB) , en las cuales se establecen los criterios para el reconocimiento, la valuación, la presentación y la revelación de la información que se consignan en los estados financieros de propósito general.

La plataforma de toda empresa comercial que se dedica a la venta y prestación de servicios, la importancia del manejo de los beneficios que tiene cada trabajador por parte de la misma. Este manejo contable permitirá a la empresa mantener el control oportunamente ya que es un factor que influye en la plataforma de servicios al cliente, pero se pretende que adopte las normas internacionales de información financiera dado que estas normas son de uso integral y proporciona información con mayor exactitud y confiabilidad.

Los beneficios que tiene el trabajador de la empresa constituyen las partidas del pasivo corriente ya que presenta una obligación por pagar a los empleados por sus servicios, Sin embargo, un pago anticipado de estos beneficios se puede reconocer como un activo, ya que la empresa tiene el derecho de reducir pagos futuros o recibir un reembolso.

En el trabajo se planteó el caso práctico de una empresa la cual lleva su contabilidad en base a principios de contabilidad generalmente aceptados, pero se pretende que adopte las normas internacionales de información financiera dado que estas normas son de uso integral y proporciona información con mayor exactitud y confiabilidad.

No obstante, en Nicaragua existe 95% por ciento de las empresas poseen las características de pequeñas y medianas entidades (PYMES), que se pueden, adoptar estas normas dado que son relativamente nuevas y de poco conocimiento para los profesionales de dicha empresa.

La metodología utilizada en este trabajo fue el método documental, orientado al estudio de la sección 28 de NIIF PYMES aplicable a los beneficios a los empleados de la empresa “ARCOINSA S, A.”

Por medio del siguiente trabajo se dio a conocer algunos conceptos básicos de todo lo relacionado a los beneficios que tienen los trabajadores en una empresa comercial, con respecto a su contabilización.

La aplicación de la sección 28 de las normas internacionales de información financiera (NIIF) para las pequeñas y medianas entidades PYMES, se realizó para considerar de qué manera incide esta normativa en el sistema de evaluación en los beneficios, su efecto al contabilizar el reconocimiento de la obligación (pasivo) cuando el empleado presta el servicio y se incrementa un gasto en el estado de resultado al momento del pago y se cancela con salida de efectivo.

El desarrollo del subtema de este trabajo consta de **quince acápites** en los cuales se abordan en forma resumida la norma internacional de información financiera, beneficio a los empleados aplicados a pequeñas y medianas empresas.

En el **primer acápite** presentaremos una breve introducción sobre las generalidades de la evolución de las normas internacionales de información financiera para pequeñas y medianas entidades.

En el **segundo acápite** Antecedentes detallaremos el rol de las entidades que promueven la adopción de las normas internacionales de información financiera para pequeñas y medianas entidades.

En el **tercer acápite** planteamiento del problema determinaremos la importancia del reconocimiento, medición y registro contable, según las normas internacionales de información financiera para pequeñas y medianas entidades.

En el **cuarto acápite** justificación al planteamiento del problema y su importancia en la aplicación de las normas internacionales de información financiera para pequeñas y medianas entidades.

En el **quinto acápite** objetivos de la investigación, generales y específicos que son la base de la investigación para el desarrollo de la investigación.

En el **sexto acápite** pregunta de investigación / hipótesis de la investigación en la que se desarrollará la investigación y aplicación de la Sección 28 en la empresa “ARCOINSA S, A.”

En el **séptimo acápite** Limitación de la Investigación para el desarrollo de la investigación en la que se desarrollará la investigación y aplicación de la Sección 28 en la empresa “ARCOINSA S, A.”

En el **octavo acápite** contexto de la investigación en la aplicación de la Sección 28 en la empresa “ARCOINSA S, A.”

En el **noveno acápite** marco teórico en la investigación en la aplicación de la Sección 28 en la empresa “ARCOINSA S, A.”

En el **décimo acápite** diseño metodológico en el desarrollo de la aplicación de la Sección 28 en la empresa “ARCOINSA S, A.”

En el **onceavo acápite** análisis y discusión de los resultados en la aplicación de la Sección 28 en la empresa “ARCOINSA S, A.”

En el **doceavo acápite** conclusiones de los resultados en la aplicación de la Sección 28 en la empresa “ARCOINSA S, A.”

En el **treceavo acápite** recomendaciones para la mejora en la empresa “ARCOINSA S, A.”

En el **Catorceavo acápite** referencia bibliográfica.

En el **quinceavo acápite** los anexos.

Esta investigación, busca evaluar la aplicación de la sección 28: “Beneficio a los empleados” relacionada con la Información Financiera de la empresa “ARCOINSA S, A.” del periodo 2025.

La problemática del estudio investigativo consiste en la importancia de conocer la NIIF para las PYMES en la empresa, especialmente la sección 28: Beneficio a los empleados y de esta manera relacionarla con la Información Financiera en la empresa “ARCOINSA S, A.” en el periodo 2018; en la cual se detallan los beneficios que la entidad proporciona a los trabajadores por los servicios prestados.

La metodología de este trabajo presenta un enfoque cuantitativo con elementos cualitativos, siendo una investigación de tipo descriptiva porque se recolecta información, corte transversal ya que se enmarca en un periodo de tiempo y aplicada por su objetivo que es el estudio de problemas concretos; se hizo uso del método teórico, así como del método científico.

II. Antecedentes.

Antecedentes de Normas Internacionales de Información Financiera para las Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES) Las Normas Internacionales de Información Financiera fueron adoptadas por muchos países, y por la necesidad de contar con información financiera uniforme, que facilite la actividad empresarial en el mundo.

En El Salvador, el Consejo de Vigilancia de la Profesión de la Contaduría Pública y Auditoría acordó adoptar las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC), estableciendo su entrada en vigencia a partir del 01 de enero de 2004, de forma escalonada, siendo las primeras empresas obligadas a implementarlas “las que emiten títulos valores que se negocian en el mercado de valores, así como los bancos del sistema y los conglomerados de empresas autorizados por la superintendencia del Sistema Financiero. (Penado, Rivera, & Villanueva, 2012, pág. 22)

Acerca de las Normas Internacionales de Información Financiera para las pequeñas y mediana entidades (NIIF para las PYMES) Las NIIF para las PYMES es una norma autónoma de 276 páginas, diseñadas para satisfacer las necesidades y capacidades de las pequeñas y medianas entidades (PYMES), que se estima representan más del 95 por ciento de todas las empresas de todo el mundo. Las NIIF para las PYMES establecen los requerimientos de reconocimiento, medición, presentación e información a revelar que se refieren a las transacciones y otros sucesos y condiciones que son importantes en los estados financieros con propósito de información general.

También pueden establecer estos requerimientos para transacciones, sucesos y condiciones que surgen principalmente en sectores industriales específicos.

Las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) se basan en un Marco Conceptual, el cual se refiere a los conceptos presentados dentro de los estados financieros con propósito de información general. Para las Pymes es de gran importancia conocer sobre la aplicabilidad de las NIIF.

En comparación con las NIIF completas (y muchos PCGA nacionales), las NIIF para las PYMES son menos complejas en una serie de formas para tratar ciertos eventos y transacciones en los Estados Financieros.

Dónde las NIIF completas permiten opciones de políticas contables, las NIIF para las PYME sólo permiten la opción más fácil. Ejemplos de ello: no hay opción de revalorizar la propiedad, planta y equipo o intangibles, se acepta un modelo de costo de depreciación de las propiedades de inversión a menos que el valor razonable esté disponible sin costo o esfuerzo desproporcionado; no existe el enfoque de corredor de ganancias y pérdidas actuales.

El estándar está disponible para cualquier competencia para adoptar, si es o no ha adoptado las NIIF completas. Cada jurisdicción debe determinar qué entidades deben utilizar el estándar. La única restricción de IASB (ente emisor de las normas) es que las sociedades cotizantes en los mercados de valores y las instituciones financieras no las deben utilizar. (OICE, 2016)

2.1 Adopción de las NIIF por el Colegio de Contadores Públicos en Nicaragua

En el caso de Nicaragua el 95% de las compañías utilizan PCGA. Sin embargo, mediante resolución emitida el 24 de junio de 2003, el Comité de Normas de Contabilidad y la Junta Directiva del Colegio de Contadores Públicos de Nicaragua (CCPN) adoptan las Normas Internacionales de Contabilidad NIC, vigentes al 1 de enero de 2001 emitidas por el Comité de Normas Internacionales de Contabilidad (International Accounting Standards Committee – IASC), para que fueron aplicados a partir del 1 de julio de 2004.

Como las Normas de Contabilidad de Aceptación General en Nicaragua. Esta misma resolución plantea que las nuevas Normas Internacionales de Información Financiera – NIIF, que emite la nueva estructura del IASC denominada Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (International Accounting Standards Board – IASB) serían adoptadas mediante resoluciones específicas del Comité de Normas de Contabilidad y la Junta Directiva del Colegio de Contadores Públicos de Nicaragua.

Luego en noviembre del 2007 se emitió una resolución para una prórroga al 2009 para que se aplicarán de manera integral las NIIF. En vista de que el 9 de Julio de 2009 fue formalmente emitida la Norma Internacional para Pequeñas y Medianas Entidades por parte del Consejo de Normas Internacionales de Información Financiera (IASB), la Junta Directiva del Colegio de Contadores Públicos de Nicaragua, dictó el 31 de mayo de 2010.

Un pronunciamiento sobre Adopción de La “Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades” (NIIF PARA LAS PYME).

En la práctica no existe requisito legal que exija cumplimiento con un marco contable específico y que obligue a las empresas al cumplimiento de la resolución emitida por el Colegio de Contadores Públicos de Nicaragua. Así mismo el código de comercio de Nicaragua no establece requerimiento de emisión de estados financieros auditados y las autoridades fiscales tampoco exigen estados financieros auditados. Es decir que la solicitud/adopción es voluntaria por parte de las compañías.

2.2. Antecedentes de campo Internacionales

Las pequeñas y medianas entidades son entidades que:

- a) no tienen obligación pública de rendir cuentas, y
- b) publican estados financieros con propósito de información general para usuarios externos. Son ejemplos de usuarios externos los propietarios que no están implicados en la gestión del negocio, los acreedores actuales o potenciales y las agencias de calificación crediticia. (IASB, 2015)

2.3. Antecedentes de Campo Nacionales

La forma más común y más extensamente utilizada para definir una PYME es utilizar el número de empleados.

En Nicaragua existe una definición formal por parte del Gobierno tanto para la micro, pequeña y mediana empresa, por número de empleados, activos y ventas anuales:

Tabla 1

Clasificación legal de pequeñas y medianas empresas en Nicaragua

	MICRO	PEQUEÑA	MEDIANA
Número total de Trabajadores	1 - 5	6 - 30	31-100
Activos totales (córdobas)	Hasta 200 mil	Hasta 1.5 millones	Hasta 6.0 millones
Ventas totales	Hasta 1 millón	Hasta 9 millones	Hasta 40 millones

Esta clasificación utilizada en Nicaragua dista de ser un estándar internacional. Por ejemplo, en la Tabla 2 se presenta la definición de varios países en base al número de empleados.

Tabla 2

PYMES según número de empleados

País por INB	No. Máximo de Empleados
Noruega	100
Suiza	250
Australia	200
Brasil	100
Bielorrusia	250
Tailandia	200
Perú	200
Moldavia	250
Marruecos	200
Egipto	50
Nicaragua	100
Pakistan	50
Vietnam	300
Bangladesh	100
Ghana	100
Tanzania	20
Malawi	50

1/ INB: Ingreso Nacional Bruto.

III. Planteamiento del problema.

La empresa “ARCOINSA S, A.” enfrenta una problemática crítica en su gestión administrativa, la inexistencia de un sistema formal y estructura que establezca el alcance de la sección 28: “Beneficios a los Empleados”. que se ajuste a las Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para PYMES).

3.1. Síntoma

Actualmente en el caso de estudio de la empresa “ARCOINSA S, A.” El principal problema es la ausencia de un sistema de estructura que establezca el alcance de la sección 28: “Beneficios a los Empleados”. adecuado para el manejo eficiente de recursos, incrementando los riesgos de pérdidas y errores en el cálculo del costo, lo cual afecta directamente la toma de decisiones estratégicas, financieras, operativas y la emigración de recursos valioso de personal de la empresa.

3.2. Causas

Esta situación representa una barrera para la optimización de los procesos internos de la empresa, su sostenibilidad y competitividad en el mercado laboral en los nicaragüense, exigente y dinámico.

3.3. Pronóstico

Por ello, resulta indispensable analizar e implementar un sistema integral de garantizar la alineación con las disposiciones de las normativas internacionales, mejorando la gestión administrativa y fortaleciendo la transparencia financiera, y el crecimiento continuo de ARCOINSA S, A.

IV. Justificación.

En la presente investigación, abordamos a la empresa “ARCOINSA S, A.” en el periodo 2025, cuyo propósito es evaluar la aplicación de la sección 28:” Beneficios a los empleados” de la NIIF para PYMES relacionada con la Información Financiera de la empresa.

Las Normas Internacionales de Información Financieras para Pequeñas y Medianas empresas (NIIF para PYMES), son importantes porque estandarizan la aplicación de principios de contabilidad en todos los países que la adopten. Esto facilita la lectura y análisis de los estados financieros que se produzcan.

Estas normas constituyen un nuevo marco de referencia diseñado para satisfacer las necesidades de las pequeñas y medianas empresas, lo que permite ajustarse a las necesidades que tenga y mejorar la comparabilidad de los Estados Financieros, aumentando la confiabilidad de la Información Financiera de la institución, logrando así proporcionar bases sólidas a la empresa en cuanto a su crecimiento y beneficios a los empleados a largo y mediano plazo.

Es de gran importancia establecer, describir, identificar y comparar todo lo estructurado por la sección 28: “Beneficio a los empleados” para comprender los cambios en la empresa en cuanto a prestaciones a los colaboradores.

Los resultados de este trabajo investigativo serán de utilidad para la empresa “ARCOINSA S, A.”, ya que le permitirá conocer sobre la NIIF para PYMES, así como los beneficios de su implementación en cuanto a beneficios a los empleados.

V. Objetivos de la investigación.

5.1. Objetivos General

5.1.1 Evaluar el grado de cumplimiento y la aplicación contable de la Sección 28 de la (NIIF para PYMES), relativa a los "Beneficios a los Empleados", en la empresa ARCOINSA, S.A.-

5.2. Objetivos Específicos

5.2.1 Identificar y clasificar los diferentes tipos de beneficios que la empresa ARCOINSA, S.A. otorga actualmente a sus colaboradores

5.2.2 Determinar si los criterios de reconocimiento, medición y presentación contable de los beneficios a los empleados que aplica ARCOINSA se ajustan a lo estipulado en la Sección 28 de las NIIF para PYMES.

5.2.3 Analizar el impacto potencial de la mejora en la política de beneficios en variables clave como la motivación, la productividad del personal y la transparencia contable de la empresa.

5.2.4 Proponer recomendaciones específicas, basadas en la Sección 28, para la adecuada documentación, registro contable y revelación de los beneficios a los empleados de ARCOINSA, S.A

VI. Preguntas de la información.

6.1. Hipótesis del Caso

Ho: Hipótesis Nula

La ausencia de un sistema formal de estructura que establezca el alcance de la sección 28: “Beneficios a los Empleados ARCOINSA S, A. **no afecta** sus limitaciones en la gestión de recursos.

6.2. Hi: Hipótesis Alternativas

La ausencia de un sistema formal de estructura que establezca el alcance de la sección 28: “Beneficios a los Empleados ARCOINSA S, A. **sí afecta** sus limitaciones en la eficiencia en la gestión de recursos.

VII. Limitaciones.

Para llevar a cabo esta investigación, ha sido necesario evaluar algunos aspectos que indiquen hasta qué punto se puede alcanzar el estudio en correspondencia al tiempo, recursos financieros, humanos, materiales e información.

Según (Hernandez Sampieri, 2014) “las limitaciones de una investigación son aquellos factores o condiciones que, de manera interna o externa, restringen el alcance del estudio y delimitar hasta donde pueden ser aplicados los resultados obtenidos”.

En este contexto, el desarrollo de la presente monografía estuvo sujeto a diversas limitaciones.

Una de las primeras fue el ámbito de aplicación, ya que el estudio se enfocó exclusivamente en la empresa ARCOINSA S, A., en Nicaragua, lo cual reprime generalizar los resultados obtenidos hacia otras entidades del ámbito comercial. De igual manera, el acceso a la información financiera y administrativa de la empresa fue restringido, lo que impidió el análisis detallado de ciertos procesos contables y de control.

Por otro lado, la comunicación con el personal encargado del área de recursos humanos y con otros colaboradores relacionados con el tema fue favorable y su disposición a brindar información fue positiva. A pesar de estas limitaciones, se procuró garantizar la validez y coherencia del estudio, enfocándose en aspectos teóricos, normativos y organizativos que permitan proponer un sistema de estructura y aplicación de la Sección 28 para su adaptación a las necesidades de la empresa.

VIII. Contexto de la investigación.

La presente investigación surge del interés por analizar la aplicación de la Sección 28 de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) para PYMES, específicamente en el contexto de la empresa ARCOINSA, S.A., una organización nicaragüense dedicada a actividades industriales y comerciales. Esta sección trata sobre los beneficios a empleados, un tema de alta sensibilidad contable, legal y humana, que impacta directamente en la gestión financiera y en el clima laboral de cualquier empresa.

Se considera que este tema es de gran interés para nosotros como profesionales de contaduría pública y finanzas, por lo que es preciso conocer el grado de importancia que representa la contabilización de los diferentes tipos de beneficios que una empresa puede ofrecer a sus empleados en el corto plazo.

8.1. ¿Por qué se eligió el tema?

La elección de este tema responde a la necesidad de comprender cómo una empresa como ARCOINSA, S.A., que opera bajo un régimen de pequeña y mediana empresa, no puede aplicar correctamente las disposiciones contables relacionadas con los beneficios laborales. En Nicaragua, muchas PYMES enfrentan desafíos para cumplir con las NIIF debido a limitaciones en recursos humanos, tecnológicos y financieros.

La Sección 28, aunque simplificada en comparación con la NIC 19 de las NIIF completas, sigue siendo compleja en su interpretación y aplicación, especialmente en lo que respecta a beneficios post-empleo, indemnizaciones por despido, y provisiones por vacaciones acumuladas.

Los beneficios sociales en favor de los trabajadores tienen una historia larga, el ser humano y su sector trabajador ha luchado por mucho tiempo y ha logrado ganar algunos beneficios de los cuales hoy gozamos, más adelante ampliaremos la explicación de estos beneficios desde el punto de vista de normas internacionales de información Financiera para pequeña y mediana empresa, apoyándonos en lo que dicen las leyes de nuestro país.

8.2. ¿Qué motivó a la investigación?

La motivación principal fue observar que en ARCOINSA, S.A., como en muchas otras PYMES del país, existen dudas y vacíos en la aplicación contable de los beneficios a empleados. A través de datos contables y revisión de estados financieros, se identificaron inconsistencias en el reconocimiento de obligaciones laborales, lo que puede generar riesgos fiscales, distorsiones en la información financiera y conflictos laborales.

Esta situación motivó la necesidad de realizar un estudio profundo que permita aclarar los criterios de reconocimiento, medición y presentación de estos beneficios, y que sirva como guía práctica para mejorar la calidad contable de la empresa.

8.3. ¿Cuál es la relevancia del tema para Arcoinsa, S. A.?

La relevancia de esta investigación para ARCOINSA, S.A. es doble. Por un lado, desde el punto de vista contable, una correcta aplicación de la Sección 28 permite reflejar con mayor precisión las obligaciones de la empresa hacia sus trabajadores, lo que mejora la transparencia y confiabilidad de los estados financieros. Por otro lado, desde el punto de vista organizacional, el reconocimiento adecuado de los beneficios laborales fortalece la relación entre la empresa y sus empleados, promueve la equidad interna y contribuye a la retención del talento humano. En un entorno competitivo y regulado como el actual, cumplir con las NIIF para PYMES no solo es una exigencia técnica, sino una estrategia de sostenibilidad empresarial.

8.4. ¿Qué antecedentes existen?

Las NIIF para PYMES fueron emitidas por el International Accounting Standards Board (IASB) en 2009 como una alternativa simplificada para empresas que no cotizan en bolsa ni tienen obligaciones públicas de rendición de cuentas.

En Nicaragua, su adopción ha sido promovida por el Colegio de Contadores Públicos de Nicaragua y por la Superintendencia de Bancos y de Otras Instituciones Financieras (SIBOIF), especialmente en el marco de la modernización contable del país. La Sección 28 se basa en principios de la NIC 19, pero con simplificaciones que buscan facilitar su aplicación en empresas con estructuras menos complejas. Sin embargo, estudios recientes han demostrado que muchas PYMES aún presentan dificultades para interpretar correctamente esta sección, lo que evidencia

la necesidad de investigaciones aplicadas como la presente, que vinculen la teoría contable con la práctica empresarial.

El estudio de las secciones 28 de las NIIF Pymes, es fundamental para comprender los lineamientos y conceptos relacionados con las políticas contables en el ámbito de los beneficios a empleados. A través de una metodología rigurosa y un enfoque práctico, se busca proporcionar una guía clara y aplicable para las empresas que deseen mejorar su gestión en este aspecto.

IX. Marco teórico.

9.1 Marco conceptual

La NIIF son normas que “establecen los requerimientos de reconocimiento, medición, presentación e información a revelar que se refieren a las transacciones y los sucesos que son importantes en los Estados Financieros con propósito de información general”. (IASB, 2015, págs. 7-8).

Por lo tanto, la NIIF son reglas o normas que brindan los correctos procedimientos, en cuanto a la presentación de los estados financieros y revelación de la información que es utilizada en pequeñas y medianas empresas para la toma de decisiones.

En la empresa “ARCOINSA S, A”, manifestaron que estas son Normas Contables de Información Financiera para las pequeñas y medianas empresas, con el objetivo que esta información sea unificada y utilizada a nivel mundial, cabe mencionar que el uso de estas normas facilita la presentación e información a revelar para la toma de decisiones en la empresa.

9.2 Importancia

“Estandarizan la aplicación de Principios de Contabilidad en todos los países que las adopten. Esto facilita la lectura y análisis de estados financieros que se produzcan, porque se emiten bajo los mismos lineamientos, porque tienen un marco general”. (Cerritos, 2011, pág. 1).

La empresa “ARCOINSA S, A” considera de gran importancia la utilización de la NIIF para PYMES por ser de confiabilidad y ser analizada e interpretada fácilmente al ser estandarizadas en todos los países. Ya que deben tomar decisiones que sean oportunas, por tal razón el uso de la NIIF para PYMES ayudará a cumplir con ese objetivo debido a que esta norma presenta una serie de características que debe tener la Información Financiera.

“La utilización de la NIIF para PYMES como principios de contabilidad, aseguran la calidad de la información, toda vez que orientan el registro contable hacia el registro de la información que tenga incidencia o pueda tener sobre la situación financiera de una empresa, sin importar el carácter fiscal (impuestos o legal) que pueda tener dicha partida”. (Cerritos, 2011, pág. 1).

La empresa “ARCOINSA S, A”, adopto hace algún tiempo las NIIF para PYMES, sin embargo; siguen en la parábola de adaptación de la norma por lo que es necesario la actualización constante en lo que respecta a estos temas ya que permiten una calidad de la información, la norma en dicha empresa puede servir para el correcto registro contable, proporcionando resultados favorables en la revelación de la información.

“Les permite a estas entidades (PEQUEÑAS Y MEDIANAS), acceder a créditos en el exterior, a presentar información razonable que pueda atraer otros inversionistas, y ante todo a que aprendan a utilizar la contabilidad como una herramienta para la toma de decisiones”. (Cerritos, 2011, pág. 1).

La empresa “ARCOINSA S, A”, manifestó que trabajaban en base a Principios Contables Generalmente Aceptados (PCGA), pero esta información es limitada y no permite atraer a futuros inversionista del extranjero; la utilización de la NIIF para PYMES ayudará a que sus estados financieros sean reconocidos y puedan así atraer futuros inversionistas interesados en el giro de la empresa, a la vez para realizar o actualizar sus registros contables para una mejor toma de decisiones dentro de la empresa.

9.3 Objetivo

“La NIIF para las PYMES tiene como objeto aplicarse a los estados financieros con propósito de información general de entidades que no tienen obligación pública de rendir cuentas”. (IASB, 2009, pág. 2)

Esto se refiere a que las pequeñas empresas pueden aplicar la NIIF en la información general, aunque estas no tengan obligación de rendir cuentas, ya que la NIIF no es con objeto de rendir cuentas públicas sino de tener controles contables unificados.

La empresa “AROINSA S, A”, nos manifestó que el objetivo es que la información de los estados financieros al presentarlos pueda ser interpretada por cualquier persona ajena a la entidad, ya que no tienen obligación pública de rendir cuentas, al ser una organización privada.

9.4 Sección 28 “Beneficios a los empleados”

9.4.1 Alcance de esta sección

Los beneficios a los empleados comprenden todos los tipos de contraprestaciones que la entidad proporciona a los trabajadores, incluidos administradores y gerentes, a cambio de sus servicios.

La Sección 28 de las NIIF para PYMES, titulada Beneficios a empleados, forma parte de este conjunto normativo y constituye la base para el tratamiento contable de las obligaciones que una entidad asume con su personal. Dicha sección establece el reconocimiento, medición y revelación de los beneficios otorgados a los trabajadores a cambio de los servicios prestados, buscando reflejar fielmente los compromisos laborales en los estados financieros (IFRS Foundation, 2025).

Esta sección establece los principios para el reconocimiento, medición y revelación de todas las formas de beneficios que una empresa otorga a sus trabajadores. Según la norma, los beneficios a empleados son “todas las formas de contraprestación otorgadas por una entidad a cambio de los servicios prestados por los empleados o por la terminación del contrato de trabajo” (IFRS Foundation, 2025, p. 28.1).

El objetivo de esta sección es garantizar que los estados financieros reflejen de forma adecuada los costos laborales y las obligaciones que las empresas adquieren con su personal. Así, se logra una presentación fiel de la situación financiera y del desempeño de la entidad, contribuyendo a la transparencia contable y a la toma de decisiones informadas (IASB, 2015).

La Sección 28 de las NIIF para PYMES establece los lineamientos contables aplicables a los beneficios otorgados a los empleados, entendidos como las remuneraciones directas e indirectas que una entidad reconoce por los servicios prestados por sus trabajadores.

9.4.2 Principio de reconocimiento general para todos los beneficios a los empleados.

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

un pasivo, después de deducir los importes que hayan sido pagados directamente a los empleados o como una contribución a un fondo de beneficios para los empleados. Si el importe pagado excede a las aportaciones que se deben realizar según los servicios prestados hasta la fecha sobre la que se informa, una entidad reconocerá ese exceso como un activo en la medida en que el pago anticipado vaya a dar lugar a una reducción en los pagos a efectuar en el futuro o a un reembolso en efectivo.

Como un gasto, a menos que otra sección de esta NIIF requiera que el costo se reconozca como parte del costo de un activo, tal como inventarios o propiedades, planta y equipo.

9.5 Concepto de Contabilidad.

La contabilidad es el sistema que mide las actividades del negocio, procesa esa información convirtiéndola en informes y comunica estos hallazgos a los encargados de tomar decisiones (Horngren Harrison, 1991, #1). Es un arte de interpretar, medir y descubrir la actividad económica. Tiene diversas funciones, pero su principal objetivo es suministrar, cuando sea requerida o en fechas determinadas, información razonada, en base a registros técnicos, de las operaciones realizadas por un ente público o privado.

La contabilidad es una técnica que se ocupa de registrar, clasificar y resumir las operaciones mercantiles de un negocio con el fin de interpretar sus resultados, para que los gerentes a través de ella puedan orientarse sobre el curso que siguen sus negocios mediante datos contables; permitiendo así conocer la estabilidad, la solvencia de la compañía y la capacidad financiera de la empresa.

9.5.1 Evolución de la contabilidad y sus principales aportes.

La contabilidad se remonta desde tiempos muy antiguos, cuando el hombre se veía obligado a llevar registros y controles de sus propiedades porque su memoria no bastaba para guardar la información requerida. Se ha demostrado a través de diversos historiadores que, en épocas como la egipcia o romana, se empleaban técnicas contables que se derivan del intercambio comercial. La contabilidad de doble entrada se inició en las ciudades comerciales italianas; los libros de contabilidad más antiguos que se conservan provienen de la ciudad de Génova, datan del año 1340, y muestran que, para aquel entonces, las técnicas contables estaban ya muy avanzadas.

El desarrollo en China de los primeros formularios de tesorería y de los ábacos, durante los primeros siglos de nuestra era, permitieron el progreso de las técnicas contables en oriente. El inicio de la literatura contable queda circunscrito a la obra del monje veneciano Luca Paccioli titulada: " La Suma de Aritmética, Geometría Proportioni et Proportionalistá " en donde se considera el concepto de la partida doble por primera vez.

A pesar de que la obra de Pacioli, más que crear, se limitaba a difundir el conocimiento de contabilidad, en sus libros se sintetizaban principios contables que han perdurado hasta nuestro día. Fray Luca Pacioli, quien, en el año 1494, estableció las bases de toda la teoría contable. Entre uno de los varios méritos que tuvo este monje, estuvo el de haber explicado en forma detallada los procedimientos que se debían aplicar para el manejo de las cuentas lo cual se conoce hasta hoy como la teoría de la partida doble o teoría del cargo y del abono.

El valor de los principios establecidos por el monje Fray Luca Pacioli ha trascendido hasta nuestros días, en el sentido de que todos los negocios recurren de alguna manera al registro de sus operaciones a través de la teoría de la partida doble.

Un sistema de información contable comprende los métodos, procedimientos y recursos utilizados por una entidad para llevar un control de las actividades financieras y resumirlas en forma útil para la toma de decisiones. La información contable se puede clasificar en dos grandes categorías: la contabilidad financiera o la contabilidad externa y la contabilidad de costos o contabilidad interna.

9.5.2 La contabilidad financiera.

Muestra la información que se facilita al público en general, y que no participa en la administración de la empresa, como son los accionistas, los acreedores, los clientes, los proveedores, los analistas financieros, entre otros, aunque esta información también es de mucho interés para los administradores y directivos de la empresa. Esta contabilidad permite obtener información sobre la posición financiera de la empresa, su grado de liquidez y sobre la rentabilidad de la empresa.

9.5.3 La contabilidad de costos.

Estudia las relaciones costos – beneficios – volumen de producción, el grado de eficiencia y productividad, y permite la planificación y el control de la producción, la toma de decisiones sobre precios, los presupuestos y la política del capital. Esta información no suele difundirse al público. Mientras que la contabilidad financiera tiene como objetivo genérico facilitar al público información sobre la situación económico – financiera de la empresa; y la contabilidad de costos tiene como objetivo esencial facilitar información a los distintos departamentos, a los directivos y a los planificadores para que puedan desempeñar sus funciones.

9.5.4 Estructura de un Sistema Contable.

Un sistema de información contable sigue un modelo básico y un sistema de información bien diseñado, ofreciendo así control, compatibilidad, flexibilidad y una relación aceptable de costo / beneficio. El sistema contable de cualquier empresa independientemente del sistema contable que utilicé, se deben ejecutar tres pasos básicos utilizando relacionada con las actividades financieras; los datos se deben registrar, clasificar y resumir, sin embargo, el proceso contable involucra la comunicación a quienes estén interesados y la interpretación de la información contable para ayudar en la toma de decisiones comerciales.

- Registro de la actividad financiera:

En un sistema contable se debe llevar un registro sistemático de la actividad comercial diaria en términos económicos. En una empresa se llevan a cabo todo tipo de transacciones que se pueden expresar en términos monetarios y que se deben registrar en los libros de contabilidad. Una transacción se refiere a una acción terminada más que a una posible acción a futuro. Ciertamente, no todos los eventos comerciales se pueden medir y describir objetivamente en términos monetarios.

- Clasificación de la información:

Un registro completo de todas las actividades comerciales implica comúnmente un gran volumen de datos, demasiado grande y diverso para que pueda ser útil para las personas encargadas de tomar decisiones. Por tanto, la información debe clasificarse en grupos o categorías. Se deben agrupar aquellas transacciones a través de las cuales se recibe o paga dinero.

- Resumen de la información:

Para que la información contable utilizada por quienes toman decisiones, esta debe ser resumida. Por ejemplo, una relación completa de las transacciones de venta de una empresa como Mercadería sería demasiado larga para que cualquier persona se dedicara a leerla.

Los empleados responsables de comprar mercancías necesitan la información de las ventas resumidas por producto. Los gerentes de almacén necesitarán la información de ventas resumida por departamento, mientras que la alta gerencia de Mars necesitará la información de ventas resumida por almacén.

Estos tres pasos que se han descrito: registro, clasificación y resumen constituyen los medios que se utilizan para crear la información contable. Sin embargo, el proceso contable incluye algo más que la creación de información, también involucra la comunicación de esta información a quienes estén interesados y la interpretación de la información contable para ayudar en la toma de decisiones comerciales. Un sistema contable debe proporcionar información a los gerentes y también a varios usuarios externos que tienen interés en las actividades financieras de la empresa.

9.5.5 Características de un sistema de información contable efectivo.

Un sistema de información bien diseñado ofrece control, compatibilidad, flexibilidad y una relación aceptable de costo / beneficio. Control: un buen sistema de contabilidad le da a la administración control sobre las operaciones de la empresa.

Los controles internos son los métodos y procedimientos que usa un negocio para autorizar las operaciones, proteger sus activos y asegurar la exactitud de sus registros contables. Compatibilidad: un sistema de información cumple con la pauta de compatibilidad cuando opera sin problemas con la estructura, el personal, y las características especiales de un negocio en particular

9.5.6 Cualidades de La Información Contable.

Para poder satisfacer adecuadamente sus objetivos, la información contable debe ser comprensible, útil y en ciertos casos se requiere que además la información sea comparable.

- La información es comprensible cuando es clara y fácil de comprender.
- La información es útil cuando es pertinente y confiable.
- La información es pertinente cuando posee el valor de realimentación, valor de predicción y es oportuna.
- La información es confiable cuando es neutral, verificable y en la medida en la cual represente fielmente los hechos económicos.

La contabilidad es de gran importancia porque todas las empresas tienen la necesidad de llevar un control de sus negociaciones mercantiles y financieras. Así obtendrá mayor productividad y aprovechamiento de su patrimonio. Por otra parte, los servicios aportados por la contabilidad son imprescindibles para obtener información de carácter legal.

La gente que participa en el mundo de los negocios: propietarios, gerentes, banqueros, corredores de bolsa, inversionistas utilizan los términos y los conceptos contables para describir los recursos y las actividades de todo negocio, sea grande o pequeño. Aunque la contabilidad ha logrado su progreso más notable en el campo de los negocios, la función contable es vital en todas las unidades de nuestra sociedad. Una persona debe explicar sus ingresos y presentar una declaración de renta. A menudo, una persona debe proporcionar

9.5.7 Generalidades de las NIIF para PYMES Sección 28 Beneficios a los Empleados.

IASB, (2015) Las NIIF son normas que “establecen los requerimientos de reconocimiento, medición, presentación e información a revelar que se refieren a las transacciones y los sucesos que son importantes en, en los estados financieros con propósito de información a revelar”. (pp. 7-8).

Las Normas de IASB están diseñadas para ser aplicadas a los estados financieros con propósito de información general, así como en otra información financiera de todas las entidades con ánimo de lucro. Los estados financieros con información general se dirigen a la satisfacción de las necesidades comunes de información de un amplio espectro de usuarios, por ejemplo: accionistas, acreedores, empleados y público en general.

El objetivo de los estados financieros es suministrar información sobre la situación financiera, el rendimiento y los flujos de efectivo de una entidad, que sea útil para esos usuarios al tomar decisiones económicas. (p.8).

28	Beneficios a los empleados.	Trata a todos los beneficios a los empleados, excepto a los que corresponde a transacciones con pago basados en acciones	NIC 19- Beneficios a los empleados
----	-----------------------------	--	------------------------------------

Entendemos que las NIIF para PYMES abren las puertas en un mercado cambiante y competitivo adquirir conocimientos de estas normas mejoran la calidad profesional y personal y permiten que se ejerza la profesión contable en diferentes países del mundo.

La adopción de las NIIF para Pymes ofrece una gran oportunidad para mejorar la función financiera a través de una mayor consistencia en las políticas contables, mejorando la eficacia y logrando beneficios potenciales de mayor transparencia.

9.5.8 Entrada en Vigor (La NIIF para PYMES).

La Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES) es un estándar contable diseñado para satisfacer las necesidades específicas de este importante sector empresarial. Para facilitar su correcta aplicación e interpretación, la norma incluye apéndices cruciales que proporcionan orientación detallada sobre su entrada en vigor, transición y la terminología utilizada.

La fecha de entrada en vigor de la tercera edición, de las Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Empresas (NIIF para PYMES) en Nicaragua, fué emitida en febrero de 2025, introdujo modificaciones y revisiones en diversas secciones de la norma. Las entidades deben aplicar estas secciones modificadas y revisadas para los periodos anuales que comiencen a partir del 1 de enero de 2027.

No obstante, se permite la aplicación anticipada. Si una entidad opta por aplicar esta tercera edición antes de la fecha establecida, deberá revelar este hecho en sus estados financieros.

La regla general para la adopción de las secciones modificadas y revisadas es su aplicación retroactiva, de acuerdo con la Sección 10 Políticas Contables, Estimaciones y Errores. Sin embargo, el apéndice establece una serie de excepciones y disposiciones específicas para facilitar este proceso. La "fecha de aplicación inicial" se define como el comienzo del periodo sobre el que se informa en el que una entidad aplica por primera vez la tercera edición de la Norma.

Existen ciertas flexibilidades en la información a revelar durante la transición. Por ejemplo, una entidad no necesita revelar la información requerida por el párrafo 10.13 (b) para el periodo actual. Además, si no se ha reexpresado la información comparativa conforme a los requerimientos del apéndice, no se exige revelar el importe del ajuste para cada partida afectada de periodos anteriores.

El apéndice detalla provisiones de transición específicas para diversas áreas, incluyendo:

- **Materialidad (Importancia Relativa):** Los requerimientos modificados se aplicarán de forma prospectiva desde la fecha de aplicación inicial.

- **Modelo de Control (Sección 9 estados financieros consolidados y separados):** Se establecen procedimientos detallados si, como resultado de aplicar los requerimientos modificados, una entidad consolida una participada que antes no consolidaba, o viceversa. Esto incluye cómo medir los activos, pasivos y participaciones no controladoras, y los ajustes retroactivos necesarios.
- **Medición del Valor Razonable (Nueva Sección 12):** La nueva Sección 12 y el párrafo 2.89 se aplicarán de forma prospectiva desde la fecha de aplicación inicial. No se requiere aplicar los requerimientos de información a revelar de esta nueva sección a la información comparativa de periodos anteriores a la fecha de aplicación inicial.
- **Ingresos de Contratos con Clientes (Sección 23 revisada):** Las entidades pueden optar por aplicar la Sección 23 revisada de forma retroactiva (con ciertas exenciones permitidas) o prospectivamente desde la fecha de aplicación inicial.
- **Otros aspectos:** El apéndice también aborda la transición para temas como la transición desde la NIC 39 "Instrumentos Financieros: Reconocimiento y Medición", acuerdos conjuntos, propiedades de inversión, depreciación de propiedades, planta y equipo, amortización de activos intangibles, combinaciones de negocios y plusvalía, pagos basados en acciones, impuesto a las ganancias, y conversión de moneda extranjera.

Además, el Apéndice A incluye una tabla que detalla todos los párrafos que han sido añadidos, modificados o eliminados en la tercera edición de la Norma en comparación con la segunda edición. Apéndice B: Glosario de Términos.

Este apéndice también forma parte integral de la Norma y su objetivo es proporcionar definiciones claras y concisas de los términos clave utilizados a lo largo del estándar. Esto asegura una comprensión uniforme y una aplicación coherente de la NIIF para las PYMES.

El glosario abarca una amplia gama de conceptos contables fundamentales. Algunos ejemplos de términos definidos incluyen:

- **Estimaciones contables:** Importes monetarios en los estados financieros que están sujetos a incertidumbre en la medición.

- **Políticas contables:** Principios, bases, convenciones, reglas y prácticas específicas aplicadas por una entidad al preparar y presentar los estados financieros.
- **Activo:** Un recurso económico presente controlado por la entidad como resultado de sucesos pasados.
- **Pasivo:** Una obligación presente de la entidad de transferir un recurso económico como resultado de sucesos pasados.
- **Ingresos:** Incrementos en los activos o disminuciones en los pasivos que dan lugar a incrementos en el patrimonio, distintos de los relacionados con las aportaciones de los tenedores de derechos sobre el patrimonio.
- **Gastos:** Disminuciones en los activos o incrementos en los pasivos que dan lugar a disminuciones en el patrimonio, distintas de las relacionadas con las distribuciones a los tenedores de derechos sobre el patrimonio.
- **Valor razonable:** El precio que se recibiría por vender un activo o que se pagaría por transferir un pasivo en una transacción ordenada entre participantes del mercado en la fecha de la medición.
- **Entidades pequeñas y medianas:** Entidades que no tienen obligación pública de rendir cuentas y publican estados financieros con propósito de información general para usuarios externos.

Las NIIF para PYMES fueron emitidas por primera vez en julio de 2009, y posteriormente revisadas en 2015 y 2025 para incorporar mejoras en presentación, medición y revelación. Este estándar está estructurado en 35 secciones, que abarcan desde los conceptos y principios generales hasta el tratamiento contable de partidas específicas como los inventarios, ingresos, arrendamientos y beneficios a empleados (IFRS Foundation, 2025).

En Nicaragua, el Colegio de Contadores Públicos de Nicaragua (CCPN) y la Superintendencia de Bancos y de Otras Instituciones Financieras (SIBOIF) han promovido la aplicación de las NIIF para PYMES como marco contable de referencia para las entidades no financieras. Además, diversas universidades, entre ellas la UNAN-Managua, han incorporado este

estándar en sus programas de formación profesional contable, fomentando la correcta adopción del mismo en el ámbito empresarial (CCPN, 2022).

Según las NIIF para PYMES (IFRS Foundation, 2015, Sección 28.1), los beneficios a los empleados pueden clasificarse en:

- Beneficios a corto plazo.
- Beneficios post-empleo.
- Otros beneficios a largo plazo.
- Indemnizaciones por terminación del empleo

9.5.9 Fundamento conceptual

La Sección 28 se apoya en los principios del marco conceptual de las NIIF para PYMES, destacando:

- **Devengo:** Los gastos se reconocen cuando el empleado presta el servicio que genera el derecho al beneficio, no cuando se realiza el pago efectivo.
- **Valor razonable y medición del pasivo:** Las obligaciones se deben medir al valor presente de los beneficios futuros esperados, incorporando tasas de descuento y proyecciones actuariales cuando corresponda.
- **Relevancia y fiabilidad:** La información sobre los beneficios a empleados debe ser útil para los usuarios de los estados financieros, reflejando fielmente la obligación de la entidad.

9.5.10 Tipos de Beneficios

Como se mencionó los beneficios se dividen en 4 a lo que se hace referencia a esta sección son:

9.5.10.1 Beneficios a corto plazo a los empleados.

Son beneficios a los empleados cuyo pago será totalmente atendido en el término de los 12 meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios y se reconocen como gasto cuando se presta el servicio. Incluyen:

- Sueldos y salarios
- Bonos y gratificaciones
- Vacaciones pagadas
- Participación en utilidades
- Seguros médicos

Fundamento: (Sección 28.7) “Una entidad debe reconocer un pasivo por beneficios a corto plazo, incluyendo aquellos que se pagarán en dinero o en especie”.

Las retribuciones a corto plazo son las que deben pagarse a los empleados antes de que transcurra un año desde el cierre del ejercicio en el que los empleados han realizado su aportación. Son las siguientes:

- **La nómina:** sueldos, salarios o jornales y las cotizaciones a los sistemas de seguridad social.

Las ausencias remuneradas con motivo de vacaciones, enfermedades, permisos anuales o maternidad, siempre que no transcurran más de doce meses desde el cierre del ejercicio contable en el que los empleados han prestado los servicios que les otorgan los derechos correspondientes.

Participación en utilidades empresariales o en incentivos económicos, siempre que el pago se realice antes de que transcurra un año desde el cierre del ejercicio en el que los empleados han realizado su prestación de servicios.

Retribuciones en especie a trabajadores en activos: bienes y servicios entregados o subvencionados total o parcialmente por la empresa: viviendas, vehículos, asistencia médica, etc.

La contabilización de las prestaciones a los empleados a corto plazo normalmente se realiza de forma inmediata ya que no es necesario hacer hipótesis actuariales para calcular las obligaciones y los costos, ni hay que practicar actualización alguna en los importes correspondientes, ni van a surgir ganancias o pérdidas actuariales.

En todas las retribuciones a corto plazo la empresa reconocerá el importe a pagar a los empleados por su prestación de servicios como:

- **Un pasivo**, por el gasto devengado tras deducir los importes satisfechos. En el caso que estos últimos excedan a los primeros, se reconocerá un activo por la diferencia, en la medida que el pago por adelantado vaya a dar lugar, por ejemplo, a una reducción en los pagos a efectuar en el futuro o a un reembolso en efectivo. Este activo sería considerado un gasto anticipado.
- **Un gasto del período**, a menos que otra NIC obligue o permita incluir las retribuciones en el costo de un activo.

El reconocimiento del gasto devengado y del pasivo correspondiente es una consecuencia del marco conceptual del IASB ya que una de sus hipótesis fundamentales es la de devengo o causación que implica que los efectos de las transacciones se reconocen cuando ocurren, independientemente de cuando se cobra o pagan.

En relación a las ausencias retribuidas a corto plazo se incluirán como se ha señalado, las vacaciones, enfermedades, incapacidad transitoria, pertenencia a jurados o maternidad. La empresa deberá reconocer el costo esperado de las prestaciones a corto plazo a los trabajadores en forma de ausencias remuneradas. Los derechos que pueden darse son de dos tipos:

- **Acumulativos**: en el caso de que pueda ser usado en el futuro. Es decir, cuando el disfrute pueda diferirse debido a que no se haya utilizado el derecho completamente en el período corriente. Estas ausencias podrán ser irrevocables si los trabajadores tienen el derecho de percibir un dinero por las no disfrutadas y se produce el cese en la empresa. Serán revocables cuando no exista dicho derecho, es decir, el empleado en el caso de abandonar la empresa perderá completamente aquellos derechos no recibidos. La obligación por parte de la empresa se manifiesta cuando los trabajadores realizan servicios que les proporcionan el derecho a gozar de ausencias remuneradas a corto plazo. La empresa deberá reconocer dicha obligación, incluso en el caso de tratarse de ausencias revocables.
- **No acumulativos**, cuando no sea posible utilizarlo en períodos posteriores, lo que da lugar a que si no se utilizan en el ejercicio van a perderse. En este caso, el costo se reconocerá en el momento en que se produzca la ausencia, puesto que los servicios proporcionados por el trabajador no van a implicar incremento en el importe de las prestaciones a las que

tiene derecho, al no producirse un traslado a períodos posteriores. Este tipo de ausencias no se transfieren a ejercicios futuros puesto que, si no se disfrutan en el ejercicio actual, los empleados no van a tener derecho a recibir compensación en dinero por los no disfrutados, en caso de abandonar la empresa.

9.5.10.1.1 RECONOCIMIENTO Y MEDICIÓN DE AUSENCIAS REMUNERADAS A CORTO PLAZO

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

9.5.10.1.2 Reconocimiento -Participación en ganancias y planes de incentivos

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

- 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
- pueda realizarse una estimación fiable de la obligación.

9.5.10.2 Beneficios post-empleo

Los beneficios post-empleo incluyen, por ejemplo:

- beneficios por retiro, tales como las pensiones, y

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

Los acuerdos por los cuales una entidad proporciona beneficios posteriores al empleo se conocen como planes de beneficios post-empleo. Una entidad aplicará esta sección a todos estos acuerdos, con independencia de que los mismos impliquen el establecimiento de una entidad separada para la recepción de las aportaciones y el pago de los beneficios. En algunos casos, estos acuerdos son impuestos por ley y no por un acto de la entidad. En otros casos, estos acuerdos surgen por acciones de la entidad, incluso en ausencia de un plan documentado formal.

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

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

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

9.5.10.2.1 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:

- pagar a los empleados los beneficios directamente en el momento en que sean exigibles; o
- pagar importes adicionales si la aseguradora no paga todos los beneficios a los empleados futuros relacionados con servicios prestados por los empleados en el periodo presente y en los anteriores.

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

9.5.10.3 Beneficios a largo plazo a los empleados.

Son beneficios a los empleados (distintos de los beneficios de post-empleo y de los beneficios por terminación cuyo pago no vence dentro de los 12 meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios, por ejemplo:

- Bonos por antigüedad
- Licencias prolongadas
- Compensaciones diferidas

Además de las prestaciones por jubilación, de las prestaciones por terminación del contrato y de las prestaciones a compensar con instrumentos financieros de fondos propios, existen otras retribuciones a largo plazo, tales como:

- Las ausencias remuneradas a largo plazo, como pueden ser los años sabáticos.
- Los premios por antigüedad. Estos premios se conceden por el tiempo que uno o más empleados llevan vinculados a la empresa.
- Las prestaciones por invalidez permanente.

- La participación en beneficios o incentivos pagaderos a partir de los doce meses siguientes al cierre del ejercicio en el que los empleados han realizado la prestación de los servicios correspondientes.
- Las remuneraciones diferidas que se harán efectivas una vez transcurridos los doce meses del cierre del ejercicio en el que se han hecho acreedores de ellas.

La contabilización que se requiere para estas retribuciones difiere de los planes de jubilación en que las pérdidas y ganancias actuariales se reconocen de forma inmediata, no siendo posible la aplicación de ninguna banda de fluctuación; y en que el costo de servicios pasado tiene también un reconocimiento de tipo inmediato.

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

- El valor presente de las obligaciones por beneficios definidos en la fecha sobre la que se informa, menos
- el valor razonable, en la fecha sobre la que se informa, de los activos del plan (si los hubiere) que se emplearán para la cancelación directa de las obligaciones.

9.5.10.4 Beneficios por terminación del contrato.

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

9.5.10.4.1 Reconocimiento.

Puesto que los beneficios por terminación no proporcionan a una entidad beneficios económicos futuros, una entidad los reconocerá en resultados como gasto de forma inmediata. Una entidad reconocerá los beneficios por terminación como un pasivo y como un gasto, sólo cuando se encuentre comprometida de forma demostrable a:

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

Una entidad sólo está comprometida de forma demostrable con una terminación cuando tiene un plan formal detallado para efectuarla y no existe una posibilidad realista de retirar la oferta. Para obtener información más detallada sobre cuándo una entidad contrae un compromiso demostrable con una terminación, la entidad puede consultar las NIIF completas, pero no está obligada a hacerlo. El párrafo 134 de la NIC 19 especifica que para que la entidad esté comprometida de forma demostrable a una terminación, el plan detallado para esto deberá incluir, como mínimo:

- La ubicación, función y número aproximado de empleados cuyos servicios se van a dar por terminados.
- Los beneficios por terminación para cada clase de empleo o función.
- El momento en que se implantará el plan. La implantación comenzará tan pronto como sea posible, y el periodo de tiempo hasta completar la implantación será tal que no resulten probables cambios significativos en el plan.

9.5.10.4.2 Medición.

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

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

9.5.10.4.3 Beneficios por terminación según el código del trabajo

Para sustentar la información en cuanto a los Beneficios por terminación, detallamos los artículos del código del trabajo, que nos orientan cuales son los derechos que adquiere cada trabajador al momento de terminar la relación laboral.

Artículo 41. El contrato individual o relación de trabajo termina:

- Por expiración del plazo convenido o conclusión de la obra o servicio que dieron origen al contrato.
- Por muerte o incapacidad permanente del empleador que traiga como consecuencia precisa la terminación de la empresa; o por muerte o incapacidad permanente del trabajador.
- Por sentencia condenatoria o pena privativa de la libertad del trabajador.
- Por suspensión definitiva de la industria, comercio o servicio basada en motivos económicos legalmente fundamentados y debidamente comprobados por el Ministerio del Trabajo.
- Por resolución judicial firme cuya consecuencia sea la desaparición definitiva de la empresa.
- Por terminación del contrato de acuerdo con la ley.
- Por jubilación del trabajador.
- Por fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia precisa el cierre de la empresa.

Artículo 42. Cualquiera sea la causa de terminación del contrato de trabajo, el empleador está obligado conforme la Ley, a pagar al trabajador, o a quien corresponda en el caso del literal b), la parte proporcional de las prestaciones tales como vacaciones y decimotercer mes.

Artículo 43. La terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo o renuncia no afecta el derecho adquirido del trabajador por antigüedad conforme el Artículo 45 de este código.

Artículo 44. Cuando el contrato fuere por tiempo indeterminado, el trabajador podrá darlo por terminado avisando al empleador por escrito con quince días de anticipación. En el caso de los trabajadores del campo, estos podrán hacer la notificación al empleador verbalmente en presencia de dos testigos.

Artículo 46. Cuando la terminación del contrato por parte del empleador se verifique en violación a las disposiciones prohibitivas contenidas en el presente código y demás normas laborales, o constituya un acto que restrinja el derecho del trabajador, o tenga carácter de represalia contra éste por haber ejercido o intentado ejercer sus derechos laborales o sindicales.

El trabajador tendrá acción para demandar su reintegro ante el Juez del Trabajo, en el mismo puesto que desempeñaba y en idénticas condiciones de trabajo, quedando obligado el empleador, si se declara con lugar el reintegro, al pago de los salarios dejados de percibir y a su reintegro.

Cuando el reintegro se declare con lugar y el empleador no cumpla con la resolución judicial, este deberá pagarle al trabajador, además de la indemnización por la antigüedad, una suma equivalente al cien por ciento de la misma.

El Juez del trabajo deberá resolver estos casos dentro de los treinta días desde que se interpuso la demanda y en el caso de apelación, el tribunal respectivo deberá hacerlo dentro de un plazo de sesenta días de recibidas las diligencias. Ambos plazos son fatales y a los jueces y magistrados que no resolvieren dentro de los términos señalados, el superior respectivo a petición de la parte agraviada le aplicará una multa equivalente al diez por ciento del salario de las respectivas autoridades.

Artículo 47. Cuando se trate de trabajadores de confianza descritos en el acápite a) del Artículo 7 del presente Código no habrá reintegro, pero el empleador deberá pagar en concepto de indemnización una cantidad equivalente entre dos meses y hasta seis meses de salario, siempre y cuando el trabajador tenga un mínimo de un año continuo de trabajo, sin perjuicio del pago de otras prestaciones o indemnización a que tuviere derecho.

Artículo 48. El empleador puede dar por terminado el contrato sin más responsabilidad que la establecida en el artículo 42, cuando el trabajador incurra en cualquiera de las siguientes causales:

- Falta grave de probidad.
- Falta grave contra la vida e integridad física del empleador o de los compañeros de trabajo
- Expresión injuriosa o calumniosa contra el empleador que produzca desprestigio o daños económicos a la empresa
- Cualquier violación de las obligaciones que le imponga el contrato individual o reglamento interno, que hayan causado graves daños a la empresa.
- El empleador podrá hacer valer este derecho dentro de los treinta días siguientes de haber tenido conocimiento del hecho.

Previo a la aplicación de este artículo, el empleador deberá contar con la autorización del inspector departamental del trabajo, quien no podrá resolver sin darle audiencia al trabajador. Una vez autorizado el despido el caso pasará al Inspector general del trabajo si apelaré de la resolución a cualquiera de las partes sin perjuicio del derecho del agraviado de recurrir a los tribunales.

10. Leyes asociadas a la sección 28 NIIF para Pymes- beneficios a los empleados

En ARCOINSA S. A. Se ven beneficiados cuatros empleados de los cuales cumplen con el organigrama establecido por la institución.

10.1 Aportaciones y contribuciones a la seguridad social (INSS).

Los aportes son retenciones efectuadas a los haberes de los empleados y son destinadas a los sistemas de la obra social. Las contribuciones en cambio son obligaciones del empleador destinadas al sistema de la seguridad social.

El monto total (aportes + contribuciones) es el que permite al trabajador acceder a una obra social y a una futura jubilación. La Constitución Política de Nicaragua respalda los derechos de los trabajadores según los siguientes artículos:

Artículo. 61 “El Estado garantiza a los nicaragüenses el derecho a la Seguridad Social para su protección integral frente a las contingencias sociales de la vida y el trabajo, en la forma y condiciones que determine la Ley”.

Artículo.74 “El Estado otorga protección especial al proceso de reproducción humana. La mujer tendrá protección especial durante el embarazo y gozará de licencia con remuneración salarial y prestaciones adecuadas de Seguridad Social”.

Independientemente de la cantidad de trabajadores, el empleador está sujeto al aseguramiento obligatorio.

10.2 Indemnización.

Se denomina Indemnización a una compensación económica que recibe una persona como consecuencia de haber recibido un perjuicio de índole laboral, moral, económica, entre otros. Cuando se habla de indemnización generalmente se lo hace desde la emisión de un dictamen de la justicia, que ordena se le abone un determinado monto a una persona, empresa o institución; con el fin de disminuir una situación de injusticia que esta ha sufrido. No obstante, también pueden existir indemnizaciones automáticas, que se realizan cuando se dan una serie de circunstancias que la ley lo contempla de antemano.

Un primer caso del que podemos haber referencia es el de la indemnización laboral. Esta debe efectuarse cuando el trabajador es despedido sin existir de por medio una justa causa que amerite esta circunstancia. En este contexto, la ley establece que se pague al empleado un monto de dinero que contemple los años de trabajo en la organización y el sueldo que percibía por sus servicios.

Artículo 45. “Cuando el empleador rescinda el contrato de trabajo por tiempo indeterminado y sin causa justificada pagará al trabajador una indemnización equivalente a: 1) un mes de salario por cada uno de los primeros tres años de trabajo. 2) veinte días de salario por cada año de trabajo a partir del cuarto año.

En ningún caso la indemnización será menor de un mes ni mayor de cinco meses. Las fracciones entre los años trabajados se liquidarán proporcionalmente. En definitiva, la indemnización por antigüedad o despido tiene por finalidad reparar los eventuales perjuicios que sufra el trabajador por el hecho de la extinción sin causa de la relación laboral, y en principio comprende y satisface todos los daños morales y materiales.

10.3 Vacaciones.

El concepto de vacaciones laborales hace referencia a un periodo de días determinados al año, en el que el trabajador interrumpe sus actividades laborales para descansar, pero mantiene el sueldo, es decir, que el periodo de vacaciones laborales se paga. Este descanso remunerado es obligatorio e inamovible por lo que todos los trabajadores tendrán derecho a unas vacaciones laborales por ley.

Artículo 76. Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de quince días de descanso continuo y remunerado en concepto de vacaciones, por cada seis meses de trabajo interrumpido al servicio de un mismo empleador.

Artículo 77. Cuando se ponga término al contrato de trabajo, o relación laboral, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios y la parte proporcional de sus prestaciones de ley acumuladas durante el tiempo trabajado.

10.4 Décimo tercer mes.

Es una prestación social que los trabajadores reciben anualmente una vez finalizado cada año calendario el cual equivale a un mes de salario ordinario, adicional a los doce meses. Es el resultado de la suma de 2.5 días por mes por doce meses ($2.5 \text{ días} \times 12 \text{ número de meses} = 30 \text{ días}$). Sin embargo, esta prestación se puede ir devengando en el tiempo los 2.5 días por mes y pagarse de manera proporcional según el caso de cada trabajador.

Según el Código del Trabajo, ley 185, Décimo Tercer mes es: Artículo 93. “Todo trabajador tiene derecho a que su empleador le pague un mes de salario adicional después de un año de trabajo continuo, o la parte proporcional que corresponda al período de tiempo trabajado, mayor de un mes y menor de un año”. “Se entiende por salario adicional o decimotercer mes la remuneración en dinero recibido por el trabajador en concepto de salario ordinario conforme este Código”.

Artículo 94. “El salario adicional anual o decimotercer mes se pagará conforme al último mes de salario recibido, salvo cuando se devengare salario por comisiones, obra, al destajo y cualquier otra modalidad compleja; en estos casos se pagará conforme el salario más alto recibido durante los últimos seis meses”.

Artículo 95. “El decimotercer mes deberá ser pagado dentro de los primeros diez días del mes de diciembre de cada año, o dentro de los primeros diez días después de terminado el contrato de trabajo. En caso de no hacerlo el empleador pagará al trabajador una indemnización equivalente al valor de un día de trabajo por cada día de retraso”.

Artículo 96. “Para efectos del pago del decimotercer mes será también considerado como tiempo efectivo de trabajo: las vacaciones disfrutadas, las ausencias justificadas, los permisos con o sin goce de salario, los asuetos, subsidios por enfermedad y otros que determinare la ley”.

Artículo 97. “El salario correspondiente al decimotercer mes es inembargable, salvo para el cumplimiento de las obligaciones de prestar alimentos, tiene la misma protección que el salario mínimo, y estará exento del pago de todo impuesto, descuentos, cotizaciones y deducciones de cualquier especie”.

Artículo 98. “El decimotercer mes no es acumulable de año en año con el objeto de percibir posteriormente una cantidad mayor”.

Artículo 99. “Las personas que reciban pensiones y jubilaciones otorgadas por el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social también recibirán el decimotercer mes de acuerdo con las disposiciones de este capítulo”.

El décimo tercer mes es una prestación social, autorizada por el Estado en favor de los trabajadores que tienen relaciones laborales con su empleador.

El Código del Trabajo, señala claramente en su artículo 93,94 y 95, las modalidades de pago del décimo tercer mes, el tiempo y la forma de pago del mismo.

Sin embargo, contablemente, se va provisionando cada mes, conforme las nóminas de pagos de salarios, considerando un registro proporcional debitando a los costos o gastos con crédito al Pasivo laboral, que administra el empleador.

10.5 Ley del trabajo

Ley 185 código del Trabajo

El Código de Trabajo es el documento jurídico laboral que regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, es aquella relación contractual entre una empresa o persona llamada empleador y una persona natural llamada trabajador, es la relación mediante la cual el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad determinada.

La Asamblea Nacional, (1996) en la ley 185 Código del Trabajo en el título Disposiciones Generales, Capítulo I, Objeto y Ámbito de aplicación establece lo siguiente: “Es un instrumento jurídico de orden público mediante el cual el Estado regula las relaciones laborales”. Según el artículo 1 de esta misma ley regula las relaciones de trabajo estableciendo los derechos y deberes mínimos de empleadores y trabajadores. (Ley 158, Pag 4.)

El código del trabajo es un instrumento jurídico que regula las relaciones laborales en el país estableciendo los derechos y deberes mínimos de empleadores y trabajadores. Este código es

de orden público y busca garantizar un equilibrio en las relaciones laborales. Publicado como Ley 185, regula aspectos fundamentales del trabajo y se puede consultar en diversas plataformas legales.

Según lo contemplado en el artículo 19 de la Ley No.185, Código del Trabajo, “relación laboral o de trabajo, es la prestación de trabajo o servicio de una persona natural subordinada a un empleador mediante el pago de una remuneración”.

Este mismo artículo 19 define el Contrato Individual de Trabajo, como el “convenio verbal o escrito entre un empleador y un trabajador, por el cual se establece entre ellos una relación laboral para ejecutar una obra o prestar un servicio personal, es decir, un acuerdo entre el trabajador y empleador, por el cual, el primero presta servicios profesionales bajo dependencia y subordinación por una remuneración determinada y pactada al momento de contratar”.

La empresa ARCOINSA S.A Cumple efectivamente con lo estipulado en la ley vigente según el código de trabajo 158, dando la oportunidad a sus empleados un beneficio irrenunciable regido por el código del trabajador y los entes reguladores de ello. Esta utilización efectiva de la ley ayuda en gran parte a tener un ambiente laboral estable, con trabajadores satisfechos por la reconfiguración de sentirse protegidos ante la ley.

10.5.1 Salario.

Es la ganancia que recibe el colaborador, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo.

Según el Código del Trabajo, ley No.185, salario es: Artículo 81. “Se considera salario la retribución que paga el empleador al trabajador en virtud del contrato de trabajo o relación laboral.

10.5.2 Salario mínimo.

Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural; para proveer la educación obligatoria de los hijos. Se puede establecer por zonas económicas, ramas de la industria o profesiones.

El acuerdo escrito se plasma a través de un documento llamado contrato determinado o contrato indeterminado. En estos últimos se establecen cláusulas sobre el monto que pagara el empleador en tiempo y forma al empleado. En el caso de contrato verbal, el empleador debe respetar el cumplimiento del salario mínimo.

Tabla 3**Salario Mínimo 2025**

Sector de actividad económica	Vigente a partir 01 de Marzo de 2025 al 28 de Febrero de 2026	
	PORCENTAJE	MENSUAL
Agropecuario	4%	C\$ 5, 950.02
Pesca	4%	C\$ 9, 047.20
Minas y Canteras	4%	C\$ 10, 686.02
Industria manufacturera	4%	C\$ 8, 000.46
Industria sujeta a régimen especial	7%	C\$ 9, 359.46
Micro y pequeña industria artesanal y turística nacional.	4%	C\$ 6, 268.83
Electricidad, Gas. y agua: Comercio, Restaurante y Hoteles; Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	4%	C\$ 10, 913.54
Construcción; Establecimiento financieros y seguros	4%	C\$ 13, 315.61
Servicios comunales, Sociales y personales	4%	C\$ 8, 341.29
Gobierno central y Municipal	4%	C\$ 7, 419.90

En la empresa ARCOINSA, S.A. está en el rango de brindarle servicios al pueblo nicaragüense ya que se dedica a la venta de combustible tiene aproximadamente 14 años de estar en servicios.

La Sección 28 de las NIIF para PYMES, “Beneficios a los Empleados”, establece los lineamientos contables que permiten a las entidades reconocer, medir, registrar y presentar adecuadamente los beneficios otorgados a sus trabajadores. Estos beneficios incluyen sueldos, salarios, bonos, vacaciones, contribuciones a la seguridad social, pensiones, jubilaciones, indemnizaciones por terminación y otros beneficios a largo plazo.

La primera etapa consiste en identificar y clasificar los beneficios según su naturaleza, diferenciando entre beneficios a corto plazo, post-empleo, otros beneficios a largo plazo e indemnizaciones por terminación, lo que se realiza mediante la revisión de contratos laborales, políticas de recursos humanos y legislación vigente.

Una vez identificados, los beneficios se reconocen contablemente de acuerdo con el principio de devengo. Los beneficios a corto plazo se reconocen como gasto en el período en que el empleado presta el servicio, generando un pasivo por las obligaciones pendientes de pago. Los beneficios post-empleo, dependiendo de si se trata de planes de contribución definida o de beneficio definido, se reconocen como gasto del período o mediante la medición actuarial de la obligación futura al valor presente, considerando proyecciones de salarios, tasas de jubilación y mortalidad. Otros beneficios a largo plazo se reconocen igualmente al valor presente de la obligación estimada, mientras que las indemnizaciones por terminación se registran cuando la empresa tiene una obligación formal de pago, ya sea contractual o voluntaria.

La medición de estos beneficios se realiza conforme a su tipo. Para los beneficios a corto plazo se utiliza el valor nominal de pago, mientras que para los beneficios post-empleo y otros beneficios a largo plazo se calcula el valor presente de la obligación futura mediante tasas de descuento apropiadas. Este cálculo puede involucrar métodos actuariales para estimar con precisión los montos esperados. Posteriormente, los beneficios se registran contablemente de manera que reflejen fielmente la obligación de la entidad: los beneficios a corto plazo se registran como gasto por salarios y pasivo por pagar; los planes de contribución definida como gasto por contribuciones y cuentas por pagar; los planes de beneficio definido como gasto por pensiones y

obligación por beneficios definidos; y las indemnizaciones por terminación como gasto y provisión correspondiente.

En cuanto a la presentación, los pasivos derivados de beneficios a corto plazo se incluyen dentro del pasivo corriente del balance general, mientras que los beneficios post-empleo y otros beneficios a largo plazo se presentan como pasivos no corrientes. Los gastos por beneficios a empleados se presentan en el estado de resultados, clasificados según su naturaleza, y en las notas a los estados financieros se debe revelar información sobre las políticas de medición, los tipos de planes de beneficio, los supuestos actuariales utilizados y cualquier obligación contingente asociada. En la práctica contable y de auditoría, los procedimientos incluyen la revisión de contratos laborales y políticas internas, la verificación de aportes a fondos de pensión, la validación de provisiones por vacaciones e indemnizaciones, el cálculo actuarial independiente y la comparación con períodos anteriores para identificar variaciones significativas. Estos procedimientos garantizan que la información financiera relacionada con los beneficios a empleados sea fiable, relevante y representativa de las obligaciones reales de la entidad, cumpliendo con los objetivos fundamentales de las NIIF para PYMES.

La empresa realiza pagos de manera quincenal a cada uno de sus trabajadores y en la temporada alta que son a partir de noviembre y diciembre por festividades religiosas del país, se procede a trabajar más horas ya que se necesita ayuda porque son temporadas altas de ventas de combustible

10.6 Ley 822 de concertación tributaria

Es importante que se conozca la definición de actividades económicas para identificar nuestras obligaciones fiscales de las entidades; en cuanto a la empresa Arcoinsa, S.A., se centra en la venta al por mayor de combustibles sólidos, líquidos, gaseosos y productos conexos dicha actividad es fundamental para el sector de la industria de combustibles es acá donde las actividades económicas adquieren una relevancia fiscal. (NICARAGUA, 2024).

Constituyen rentas de actividades económicas las originadas en los sectores económicos de: agricultura, ganadería, silvicultura, pesca, minas, canteras, manufactura, electricidad, agua, alcantarillado, construcción, vivienda, comercio, hoteles, restaurantes, transporte,

comunicaciones, servicios de intermediación financiera y conexos, propiedad de la vivienda, servicios del gobierno, servicios personales y empresariales, otras actividades y servicios.

Basados en las cuotas del IR artículo 52 se ha establecido las retenciones para las actividades económicas, las retenciones varían en relevancia a los ingresos que tengan como parte de la economía del país. Las alícuotas a pagar son del 30% siempre y cuando tengan ingresos mayores anuales a 500,0000 córdobas, empresas con ingresos bastantes altos que hacen que la economía del país crezca aún más. (NICARAGUA, 2024).

Las personas naturales o jurídicas que anualmente tengan ingresos anuales menores o iguales a C\$12, 000,0000.00 córdobas pagaran el impuesto bajo una base impositiva aplicada en esta ley, base que se establece en porcentajes definidos y claros.

Artículo 17.

Materia imponible y hecho generador. El IR regulado por las disposiciones del presente Capítulo, grava las rentas del trabajo devengadas o percibidas por los contribuyentes.

Artículo 18

Contribuyentes. Son contribuyentes las personas naturales residentes y no residentes, que habitual u ocasionalmente, devenguen o perciban rentas del trabajo.

Los contribuyentes no residentes que obtengan rentas del trabajo, tributarán de forma separada sobre cada una de las rentas que perciban, total o parcialmente. El impuesto se causa cuando el contribuyente tiene derecho a exigir el pago de la renta.

Tabla 4

Tarifa Progresiva IR Artículo No. 23

Estratos de Renta Neta Anual		Impuesto base	Porcentaje aplicable	Sobre exceso de
De C\$	Hasta C\$	C\$	%	C\$
0.01	100,000.00	0	0.00%	0
100,000.01	200,000.00	0	15.00%	100,000.00
200,000.01	350,000.00	15,000.00	20.00%	200,000.00
350,000.01	500,000.00	45,000.00	25.00%	350,000.00
500,000.01	a más	82,500.00	30.00%	500,000.00

10.7 Ley Orgánica del Instituto Nacional Tecnológico INATEC Decreto Número 40 – 94.

Artículo 24: El INATEC financiara sus programas con los siguientes recursos:

El aporte mensual obligatorio del 2% sobre el monto total de las planillas de sueldos brutos, o fijos a cargo de todos los empleadores de la república.

A este efecto el MIFIN hará transferencias mensuales a través del Presupuesto General de la República al INATEC, equivalentes al 2% sobre el monto total de los sueldos de los cargos fijos de nómina fiscal, exceptuando de éste las nóminas del Ejército y la Policía Nacional;

- a) La cantidad que sea asignada anualmente en el Presupuesto General de la Republica para financiar déficits si los hubiere, tanto en concepto de gastos corrientes, así como de inversión al subsistema de Educación Técnica del Instituto, conforme las condiciones y prioridades de la Presidencia de la República; los aportes de la cooperación externa.
- b) Los ingresos por concepto de trabajos realizados o venta de artículos elaborados en el proceso de formación

c) Los legados, aportes y donaciones que reciba.

10.8 LEY No. 160.

Ley que concede beneficios adicionales a las personas jubiladas.

Artículo 1.

La presente Ley tiene por objeto establecer prestaciones económicas y de servicios sociales adicionales en beneficio de las personas jubiladas, que actualmente gozan de tal derecho en virtud del régimen de Seguridad Social vigente.

Artículo 2.

Los montos de las pensiones en curso de pago, otorgadas a los jubilados por el INSSBI, no podrán en ningún caso, ser inferiores al 100% del salario mínimo industrial urbano vigente determinado por la Comisión Nacional del Salario Mínimo más las asignaciones familiares.

En caso que no esté establecido el salario mínimo se tendrá como tal el que tiene establecido el INSSBI, para sus trabajadores.

Artículo 3.

Las personas jubiladas gozarán de los siguientes derechos en materia de salud, sin que se les deduzca ninguna cuota de sus pensiones:

a) Los establecimientos estatales en Salud (Centros, Policlínicas, Hospitales, etc.) suministrarán a los jubilados, los servicios médicos preventivos, curativos y de rehabilitación y en orden no limitativo, lo siguiente:

- I. Servicios Médicos que requieran.
- II. Exámenes de Laboratorio y Rayos X, que fueran necesarios.
- III. Prestaciones farmacéuticas.
- IV. El INSSBI otorgará:
- V. Prótesis de miembros.

	SECCIÓN 28	OBSERVACIONES
<i>ALCANCE</i>	Los beneficios a los empleados comprenden todos los tipos de contraprestaciones que la entidad proporciona a los trabajadores, incluyendo Administradores y gerentes, a cambio de sus servicios.	
<i>BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS A CORTO PLAZO</i>	Cuando un empleado haya prestado sus servicios a una entidad durante el periodo sobre el que se informa, la entidad medirá el importe reconocido por el importe no descontado de los beneficios a corto plazo a los empleados que se espera que haya que pagar por esos servicios.	
<i>BENEFICIOS POST-EMPLEO DISTINCIÓN ENTRE PLANES DE APORTACIONES DEFINIDAS Y PLANES DE BENEFICIOS DEFINIDOS</i>	Los acuerdos por los cuales una entidad proporciona beneficios posteriores al empleo se conocen como planes de beneficios post-empleo. Una entidad aplicará esta sección a todos estos acuerdos, con independencia de que los mismos impliquen el establecimiento de una entidad separada para la recepción de las aportaciones y el pago de los beneficios. Los planes de beneficios post-empleo se clasifican en planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos.	
<i>OTROS BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS A L/P</i>	Otros beneficios a largo plazo para los empleados incluyen generalmente, por ejemplo: (a) las ausencias remuneradas a largo plazo, tales como vacaciones especiales tras largos periodos de vida activa o años sabáticos; (b) los beneficios por largos periodos de servicio; (c) los beneficios por invalidez de larga duración	
<i>BENEFICIOS POR TERMINACIÓN DE CONTRATO</i>	Una entidad puede estar comprometida, por ley, por contrato u otro tipo de acuerdos con los empleados o sus representantes, o por una obligación implícita basada en las prácticas habituales de la misma, o por el deseo de actuar de forma equitativa, a realizar pagos (o suministrar otro tipo de beneficios) a los	

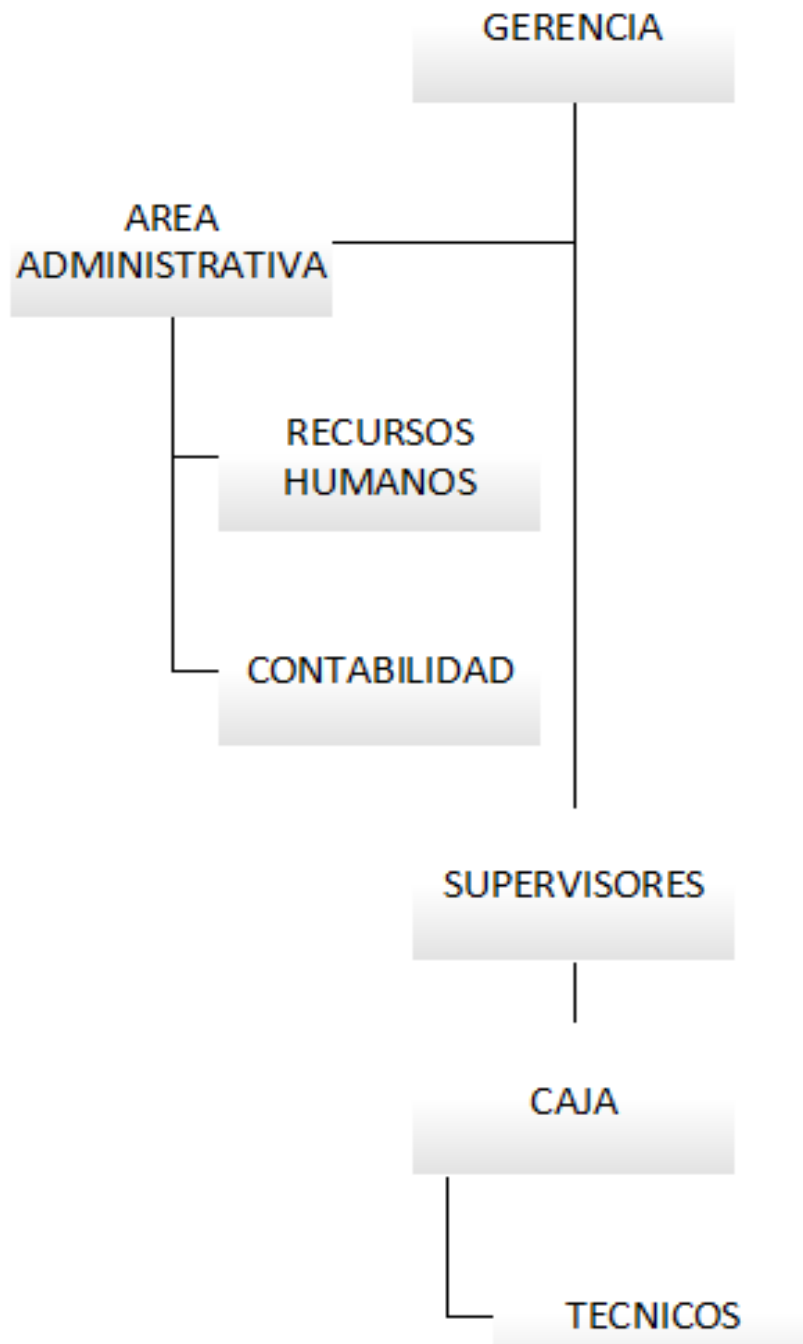
		empleados cuando resuelve sus contratos laborales. Estos pagos son beneficios por terminación.	
<i>PLANES DE GRUPO</i>		Si una entidad controladora ofrece beneficios a los empleados de una o más subsidiarias del grupo, y la controladora presenta los estados financieros consolidados según la NIIF para las PYMES o las NIIF completas, a estas subsidiarias se les permite reconocer y medir el gasto por beneficios a los empleados sobre la base de una distribución razonable del gasto reconocido del grupo.	
<i>INFORMACIÓN REVELAR</i>	<i>A</i>	Información a revelar sobre: Los beneficios a los empleados a corto plazo Los planes de aportaciones Definidas Los planes de beneficios Definidos Otros beneficios a largo Plazo Los beneficios por terminación	
<i>BENEFICIOS ASEGURADOS</i>		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	

Tabla 5

Sección 28: Beneficio a los empleados vs Empresa “ARCOINSA S, A.”

Fuente: Elaboración Propia

11. Flujograma de la empresa “ARCOINSA S, A.”



X. Diseño metodológico.

10.1. Tipo de Diseño Mixto

La naturaleza de este estudio es de tipo descriptivo, porque se pretende medir el grado de relación que existe entre diversos conceptos o variables, de igual forma saber cómo se comporta una variable conociendo la actuación de otra; la cual se encuentra íntimamente relacionada. Por tanto, la presente investigación mide las variables involucradas, para determinar si están o no relacionadas y luego analizar dicha descripción.

10.2. Tipo de Investigación

La investigación a desarrollar llevará un enfoque mixto, puesto que en el estudio se pretende cuantificar las variables y cualificar algunos aspectos para cumplir con los objetivos planteados; por lo que se requiere seguir un orden secuencial que inicia con el planteamiento del problema de investigación y culmina con el análisis de los resultados.

- **Es *cuantitativo*** porque se pretende recopilar y analizar datos cuantificables sobre indicadores tales como: El costo financiero y el Gasto administrativo, de bonos emitidos y colocados durante el periodo del 2025.
- **Es *cualitativo***, puesto que llevará el estudio la aplicación de las herramientas y técnicas de recopilación de datos como: la entrevista y observación de documentos debidamente estructurados, con el objetivo de conocer el punto de vista de los entrevistados acerca de los beneficios de los beneficios de los empleados de la sección 28, en la empresa ARCOINSA, S.A.
- **También es *descriptiva***, ya que estaremos describiendo los procedimientos que se utilizan para el proceso de los beneficios de los empleados de la sección 28, en la empresa ARCOINSA, S.A.

10.3. Población y Muestra

La población para el estudio realizados son cuatro funcionarios de la empresa, ARCOINSA, S.A. lo que se constituye como la potencial fuente de información para la realización de este estudio por lo tanto pasan a hacer la muestra.

Tabla 6

Los cuales se en listan en la siguiente tabla

Nº	CARGOS	NOMBRE DE EMPLEADO	UBICACIÓN DEL PERSONAL
1	Gerente Financiero	Luis Edgardo Recino Arcia	ARCOINSA, S. A
2	Contador	Ana Alejandra Montoya Bonilla	ARCOINSA, S. A
3	Responsable de RRHH	Carlos Thomas Urriarte Gómez	ARCOINSA, S. A
4	Trabajador	Camila Elizabeth Montes Vázquez	ARCOINSA, S. A

10.4. Variables y categoría (operacionalización de variables)

VARIABLES

Variables:

Variable Independiente:

- ✓ Obstáculos en la aplicación correcta de la seccione 28 “Beneficio a los Empleados”, en las operaciones de la información financiera de la empresa ARCOINSA, S.A.

Variable Dependiente.

- ✓ Proceso en la aplicación correcta de la sección 28 “Beneficio a los Empleados”, en la empresa, ARCOINSA, S.A.

10.5. Variables y categoría (operacionalización de variables)

Tabla 7

Cuadro de Operacionalización de las Variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos	Fuente			
Obstáculos en la aplicación correcta de la sección 28 “Beneficio a los Empleados”	Obstáculos en la aplicación correcta de la sección 28 “Beneficio a los Empleados”	Normativas y políticas aplicadas a la ARCOINSA, S. A	<table><tr><td>Entrevista</td></tr><tr><td>Encuesta</td></tr><tr><td>Guía de Observación</td></tr></table>	Entrevista	Encuesta	Guía de Observación	Empleados de la Empresa ARCOINSA, S. A
Entrevista							
Encuesta							
Guía de Observación							
Proceso en la aplicación correcta de la sección 28 “Beneficio a los Empleados”, en la empresa	Autorización de parte de la Dirección General de la empresa, ARCONSA, S. A	Normativas y políticas aplicadas a la ARCOINSA, S. A	<table><tr><td>Entrevista</td></tr><tr><td>Encuesta</td></tr><tr><td>Guía de Observación</td></tr></table>	Entrevista	Encuesta	Guía de Observación	Empleados de la Empresa ARCOINSA, S. A
Entrevista							
Encuesta							
Guía de Observación							
Beneficios de la implementación de la sección 28 “Beneficios a los empleados”.	Aspectos administrativos y operativos en la empresa ARCOINSA, S. A	Normativas y políticas aplicadas a la ARCOINSA, S. A	<table><tr><td>Entrevista</td></tr><tr><td>Encuesta</td></tr><tr><td>Guía de Observación</td></tr></table>	Entrevista	Encuesta	Guía de Observación	Empleados de la Empresa ARCOINSA, S. A
Entrevista							
Encuesta							
Guía de Observación							

10.6. Técnicas, instrumentos y procedimiento de recolección de datos.

Para el desarrollo de esta investigación se utilizarán técnicas de carácter documental. La técnica documental consistirá en la revisión de la Sección 28 de las NIIF para PYMES, normativas contables nacionales e internacionales, referente al tratamiento contable de los beneficios a empleados.

En cuanto a los instrumentos tenemos lo que son una guía de entrevista con preguntas abiertas, enfocada en conocer el grado de aplicación y comprensión de la Sección 28 y un cuestionario estructurado con preguntas cerradas y de opción múltiple para medir el nivel de cumplimiento en el registro, reconocimiento y revelación de los beneficios a empleados.

Por otra parte, el procedimiento de recolección de datos ha sido muy cuidadoso y importante, dicha recolección de datos se realizó en tres fases:

1. Revisión documental de fuentes bibliográficas y normativas.
2. Aplicación de entrevistas y cuestionarios al personal de Arcoinsa, S.A.
3. Sistematización de la información obtenida para su análisis comparativo con los requerimientos de la Sección 28.

10.7. Confiabilidad, y validez de los instrumentos.

Este punto se incluye porque garantiza la calidad y exactitud de los datos que se van a obtener.

Al asegurar la confiabilidad y validez, para así tener certeza de que los instrumentos (cuestionarios, entrevistas o guías) miden correctamente lo que se quiere investigar —en este caso, el grado de aplicación de la Sección 28— y que los resultados no se vean afectados por errores o interpretaciones subjetivas.

Para garantizar la confiabilidad, los cuestionarios y entrevistas serán revisados previamente por expertos en contabilidad y auditoría, asegurando claridad en las preguntas y pertinencia en relación con los objetivos del estudio. Asimismo, se aplicará una prueba piloto a un grupo reducido del personal de Arcoinsa, S.A.

En cuanto a la validez, se verificará que los instrumentos estén alineados con las categorías y variables establecidas en la Sección 28 de las NIIF para PYMES. Además, se empleará la técnica

de validez de contenido, consultando a especialistas que confirmen que las preguntas evalúan efectivamente los aspectos relacionados con el registro y revelación de beneficios a empleados.

10.8. Técnicas, instrumentos y procedimientos para el procesamiento y análisis de la información.

Este punto se incluye porque, una vez recolectados los datos, es necesario organizarlos, interpretarlos y analizarlos sistemáticamente.

El análisis permite transformar los datos en resultados claros y comprensibles, que evidencien cómo la empresa Arcoinsa aplica (o no aplica) las disposiciones contables de la Sección 28.

El procesamiento de la información recolectada se llevará a cabo mediante:

- Clasificación y codificación de las respuestas de cuestionarios y entrevistas.
- Tabulación en hojas electrónicas (Excel) para organizar la información en cuadros estadísticos y porcentuales.
- Análisis comparativo entre la práctica contable actual de Arcoinsa, S.A. y lo establecido por la Sección 28 de las NIIF para PYMES

10.9. Criterios de Calidad

Acá los criterios de calidad son para garantizar la rigurosidad científica y ética de la investigación.

Establecer criterios de calidad asegura que todo el proceso —desde la recolección de datos hasta la redacción final— se haya realizado con objetividad, fiabilidad y respeto a la información confidencial de la empresa Arcoinsa.

Para garantizar la calidad de la investigación, se establecerán los siguientes criterios:

- **Objetividad:** Se basará en evidencia documental y en los datos proporcionados por la empresa.
- **Fiabilidad:** Se usarán instrumentos validados y aplicados de manera uniforme.

- **Rigurosidad científica:** Se seguirá la normativa metodológica universitaria y principios contables establecidos por las NIIF para PYMES.
- **Pertinencia:** La información recolectada estará directamente relacionada con el tema de beneficios a empleados.
- **Ética:** Se respetará la confidencialidad de la información proporcionada por Arcoinsa, S.A., evitando divulgar datos sensibles.

XI. Análisis y Discusión de Resultados.

11.1 F.O.D.A.

En el presente caso se realizó un análisis F.O.D.A. de la empresa “CARBEL S, A.” con el propósito de examinar sus características internas y su situación externa, de esta manera identificamos los factores internos y externos por los cuales está pasando la empresa y así de una manera adecuada darle una solución rápida de sus necesidades.

La matriz ayudo al análisis de las oportunidades como de las amenazas que presentan el mercado de la empresa, y las fortalezas y debilidades de la misma. **(Ver anexo 5)**

El estudio realizado en la empresa ARCOINSA, S.A. permitió evidenciar el grado de aplicación y cumplimiento de la Sección 28 de la NIIF para PYMES, particularmente en lo referente al reconocimiento, medición y presentación de los beneficios otorgados a los empleados. Los resultados obtenidos reflejan tanto los avances en la adopción de prácticas contables alineadas a las normas internacionales como las debilidades que persisten en su implementación práctica.

11.2 Aplicación de la Sección 28 en ARCOINSA, S.A.

Los hallazgos indican que la empresa reconoce de forma adecuada los beneficios a corto plazo, tales como salarios, bonos, vacaciones y el décimo tercer mes, cumpliendo con el principio de devengo establecido por la Sección 28.7. Estos beneficios son registrados como gastos del período en que los empleados prestan sus servicios, generando un pasivo por las obligaciones pendientes de pago. Sin embargo, se identificó una limitada documentación de políticas contables internas que respalden formalmente estos procedimientos, lo que representa un riesgo en la consistencia del registro contable y la transparencia de la información financiera.

En relación con los beneficios post-empleo, como las contribuciones al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS), se constató su aplicación conforme a lo establecido por la normativa laboral nacional. No obstante, la empresa no cuenta con planes de beneficios definidos, sino únicamente con aportes bajo esquemas de contribución definida, lo que simplifica la contabilización, pero limita la planificación de beneficios futuros.

11.3 Cumplimiento legal y normativo

La empresa demuestra cumplimiento en materia de legislación laboral y seguridad social, observándose la correcta aplicación del Código del Trabajo (Ley 185), la Ley de Seguridad Social (Ley 539), la Ley del Décimo Tercer Mes (Ley 117) y las disposiciones fiscales contempladas en la Ley de Concertación Tributaria (Ley 822). Este cumplimiento refuerza la responsabilidad social y la legalidad de las operaciones contables, aunque aún se recomienda fortalecer los mecanismos de control interno y la actualización de procedimientos en consonancia con las disposiciones más recientes del IASB y el CCPN.

11.4 Los registros contables muestran coherencia en la clasificación.

De los beneficios de acuerdo con su temporalidad (corto o largo plazo), aunque la valoración de pasivos por beneficios acumulativos como vacaciones no goza de una estimación actuarial detallada. Esta omisión puede afectar la razonabilidad de los estados financieros al no reflejar de forma precisa las obligaciones laborales diferidas.

11.5 Asimismo, la falta de una política.

De beneficios post-empleo de carácter formal limita la capacidad de la empresa para proyectar pasivos laborales a largo plazo, lo que impacta directamente la evaluación de su sostenibilidad financiera. En este sentido, se recomienda establecer una política contable institucional que especifique los procedimientos de cálculo, reconocimiento y revelación conforme a la Sección 28.38–28.43.

11.6 Las entrevistas aplicadas al personal administrativo.

Revelaron que existe un nivel de conocimiento moderado sobre la Sección 28 y su importancia dentro de la gestión financiera. Aunque el área contable aplica los procedimientos técnicos básicos, el personal de recursos humanos no dispone de una capacitación formal sobre las implicaciones de los beneficios a empleados desde una perspectiva contable. Esta brecha de conocimiento podría generar discrepancias en la información suministrada al área financiera y, en consecuencia, afectar la presentación de los estados financieros.

Por tanto, la implementación de programas de capacitación técnica continua resulta esencial para garantizar la correcta interpretación y aplicación de las normas internacionales en todos los niveles de la organización.

11.7 De manera global.

Los resultados confirman que ARCOINSA, S.A. aplica parcialmente la Sección 28 de la NIIF para PYMES, con cumplimiento adecuado en beneficios a corto plazo, pero con debilidades en la planificación de beneficios post-empleo y otros de largo plazo. La ausencia de un sistema formal de estructura contable para los beneficios a empleados coincide con la hipótesis alternativa planteada en el estudio, que sostiene que dicha ausencia afecta la eficiencia en la gestión de recursos.

11.8 El análisis comparativo con la normativa internacional.

Evidencia que la empresa posee una base sólida para continuar su proceso de armonización contable, pero requiere mayor formalización en sus procedimientos internos, estandarización de registros y mayor coordinación entre las áreas de contabilidad y recursos humanos. Esto permitirá lograr una presentación financiera más fiel, coherente y transparente ante terceros.

En síntesis, el análisis y discusión de resultados demuestra que la aplicación de la Sección 28 aporta una mayor claridad y fiabilidad en la información financiera de la empresa, al reflejar correctamente las obligaciones laborales y mejorar la toma de decisiones gerenciales. No obstante, para alcanzar una adopción plena, ARCOINSA, S.A. Debe fortalecer su estructura contable interna, formalizar políticas escritas de beneficios a empleados y capacitar a su personal en las normativas internacionales, asegurando así la sostenibilidad y competitividad de la empresa en el contexto económico actual.

La empresa no dispone de un sistema integral que articule las áreas de contabilidad, finanzas y recursos humanos para el manejo uniforme de los beneficios laborales. Esta carencia dificulta la generación de información financiera confiable y oportuna, así como la correcta revelación de pasivos laborales en los estados financieros. Se identificó que la empresa no realiza valoraciones actuariales o proyecciones de beneficios futuros, lo que impide reflejar de manera precisa los pasivos laborales a largo plazo. Esto puede afectar la razonabilidad de los estados financieros y el cumplimiento pleno del principio de devengo.

XII. Conclusiones.

1. Hemos llegados a la conclusión que aplicación de la Sección 28 de la NIIF para PYMES en la empresa ARCOINSA S.A. que la ausencia de un sistema formal de estructura contable para los beneficios a empleados coincide con la hipótesis alternativa planteada en el estudio, que sostiene que dicha ausencia afecta la eficiencia en la gestión de recursos.
2. Los beneficios a los empleados constituyen un elemento fundamental dentro de la estructura financiera de toda organización, ya que representan obligaciones que inciden directamente en los estados financieros y en la estabilidad laboral. Su correcta contabilización contribuye al equilibrio entre la gestión empresarial y el bienestar del personal.
3. El estudio demuestra que la implementación de las NIIF para PYMES, específicamente la Sección 28, fortalece la gestión contable y promueve la armonización de los registros financieros con estándares internacionales, facilitando la comparación y análisis de la información financiera entre entidades.
4. El Impacto financiero y administrativo; Radica en la correcta aplicación de la Sección 28 en la toma de decisiones gerenciales, ya que permite evaluar de forma más precisa los pasivos laborales y el impacto financiero de los beneficios a empleados, fortaleciendo el control interno y la planificación financiera de la empresa. Este trabajo aporta una guía práctica y teórica sobre la aplicación contable de los beneficios a empleados en el marco de las NIIF para PYMES, proporcionando una base sólida para futuras investigaciones y para la mejora continua de los procesos contables en las pequeñas y medianas empresas del país.

XIII. Recomendaciones.

1. Se recomienda implementar políticas contables formales sobre beneficios a empleados.

La empresa debe elaborar y aprobar un manual de políticas contables que contemple los procedimientos de reconocimiento, medición, presentación y revelación de los beneficios a los empleados conforme a la Sección 28 de la NIIF para PYMES.

2. Se recomienda fortalecer el sistema de control interno y de información contable.

Se recomienda establecer mecanismos de control y auditoría interna que aseguren la correcta contabilización de las obligaciones laborales, especialmente las relacionadas con beneficios a largo plazo y post-empleo.

3. Se recomienda capacitar al personal en normativas internacionales y legislación laboral.

Es fundamental realizar programas de capacitación técnica continua dirigidos al personal contable, financiero y de recursos humanos sobre la correcta aplicación de las NIIF y las leyes laborales nacionales. Esto permitirá homogeneizar criterios y evitar errores en el registro contable.

4. Se recomienda adoptar herramientas tecnológicas para la gestión de nómina y pasivos laborales.

Se sugiere implementar software contable especializado que permita automatizar cálculos de beneficios, provisiones de vacaciones, décimo tercer mes y aportes al INSS, mejorando la eficiencia administrativa y la precisión de la información financiera.

5. Se recomienda establecer un plan de evaluación actuarial.

A mediano plazo, ARCOINSA, S.A. Debe considerar la realización de estudios actuariales que permitan cuantificar adecuadamente los beneficios post-empleo y otros de largo plazo, con el fin de reflejar fielmente las obligaciones futuras en los estados financieros.

6. Se recomienda fomentar la cultura de cumplimiento y responsabilidad corporativa.

Finalmente, la empresa debe consolidar una cultura organizacional basada en la transparencia, la ética y el cumplimiento normativo, fortaleciendo la confianza de los empleados, los inversionistas y las autoridades reguladoras.

XIV. Bibliografía

- https://www.bcn.gob.ni/sites/default/files/documentos/DT-21_Microfinanzas_y_pequenos_y_medianos_productores.pdf
- <https://actualicese.com/niif-para-pymes-sintesis-de-sus-secciones/>
- [NIIF® para las PYMES: Norma](#)
- [Colegio de Contadores Públicos de Nicaragua. \(2022\). Manual de aplicación de las NIIF para PYMES en Nicaragua. Managua, Nicaragua: CCPN.](#)
- [IFRS Foundation. \(2025\). IFRS for SMEs Accounting Standard \(Third edition\). London, United Kingdom: IFRS Foundation.](#)
- [IFRS Foundation. \(2025\). Modulo 28 – Beneficios a empleados: Supporting material for the IFRS for SMEs Accounting Standard. London, United Kingdom: IFRS Foundation.](#)
- [International Accounting Standards Board \(IASB\). \(2015\). Guide to the IFRS for SMEs \(2015 Update\). London, United Kingdom: IFRS Foundation.](#)
- [Superintendencia de Bancos y de Otras Instituciones Financieras \(SIBOIF\). \(2022\). Adopción de las Normas Internacionales de Información Financiera para PYMES en Nicaragua. Managua, Nicaragua: SIBOIF.](#)
- [Reglamento de Ley MIPYME, Decreto No. 17-2008.](#)
- https://www.bcn.gob.ni/sites/default/files/documentos/DT-21_Microfinanzas_y_pequenos_y_medianos_productores.pdf
- [Gibson and Van der Vaart \(2008\)](#)
- <https://actualicese.com/niif-para-pymes-sintesis-de-sus-secciones/>
- [NIIF PYMES 2025 - Apéndices](#)
- [MITRAB: Salarios Mínimos Vigentes en el 2019 \(mientras no se aprueben nuevos\) | Consultas de Interés](#)
- [http://www.mitrab.gob.ni/documentos/salario-minimo/Acuerdo%20Salario%20Minimo%202025.pdf/view.](http://www.mitrab.gob.ni/documentos/salario-minimo/Acuerdo%20Salario%20Minimo%202025.pdf/view)
- [Código del Trabajo.](#)
- [Ley de Seguridad Social](#)
- [Ley de Concertación Tributaria](#)

- [Ley 117 - Ley de salario por décimo tercer mes - 26/11/1990](#)
- [Ley que Concede Beneficios Adicionales a las Personas Jubilada](#)
- <https://tusalarario.org/nicaragua/tu-salario/salario-minimo>
- [Catacora, F. \(2009\). sistemas y procedimientos contables. \(L. R. Rojas, Ed.\) Venezuela: Red contable.](#)
- [Cerritos, E. S. \(4 de diciembre de 2011\). <http://deniifparapymessetrata.blogspot.com>. Recuperado el 10 de mayo de 2016, de <http://deniifparapymessetrata.blogspot.com>.](#)
- [Constitución Política, aprobada el 19 de Noviembre de 1986 Publicada en la Gaceta N° 05, de 1987 el 09 de Enero.](#)
- [Asamblea Nacional Código del Trabajo, \(Con sus reformas, adiciones e interpretación Auténtica\) Publicada en La Gaceta diario oficial N°. 205 de 1996 el 30 de Octubre.](#)
- [Ley de Seguridad Social \(Decreto No. 974\) \(11 de febrero de 1982\).Publicado en La Gaceta No. 49, de 1982 el 1 de marzo.](#)
- [Asamblea Nacional Ley de Concertación Tributaria, Decreto No. 45-2012 publicada en la Gaceta diario oficial N° 241 de 2012 el 17 de Diciembre.](#)
- [IASB. \(2009\). NIIF para PYMES. Londres: Fundacion IASC.](#)
- [IASB. \(2009\). \[www.nicniif.org\]\(http://www.nicniif.org\). Obtenido de <http://www.nicniif.org/home/iasb/que-es-el-iasb.html>.](#)
- [IASB. \(2015\). NIIF para las PYMES. Londres: Fundaciòn IASC.](#)
- [IASB. \(2009\). Módulo 28: Beneficios a los Empleados. Londres: Fundacion IASCF.](#)

XV. Anexos.

ANEXO No. 1

Encuesta: Beneficios a Empleados según la Sección 28 de las NIIF para PYMES Empresa: ARCOINSA, S.A.

Referencia normativa: NIIF para PYMES – Sección 28 “Beneficios a los empleados”

Encuesta: Construyendo juntos los beneficios que merecemos

Objetivo:

Queremos conocer tu opinión y tus necesidades para diseñar programas y beneficios que realmente aporte valor a tu bienestar y desarrollo.

Instrucciones:

Responde con sinceridad. Tu opinión es anónima y ayudará a construir una empresa más justa y humana.

1. Información general (opcional)

• Área o departamento: _____

• Antigüedad en la empresa:

☐ Menos de 1 año

☐ 1 a 3 años

☐ Más de 3 años

2. Percepción actual

1. ¿Qué tan de acuerdo estás con la frase: “La empresa se preocupa por el bienestar de sus trabajadores”?

☐ Totalmente de acuerdo

☐ De acuerdo

☐ Neutral

☐ En desacuerdo

☐ Totalmente en desacuerdo

2. ¿Qué beneficios consideras que actualmente ofrece la empresa?

- ☐ Ninguno
- ☐ Flexibilidad de horario
- ☐ Buen ambiente laboral
- ☐ Capacitación
- ☐ Otro: _____

3. ¿Sientes que los beneficios actuales (si los hay) cubren tus necesidades básicas o laborales?

- ☐ Sí
- ☐ Parcialmente
- ☐ No

3. Necesidades y expectativas

4. ¿Qué tipo de beneficios te gustaría que la empresa ofreciera? (marca los que consideres importantes)

- ☐ Seguro médico
- ☐ Bonos de desempeño
- ☐ Días libres o vacaciones adicionales
- ☐ Programas de bienestar (salud mental, deporte, etc.)
- ☐ Capacitación y desarrollo profesional
- ☐ Comedor o vales de alimentación
- ☐ Flexibilidad de horario o trabajo remoto
- ☐ Otro: _____

5. ¿Cuál de estos beneficios consideras más urgente implementar?

6. ¿Qué acciones crees que demostrarían realmente el compromiso de la empresa con sus trabajadores?

4. Opinión general

7. ¿Qué tan motivado te sientes actualmente para seguir creciendo en esta empresa?

- ☐ Muy motivado
- ☐ Motivado
- ☐ Poco motivado
- ☐ Nada motivado

8. ¿Qué mensaje te gustaría que la empresa realmente reflejara hacia sus empleados?

Anexo No.2

Guía de Preguntas: Beneficios a Empleados según la Sección 28 de las NIIF para PYMES **Empresa: ARCOINSA, S.A. Referencia normativa: NIIF para PYMES – Sección 28** **“Beneficios a los empleados”**

. Objetivo general

- ¿Qué se busca conocer con esta encuesta en relación con los beneficios laborales de ARCOINSA?
- ¿De qué manera los resultados permitirán evaluar el cumplimiento de la Sección 28 de las NIIF para PYMES?

. Objetivos específicos

- ¿Qué beneficios ofrece actualmente ARCOINSA a sus trabajadores?
- ¿Están los empleados satisfechos con los beneficios recibidos?
- ¿Qué beneficios adicionales consideran necesarios o urgentes de implementar?
- ¿De qué forma los beneficios actuales se relacionan con los establecidos por la Sección 28 (corto plazo, post-empleo, por terminación, etc.)?

1. Fundamentación teórica (Sección 28 NIIF para PYMES)

¿Qué tipos de beneficios laborales reconoce la Sección 28? (a corto plazo, post-empleo, a largo plazo, por terminación)

¿Reconoce ARCOINSA todos estos tipos de beneficios en su contabilidad?

¿Se reflejan adecuadamente en los estados financieros los gastos relacionados con los beneficios de los empleados?

¿Existe coherencia entre los beneficios que los trabajadores perciben y los que la empresa registra contablemente?

2. Información general:

¿Cuál es el área o departamento donde labora el encuestado?

¿Qué antigüedad tiene el trabajador dentro de la empresa?

¿Influye el tiempo de antigüedad en la percepción de los beneficios laborales?

¿Reciben los trabajadores con más años de servicio mejores o iguales beneficios que los nuevos?

3. Percepción actual:

- ¿Consideran los empleados que ARCOINSA se preocupa realmente por su bienestar?
- ¿Qué tanto reflejan las acciones de la empresa una cultura de bienestar humano y laboral?
- ¿Los trabajadores perciben justicia, equidad y transparencia en la distribución de beneficios?
- ¿Qué beneficios actuales son los más valorados por los empleados?
- ¿Qué beneficios consideran que ya no aportan valor o deben mejorarse?

4. Beneficios actuales:

- ¿Qué beneficios ofrece hoy ARCOINSA a sus trabajadores? (por ejemplo: seguro médico, bonos, capacitación, alimentación, flexibilidad horaria)
- ¿Estos beneficios cumplen con los requisitos de la Sección 28 como beneficios a corto plazo?
- ¿Se aplican por igual a todo el personal o varían según el nivel jerárquico?
- ¿Los empleados conocen claramente los beneficios a los que tienen derecho?
- ¿Qué porcentaje de trabajadores considera que la empresa ofrece suficientes beneficios laborales?

5. Necesidades y expectativas:

- ¿Qué beneficios les gustaría que la empresa ofreciera a corto o mediano plazo?
- ¿Qué beneficios consideran más urgentes de implementar dentro de la empresa?
- ¿Coinciden esas necesidades con los beneficios reconocidos en la contabilidad según la Sección 28?
- ¿De qué manera los beneficios propuestos podrían mejorar la motivación y productividad del personal?

6. Compromiso empresarial:

- ¿Qué acciones de la empresa demostrarían realmente compromiso con el bienestar de sus colaboradores?
- ¿La empresa realiza actividades de bienestar, desarrollo profesional o incentivos de reconocimiento?
- ¿Los trabajadores perciben que ARCOINSA valora su esfuerzo y desempeño?

7. Análisis e interpretación de resultados:

- ¿Qué compromisos debería asumir ARCOINSA para construir un ambiente laboral más justo, motivador y conforme a las NIIF para PYMES?
- ¿Qué porcentaje de empleados está de acuerdo en que la empresa se preocupa por su bienestar?
- ¿Qué beneficios son los más solicitados?

¿Cómo impactaría la mejora de beneficios en la transparencia contable, el clima laboral y la productividad?

8. Recomendaciones finales

¿Debe ARCOINSA revisar y actualizar su política de beneficios periódicamente?

¿Es necesario incluir nuevos beneficios como programas de bienestar integral o flexibilidad laboral?

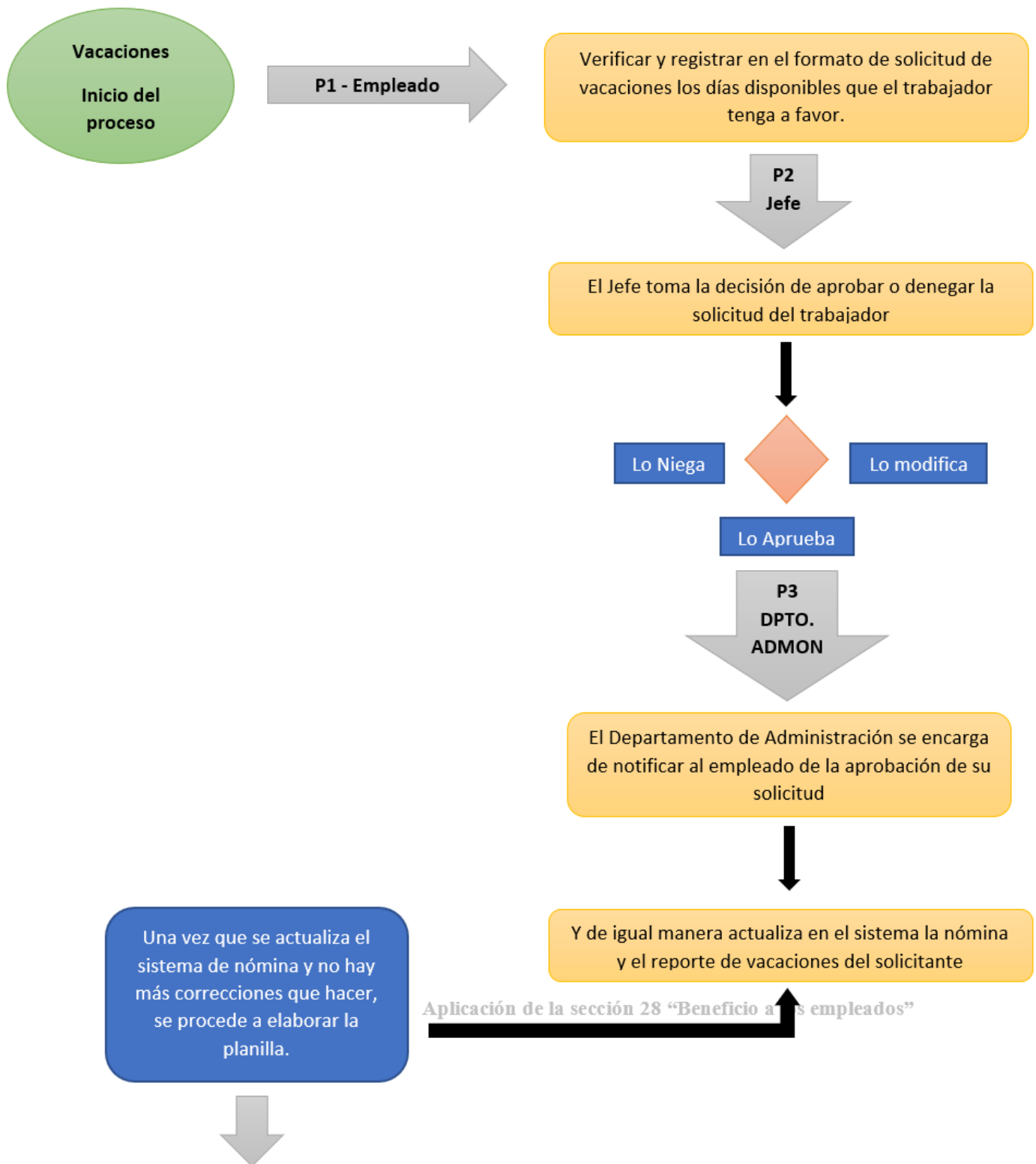
¿Conviene documentar y registrar contablemente todos los beneficios conforme a la Sección 28?

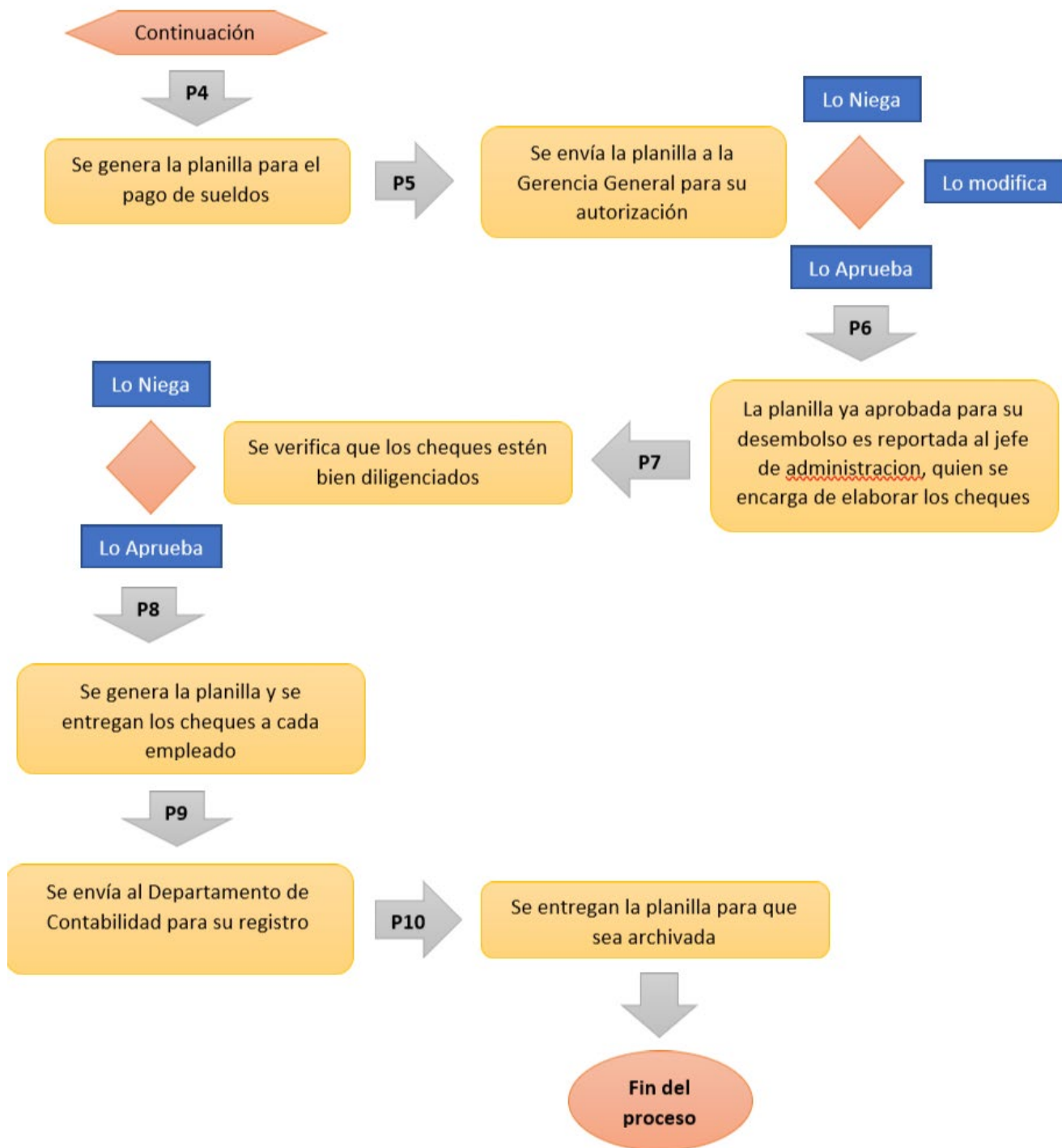
¿Debería la empresa crear un comité interno para monitorear el cumplimiento y la percepción de los beneficios?

Anexo No. 3

Flujograma de los Beneficios a los Empleados a corto plazo

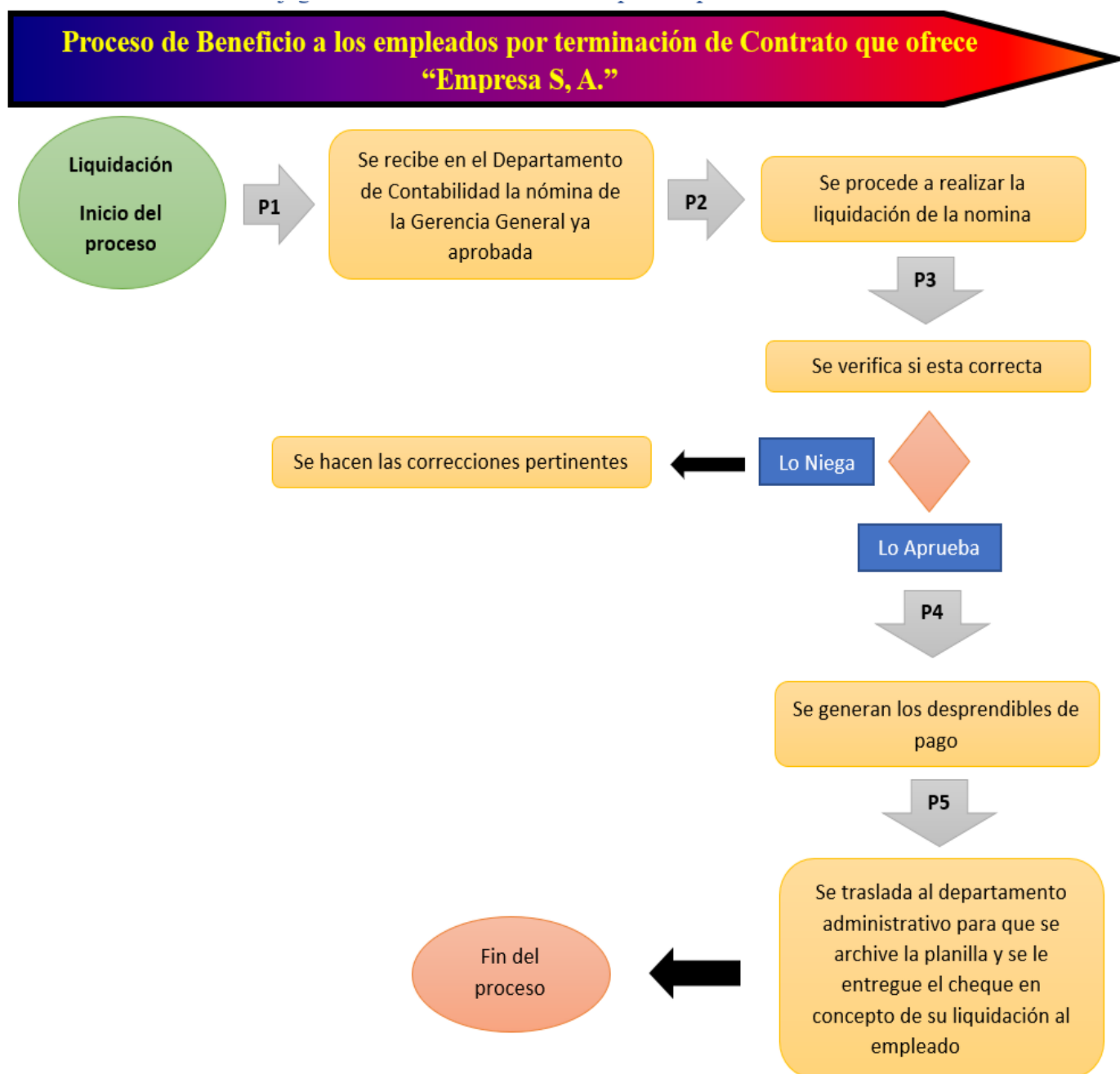
Proceso de Beneficio a los empleados a corto plazo que ofrece “Empresa S, A.”





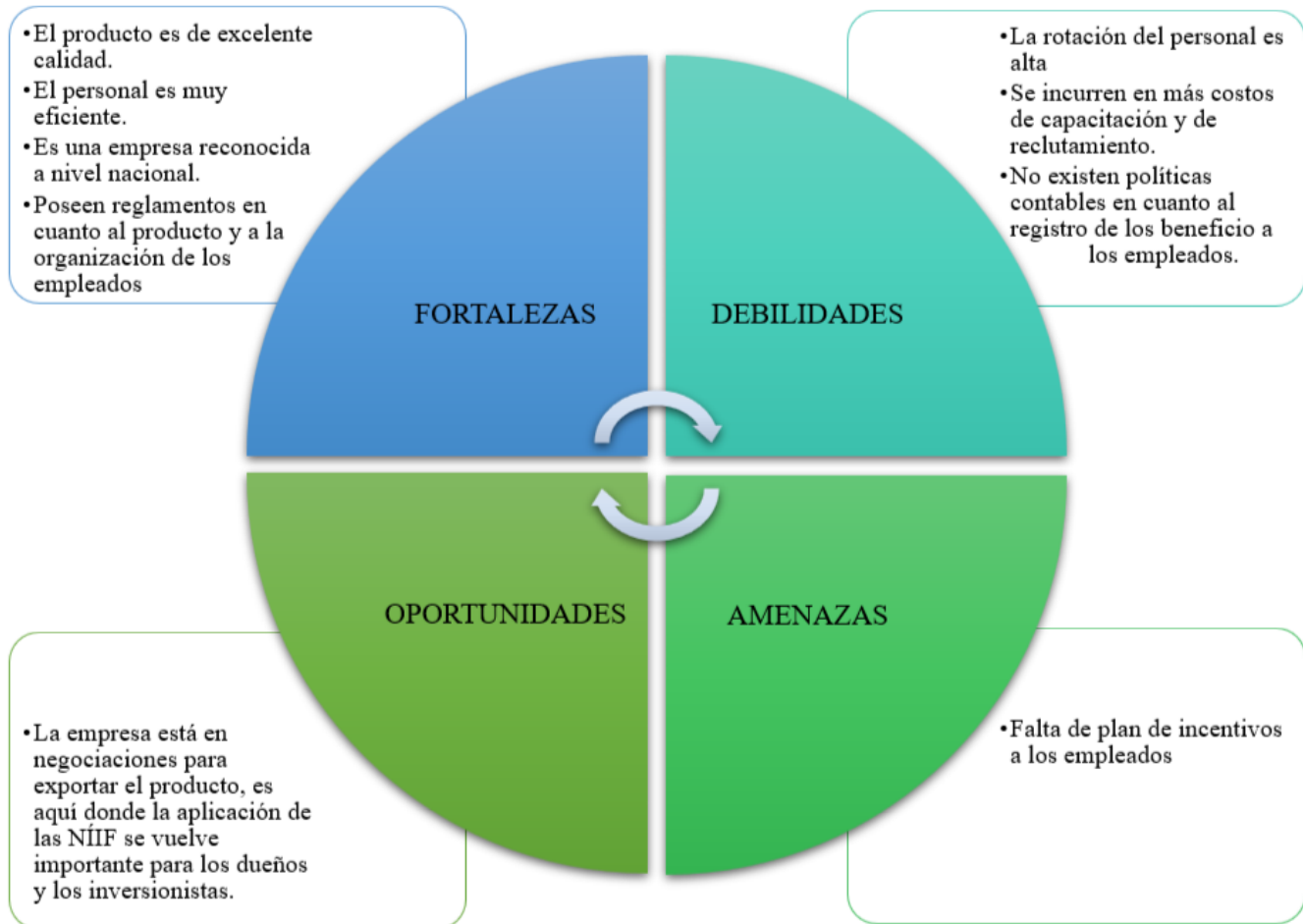
Anexo No. 4

Flujograma de los Beneficios a los Empleados por terminación de contrato.



Anexo No. 5

Análisis F.O.D.A





¡Universidad del Pueblo y para el Pueblo!

