

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SIGUAN	Código: GAF-PL-2-013
	GESTIÓN FINANCIERA	Versión: 02
	POLÍTICA DE BENEFICIOS A EMPLEADOS	Fecha: 21/03/2017
		Página: 1 de 7


CONTABILIDAD
POLÍTICA DE BENEFICIOS A EMPLEADOS
Bogotá D.C., 21 de Marzo del 2017

Elaborado por: Contador General	Revisado por: Vicerrector Administrativo	Aprobado por: Consejo Directivo
---	--	---

Este documento es propiedad de la Universidad Antonio Nariño, prohibida su reproducción total o parcial sin autorización

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SIGUAN	Código: GAF-PL-2-013
	GESTIÓN FINANCIERA	Versión: 02
	POLÍTICA DE BENEFICIOS A EMPLEADOS	Fecha: 21/03/2017
		Página: 2 de 7

VERSIÓN QUE CAMBIA	FECHA APROBACIÓN CAMBIO	RESPONSABLE APROBACIÓN CAMBIO	NUMERAL MODIFICADO	MOTIVO DEL CAMBIO	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01	21/03/2017	Consejo Directivo	4.3 Plan De Formación De Alto Nivel - PFAN	Auto control del proceso	Se suprime este punto y se incluye como numeral 3.7 de la política de cuentas por cobrar

Elaborado por: Contador General	Revisado por: Vicerrector Administrativo	Aprobado por: Consejo Directivo
------------------------------------	---	------------------------------------

Este documento es propiedad de la Universidad Antonio Nariño, prohibida su reproducción total o parcial sin autorización

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SIGUAN	Código: GAF-PL-2-013
	GESTIÓN FINANCIERA	Versión: 02
	POLÍTICA DE BENEFICIOS A EMPLEADOS	Fecha: 21/03/2017
		Página: 3 de 7

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
1. OBJETIVO	4
2. ALCANCE.....	4
3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	4
4. CRITERIOS DE RECONOCIMIENTO Y MEDICIÓN DE BENEFICIOS A EMPLEADOS	5
4.1 BENEFICIOS DE CORTO PLAZO.....	5
4.2 BENEFICIOS NO MONETARIOS A LOS EMPLEADOS.....	5
5. REVELACIONES	6
6. CONTROLES CONTABLES	6
7. REFERENCIA TÉCNICA A LAS NORMAS CONTABLES.....	7

Elaborado por: Contador General	Revisado por: Vicerrector Administrativo	Aprobado por: Consejo Directivo
---	--	---

Este documento es propiedad de la Universidad Antonio Nariño, prohibida su reproducción total o parcial sin autorización

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SIGUAN	Código: GAF-PL-2-013
	GESTIÓN FINANCIERA	Versión: 02
	POLÍTICA DE BENEFICIOS A EMPLEADOS	Fecha: 21/03/2017
		Página: 4 de 7

1. OBJETIVO

Establecer las bases contables para el reconocimiento, medición, valuación, presentación y revelación de los beneficios laborales en la Universidad Antonio Nariño.

2. ALCANCE

La Universidad Antonio Nariño deberá aplicar esta política contable para el tratamiento de todas las formas de contraprestaciones entregadas a sus empleados a cambio de los servicios prestados.

En los beneficios se resaltan, entre otros, los siguientes:

- Acuerdo 053 de 2010 por el cual se aprueba el reglamento de incentivos por la producción intelectual.
- Acuerdo 048 de 2014 por el cual se reglamentan beneficios para hijos de empleados que ingresen a programas de pregrado.
- Acuerdo 031 de 2010 por el cual se reglamentan beneficios para empleados en las matrículas institucionales.

3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- **Beneficios a empleados:** son todas las formas de contraprestación concedidas por la Universidad a sus empleados a cambio de los servicios prestados o por beneficios por terminación.
- **Beneficios a corto plazo:** son las contraprestaciones concedidas a los empleados que se esperan liquidar completamente dentro de los doce meses siguientes al período en que se informa y en el cual los empleados proveen los servicios relacionados.
- **Salarios, horas extras y recargos:** las actividades de administración, operación y mantenimiento que adelanta la Universidad en desarrollo de su objeto social, requiere de los servicios de personas que se remuneran como retribución por la prestación de sus servicios. Dentro de las modalidades de remuneración existe el contrato de tipo laboral tal como lo define el Código Laboral colombiano. En consecuencia, dentro de este concepto, se incluyen los sueldos, salarios, horas extras, descansos y ausencias remuneradas y recargos.
- **Prestaciones sociales:** en las relaciones laborales y como consecuencia de la prestación del servicio por parte del trabajador y su respectiva remuneración, se originan, de acuerdo con la Ley y/o los pactos o acuerdos obligaciones laborales para el reconocimiento de prestaciones sociales. Estas incluyen:

Elaborado por: Contador General	Revisado por: Vicerrector Administrativo	Aprobado por: Consejo Directivo
------------------------------------	---	------------------------------------

Este documento es propiedad de la Universidad Antonio Nariño, prohibida su reproducción total o parcial sin autorización

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SIGUAN	Código: GAF-PL-2-013
	GESTIÓN FINANCIERA	Versión: 02
	POLÍTICA DE BENEFICIOS A EMPLEADOS	Fecha: 21/03/2017
		Página: 5 de 7

cesantías, intereses sobre las cesantías, vacaciones, primas legales, bonificaciones, auxilio de transporte, entre otros.

- **Contribuciones y aportes:** igualmente como producto de las relaciones laborales, las leyes han establecido otras obligaciones cuyo objetivo es proporcionarles bienestar presente y futuro a los empleados y su núcleo familiar. Estas obligaciones denominadas contribuciones y aportes incluyen: incapacidades por accidentes de trabajo o ausencias por enfermedad, licencias de maternidad, aportes a los fondos de seguridad social (Salud y riesgos profesionales), pagos a las compañías de seguros y otras entidades responsables de la administración y gestión de los sistemas de seguridad social, en Colombia además pagos a las cajas de compensación familiar, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y Sena, entre otros.
- **Viáticos:** comprende los valores que reconoce la Universidad a los empleados por efectos de realizar trabajos fuera de su sede habitual.

4. CRITERIOS DE RECONOCIMIENTO Y MEDICIÓN DE BENEFICIOS A EMPLEADOS

4.1 BENEFICIOS DE CORTO PLAZO

Son las contraprestaciones concedidas a los empleados que se esperan liquidar completamente dentro de los doce meses siguientes al período en que se informa y en el cual los empleados proveen los servicios relacionados.

Cuando un empleado haya prestado sus servicios a la Universidad durante el período contable, ésta debe reconocer el valor de los beneficios a corto plazo (valor nominal de la obligación, es decir sin descontar), que ha de pagar por tales servicios:

- Como un pasivo (gasto acumulado o causado), después de deducir cualquier valor ya satisfecho. Si el valor ya pagado es superior al valor sin descontar de los beneficios, la Universidad deberá reconocer ese exceso como un activo (gasto pagado por anticipado), en la medida en que el pago anticipado vaya a dar lugar por ejemplo, a una reducción en los pagos futuros o a un reembolso en efectivo.
- Como un gasto, a menos que otra política requiera o permita la inclusión de los mencionados beneficios en el costo de un activo.

4.2 BENEFICIOS NO MONETARIOS A LOS EMPLEADOS

Elaborado por: Contador General	Revisado por: Vicerrector Administrativo	Aprobado por: Consejo Directivo
------------------------------------	---	------------------------------------

Este documento es propiedad de la Universidad Antonio Nariño, prohibida su reproducción total o parcial sin autorización

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SIGUAN	Código: GAF-PL-2-013
	GESTIÓN FINANCIERA	Versión: 02
	POLÍTICA DE BENEFICIOS A EMPLEADOS	Fecha: 21/03/2017
		Página: 6 de 7

Adicionalmente, La Universidad Antonio Nariño puede entregar a sus empleados beneficios que deben ser considerados como no monetarios tales como, atenciones médicas, alojamiento, y entrega de bienes y servicios gratuitos entre otros.

Este tipo de beneficios deben ser considerados como un gasto en el momento que son entregados.

Igualmente se considerarán como gastos los beneficios a los que hace alusión los acuerdos expuestos de manera detallada en el alcance de esta política.

5. REVELACIONES

Beneficios de Corto plazo

No se requiere la presentación de información a revelar específica sobre los beneficios a los empleados a corto plazo.

Beneficios por terminación

Aunque este capítulo no requiere información a revelar específica sobre los beneficios a los empleados a largo plazo, otros capítulos pueden requerir información a revelar. Por ejemplo, el capítulo de Información a Revelar sobre Partes Relacionadas que requiere información a revelar sobre los beneficios a los empleados del personal clave de la gerencia, o el capítulo de Presentación de Estados Financieros que requiere información a revelar sobre el gasto por beneficios a los empleados.

6. CONTROLES CONTABLES

Los controles contables de los saldos de costos, gastos y pasivos laborales deben estar encaminados a:

- Determinar que se han reconocido todas las obligaciones laborales a favor de los empleados.
- Determinar que los saldos de costos, gastos y pasivos laborales han sido reconocidos por los valores correctos de acuerdo con las normas laborales y los acuerdos contractuales.
- Determinar que los saldos de pasivos laborales y asociados son obligaciones ciertas, determinados en forma razonable y valuados a su valor neto de pago.
- Determinar que la presentación y revelaciones están de acuerdo con la política establecida por la Universidad.

Elaborado por: Contador General	Revisado por: Vicerrector Administrativo	Aprobado por: Consejo Directivo
---	--	---

Este documento es propiedad de la Universidad Antonio Nariño, prohibida su reproducción total o parcial sin autorización

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SIGUAN	Código: GAF-PL-2-013
	GESTIÓN FINANCIERA	Versión: 02
	POLÍTICA DE BENEFICIOS A EMPLEADOS	Fecha: 21/03/2017
		Página: 7 de 7

7. REFERENCIA TÉCNICA A LAS NORMAS CONTABLES

Sección 28 - Beneficios a los empleados.

Documento Controlado

Elaborado por: Contador General	Revisado por: Vicerrector Administrativo	Aprobado por: Consejo Directivo
---	--	---

Este documento es propiedad de la Universidad Antonio Nariño, prohibida su reproducción total o parcial sin autorización