



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA**  
**MANUAL DE POLÍTICAS CONTABLES**  
**MARCO NORMATIVO PARA ENTIDADES DE GOBIERNO**

## **14. POLÍTICA CONTABLE DE BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS**

### **OBJETIVO**

Definir los criterios para el reconocimiento, medición, presentación y revelación para los beneficios a los empleados según lo establecido en el Marco Normativo para Entidades de Gobierno aplicable a la UTP.

### **ALCANCE**

Esta política contable será aplicable a las áreas involucradas en la gestión, administración, custodia, identificación, clasificación y medición de los beneficios a los empleados.

Los beneficios a los empleados comprenden todas las retribuciones que la UTP proporciona a sus servidores públicos a cambio de sus servicios, incluyendo, cuando haya lugar, beneficios por terminación del vínculo laboral o contractual. Estos beneficios abarcan tanto los suministrados directamente a los empleados, como los que se proporcionan a sus sobrevivientes, beneficiarios y/o sustitutos, según lo establecido en la normatividad vigente, en los acuerdos contractuales o en las obligaciones implícitas que dan origen al beneficio.

Las retribuciones suministradas a los empleados podrán originarse por lo siguiente:

- a) acuerdos formales, legalmente exigibles, celebrados entre la entidad y sus empleados;
- b) requerimientos legales en virtud de los cuales la entidad se obliga a efectuar aportes o asumir obligaciones; o
- c) obligaciones implícitas asumidas por la entidad, de manera excepcional, producto de acuerdos formales que, aunque no son exigibles legalmente, crean una expectativa válida de que la entidad está dispuesta a asumir ciertas responsabilidades frente a terceros.

### **CLASIFICACIÓN DE LOS BENEFICIOS**

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

##### **Reconocimiento**

Se reconocerán como beneficios a los empleados a corto plazo, aquellos otorgados a los docentes, trabajadores y empleados que hayan prestado sus servicios a la UTP durante el



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA**  
**MANUAL DE POLÍTICAS CONTABLES**  
**MARCO NORMATIVO PARA ENTIDADES DE GOBIERNO**

periodo contable y cuya obligación de pago venza dentro de los 12 meses siguientes al cierre de dicho periodo. Hacen parte de tales beneficios:

- a. Los sueldos.
- b. Prestaciones sociales y aportes a la seguridad social.
- c. Los incentivos pagados.
- d. Beneficios no monetarios, entre otros.

Los beneficios a los empleados a corto plazo se reconocerán como un gasto o costo y como un pasivo cuando la UTP consuma el beneficio económico o el potencial de servicio precedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios otorgados. Los beneficios a empleados a corto plazo que no se paguen mensualmente se reconocerán en cada mes por el valor de la alícuota correspondiente al porcentaje del servicio prestado durante el mes.

En caso de que la UTP efectúe pagos por beneficios a corto plazo que estén condicionados al cumplimiento de determinados requisitos por parte del empleado y este no los haya cumplido parcial o totalmente, la UTP reconocerá un activo por dichos beneficios.

### **Medición**

El pasivo por beneficios a los empleados a corto plazo se medirá por el valor de la obligación derivada de los beneficios definidos al final del periodo contable, después de deducir cualquier pago anticipado si lo hubiera.

El activo reconocido cuando la UTP efectúe pagos por beneficios a corto plazo que estén condicionados al cumplimiento de determinados requisitos por parte del empleado y este no los haya cumplido parcial o totalmente, se medirá por el valor equivalente a la proporción de las condiciones no cumplidas con respecto al beneficio total recibido por el empleado.

### **Revelaciones**

La UTP revelará, como mínimo, la siguiente información sobre beneficios a los empleados a corto plazo:

- la naturaleza, cuantía y metodología que sustenta la estimación de los beneficios otorgados a los empleados por incentivos.

### **Beneficios a los empleados a largo plazo**



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA**  
**MANUAL DE POLÍTICAS CONTABLES**  
**MARCO NORMATIVO PARA ENTIDADES DE GOBIERNO**

### **Reconocimiento**

Se reconocerán como beneficios a los empleados a largo plazo, aquellos beneficios diferentes de los de corto plazo, de los de posempleo y de los correspondientes a la terminación del vínculo laboral o contractual, que se hayan otorgado a los empleados con vínculo laboral vigente y cuya obligación de pago no venza dentro de los 12 meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados hayan prestado sus servicios.

Entre los beneficios a los empleados a largo plazo se incluyen los siguientes:

- a. Premios o bonificaciones por antigüedad u otros beneficios por largo tiempo de servicio.
- b. Beneficios por invalidez permanente a cargo de la UTP.
- c. Beneficios a recibir a partir de los 12 meses siguientes al cierre del periodo en el que se hayan ganado.

Los beneficios a los empleados a largo plazo se reconocerán como un gasto o costo y como un pasivo cuando la UTP consuma el beneficio económico o el potencial de servicio procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios otorgados.

En caso de que la UTP efectúe pagos por beneficios a largo plazo que estén condicionados al cumplimiento de determinados requisitos por parte del empleado y este no los haya cumplido parcial o totalmente, la UTP reconocerá un activo por los beneficios pagados por anticipado.

Si al final del periodo contable existen activos con los cuales se liquidarán directamente las obligaciones, estos se reconocerán de manera independiente.

### **Medición**

Los beneficios a los empleados a largo plazo se medirán, como mínimo, al final del periodo contable por el valor presente de la obligación derivada de los beneficios definidos, utilizando como factor de descuento la tasa de mercado de los TES emitidos por el Gobierno Nacional con plazos similares a los estimados para el pago de las obligaciones. En el caso de las cesantías retroactivas, a cargo de la entidad, el beneficio se medirá, como mínimo, al final del periodo contable por el valor que la entidad tendría que pagar si fuera a liquidar esa obligación a esa fecha.

Para el efecto, y dependiendo del tipo de beneficio, se considerarán variables como los



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA**  
**MANUAL DE POLÍTICAS CONTABLES**  
**MARCO NORMATIVO PARA ENTIDADES DE GOBIERNO**

sueldos, la rotación de los empleados y las tendencias en los costos de los beneficios otorgados. A fin de medir el valor presente de las obligaciones por beneficios de largo plazo, así como el costo relativo al periodo corriente, se aplicará un método de medición actuarial, se distribuirán los beneficios entre los periodos de servicio y se realizarán suposiciones actuariales. El costo del servicio presente, el costo por servicios pasados, el interés sobre el pasivo, así como las ganancias y pérdidas actuariales y el rendimiento de los activos del plan de beneficios, se reconocerán como ingreso o gasto en el resultado del periodo.

El costo por el servicio presente es el incremento en el valor presente de la obligación por beneficios a los empleados que procede de servicios prestados por los empleados durante el periodo contable. El costo por servicios pasados es el cambio en el valor presente de la obligación que se deriva de servicios prestados por los empleados en periodos anteriores, el cual se origina en una modificación de los beneficios otorgados a los empleados. El interés sobre el pasivo es el cambio que este experimenta por el paso del tiempo. Las ganancias y pérdidas actuariales son cambios en el valor presente de la obligación que procede de los ajustes por nueva información y los efectos de los cambios en las suposiciones actuariales.

El activo reconocido cuando la UTP efectúe pagos por beneficios a largo plazo que estén condicionados al cumplimiento de determinados requisitos por parte del empleado y este no los haya cumplido parcial o totalmente, se medirá por el valor equivalente a la proporción de las condiciones no cumplidas con respecto al beneficio total recibido por el empleado.

La UTP determinará el valor de mercado de cualquier activo destinado a financiar el pasivo, con la regularidad suficiente para asegurar que los valores reconocidos en los estados financieros no difieran significativamente de los que podrían determinarse al final del periodo contable.

### **Presentación**

El valor reconocido como un pasivo por beneficios a los empleados a largo plazo se presentará como el valor total neto resultante de deducir, al valor presente de la obligación por beneficios definidos al final del periodo contable, el valor de mercado de los activos destinados a cubrir directamente las obligaciones al final del periodo contable.

### **Revelaciones**

La UTP revelará, como mínimo, la siguiente información sobre beneficios a los empleados a largo plazo:



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA**  
**MANUAL DE POLÍTICAS CONTABLES**  
**MARCO NORMATIVO PARA ENTIDADES DE GOBIERNO**

- a. La naturaleza de los beneficios a largo plazo.
- b. La cuantía de la obligación y el nivel de financiación al finalizar el periodo contable.

### **Beneficios por terminación del vínculo laboral o contractual**

5

#### **Reconocimiento**

Se reconocerán como beneficios por terminación del vínculo laboral o contractual, aquellos a los cuales la UTP está comprometida por ley, por contrato u otro tipo de acuerdo, o por una obligación implícita, cuando se dan por terminados los contratos laborales anticipadamente o cuando el empleado acepta una oferta de beneficios en compensación por la terminación del vínculo laboral o contractual. Estas obligaciones se sustentarán en la existencia de un plan formal para efectuar la terminación anticipada del vínculo laboral y en la imposibilidad de retirar la oferta.

Los beneficios por terminación del vínculo laboral o contractual se reconocerán como un pasivo y un gasto en el resultado del periodo.

#### **Medición**

Los beneficios por terminación del vínculo laboral o contractual se medirán por la mejor estimación del desembolso que se requeriría para cancelar la obligación al finalizar el periodo contable. En caso de existir una oferta de la UTP para incentivar la rescisión voluntaria del contrato, la medición de los beneficios por terminación se basará en el número de empleados que se espera acepten tal ofrecimiento. Cuando los beneficios por terminación se deban pagar a partir de los 12 meses siguientes a la finalización del periodo contable, se medirán por el valor presente de la obligación derivada de los beneficios definidos, utilizando como factor de descuento la tasa de mercado de los TES emitidos por el Gobierno Nacional con plazos similares a los estimados para el pago de las obligaciones.

#### **Revelaciones**

La UTP revelará, como mínimo, la siguiente información sobre beneficios por terminación del vínculo laboral o contractual:

- a. Las características del plan formal emitido por la UTP para efectos de la rescisión del vínculo laboral o contractual.
- b. La metodología aplicada para la estimación de los costos a incurrir por efecto de la aplicación del plan de rescisión del vínculo laboral o contractual.



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA**  
**MANUAL DE POLÍTICAS CONTABLES**  
**MARCO NORMATIVO PARA ENTIDADES DE GOBIERNO**

## **Beneficios posempleo**

### **Reconocimiento**

Se reconocerán como beneficios posempleo aquellos beneficios, distintos de los de terminación del vínculo laboral o contractual, que se paguen después de completar el periodo de empleo.

Entre los beneficios posempleo se incluyen:

- a) Las obligaciones pensionales a cargo de la entidad, bien sea las relacionadas con sus empleados o ex trabajadores, o bien las que por disposiciones legales hayan sido asumidas por la entidad, incluidas las de los ex trabajadores de entidades liquidadas o en proceso de liquidación; y
- b) Otros beneficios posteriores al empleo, como los seguros de vida y los beneficios de asistencia médica o de cobertura educativa.

La entidad reconocerá un pasivo por beneficios posempleo, junto con su gasto asociado, cuando consuma el beneficio económico o el potencial de servicio procedente del servicio prestado por el empleado a cambio del beneficio otorgado. Ahora bien, las contribuciones que con base en el salario realicen los empleados para financiar los beneficios posempleo reducirán el valor del gasto.

Adicionalmente, la entidad reconocerá, de manera separada, los activos que hagan parte del plan de activos para beneficios posempleo, el cual corresponde a los recursos que se destinan exclusivamente al pago del pasivo por dichos beneficios y que no se pueden utilizar para otro fin.

Por otra parte, cuando sea prácticamente cierto que un tercero le reembolsará a la entidad parte o la totalidad de los desembolsos requeridos para cancelar el pasivo por beneficios posempleo, esta reconocerá su derecho al reembolso como un activo distinto de los que hacen parte del plan de activos para beneficios posempleo.

### **Medición**

El pasivo por beneficios posempleo se medirá por el valor presente, sin deducir los activos del plan de activos, de los pagos futuros esperados que serán necesarios para liquidar las obligaciones derivadas de los servicios prestados por los empleados en el periodo presente y en los anteriores. La entidad utilizará una metodología de reconocido valor técnico para determinar el valor presente del pasivo por beneficios posempleo y, cuando corresponda,



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA**  
**MANUAL DE POLÍTICAS CONTABLES**  
**MARCO NORMATIVO PARA ENTIDADES DE GOBIERNO**

los costos del servicio presente o pasado relacionados.

Así mismo, para la medición del pasivo por beneficios posempleo, la entidad realizara suposiciones actuariales, las cuales corresponderán a las mejores estimaciones sobre las variables que determinaran el costo final de proporcionar los beneficios posempleo. Las suposiciones actuariales comprenden suposiciones demográficas y financieras, que tienen relación con los siguientes elementos: expectativa de vida del beneficiario, tasas de rotación de empleados, incapacidades, retiros prematuros, tasa de descuento, salarios, costos de atención médica, entre otros.

La tasa de descuento que se utilizará para la medición del valor presente del pasivo por beneficios posempleo será la tasa reglamentada para este fin o, en su defecto, la tasa de mercado de los TES emitidos por el Gobierno Nacional con plazos similares a los estimados para el pago de dicho pasivo.

Las evoluciones actuariales se efectuarán con una frecuencia máxima de tres años, considerando las suposiciones actuariales relativas a la población que hace parte del cálculo actuarial.

Ahora bien, en el caso de los beneficios posempleo relacionados con pensiones, cuando una entidad, por disposiciones legales, tenga la competencia para realizar el cálculo actuarial de otras entidades, la entidad que reconoce el pasivo pensional medirá la obligación con base en la información reportada por la entidad que realiza el cálculo actuarial.

La entidad medirá los activos que hacen parte del plan de activos para beneficios posempleo por su valor de mercado o por el valor presente de los flujos de efectivo futuros generados por dichos activos. La medición de los activos se realizará con la regularidad suficiente para asegurar que los valores reconocidos en los estados financieros no difieran significativamente de los que podrían determinarse al final del periodo contable. Cuando los activos se midan por el valor presente de los flujos futuros, se utilizará como factor de descuento la tasa que refleje las evaluaciones actuales del mercado correspondientes al valor temporal del dinero y a los riesgos específicos de los activos.

El reconocimiento del costo del servicio presente, el costo del servicio pasado y las ganancias o pérdidas por la liquidación final de los beneficios posempleo afectara el gasto o el ingreso en el resultado del periodo, según corresponda. Por su parte, las ganancias o pérdidas actuariales y las ganancias o pérdidas del plan de activos para beneficios posempleo afectarán el patrimonio. Ahora bien, en caso de que la entidad no pueda determinar el costo del servicio presente o el costo del servicio pasado, esta podrá reconocerlos en el patrimonio, como parte de las ganancias o pérdidas actuariales, cuando se realice la evaluación actuarial del pasivo.



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA**  
**MANUAL DE POLÍTICAS CONTABLES**  
**MARCO NORMATIVO PARA ENTIDADES DE GOBIERNO**

El costo del servicio presente es el incremento en el valor presente del pasivo por beneficios posempleo que procede de servicios prestados por los empleados durante el periodo. El costo del servicio pasado es el cambio en el valor presente del pasivo por beneficios posempleo por servicios prestados por los empleados en periodos anteriores, el cual se origina en una modificación a las condiciones de los beneficios otorgados a estos. Las ganancias o pérdidas por la liquidación final de beneficios posempleo son aquellas que surgen cuando se liquida completamente la obligación por beneficios posempleo.

Las ganancias o pérdidas actuariales son cambios en el valor presente del pasivo por beneficios posempleo que proceden de los ajustes por nueva información y los efectos de los cambios en las suposiciones actuariales. Las ganancias o pérdidas del plan de activos para beneficios posempleo corresponden a aquellas, realizadas o no realizadas, que generan los activos del plan (tales como intereses, dividendos, arrendamientos y ganancias o pérdidas por la venta o medición de los activos), menos los costos de gestión del plan de activos y los impuestos que se generen con cargo a estos recursos.

La entidad medirá los derechos de reembolso por el valor que esta espera recibir del tercero. Los cambios de valor de dichos derechos afectaran el ingreso o gasto en el resultado del periodo.

Con la liquidación final de los beneficios posempleo, la entidad reclasificará los saldos acumulados en el patrimonio, relacionados con las ganancias o pérdidas actuariales y con las ganancias o pérdidas del plan de activos, al resultado de ejercicios anteriores. Adicionalmente, la entidad reclasificara los activos que hagan parte del plan de activos para beneficios posempleo, atendiendo la nueva destinación de los mismos.

### **Presentación**

La entidad presentará en el estado de situación financiera, un valor neto en el pasivo, cuando el valor reconocido por beneficios, posempleo sea mayor que el valor de los activos que hacen parte del plan de activos para beneficios posempleo-o un valor neto en el activo, cuando el valor de los activos que hacen parte del plan de activos para beneficios posempleo sea mayor que el valor reconocido por beneficio posempleo.

### **Revelaciones**

La entidad revelara, como mínimo, la siguiente información sobre beneficios posempleo:

- a) Una descripción general del tipo de beneficio posempleo, incluyendo la política de financiación;



Universidad  
Tecnológica  
de Pereira

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA**  
**MANUAL DE POLÍTICAS CONTABLES**  
**MARCO NORMATIVO PARA ENTIDADES DE GOBIERNO**

- b) El valor del pasivo por beneficios posempleo y la naturaleza y valor de los activos que hacen parte del plan de activos para beneficios posempleo;
- c) La cuantía de las ganancias o pérdidas actuariales y de las ganancias o pérdidas del plan de activos para beneficios posempleo, reconocidas durante el periodo en el patrimonio;
- d) La metodología aplicada para la medición del pasivo por beneficios posempleo, incluyendo una descripción de las principales suposiciones actuariales utilizadas;
- e) Una descripción de las modificaciones, reducciones y liquidaciones de los beneficios posempleo, en caso de que estas se presenten;
- f) Una conciliación de los saldos de apertura y cierre del pasivo por beneficios posempleo, de los activos que hacen parte del plan de activos para beneficios posempleo y de los derechos de reembolso, indicando los conceptos que dieron origen a las variaciones; y
- a. Las razones por las cuales, debiendo reconocer los costos del servicio presente o los costos del servicio pasado en el resultado del periodo, no lo hizo.