L

as teorías modernas de administración ubican a los empleados como el principal motor para el desarrollo y crecimiento de las entidades; a partir de allí proponen a las empresas incrementar el sentido de pertenencia del empleado hacia la compañía, haciendo énfasis en su bienestar tanto dentro como fuera de su trabajo.

En concordancia con estas teorías, cada vez es más común ver planes de incentivos tales como pago de estudios, seguros de vida, beneficios de salud o financiación, con un costo financiero mínimo o, incluso, en algunos casos sin costo.

Las NIIF no son ajenas a esta realidad; la NIC 19 “Beneficios a empleados” aborda de manera amplia estos beneficios, ofreciendo los parámetros necesarios para el reconocimiento contable de los mismos. En lo referente a los préstamos a empleados la norma plantea que la medición inicial se debe hacer calculando el valor presente de todos los pagos futuros que hará el empleado, descontados a una tasa de interés de referencia en el mercado; la diferencia que surja entre el desembolso realizado al empleado y el valor presente de los pagos se debe registrar como gasto del periodo en el cual se reconoce el préstamo.

Lo anterior sin lugar a dudas marca una diferencia importante en la forma como se vienen reconociendo estos préstamos en nuestro país: inicialmente se reconoce el activo, el cual es amortizado en la medida en que el trabajador realiza el abono de la cuota periódica; sin embargo el costo financiero real implícito en la transacción no es reconocido.

En algunos casos, como en los préstamos de vivienda o en los créditos para vehículos que conllevan largos plazos de financiación, este costo financiero puede ser bastante representativo y es muy probable que cuando los empresarios se vean enfrentados a reconocerlos dentro de sus estados financieros opten por disminuir, eliminar o buscar otras alternativas de financiación a sus empleados.

Es importante anotar que el tratamiento de esta financiación implícita prescrito por IASB consulta de manera clara la realidad económica de las entidades, pues no es posible pensar que una entidad pueda ofrecer parte de sus recursos por un periodo de tiempo sin que esto tenga un costo de oportunidad determinado.

Esta realidad económica siempre ha existido y, aun cuando los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados en Colombia no prescriben un tratamiento contable especifico en estos casos, es innegable que la información con la que las compañías han venido tomando decisiones y gestionando el talento humano no refleja la realidad económica de las empresas, lo cual evidencia la falta de rigor y profesionalismo de los preparadores de la información financiera.

*Flor Angélica Rojas Rodríguez*

*Samuel Ricardo Charry Mejía*

*Clara Inés Castillo Saavedra*