

Contaduría pública

El valor del
talento humano
en las
organizaciones



Instituto Mexicano de
Contadores Públicos

ISSN 2594-1976
Año 51-607-Marzo 2023

Carlos Alberto Estrada Pinto

*Rector de la Universidad Autónoma
de Yucatán (UADY)*



Estimados convencionistas, colegas y amigos:

¡No se queden sin lugar!

Consulten las opciones de hospedaje y
transportación en este link:

<https://convencion.imcp.org.mx/hoteles-y-transportacion/>



<https://convencion.imcp.org.mx/hoteles-y-transportacion/>

Como ustedes saben, el **Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C. (IMCP)**, está organizando la **100 Asamblea-Convención Nacional**, que se efectuará del 8 al 10 de noviembre de 2023 en el puerto de Mazatlán, Sinaloa, evento de gran importancia para la Contaduría Pública organizada, y este año de particular simbolismo por la celebración de nuestro centenario.

El Municipio de Mazatlán y el Gobierno del estado de Sinaloa, nos ha informado que en respuesta a sus esfuerzos de reactivar la economía de esta entidad federativa, **este año el puerto de Mazatlán será sede de diversos eventos de orden nacional e internacional**, de índole técnica, pero también social y deportiva, por lo cual **durante los meses de octubre y noviembre** se espera un arribo importante de visitantes, asistentes a los eventos y acompañantes.

Por esta circunstancia, les recomendamos que **agilicen sus trámites para efectuar las reservaciones en los hoteles** para su estancia en los días de nuestra Convención y, de igual manera, **reservar o comprar los boletos de sus medios de transporte** a la sede. Nuestro interés es evitarles complicaciones o contratiempos por la demanda que estará teniendo el puerto en esas fechas.

Estamos preparando un evento a la altura de las expectativas de nuestros convencionistas y así **celebrar el centenario del Instituto**, ya que es una gran oportunidad para **reunirnos y festejar**.

Les seguiremos informando sobre los avances de la organización de nuestra 100 Asamblea-Convención Nacional del IMCP Mazatlán 2023.

Atentamente

C.P.C. Juan Carlos Bojorges Pérez

Presidente del Comité Organizador

100 Asamblea-Convención Nacional del IMCP Mazatlán 2023



Aliados



Aliados



Mensaje de la **Presidencia**

Estimados lectores, me es grato saludarlos con motivo de una edición más de nuestra revista *Contaduría Pública*, en donde en esta ocasión abordamos el tema "El valor del talento humano en las organizaciones", que es analizado desde diversas vertientes.

Para comprender la relevancia del tema es necesario señalar que la Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud mental como "un estado de bienestar en el cual cada individuo desarrolla su potencial, puede afrontar las tensiones de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y puede aportar algo a su comunidad". Por ello, en esta edición divulgamos artículos sobre el talento del capital humano y su relación con la salud mental y la productividad dentro de las organizaciones.

Asimismo, la OMS explica el apoyo en materia de salud mental y psicosocial como "cualquier tipo de apoyo local o externo cuyo objetivo es proteger o promover el bienestar psicosocial y/o prevenir o tratar los trastornos de salud mental"; en consecuencia, al interior de las organizaciones es indispensable tutelar el bienestar de los empleadores y empleados. En esta publicación encontrarán un artículo acerca de la necesidad de cuidar las emociones en el talento humano.



DRA. LAURA GRAJEDA TREJO

PRESIDENTA DEL CEN DEL IMCP

 presidencia_imcp

Igualmente, el talento humano busca mejorar el rendimiento y aumentar el potencial de los trabajadores, por lo que es un punto clave para el alcance de objetivos y una estrategia de competitividad. Debido a su importancia, incluimos artículos referentes a la intervención del talento humano en la gestión de las empresas, así como en la realización de auditorías con valor.

En otros temas, los valores éticos deben estar presentes al interior de las organizaciones, incluyendo todos los niveles de la estructura orgánica, desde el nivel operativo hasta el directivo, esto para lograr un mejor desempeño del personal mediante una cultura de ética profesional. Dentro de nuestro contenido de este mes, presentamos un artículo relacionado con el desempeño profesional del Contador Público y la influencia de los valores éticos.

En esta edición también agrupamos artículos con temas de relevancia como lo referente al nuevo periodo vacacional recién reformado en la Ley Federal del Trabajo, así como la trascendencia de

la investigación en el proceso de toma de decisiones y la actuación del profesional de la Contaduría en el ámbito gubernamental. Respecto a la entrevista, tenemos el honor de compartir la plática con el M. en C. Carlos Alberto Estrada Pinto, Rector de la Universidad Autónoma de Yucatán, quien nos da su punto de vista sobre la relación que existe entre el proceso de formación de cada profesional, es decir su lado humanista con una educación de calidad, por parte de las universidades.

Por lo anterior, destaco la importancia del talento humano en cualquier institución y reafirmo que mi compromiso con el IMCP es fortalecer nuestra profesión y presencia en los medios de comunicación, sociedad, dependencias gubernamentales de los tres niveles de gobierno, organizaciones afines al Instituto, empresas e instituciones de educación superior del país, para dejar huella de nuestro importante quehacer, por lo que continuaré trabajando, día a día, a fin de lograr esta encomienda.

Reciban un afectuoso abrazo.

Mi empresa en manos de un experto

Si el mundo cambia, cámbiate a

CONTPAQi
Software empresarial fácil y completo



Yordi Rosado

Visita nuestro sitio web: www.contpaqi.com y conoce los sistemas Nube que tenemos disponibles para tu empresa:



COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL

Dra. Laura Grajeda Trejo
PRESIDENTA

C.P. P.C.FI. Héctor Amaya Estrella
VICEPRESIDENTE GENERAL

C.P.C. Rodolfo Servín Gómez
VICEPRESIDENTE DE RELACIONES Y DIFUSIÓN

C.P.C. Francisco Álvarez Mendoza
VICEPRESIDENTE DE LEGISLACIÓN

Mtro. Tomás Humberto Rubio Pérez
VICEPRESIDENTE DE DOCENCIA

Dra. Ludivina Leija Rodríguez
VICEPRESIDENTA DE SECTOR GUBERNAMENTAL

C.P.C. Miriam Fabiola Gutiérrez Muñoz
VICEPRESIDENTA DE SECTOR EMPRESAS

C.P.C., PCFI, PCPLD y L.D. Silvia Rosa Matus de la Cruz
VICEPRESIDENTA DE PRÁCTICA EXTERNA

C.P.C. Ramiro Ávalos Martínez
VICEPRESIDENTE DE FISCAL

C.P.C. Rafael García Gómez
VICEPRESIDENTE DE ASUNTOS INTERNACIONALES

C.P. y PCFI Rolando Silva Briceño
VICEPRESIDENTE DE APOYO A FEDERADAS

C.P.C. y Mtro. Rogelio Avalos Andrade
VICEPRESIDENTE DE CALIDAD DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL

C.P. y PCCAG María de las Mercedes Cid del Prado Sánchez
SECRETARIA

C.P.C. y PCFI Juan Gabriel Sánchez Martínez
TESORERO

C.P.C. Juan Ignacio Oros Guerrero
PROTESORERO

C.P.C. y PCFI Enrique Hilario Olvera González
VICEPRESIDENTE REGIÓN CENTRO

C.P.C. Daniel Oscar Echeverría Arceo
VICEPRESIDENTE REGIÓN CENTRO-ISTMO-PENINSULAR

C.P.C. Luis Carlos Verver y Vargas Funes
VICEPRESIDENTE REGIÓN CENTRO-OCCIDENTE

C.P.C. y M.F. Sergio Rachid Abraham Treviño
VICEPRESIDENTE REGIÓN NORESTE

C.P.C. Raymundo Raúl Velarde Miller
VICEPRESIDENTE REGIÓN NOROESTE

C.P.C. Mario Zavala Téllez
AUDITOR DE GESTIÓN

C.P.C. Luis González Ortega
AUDITOR FINANCIERO

C.P.C. y Mtra. Angélica Gómez Castillo
DIRECTORA EJECUTIVA

GOBIERNO CORPORATIVO

C.P.C. Alberto Núñez Basulto
COMITÉ DE AUDITORÍA

C.P.C. y M.F. Laura Patricia Bueno Macías
COMITÉ UNIVERSITARIO

C.P.C. Mario Enrique Morales López
COMITÉ DE FINANZAS

C.P.C. Alfredo Esquivel Boeta
COMITÉ DE EVALUACIÓN Y COMPENSACIÓN

C.P.C. Juan Carlos Esqueda Hampel
COMITÉ DE PLANEACIÓN Y RIESGOS

COMISIÓN DE REVISTA

C.P. y Dr. Moisés Alcalde Virgen
PRESIDENTE

Dr. Carlos Enrique Pacheco Coello y Mtra. Ana Beatriz de Jesús Vargas Loaiza
COORDINADORES DE DOSSIER

C.P.C. y C.I.C.P. María Margarita Aranda Martínez
C.P. José Luis Burgos García

C.P.C. Mario Alberto Cuadras Álvarez
L.C. y M.F. Bernardo Alid Espinoza Urzúa

C.P.C. Héctor Ignacio Herrera Herrera
Dra. y C.P.C. Adriana Verónica Hinojosa Cruz

L.C. Magda Jaquelina Lara Gámez
C.P.C. Jorge Luis López Ayala

C.P.C. y PCFI Arturo Luna López
C.P.C. Fernando Medrano Vásquez

Mtro. y C.P.C. Fidel Moreno de los Santos

C.P.C. Christian Natera Niño de Rivera
C.P.C. Armando Nuricumbo Ramírez

C.P.C. Francisco Javier Orozco Bendímez
Lic. César Adrián Oyervides Vaquera

Dr. Carlos Enrique Pacheco Coello
C.P.C. Sergio Quezada Quezada

L.C.P. Alma Elisa Ramírez Cano
C.P. Virginia Rangel Bravo

C.P.C. y E.F. Héctor Vázquez González
C.P. Víctor Vergara Oviedo

EDITORIAL

Eugenio Alejandro Cruz Sánchez
COORDINADOR DE DISEÑO

Norma Berenice San Martín López
COORDINADORA EDITORIAL

María Antonieta Oliver Morales
FORMACIÓN Y DISEÑO

Nicolás M. Centeno Bañuelos
CORRECCIÓN DE ESTILO

Christian Alejandro Vera Ríos
ASISTENTE EDITORIAL

Diana Sarai Pineda Gámez
María Antonieta Oliver Morales
Luis Antonio González Landazabal

Marcos Agustín Serrano
ANUNCIOS IMCP

Shutterstock® Images
BANCO DE IMÁGENES

Policromía Impresora
IMPRESIÓN

María Elizabeth Padilla López
55 526 76427

librería@imcp.org.mx
TIENDA EN LÍNEA (SUSCRIPCIONES)

COMERCIAL

Rafael Sergio Quiroz Garduño
55 5267 6420

rquiroz@imcp.org.mx
GERENTE COMERCIAL

Héctor Benavides Castillo
55 5267 6437

hbenavides@imcp.org.mx
COORDINADOR DE PATROCINIOS Y PUBLICIDAD

Carlos Ismael Pérez López
55 5267 6449

cperez@imcp.org.mx
COORDINADOR COMERCIAL

Contaduría Pública® es una publicación mensual editada por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C. (IMCP). Domicilio en: Bosque de Tabachines 44-2, Fracc. Bosques de las Lomas, 11700, Ciudad de México, Tel. 55 5267 6400, www.imcp.org.mx. Editora responsable: Norma Berenice San Martín López. Reserva de derechos al uso exclusivo 04-2022-04181354000-203, ISSN (versión digital) 2594-1976, Reserva de derechos al uso exclusivo 04-2021-050314063400-102, ISSN (versión impresa) 1670-4883, otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Licitud de título No. 1721 y Licitud de Contenido No. 995, ambos otorgados por la Comisión Calificadora de Publicaciones y Revistas Ilustradas de la Secretaría de Gobernación. Autorización como publicación periódica por el Servicio Postal Mexicano No. 0130972 con fecha 28 de septiembre de 1972. Circulación auditada por el Instituto Verificador de Medios, A.C. 071/31.

El IMCP considera sus fuentes como confiables y verifica los datos que aparecen en su contenido en la medida de lo posible, pudiendo generar errores o variaciones en la precisión de los mismos, por lo que los lectores utilizan esta información bajo responsabilidad propia. El contenido de los artículos no refleja necesariamente la opinión o postura del editor. El IMCP investiga sobre la seriedad de sus anunciantes sin responsabilizarse por las ofertas, productos y servicios relacionados con sus espacios publicitarios. Todos los derechos reservados. © Copyright 2023 por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C. Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización por escrito del IMCP; incluyendo cualquier medio electrónico o magnético. Para referencia en medios periodísticos será suficiente con citar la fuente.

Maestría en Finanzas

Fórmate como director y consultor financiero o bursátil para gestión de inversiones, financiamiento y administración del riesgo en las organizaciones.

Inicia 4 de agosto de 2023

Viernes 16:00 a 22:00 horas
Sábado 8:00 a 14:00 horas

Maestría online en convenio con la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM



maestrias@colegiocpmexico.org.mx
55 1105 1900 Ext. 1656

5584614092

DOSSIER

12 Responsabilidad social:
no a la indiferencia

14 Las nuevas vacaciones

22 Talento, salud mental y
productividad



26 Entrevista
Carlos Alberto Estrada Pinto

30 El desempeño profesional del Contador
Público y la influencia de los valores éticos

32 La necesidad del talento humano para hacer
una auditoría con valor

36 Investigar para tomar mejores decisiones



40 Talento humano innovador para la adecuada
gestión de recursos en una organización

42 El cuidado de las emociones en el talento
humano

44 Actuación del profesional de la Contaduría
Pública en el ámbito gubernamental



Folio 13/2022-2023. CINIF, miembro fundador del SSAF, órgano consultivo del ISSB de la Fundación IFRS.

Folio 14/2022-2023. Dictamen Fiscal 2022. Propuesta de la Comisión de AGAFF y de la CONAA del modelo de Informe del Auditor Independiente y del Informe sobre la Revisión de la Situación Fiscal del Contribuyente.

Folio 15/2022-2023. Difusión de materiales relacionados con la NIA 600 (Revisada), *Consideraciones especiales-Auditorías de estados financieros de grupos (incluido el trabajo de los auditores de los componentes)*.

Folio 16/2022-2023. Evento gratuito de la IFAC "Mejorar el intercambio de información de inteligencia financiera para combatir el lavado de dinero y la esclavitud moderna".

Folio 17/2022-2023. Dictamen por fusión o escisión de sociedades a que se refiere el artículo 14-B del Código Fiscal de la Federación.

Folio 18/2022-2023. Dictamen Fiscal 2022. Propuesta del "Informe proporcionado por el Contador Público Inscrito respecto del incumplimiento a las disposiciones fiscales y aduaneras o de un hecho probablemente constitutivo de delito".

46 PLAN ESTRATÉGICO DEL IMCP 2023-2028



MISCELÁNEOS

48 Certificación de existencia contable del
pasivo y de su valor correspondiente
Regla Miscelánea 2.8.1.19.

52 Régimen fiscal de la maquila como vehículo
de inversión en México

57 NUESTRO INSTITUTO



60 Entidades no lucrativas
Recomendaciones en materia contable

COMISIONES

64 IMCE
Índice de enero de 2023

65 SÍNDICOS
Aspectos relevantes en pagos provisionales
de personas morales que salieron del RESICO

66 AMDAD
Rendición de cuentas
El poder del voto informado

El valor del talento humano en las organizaciones

Mucho se habla de que las máquinas sustituirán a los humanos, en especial a las diferentes profesiones, y en particular a los Contadores Públicos, y de que los empresarios ya no los van a necesitar, que lo importante es la infraestructura y la tecnología para agilizar los procesos productivos. Esto sería fatal si tomamos en cuenta la tasa de desocupación que hay en la actualidad en México. A pesar de que se dice que ya están aumentando los trabajadores inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social, cabe preguntarnos: ¿cuánto ganan y cuál es el salario que manifiestan al inscribirlos? Viene a colación otra cuestión: ¿Les alcanza para pagar la canasta básica en un contexto de alta inflación? Estamos seguros de que no.

¿Qué pasaría si, al faltar poder adquisitivo, las personas no compran los productos? ¿Quién adquiriría lo que producen si la pobreza está en su mayor impacto después de la pandemia de COVID-19? Ante las situaciones descritas, tal vez los empresarios piensen que lo mejor es exportar su producción; no obstante, consideramos que esto no sería lo más adecuado si tomamos en cuenta que México y Latinoamérica tienen una enorme riqueza desde el punto de vista del talento humano. De nuestras universidades han egresado profesionales de gran valor, con una excelente preparación académica. Por ejemplo, Guillermo González Camarena, ingeniero mexicano egresado del Instituto Politécnico Nacional, fue el creador de la televisión a color; inventó el Sistema Tricromático Secuencial de Campos, lo patentó en México y después obtuvo la patente en EE.UU. Este sistema, basado en el uso de los colores rojo, verde y azul mediante un disco con rayos catódicos, permitió dar color a las imágenes en blanco y negro. Nos parece que podemos solucionar parte de los problemas de la pobreza con una buena educación, la cual debe estar acorde con nuestras necesidades.

Por ello, es importante que el talento humano elija entre dos opciones: aceptar que se puede sobresalir o resignarse a no hacerlo. Es obvio que si reconoce los errores que cometió tendrá la oportunidad de evitar el conflicto y activar una luz que le permitirá ver la claridad, y con visión y liderazgo hacer crecer a la organización o a sí mismos. Si se resigna se vuelve un líder pasivo y, por ende, llevar por un camino equivocado a la organización.

La pregunta es: ¿qué deseamos, quedarnos como estamos o que valoren nuestros talentos? Usted, amable lector de la revista *Contaduría Pública*, ¿cuál camino escogería? ¿Aceptar el contexto en que vivimos ahora y buscar y encontrar una estrategia para salir airoso de una brecha apretada y con demasiados obstáculos o resignarse ante las exigencias de la economía de mercado?

A su vez, las universidades tienen un enorme reto: impartir educación con planes de estudio enlazados en una malla curricular que sume valor a los estudiantes, quienes son el futuro de nuestro país y de nuestro planeta. El consejo es que no se rindan, persistan y logren salir adelante en la misión que tienen encomendada: formar profesionistas útiles a la sociedad.

Tenemos que preparar profesionales que reflexionen y que se desempeñen de manera óptima en los sectores productivos para beneficio de la sociedad y del país.

Señores empresarios y emprendedores, no dejemos escapar las oportunidades. Amen a su hogar, que es el país donde viven. Necesitamos que den valor al talento humano que tenemos en México.

**Dr. Carlos Enrique Pacheco Coello
y Mtra. Ana Beatriz de Jesús Vargas Loaiza**
Coordinadores de Dossier

Responsabilidad social: no a la indiferencia

MTRO. RUBÉN VARGAS QUIÑONES

Exdirector de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Juárez del estado de Durango
librería.vargas@gmail.com

Síntesis

Es indudable la relevancia que ha adquirido el trabajo del Contador Público en las empresas y en la administración pública, así como los ambientes político y económico en el que presta sus servicios profesionales. Estos factores obligan a analizar y adecuar los planes de estudio de la licenciatura en Contaduría, lo cual, a decir del autor de este artículo, debiera realizarse de manera conjunta con las instituciones afiliadas a la Asociación de Escuelas y Facultades de Contaduría y Administración, poniendo al Contador como figura central en el análisis de los principales problemas que afligen a México.

En diversos medios informativos estatales, regionales y nacionales se han dado a conocer algunos actos de corrupción detectados en las esferas gubernamentales en sus tres niveles: federal, estatal y municipal, en los cuales se mencionan por estar involucrados algunos miembros de nuestra profesión, en su calidad de servidores y funcionarios públicos que desempeñan altas responsabilidades en

la toma de decisiones, afectando, a final de cuentas, a la sociedad en general por ser de interés público.

Se señala a Contadores independientes, consultores de entidades públicas centralizadas, descentralizadas y autónomas, que son sujetos a investigación por supuestos delitos, denominados delitos de cuello blanco, lo cual, evidentemente, enciende una señal de alerta que debe preocuparnos y ocuparnos antes de que llegue a afectar la imagen institucional de nuestro organismo colegiado, imagen bien ganada gracias al digno comportamiento de muchas generaciones que le han dado lustre y prestigio a tan noble profesión y que nos fue heredada a las nuevas generaciones y obtenida con esfuerzo y amor para la organización que ha ganado un lugar y reconocimiento en el contexto de la sociedad mexicana, y más aún en el concierto mundial donde se le respeta y admira.

Es indudable que la administración pública se ha convertido en un campo profesional amplio donde el Contador Público ha incursionado y en el cual actúa desde hace tiempo, con todo lo que implica su desempeño, en un ambiente donde campean la ambición, el poder y la corrupción; por lo tanto, es evidente que la dinámica de su actuar adquiere importancia para el organismo que nos agrupa: el Instituto Mexicano de Contadores Públicos, así como los Colegios afiliados,

con un papel preponderante en la lucha que todos los mexicanos debemos emprender y coadyuvar en las acciones necesarias para vencer este flagelo que tanto daña a México.

Participar por medio de la Vicepresidencia de Docencia y de las comisiones de Ética Profesional y Responsabilidad Social en un amplio programa de difusión en las instituciones pertenecientes a la Asociación de Escuelas y Facultades de Contaduría y Administración (ANFECA), mediante un plan estratégico de reforzamiento de los programas de estudio actuales que tenga como objetivo fundamental situar al Contador Público, en el análisis de la corrupción en México, evitando que su análisis no sea superficial, sino, académicamente, el tema básico en la formación profesional futura.

Estamos ciertos de que el contenido de los programas universitarios establecidos en la formación académica del Contador Público o Licenciado en Contaduría se orienta a la formación del profesional para su ejercicio independiente y da énfasis a los servicios que se prestan a las empresas privadas en áreas que son definidas por las características de la entidad, región o mercado laboral; por lo tanto, se debe profundizar sobre el papel del Contador en ámbito público.

No hay duda de que los planes de estudio de la profesión son actualizados constantemente y responden a los cambios tecnológicos y económicos propios de una sociedad en constante cambio y demandante de mayor producción y productividad de los sectores del desarrollo integral de nuestro país: empresas públicas y privadas, en las cuales la Contaduría Pública desempeña un papel cada día más relevante y, por ende, la sociedad reclama de la profesión, no tan solo un servicio altamente eficiente, sino la actitud responsable social y ética; en especial, cuando se trata de una función pública cuya normatividad no sea letra muerta y sí, en cambio, que su aplicación y contenido filosófico sea ejemplo vigente y práctica constante, aceptando la orientación de sus documentos básicos, haciendo honor al legado de nuestros ilustres antecesores, cuyo ejemplo tutela a nuestro organismo colegiado; su acervo nos enorgullece, pues constituye la columna vertebral de nuestra existencia como profesión.

Dado el contexto descrito y el carácter humanístico que da sentido a la existencia del Instituto Mexicano de Contadores Públicos y sus Colegios Federados, no se puede ni se debe cerrar los ojos ante esta realidad y sí, en cambio, emprender una acción inmediata que ponga en el centro de análisis y discusión, la reflexión colegiada sobre la corrupción como problema que

La sociedad reclama de la profesión, no tan solo un servicio altamente eficiente, sino una actitud responsable social y ética

agobia a nuestra sociedad y que constituye la más grande crisis que habremos de enfrentar para sanear las organizaciones públicas y privadas afectadas por este mal social existente.

Démosle difusión permanente a nuestro Código de Ética Profesional y asumamos con amplio sentido cívico el compromiso con nuestra patria, respetemos la **responsabilidad social** que voluntariamente escogimos como Contadores Públicos. ¡No podemos permanecer indiferentes!

Hagámosle saber al joven estudiante en las aulas, en el despacho o en el servicio público que, a pesar del terrible porvenir que algunos nos presentan, la vida profesional nos ofrece más campos fértiles en los que cosecharán los mejores frutos, si ellos siembran con vocación de servicio los más grandes valores que la sociedad nos reclama.

En fin, aceptemos que desgraciadamente existe ese mal llamado corrupción y que estamos inmersos en esa terrible realidad social. Tenemos las armas normativas para que, con voluntad y vocación de servicio, reforcemos la difusión amplia y permanente de nuestro Código de Ética Profesional y auténtica **responsabilidad social**.

Siempre he cuestionado a algunos gobiernos estatales por qué el área de Finanzas Públicas no era preferentemente asignada al Contador Público, al igual que otras áreas de revisión, evaluación y control que son ocupadas por profesionales de otros perfiles, excepto la Contaduría. ☞

Las nuevas vacaciones

DR. RICARDO ALFREDO VARELA JUÁREZ
Profesor de la Facultad de Contaduría
y Administración de la UNAM
ravarela@hotmail.com

MTRA. NANCY DIERY FIGUEROA HERRERA
Profesora de la Facultad de Contaduría
y Administración de la UNAM
diery03@yahoo.com.mx

MTRA. MARÍA ELENA GARCÍA HERNÁNDEZ
Profesora de la Facultad de Contaduría
y Administración de la UNAM
mgarcia@fca.unam.mx

Síntesis

Los descansos que disfruta el trabajador durante la jornada, o bien entre dos jornadas y semanal, solo satisfacen en parte la finalidad del compromiso con el descanso. La limitación que imponen esos breves periodos de descanso y la preocupación de tener que reanudar las labores con sus responsabilidades normales, provocan un estado de disposición al trabajo aun estando fuera de este. En diciembre de 2022, los legisladores de nuestro país se reunieron para cumplir con las recomendaciones de la Organización del Trabajo en el sentido de revisar e incrementar los periodos vacacionales, por lo menos, en 18 días hábiles que es triple de lo que ordenaba nuestra Ley Federal del Trabajo.

El establecimiento de un descanso anual para el trabajador que le permita recuperarse del esfuerzo empleado en la ejecución del trabajo y como una prestación laboral, en la cual este periodo de vacaciones le permitirá tener el esparcimiento, cultivar de su persona o solo estar sin esas preocupaciones, libre y disponer de su tiempo, es una prestación obligatoria en nuestra Ley Federal del Trabajo, que tenía más de 70 años sin ser revisada por nuestros legisladores.

Antecedentes en México

El examen de la jornada de trabajo ha dejado ver que tener tiempo para descansar es tan importante como poseer tiempo para trabajar. En nuestra Ley Federal del Trabajo se establecen diversos tipos de descanso, pero es necesario insistir en la importancia que estos tienen. El descanso tiene como finalidad la conservación de la salud y de la vida; los seres humanos requieren del descanso por razones de vitalidad: fisiológicas, sociales y culturales.

Nuestra ley consciente de esas necesidades del trabajador, y de que este necesita tiempo libre para vivir ciertos acontecimientos, algunos cívicos, otros personales, familiares, sindicales, políticos y sociales, estableció y reglamentó las clases de descanso, según la siguiente categorización:

1. Descansos durante la jornada.
2. Descanso entre dos jornadas.
3. Descanso semanal.
4. Descanso por día feriados.
5. Descanso por permisos.

Un régimen integrado por diversos descansos favorece no solo al trabajador, sino a la empresa mediante su productividad, ya que el trabajador tiene la energía para aplicarla al trabajo. El descanso anual por vacaciones es un logro del siglo XX y no tiene antecedentes.

Los seres humanos requieren del **descanso por razones de vitalidad**: fisiológicas, sociales y culturales

En el VI informe publicado en 1953 por la Oficina Internacional del Trabajo, menciona: A comienzos del siglo XX, las vacaciones constituían un privilegio del que algunos disfrutaban, se otorgaba a ciertos de funcionarios públicos, personal administrativo, personal escogido por las empresas comerciales e industriales. Al comenzar el siglo pasado, era un número muy limitado de trabajadores, especialmente de la industria privada, quienes disfrutaban de aquellas vacaciones pagadas.

La Constitución de 1917 no incluyó los derechos a las vacaciones. La Organización Internacional del Trabajo en el convenio I de 1919, redactado en Washington, mencionó la necesidad de otorgar vacaciones a los trabajadores.

En México las vacaciones se otorgan inicialmente en el estado de Durango, en 1927; en Hidalgo, en 1928; en Oaxaca, en 1926; en Zacatecas y en Aguascalientes, en 1928; es hasta la ley de 1931 que, en su artículo 82, se otorgan los periodos vacacionales para todo el personal.

Dentro de nuestra legislación, el derecho de los trabajadores a vacaciones plantea varios aspectos que a continuación se analizan.

Condiciones que deben reunirse para generar el derecho a vacaciones

En el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, en su inicio declara: "Las personas trabajadoras que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones...".

Sería interesante plantear la siguiente pregunta: ¿qué debemos entender por "año de servicio"? Podríamos dar respuestas:

1. Año de servicios es lo que llamamos al transcurso de un año astronómico a partir del ingreso del trabajador en el transcurso de un año.
2. Año de servicio, es la prestación de los servicios.

Si aceptamos que "año de servicio" es el transcurso de un año astronómico, a partir de la fecha en que ingresó el trabajador a prestar sus servicios para una empresa, transcurrido ese periodo el trabajador que no lo haya laborado por completo, tiene derecho a disfrutar de vacaciones. Por otra parte, si consideramos que "años de servicio es la prestación del trabajo durante un año", tenemos que aceptar que, si un trabajador no presta sus servicios todo el año, no tiene derecho a disfrutar de vacaciones, se tendría que esperar más de un año astronómico hasta que se tuviera un año realmente prestado.

En realidad, esta expresión de la Ley no ha presentado controversias, en términos generales las empresas otorgan el periodo vacacional, ya sea en forma anticipada o proporcional al tiempo realmente trabajado.

El número de días de vacaciones va en relación directa al número de años cumplidos por el trabajador en su empresa.

Ahora bien, si mantenemos el principio de "año de servicio" es el transcurso de un año astronómico, a partir de la fecha de ingreso al trabajo debemos aclarar qué es la duración del periodo vacacional y para determinarlo la duración de esas vacaciones debemos definir: el número de años de servicio y el número de días trabajados durante el año.

En cuanto a la primera cuestión, la ley otorga los días de vacaciones de conformidad con la tabla 1, que ya contempla la reforma de la ley, a partir del 1° de enero de 2023.

Tabla 1. Nuevos periodos de vacaciones

Años de antigüedad	Días de vacaciones hasta 2022	Días de vacaciones a partir de 2023
1	6	12
2	8	14
3	10	16
4	12	18
5 a 9	14	20
10 a 14	16	22
15 a 19	18	24
20 a 24	20	26
25 a 29	22	28

La ley prescribe que los días de vacaciones deben ser días laborables, lo cual significa que a esos días de descanso se debe incluir el séptimo día y sus partes proporcionales. Cabe mencionar que no deben incluirse en ese mismo periodo los días festivos que coincidan.

Estos conceptos se muestran en la tabla 2.

Tabla 2. Días de vacaciones más el séptimo día y sus partes proporcionales

Años de antigüedad	Días de vacaciones hasta 2022	Séptimo día hasta 2022	Días de vacaciones a partir de 2023	Séptimo día a partir de 2023
1	6	1.00	12	2.00
2	8	1.33	14	2.33
3	10	1.66	16	2.66
4	12	2.00	18	3.00
5 a 9	14	2.33	20	3.33
10 a 14	16	2.66	22	3.66
15 a 19	18	3.00	24	4.00
20 a 24	20	3.33	26	4.33
25 a 29	22	3.66	28	4.66

"Días trabajados" y "tiempo de servicio" no son los días que materialmente laboró el trabajador, sino también son los festivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgos del trabajo, los incluidos en las mismas vacaciones, los de descanso y los convenidos en los Contratos Colectivos de trabajo, y los que el trabajador se encuentre a disposición del patrón, aunque no trabaje. No se computarán como "días trabajados" las faltas de asistencia injustificadas, por enfermedad general, por castigos entre otras.

En el convenio número 52 de la OIT, se establece en el artículo 2 que las legislaciones en cada país podrán autorizar los periodos vacacionales fraccionados en la parte que exceda de seis días laborables.

En términos generales se recomienda a las empresas elaborar su programa anual de vacaciones donde se acuerde con cada trabajador las fechas en que disfrutarán sus periodos vacacionales; se debe dar preferencia a los trabajadores más antiguos.

Vacaciones según las leyes en países latinoamericanos

En la región latinoamericana se tienen conceptos de vacaciones similares, aunque la cantidad de días a disfrutar presente diferencias según cada país. A continuación, mostramos a ustedes las tendencias de algunos países tanto de Centroamérica como de Sudamérica que nos permiten establecer diferencias de leyes y costumbres.

Cuadro 1. Artículos de las leyes del trabajo en países seleccionados de Latinoamérica

Argentina	<p>El trabajador gozará de un periodo mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De 14 días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de 5 años. • De 21 días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de 5 años no exceda de 10. • De 28 días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de 10 años no exceda de 20. • De 35 días corridos cuando la antigüedad exceda de 20 años. (Artículo 150)
-----------	--

Chile	<p>Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con remuneración íntegra. Todo trabajador, con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados. (Artículos 67 y 68)</p> <p>Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a 15 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (Artículo 186)</p>
Ecuador	<p>Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un periodo ininterrumpido de 15 días de descanso. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de 5 años al mismo empleador tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes, siendo el tope máximo 15 días. (Artículo 69)</p>
México	<p>Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a doce días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a dieciocho, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco. (Artículo 76)</p>
Perú	<p>Tienen derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de 4 horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios. (Decreto N° 713, Artículo 11)</p> <p>Los empleadores tienen la obligación de conceder a todo trabajador un periodo de vacaciones de 14 días laborables, con disfrute de salario, conforme a la escala siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Después de un trabajo continuo no menor de un año ni mayor de cinco, catorce días de salario ordinario. • Después de un trabajo continuo no menor de cinco años, dieciocho días de salario ordinario. Las vacaciones pueden ser fraccionadas por acuerdo entre el trabajador y el empleador; pero, en todo caso, el trabajador. • Debe disfrutar de un periodo de vacaciones no inferior a una semana. Se prohíbe el fraccionamiento si el trabajador es menor de edad. (Artículo 177) <p>Para la aplicación del artículo 179 rige la siguiente escala:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores con más de 5 meses de servicios, 6 días. • Trabajadores con más de 6 meses de servicios, 7 días. • Trabajadores con más de 7 meses de servicios, 8 días. • Trabajadores con más de 8 meses de servicios, 9 días. • Trabajadores con más de 9 meses de servicios, 10 días. • Trabajadores con más de 10 meses de servicios, 11 días. • Trabajadores con más de 11 meses de servicios, 12 días. (Artículo 180)
Venezuela	<p>El periodo de vacaciones comprende 15 días remunerados por año de trabajo ininterrumpido y un día adicional por año sucesivo de servicio hasta 15 días hábiles. (Artículo 219)</p>

En resumen, podemos decir que el promedio de los días de vacaciones por primer año de servicios es de 15.3 días.

La prima vacacional

Nuestra Ley Federal del Trabajo impone el pago de una prima de vacaciones; en la ley de 1931 no se incluyó, en los Contrato Colectivos de Trabajo sí se otorgó en algunos casos. Es hasta 1970 que se incorpora otorgando 25% adicional a los sueldos días que se paguen durante el periodo vacacional.

Es así como la prima vacacional se incluye en el catálogo de prestaciones de nuestra Ley, en la exposición de motivos nos dice: "El fin de que los trabajadores disponga de un ingreso extraordinario que le permita disfrutar las vacaciones".

A continuación, mostramos las tendencias que se presentan en Latinoamérica en los países seleccionados.

Cuadro 2. Prima de vacaciones

Argentina	<p>Los trabajadores tienen derecho a una remuneración especial durante las vacaciones anuales que se calcula dividiendo el salario mensual por 25 y luego multiplicar esta cantidad por el número de días de vacaciones anuales. Si ambas partes están de acuerdo, hasta un tercio de las vacaciones anuales puede ser prorrogado para el año siguiente. (Artículos 150 al 157 y 164 de la Ley de Contrato de Trabajo)</p>
Chile	<p>Trabajadores con más de un año de servicio tienen derecho a vacaciones anuales de quince (15) días laborales con paga completa. Los trabajadores que prestan servicios en la XII Región de Magallanes y Antártica Chile, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena, tendrán derecho a vacaciones anuales de veinte días hábiles. Las vacaciones se otorgarán preferentemente en primavera o verano, teniendo en cuenta las necesidades del servicio. Todo trabajador con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de vacaciones por cada tres nuevos años trabajados, y esta licencia extra se puede negociar de forma individual o por medio de la negociación colectiva. El descanso tiene que ser continuo, pero si excede los diez días hábiles se puede dividir por mutuo acuerdo. Las vacaciones anuales no pueden ser sustituidas por una compensación en efectivo. Las vacaciones anuales podrán ser acumuladas y pueden ser disfrutadas de forma continua hasta por dos periodos consecutivos. Durante las vacaciones anuales, los trabajadores recibirán su salario íntegro. (Artículos 67 al 73 del Código de Trabajo)</p>
Ecuador	<p>Todo trabajador debe tomar un descanso obligatorio de vacaciones todos los años. Para efectos del cálculo de las vacaciones se considera como salario, los pagos que el empleador haga al trabajador en concepto de primas de producción, bonificaciones y gratificaciones. (Artículo 19, Ley 44 de 1995)</p> <p>La remuneración de las vacaciones se hace tomando en cuenta las siguientes normas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un mes de salario cuando el mismo es mensual y se ha trabajado once meses consecutivos para un mismo empleador. • Cuatro semanas y un tercio (4 1/3) cuando el salario es semanal y se ha trabajado once meses consecutivos para un mismo empleador. • Cuando se trate de trabajadores pagados por hora o por día, se dividirá el total de la remuneración ordinaria y extraordinaria que hubiese recibido el trabajador en los últimos once meses de servicios por el número de jornadas ordinarias servidas. Para el cálculo del tiempo que da derecho a vacaciones, se incluyen los descansos semanales, días de fiesta o duelo nacional, licencia por enfermedad y ausencias justificadas durante el año.

México	<p>Los trabajadores tienen derecho a vacaciones anuales, sin embargo, la duración depende de la antigüedad del trabajador. Esto es:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 12 días laborales cuando la antigüedad es de un año de servicio. • Por los siguientes 3 años, el periodo vacacional se incrementa 2 días por cada año de servicio, de modo que cuando un trabajador alcanza los 4 años de servicio, la duración de las vacaciones anuales es de 20 días hábiles. • Al término de cada 5 años de servicio, el trabajador tiene derechos a 2 días adicionales de vacaciones anuales. Entonces el trabajador con 5 años de servicio en México tiene derecho a 20 días hábiles de vacaciones anuales. <p>Las vacaciones anuales no pueden ser reemplazadas con remuneraciones por esos días. Se requiere que a los trabajadores se les den sus vacaciones anuales dentro de los seis meses al término del año laboral. La ley laboral no establece el periodo mínimo de vacaciones anuales y dice que, si la relación de trabajo se termina antes de completar el año, el empleado tiene derecho a recibir un salario en proporción al tiempo de servicio. Las vacaciones anuales son totalmente pagadas y a los trabajadores se les paga un bono especial de 25% por el periodo de festividades adicional a su pago. (Artículos 76 al 81 de La Ley Federal de Trabajo)</p>
Perú	<p>Un empleado tiene derecho a 30 días de vacaciones anuales pagadas, luego de 12 meses de servicio continuo con el mismo empleador. (Artículo 10 del Dec. Leg. N° 713). No existe ninguna disposición en la ley que indique aumento en las vacaciones anuales por antigüedad.</p> <p>El importe a pagar por la licencia anual es igual al salario percibido por el trabajador. El pago de las vacaciones anuales se tiene que hacer antes de empezar las vacaciones. En los casos generales, la ley no permite la división de las vacaciones. Sin embargo, el trabajador puede presentar una solicitud al empleador para dividir las vacaciones en periodos más cortos. Sin embargo, la duración no puede ser inferior a 7 días. La ley también permite que los trabajadores reciban una compensación por la mitad (15 días) o la licencia completa (un mes) en lugar de tomarse los días de vacaciones anuales.</p>
Venezuela	<p>Se paga al trabajador, adicional a sus vacaciones, 7 días de salario más un día por cada año ininterrumpido de servicio, hasta un total de 21 días de salario. (Artículo 223)</p>

En la Comunidad Europea

La doctrina en Europa considera la obligación de otorgar vacaciones en materia de trabajo como un asunto de salud laboral. En este sentido, la normativa de esos países considera que mejora la seguridad, la higiene y la salud de los trabajadores y esto se asocia a un objetivo que no puede subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico.

En este sentido, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas ha impuesto una interpretación doctrinal de las vacaciones que, en algunos aspectos, contradice la doctrina que hasta el momento venían vertiendo esos tribunales para solucionar los supuestos del periodo vacacional y de baja maternal. Ello demuestra, una vez más, que el régimen de disfrute del derecho a vacaciones sigue generando problemas de aplicación práctica en esas regiones, por más que se cuente con ciertas pautas de resolución asentadas.

De manera particular, desde de 4 de noviembre de 2003, respecto del tiempo de trabajo, recoge en su capítulo 2 los periodos mínimos de descanso, y concretamente, en su artículo 7, se refiere a las vacaciones anuales, disponiendo en concreto lo siguiente:

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un periodo de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales.
2. El periodo mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral.

En resumen, podemos decir que **el promedio de los días de vacaciones por primer año de servicios es de 15.3 días**

Conclusión

La relevancia de que el trabajador pueda gozar de un periodo vacacional se convierte no solamente en un beneficio económico sino de salud; el número de días no se había incrementado desde 1931, este hecho no consideraba la mejoría económica que muchas empresas habían tenido, su crecimiento y desarrollo.

El costo de este aumento de la prestación es de 1.7% anual y si incluimos la prima vacacional asciende a 2.2% del costo anual del sueldo, si una empresa no puede asumir este costo cuestionaríamos su capacidad de hacer negocios.

Estas modificaciones obedecen a presiones de los socios comerciales del Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá en donde se trata de evitar un Dumping basado en los bajos niveles salariales que se dan en nuestro país.

Es tiempo de que el mexicano aprecie al mexicano y su trabajo; existe un descuido imperdonable en nuestras relaciones laborales, mucho de los sindicatos han desaparecido por corrupción y desinterés, las áreas de recursos humanos no han hecho su trabajo, adicionalmente se presentan otros factores que agravan la situación. ☹

Fuentes consultadas

- Alonso García, M. A. y Gutiérrez García, E. (s. f.). Compatibilidad del disfrute de vacaciones y el permiso de maternidad. Thomson Aranzadi. Aranzadi Social.
- Dessler, G. y Varela, R. (2017). *Administración de recursos humanos. Un enfoque latinoamericano*. México: Pearson.
- García Pinet, J., Garrigues Jiménez, A. y otros (2007). Comentarios a la ley de igualdad. CISS.
- Garrigues Giménez, A. (2004). *La maternidad y su consideración jurídico-laboral y de Seguridad Social*. CES, p. 174.
- Sempere Navarro, A. y otros (2005). *Jornada laboral, vacaciones, permisos y suspensión del contrato de trabajo*. Thomson Aranzadi.
- Sempere Navarro, A. y Charro Baena, P. (s. f.). El disfrute de las vacaciones laborales es transferible a un año posterior al que se devengó, pero no compensable económicamente. Thomson Aranzadi.
- Varela, R. y Lerma, A. (2017). *Gestión del talento humano*. México: FCA-UNAM.
- Ferat Toscano, M., García Páez, B. y Varela Juárez, R. A. (2018). *Responsabilidad social de empresa. Enfoque metodológico*. México: Editorial Gasca.

Talento, salud mental y productividad

MTRA. MARTHA BEATRIZ VALDERRAMA SÁNCHEZ

Presidenta del Consejo Académico Maestría de Capital Humano en Universidad Anáhuac México
valderrama@anahuac.mx

Síntesis

Mantener una excelente salud mental-emocional entre los colaboradores ha pasado a ser un asunto prioritario en las empresas, pues solo aquellas que se interesen por el talento de sus integrantes y por cuidar su salud de manera integral pueden alcanzar los objetivos que se planteen, propiciar ambientes armoniosos en los equipos de trabajo y sobresalir en el plano productivo.

Importancia del talento y su salud mental

Deseo iniciar compartiendo mi visión respecto a que las personas son las verdaderas creadoras de valor en las organizaciones y para lograrlo hay que cuidar varios aspectos que van desde la atracción, selección, capacitación y desarrollo del talento hasta el clima, la salud y la cultura organizacional.

Para contar con una organización saludable, el primer elemento por cuidar es su personal. Por ello, independientemente de que nuestros colaboradores cubran el perfil de competencias para desempeñar sus cargos, debemos cuidar de su salud integral haciendo énfasis en la salud mental-emocional. Asimismo, es necesario abordar la importancia de tener buenos hábitos con nuestros colaboradores con el fin de evitar trastornos mentales, por lo que se necesitan incorporar buenas prácticas que permita el bienestar y el desempeño efectivo de las personas para mejorar su productividad.

Salud mental

Es normal que un ser humano exprese sus emociones por medio de un factor que altere su comportamiento, que depende del manejo de herramientas emocionales con las cuales las personas cuentan para expresar su reacción, y la respuesta siempre traerá una consecuencia por la causa aplicada. En este plano, nuestros colaboradores tienen un entorno que va más allá de lo laboral y,

dependiendo del individuo, la carga de afectación a dichas situaciones.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud mental es "el estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, trabajar de forma productiva y fructífera, y es capaz de hacer una contribución a su comunidad".

El IMSS da al término un significado más específico y lo relaciona particularmente con el estrés: "Es el estado de equilibrio que debe existir entre las personas y el entorno sociocultural que los rodea; incluye el bienestar emocional, psíquico y social e influye en cómo piensa, siente, actúa y reacciona una persona ante momentos de estrés".

Si bien es cierto que la mente puede llegar a dominar nuestro estado físico, también es cierto que las instituciones no cuentan con los recursos suficientes para orientar y atender la importancia de la salud mental. Lo anterior se refleja por la Organización Panamericana de la Salud (OPS) en 2020, donde las cifras en los servicios de salud mental representaban 2.8% del gasto total destinado a la salud en general en todo el mundo, de manera que existe un incremento de trastornos mentales por la falta de difusión de la información, siendo esta una alteración en la salud mental.

Trastornos mentales

La OMS define al trastorno mental como "una alteración clínicamente significativa de la cognición, la regulación de las emociones o el comportamiento de un individuo".

Cifras mundiales

Según Global Health Data Exchange (GHDx), en 2019 una de cada ocho personas en el mundo (970 millones de personas) padecían un trastorno mental. Los más comunes son la ansiedad y los trastornos depresivos, pero con base en la OMS en 2020 aumentaron considerablemente debido a la pandemia de COVID-19; las estimaciones iniciales muestran un aumento de 26 y 28% de la ansiedad y los trastornos depresivos graves en solo un año.

Cifras en México

Según el gobierno federal, en México solo dos de cada 10 personas con alguna condición mental que requiere atención la obtiene, por lo que aquellas que logran ser atendidas, no siempre reciben la ayuda adecuada. Con base en el censo de 2020,

realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), a lo largo del territorio nacional hay un millón 590,583 personas con algún problema o condición mental. 54% hombres y 46% mujeres, y alrededor de 264,518, es decir, 16.6% tienen algún problema o condición mental y alguna limitación, también 34.5% de 30 a 59 años y 14.4% de 60 años o más. Eso quiere decir que casi la mitad (48.9%) son adultos.

Relación del COVID-19 en la salud mental

Según el Instituto de Salud Global de 30-60% de los pacientes con COVID-19 sufren manifestaciones del sistema nervioso central y periférico, sin embargo, ningún estudio ha informado de daño cerebral transitorio. El delirio es el síndrome neuropsiquiátrico agudo más frecuente, seguido de un estado de desánimo y ansiedad.

Asimismo, las cifras en México indican un rango de edad en el que los colaboradores muestran una preparación con un rango gerencial o mayor por los años de experiencia en sus áreas.

Impacto de la salud mental y la productividad

Un claro ejemplo del control de la mente y su alteración en la productividad son los deportistas y su preparación previa a una competencia; según la Federación Mexicana de Asociaciones de Atletismo AC (FMAA), los atletas deben regular sus emociones, aprender a centrar su atención, así como procurar tener una buena relación con su entorno, sus compañeros de equipo y entrenador.

La pandemia en los negocios es una amenaza para las organizaciones porque no la podemos controlar; asimismo, ha provocado profundas alteraciones socioeconómicas, aumentando la presión financiera y mostrando las desigualdades en salud. Afirmamos que la crisis económica afecta a un número creciente de personas que se enfrentan a preocupaciones inesperadas sobre las finanzas y el desempleo, lo cual provoca sentimientos de desesperanza y desesperación en personas en edad productiva.

Sin embargo, debemos aprender de ella y desarrollar respuestas que nos lleven al crecimiento, dada la apertura de nuevas oportunidades en el mercado. Considero que solo las empresas que se interesan por su talento y aceptan el reto de cuidar la salud mental en sus colaboradores, son las entidades que pueden dar resultados y ser más productivas.

Nuevas formas de trabajo

Cabe destacar que el buen uso de la tecnología coadyuva a la productividad, siempre y cuando se implemente de manera correcta. En 2020 el porcentaje de mexicanos con trabajo remoto permanente se disparó de 34 a 68%, esto vino a modificar los escenarios laborales y el respeto por la salud de las empresas y sus colaboradores se tornaron en la prioridad organizacional.

Los principales retos de trabajo a distancia son: la adopción de nuevas formas de comunicación y supervisión; el respeto al derecho de la desconexión al concluir la jornada pactada y los acuerdos de horarios laborales. Lo anterior obedece a que durante la pandemia se observó que no existía equilibrio entre las actividades personales y laborales bajo la modalidad del teletrabajo, pues este invadía el tiempo personal, lo cual desencadenó trastornos de ansiedad y estrés. Las organizaciones deben enfatizar el desarrollo preventivo de nuevas habilidades como la flexibilidad, la adaptabilidad, la escucha, la comunicación, el autocontrol y la resiliencia para sus colaboradores.

Recomendaciones

¿Qué pueden hacer los empleadores para contribuir a la salud mental de los colaboradores?

Sensibilizarse en temas de salud mental; modificar los factores de riesgo del estrés en el trabajo; facilitar el acceso a la atención de salud para los empleados que lo necesiten; ser perceptivos y flexibles a las necesidades de sus empleados, entendiendo su situación personal; combatir el estigma y fomentar la discusión abierta sobre salud mental en el trabajo.

En el lugar de trabajo, crear un ambiente de empatía y cordialidad, así como de aspectos positivos; exaltar las cualidades y capacidades del personal; mostrarse prudente, pero atento a los sentimientos de los trabajadores y sus problemas personales; brindar beneficios profesionales a favor de la salud mental para los empleados.

¿Qué deben hacer los colaboradores para favorecer su salud mental?

Ayudar a reconocer los signos de la depresión, incluyendo la tristeza excesiva, la desesperanza, la pérdida de interés en actividades y los cambios de apetito o del sueño. Buscar ayuda cuando se necesite, y apoyar a quien esté sufriendo, para que busque ayuda. Hablar

con el empleador sobre sus necesidades emocionales y practicar la resiliencia y el autocuidado.

El 23 de octubre de 2019 comenzó a aplicarse la Norma Oficial Mexicana 35, ley que busca reconocer el estrés laboral, por lo que ya será obligatorio que las empresas midan y tomen en cuenta la salud mental de sus empleados.¹

En México, cada vez más empresas intensifican acciones para garantizar que sus colaboradores estén en óptimas condiciones dentro del espacio laboral, promoviendo el balance en la vida por medio de programas de deporte y recreación, atención psicológica presencial y por vía telefónica, estableciendo principios de convivencia para propiciar un ambiente armonioso en los equipos de trabajo, y gestionando descuentos para servicios médicos. Con todo esto, contribuyen a que cada miembro de la organización pueda desarrollarse profesionalmente y alcance un equilibrio que le brinde estabilidad.🔗

1 Cornejo, V. (2019). Salud mental y productividad en el trabajo. Fundación para la Salud Mental Integral. Disponible en: <<http://fundacioncontinua.com/blog/salud-mental-y-productividad-en-el-trabajo/>>.

Fuentes consultadas

Aguilar, H. (2020). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, NOM 035 STPS 2018 vs. COVID, Webinar. Herminia Aguilar, Psicoterapia y Consultoría Empresarial.

Araya, R. (2 de enero de 2023). ¿Por qué es fundamental acabar con el estigma y los prejuicios e invertir en salud mental? *Gente Saludable*. Disponible en: <<https://blogs.iadb.org/salud/es/por-que-es-fundamental-acabar-con-el-estigma-y-los-prejuicios-e-invertir-en-salud-mental/>>.

Badillo, D. (3 de abril de 2022). En México se ignora a ocho de cada 10 personas con algún problema o condición mental. *El Economista*. Disponible en: <<https://www.eleconomista.com.mx/politica/En-Mexico-se-ignora-a-ocho-de-cada-10-personas-con-algun-problema-o-condicion-mental-20220401-0064.html>>.

Federación Mexicana de Asociaciones de Atletismo, A.C. (8 de octubre de 2020). Importancia de la salud mental en el deportista. FMAA Atletismo. Disponible en: <<https://www.fmaa.mx/post/importancia-de-la-salud-mental-en-el-deportista>>.

Instituto de Sanimetría y Evaluación Sanitaria. Global Health Data Exchange (GHDx). Disponible en: <<https://vizhub.healthdata.org/gbd-results/>>. Consultado el 5 de enero de 2023.

Organización Mundial de la Salud (2 de marzo de 2022). Salud mental y COVID-19: datos iniciales sobre las repercusiones de la pandemia. Organización Mundial de la Salud. Disponible en: <https://www.who.int/es/publications/item/WHO-2019-nCoV-Sci_Brief-Mental_health-2022.1>.

Organización Mundial de la Salud (3 de junio de 2022a). Por qué la salud mental debe ser una prioridad al adoptar medidas relacionadas con el cambio climático. Organización Mundial de la Salud. Disponible en: <<https://www.who.int/es/news/item/03-06-2022-why-mental-health-is-a-priority-for-action-on-climate-change>>.

Organización Mundial de la Salud (17 de junio de 2022b). La OMS subraya la urgencia de transformar la salud mental y los cuidados conexos. Organización Mundial de la Salud. Disponible en: <<https://www.who.int/es/news/item/17-06-2022-who-highlights-urgent-need-to-transform-mental-health-and-mental-health-care>>.

Organización Panamericana de la Salud (8 de octubre de 2020). No hay salud sin salud mental. Organización Panamericana de la Salud. Disponible en: <<https://www.paho.org/es/noticias/8-10-2020-no-hay-salud-sin-salud-mental>>.



Instituto Mexicano de
Contadores Públicos

tienda.imcp.org.mx

Suscríbete
a nuestra revista
y recíbela en formato
impreso y digital

*La información más completa y
actual del ámbito contable solo la
encontrarás aquí*

\$1,200.00
Anualidad

libreria@imcp.com.mx

Tel. 55 52 67 64 27

Tienda
en línea





Entrevista

Carlos Alberto Estrada Pinto

Rector de la Universidad Autónoma de Yucatán

ENTREVISTA POR

Dr. Carlos Enrique Pacheco Coello

Docente, Consultor, Investigador

pcoello@correo.uady.mx

Fotografía: cortesía del entrevistado

Ingeniero Químico Industrial, egresado de la Universidad Autónoma de Yucatán. Posee la Maestría en Ciencias de la Integración de Procesos por la University of Manchester. Asimismo, es especialista en Gestión de Instituciones de Educación Superior.

Ha sido Director General de Desarrollo Académico, Coordinador del Sistema de Licenciatura, Presidente de la Comisión Permanente de Presupuestos del H. Consejo Universitario, Director de la Facultad de Ingeniería Química y Secretario Académico de esta facultad.

Además, fue integrante de la Comisión de Selección del Sistema Estatal Anticorrupción de Yucatán, Presidente de la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Química, A.C., y Presidente del Instituto Mexicano de Ingenieros Químicos, A.C.

Señor Rector, ¿considera que es importante tener dentro del Claustro Universitario profesores con el talento necesario para que la formación de los egresados cumpla su función de servir a la sociedad?

Sí, este aspecto es vital, ya que debemos formar personas que no solo van a ejercer una profesión, sino que son parte de la sociedad, por lo cual el personal docente necesita el talento para desarrollar las habilidades y competencias que les servirán en su futura vida laboral, así como establecer los cimientos para el aprendizaje a lo largo de la vida en temas de su área de conocimiento y de competencias globales, interculturales y digitales que están y estarán en continua evolución.

En su gestión, ¿cuáles son las estrategias para que los profesores sean capacitados de tal forma que permitan combinar los diferentes esquemas para una formación integral de los egresados?

Es necesario potenciar las experiencias ganadas durante la pandemia en el uso de tecnología educativa e implementación de las TIC en los procesos

de enseñanza y aprendizaje, y aplicarlo en cada integrante de la comunidad universitaria. Por supuesto, esto se aplica también para el personal docente.

En los procesos de formación y capacitación del personal docente, además de las temáticas relacionadas con el área de conocimiento de sus asignaturas y el desarrollo de competencias pedagógicas, digitales y socioemocionales, ofreceremos y promoveremos talleres, conferencias, cursos y otros procesos educativos con enfoque de aprendizaje efectivo sobre respeto, igualdad, conductas apropiadas y demás temas para la sana convivencia, enfatizando el respeto a los derechos humanos de todas las personas, en especial a los grupos en situación de discriminación considerados en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado de Yucatán.

La UADY tiene como misión promover oportunidades de **aprendizaje para todas y todos**, por medio de una educación humanista, pertinente y de calidad

Muchos empresarios piensan que los egresados de la licenciatura en Contaduría solo son útiles para pagar contribuciones y desconocen el valor de sus aportaciones para ayudar al empresario a crecer, permanecer y servir a la sociedad; asimismo, la toma de decisiones que realizan se basa en pláticas de café. ¿Cuál es la estrategia para que consideren la valía de un egresado de la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY)?

La estrategia es fomentar una relación cercana, sana y productiva entre la UADY y quienes tienen empresas. Es permitir que nos conozcan, que esas pláticas de café que mencionaste las tengan con nosotros, que vean lo que ofrecemos y crear un lazo basado en la comunicación y colaboración bidireccional que nos permita brindar lo que necesitan o necesitarán por parte de quienes egresan de nuestra universidad, así como involucrarlos en la formación de nuestro alumnado mediante la educación dual, en la elaboración de los planes y programas de estudio, en la educación continua.

Las empresas son parte importante en el proceso de formación de cada profesionista y las universidades tenemos una conexión directa con las diversas organizaciones a partir de nuestras investigaciones y la formación de su personal actual o futuro. Entre más productiva sea nuestra relación, mayor beneficio tendrá la sociedad.

Ante la reducción de presupuesto para las universidades públicas, ¿cuál es su plan de acción para formar y capacitar a los docentes y a los futuros egresados con talento no solo en conocimientos, sino también con humanismo?

Tengo muy claro que la educación no solo cambia vidas, sino las mejora. Y la UADY tiene como misión promover oportunidades de aprendizaje para todas y todos, por medio de una educación humanista, pertinente y de calidad.

Cuando tenemos claro para qué existimos y a dónde queremos llegar, lo que adecuamos es la ruta considerando la situación actual y futura; por ello, un rubro importante en mi gestión es la obtención de recursos propios, tanto para la formación de personas como para la investigación;

mantener lo que nos funcionó y aprender de lo que no para poder innovar. Por tal razón, el plan de acción para esta captación de recursos incluye crear nuevas empresas universitarias, fortalecer los programas de educación continua y servicios de las dependencias con base en diagnósticos de necesidades de los sectores productivos, convenios con cámaras empresariales y estrategias de mercado, incrementar la certificación de competencias, proyectos de vinculación y formular proyectos competitivos para participar en convocatorias por recursos provenientes de fuentes internacionales.

La otra parte tiene que ver con priorizar el gasto e inversión en programas académicos y de investigación, infraestructura y servicios de las TIC de las diferentes escuelas, facultades, unidades académicas, la unidad multidisciplinaria Tizimín y las unidades de inserción social, así como en la habilitación del personal docente, directivo, administrativo y manual en las áreas propias de su desempeño profesional como en temas de inclusión, equidad, cultura digital y habilidades para la vida.

¿Es correcta la estructura organizacional de la UADY o se va a revisar y, en su caso, modificar?

Revisaremos y modificaremos lo que sea necesario, desde los procesos académicos para que sean más ágiles y eficientes como lo son el diseño curricular de planes y programas, la elaboración de planeaciones didácticas, los procesos y sistemas de evaluación hasta la estructura orgánica y los procesos administrativos, los cuales deben ser adecuados para la atención y servicio a usuarios, tanto internos como externos.

La UADY es un referente para muchas universidades y esto se puede comprobar por el nivel de sus egresados. En la actualidad, el papel de los profesores debe ser de verdaderos guías de los futuros profesionales, ¿qué opina al respecto? ¿Se modificará el Modelo Educativo para la Formación Integral (MEFI) o considera que el actual modelo cumple su misión?

En el mundo actual, en donde lo único constante es el cambio acelerado, es fundamental adaptarse con rapidez a las variaciones del entorno a fin de responder con oportunidad a las demandas sociales y a la solución de problemáticas del contexto. Por lo anterior, nuestra Universidad debe mantenerse atenta a esos cambios e incluso ser promotora de ellos, así que, por supuesto que el Modelo Educativo debe mantenerse en un proceso de mejora continua que

nos permita cumplir con nuestra misión que mencioné con anterioridad, teniendo en cuenta que el Modelo Educativo es un medio, no un fin.

En su administración ha considerado pactar con las organizaciones empresariales o gubernamentales, alinearse con ellas y así obtener más recursos mediante la creación de nuevos modelos. ¿Cuál será la estrategia en su gestión?

En primer lugar, establecer esa cercanía con los sectores público, privado y social a fin de revisar la oferta actual de programas de posgrado (especialidades, maestrías y doctorados), así como generar nuevos programas que atiendan tanto las demandas sociales como aspectos del desarrollo científico y tecnológico.

Asimismo, apoyar a grupos de investigación y cuerpos académicos de nuestra Universidad para que desarrollen proyectos de investigación pertinentes y con impacto social que contribuyan a resolver problemáticas en los diversos sectores, con base en nuestras fortalezas institucionales.

Señor Rector, ¿cuáles serán sus acciones para mantenerse dentro del ranking de las mejores universidades y seguir siendo referente para otras casas de estudio?

Orientar todos nuestros esfuerzos y trabajar de manera coordinada con los sectores de la sociedad para cumplir con la misión de nuestra Institución, en algunos casos, adaptándonos y en otros promoviendo cambios en este entorno de acelerado movimiento.

Más allá de los rankings me interesa incrementar la cobertura educativa con calidad, ser la voz confiable en temas de interés para la sociedad y que la Universidad sea la promotora del bienestar social, la preservación y promoción de la cultura y la transformación social, para incidir en el desarrollo socioeconómico, científico y tecnológico local, regional, nacional e internacional.

Mtro. Carlos Estrada Pinto, muchas gracias por concedernos esta entrevista. El IMCP y la revista Contaduría Pública le agradecen su gentileza.

Al contrario Dr. Pacheco, le agradezco mucho por esta entrevista y por la oportunidad de expresar la visión y compromisos de la UADY para los siguientes años. ☺

El desempeño profesional del Contador Público y la influencia de los valores éticos

M.D.F. ANA BEATRIZ DE JESÚS VARGAS LOAIZA
Socia de Hernández Vargas Contadores Públicos
Asociada del Colegio de Contadores Públicos de Durango, A.C.
abvargas@gmail.com

Síntesis

Hoy en día la profesión contable organizada del país está convencida de que el trabajo que lleva a cabo en los sectores público y privado del país debe fundamentarse en el Código de Ética Profesional, del cual emanan los principios y valores que rigen el ejercicio profesional de los Contadores y que hacen realidad el compromiso social y profesional de la Contaduría Pública ante la sociedad.

Introducción

La piedra angular de nuestra profesión debe ser su actuar ético. En este artículo pongo sobre la mesa algunas consideraciones que como profesión debemos fortalecer, ya que nuestra profesión va más allá de lo fiscal. En su actuar muchos Contadores lo han demostrado. El que hayamos establecido un código de ética de nuestra práctica desde 1925, con sus actualizaciones posteriores, demuestra que el ejercicio profesional del Contador tiene siempre presente sus principios y valores éticos; lo fiscal no queda exento de aplicarlos.

Adaptándonos a la nueva realidad

Nuestra profesión se encuentra en constante evolución, cada día nos adaptamos a las exigencias de nuevas maneras de realizar negocios, las novedosas tecnologías y las innovadoras formas en que se comunica la información; asimismo, estamos expuestos al bombardeo constante de tutoriales, videos e información en redes sociales que no siempre son fidedignas y ciertas; muchas de estas manejadas por personas que no tienen las bases sobre nuestra profesión.

Como profesión organizada es importante que establezcamos medidas que den certeza a los usuarios de la información financiera; por ello, siempre debemos conocer la relevancia de lo que estamos realizando, ya que del ejercicio profesional depende el patrimonio de nuestros clientes. Los Contadores Públicos nos hemos caracterizado por el actuar ético y esto no debe desaparecer ni cambiar. En materia fiscal es común que se señale que no se requiere la contratación de un Contador, como si esta fuera la única área de desarrollo de nuestra profesión; se olvidan que gracias a la información financiera se obtienen los datos necesarios para cualquier declaración de carácter fiscal. Con los cambios decretados por las autoridades hacendarias de nuestro país, debemos

hoy más que nunca cerrar filas y entender que es la información financiera la que proporcionará certeza a los contribuyentes.

Las malas praxis y recomendaciones que he observado en diferentes redes sociales alertan no solo a la autoridad, sino también a aquellos que día tras día atendemos a los contribuyentes buscando que cumplan de manera "proporcional y equitativa" sus obligaciones fiscales. Es increíble que un empresario vea como ciertos los tutoriales, los tik toks, los videos en redes sociales para la toma de decisiones y el desarrollo de su empresa, y es aquí donde en ocasiones la autoridad ha criticado a nuestra profesión, generalizando errores de algunos y minimizando una profesión que durante 116 años ha tenido presencia en nuestro país, y que está próxima a celebrar su centenario como profesión organizada.

Debemos recordar que no porque se encuentren pre llenadas las declaraciones, se pueden prescindir de la contratación de un Contador; la empresa debe crecer de manera ordenada, administrarse y contar con un manejo financiero que a la par traerá consigo un orden fiscal.

El uso de la tecnología por parte de la autoridad fiscal ha dado pie a comentarios sobre que no son necesarios los Contadores y algunos *influencers* (como se les llama a quienes tienen ciertos seguidores) señalan que la profesión de Contador ya no debería existir en la matrícula de las universidades, olvidando que la profesión que se ha adaptado mejor a la tecnología es la nuestra. Un *software* no puede sustituir el análisis financiero; un "bot", por medio de su algoritmo, no puede discernir sobre una operación específica de un contribuyente; no todos los contribuyentes son iguales, aunque realicen la misma actividad, no hacen las mismas operaciones; el Contador identifica y plasma en cada registro la vida de las empresas.

Así como me asombré de malas recomendaciones, también observo colegas que por medio de las redes sociales ofrecen consejos a los contribuyentes, pero sobre todo dan la principal sugerencia: acudir con un Contador.

Cambio de mentalidad empresarial

El empresario debe ver en el Contador a su aliado, no solo para pagar los impuestos, sino para impulsar el crecimiento financiero. Dejemos de pensar en no ganar más, es momento de que las microempresas crezcan y que las pequeñas pasen a ser medianas empresas. ¿Qué no abrimos una empresa para que esta crezca? Cuando nace un niño, ¿no le damos lo

Como profesión organizada es importante que establezcamos medidas que den certeza a los usuarios de la información financiera

necesario para que su desarrollo sea constante? ¿Por qué no hacerlo también con las empresas en México?

No solo hay estímulos en el extinto Régimen de Incorporación Fiscal, no solo es el Régimen Simplificado de Confianza (Resico) el que puede apoyar a las pequeñas empresas, ¿por qué estancarlas? El empresario debe conocer su información financiera, entender que lo que aplica en las grandes empresas también es útil para las pequeñas y crecer. Contratar un Contador jamás debe ser visto como un gasto ni como un "mal necesario".

Para finalizar

Los valores no cambian, el desempeño de nuestra profesión debe seguir caracterizándose por la gran influencia de los valores éticos en nuestro actuar; la tecnología, las nuevas formas de hacer negocios no pueden dejar a un lado los valores éticos. Entendamos que ser colegiado lleva consigo una responsabilidad: darle valor agregado a nuestro trabajo.

En el Código de Ética de 1966, impreso por nuestro Instituto, en su página 3 señala: "Un Código de Ética Profesional no solo sirve de guía a la acción moral, sino que también, mediante él, la profesión declara su intención de servir al público y de proteger el interés de este en los campos que abarca". Con el pasar de los años esto sigue más vigente que nunca.

Nuestra profesión contable demuestra su compromiso social y profesional, seguimos en evolución y cada día la actualización forma parte de nuestra profesión. Mantengamos ese compromiso. ☞

La necesidad del talento humano para hacer una auditoría con valor

C.P.C. MARÍA MARGARITA ARANDA MARTÍNEZ
Socia Maranda Consultores, S.C.
margarita@marandaconsultores.com.mx

Síntesis

Si bien es conocida la digitalización de la información y la automatización de los procesos del negocio, esto aún no podrá superar el talento humano, por lo que debe aprovecharse para ser más eficientes, siendo esto aplicable a la auditoría, en especial ante la necesidad de análisis de la gestión de crisis, continuidad del negocio y respuesta a los desastres.

Se ha referido al talento como una habilidad, aptitud o inteligencia para comprender y resolver problemas por parte del ser humano, lo cual pareciera que es un don que en mayor o menor condición se tiene por naturaleza; sin embargo, debemos considerar al talento como la capacidad especial o facilidad para "aprender" una tarea determinada, con lo que todo individuo debe ser considerado apto para tener o desarrollar el talento.

Hemos sido testigos de esta revolución del conocimiento y de la ciencia que en los más recientes años toda la actividad humana ha venido llevándose a cabo con el uso intensivo de la tecnología, permitiendo el manejo de grandes volúmenes de información y con una respuesta prácticamente en tiempo real; tecnología que se ha democratizado con el acceso a computadoras y teléfonos inteligentes por un segmento significativo de la sociedad, cubriendo grandes partes de la geografía nacional y mundial.

La sociedad en su conjunto y las organizaciones en lo individual deben generar las condiciones necesarias que permitan que las personas desborden su talento y, en su caso, lo desenvuelvan. Por nuestra parte, a los profesionales de la Contaduría nos corresponde, con apoyo de la tecnología, destacar el talento humano en las diversas actividades en las que nos desempeñemos, como es el caso de los trabajos de auditoría.

En este orden de ideas, el auditor se vale de múltiples herramientas tecnológicas que van desde lo esencial como hojas de cálculo, *software* de gestión de auditorías, administración del trabajo hasta otras más sofisticadas como son *Big Data*, *data analytics*, *machine learning* e inteligencia artificial, mediante las cuales se procesa y analiza información valiosa en importantes cantidades, identificando patrones y realizando predicciones, imitando la inteligencia humana.

Como se observa, estas herramientas le permiten al auditor gestionar datos a grandes volúmenes, de manera ordenada y expedita, con la facilidad de organizarlos conforme sea el objetivo de su trabajo, lo cual potencializa su capacidad de análisis que, conjugado con su talento, podrá atender y resolver situaciones críticas desde la evaluación, la planificación, la interpretación y las mejoras en la administración de los riesgos, proporcionando así una **auditoría con valor**.

La generación de valor en los trabajos de auditoría se logra por el profesional especializado, empleando sus capacidades y experiencia, cumpliendo con los estándares de calidad, normativos y éticos, con mayores perspectivas para el trabajo ofrecido, vigilando la independencia en la ejecución de su actividad, otorgando a su cliente oportunidades de mejora en diversas áreas del negocio, tomando en consideración los beneficios que de ello puede obtener la organización (detección de riesgos, disminución o ahorro de costos, o incremento de utilidades), lo cual tendrá, en consecuencia natural, lograr y mantener la confianza de quien solicite sus servicios y de la sociedad en general.

La actividad de observación realizada durante la auditoría para detectar situaciones que pudieran ser reconocidas en las conclusiones del trabajo de auditoría (como lo es el reconocimiento del estado físico de la empresa, la existencia o no de los bienes, la condición de los inventarios, la efectiva capacidad instalada, el volumen de operación, la cantidad de trabajadores, entre muchos otros conceptos), conjugada con la experiencia y talento del auditor, difícilmente podrá ser superada con el uso de la tecnología, pues la sensibilidad y destreza en el análisis de la situación permitirá que el profesionista utilice el juicio de valor y la toma de decisiones, en aspectos cualitativos.

Aceptando esta transformación de la auditoría tradicional a una auditoría más automatizada, no podemos dejar a un lado **la necesidad del talento humano** para mayor impulso del trabajo. Como se ha apreciado, el uso de las herramientas tecnológicas facilitará y agilizará el proceso de una auditoría, apoyados por expertos de otras profesiones; sin embargo, la definición final de los alcances y pruebas, así como enfoques, sin dejar pasar por alto la evaluación de los datos sobre controles y la conclusión de su trabajo, estarán basadas por el denominado **juicio profesional**.

La actividad que se realiza en una auditoría, en cualquiera de sus objetivos y alcances, lleva consigo el valor compartido, es decir, considera los valores social y económico, de cuyo resultado se tendrán efectos hacia terceros, directos e indirectos, por lo que, para la ejecución del trabajo,

como características del profesional de auditoría que aporte valor, se pueden comentar las siguientes: 1) comportamiento ético, 2) cambio cultural profundo, 3) capacidad de análisis, 4) pensamiento crítico, 5) responsabilidad, 6) perfil especializado con base en objetivos y funciones, 7) comunicación asertiva, 8) conocimiento de la cultura organizacional de la entidad, 9) entendimiento de mercado global y particular del negocio, 10) habilidades técnicas, tecnológicas y blandas, 11) entendimiento de *data analytics*, 12) autocontrol y autogestión, 13) control de calidad en el trabajo, 14) adecuada selección del personal y 15) aprendizaje permanente en lo individual y del equipo de auditoría.

La vida económica está inmersa en una modificación constante, tecnología, consumidores y competencia, incluyendo la globalización; por ello, el auditor debe prepararse con una visión que considere la innovación, tanto en su forma de trabajo como para acompañar a las empresas con propuestas que les auxilien en lograr trabajar con eficiencia y efectividad, basado siempre en buenas prácticas.

Con motivo de los constantes cambios que el mundo ha venido experimentando en las más recientes décadas, la flexibilidad, la inmediatez y el dinamismo son una exigencia para todo actor económico y, en consecuencia, para el auditor que desea dar servicios de vanguardia.

Requisitos ineludibles para un servicio con valor:

- Innovación.
- Flexibilidad.
- Inmediatez.
- Dinamismo.

En este mismo sentido, el auditor con talento facilita y contribuye para que los procesos de auditoría logren tener un enfoque diferenciador, otorgando propuestas y un resultado que brinde seguridad a quien hará uso de su información y aportaciones para un mejor y confiable desempeño del negocio, con lo cual podemos establecer que una auditoría valiosa debe tomar en cuenta principalmente las siguientes funciones en los servicios que se ofrecen:

- 1 **Identificar riesgos existentes o emergentes.** La visión por tener es hacia el futuro, anticipándose a prevenir escenarios tanto para el crecimiento y nuevas oportunidades como para el caso de contingencias que limiten o coloquen la continuidad del negocio. Con este enfoque se permitirá que la entidad lleve a cabo las acciones necesarias para reducir los riesgos inherentes o motivados por el exterior, como lo pueden ser catástrofes naturales, cambios de conductas en el consumo o tendencias sociales.
- 2 **Generar posibles ahorros en costos, incremento en utilidades.** La revisión y análisis de los datos y resultados, entendimiento del negocio y del mercado en el que se ubica, indicadores internos o externos, tendencias económicas y sociales, entre otras consideraciones que permitan medir el grado de competitividad, con datos del periodo o comparados con anteriores en atención al enfoque del análisis, lo cual, sin duda, aporta una ventaja competitiva.

3

Herramienta estratégica para la entidad. La auditoría se ejecuta considerando procesos normados y debidamente estructurados, los cuales permiten determinar con técnica conclusiones sobre los aspectos cuantitativos y también, siendo esto de suma importancia, sobre resultados cualitativos de la operación de la entidad, por lo que basado en su experiencia y conocimientos puede emitir un juicio sobre las condiciones que, en su opinión, prevalecen en la operación presente y futura de ella, convirtiéndose su trabajo en un aliado para las estrategias, siempre considerando la independencia y la ética en su labor. En esta circunstancia, sus conclusiones podrán ser tomadas en cuenta como parte de las estrategias y planes de la empresa, sean correctivas o preventivas.

A los profesionales de la Contaduría nos **corresponde destacar el talento humano** en las diversas actividades en las que nos desempeñemos

Estas actividades realizadas con responsabilidad permitirán al auditor contar con un mayor reconocimiento como un profesional especializado de calidad y así superar las expectativas de quien contrata sus servicios.

Conclusión

Los auditores necesitan adoptar y adaptar conocimientos tecnológicos, pero también deben tener la capacidad de ser innovadores para conseguir agregar valor a sus auditorías. Con esta idea, la percepción que se tiene acerca de la finalidad de la auditoría, de proporcionar un informe de estados financieros, debe cambiar, ya que hoy en día la necesidad de información, del entendimiento del negocio y el de su entorno hacen que la auditoría se vuelva un aliado estratégico para apoyar la mejora y crecimiento de la organización, pues por medio de esta práctica, apoyada en normas, aspectos legales y el responsable juicio del auditor, legitima la gestión empresarial como resultado de su revisión.

Habiendo conocido los aspectos puntuales a ser considerados en la actividad del auditor como experto especializado, quien **con su talento agrega valor**, no se puede soslayar la importancia y obligación de todo profesional de la Contaduría para vigilar los aspectos fundamentales de calidad y ética en el desarrollo de su actividad, independientemente de su ámbito de acción. ☞

Investigar para tomar mejores decisiones

DR. FERNANDO ARIAS GALICIA

Investigador Emérito del Sistema Nacional de Investigadores
 Profesor-investigador del Centro de Investigación Transdisciplinar en Psicología de la
 Universidad Autónoma del Estado de Morelos
 ariasgalicia1969@prodigy.net.mx

Síntesis

La indagación desempeña un papel relevante en las organizaciones empresariales y públicas del país, pues posibilita ofrecer mejores productos y servicios a la sociedad. Por ello, esta actividad es un factor de primer orden en las áreas administrativas de las entidades económicas y dependencias gubernamentales. Empresarios, directivos y funcionarios requieren de la información generada por medio de la investigación para fundamentar su toma de decisiones y posicionarse en el mercado, o bien atender las necesidades de la población.

La investigación tiene como objetivo generar conocimiento para tomar mejores decisiones. No se trata de acciones esotéricas llevadas a cabo en laboratorios sofisticados solamente, sino en acciones cotidianas, las cuales deberían ser efectuadas en todas las organizaciones. Sin embargo, en muchas ocasiones las determinaciones se toman con base en intuiciones, creencias, inclinaciones personales, política o una "lógica" intuitiva.

A lo largo de mi ejercicio profesional he atestiguado múltiples fracasos y errores costosos por no realizar evaluaciones de las decisiones. Estas evaluaciones son, en esencia, investigaciones, pues la meta es generar conocimiento para decidir mejor en el futuro. En numerosas ocasiones, inclusive, no se lleva a cabo una evaluación de los resultados, ya que existe arrogancia de los directivos; la idea es "¿cómo no va a estar bien esta decisión si la tomé yo?".

Narraré enseguida algunos casos tomados de mi experiencia y mencionaré solo una decisión, de las muchas existentes, con muy negativas repercusiones en el ámbito nacional.

En una ocasión me llamaron de una empresa para ver si podía ayudarles a disminuir la rotación de personal. Se trataba de una organización comercial con 35 sucursales en la Ciudad de México; vendían artículos de oficina y escolares. Trataban de contratar a mujeres jóvenes y de buen ver, como diría Cervantes, para atender a los clientes, aunque en ocasiones para llenar las vacantes también se veían forzados a cubrir las con señoras de 35 o más años; pero lo hacían a regañadientes, pues la orden dada por el director general iba en el sentido de incorporar a féminas jóvenes,

como se dijo antes. La orden del ejecutivo para la contratación de mujeres jóvenes fue: "Es 'lógico': si un cliente es atendido por una mujer joven y guapa le quedarán ganas de regresar".

Los archivos son guardianes de la historia, constituyen minas de diamantes para el conocimiento. No obstante, según mi experiencia, pocas son las personas con mente inquisitiva quienes sacan jugo a la información contenida ahí. Tan importante es ese conocimiento soterrado que ahora hay especialistas en minería de datos y científicos de datos (personas dedicadas a obtener conocimiento de los archivos; aunque cualquier persona puede hacerlo, pues el ingrediente fundamental es la mente inconforme y decidida a plantear preguntas trascendentes para tomar mejores decisiones).

Regreso al caso de la rotación de personal. De conformidad con lo apuntado en el párrafo anterior, decidí, con una ayudante, ir a los archivos y buscar en los datos demográficos si había algo distintivo de quienes duraban poco tiempo en la empresa. Analizamos datos como edad, escolaridad, distancia del hogar al lugar de trabajo, etc. Pronto surgió un patrón: quienes permanecían poco tiempo en la organización eran las personas jóvenes; en cambio, quienes permanecían más tiempo y vendían más eran las mujeres de 35 años o más. En otras palabras: durante años se habían tomado decisiones al revés, en perjuicio de la empresa.

Otro caso, nuevamente de una empresa que fabricaba y vendía productos de cierta complejidad, tenía sucursales desde Tijuana hasta Chetumal. Para contratar vendedores les aplicaban pruebas psicológicas alemanas y preferían a quienes obtenían mejores calificaciones en ellas bajo una idea ingenua: "Es lógico que quienes salen mejor en las pruebas sean mejores vendedores". Los encargados de la selección no eran propensos a contratar a quienes obtenían bajas o medias calificaciones en dichas pruebas, aunque en ocasiones se veían forzados a hacerlo para cubrir las vacantes. Tenían rotación de vendedores; cada mes era necesario incorporar a unos 20, quienes eran llevados a la Ciudad de México durante un mes, al centro de capacitación, para impartirles los conocimientos necesarios sobre los productos.

Naturalmente, era necesario pagar los gastos de transporte y estancia: hospedaje, alimentación, lavado de ropa, etc. Tenían nueve años con ese procedimiento. Al contratar un promedio de 20 vendedores mensualmente si se toman 10 meses al año, son 200 vendedores y en nueve años tenemos 1,800 personas contratadas. Además de los desembolsos de estancia de los vendedores, es preciso aumentar

Estas evaluaciones son, en esencia, investigaciones, pues la meta es generar conocimiento para decidir mejor en el futuro

los relativos a los capacitadores, las instalaciones, la energía eléctrica, etc. Si se estiman los costos, ¡resultan estratosféricos! A nadie se le había ocurrido verificar si el razonamiento ingenuo sobre las puntuaciones en las pruebas era acertado o, en otras palabras, validarlas: determinar si las puntuaciones altas realmente indicaban los mejores vendedores. Propuse efectuar una evaluación de las pruebas y, como ocurre con frecuencia, pidieron una cotización. Cuando la entregué, la exclamación fue: "¡No, es muy caro!" En esos casos es preciso efectuar una estimación del beneficio/costo (nótese, no es de costo/beneficio, pues en este caso se coloca el énfasis en el costo, lo cual es muy común; en cambio, en la otra fórmula la atención se coloca en el posible beneficio).

Así, comparar los costos de los nueve años de tomar decisiones con el precio de la asesoría resultó menos de 1%. Por lo tanto, decidimos ir, nuevamente, a los archivos. Encontramos, otra vez, decisiones al revés: quienes permanecían menos tiempo en la empresa y vendían menos eran quienes obtenían bajas puntuaciones en la prueba e, igualmente, quienes las obtenían altas. Los mejores eran los vendedores con calificaciones medianas. Las razones encontradas: para las personas con calificaciones bajas el puesto era mayor a sus capacidades, pero era menor para quienes resultaban con altas calificaciones. En ambos casos los vendedores se frustraban al poco tiempo y renunciaban. Recuérdese: eran productos de cierta complejidad.

Para terminar con los ejemplos de decisiones tomadas en dirección contraria a lo recomendable solo con base en pensamientos ingenuos o en gustos

personales o, peor aún, en la ideología o la política, me refiero ahora a un caso, de los innumerables existentes, en el ámbito nacional. Una tragedia en México estriba en no producir en cantidades suficientes los alimentos necesarios: importamos alrededor de 50% del maíz para consumo humano y así ocurre con muchos otros ingredientes para la manutención, sin mencionar las gasolinas, etc. (en otras palabras, estamos trabajando en gran medida para los extranjeros). En 1980 el presidente López Portillo lanzó el Sistema Alimentario Mexicano (SAM) a fin de incrementar la producción de alimentos y apoyar a los campesinos con tierras de temporal. Al año siguiente se anunció, con bombo y platillo, que México había logrado una producción máxima, y se tomó la decisión de incrementar los recursos dedicados al SAM. Al año siguiente cayó la producción y siguió disminuyendo en los periodos próximos, lo cual condujo a la cancelación del sistema. Según algunos autores, el incremento en la producción se debió a las lluvias oportunas y en cantidades suficientes y no al SAM (no confundir con el tío). Se cayó en una falacia muy común: adjudicar a la intervención la causa del éxito cuando en verdad se localiza en otro factor. Nuevamente, la soberbia de los directivos ("¿Cómo puede haber fallas si lo impulsé yo?") y la falta de análisis metódico llevó a dilapidar recursos. Este es solo un ejemplo de los muchos existentes.

Así pues, como ha quedado demostrado en los ejemplos previos, de la enorme variedad existente, la investigación no se efectúa solo en centros especializados o en universidades o instituciones de educación superior, sino es un imperativo en todas las organizaciones, sean del sector privado, del público o del social.

Inclusive, el proceso administrativo tradicional adolece de dos fallas importantes: una, al inicio, y otra, al final. En efecto, dicho proceso se inicia con la planeación y termina con el control. Recuérdese: la investigación tiene como misión generar conocimiento para tomar mejores decisiones. Surge entonces la pregunta: ¿cómo voy a planear si desconozco cuál es mi situación actual? Va un ejemplo banal: como estudiante aspiro a contar con una beca para la cual se requiere un promedio de 9. Evidentemente, el esfuerzo y los recursos no son los mismos si mi promedio actual es de 6 o si es de 8.5. En múltiples ocasiones la investigación no requiere de aparatos complicados o de procedimientos sofisticados; muchas veces solo se requiere lápiz y papel, por caso en una investigación de mercados. Desde luego, el ingrediente fundamental es la mente inquieta capaz de plantear preguntas significativas.

La otra deficiencia se localiza en la etapa de control. En la tradición el control consiste en determinar si se alcanzaron los objetivos planteados. Sin embargo, para un aprendizaje completo a fin de tomar mejores decisiones en el futuro se requiere responder a otra pregunta fundamental: ¿el logro de los objetivos se debió a nuestra intervención, independientemente de ella o a pesar de nuestras acciones?

Nuestra soberbia nos inclina a la afirmación del éxito por nuestra mediación. Sin embargo, pueden ser otras las causas del éxito, como se apuntó en el caso del SAM. Para ilustrar este punto, me refiero ahora a una ópera divertida: *El elixir de amor*, de Gaetano Donizetti (escrita en el lapso de dos semanas, incluyendo un aria considerada como una de las cumbres de la operística mundial: *Una furtiva lágrima*; está disponible en YouTube). El argumento es el siguiente: en un poblado de Italia, vive Nemorino, quien está perdidamente enamorado de Adina; ella no le hace caso. Llega al pueblo un charlatán (Dulcamara), quien vende un compuesto milagroso, pues cura todas las enfermedades, además de enderezar jorobados y ahuyentar a las ratas. Nemorino se le acerca y pregunta si no tiene un elixir para lograr el amor de Adina. El charlatán responde afirmativamente y por una cantidad entrega una botella de vino rojo a Nemorino, haciéndole creer que se trata de un elixir milagroso; pero debe esperar 24 horas para apreciar los efectos (pregunta: ¿cuál fue la razón para establecer ese lapso?). Nemorino se toma el vino y enseguida se va a dormir. Al día siguiente, sale de su casa y ¡sorpresa! todas las mujeres (jóvenes, maduras y otoñales) le coquetean. Nemorino queda asombrado y concluye: el elixir de amor es maravilloso, pues todas las mujeres a su paso le flirteaban, o, para emplear una expresión común: "Se le resbalaban".

Ahora, pregúntense los lectores: ¿cuál fue la causa del comportamiento de las féminas? ¿Se debió al supuesto elixir? No, la causa estaba en otro lado. Se abre un paréntesis para permitir el empleo de la creatividad a fin de buscar la solución por parte de quien lee este texto. Después se volverá al asunto del elixir de amor.

Se retoma el asunto del SAM: el incremento en la producción de alimentos en las tierras de temporal, según algunos autores, se debió a la oportunidad y el monto necesitado de las lluvias. Al adjudicar el éxito al SAM se gastaron millones de pesos inútilmente al continuar con el programa, el cual al poco tiempo desapareció.

Para sacar jugo a la etapa de control en el proceso administrativo no basta con verificar si se alcanzaron los objetivos, sino también la causa del éxito

También en el caso de Nemorino se cayó en una falacia (mentira disfrazada de verdad): *Post hoc, ergo propter hoc*: el gallo canta antes de la salida del sol, entonces el canto es la causa de la salida del sol. Si un niño nace con un defecto físico después del eclipse, entonces el eclipse es la causa del defecto. Si las ventas aumentan después de la campaña publicitaria, entonces la campaña es la causa del incremento en las ventas. Puede ser o pueden operar otras causas. En esta falacia se confunde una relación temporal con una relación causal. Si coloco el nombre de la falacia en latín el objetivo es demostrar que la falacia está conocida y clasificada por los lógicos desde muchos siglos atrás y, sin embargo, con frecuencia caemos en ella, en ocasiones con resultados funestos, como se ha mostrado en los ejemplos previos.

Así pues, para sacar jugo a la etapa de control en el proceso administrativo no basta con verificar si se alcanzaron los objetivos, sino también la causa del éxito.

Existen métodos para lograr este punto. Valga ahora un comercial: en mi libro *Metodología de la investigación* se describen estos métodos.

En múltiples ocasiones se piensa en los costos de la investigación: tiempo, dinero, esfuerzo, etc. Sí, no es gratuita, pero la ignorancia puede ser mortal.

Como corolario: la investigación debe desempeñar un papel importante en las organizaciones, no se trata de un ejercicio mental llevado a cabo solo en los centros científicos o las universidades, sino su papel es trascendente en el desarrollo de nuevos productos o servicios, así como en la etapa de control dentro del proceso administrativo tradicional. El objetivo de la investigación es generar conocimiento para tomar mejores decisiones. Recuérdese: la ignorancia puede ser fatal.

Antes de dar por terminado este texto, menciono la causa del éxito rotundo de Nemorino con las mujeres: cuando dormía llegó una noticia al pueblo consistente en que un tío inmensamente rico, habitante de una población cercana, acababa de morir dejando a Nemorino como heredero universal. Lo anterior no indica que las mujeres sean interesadas. Diviértanse con la ópera; pero no dejen de investigar, es decir, ¡generar conocimiento para tomar mejores decisiones! ☞

Talento humano innovador para la adecuada gestión de recursos en una organización

DR. CARLOS ENRIQUE PACHECO COELLO
 Docente, Consultor, Investigador
 pcoello@correo.uady.mx

Síntesis

Se destaca en el presente artículo la relevancia del talento humano para llevar a cabo una adecuada toma de decisiones que haga factible que los productos y servicios generados por las empresas posean la calidad requerida por los clientes, de modo que los sellos que las distinguen sean la eficiencia y la eficacia y, por consiguiente, estén en permanente innovación.

En las empresas u otras organizaciones los directivos y subordinados confunden, la mayoría de las veces, las siguientes dos acciones:

1 Eficiencia y eficacia, siempre se habla de ser eficiente y es verdad, así debe ser. Sin embargo, en la mayoría de los casos esa acción la relacionan con tener utilidades a costa de eliminar costos que en realidad necesitan. Me permito dar un ejemplo: si tenemos una cocina económica nuestra misión es satisfacer el paladar del cliente, la comida que elaboran debe tener la textura, calidad y sabor que desean los comensales. Si sale quemada la tenemos que volver a elaborar; de lo contrario se pierden clientes, lo cual significa ineficiencia. En cambio, si se hace de manera correcta se evitarían estos costos que son ocultos. Se debe conocer el perfil de nuestros consumidores a fin de que sean fieles y de esa manera conservarlos.

Es fácil saber la diferencia entre eficiencia y eficacia. Si nos duele el cuerpo y tenemos fiebre podemos tomar una aspirina, la cual fue elaborada con altos estándares de calidad; a esto se le llama eficiencia. En cambio, si la aspirina no nos quita la fiebre no fue eficaz. Para saber si fue bien fabricada se hacen pruebas de laboratorio, ya que va de por medio el prestigio de la empresa. No es recomendable bajar los precios, sino al contrario, solo en caso de

que se pierda el poder adquisitivo se puede recuperar la inversión vía precios adecuados a cada perfil de consumidor y acordes a su nivel socioeconómico; a esto se le llama tener talento humano; de lo contrario, sus talentos no son usados de manera correcta. Respecto a este hecho, un colega comentó que se podría realizar al revés, es decir, ventas menos costos para tener utilidades. Ante esta situación, la pregunta es: ¿van a eliminar costos importantes para tener utilidad? Esa aseveración es incorrecta porque entonces nuestro cliente percibirá que nuestros productos o servicios no son de calidad y se irá a la competencia.

La misión de las universidades es egresar a profesionales que reflexionen y seguir capacitando de acuerdo con los nuevos contextos, es decir, actualizar extra-aulas universitarias en los nuevos requerimientos, lo cual debe llevar a dar un excelente servicio a quienes requieren tomar decisiones bajo varios escenarios y así a los Contadores Públicos nos tengan confianza y de esa forma servir a la sociedad.

En conclusión, para dar una respuesta a la primera acción (eficiencia), se requiere un talento capaz de discernir y reflexionar, apoyado en la formación académica adquirida en las aulas y en los laboratorios curriculares.

2 Con la distinción de producción y productividad pasa lo mismo, se confunden. Me permito mencionar estas dos acciones y para eso lo ideal es conocer la diferencia por medio de ejemplos: cuando un cliente pide una pizza y el pizzero la elaboró mal, la pregunta es: ¿se le va a dar el producto en mal estado al cliente? Por supuesto que no. De lo contrario, pierdes un cliente. Ahora bien, lo correcto es volver a elaborarla otra vez, lo cual implica usar más materia prima y recursos humanos. Si hago la pizza de manera correcta y el cliente está satisfecho, entonces mi trabajo fue productivo.

Veamos un ejemplo más: en una cantera se elaboran productos para la venta de materiales para la construcción. En el primer proceso se dinamita la cantera para tener la primera materia prima (tiene varias fases, pero para efectos de este artículo solo me refiero a dos) y en el último proceso se pasaba por un taladro y ¡sorpresa! este se rompía y tenían que esperar a importar otro para seguir produciendo y evitar la falta de producto. Se producía bastante y se almacenaba en la bodega. Entonces la pregunta es: ¿fue productivo? No, el problema que se tenía es que al explotar la dinamita salían también las raíces de los árboles y, al pasar el taladro, este se rompía; lo único que tenían que hacer es cribar para quitar las raíces y tener el producto listo sin tener un gran volumen inactivo en la bodega, lo cual implica pagar por almacenamiento, energía eléctrica y otros costos, que en este caso son gastos por ser ineficaces. "¿Cómo la ven?" Lo primero es solo producir y tener el efecto esperado. A esto se le llama eficacia.

Un profesional de la información tiene que innovar y la única forma de hacerlo es ¡no encerrarse en su oficina y observar todos los procesos!

Por último, mencionaré un ejemplo que da un gran profesor y amigo, el doctor Ricardo Alfredo Varela Juárez, quien refiere la metáfora de la vaca y un naufragio: un barco naufragó y solo sobrevivieron un hombre y una vaca; ambos se encontraron en una isla. El hombre dijo: "No importa, tengo una vaca para tomar leche". Sin embargo, no pensó en la vaca que no tenía para alimentarse y falleció. El hombre dijo: "¡No importa, tengo carne para comer!" Al final hubo dos tumbas, la del hombre y la de la vaca, es decir, solo pensó en el corto plazo y nunca pensó cómo salir de la isla. Eso se llama falta de innovación.

Espero que quede claro: los seres humanos sin talento nunca podrán triunfar en la vida. ☺

El cuidado de las emociones en el talento humano



DRA. MEYRILU SÁNCHEZ VALLEJO
Directora del Centro Educativo Despertares
meyrilu@hotmail.com

Síntesis

Cada vez más las empresas han comenzado a darle importancia al bienestar físico y mental, lo cual está relacionado con el manejo de las emociones en el trabajo. Afrontar de la mejor manera este asunto nos permite lidiar con el estrés, establecer relaciones de calidad y conseguir un estado de equilibrio emocional en los diferentes ámbitos de la vida, aspectos fundamentales para ser más productivos y favorecer un mejor clima laboral.

El talento humano constituye el capital de la gente y las competencias, teniendo en cuenta que la competencia de una persona corresponde a la capacidad de actuar en diversas situaciones que le permitan generar acciones significativas para ellos y para la organización.

Los gestores del talento humano, dentro de una empresa, son los encargados de generar el bienestar y fortalecimiento del personal en reclutamiento, inducción, capacitación, salud y seguridad en el trabajo. Asimismo, velan por mantener en la empresa la percepción de unidad y respeto en eventos que generen actividades físicas y psicosociales mediante planes, programas, estrategias o proyectos de formación y cuidado emocional dirigidos al capital humano. Es tal la importancia que hoy se le otorga al talento humano que se le considera clave del éxito en una empresa y su gestión hace parte de la esencia de la gerencia empresarial.

Gestionando el talento humano, una organización eficiente ayuda a crear una mejor calidad de la vida de trabajo, dentro de la cual sus empleados se encuentran motivados a realizar sus funciones, a disminuir el ausentismo y la fluctuación de la fuerza de trabajo.

Después de la crisis sanitaria de la pandemia de COVID-19, las prioridades en la búsqueda laboral han sufrido una transformación significativa, recayendo el valor no solo en el aspecto económico, sino en otros beneficios como horarios flexibles, mayor conciliación entre la vida laboral y personal, programas de salud y bienestar mental o el buen ambiente de trabajo.

La nueva realidad que vivimos requiere de organizaciones más flexibles que puedan adaptarse a los cambios en la digitalización y la tecnología como instrumento potenciador de las capacidades humanas, en un futuro sostenible tanto para el planeta como para las personas, en la igualdad y en la conciliación laboral y en la importancia del bienestar físico y mental en el trabajo. Cuando hablamos de este último, nos referimos al manejo satisfactorio de las emociones, lo cual nos permite gestionar de una manera más adecuada las adversidades del día a día. Esta habilidad nos ayuda a lidiar con el estrés, establecer relaciones de calidad y conseguir un estado de equilibrio emocional en los diferentes ámbitos de la vida.

Es tal la importancia que hoy se le otorga al talento humano que se le considera clave del éxito en una empresa

Una mala gestión del bienestar emocional dentro de las organizaciones puede conllevar a que los trabajadores sufran ansiedad, estrés, *burnout* e incluso depresión, que son las principales causas de baja laboral. Por ello, es importante evitar ciertos factores como la mala comunicación interna, las jornadas laborales rígidas, los horarios poco flexibles y las malas condiciones de trabajo.

En el entorno laboral, los empleados emocionalmente sanos resultan más productivos, se sienten más comprometidos con la empresa y favorecen un mejor clima laboral. Todos estos elementos tienen una relación directa con la productividad y con el aumento de los beneficios; además, crece en gran medida la posibilidad de una permanencia longeva dentro de la organización.

La inteligencia emocional en el trabajo interviene en la toma de decisiones, en la calidad de las relaciones interpersonales y en el control de inquietudes que puedan surgir como la frustración, la apatía o el estrés, entre otras. Formar técnicamente a cada empleado en su objetivo diario será importante, pero también lo será prepararle en habilidades personales que le ayuden a relacionarse mejor, a gestionar mejor los picos de estrés o a reaccionar mejor frente a situaciones inesperadas que puedan surgir en su día a día.

Por todo lo mencionado en este artículo es fundamental que el Departamento de Talento Humano tenga como tarea principal ofrecer un mensaje claro sobre la importancia de la salud para conseguir los objetivos planificados. [📌](#)

Actuación del profesional de la Contaduría Pública en el ámbito gubernamental

MTRA. Y PCCAG VERÓNICA HERNÁNDEZ GUTIÉRREZ
 Directora General de Hernández Vargas Contadores Públicos
 Asociada del Colegio de Contadores Públicos de Durango, A.C.
 vehegu@gmail.com

Síntesis

La sociedad cada vez más involucrada, vigilante y participativa demanda y exige, con razón, que el desempeño y actuación de los servidores públicos esté apegada a los más altos estándares éticos y profesionales. En respuesta a lo anterior, la profesión contable que participa estratégica y activamente en la gestión gubernamental, aporta por medio de la preparación, capacitación, diligencia profesional, compromiso y ética en la administración de los recursos de todos los ciudadanos.

Nuestra profesión contable se ha ganado a pulso la confianza de la sociedad para acompañar y guiar en la administración de su patrimonio y en el ámbito gubernamental; en sus tres órdenes se demandan las aportaciones, preparación y el profesionalismo de los Contadores para el desarrollo, implementación y monitoreo de políticas públicas que lleven a la correcta aplicación de los recursos públicos, propiedad de todos los mexicanos.

Por esa confianza otorgada es que el Contador Público es invitado a ocupar cargos estratégicos en la estructura gubernamental por ser una de las áreas de especialización en la que se desempeña y demanda la corresponsabilidad, la ética, la transparencia, la preparación profesional y una conducta apegada a los principios emanados de nuestro autoimpuesto Código de Ética Profesional, con el objetivo de coadyuvar en los resultados no solo para aquellos que nos recomiendan, sino de los ciudadanos y contribuyentes que esperan la adecuada administración de los recursos públicos.

El sector gubernamental y otras áreas de desempeño profesional requieren un férreo compromiso en el estudio, la preparación y aplicación de la amplia y variada normatividad aplicable a la administración de los recursos humanos, materiales, financieros y de información que se generan en esos espacios. En nuestro país, ante las condiciones económicas actuales, se demanda la colaboración de profesionales involucrados en el cuidado del patrimonio de todos, construido con el trabajo y las contribuciones de los ciudadanos, que se ponen en manos de los servidores públicos para cumplir objetivos estratégicos y atender necesidades primordiales de la sociedad y que están estrictamente regulados.

Lo anterior conlleva una gran responsabilidad ética y la exigencia de preparación y actualización profesional que comprueben la adecuada diligencia y competencia para dar estricto cumplimiento a las normas generales y específicas que regulan el ejercicio de los recursos administrados por el Estado, en muchos casos por medio de la profesión contable, para que su adecuada gestión proporcione la información oportuna y confiable para la toma de decisiones. En concordancia, el Código de Ética Profesional vigente contempla el desempeño de los Contadores en el sector público con estricto apego a principios fundamentales que garanticen que se conducirán con integridad e identificarán, en su caso, las amenazas relacionadas con su función, cuidando el buen nombre de la profesión, aplicando su experiencia y criterio profesional para identificar las salvaguardas necesarias que respondan a su actuación apegada a los más altos estándares éticos que la sociedad demanda.

La recomendación y confianza otorgada no es suficiente, el Contador Público tiene la responsabilidad y el compromiso moral de corresponder a ello, con el ejercicio profesional que enaltezca su desempeño y diligencia que contribuya a que la sociedad lo siga considerando como un respaldo en la toma de decisiones estratégicas en nuestro país. Además, la participación en el ámbito gubernamental está ligada a un esquema de responsabilidades administrativas que regulan la actuación y las obligaciones de los servidores públicos, por lo que al aceptar un cargo público se deberán preparar oportuna y adecuadamente para conocer, interpretar y dar cumplimiento a las normas aplicables contenidas en leyes, reglamentos y todas las disposiciones que en sentido estricto hacen las veces de guías de actuación y, por qué no, de guías de auditoría.

Dentro del sector público se desempeñan diversas funciones administrativas, de tesorería, de auditoría, entre otras, las cuales implican el estudio y la investigación permanente que facilite la resolución de temas sustantivos por medio de una efectiva toma de decisiones del Contador. Esto implica el desarrollo de competencias y habilidades resolutivas que se requieren para tal efecto.

Dentro de los asuntos públicos está claro que el Contador debe cuidar en todo momento que su función sea llevada a cabo con el cumplimiento normativo por convicción, además de por la propia regulación, anteponiendo los intereses de los ciudadanos, la aplicación adecuada de los recursos públicos; evitando en todo momento caer en conflicto de intereses o beneficios particulares. Lo anterior se genera de manera natural con apego a la ética profesional y los principios fundamentales que se espera en dicho ejercicio público como son los de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia a fin de que la profesión contable siga contribuyendo a la construcción de un Estado que cumpla con las exigencias y derechos que la sociedad informada y participativa espera de sus administradores públicos.

Tenemos, pues, como profesión organizada, actualizada y preparada la oportunidad y la obligación ciudadana de contribuir al desarrollo de nuestro México mediante nuestra actuación y desempeño profesional en respuesta y en proporción a la confianza recibida. ☺



IMCP

Plan Estratégico 2023-2028

Para la elaboración de nuestro nuevo Plan Estratégico, el Comité de Planeación y Riesgos se aseguró de considerar factores relevantes como los puntos de vista de líderes del Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP), la academia y el sector empresarial. Fueron incorporadas señales relevantes en tendencias políticas, tecnológicas y sociales, entre otras; además, se consultaron a los cerca de 22,000 asociados del IMCP para conocer su punto de vista sobre diferentes áreas de oportunidad del Instituto y de la profesión. Considerando todos estos elementos y el análisis realizado por el grupo de trabajo, se definieron tres prioridades que describen el rumbo estratégico del Instituto para los siguientes cinco años:

1ª. PRIORIDAD ESTRATÉGICA

Posicionar al IMCP como **aliado estratégico** en los sectores de gobierno, empresarial, académico y en la sociedad en general, impulsando el desarrollo de **nuevas habilidades** en los profesionales contables

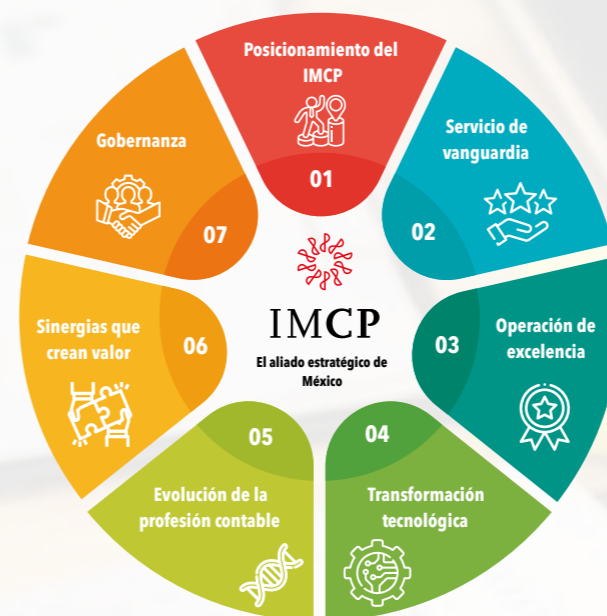
3ª. PRIORIDAD ESTRATÉGICA

Crear una **comunidad** de profesionales contables activa y comprometida, incrementando nuestra base de asociados y haciendo que las **nuevas generaciones** sean pieza clave

2ª. PRIORIDAD ESTRATÉGICA

Evolucionar la **estructura** de gobernanza, operación y servicio mediante la implementación de **nuevas metodologías, procesos y herramientas tecnológicas** logrando ser más eficientes y brindando un **mejor servicio**, más cercano y de valor a los Colegios Federados y a nuestros asociados.

Para atender estas prioridades estratégicas, el IMCP definió siete diferentes ejes en los que basa los objetivos y metas por alcanzar como parte del Plan Estratégico 2023-2028. La suma de estos siete ejes compone el Modelo de Ejes Estratégicos del IMCP, el cual tiene el propósito de identificar áreas críticas y coordinar el logro de resultados más efectivos y eficientes. Al identificar y priorizar los ejes estratégicos, el IMCP cuenta con un plan de acción sólido para alcanzar sus objetivos a largo plazo.



Descripción de los ejes estratégicos del IMCP

Posicionamiento del IMCP

Representamos a nuestros asociados de manera activa, transparente y plural para posicionarnos como una organización líder de opinión en los ámbitos empresarial, económico, gubernamental, regulatorio y académico en México.

Servicio de vanguardia

Ofrecemos un servicio que supera las expectativas de nuestros asociados y públicos de interés por medio de personal, procesos y herramientas de vanguardia, priorizando su satisfacción con una experiencia de primer nivel.

Operación de excelencia

Garantizamos una operación eficaz y eficiente, utilizando esquemas de monitoreo y seguimiento que nos permiten medir el desempeño de la organización e implementar iniciativas de mejora continua.

Transformación tecnológica

Evolucionamos nuestra operación mediante nuevas tecnologías digitales para ser más productivos, ofreciendo mejores experiencias a nuestros Colegios Federados y sus asociados.

Evolución de la profesión contable

Impulsamos la evolución del profesional contable con el objetivo de responder a los retos del entorno cambiante, promoviendo habilidades de liderazgo, tecnología, innovación y visión estratégica global.

Sinergias que crean valor

Creamos sinergias para nuestros Colegios Federados, para sus asociados y con organismos nacionales e internacionales, maximizando el valor que generan estas interacciones.

Gobernanza

Aseguramos la transparencia y rendición de cuentas, vigilando el cumplimiento de la normatividad en el IMCP y su entorno, promoviendo su continuidad a largo plazo.

Con lo anterior se busca asegurar la implementación y los procesos de este plan en cada Federada al IMCP, involucrar en su estructura orgánica a todas las vicepresidencias y sus comisiones, además de trabajar en la tecnificación de procesos e indicadores que nos guían por medio de este Plan Estratégico.

Atentamente
Comité de Planeación y Riesgos

Certificación de existencia contable del pasivo y de su valor correspondiente

Regla Miscelánea 2.8.1.19., publicada el 27 de diciembre 2021

C.P.C. MARIO ALBERTO CUADRAS ÁLVAREZ
Miembro de la Comisión de Revista *Contaduría Pública* del IMCP
mariocuadras@hotmail.com

Introducción

La capitalización de pasivos, como alternativa para reestructurar financieramente las obligaciones de pago de una sociedad, es una opción financiera en la cual confluyen diferentes normas para su regulación y que trae aparejada implicaciones legales, financieras y fiscales, que es necesario conocer.

En primera instancia, revisaremos el tema corporativo y financiero y, en segunda, sus implicaciones fiscales.

Desarrollo

Según la Norma de Información Financiera (NIF) C-9, *Provisiones, contingencias y compromisos*, en su párrafo 31.1, se entiende por "pasivo" que "[...] Es una obligación presente de una entidad, identificada, cuantificada en términos monetarios, que representa una probable disminución de recursos económicos y derivada de operaciones ocurridas en el pasado que han afectado económicamente a dicha entidad".

Partimos, por lo tanto, de que la sociedad o entidad reconoce o debe reflejar sus pasivos u obligaciones presentes en sus registros contables, y los mismos deben corresponder a operaciones pasadas que han

afectado económicamente a la entidad, como pueden ser: a) adquisiciones de mercancías o activos fijos a crédito, b) empréstitos otorgados por accionistas o terceros, c) servicios recibidos a valor razonable, entre otros.

Estos pasivos, tal y como lo establece la definición arriba señalada, representan una probable disminución de recursos económicos, que se realizaría al momento de pagarse en numerario. No obstante, en el caso que nos ocupa, esta disminución no se realiza, puesto que el cumplimiento de la obligación se lleva a cabo con la entrega de acciones, es decir, cediendo¹ los bienes (o derechos) insertos en dichos títulos de crédito² como pago de la obligación.

Por su parte, la Ley General de Sociedades Mercantiles (LGSM), en su artículo 111, establece que "[...] Las acciones en que se divide el capital social de una sociedad anónima **estarán representadas por títulos nominativos que servirán para acreditar y transmitir la calidad y los derechos de socio**, y se regirán por las disposiciones relativas a valores literales, en lo que sea compatible con su naturaleza y no sea modificado por la presente Ley".

Es decir, se debe considerar que las acciones reúnen todos los requisitos necesarios para que sean consideradas títulos de crédito.³

Al respecto, el Código Civil Federal, en su artículo 2095, contempla como forma de extinguir obligaciones el pago al acreedor con una cosa distinta a la debida, como es la Capitalización de Pasivos, el pago con acciones de la sociedad deudora al acreedor, en lugar del numerario debido, si las partes así lo acuerdan, y no existe impedimento alguno para formalizarse.

Financieramente, este tipo de transacciones están reguladas en la NIF D-8, *Pagos basados en acciones*, la cual, en su párrafo 9, señala:

La entidad debe reconocer los bienes adquiridos o servicios recibidos en una transacción con pagos basados en acciones al obtener dichos bienes o recibir tales servicios y debe reconocer el correspondiente incremento en el capital contable, por los bienes o servicios que son liquidables en un instrumento del capital, un pasivo por los bienes o servicios que son liquidables en efectivo u otros activos, o una combinación de ambos si el acuerdo contempla ambas opciones.

Esta misma NIF enfatiza que el reconocimiento de estas transacciones debe realizarse a un valor razonable, es decir, a precios de mercado, como entre partes independientes.

Es importante considerar antes de una capitalización de pasivos las implicaciones que tiene que terceros formen parte de la sociedad. Sin embargo, no dejamos de lado que gran cantidad de sociedades mercantiles no contemplan en sus estatutos la posibilidad de emitir acciones con derechos limitados, lo que conlleva ceder parte del control de la sociedad por las acciones emitidas.

El tratamiento arriba indicado también lo deben recibir las operaciones en las cuales los accionistas asumen pasivos de la sociedad que originalmente fueron contratadas con terceros.

En cuanto a los efectos fiscales, la capitalización de pasivos de conformidad con el artículo 16 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), no se considera ingreso acumulable.

La sociedad, que capitaliza el pasivo, debe atender lo señalado en el artículo 27, fracción VIII de la LISR, que establece como requisito de las deducciones, lo siguiente:

Artículo 27. Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:

I. [...]

[..]

VIII. Que tratándose de pagos que a su vez sean ingresos de contribuyentes personas

físicas, de los contribuyentes a que se refieren los artículos 72, 73, 74 y 196 de esta Ley, así como de aquéllos realizados a los contribuyentes a que hace referencia el último párrafo de la fracción I del artículo 17 de esta Ley y de los donativos, éstos sólo se deduzcan cuando hayan sido efectivamente erogados en el ejercicio de que se trate, se entenderán como efectivamente erogados cuando hayan sido pagados en efectivo, mediante transferencias electrónicas de fondos desde cuentas abiertas a nombre del contribuyente en instituciones que componen el sistema financiero y las entidades que para tal efecto autorice el Banco de México; o en otros bienes que no sean títulos de crédito. Tratándose de pagos con cheque, se considerará efectivamente erogado en la fecha en la que el mismo haya sido cobrado o cuando los contribuyentes transmitan los cheques a un tercero, excepto cuando dicha transmisión sea en procuración. También se entiende que es efectivamente erogado cuando el interés del acreedor queda satisfecho mediante cualquier forma de extinción de las obligaciones.

Puede observarse, de manera tajante, la disposición antes transcrita, fija como requisito para que la persona moral haga deducible un servicio recibido o un bien adquirido, de entre otros contribuyentes, de personas físicas, que el mismo sea efectivamente erogado, indicando además lo que para efectos de esa fracción se entiende como efectivamente erogado, entre los que podemos señalar: a) el pago en efectivo, b) pago mediante transferencias electrónicas de fondos y c) pago en otros bienes que no sean títulos de crédito.

La misma fracción antes indicada, en la parte final de su primer párrafo establece: **"También se entiende que es efectivamente erogado cuando el interés del acreedor queda satisfecho mediante cualquier forma de extinción de las obligaciones"**.

Respecto al impuesto al valor agregado, que haya sido trasladado en la operación, se considera acreditable al quedar satisfecho el interés del acreedor mediante cualquier forma de extinción de las obligaciones.

En cuanto a señalar si la capitalización de pasivos debe formar parte de la CUCA, al respecto debemos tener en consideración lo establecido en el artículo 78 de la LISR, específicamente en su párrafo décimo primero:

[..]

Para determinar el capital de aportación actualizado, las personas morales llevarán una cuenta de capital

de aportación **que se adicionará con las aportaciones de capital**, las primas netas por suscripción de acciones efectuadas por los socios o accionistas, y se disminuirá con las reducciones de capital que se efectúen. **Para los efectos de este párrafo, no se incluirá como capital de aportación el correspondiente a la reinversión o capitalización de utilidades o de cualquier otro concepto que conforme el capital contable de la persona moral ni el proveniente de reinversiones de dividendos o utilidades en aumento de capital de las personas que los distribuyan realizadas dentro de los treinta días siguientes a su distribución.** Los conceptos correspondientes a aumentos de capital mencionados en este párrafo, se adicionarán a la cuenta de capital de aportación en el momento en el que se paguen y los conceptos relativos a reducciones de capital se disminuirán de la citada cuenta en el momento en el que se pague el reembolso.

Obsérvese que el artículo antes citado solo restringe para incluirse en la CUCA la capitalización de utilidades, así como la reinversión de utilidades o dividendos, sin excluir, por lo tanto, la capitalización de pasivos.

Conclusión

Para fundamentar lo anteriormente expuesto, el Servicio de Administración Tributaria publicó la regla miscelánea 2.8.1.19., el 27 de diciembre 2021, la cual se transcribe a continuación:

[..]

Certificación de existencia contable del pasivo y del valor correspondiente del mismo

2.8.1.19. Para los efectos del artículo 30, cuarto párrafo del CFF, tratándose de aumentos por capitalización de pasivos, la certificación de la existencia contable del pasivo y del valor del mismo, se emitirá por un Contador Público Inscrito y deberá contener, al menos, la siguiente información:

- I. Nombre, clave en el RFC o número de identificación y país o jurisdicción de residencia para efectos fiscales de la persona, entidad o figura jurídica con la que se generó la obligación de la que deriva el pasivo. En su caso, indicar si antes de la capitalización del pasivo era parte relacionada del contribuyente que capitalizó el pasivo.
- II. Documento origen de la obligación de la que deriva el pasivo capitalizado, es decir, en el que se constate la fecha de celebración de dicha obligación, la existencia y características de la obligación de dicho pasivo.
- III. Tratándose de pasivos derivados de operaciones con proveedores, manifestación de que llevó a cabo la verificación del control interno de la persona moral, mediante la cual es razonable concluir que los bienes efectivamente se adquirieron y entregaron, o bien, en el caso de prestación de servicios, que estos efectivamente se recibieron por parte del contribuyente.
- IV. Indicar si el pasivo capitalizado cumple con las Normas de Información Financiera C-9, C-11 y C-19 y sus correlativas o con las Normas Internacionales de Información Financiera que, en su caso, aplique el contribuyente, señalando el número de la Norma, el párrafo aplicado, así como la justificación y las razones por las cuales se considera que se cumplieron dichas Normas.
- V. Documentación o estados de cuenta en los que se constate que efectivamente se entregaron los recursos objeto de la obligación del pasivo capitalizado. Para tales efectos, dicha documentación deberá señalar las fechas en las que se entregaron dichos recursos.
- VI. Tratándose de pasivos que deriven de títulos de crédito o instrumentos financieros, validar el cálculo del devengo de intereses, para lo cual, deberán incluir los cálculos de tal validación.

- VII. Tratándose de pasivos que deriven de instrumentos financieros de deuda, en los que su valor se determine conforme al método de valor razonable, la metodología conforme a la cual se calculó dicho valor y la validación de que el cálculo es correcto; para tal efecto, deberán incluirse los cálculos de tal validación.
- VIII. Fecha y valor del reconocimiento inicial del pasivo y, en su caso, sus aumentos o disminuciones que respalden la deuda a la fecha de la capitalización, tipo de moneda y su equivalente a moneda nacional y, en su caso, la tasa de interés pactada del pasivo capitalizado.
- IX. En caso de que la capitalización del pasivo sea en moneda extranjera, el tipo de cambio utilizado y la fecha de publicación del mismo, en caso de ser distinto explicar el motivo.
- X. **Valor del pasivo a la fecha de la capitalización.**
- XI. Número y valor de las acciones o partes sociales que se otorgaron con motivo de la capitalización del pasivo, así como el nombre, razón social o denominación del socio o accionista.
- XII. Indicar los registros contables y estados de situación financiera o, en su caso, las balanzas generales, así como las pólizas en las que consten los registros del pasivo y la capitalización del mismo.
- XIII. Datos del acta de asamblea en la que consta la capitalización del pasivo, así como todos los folios mercantiles en los que quedó protocolizado.
- XIV. Manifestación bajo protesta de decir verdad de que la certificación se apegó a las normas de auditoría generalmente aceptadas vigentes o las normas de auditoría internacionales a la fecha de la expedición del certificado.
- XV. **Fecha en la que se expide la certificación.**
- XVI. Nombre, número de cédula profesional, número de registro y firma del Contador Público Inscrito.
- XVII. Aviso de actualización de socios o accionistas, presentado por el contribuyente que capitalizó el pasivo, de conformidad con lo establecido en el artículo 27, apartado B, fracción VI del CFF, en relación con la regla 2.4.15.

El contribuyente deberá mantener a disposición de la autoridad fiscal la certificación correspondiente y la documentación mencionada en las fracciones anteriores, en términos de lo establecido en las disposiciones fiscales, así como proporcionarla a requerimiento de la autoridad fiscal en el ejercicio de sus facultades.

CFF 27, 30, RMF 2022 2.4.15. [CP](#)

- 1 El artículo 2063 del Código Civil Federal establece que "[...] El deudor puede ceder sus bienes a los acreedores en pago de sus deudas...".
- 2 La Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito define por título de crédito "ejercitar el derecho literal que en ellos se consigna".
- 3 Véase la NIF C-11, *Capital contable*, párrafo 42.3 Aportaciones en especie

Fuentes consultadas

Código Civil Federal
Código de Comercio
Código Fiscal de la Federación
Ley del Impuesto sobre la Renta
Ley General de Sociedades Mercantiles
Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito
Normas de Información Financiera

Régimen fiscal de la maquila como vehículo de inversión en México

C.P.C. OZIEL ALONSO ANGUIANO RIVERA

Gerente Senior de Impuestos
oziel_ang@hotmail.com

Introducción

Mucho se ha hablado de los pros y contras que en materia fiscal y administrativa, pueden acceder los extranjeros que deciden invertir en México, mediante la constitución de una sociedad que se dedique a la prestación de servicios de maquila; por lo cual en este artículo abordaremos los siguientes apartados: i) modelos de operación de la maquila; ii) antecedentes de la maquila en México; iii) principales requerimientos en materia fiscal para tributar bajo el régimen de maquila; iv) certidumbre tributaria para la entidad mexicana y residentes en el extranjero, con los cuales se tendrá un panorama general de cómo operan las maquiladoras en México.

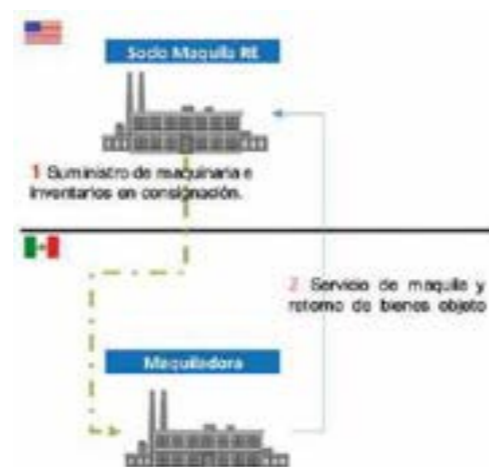
Modelos de operación de maquila

Considerando el actual entorno de globalización y, en particular, de la industria automotriz, los grandes fabricantes de automóviles se han dedicado a ubicar sitios de fabricación en todo el mundo, con la finalidad de lograr una mayor eficiencia en cuanto a los costos de logística y distribución dentro del proceso de expansión a nuevos mercados. Por lo que, sin duda alguna, el modelo de operación de la maquila es uno de los mayores atractivos que los inversionistas extranjeros deben considerar al momento de decidir

que sea por medio de una maquila, la manera en que desde México se puede soportar al grupo para lograr los objetivos de niveles de producción, estándares de calidad, entre otros.

A continuación, se muestra un diagrama del flujo de las operaciones de los grupos que cuentan con una maquila en México:

Figura 1. Modelo de operación maquila pura



Fuente: elaboración propia.

Como se puede apreciar en la figura 1, son dos los actores que participan en un contrato de servicios de maquila; por un lado, un residente en el extranjero al cual comúnmente se le conoce como "principal", quien, para fines prácticos del presente análisis, nos referiremos como residente en el extranjero y, por otra parte está la entidad mexicana, que es la que presta los servicios de maquila.

Para llevar a cabo los servicios de maquila, el residente en el extranjero suministra en calidad de consignación los inventarios que serán objeto del servicio de maquila; asimismo, proporciona por medio de un contrato de comodato la maquinaria y equipo que necesitará la entidad mexicana para prestar el servicio de maquila.

Además de proveer inventarios, maquinaria y equipo, el residente en el extranjero se encarga de proveer asistencia técnica y personal, a fin de que asesore a la entidad mexicana en diversas tareas especializadas, como son: las áreas de producción, calidad, entre otras.

Es importante señalar que normalmente dentro de estos contratos, no se contemplan cláusulas de garantías, ni de ninguna otra responsabilidad a cargo de la empresa que lleva la operación de maquila, ya que tal como es su modelo de operación, únicamente se limitan a llevar a cabo los servicios de maquila, los cuales son indicados y/o supervisados de manera directa por parte del residente en el extranjero, siendo tan limitado el riesgo y responsabilidad de la entidad mexicana, que incluso transmite al residente en el extranjero los efectos cambiarios generados por la fluctuación del peso frente a monedas extranjeras. Con este modelo se logra, entre otras cosas: a) que sea el residente en el extranjero quien se encargue de la gestión en cuanto a volúmenes de compras, niveles de producción, calidad y eficiencia que demanda la cadena de suministros para la industria automotriz, y b) centralizar en las oficinas del residente en el extranjero actividades de comercialización y de entrega de producto a clientes.

Lo anterior con la plena libertad de que aun cuando el residente en el extranjero pudiera estar llevando a cabo operaciones en territorio mexicano, por medio de la empresa maquiladora, no se constituiría un establecimiento permanente en México por la operación de maquila, siempre y cuando cumpla con los requisitos que se establecen en la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), mismos que se detallarán más adelante en el apartado correspondiente.

Siendo este último aspecto, la principal diferencia contra otras figuras que existen como pudieran ser un *toll manufacturer* o incluso un *contract manufacturer*,¹ en donde también el contratante se pudiera encargar de proveer insumos para llevar a cabo un servicio de manufactura; sin embargo, al no gozar de los beneficios de maquila, de llevarse a cabo dicho contrato con un residente en el extranjero y, dependiendo de los términos de dicho contrato, se pudiera estar constituyendo un establecimiento permanente en México.

Contratos que suelen ser muy comunes en países asiáticos, en donde las grandes multinacionales contratan empresas para que lleven a cabo procesos de manufactura, sin embargo, al no existir un régimen fiscal similar al de la "maquila", dichas multinacionales constituyen un establecimiento permanente en dichos países, esto con la finalidad de que empleados del establecimiento permanente, lleven a cabo actividades de supervisión de producción, calidad, reclamos de garantías, entre otras, dejando abierta la "caja de pandora", que representa la constitución de un establecimiento permanente, por la gran problemática de que, además de los ingresos por las actividades de supervisión mencionadas anteriormente, pudieran atribuirse a dicho establecimiento permanente ingresos adicionales.

Por último, es importante señalar que, además del modelo de maquila que se describe, comúnmente conocido como: "maquila pura", dependiendo de las necesidades del mercado, pudiera existir otro modelo, el cual incluye una tercera empresa, que se dedica a atender la demanda en territorio mexicano, de la comercialización de los productos propiedad del residente en el extranjero; esto considerando que tal como se detallará más adelante, las maquiladoras tienen la obligación de retornar al extranjero, los bienes que le

fueron suministrados por el residente en el extranjero, y que fueron objeto del servicio de maquila,² y al incorporar una comercializadora dentro de su modelo de negocios, se evita que los bienes tengan que salir físicamente del país para luego ser retornados al mercado mexicano.

Antecedentes

Si bien pudieran existir modelos de negocio similares, el término “maquila” como régimen fiscal, es exclusivo de México, el cual se acuñó con el transcurso del tiempo, teniendo sus orígenes en la década de los sesenta.³ Sin embargo, la evolución de las reglas y requisitos para operar como maquila, para arribar al régimen al que hoy se encuentran en dentro del texto de la LISR, que consideramos se deben tener presentes son las siguientes:

Figura 2. Evolución contemporánea de la maquila



Fuente: elaboración propia.

Como se puede apreciar, la evolución contemporánea de la maquila fue estableciéndose principalmente mediante los siguientes acontecimientos:

Decreto FOX. Decreto de fecha 1 de noviembre de 2006.

Decreto crédito IETU. Decreto de fecha 1 de noviembre de 2007.

Decreto Calderón. Decreto de fecha 24 de diciembre de 2010.

Ley del ISR 2014. Derogación de la Ley del ISR y la publicación de la nueva Ley del ISR, vigente a partir de 2014.

Decreto Peña Nieto. Decreto Presidencial de fecha 26 de diciembre de 2013.

Siendo el “parteaguas” de la evolución de la figura de maquila, el que se haya migrado la totalidad de este régimen, del Decreto IMMEX, al propio texto de la LISR.

Principales requerimientos en materia fiscal para tributar bajo el régimen de maquila

De acuerdo con la LISR vigente, para ser considerada operación de maquila y que esta no constituya un establecimiento permanente en México para el residente en el extranjero con el que se tiene celebrado el contrato de maquila, se deberá tener en cuenta, entre otros, los siguientes requisitos que se encuentran contenidos en el artículo 181 de la LISR vigente:

- Que las mercancías suministradas por el residente en el extranjero que se sometan a un proceso de transformación o reparación sean importadas temporalmente, y se retornen al extranjero, inclusive mediante operaciones virtuales. Es importante señalar que no se requiere el retorno al extranjero de mermas y desperdicios.
- Que la totalidad de los ingresos por su actividad productiva, provengan exclusivamente de su operación de maquila. Para este requisito en particular, existe la regla 3.20.2 de la Resolución Miscelánea Fiscal para 2022 (RMF), donde se mencionan algunos ingresos que pueden obtener en adición a los relacionados por la prestación del servicio de maquila, siendo importante señalar que, en dicha regla, se regula que algunos de esos ingresos no pueden exceder de 10% del total de los ingresos de maquila.
- Que cuando se incorporen en los procesos productivos, mercancías nacionales o extranjeras que no sean importadas temporalmente se deberán exportar o retornar con las mercancías importadas temporalmente.
- Que los procesos de transformación se realicen con maquinaria y equipo propiedad del residente en el extranjero, la cual podrá ser complementada con maquinaria y equipo: i) propiedad de un tercero residente en el extranjero, que tenga una relación comercial de manufactura con la empresa residente en el extranjero que, a su vez, tenga un contrato de maquila con aquella que realiza la operación de maquila en México, siempre y cuando esos bienes sean suministrados con motivo de dicha relación comercial, y ii) propiedad de la empresa que realiza la operación de maquila, o con maquinaria y equipo arrendados a una parte no relacionada.

Para el cumplimiento del presente requisito es suficiente con que el residente en el extranjero sea propietario al menos de 30% de la maquinaria y equipo utilizado en la operación de maquila, dicho cálculo deberá efectuarse de acuerdo con lo establecido en la regla 3.20.3 de la RMF.

Es importante señalar que, en ningún caso, la maquinaria o equipo antes señalado podrán haber sido propiedad de la empresa que realiza la operación de maquila, o de otra empresa que sea parte relacionada de la que realiza la operación de maquila.

- No se considerará operación de maquila, la transformación de mercancías cuya enajenación se realice en territorio nacional, y no se encuentre amparada con un pedimento de exportación.
- Dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 182 de la LISR respecto de la determinación de su utilidad fiscal (*Safe Harbor*) Hasta el año 2021, existía la posibilidad de dar cumplimiento, mediante la solicitud ante las autoridades fiscales de una resolución particular (APA);⁴ para efectos de cumplir con la regulación fiscal en materia de precios de transferencia, en específico los artículos 179, 180 y 182 de la LISR.

Certidumbre tributaria para la entidad mexicana y el residente en el extranjero

En materia tributaria las dos principales ventajas que obtienen los grupos multinacionales, que deciden que sea mediante la incorporación de una maquila en México, en la que descansa parte de los volúmenes de producción requeridos para México y Norte América, es la certidumbre que se tiene en relación con: i) que no se constituye un establecimiento permanente para el residente en el extranjero, y ii) tener la seguridad de que se está dando cabal cumplimiento en materia de precios de transferencia, y que dichas operaciones no serán susceptibles de un futuro cuestionamiento en tal materia.

Por lo que respecta a la seguridad jurídica en materia de precios de transferencia, en la actualidad únicamente puede lograrse por medio del cálculo conocido como *Safe Harbor*, el cual se encuentra contenido en el artículo 182 de la Ley del ISR, y consiste en determinar una utilidad mínima garantizada,⁵ debiendo considerar como utilidad fiscal del ejercicio: a) el equivalente a 6.9% sobre el total de los activos utilizados en la operación de maquila, o b) 6.5% del total de los costos y gastos de operación incluyendo, los incurridos por el residente en el extranjero (con algunas excepciones).

Ahora bien, aun cuando ya no se encuentre dentro del texto vigente de la Ley del ISR, las compañías que operaban bajo este régimen hasta antes de la entrada en vigor de la reforma para 2022, en donde se limitó al cumplimiento en materia de precios de transferencia a la metodología *Safe Harbor*, tuvieron la oportunidad de solicitar un APA, conocido también en el ámbito internacional como “Tax Ruling”, el cual si bien, no es un instrumento exclusivo para las maquilas, no fue hasta ese ejercicio fiscal de 2014, el cual está contenido en el artículo 34-A del Código Fiscal de la Federación (CFF), cuando se eliminó la opción para que las maquilas pudieran dar cumplimiento en materia de utilidad fiscal mediante la elaboración del estudio de precios de transferencia, que tuvo un gran auge este mecanismo.

Fue tan vasta la aceptación de dicha alternativa, por la certidumbre que ofrece, en cuanto a que es correcta la determinación del valor de las contraprestaciones, que incluso se ha estado llegando a un consenso por parte del Servicio de Administración Tributaria (SAT) y el Internal Revenue Services (IRS, por sus siglas en inglés) autoridades fiscales de México y Estados Unidos de América, respectivamente, en cuanto a la metodología por utilizar, a la cual se ha denominado QMA o Fast Track.⁶

Metodología que si bien, en principio fue puesta a disposición (invitación por parte del SAT), para una población limitada de las maquilas que hay en México, con base en ciertas características (con principal residente en EE.UU. e ingresos que no superaran el umbral para considerarse grandes contribuyentes), para la primera ronda masiva de solicitudes de APA, que se llevó a cabo durante los años 2014 y 2015, al ser una metodología de alguna manera avalada por el SAT, muchos contribuyentes optaron por adoptarla.

Al respecto, durante el año 2021 fue creado en la página del SAT un minisitio exclusivo para las maquilas, en donde se puso a disposición de los contribuyentes, entre otra cosas, la metodología que para los ejercicios de 2016 a 2019 fue negociada entre el SAT y el IRS, de igual manera en dicho minisitio se podía encontrar la recomendación del SAT en cuanto a las solicitudes del APA, pendientes de resolución, así como la posibilidad de extender el periodo de las mismas no obstante que de cara a la reforma a la Ley del ISR de 2022, ya no se contemplaba dicha metodología como parte del cumplimiento en materia de utilidad fiscal, siendo estas recomendaciones las siguientes:

- En caso de estar pendiente de resolución un APA, por un periodo que abarcará del año 2019 y posteriores, solicitar un desistimiento parcial por los años de 2020 en adelante, esto con la finalidad de

dar celeridad a los trámites que abarcarán hasta el año 2019, en donde como ya se mencionó ya estaba concluida la negociación de la metodología hasta ese periodo; y

- b) Ingresar una nueva solicitud, en donde se incluyera el periodo comprendido desde el año 2020 y hasta el 2024, esto atendiendo las reglas establecidas en el artículo 34-A del CFF, en cuanto al periodo de vigencia de dichas solicitudes, que puede llegar a ser, en caso de así solicitarlo un año previo al que se ingrese la solicitud, al año en que se haya ingresado y hasta los tres ejercicios siguientes a la solicitud.

Por último, es importante señalar que aun cuando el propio régimen fiscal de la maquila, fomenta el modelo de negocios señalado anteriormente, este pudiera implicar que tanto la empresa que lleva a cabo la prestación de servicios de maquila, como el residente en el extranjero, puedan estar detonando la obligación de revelar esquemas reportables, en términos del Título VI del CFF vigente a partir del ejercicio fiscal 2020, por ubicarse en algunos de los supuestos establecidos en el artículo 199 del citado ordenamiento, siendo algunos de estos; a) evitar constituir un establecimiento permanente para el residente en el extranjero, y b) se conceda el uso o goce temporal de bienes sin contraprestación a cambio, o se presten servicios o se realicen funciones no remuneradas; por lo que se recomienda se analice a profundidad el determinar si se encuentran obligados o no cumplir dicha obligación.

Conclusión

Además de las ventajas que, en materia fiscal y administrativa pueden llegar a tener las maquilas, sin duda uno de los temas más importantes por considerar, es el modelo de operación, que, como ya se comentó puede ser un vehículo muy útil especialmente para la industria automotriz, la cual es tendencia que parte de la cadena de suministros de la región de América del Norte, tiene como eje las oficinas centrales constituidas en Estados Unidos de América, permitiendo que sean ellos quienes: a) se encarguen de la gestión en cuanto a volúmenes de compras, niveles de producción, calidad y eficiencia que demanda la cadena de suministros para la industria automotriz, y b) centralizar actividades de comercialización y de entrega de producto a clientes, todo esto sin que se constituya un establecimiento permanente en México para dichos residentes en el extranjero. ☞

- 1 Bakker, Anuschka, *Transfer Pricing & Business Restructuring*, 2009.
- 2 Artículo 181 segundo párrafo Fracción I LISR.
- 3 <https://www.index.org.mx/historia.html#:~:text=En%20M%C3%A9xico%20la%20Industria%20Maquiladora,Estados%20Unidos%20pa%C3%ADses%20altamente%20industrializados.>
- 4 Artículo 34-A del Código Fiscal de la Federación.
- 5 Artículo 182 de la LISR.
- 6 Servicio de Administración Tributaria. "El SAT Simplifica El Cumplimiento De Las Maquiladoras y Asegura Que Contribuyan Equitativamente En México." Gob.mx, 22 Nov. 2020, www.gob.mx/sat/prensa/el-sat-simplifica-el-cumplimiento-de-las-maquiladoras-y-asegura-que-contribuyan-equitativamente-en-mexico-75-2020?idiom=es#:~:text=sobre%20COVID%2D19,El%20SAT%20simplifica%20el%20cumplimiento%20de%20las%20maquiladoras,que%20contribuyan%20equitativamente%20en%20M%C3%A9xico&text=El%20SAT%20simplifica%20y%20facilita,correcta%20tributaci%C3%B3n%20en%20nuestro%20pa%C3%ADs.

Fuentes consultadas

Bakker, Anuschka, *Transfer Pricing & Business Restructuring*, 2009,

Servicio de Administración Tributaria. "El SAT simplifica el cumplimiento de las maquiladoras y asegura que contribuyan equitativamente en México." Gob.mx, 22 Nov. 2020, www.gob.mx/sat/prensa/el-sat-simplifica-el-cumplimiento-de-las-maquiladoras-y-asegura-que-contribuyan-equitativamente-en-mexico-75-2020?idiom=es#:~:text=sobre%20COVID%2D19,El%20SAT%20simplifica%20el%20cumplimiento%20de%20las%20maquiladoras,que%20contribuyan%20equitativamente%20en%20M%C3%A9xico&text=El%20SAT%20simplifica%20y%20facilita,correcta%20tributaci%C3%B3n%20en%20nuestro%20pa%C3%ADs.

Consejo Nacional de la Industria Maquiladora y manufacturera de Exportación. "Un poco de historia", <https://www.index.org.mx/historia.html#:~:text=En%20M%C3%A9xico%20la%20Industria%20Maquiladora,Estados%20Unidos%20pa%C3%ADses%20altamente%20industrializados.>



Junta del Comité Ejecutivo Nacional en Morelia

20 de enero. Con una revisión de los avances en el Plan Estratégico, se realizó la 3ª. Junta del Comité Ejecutivo Nacional 2022-2023 del IMCP, presidida por la Dra. Laura Grajeda Trejo. Agradecemos las facilidades y atenciones otorgadas por el Colegio de Contadores Públicos de Michoacán para la realización de este evento.

Asamblea General de Socios del Colegio de Contadores Públicos de México

26 de enero. La Dra. Laura Grajeda, Presidenta de nuestro Instituto, acompañó al C.P.C. Juan Manuel Puebla Domínguez en la Asamblea General de Socios del Colegio de Contadores Públicos de México (CCPM), en la que presentó su informe de actividades como Presidente del CCPM por el periodo 2022.

Encuentro con jóvenes del CUCEA de la Universidad de Guadalajara

27 de enero. La Dra. Laura Grajeda, Presidenta del IMCP, asistió a un encuentro con jóvenes del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA) de la Universidad de Guadalajara, en el que se entregaron libros normativos para apoyar a los universitarios en su formación.

En dicho evento, también se impartió la ponencia "Importancia de las Normas de Información Financiera en el ejercicio de la profesión contable", a cargo de la Dra. Carmen Karina Tapia Iturriga, autora del Fondo Editorial del IMCP.

Estuvieron presentes, además, el Dr. Rodolfo Servín Gómez, Vicepresidente de Relaciones y Difusión del IMCP; el C.P.C. Luis Carlos Verver y Vargas Funes, Vicepresidente Regional de la Zona Centro-Occidente; el C.P.C. Noé Coronado González, Presidente del Colegio de Contadores Públicos de Guadalajara Jalisco, y el Dr. Gerardo Flores Ortega, Director de la División de Contaduría del CUCEA.

Reunión con la Región Centro-Occidente

27 de enero. En la ciudad de Guadalajara, Jalisco, se realizó una reunión de trabajo con integrantes de la Región Centro-Occidente del IMCP, en la que participaron la Dra. Laura Grajeda, Presidenta del IMCP; el Dr. Rodolfo Servín Gómez, Vicepresidente de Relaciones y Difusión, así como el C.P.C. Luis Carlos Verver y Vargas Funes, Vicepresidente de esta Región, con el objetivo de seguir trabajando unidos para fortalecer a la membresía de esta zona del país.

Reunión con el Administrador Jurídico del SAT

1 de febrero. Representantes del IMCP, el Administrador General Jurídico del SAT y del Colegio de Contadores Públicos de México, encabezados por nuestra presidenta nacional, la Dra. Laura Grajeda, sostuvieron una junta de trabajo para tender puentes de diálogo con esta autoridad tributaria.

Reunión con autoridades y el Colegio Nacional del Notariado Mexicano

2 de febrero. Las presidentas del IMCP y del Colegio Nacional del Notariado Mexicano, Dra. Laura Grajeda Trejo y Notaria Guadalupe Díaz Carranza, respectivamente, se reunieron con los titulares de la Prodecon, Mtro. Luis Alberto Placencia Alarcón; de la Procuraduría Fiscal de la Federación, Mtro. Félix Arturo Medina Padilla y del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, Magistrado Guillermo Valls Esponda, con el objetivo de establecer una visión común en el actuar de las y los notarios del país en materia fiscal.

25 aniversario AGAFF Centro-Occidente

3 de febrero. La Comisión Representativa ante las Administraciones de Fiscalización del SAT (AGAFF) de la Región Centro-Occidente del IMCP celebró su 25 aniversario. Esta Comisión se ha distinguido por realizar una extraordinaria labor en favor de nuestra membresía. Prueba de ello, es la preparación, desde hace 23 años, de la guía "Disposiciones a considerar para la presentación del informe fiscal del auditor", que resulta de gran valor para nuestros asociados en la utilización del Sistema para la Presentación del Dictamen Fiscal (SIPRED). ¡Felicidades a la Comisión de AGAFF de la Región Centro-Occidente por estos 25 años de servicio a la profesión!

Cambios de Consejos Directivos en Colegios Federados

17 de enero. Cambio de Consejo Directivo del Colegio de Contadores Públicos de Saltillo

- C.P. y PCCAG Luis Alejandro Flores Espinoza, Presidente saliente
- C.P.C. Ramón Ascanio Reyes Barrios, Presidente entrante

18 de enero. Cambio de Consejo Directivo del Colegio de Contadores Públicos del Sur de Tamaulipas

- C.P.C. César Jerónimo Martínez Carrillo, Presidente saliente
- C.P.C. Florentino Javier Terán García, Presidente entrante

19 de enero. Cambio de Consejo Directivo del Instituto de Contadores Públicos de Nuevo León

- C.P.C. Abel Garza Gómez, Presidente saliente
- C.P.C. Juan Antonio Rodríguez González, Presidente entrante

19 de enero. Cambio de Consejo Directivo del Instituto de Contadores Públicos de Mexicali

- C.P.C. y Dr. Marco César Bojórquez Ballardó, Presidente saliente
- C.P. Gerardo Melgoza Huaracha, Presidente entrante

20 de enero. Cambio de Consejo Directivo del Colegio de Contadores Públicos de Michoacán

- Dr. y C.P.C. Roberto Carlos Estrada Zavala, Presidente saliente
- C.P.C. Ma. de Lourdes Vázquez Moreno, Presidenta entrante

21 de enero. Cambio de Consejo Directivo del Colegio de Contadores Públicos de Zacatecas

- C.P.C. María del Consuelo Castañeda Hidalgo, Presidenta saliente
- L.C.C. Verónica Adriana Luna Sánchez, Presidenta entrante

24 de enero. Cambio de Consejo Directivo del Instituto y Colegio de Contadores Públicos de Chihuahua

- C.P.C. Rita Esmeralda Avitia Aguilar, Presidenta saliente
- C.P.C. Guillermo Flores Reza, Presidente entrante

26 de enero. Cambio de Consejo Directivo del Colegio de Contadores Públicos de La Laguna

- C.P.C. Araceli Sánchez Prado, Presidenta saliente
- C.P.C. Carlos Gabriel Navarrete Contreras, Presidente entrante



27 de enero. Cambio de Consejo Directivo del Colegio de Contadores Públicos de Guadalajara Jalisco

- C.P.C. Pedro Javier Luna Rodríguez, Presidente saliente
- C.P.C. Noé Coronado González, Presidente entrante

27 de enero. Cambio de Consejo Directivo del Colegio de Contadores Públicos de Xalapa

- C.P.C. Carlos Martínez Merinos, Presidente saliente
- C.P.C. Javier Cruz Salas, Presidente entrante

28 de enero. Cambio de Consejo Directivo del Colegio de Contadores Públicos de Coahuila

- C.P.C. Óscar Rolando Torres Caldera, Presidente saliente
- C.P.C. Fidencio Guevara Piña, Presidente entrante

28 de enero. Cambio de Consejo Directivo del Instituto de Contadores Públicos de Tabasco

- C.P.C. y M. A. José María Nieto Contreras, Presidente saliente
- C.P.C. y M. A. Andrés Castellanos Salazar, Presidente entrante

4 de febrero. Cambio de Consejo Directivo del Colegio de Contadores Públicos de Querétaro

- C.P., PCFI., M.I., y MAD Joaquín Díaz Delgado, Presidente saliente
- C.P.C. Alfonso García Suárez, Presidente entrante

6 de febrero. Cambio de Consejo Directivo del Colegio de Contadores Públicos de Chiapas (virtual)

- C.P.C. Ana Julia Toledo Ordoñez, Presidenta saliente
- C.P.C. Idalia López Rivera, Presidenta entrante

10 de febrero. Cambio de Consejo Directivo del Colegio de Contadores Públicos de Irapuato

- C.P.C. y M.A.O. Ana Guadalupe Álvarez Zamora, Presidenta saliente
- C.P.C. César Hugo Vega Altamirano, Presidente entrante

11 de febrero. Cambio de Consejo Directivo del Colegio de Contadores Públicos de Celaya

- C.P.C. Julio Cárdenas Rodríguez, Presidente saliente
- C.P.C. José Miguel Perales Muñoz, Presidente entrante

Entidades no lucrativas

Recomendaciones en materia contable

MTRO. JOSÉ LONGINOS DEL CARMEN GONZÁLEZ SÁNCHEZ
Secretario de la Comisión de Normas de Información Financiera del IMCP
jose.longinosg@gmail.com

¿Cómo identificar a una entidad no lucrativa?

Las Normas de Información Financiera (NIF), emitidas por el Consejo Mexicano de Normas de Información Financiera (CINIF), contemplan que las entidades son de dos tipos: lucrativas y con propósitos no lucrativos, en el párrafo 31.1 a) la define como “[...] una entidad económica con fines de beneficio social y que no resarce económicamente a sus patrocinadores”. En este sentido, el Marco Conceptual contenido en la NIF A-1 de dicha disposición establece algunos aspectos a considerar para diferenciar a tales entidades, ello con sustento en el Apéndice A de nombre “Diferencias y semejanzas entre las entidades lucrativas y las entidades con propósitos no lucrativos”, con ello entendemos que las no lucrativas:

- Después de realizar las actividades no tienen retribución económica directa o indirectamente.
- Cuenta con patronos, donantes, asociados o miembros en vez de socios o accionistas.
- No se centran en aumentos de valor del capital o reembolso de las aportaciones a los socios o accionistas, se centra en el cumplimiento de los objetivos.
- Las aportaciones son con razones de beneficencia, caritativa, humanitaria, cultural, científica o en general con un propósito social.
- Pueden dar sus servicios o bienes a costo, debajo de este o de forma gratuita.
- Su patrimonio se integra también de la venta de servicios o bienes.
- Reciben donaciones de forma gratuita por personas que aportan bienes o en especie.
- Cuentan con apoyo de voluntarios que no cobran por su contribución.
- El patrimonio puede ser restringido o no.

Complementa posteriormente la NIF B-16, *Estados financieros de entidades con propósitos no lucrativos* indicando que entre las características de estas se encuentran que las transacciones no son recíprocas, es decir, los donantes no reciben pagos o beneficios económicos; las actividades que se realizan son directa o indirectamente con fines de carácter social, como consecuencia carece de propietarios, por lo que no aplica emisión de acciones o partes sociales con su respectivo dividendo, utilidad o remanente; párrafo 5B.

En cuanto a lo fiscal, la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) tiene el título III de nombre “Del régimen de las personas morales con fines no lucrativos”; en el artículo 79 precisa veintiséis fracciones donde da a conocer actividades y tipo de composición legal de personas morales para ser contempladas en las disposiciones de tal título, además de que en artículos posteriores indica requisitos, condiciones, obligaciones y forma de actuación de las personas morales que caigan en tales supuestos.

De igual forma, legalmente el Código Civil Federal en el título décimo primero “De las Asociaciones y Sociedades”, capítulo I “De las Asociaciones”, cuenta con el artículo 2670, que indica: “Cuando varios individuos convinieren en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación”.

Tanto en la Ley del ISR, como en el Código Civil Federal, se presta atención a la actividad que realiza la entidad más que a la obtención de dividendos o utilidades, lo cual es la diferencia primordial para identificar a una entidad sin propósitos lucrativos, lo que es coincidente con la NIF.

Importa más la sustancia económica que la forma jurídica

Aun cuando el Código Civil Federal da cabida a asociaciones civiles como entes que se constituyen para

realizar actividades sociales, las NIF no establecen la forma de constitución legal de una persona moral para equipararla de forma precisa a una entidad lucrativa o no lucrativa, pues más que la composición de su forma jurídica atienden a su actividad o razón de ser; algo similar sucede con la Ley del ISR que, si bien es cierto en algún momento habla de asociaciones y sociedades, no limita a ello su identificación como persona moral con fines no lucrativos.

Las Normas de Información Financiera, en el postulado de sustancia económica, indican: “Las transacciones y otros eventos que afectan económicamente a una entidad deben reconocerse contablemente con base en su sustancia económica la cual debe prevalecer sobre su forma jurídica”. En este sentido, el postulado reconoce que la esencia, es decir, la razón de ser de la entidad debe mostrarse contablemente, ello al margen de la forma jurídica a grado tal de ponderarla sobre esta, razón por la cual las NIF, al momento de identificar a una entidad como no lucrativa, precisan los lineamientos ya señalados en el apéndice B, pero sin detenerse a indicar en ningún instante la forma de constitución legal como el régimen tributario de la entidad.

Todavía más, se indica que “[...] En muchos casos, la sustancia económica y la forma jurídica de una transacción u otro evento son coincidentes, pero en otros casos no lo son. Cuando esto ocurra, debe prevalecer en el reconocimiento contable la sustancia económica sobre la forma jurídica”. Párrafo 22.3 de la NIF A-1, con ello se entiende que puede haber discrepancia entre la realidad de la entidad en cuanto a su esencia y la forma legal, dando prioridad a la esencia, que es la parte financiera o económica.

Cuando la entidad fue reclasificada de no lucrativa a lucrativa

La aplicación del postulado de sustancia económica es notoria al revisar la tributación de una persona moral, ya que, aunque no se encuentre en el citado título III, pudiera tener esencia o realidad de una entidad no lucrativa para efecto de las NIF; en este sentido, es importante indicar que debe sopesarse el objeto, razón de ser y actividad de la persona sobre la forma jurídica dando como resultado que la entidad sea considerada como no lucrativa para efectos contables, aunque tribute en el régimen general de las personas morales (título II) en cuanto al ISR.

Se tiene noticia de que en ocasiones la autoridad fiscal ha reclasificado a algunas personas morales del título III al título II (de no lucrativa a lucrativa) sin previo aviso, lo cual genera la obligación del pago de impuesto sobre la renta al margen de las acciones legales que ejerza la entidad ante tal circunstancia, por lo que podría suponerse que la

entidad debe llevar una contabilidad como entidad lucrativa, sin embargo, de conformidad con el postulado de sustancia económica, si no cambia la actividad y forma de actuar de la entidad existen elementos para concluir que debe aplicar disposiciones para entidades con propósitos no lucrativos al margen del régimen en que se encuentre para la tributación de ISR.

Recordemos que entre las obligaciones de una persona moral existe la necesidad de llevar contabilidad, lo cual se señala en los artículos 28, fracción III del Código Fiscal de la Federación, y 33, apartado B, fracciones I, III, IV y V, y 34 de su Reglamento, por lo que la Resolución Miscelánea Fiscal para 2023, en la regla 2.8.1.5., señala:

Para los efectos de esta regla se entenderá que la información contable será aquella que se produce de acuerdo con el marco contable que aplique ordinariamente el contribuyente en la preparación de su información financiera, o bien, el marco que esté obligado aplicar por alguna disposición legal o normativa, entre otras, las Normas de Información Financiera (NIF)...

Más adelante precisa: “El marco contable aplicable deberá ser emitido por el organismo profesional competente en esta materia y encontrarse vigente en el momento en que se deba cumplir con la obligación de llevar la contabilidad”. Se concluye entonces que caben en este supuesto las NIF emitidas por el CINIF, por lo que, al margen de la forma jurídica o tributaria, si la entidad no tiene propósitos lucrativos, debe aplicar las NIF específicas para esos efectos.

¿Qué normas se deben aplicar?

En materia contable las NIF establecen en el marco conceptual (A-1), párrafo 38, la forma en que la información financiera sirve al usuario. En este orden de ideas, debe permitir a las entidades ver la evolución de activos, pasivos, los ingresos y costos o gastos, los cambios en el patrimonio y los flujos de efectivo, además de la asignación de recursos para la consecución de sus objetivos, en el largo plazo a nivel satisfactorio tanto para patrocinadores como para beneficiarios y sociedad, lo que permite la evaluación de desarrollo de la entidad al determinar la medida en que se cumplen las expectativas; por otra parte, también se espera que la información financiera permita analizar en qué nivel se mantienen los patrocinios y donaciones para seguir operando y asegurar la continuidad de la entidad en el futuro.

También el marco conceptual establecido en la NIF A-1 en su capítulo 50 “Elementos básicos de los Estados Financieros” señala los estados financieros aplicables a entidades con propósitos no lucrativos:

- Estado de situación financiera que contiene activos, pasivo y patrimonio contable, párrafo 51.1.1.

- Estado de actividad que “se integra básicamente por los siguientes elementos: ingresos, costos y gastos (definidos en los mismos términos que en el estado de resultado integral) y por el cambio neto en el patrimonio contable”, párrafo 52.1.3.
- Estado de flujos de efectivo que contiene una forma de integración de entradas y salidas de efectivo, párrafo 54.1.1.

Como consecuencia de lo anterior, la disposición que aplica de forma específica para su preparación es la NIF B-16, *Estados financieros de entidades con propósitos no lucrativos*, aquí se mencionan lineamientos concretos para su preparación, además de contener un apéndice con ejemplos útiles para los preparadores de los estados.

Otra normativa creada de forma particular para estas entidades es la NIF E-2, *Donativos recibidos u otorgados por entidades con propósitos no lucrativos*, en esta se dan pautas para el reconocimiento, presentación y revelación de los recursos recibidos por esta clase de entidades y cómo deben tratarse, tanto al obtenerlo como al entregarlos.

En cuanto a las demás bases de reconocimiento, presentación y revelación, así como las aplicables de forma general, aplican las NIF como si se tratase de cualquier otra entidad.

Recomendaciones generales para la preparación de contabilidad

A continuación, se presenta una serie de recomendaciones para los preparadores de información financiera de esta clase de entidades:

Recomendación	Comentario
Llevar la contabilidad sobre una base de devengación, no de flujo de efectivo	Si bien es cierto que las entidades con propósitos no lucrativos pagan su ISR sobre una base de efectivo, esto no debe ser un lineamiento que afecte lo contable, es decir, la contabilidad se debe realizar a partir de la devengación como cualquier otra entidad, de otra manera se incumple con el postulado básico respectivo, lo que impide el correcto reconocimiento de las transacciones y otros eventos al momento en que ocurren. NIF A-1, párrafo 25.1.
Clasificar los activos según su restricción	La contabilidad para no lucrativas debe distinguir el tipo de patrimonio de que se trate de acuerdo con sus restricciones (NIF B-16, párrafo 14); en este sentido, también el activo es preciso ligarlo a esta característica para que quede plenamente identificado. Es recomendable establecer controles para que al momento del reconocimiento haya una liga entre el activo y el patrimonio de que proviene. Una acción recomendable es el uso de contabilidad por departamentos, centros de costos o proyectos, esa opción da la oportunidad de dividir el activo para identificarlo con su restricción; otra posibilidad es el uso de subcuentas para agrupar y, por consiguiente, distinguir a los activos.
Realizar un presupuesto sobre una estructura programática	Toda vez que las entidades con propósitos no lucrativos deben relacionar en todo momento el patrimonio con las restricciones de este en “No restringido”, “Restringido temporalmente” y “Restringido permanentemente” (NIF B-16, párrafo 15) y a su vez estas restricciones deben asociarse con los ingresos y gastos, es recomendable que las entidades tengan un presupuesto y este a su vez se base en una estructura programática. Con esta herramienta podrán identificar anticipadamente la procedencia de cada recurso (ingreso) y su destino (gasto) y en caso de que afecte el patrimonio también ahí se puede controlar con antelación cómo clasificarlo. Cabe señalar que al momento de presentar el estado de actividades las cuentas se relacionan con programas, por lo que nuevamente el presupuesto con estructura programática permitiría ayudar al preparador de información financiera con tal identificación.
Vigilar los tipos de ingresos y gastos	Dada la clasificación por restricciones que requiere la contabilidad, es recomendable que el Contador conozca con antelación el destino que se dará a cada ingreso y la forma como el gasto cubre determinado programa o actividad, llevando un sistema contable con subcuentas específicas para esos efectos, además de una división por departamentos, proyectos o centros de costos tal como se mencionaba anteriormente; a esto también hace referencia la propia NIF B-16, al señalar que no se oponen a una contabilidad de fondos, párrafo 49. Más allá, la NIF E-2, en las normas de valuación, establece las posibilidades de los donativos y pide atender a la sustancia económica, siendo preciso distinguirlos de los recursos que se obtienen por prestación de servicios, venta de bienes u otros ingresos (párrafo 8); de ahí la necesidad de controlar adecuadamente cada recurso, así como identificar su posible carácter devolutivo.

Recomendación	Comentario
Controlar el trabajo gratuito de voluntarios	Aun cuando la NIF E-2 en el párrafo 10 indica que no va a reconocerse en los estados financieros el trabajo de voluntarios, ya que no hay forma de valuarlos confiablemente de forma directa ni indirecta, sí es necesario revelar este hecho en las notas a los estados financieros, por lo que resulta preciso establecer controles que permitan contar con evidencias comprobables de que esto ha sucedido. Recordemos que para muchas entidades no lucrativas el trabajo de terceros de forma onerosa o gratuita representa mucho de sus beneficios, ya que de esa manera generan ahorros. Controles como actas de reuniones, listas de asistencia y control de horas son recomendables para tener evidencia que soporte las afirmaciones que se harán en las notas a los estados financieros sobre los donativos recibidos en servicios.
Tener presente que no hay remanente distribuible	Las entidades con propósitos no lucrativos no buscan resarcir a los donantes de forma directa ni indirecta, por lo que carecen de propietarios y como consecuencia de remanente distribuible. Aunque legalmente la entidad es constituida por personas físicas y/o morales y la Ley del ISR contempla qué hacer en caso de dar remanentes, esto atenta contra la sustancia de la entidad pudiendo afectar su razón de ser, motivo por el que el término de “Remanente” resulta inapropiado; en su lugar, la NIF B-16 contempla el término “Cambio neto en el patrimonio contable” y, a su vez, lo clasifica en no restringido, restringido temporalmente y sin restricción. Es imprescindible que la administración esté al tanto del cumplimiento del objetivo de cada programa, así como del destino que le dará a los recursos para clasificarlos adecuadamente.
Interpretar adecuadamente el estado de actividades y el estado de flujos de efectivo	El estado de actividades tiene como propósito mostrar a los usuarios las operaciones de la entidad en un periodo, cómo obtuvo sus recursos y en qué costos y gastos los aplicó a fin de evaluar el desempeño de la administración (NIF B-16, párrafo 23), tal estado puede formularse por función, naturaleza o mixto, sin embargo, no es propósito de este determinar las ganancias obtenidas o el monto que será sujeto de distribución a los socios o accionistas, ya que esto va contra la naturaleza misma de la entidad. Por otra parte, el estado de flujos permite ver el origen y aplicación de recursos con la misma clasificación que se haría para una lucrativa en: operación, inversión y financiamiento, ello con el propósito de evaluar su capacidad para cumplir con obligaciones y requerimientos de financiamiento (NIF B-16, párrafo 47), sin que ello signifique que el flujo de efectivo permita resarcir las aportaciones o dar remanentes a los socios o accionistas, tal como sucedería en una entidad lucrativa.
Recordar que al disolver la sociedad los recursos se deben transmitir a otra asociación	El Código Civil Federal establece en el artículo 2686 que ante disolución de una asociación “[...] la asamblea sólo podrá atribuir a los asociados la parte del activo social que equivalga a sus aportaciones. Los demás bienes se aplicarán a otra asociación o fundación de objeto similar a la extinguida”. Por ello resulta importante tener presente este precepto previo a constituir una asociación y al momento de su conclusión, ya que el trabajo donado y el efectivo o recursos que se obtengan no podrán regresar con quienes la fundaron.

Al margen de la parte contable, las entidades con propósitos no lucrativos pueden ser autorizadas para recibir donativos deducibles de ISR, por lo que es recomendable revisar constantemente el cumplimiento de los requisitos para este propósito, ya que de otra forma al perder la autorización se pueden extraviar los activos de la entidad. Es preciso indicar que para efecto de la Ley del IVA no hay distinción entre entidades lucrativas y no lucrativas, ya que esta grava actos o actividades.

Por último, si la entidad, producto de la imposibilidad del cumplimiento de su objeto social o por disposiciones legales o fiscales cambia su razón de ser para migrar de no lucrativa a lucrativa y viceversa, se debe llevar una contabilidad apropiada a su razón de ser que refleje su sustancia económica, por lo que en ese caso debería aplicar la NIF B-1, *Cambios contables y correcciones de errores* para que los estados financieros presenten y revelen de manera adecuada el efecto que genera el cambio en la razón de ser de la entidad.

¿Qué hay de la normativa internacional?

Las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), emitidas por el International Accounting Standards Board (IASB), no contemplan disposiciones específicas para entidades no lucrativas. Ante tal ausencia se han apoyado a otros organismos para generar una normativa específica, sin embargo, parten de las NIIF para Pequeñas y Medianas Empresas (PyMES), que no contemplan muchas de las normas emitidas, limitando su alcance, por lo que su aplicación pudiera resultar incompleta. En este sentido, México es un país de avanzada con las NIF al tener normas particulares para no lucrativas, siendo incluso posible que otros países las apliquen de forma supletoria en caso de que su normativa así lo permita. ☞

Índice de enero de 2023

LIC. ERNESTO O'FARRILL SANTOSCOV
 Presidente de Bursamétrica
 Colaboración especial de la Lic. Sofía Santoscoy Pineda

El IMCE declinó en el primer mes de 2023 a una tasa mensual de -1.84%, ubicándose en 72.18 puntos desde los 73.54 puntos de diciembre. Lo anterior derivó de una caída de -3.87% en la situación actual, para quedar en 66.25 puntos con 2.66 puntos menos en relación con el mes anterior. En cambio, la situación futura, que representa la confianza en los próximos seis meses, se recuperó ligeramente por 0.36% hacia 79.60 puntos desde 79.32 puntos de diciembre.

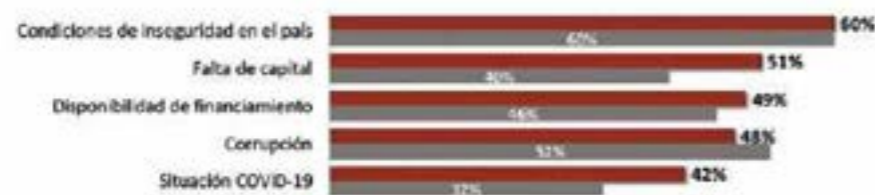
Comparativo mensual			Comparativo anual				
	Situación actual	Situación dentro de 6 meses	IMCE TOTAL		Situación actual	Situación dentro de 6 meses	IMCE TOTAL
dic-22	68.91	79.32	73.54	ene-22	62.85	71.36	66.63
ene-23	66.25	79.60	72.18	ene-23	66.25	79.60	72.18
Var.	-3.87%	0.36%	-1.84%	Var.	5.41%	11.55%	8.33%
Var. Pts.	-2.66	0.29	-1.35	Var. Pts.	3.40	8.24	5.55

Respecto a enero de 2022, el IMCE saltó a una tasa anual de 8.33%, gracias a un avance de 5.41% en la situación actual y de 11.55% en la situación futura.



En esta ocasión, las condiciones de inseguridad en el país volvieron a ser seleccionadas como el principal factor al que se enfrenta la economía mexicana, seguidas por la falta de capital y la disponibilidad de financiamiento. Muy de cerca se ubicó la corrupción, mientras que la situación COVID-19 regresó a los cinco principales obstáculos.

Principales obstáculos y factores que limitan el crecimiento de las empresas



Diseño, metodología y cálculo elaborados por la Comisión de Análisis Económico del IMCP, con datos de la membresía de los Colegios de Contadores Públicos Federados al Instituto, y aportantes externos de información.

Aspectos relevantes en pagos provisionales de personas morales que salieron del RESICO

C.P. GRACIELA MUÑOZ TAMEZ
 Coordinadora de Síndicos del Contribuyente de la Región Noreste del IMCP
 e integrante de la Comisión Nacional de Síndicos del Contribuyente.
 gmunoz@munozcontadores.com.mx

A partir del ejercicio 2022, las personas morales que cumplían los requisitos a que se refiere el Capítulo XII, del Título VII, del Régimen Simplificado de Confianza (RESICO), debían realizar pagos provisionales conforme al artículo 211 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), pagando el impuesto correspondiente de acuerdo con la utilidad fiscal determinada por los ingresos efectivamente cobrados en el mes y las deducciones autorizadas y pagadas en el mes a declarar. Sin embargo, aquellos contribuyentes que no cumplieron con las obligaciones previstas para tributar en este Régimen estarán obligados a declarar conforme al Título II, Régimen General de la LISR, a partir del ejercicio inmediato siguiente a aquel en que esto suceda.

Pagos provisionales

Para efectos de determinar los pagos provisionales correspondientes al primer ejercicio inmediato siguiente a aquel en que se dejó de tributar en el RESICO, el artículo 214 de la LISR menciona que se deberá considerar como coeficiente de utilidad el que corresponda a la actividad preponderante de los contribuyentes conforme al artículo 58 del Código Fiscal de la Federación (CFF).

Esto significa que las autoridades fiscales podrán determinar la utilidad fiscal de los contribuyentes, aplicando a los ingresos brutos declarados o determinados presuntivamente el coeficiente de 20% o el que corresponda tratándose de alguna de las actividades mencionadas en el artículo 58 CFF, siendo 50% el porcentaje máximo en el caso de prestación de servicios.

Los contribuyentes no deberán efectuar la acumulación de los ingresos que hubieran percibido hasta antes de la fecha en que dejaron de tributar en el RESICO, siempre que los mismos hubieran sido acumulados en dicho ejercicio conforme a dicho Régimen, así como las deducciones que hubieran efectuado en los términos de este Capítulo, no se podrán volver a efectuar (artículo 214 de la LISR).

Finalmente, para obtener el resultado fiscal se restará a la utilidad fiscal determinada conforme este coeficiente determinado, las pérdidas fiscales pendientes de disminuir de años anteriores.

Rendición de cuentas

El poder del voto informado

MTRO. ALFREDO CRISTALINAS KAULITZ
 Presidente del Consejo Directivo de la Academia Mexicana de Auditoría al Desempeño, A.C.
 alfredo.cristalinas@hotmail.com

El voto espreciado. Es la herramienta sin violencia más poderosa que tenemos en una sociedad democrática y debemos usarla.
 John Lewis

Era el año de 2009 y México se preparaba para la elección intermedia en la que se renovaría la Cámara de Diputados federal en medio de un movimiento para anular el voto con el objetivo de "generar una fuerte presión ciudadana y orillar a los partidos a aceptar reformas orientadas a limitar sus privilegios y fortalecer políticamente a los ciudadanos".¹ Si este llamado fue exitoso o no, lo que la estadística revela es que en comparación con otras elecciones intermedias desde 1996, la elección de 2009 resultó tener el porcentaje más alto de votos nulos con 5.4% de la votación nacional emitida.

Nueve años después, en la elección presidencial de 2018, la ciudadanía daba un revés contundente al PRI, partido oficial en un sexenio caracterizado por escándalos de corrupción en los más altos niveles del gobierno federal, para dar el triunfo a Andrés Manuel López Obrador con más de 30 millones de votos, lo que le representó 53% de la votación.² Estos dos pasajes de nuestra historia democrática son apenas un ejemplo del poder que tiene el voto deseablemente razonado.

Benjamín Fuentes afirma que la rendición de cuentas no termina ni puede sustentarse solo en el ámbito electoral, "es claro que las decisiones electorales de la población no reflejan necesariamente un escrutinio sobre los resultados de la gestión gubernamental sino, más bien, están en función de variables como la coyuntura política, las corrientes en la opinión pública y el carisma de los políticos que compiten en la contienda electoral".³

Guillermo O'Donnell⁴ sostiene que, en la rendición de cuentas vertical por medio de elecciones razonablemente limpias, los ciudadanos pueden votar a favor o en contra de ellos, pero reconoce que no está claro hasta qué punto este proceso resulta eficaz como instrumento de asignación de poder público y conformación del Estado, tal como lo vimos en las elecciones de 2009 y 2018, respectivamente. Por su parte, en la rendición de cuentas horizontal, la existencia de agencias del Estado legalmente facultadas para fiscalizar y sancionar administrativa o penalmente conductas contrarias a la ley, deben contar con autonomía para que sus actos no se vean afectados por injerencias de proyectos personales y ajenos al interés público, pero sobre todo y por el bien del Estado mismo, debe prevalecer y hacerse valer la división de poderes.

El Sistema Nacional Anticorrupción de México tiene rasgos de la rendición de cuentas vertical y horizontal que plantea O'Donnell. En la vertical, si bien la ciudadanía actúa como sensor en la asignación del poder público por medio del voto sin demostrar su eficacia, es mediante el Comité de Participación Ciudadana (integrado por

cinco personas de la sociedad) que además preside el Sistema, donde se encontró un vehículo para incidir institucionalmente en la otra vertiente de la rendición de cuentas, la horizontal, en la que el Comité Coordinador tiene la responsabilidad de articular las acciones del combate a la corrupción.

A 14 años de su publicación, la Ley General de Contabilidad Gubernamental puede constituirse en un pilar de la rendición de cuentas vertical, donde la ciudadanía haga sentir el poder de su voto informado y que con ello incida eficazmente en la conformación de los poderes públicos. Para que esto ocurra, sociedad y gobierno deben apostar por la educación cívica en la que se cultive, desde la formación básica, el interés sobre la cosa pública y que al menos considere los siguientes diez temas:

1. Acceso a la justicia, estado de derecho y derechos humanos.
2. Nociones básicas de políticas públicas.
3. Importancia de la información pública.
4. Gobierno abierto.
5. Gobernanza y construcción de redes ciudadanas.
6. Participación ciudadana e incidencia en políticas públicas.
7. Mecanismos institucionales para la vigilancia de la gestión pública.
8. Evaluación al desempeño de los entes públicos.
9. Educación vocacional para el servicio público.
10. Ética en el servicio público.

Por su parte, la profesión contable organizada y las asociaciones de alta especialidad técnica como la Academia Mexicana de Auditoría al Desempeño, debemos estar a la altura para participar junto con el gobierno, en la creación de una cultura ciudadana que apoye el avance democrático del país, que garantice bienestar social para la población y las generaciones por venir. ■

1 Cfr. Crespo, J. A. (25 de mayo de 2009). "Horizonte político/Voto duro vs. voto nulo". *Excélsior*.
 2 Cfr. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (8 de agosto de 2018). "Dictamen sobre cómputo final, declaración de validez del proceso electoral y declaratoria de presidente electo".
 3 Fuentes Castro, B. (Septiembre-Diciembre de 2020). Marco Institucional y Rendición de Cuentas. *Revista en Administración Pública*, LV(3), 91-108.
 4 O'Donnell, G. (Noviembre-Diciembre de 1997). Rendición de cuentas horizontal y nuevas poliarquías. *Nueva Sociedad*, (152), 143-167.

Fuente consultada

Vázquez Alfaro, J. L. (2012). *El voto nulo (y el voto en blanco)*. México: Instituto Nacional Electoral. Disponible en: <https://portalantior.ine.mx/docs/IFE-v2/DECEYEC/DECEYEC-MaterialesLectura/docs/03_VotoNulo.pdf>. Consultado en enero de 2023.



La revista fiscal de México

PAF



SUSCRÍBETE O RENUEVA

Y llévate 2 meses de revista electrónica básica

o un libro a elegir*



PRACTIAGENDA TRIBUTARIA 2023



*Más gastos de envío



PRONTUARIO TRIBUTARIO ACADÉMICO 2023

Vigencia al 31 de marzo de 2023

MODALIDADES SUSCRIPCIÓN ANUAL

ELECTRÓNICA BÁSICA
 Precio: \$1,900

ELECTRÓNICA PLUS
 Precio: \$2,890

IMPRESA BÁSICA
 Precio: \$3,360

IMPRESA PLUS
 Precio: \$3,780

COMBO PAF
 (IMPRESA PLUS Y ELECTRÓNICA PLUS)
 Precio normal: \$6,870
 Precio promoción: \$5,990

www.revistapaf.com
www.casiacreaciones.com.mx

VENTAS Y SUSCRIPCIONES
 55-5998-8903 y 04
ventas@casiacreaciones.com.mx

