

Contaduría pública

Gobierno corporativo

Importancia
en la administración
de las organizaciones



ENTREVISTA

Mtro. José Mario Rizo Rivas

Experto en la gestión del
gobierno corporativo



Instituto Mexicano de
Contadores Pùblicos

ISSN 2594-1976
Año 48-572-ABRIL 2020

MENSAJE DE LA PRESIDENCIA

Desde hace años, el tema de gobierno corporativo ha cobrado gran importancia en la toma de decisiones de las organizaciones; por consiguiente, contar con mecanismos estrictos de vigilancia en estas, se vuelve relevante y prioritario.

La transparencia y la confianza son generadoras de seguridad, y si estas derivan de una buena estrategia de gobierno corporativo, dan lugar a estabilidad jurídica, económica y al fomento de la sostenibilidad dentro de cualquier empresa u organización.

Actualmente, diversos factores económicos, como la transparencia y la buena gestión de las sociedades han adquirido mucha importancia a nivel internacional.

El hecho de que empresas reconocidas sean ejemplo de un buen gobierno corporativo, repercute en los mercados de manera muy positiva, al aumentar la estabilidad y el crecimiento, además de generar utilidades.

Entre los principales mecanismos de vigilancia con los que hoy cuentan las empresas, se encuentran el Comité de Auditoría y la función de auditoría interna, los cuales apoyan al Consejo de Administración en los temas de reportes financieros, control y cumplimiento. Sin embargo, para que estos funcionen de manera adecuada, se requiere que se ejerzan con total objetividad e independencia, situación que no siempre es posible, debido a la presencia de sesgos cognitivos inconscientes en la toma de decisiones.

El estudio del juicio y la toma de decisiones en un entorno económico, sociológico y psicológico permite proponer una metodología para diagnosticar la objetividad e independencia de la función de auditoría interna, dada cierta estructura de gobierno corporativo.

Es importante señalar que la consecuencia directa de los errores del pasado, respecto a los gobiernos corporativos, ha sido la necesidad de reforzar las exigencias frente a la claridad, veracidad, buenas prácticas y la forma de actuar de las empresas. De ahí la relevancia de generar confianza y seguridad.

La presente edición de nuestra revista *Contaduría Pública* contiene temas de gran interés como: gobierno corporativo en las empresas familiares, reto para la trascendencia de las PyMES; responsabilidad social del auditor interno; gobierno corporativo como conductor del valor de la empresa; la base de la pirámide como estrategia de mercado, y la ética y responsabilidad social. Todo ello, con la finalidad de adoptar los mecanismos necesarios para cumplir los objetivos de las empresas y que su crecimiento sea favorable para los accionistas.



C.P.C. Y MTRA. DIAMANTINA PERALES FLORES
PRESIDENTE DEL CEN DEL IMCP

ES IMPORTANTE CUMPLIR LA NORMA 035

Y CON EVALÚA35, ES MÁS FÁCIL

La Aplicación que te permite **realizar las evaluaciones** de acuerdo a las guías de referencia de la NOM 035.

Logra darle **seguimiento** de la misma, así como **analizar** y obtener **reportes** de los resultados por medio del expediente del trabajador.



CONTPAQi®
EVALÚA035
Sistema de evaluación organizacional



Instituto Mexicano de
Contadores Públicos

CDMX

INCLUYE:

- Acceso para convencionista y acompañante a eventos técnicos y sociales
- Post tour (a elegir)
- Constancia de participación con validez para la Norma de Desarrollo Profesional Continuo

rehomex

Datos para reservaciones:
CÓDIGO: 97 ASAMBLEA-CONVENCIÓN CDMX 2020
Lic. Vania Dionisio
reservasmex@rehomex.com
Teléfono: 55 5207 6153 / 55 5207 3142



Comida Show YAHIR



[https://www.facebook.com/
ConvencionIMCP](https://www.facebook.com/ConvencionIMCP)

[https://twitter.com/
ConvencionIMCP](https://twitter.com/ConvencionIMCP)



Irma García: convencion@imcp.org.mx
Aide Chávez: achavez@imcp.org.mx
<https://convencion.imcp.org.mx>



200 CDMX 97 Asamblea
Convención
Nacional
Enfrentando retos, creando oportunidades

21 al 24 de octubre

**Cuota
\$12,000***

* Precio no incluye IVA

6 meses sin intereses
con Banamex y Bancomer

Opciones post tour:

1. Centro Histórico y Basílica de Guadalupe
2. Pirámides de Teotihuacán
3. Museos
4. Comida en Xochimilco



iVen a romper el hielo con
Yordi Rosado!
Sin pretextos, cambia
el pero por el pueyo



Con la colaboración de:



Consulta el programa completo en
<https://convencion.imcp.org.mx>

La Unidad de Inteligencia Financiera y la Contaduría Pública:
trabajo conjunto en la Prevención de Lavado de Dinero

Dr . Santiago Nieto Castillo
Titular de la Unidad de Inteligencia Financiera de la SHCP



Machine Learning e Inteligencia Artificial: las herramientas
futuras del Contador Público para agregar valor a las empresas

Dr. René Martín Torres Fragoso



Formación del Contador Público ante los retos del siglo XXI
C.P.C. y Mtro. Tomás Humberto Rubio Pérez
Vicepresidente de Docencia del IMCP

Patrocinado por:

aspel

Salles Sainz
Grant Thornton

RSM

Sistema Nacional de Fiscalización
Lic. David Rogelio Colmenares Páramo
Auditor Superior de la Federación



Conocer las claves de un adecuado Gobierno Corporativo
y sus beneficios
Lic. Bernardo M. Rivadeneyra Pérez



Panorama económico 2020-2030: ¿Qué nos espera?
Dr. Carlos Elizondo Mayer-Serra
Doctor en Ciencia Política en la Universidad de Oxford



Enfrentando retos...
Karla Wheelock
Primera mujer latinoamericana que alcanzó la cima del Everest

CONTPAQi

Software empresarial fácil y completo

Crowe

SMS
Latinoamérica

CONTENIDO

contaduriapublica.org.mx

COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL

C.P.C. Diamantina Perales Flores
PRESIDENTE
C.P.C. Laura Grajeda Trejo
VICEPRESIDENTE GENERAL
C.P.C. Ludivina Leija Rodríguez
VICEPRESIDENTE DE RELACIONES Y DIFUSIÓN

C.P.C. Miguel Ángel Cervantes Penagos
VICEPRESIDENTE DE LEGISLACIÓN
C.P.C. Tomás Humberto Rubio Pérez
VICEPRESIDENTE DE DOCENCIA
C.P.C. Alejandro Álvarez González
VICEPRESIDENTE DE SECTOR GUBERNAMENTAL
C.P.C. Arturo Salvador Reyes Figueiroa
VICEPRESIDENCIA DE SECTOR EMPRESAS
C.P.C. Juan Pascual Felipe de Jesús Martínez Tizcareño
VICEPRESIDENTE DE PRÁCTICA EXTERNA
C.P.C. Héctor Amaya Estrella
VICEPRESIDENTE DE FISCAL
C.P.C. Leobardo Meraz Barragán
VICEPRESIDENTE DE APOYO A FEDERADAS
C.P.C. Israel Nava Ortega
VICEPRESIDENTE DE CALIDAD DE LA
PRÁCTICA PROFESIONAL
C.P.C. Ramiro Ávalos Martínez
SECRETARIO

C.P.C. Víctor Manuel Meraz Castro
TESORERO
C.P.C. Juan Gabriel Sánchez Martínez
PROTOSORERO
C.P.C. Marco Antonio Vázquez Nava
VICEPRESIDENTE REGIÓN CENTRO
C.P.C. José Alberto Zamora Díaz
VICEPRESIDENTE REGIÓN
CENTRO-ISTMO-PENINSULAR
C.P.C. Aída Orozco Torres
VICEPRESIDENTE REGIÓN CENTRO-OCCIDENTE
C.P.C. Alberto Núñez Basulto
VICEPRESIDENTE REGIÓN NORESTE
C.P.C. Mario Zavala Téllez
VICEPRESIDENTE REGIÓN NOROESTE
C.P.C. Leopoldo Antonio Núñez González
AUDITOR DE GESTIÓN
MFy Act. José María Alcántara Jiménez
DIRECTOR EJECUTIVO

COMISIÓN DE REVISTA

Dr. Moisés Alcalde Virgen
PRESIDENTE
Dr. Carlos Enrique Pacheco Coello
COORDINADOR DOSSIER

C.P.C. Ruth Lizbeth Acosta Bustamante
Luis Enrique Álvarez Castillo
M.A. y C.P.C. José de la Fuente Molina
L.C. y M.A. Emilia del Carmen Díaz Solís
L.C. y M.F. Bernardo Alid Espinoza Urzúa
C.P.C. Pedro Flores Becerro
C.P.C. Ricardo González Escobar
C.P.C. Reyna Edith Guevara Servín
C.P.C. Jorge Luis López Ayala
C.P.C. Fernando Medrano Vásquez
Dra. Sylvia Mejía Enríquez de Rivera
C.P.C. Fidel Moreno de los Santos

Lic. Roberto Mourey Romero
C.P.C. Christian Natera Niño de Rivera
C.P.C. Armando Nuricumbo Ramírez
Dr. y C.P.C. Javier Elliott Olmedo Castillo
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. y PCDFI Rolando Silva Briceño
L.C.P. Alma Elisa Ramírez Cano
C.P.C. Santiago de Jesús Rejón Delgado
C.P. Luis Demetrio Tepox Pérez
C.P.C. y E.F. Héctor Vázquez González

EDITORIAL

Azucena García Nares
GERENTE EDITORIAL
José Luis Raya Cruz
COORDINADOR DE DISEÑO
Norma Berenice San Martín López
COORDINADORA EDITORIAL
Nicolás M. Centeno Bañuelos
Rubén Lara Corona
CORRECCIÓN DE ESTILO

Eduardo Martín Sosa Uraga
PRODUCCIÓN
Eugenio Alejandro Cruz Sánchez
María Antonieta Oliver Morales
Belen Gil Carmona
Marcos Agustín Serrano
FORMACIÓN Y ANUNCIOS IMCP
Shutterstock® Images
BANCO DE IMÁGENES

COMERCIAL

Héctor Benavides Castillo
5552676420
hbenavides@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, Fracc. Bosques de las Lomas, 11700, Ciudad de México, tel. 55 5267 6400, www.imcp.org.mx. Editora responsable: Azucena García Nares. Reserva de derechos al uso exclusivo 04-1990-000000001609-102, ISSN (versión digital) 2594-1976, ISSN (versión impresa) 1870-4883, otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Licitud de título No. 172 y Licitud de Contenido No. 995, ambos otorgados por la Comisión Calificadora de Publicaciones y Revistas Ilustradas de la Secretaría de Gobernación. Autorización para publicación periódica por el Servicio Postal Mexicano No. 0130972 con fecha 26 de septiembre de 1972. Circulación auditada por el Instituto Verificador de Medios, A.C. 07/31.

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 2020 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.

Folio 20/2019-2020. IMCP. Extensión de su horario de atención.

Folio 21/2019-2020. Constancia que acredita la evaluación por el año 2019 para efectos del Instituto Mexicano del Seguro Social (Recordatorio) y Aviso de dictamen.

Folio 22/2019-2020. Presentación del aviso de dictamen del INFONAVIT.

Folio 23/2019-2020. IMCP. Medidas y recomendaciones ante el COVID-19.

Folio 24/2019-2020. Publicación de material de apoyo para implementación de NIA 540 (Revisada).

Folio 25/2019-2020. IMCP. Acciones con autoridades fiscales por el COVID-19.

Dossier

10 Gobierno corporativo en las empresas familiares
Reto para la trascendencia de las PyMES

14 Enfoque sistemático del Gobierno Corporativo
¿Tema, disciplina o sistema?

18 Responsabilidad laboral del capital intelectual en las organizaciones

22 Responsabilidad social del auditor interno

26 El rostro humano del profesional de la información

30 Gobierno corporativo como conductor de valor de las empresas

36 Entrevista
José Mario Rizo Rivas

40 La empresa y el entorno fiscal, laboral, y de seguridad social y penal

46 Base de la Pirámide y estrategia de mercado

50 RSE
Conceptos y reflexiones

56 Responsabilidad social, ética y gobierno corporativo

60 Testigo social en las contrataciones públicas

SECCIONES

64 Universitario
Núcleos de Apoyo Fiscal en México

COMISIONES

65 CON SAR
Se regulan los servicios de las AFORÉ en beneficio del trabajador

66 CON IF
Propuesta de modificaciones a la IAS 1, *Presentación de estados financieros*

68 AMDAD
La auditoría anticorrupción en México

70 Síndicos
Deducción de los intereses

72 Síndicos
Diferencias entre facturas y declaraciones, no necesariamente son errores

73 IMCE
Índice de febrero

Folio 26/2019-2020. Constancia que acredita la evaluación por el año 2019 para efectos del Instituto Mexicano del Seguro Social (Segundo Recordatorio) y e.firma.

Folio 27/2019-2020. Constancia que acredita la evaluación por el año 2019 para efectos del Instituto Mexicano del Seguro Social (Tercer Recordatorio).

Gobierno corporativo

Importancia en la administración de las organizaciones

El objetivo de este número de la revista *Contaduría Pública* es dar a conocer la importancia de contar con un gobierno corporativo en todo tipo de organizaciones empresariales, por lo que especialistas en esta materia exponen dicho tema desde varias perspectivas y aportan sus experiencias.

En el artículo "Gobierno corporativo en las empresas familiares: reto para la trascendencia de las PyMES", se plantea que los fundadores de estas empresas deberán trabajar en varios frentes para asegurar su permanencia a lo largo del tiempo.

Por otra parte, se analiza el enfoque sistemático del gobierno corporativo y se cuestiona si se trata de un tema, disciplina o sistema; realiza un recuento de este tópico desde estas perspectivas y resalta la oportunidad que tienen los Contadores Públicos para seguir estudiándolo, lo cual es válido para los efectos de la Norma de Desarrollo Profesional Continuo.

En el artículo "Responsabilidad laboral del capital intelectual en las organizaciones", se expone la necesidad de que estas innoven y cambien para que puedan adaptarse al ámbito en que se desenvuelven y sean competitivas a escala internacional. Para lograr este propósito, hacen hincapié en la relevancia del capital intelectual como un elemento central en el funcionamiento y en el desarrollo de las empresas.

Asimismo, en responsabilidad social del auditor interno" y el rol que juega este profesional en las áreas de auditoría, control interno y la administración de riesgos, en especial en las empresas en crecimiento.

Respecto al rostro humano del profesional de la información, se refiere que una de sus obligaciones es brindar información para que la administración y sus diferentes áreas tomen decisiones que ayuden a crecer a la empresa, permanezca y trascienda, a pesar de las dificultades del entorno económico en que se desenvuelva, y de la necesidad de que a la par de la labor que efectúe tenga un comportamiento ético y responsable con sus clientes.

En el artículo "Gobierno corporativo como conductor de valor de las empresas", plantea que el gobierno

corporativo dota a estas organizaciones de elementos clave que pueden permitirles mayores expectativas de crecimiento económico, lo cual es relevante si se toma en cuenta que en México 99.8% son PyMES.

En el artículo "La empresa y el entorno fiscal, laboral, de seguridad social y penal", explica el porqué los empresarios deben conocer y cumplir con aquellas legislaciones relacionadas con sus negocios, así como capacitarse en las áreas en las cuales desarrollan sus actividades económicas.

En tanto, en el artículo "Base de la Pirámide como estrategia de mercado", destacan la relevancia económica de los segmentos poblacionales de ingresos diarios bajos y las oportunidades que esto representa para los empresarios que deseen dirigir sus productos y servicios hacia estos consumidores.

En el artículo "Responsabilidad social empresarial: conceptos y reflexiones", se expone la relevancia de este tema y su aporte en lo que respecta a la misión de la empresa y la alineación de esta al quehacer económico, social y medioambiental de las organizaciones para lograr sus metas, así como su compromiso con el mejoramiento de la sociedad.

Por otra parte, en el artículo "Responsabilidad social, ética y gobierno corporativo", se afirma que en los últimos años ha cobrado relevancia la Responsabilidad Social Empresarial y señalan que tanto los actores públicos y privados como los colectivos e individuales deben sumarse a la solución de los problemas sociales, laborales, medioambientales y de derechos humanos.

Tenemos en entrevista al Mtro. José Mario Rizo Rivas, experto en materia fiscal y en el sector de empresas familiares, quien ofrece sus puntos de vista acerca del gobierno corporativo, así como las ventajas y oportunidades que obtienen aquellos empresarios que deciden implementarlo en sus negocios.

Esperamos que el estudio y análisis de los temas abordados en esta edición coadyuve a que las empresas mexicanas, sobre todo las pequeñas y medianas, se consoliden en el ámbito económico para bien del país.

Zacatecas
19-20 de agosto de 2020



Inscripciones
abiertas

\$1,600 más IVA
marzo y abril

Informes:
achavez@imcp.org.mx



Patrocinado por:



Salles Sainz
Grant Thornton



CONTPAQi®
Software empresarial fácil y completo





Mtro. JOSÉ ANTONIO GONZÁLEZ Isunza
CEO de Grupo Hap3n
Consejero e Implementador Empresarial
agonzalez@hap3n.com

Síntesis

Orientar a los empresarios sobre la necesidad y la importancia de desarrollar esquemas de gobierno corporativo profesionales que permitan trabajar sobre la permanencia a lo largo del tiempo de las empresas.

En un mundo cambiante, la adaptación y exigencia del mercado se vuelven cada vez más rigurosos, por eso es indispensable preparar a las empresas familiares en estos aspectos. Siempre se ha hablado de institucionalizar, a las empresas y sus procesos, pero también tenemos que hablar de institucionalizar tanto a sus cuadros directivos como a las familias dueñas de estas.

Contexto de las empresas familiares

En México y en el mundo las pequeñas y medianas empresas familiares en México representan la mayoría de los negocios y de los empleos, como referencia tomamos algunos países donde las empresas familiares representan:

A nivel mundial		80%	
En Europa		En América	
Francia	60.5%	Estados Unidos	89%
Italia	75%	Latinoamérica	70%
Reino Unido	76%	México	90%
Alemania	82%		

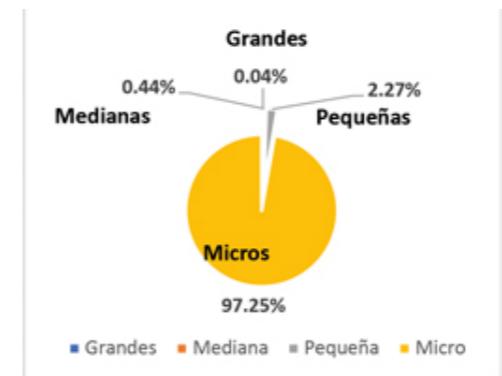
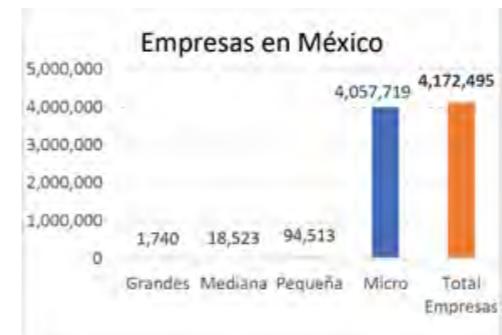
Fuentes Varias: UDLAP 2017 y FORBES septiembre de 2015

Gobierno corporativo en las empresas familiares

Reto para la trascendencia de las PyMES

Cabe mencionar que algunos datos se han hecho con encuestas, pero existe cierto rango de imprecisión, sin embargo, el dato es muy claro al respecto. Ahora, enfocados en el número total de empresas existentes en México, podemos mencionar que hay 4.2 millones de empresas distribuidas en 5.0 millones de unidades económicas que, debido al establecimiento de sucursales y diferentes instalaciones de las empresas, ya solo se utiliza el porcentaje de empresas familiares y se considera su impacto. (ENAPROCE, 2018)

Empresas en México



Fuente: Gráficas elaboradas con datos del ENAPROCE 2018

Distribución de establecimientos en México



Gráfica tomada del INEGI, Directorio de Empresas y Establecimientos, <https://www.inegi.org.mx/temas/directorio/> consultada el 23 de diciembre de 2019.

Ahora bien, la vida promedio de una empresa en México, de acuerdo con el INEGI, es de 7.8 años, y de cada 100 empresas sobreviven 11, pasados los 25 años. Respecto a la mortalidad debido a los cambios generacionales, los datos son muy variados, así como el momento de dicho cambio; pero la tendencia es que en el cambio a la segunda generación se pierden entre 6 y 30% de las empresas y para la tercera generación, la familia pierde la propiedad de su empresa, aunque esta subsista (entre 3 y 12%).

Esperanza de vida de las empresas en años

Manufactura	Comercio	Servicios privados no financieros	Total
9.7	6.9	8.0	7.8

Tabla con base en datos del INEGI: <https://www.inegi.org.mx/temas/evnm/> consultado 23/dic./2019.

Mortalidad de las empresas en México

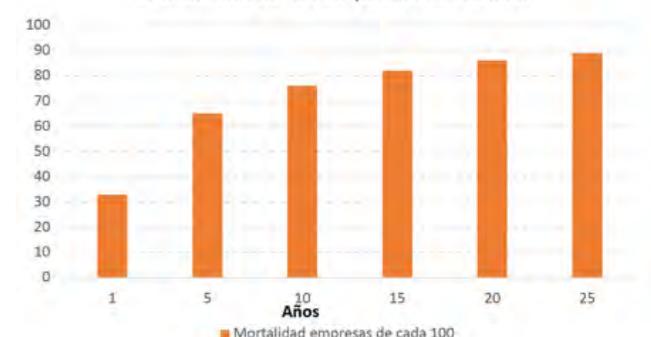


Tabla con base en datos del INEGI <https://www.inegi.org.mx/temas/evnm/> consultado el 23/12/2019.

Gobierno corporativo

Si hablamos desde su definición etimológica tenemos: *Gubernare*: mandar con autoridad o dirigir; *Corpus*: cuerpo o que viene de la corporación o comunidad; así que, podríamos concluir que cuando hablamos de gobierno corporativo nos referimos a la manera en que las empresas son dirigidas y controladas.

Si agregamos algunas referencias del mundo de la instituciones dedicadas al sector empresarial como la OCDE y el G20 a escala internacional, así como el CCE en México, hablan respecto a las buenas prácticas y los principios empresariales de gobierno corporativo. Tendríamos que completar nuestra definición como un sistema por medio del cual las empresas son dirigidas y controladas. (OCDE 2016 y CCE 2018).

Otra definición podría ser la que usa Deloitte donde menciona que el gobierno corporativo es un “conjunto de normas, principios y procedimientos que regulan la estructura y el funcionamiento de los órganos de gobierno de una empresa”. (Deloitte, 2019).

Objetivo del gobierno corporativo

Tomando en cuenta todo lo anterior, la OCDE habla de "facilitar la creación de un ambiente de confianza, transparencia y rendición de cuentas necesario para favorecer las inversiones a largo plazo, la estabilidad financiera y la integridad en los negocios". (OCDE, 2016).

Como conclusión, podríamos mencionar que el objetivo se basa en los mecanismos que regulan las relaciones entre los accionistas o dueños y sus organismos de control o de mando como los consejos de administración y la dirección de la empresa, mediante la definición y separación de roles estratégicos, operativos, de vigilancia y gestión.

Enfoquémonos en las partes involucradas y consideremos nuestro enfoque de empresas familiares:



Gobierno corporativo en empresas familiares

Uno de los retos es el desarrollo del gobierno corporativo en las empresas familiares y en especial la separación de las decisiones de negocio, de las decisiones familiares. Es curioso que en una empresa se buscan decisiones muy objetivas basadas en indicadores y eficiencia, pero en los temas de gobierno corporativo y, en especial, entre los miembros de la familia, aunque uno esperaría lo mismo, el tema brinca de manera intensa al campo emocional y las decisiones en muchos casos se basan en otras variables, ya que la gran problemática del tema son las emociones y sentimientos encontrados que tienen los fundadores de estas empresas y la relación con sus familias que, en muchas ocasiones están mezclados entre su vida diaria y el quehacer de las actividades en las empresas.

Uno de los mecanismos más reconocidos a escala mundial para profesionalizar los temas de gobierno corporativo se llama *Protocolo de familia*, que es el equivalente al acta constitutiva de las empresas, sin embargo, este es utilizado para que la familia empresaria tome sus decisiones. La diferencia entre una y

En un mundo cambiante, la adaptación y exigencia del mercado se vuelven cada vez más exigentes, por eso es indispensable preparar a las empresas familiares en estos aspectos

otra estriba en que el peso de este documento se lo da la misma familia, por lo que podemos complementar que el profesionalizar la toma de decisiones y los mecanismos para tomarlas deben ser desarrollados y vividos por la familia.

Objetivos de la familia con la empresa

Aunque puede ser muy diverso y con diferentes enfoques, algunos de los temas más recurrentes para las familias, en cuanto a lo que esperan de sus empresas, en la mayor parte dirigidas inicialmente por sus fundadores, debería ser:

- > Profesionalizar a la familia empresaria.
- > Esquema profesional y estructurado de toma de decisiones de la familia respecto a la empresa.
- > Preparar los esquemas de sucesión para la trascendencia de la empresa en manos de la familia.

- > Asegurar la sustentabilidad de la empresa a lo largo del tiempo para que pueda generar patrimonio familiar.
- > Mantener la unidad familiar a pesar de las diferentes crisis que se viven.

Fundamentos del gobierno corporativo en empresas familiares

Una de las teorías más importantes para analizar las empresas familiares, pero no la única, se enfoca en las relaciones entre diferentes participantes involucrados con la empresa; estos se dividen en tres diferentes sistemas: a) la propiedad (dueños, fundadores, accionistas), b) la familia (en todas sus vertientes de miembros que pueden involucrarse o no con la empresa) y c) la empresa (personal que trabaja en la empresa); este modelo se basa en las intersecciones que podemos encontrar en estos sistemas, siendo siete diferentes subconjuntos.

Este modelo se conoce como el modelo de los tres círculos y fue desarrollado por John Davis y Renato Tagiuri en 1982. En resumen, este modelo explica las interacciones que se pueden presentar en una empresa familiar ilustrando la relación entre tres círculos de influencia: propiedad, familia y negocio, tal como se observa en la siguiente imagen:



Fuente: Tagiuri Davis

Podríamos hablar de muchas otras teorías, pero el tema para que las empresas familiares evolucionen sus mecanismos de gobierno corporativo, va muy enfocado a que la familia empresaria se prepare como profesionales en la toma de decisiones estructuradas y en institucionalizar sus mecanismos de control y supervisión de la empresa. Es triste ver que empresas con mercado y rentabilidad vean truncado su futuro por pleitos familiares, que destrozan los sueños y el patrimonio de la familia empresaria, el de los empleados y el de sus familias.

En su evolución, las empresas familiares y sus fundadores deberán trabajar en dos órganos de gobierno que

les permitan madurar su transición hacia un futuro más prometedor y sustentable; conforme la empresa madure y sus instrumentos pasen de un enfoque día a día basado en la sobrevivencia (liquidez operativa y penetración de mercado) a un esquema de decisiones más estratégicas y de mejora del valor de mercado de la empresa. Sin embargo, esto se da por etapas, que desde el punto de vista del gobierno corporativo podríamos apoyarnos en el siguiente esquema:



Como se puede apreciar, una parte de la respuesta es la definición y la planeación del **protocolo de familia**, que es el documento donde se asienta todo esto, y otra cosa muy distinta es la vivencia e implementación en la práctica del proceso de estos cambios, así como la integración, en su momento, de dos organismos clave: el **Consejo de Administración** y el **Consejo de Familia**.

Conclusión

En el camino **permanente** de esta evolución se sufrirán crisis, las cuales, si están bien implementados los mecanismos para la toma de decisiones, serán fáciles de franquear apoyados en algunas herramientas e instrumentos legales y financieros, que blinden el proceso, así como con el acompañamiento de consejeros independientes, especialistas en este tipo de temas para darle soporte a la familia empresaria. ☪

Bibliografía

- OCDE (2016), Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE y del G20, Editions OCDE, París. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264259171-es>.
- Deloitte 2019, <https://www2.deloitte.com/es/es/pages/governance-risk-and-compliance/articles/que-es-el-gobierno-corporativo.html>. Consultado 23 de diciembre 2019.
- CCE 2018, Código de principios y mejores prácticas de gobierno corporativo, México 2018.
- UDLAP 2017, Radiografía de la empresa familiar en México, Juan Manuel San Martín Reyna, Jorge Alberto Durán Encalada.
- FORBES sep2015, Los retos para la supervivencia de las empresas familiares, Gerardo Villafranco, septiembre 25, 2015 consultado 27 de diciembre de 2019.
- Davis y Tagiuri. Modelo de los tres círculos, 1982.
- Encuesta Nacional sobre de Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE) 2018, INEGI, julio 2016.
- INEGI consultado el 23 de diciembre de 2019, Directorio de empresas y establecimientos <https://www.inegi.org.mx/temas/directorio/default.html#>



Enfoque sistémico del Gobierno Corporativo

¿Tema, disciplina o sistema?

DR. Y C.P.C. MIGUEL ÁNGEL CERVANTES PENAGOS
Asociado del Colegio de Contadores Pùblicos del Estado de Puebla,
Presidente de la Comisión de Desarrollo Profesional Continuo del IMCP, Catedrático
vp.legislacion.2019-2020@imcp.org.mx

Síntesis

El Gobierno Corporativo es la combinación de un enfoque sistémico, un tema y una disciplina, por lo que debe existir una enseñanza para quienes lo integran. Lo anterior, debe darse por medio del aprendizaje de la ética en los negocios familiares que incluye gestionar con reglas, disciplina y sistemas; es decir, basarse en estrategias para hacerlas competitivas y transformarse de una empresa familiar a una empresa grande que genere los empleos que necesita el país.

Planteamiento

El artículo 2.4 de la Norma de Desarrollo Profesional Continuo (NDPC) considera dentro de los temas relacionados y afines a la profesión a que se refiere la Tabla de Puntuación, además de las disciplinas a que se refiere el artículo 1.5 de esta norma (contabilidad, contabilidad gubernamental, auditoría, contabilidad y auditoría gubernamentales, costos, finanzas y fiscal), al derecho, la administración, la economía y al Gobierno Corporativo.

A su vez, el capítulo VI de la Tabla de Puntuación de la NDPC considera al Gobierno Corporativo como uno de los temas o disciplinas para recibir o impartir instrucción, reconocidas como puntuables para efectos de esta norma.

Asimismo, el Gobierno Corporativo es uno de los temas que se recomiendan dentro del capítulo VIII de la Tabla de Puntuación, de los cuales deben cursarse para cumplir los cinco puntos obligatorios en materia de ética y responsabilidades profesionales. Este capítulo recomienda que se imparta y reciba instrucción sobre Ética y Gobierno Corporativo, así como sobre los comités de Ética en el Gobierno Corporativo.

No obstante, la *Guía para la revisión del cumplimiento de las Federadas de la NDPC* del Instituto Mexicano de

El Gobierno Corporativo puede ser considerado un tema válido, porque existe todo un marco conceptual que permite abreviar en su historia, principios, características, modelos y teorías.

Disciplina

Una de las acepciones de disciplina la refiere como el conjunto de reglas o normas, cuyo cumplimiento de manera constante conduce a ciertos resultados. Las disciplinas son formas de organización del conocimiento que pueden justificarse bien sea por criterios temáticos u ontológicos; por criterios históricos; por criterios socio institucionales, o por una combinación de los tres anteriores. De estas cuatro justificaciones, es el aspecto temático el principal, ya que aquello de lo que se ocupa cada ciencia –o de lo que dice ocuparse– es lo que contribuye a darle una identidad más fuerte. (Gianella, 2006)

De este modo, una disciplina, para ser considerada como tal, debe ser susceptible de desglosarse en temas o haber nacido al transcurrir una fuerte tradición histórica. También puede generarse porque la sociedad o sus instituciones la van aceptando como un receptáculo de conocimientos, generalmente especializados. Por ello, también se ha considerado que la aplicación del método científico sirve para delimitar si varios conocimientos dispersos pueden conjuntarse en una disciplina.

Contadores Pùblicos, reconoce al Gobierno Corporativo como un sistema, asignándole la funciùn que, en términos de la NDPC, se le encomienda al auditor propietario o, en su caso, al auditor de gestiùn de la Federada. Esta guía llega al extremo de solicitar que el encargado del sistema de Gobierno Corporativo de la Federada, firme los documentos relativos, anotando su cargo.

Este planteamiento lleva a preguntarse ¿qué es en realidad el Gobierno Corporativo? ¿Un tema, una disciplina o un sistema?

Tema

Un tema es un asunto sobre el que se trata en una conversación, un discurso, un escrito, una obra artística o cualquier producción semejante, como un taller, curso o conferencia. Un tema puede ser materia de investigación si alguien manifiesta un interés definido de manera suficientemente restringida, al grado que el investigador puede convertirse en un experto sobre dicho tema (González, 2007). Por ello hay que indicar que el Gobierno Corporativo puede ser considerado un tema válido, porque existe todo un marco conceptual que permite abreviar en su historia, principios, características, modelos y teorías.

práctica del silencio" (Ibidem, p. 8). Así, es en los monasterios donde el duro régimen de obediencia generó una disciplina férrea que "este silencio contribuyó a desarrollar el sentido de la vida íntima, con un propósito evidentemente místico y que le creó un rasgo particular como invención de la escuela monástica medieval" (Jaramillo, 1990, p.69). En otras palabras, la disciplina de los claustros dio lugar a denominar disciplina al conjunto de conocimientos adquiridos mediante esos meticulosos hábitos de estudio y contemplación.

Más adelante, con el surgimiento del pensamiento científico, Comte manifiesta una idea eminentemente positivista, que excluye lo mágico, lo irreflexivo, los prejuicios y los dogmas, postura que a su vez crea una contradicción: la ciencia se convierte en la nueva religión y todo lo que se opone a ella también deberá ser excluida. Así, la ciencia comienza a menospreciar a todo conocimiento que no se ajusta al método científico, es decir, todo aquello que no es una disciplina.

Transcurridos veintiún siglos entre ambas posturas – la aristotélica y la positivista– el conocimiento deja de ser utilizado para la búsqueda de la perfección, para convertirse en el instrumento de dominación y de enseñoramiento del ser humano sobre el mundo. Así la voluntad de saber del hombre se transforma en obsesión por el poder, que lo impulsa a pretender apoderarse por anticipado de las cosas, respaldado ahora por dos instrumentos poderosos para el cumplimiento de esa voluntad: el saber científico y el diseño técnico que transforman la realidad, incluso con antelación a su modificación material (Ospina, 2004).

Es a partir del siglo XIX cuando las universidades tienden a generar el conocimiento disciplinar, es decir, el conocimiento específico. Para la investigación científica y el mundo académico, una disciplina comienza a convertirse en un cuerpo de conocimientos, que define sus propios objetivos de trabajo, opera sus propios métodos –normalmente distintos de los de las otras disciplinas– y dentro del cual se utiliza un lenguaje específico. Ejemplos de estas disciplinas son la física, la sociología, la economía, la paleontología y la psicología.

Ese conjunto de disciplinas se reúne en una estructura curricular diseñada por las instituciones de educación superior para crear profesiones, como un vínculo entre el conocimiento generado por las universidades y la sociedad que necesita la aplicación de dichos saberes. La Contaduría llegará a ser reconocida como una disciplina a mediados de ese siglo y se consolidará como profesión hasta los albores del siglo XX.

De esta manera el Gobierno Corporativo cumple con los requisitos para ser considerado como una disciplina, porque puede ser sujeto de la aplicación del método

El Gobierno Corporativo, es un sistema abstraído, debido a que responde a una abstracción de la realidad, pues combina su marco conceptual con las características de los objetos

científico, así como por poseer su propio objetivo de trabajo, sus propios principios –consolidados por las recomendaciones de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE)–, un lenguaje técnico inherente y una metodología inserta dentro de los códigos internacionales de mejores prácticas corporativas. Sin embargo, este cúmulo de características aún no ha sido suficiente para consolidar al Gobierno Corporativo como una profesión.

Sistema

El Código de principios y mejores prácticas de gobierno corporativo considera a este último como "el sistema por el cual las sociedades son dirigidas y controladas" (Consejo Coordinador Empresarial, 2018, p.11). Tal definición en su afán de ser sintéticamente ejemplar presenta deficiencias: ¿a qué sociedades se refiere? ¿Por qué solamente se abarcan dos de las seis funciones del proceso administrativo? La planeación estratégica –elemento *sine qua non* de toda organización– queda comprendida dentro del concepto?

En esa tesis, es de coincidir con Pérez (2017), quien opina que "definitivamente, no existe una definición 100% puntual del Gobierno Corporativo"; no obstante, se atreve a definirlo como "el sistema de pesos y contrapesos establecido en una empresa, buscando la estandarización y transparencia de la información, así como la democratización y el apuntalamiento de los medios establecidos para la toma

de decisiones" (Idem, p.1). Es relevante que en ambas definiciones prevalezca la palabra sistema.

Siguiendo el pensamiento de Abbott y Vanness (1991), sistema es un conjunto de elementos con relaciones de interacción e interdependencia que le confieren entidad propia al formar un todo unificado. Un sistema puede ser cualquier objeto, cualquier cantidad de materia, cualquier región del espacio, cualquier creación humana, que puede ser seleccionado para su estudio o aislamiento mental de todo lo demás, a lo que se le denomina entorno o ambiente. Es decir, el sistema y su entorno forman el universo.

Al austriaco Ludwig von Bertalanffy (1901-1972) se le atribuye la creación de una Teoría General de Sistemas (TGS) que pretende ser aplicable, tanto a las ciencias sociales como a las naturales. El objetivo de la TGS, a decir del propio Bertalanffy (1989, p.38) es "elaborar principios unificadores que corren verticalmente por el universo de las ciencias, para acercarnos a la meta de una unidad científica".

En concordancia, aplicando la síntesis de la TGS elaborada por Arnold y Osorio (1998), puede clasificarse para el Gobierno Corporativo, dentro del género de los modelos –también llamados sistemas abstraídos–, toda vez que corresponde a una abstracción de la realidad, en donde se combina su marco conceptual con las características de los objetos. Además, no puede decirse que el sistema de Gobierno Corporativo sea real, es decir, que tenga una existencia independiente del observador, porque es una creación neta del ser humano. Tampoco entra dentro de las construcciones simbólicas, como en la lógica o las matemáticas, por lo que no puede ser un sistema conceptual. Asimismo, no es un sistema natural, porque nace de la voluntad humana, no de la naturaleza; sin embargo, sí cumple ampliamente las tres premisas básicas de la TGS:

> **Primera.** El Gobierno Corporativo existe dentro de otro sistema y, a su vez, acoge subsistemas. El ambiente dentro del cual se desarrolla el sistema de Gobierno Corporativo es la empresa, la entidad, la organización, por lo que "nunca un sistema puede igualarse con el ambiente y seguir conservando su identidad como sistema" (Idem, p. 43). A su vez, el Gobierno Corporativo acoge otros sistemas menores, como el Consejo de Administración o sus comités, que funcionan simultáneamente con el sistema mayor.

> **Segunda.** El Gobierno Corporativo será siempre un sistema abierto y jamás, *per se*, uno cerrado. Se considera abierto porque tiene un fuerte grado de intercambio con su entorno. Al respecto, la única posible relación entre un sistema y su entorno implica que el primero absorbe selectivamente

aspectos del ambiente; pero sin llegar al límite de especializar tal selectividad, porque al hacerlo, disminuye su capacidad de reacción frente a los cambios externos. Dicho de otra forma, si el sistema de Gobierno Corporativo se nutre irracionalmente de los elementos de la entidad donde opera, entonces esta viciará al sistema y generará un nuevo sistema distinto, que impedirá alcanzar los objetivos del primero. En cambio, si mantiene su selectividad en la absorción de los elementos de la empresa, podrá ajustarse con mayor flexibilidad ante influencias externas, amén de sostener la independencia, grial majestuoso de todo Gobierno Corporativo. Cabe decir que cuando el intercambio cesa, el sistema se desintegra al perder su fuente de energía. Si muere la empresa muere el Gobierno Corporativo.

> **Tercera.** Las funciones del sistema de Gobierno Corporativo dependen de su estructura, bien sea definida por la ley, por los códigos de mejores prácticas corporativas o por la autorregulación. Un mal diseño influirá en un mal desempeño. Una estructura grande lo ralentizará. Una estructura pequeña quizás no logre los objetivos planteados. Un diseño obligatorio puede generar aceptación forzada, sin convicción y solo como requisito de funcionamiento. Ahí pues la necesidad de generar estructuras hechas a la medida, gran oportunidad para los especialistas de la contaduría, el derecho, la administración, la auditoría y, por supuesto, los sistemas.

Conclusión

El Gobierno Corporativo tiene todas las características para ser considerado un tema, una disciplina o un sistema, según el enfoque y profundidad del conocimiento en que el sujeto pretenda inmergirse. De ahí la gran oportunidad para que los Contadores Públicos sigan incrementando su estudio, el que será totalmente válido para los efectos de la Norma de Desarrollo Profesional Continuo. ☪

Bibliografía

- Abbott, M. y Vanness, H. (1991). *Termodinámica*, México: McGraw-Hill.
- Arnold, M. y Osorio, F. (1998). *Introducción a los conceptos básicos de la teoría general de sistemas*, Cinta Moebio 3: 40-49.
- Bertalanffy, L. (1989). *Teoría general de los sistemas*, México: Fondo de Cultura Económica.
- Carballo, I. y Vinocur, R. (2017). *Revisión epistemológica del gobierno corporativo y la Responsabilidad Social Empresarial*. Contexto 6, 43-56.
- Consejo Coordinador Empresarial. (2018). *Código de principios y mejores prácticas de gobierno corporativo*, México: Consejo Coordinador Empresarial.
- Gianella, A. (2006). *Anales de la educación común*, Tercer siglo, año 2, número 3, Filosofía política de la enseñanza, abril. 74-83.
- González, F. (2007). Definición del tema de investigación, Departamento de Ingeniería de Sistemas e Industrial, Universidad Nacional de Colombia, disponible en <https://dis.unal.edu.co/~fgonza/courses/2007-1/seminario-1/defTema.pdf>
- Pérez, M. (2017). Importancia del gobierno corporativo, El Economista, 18 de octubre, disponible en <https://www.eleconomista.com.mx/opinion/Importancia-del-gobierno-corporativo-20171018-0004.html>

Responsabilidad laboral del capital intelectual en las organizaciones



DR. LUIS M. BARRERA RAMÍREZ

Docente de tiempo completo, Universidad Autónoma de Yucatán
barramir@correo.uady.mx

DRA. TERESITA DE JESÚS SABIDO DOMÍNGUEZ

Docente de tiempo completo, Universidad Autónoma de Yucatán
tere.sabido@correo.uady.mx

Síntesis

Percibir el mundo de manera global, ya que los cambios tecnológicos, sociales, económicos e intelectuales son tan rápidos y constantes que es necesario estar preparados para esta situación. Las organizaciones tienen que innovar y cambiar para adaptarse a la situación de cada lugar en donde se desarrollen con el fin de ser competitivas a escala internacional, si quieren expandir sus mercados y tener aceptación mundial.

Introducción

En este siglo, en el que ya casi concluyen sus primeros veinte años, el capital intelectual en las organizaciones, es necesario encontrar la calidad en los bienes y servicios que se proporcionan. El capital intelectual en la actualidad debe tenerse como un activo intangible necesario para desarrollar los servicios y proporcionar los bienes de consumo, ya que una organización podrá contar con los equipos y tecnologías más avanzada, pero si su capital intelectual y humano no se desempeña de

manera eficiente y eficaz nunca saldrán adelante en su misión, ni lograr los objetivos por los que fue creada o bien no cumplir una necesidad social de los individuos que la buscan.

En este siglo, el desarrollo del capital intelectual de las empresas y las instituciones se vincula con los esfuerzos para encontrar calidad en el empleo. En las formas existentes para elevar las capacidades productivas de los individuos, reconociendo que el

trabajo es la principal actividad humanista y que esta se desarrolla en cualquiera de los tipos de actividad que tenga el empleado.

Capital intelectual

El capital intelectual es el conocimiento intelectual de la organización, la información intangible (que no es visible y, por tanto, no está recogida en ninguna parte) que posee y que puede producir valor. El concepto de Capital Intelectual se ha incorporado en los últimos años, tanto al mundo académico como empresarial para definir el conjunto de aportaciones no materiales que en la era de la información se entienden como el principal activo de las empresas del tercer milenio.¹

Capital intelectual según Steward (1997) es el material intelectual, conocimiento, información, propiedad intelectual, experiencia, que puede utilizarse para crear valor. Es fuerza cerebral colectiva.²

El capital intelectual expresado por los conocimientos, habilidades, valores y actitudes aplicados a la gestión empresarial.

Siendo el Capital Intelectual una fuente de riqueza de las empresas en la actualidad. En este sentido, es lógico que la dirección de estas preste una atención priorizada a la gestión eficaz de los activos intangibles. Así pues, la capacidad de identificar, determinar, auditar, medir, renovar, incrementar y en definitiva gestionar estos recursos es un factor elemental en el éxito de las empresas.³

Capital Intelectual. Haciendo referencia a Kaplan y Norton (2004):

[...]

A diferencia de los activos financieros y físicos, los intangibles son difíciles de copiar por los competidores, lo que los convierte en una poderosa fuente de ventaja competitiva sostenible. Si los ejecutivos hallasen una forma de calcular el valor de sus activos intangibles, podrían medir y gestionar de manera mucho más fácil y precisa la posición competitiva de la empresa. Pero es más fácil decirlo que hacerlo.⁴

De igual forma Ruiz, Font y Lazcano (2015); Steward y Zadunaisky (1991) y Stewart (1997) consideran que el Capital Intelectual consiste en la capacidad para transformar el conocimiento y los activos intangibles en recursos que crean riqueza, tanto en las empresas como en los países. Otra acepción importante es la señalada por Bueno, Salmador y Merino (2008), que manifiestan que el CI se integra de un conjunto de activos de la naturaleza intangible basados en el conocimiento que, cuando se ponen en acción bajo determinada estrategia, es capaz de producir bienes y servicios con un gran valor intangible a favor de la organización.

Stewart y Zadunaisky (1991) agregan que, el Capital Intelectual es la suma de los conocimientos que tienen todos los empleados que trabajan en una compañía y le dan a esta una ventaja competitiva.⁵

Después de haber analizado todas las propuestas anteriores de diferentes estudiosos sobre este tema, se puede afirmar que el Capital Intelectual hace referencia a un bien intangible que surge del conocimiento humano, que genera riqueza a las organizaciones y a los países, y que el personal y los individuos que trabajan en los negocios y las instituciones son los principales poseedores y transformadores de dichos activos. Es por lo anterior que al capital humano se le atribuye ser la fuente de riqueza más importante en cualquier organización (García, Simó y Sallan, 2006; Simó, Mundet y Guzmán, 2004).⁶

Capital Humano

Otro de los conceptos relacionados con el Capital Intelectual es el nombrado Capital Humano, el cual involucra el conocimiento, ya sea explícito o tácito, que poseen las personas y los grupos, así como su capacidad para generarla en beneficio de la organización. Montejano y López (2013), establecen que el principal problema que plantea este activo es que la empresa no lo posee, es volátil, difícil de codificar, ya que pertenece al trabajador, y cuando este sale de la empresa se lo lleva con él, perdiendo valor para la organización.

Por otro lado, en el Capital Humano se integran otras cualidades individuales como la lealtad, la polivalencia o flexibilidad, que condicionan la productividad y el valor de la contribución del individuo en la organización.⁷

La organización se percibe como un ente complejo de individuos que interactúan en un entorno para ofrecer un bien o servicio dependiendo del sector social al que fue dirigido.

Las organizaciones se relacionan con la interacción que puede existir entre al menos dos personas o individuos, sin embargo, esta interacción da lugar a una serie de problemas relacionados con la motivación, la delegación de autoridad y la transmisión de información entre sus miembros que forman la organización.

Observando a las organizaciones desde otro punto de vista, las instituciones utilizan en mayor o menor medida relaciones jerárquicas entre los individuos que forman la organización. Es decir, los individuos, que integran la organización están sujetos, al menos en cierto grado, a órdenes. Todos los trabajadores, eventuales o de planta, administrativos, supervisores, gerentes medios e incluso los que forman parte de la alta gerencia moldean su comportamiento de acuerdo con instrucciones del personal de mayor jerarquía de la organización.

Las organizaciones dependen también de las personas que laboran en ella, así como personal de apoyo, entidades u organizaciones externas a la misma, y en el caso de esa vinculación externa no tiene que ser jerárquica como sucedería con los empleados, sino que requiere de un acuerdo negociado.

Otra definición de organización que plantea Hodge y et al es la siguiente: "Las organizaciones son sistemas humanos de cooperación y en coordinación acoplados dentro de unos límites definidos para perseguir metas y objetivos compartidos" (*Ibid.*).⁸

Una definición que podemos agregar de organización es la siguiente: "las organizaciones son entidades sociales que están dirigidas por metas, están diseñadas como sistemas de actividad, deliberadamente coordinada y estructurada y están vinculadas con el entorno" (L. Daft, 2007).

En una organización de cualquier tipo al que esté dirigido su fin u objetivo primordial no solo depende de la idea empresarial que se quiera desarrollar, sino que dependerá de las capacidades laborales de los individuos que logran impulsar con su trabajo esta forma de desempeñarse con éxito.

En la gestión de una organización tiene gran importancia entenderla por sus individuos, sus procesos y su estructura funcional de calidad.

Asimismo, es necesario tomar en consideración la importancia del capital social de las empresas, ya que este representa la inversión total de los socios o accionistas de un ente económico o social.

Si pensamos que únicamente los activos tangibles son los necesarios para lograr el éxito en las organizaciones es una visión o enfoque erróneo, ya que los activos intangibles juegan un papel fundamental en el desarrollo y crecimiento de las organizaciones.

Uno de los activos intangibles importantes para las organizaciones es el Capital Intelectual, el cual representa el conocimiento, las habilidades y todo lo que pueda generar en el futuro un beneficio para las organizaciones, ya que el capital intelectual crea valor para las organizaciones.

También menciona que "el Capital Intelectual es el tema central de este escrito, por lo que es necesario analizar varios conceptos, con el fin de comprender su importancia en el desarrollo empresarial". Brookin (1996) comenta que con el término Capital Intelectual se hace referencia a la combinación de activos inmatiales que permite que una empresa funcione, lo que puede interpretarse como referente del activo intangible que incrementa el valor de la organización.

También es necesario puntualizar que el activo intangible llamado capital intelectual refleja una valoración en el mercado de una organización, pero no se refleja en su valor contable, en este caso estaríamos hablando en los conocimientos de los individuos clave en la organización, satisfacción de los empleados de los clientes de los proveedores de la empresa y el *Know-How* de la entidad considerados en su conjunto.⁸

Se debe identificar la importancia de conocer y estudiar cómo el Capital Intelectual influye de una manera relevante en el desarrollo de las organizaciones en México y en el mundo, por lo que los directivos o el gobierno corporativo de las entidades debe tener la tarea de motivar y lograr que los individuos que trabajan en la organización pongan todos sus conocimientos, habilidades, capacidades y experiencias para lograr el objetivo y la misión de las instituciones.

Por otro lado, el personal de una organización tiene la responsabilidad primordial de cuidar su trabajo y aportar a las organizaciones el capital intelectual, ese intangible tan importante para el desarrollo y crecimiento de los negocios y las instituciones.

El Capital Intelectual se puede considerar, fundamentalmente, como la combinación de los activos intangibles, los cuales generan, de forma estratégica el desarrollo, crecimiento, eficiencia, renovación y estabilidad de la organización. ⁹

Bibliografía

- Adams, J., Bakalar, R., Boroch, M., Knechy, K., Moynib, E.L. y Stuart, N. (2015). "La asistencia Sanitaria en 2015. Nuevos Modelos y Competencias en la Prestación de Servicios Sanitarios", IBM, Global Business Services.
- Edvinsson, L., Malone, M. (1997) *Intellectual Capital*. New York: Harper.
- Martin de C.J. Alama, S.E. Navaz, L.J. y López, s.p. (2009) "El papel del Capital Intelectual en la innovación tecnológica, Una aplicación a las empresas de Servicios Profesionales de España" Cuaderno de Economía y Dirección de la Empresa 40, 83-110.
- Montejano, Gs. Y López, T.G (2013) "Impacto del Capital Intelectual en la innovación en empresas una perspectiva de México", TEACS 6 (13), 39-48.
- Simó, Py Sallán J.M. (2008) "Capital Intangible y Capital Intelectual" Revista Psicología del Trabajo de las Organizaciones, 22(2), 179-202.

Trabajo de tesis

- Barrera, Luis. (Tesis) Changement organisationnel et compétences dans le domaine hospitalier. A partir de l'exemple d'un hôpital du Yucatán. Julio (2014) Universidad de Pau E des Pays de l'Adour France.

Referencias en sitios web

- 1, 2 <https://www.researchgate.net.../la-participación-los-activos-intangibles-en-las-empresas. 2015> (recopilado julio 2018)
- 3, 4 <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4172179.pdf>. Estudio y Análisis del Capital Intelectual como herramienta de gestión para la toma de decisiones" Revista del Instituto Internacional de costos No. 10 diciembre de 2012. (recopilado en julio 2018).
- 5, 6, 7, 8 [https://www.researchgate.net/publication/324691778-el-capital-intelectual-y-su-vinculación-con-la-innovación-para-generar-valor-Intangible-en-las-organizaciones-hospitalarias. Ide@s CONCYTEG11 \(142\):octubre 2016](https://www.researchgate.net/publication/324691778-el-capital-intelectual-y-su-vinculación-con-la-innovación-para-generar-valor-Intangible-en-las-organizaciones-hospitalarias. Ide@s CONCYTEG11 (142):octubre 2016) (recopilado en julio 2018)



MAESTRÍA EN Administración de las Contribuciones

Inicia el 8 de mayo de 2020

La División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM, en convenio con el Colegio de Contadores Públicos de México, te invitan a participar en la Maestría en Administración de las Contribuciones.

Adquiere conocimientos y desarrolla habilidades profesionales enfocadas en la creación, organización, dirección, promoción y desarrollo de las organizaciones.



Inscríbete rápido y sencillo



Consulta la información completa

Reserva tu lugar
Tel. 55 1105 1900, Ext. 1656
lalcantara@colegiocpmexico.org.mx

55 2302 6953

www.ccpm.org.mx

Colegio de Contadores Públicos de México
Bosque de Tabachines 44, Fracc. Bosques de las Lomas,
C.P. 11700, Alcaldía Miguel Hidalgo, Ciudad de México



Últimos
lugares

Responsabilidad social del auditor interno



C.P.C. CARLOS ALBERTO PEREIRA PALOMO
Asesor independiente en control interno y auditoría interna
carlos.pereira@correo.udg.mx

Síntesis

Se destaca la importancia de tener un control interno que permita detectar las deficiencias en el manejo de recursos que, al ser ineficiente, podría ser causa de robos hormiga, la colusión entre los empleados para defraudar o, simplemente, al no trabajar en forma coordinada se podría incurrir en gastos improductivos.

Cuando nos referimos al director de auditoría interna de una corporación, al gerente de auditoría interna o a escala directiva responsable del Área o Departamento de Auditoría Interna, generalmente los relacionamos con la disciplina de la Contaduría Pública, ya que es la profesión que, por excelencia, siempre se ha distinguido como líder en el conocimiento para diseñar, implementar y asesorar en todo lo referente al control interno. Esta deferencia hacia nuestra profesión, la hemos ganado a pulso con los Contadores Públicos que nos han precedido y que han asumido y logrado poner en alto el notable desempeño en las áreas de auditoría, control interno y, recientemente, la administración de riesgos. Es por esto por lo que, como profesión, los Contadores Públicos cuando nos desempeñamos como auditores, tenemos una responsabilidad que nos ha otorgado la sociedad, un voto de confianza

El auditor tiene la responsabilidad que ha otorgado la sociedad, **un voto de confianza que debe conservar**, pues es una especialidad con la que hoy está plenamente identificado

que debemos conservar, pues el día que los altos directivos en funciones de auditoría pertenezcan a otras disciplinas, habremos cedido esa confianza y perdido un área de especialidad en nuestra profesión con la que hoy estamos plenamente identificados.

Sin embargo, para que contribuya a la eficiencia y eficacia, el trabajo de auditoría interna y aporte el valor agregado que se espera para el logro sobresaliente de los objetivos desafiantes que las empresas actuales demandan, es indispensable contar con un equipo de auditores multidisciplinario, conformado de contadores, abogados, ingenieros en sus varias disciplinas incluido el ingeniero en sistemas computacionales, ya que en la actualidad no es concebible una empresa sin el uso de los sistemas administrativos de información automatizados integrales; estos operan con una base de datos que conformada con el registro de sus operaciones y de la cual se obtienen reportes del registro de las transacciones realizadas e informes operativos, administrativos y financieros actualizados en línea o tiempo real, que sirven para la toma diaria y oportuna de decisiones. Esta es una herramienta indispensable en las empresas en crecimiento y maduras del mercado competitivo actual.

La auditoría interna no existe en las pequeñas empresas, pues en estas el dueño es el que revisa y supervisa a sus subordinados. Pero en la medida en que la empresa va creciendo y las operaciones que antes realizaba y supervisaba una misma persona, el dueño, y que estas se van descentralizando y asignando a otras personas, es relevante proteger los activos de la empresa con el establecimiento de controles, buscando administrar los riesgos para combatir las situaciones que, de manera adversa, pueden presentarse e impedir el logro de los objetivos planeados.

Entonces, cuando las empresas dejan de ser emergentes (nuevas) y pasan al periodo de empresas en crecimiento,

para lo cual tienen que implementar controles dirigidos a minimizar los posibles riesgos que pueden inferir en la obtención de los resultados esperados, es cuando se requiere del auditor interno que identifique los posibles riesgos y contribuya con sus recomendaciones para minimizar el posible impacto de estos, en caso de que se presenten.

Ahora bien, ¿cuál es la responsabilidad social de los auditores internos, más allá del Código de Ética que debe cumplir para el ejercicio de la práctica profesional, de acuerdo con las normas internacionales o la del Contador Público, si el mando directivo superior de auditoría pertenece a esta profesión o la que su disciplina a que pertenezca le obligue a cumplir?

1. Primeramente, tenemos la responsabilidad de estar debidamente capacitados para ejercer el trabajo de auditoría interna y estar continuamente actualizándonos, mejorando nuestro desempeño de manera continua en beneficio de la empresa para la que prestamos nuestros servicios, de la profesión, de la sociedad y de nosotros mismos. Esto implica que no debemos aceptar la realización de trabajos para los que no estamos debidamente capacitados y que continuamente debemos estar enriqueciendo nuestros conocimientos para un mejor desempeño.
2. Tenemos una responsabilidad con la empresa, su Consejo de Accionistas y la Dirección General, ya que los auditores internos somos los ojos de los dueños en las empresas y asistimos a su Dirección General, por lo que debemos realizar un trabajo completo y altamente profesional, determinando los riesgos, evaluando los controles, verificando el adecuado cumplimiento y reportando las anomalías, observaciones y problemas detectados, así como aportando recomendaciones que coadyuven a mejorar la

eficiencia operativa de la empresa. Es importante estar conscientes para no evadir esta responsabilidad.

3. También tenemos otra responsabilidad con la profesión de Contadores Públicos, la cual asumimos de manera voluntaria cuando protestamos al recibir el grado profesional, que aceptamos que nuestros actos serán regidos por la ética y el decoro profesional y que miraremos por el beneficio de la sociedad antes de requerimientos particulares, respetando siempre los valores humanos.
4. Entre nuestra responsabilidad de decir la verdad, está el informar con toda la sutileza necesaria y de manera apropiada, cuando nuestros patrones, clientes o accionistas que nos contratan, sobreponen los derechos humanos de sus colaboradores exigiéndoles condiciones de trabajo injustas, jornadas excesivas, disminución de prestaciones o retribuciones que no van de acuerdo con los salarios pagados. Nuestro compromiso está en proporcionar los suficientes argumentos válidos, realistas y comprobables con números, que se obtienen mejores resultados y menor probabilidad de ocurrencia de fraudes, cuando tenemos al personal contento por estar debidamente remunerado de acuerdo con sus conocimientos, capacidad y grados de contribución para el logro de los objetivos trazados. En la medida en que la empresa contribuya a que los subordinados cubran sus necesidades básicas personales y las de su familia de manera satisfactoria, esta prosperidad se debe reflejar en un ambiente de trabajo con armonía si el buen desempeño es reconocido y remunerado adecuadamente ganando, tanto la empresa como los colaboradores.
5. Finalmente, los auditores experimentados, tenemos el compromiso social de inducir, instruir, preparar y colaborar en la formación de las nuevas generaciones que inician su participación en el área de auditoría o están en vías de consolidarse formando parte de los departamentos de auditoría en las empresas de hoy, los cuales pertenecen a las muy variadas disciplinas o profesiones que conforman el cuerpo de auditoría. La aplicación de las metodologías, los procedimientos y las técnicas no se aprenden de la noche a la mañana y mucho menos se obtienen resultados efectivos sin la pericia que solo da la experiencia. Si formamos parte del grupo directivo de auditoría es porque tuvimos tutores que nos precedieron, nos formaron y compartieron sus conocimientos, y es por esto por lo que tenemos que contribuir en

La auditoría es una de las especialidades de la carrera de Contador Público y ejercerla exige alta responsabilidad para emitir juicios imparciales haciendo a un lado beneficios particulares

adiestrar y capacitar a los que van a recibir nuestra estafeta, motivándoles e induciéndolos hacia un mejor desempeño que el de nosotros, siempre en busca de lo excelente, ante los nuevos retos del mundo empresarial en constantes cambios.

El trabajo de auditoría es una de las especialidades de la carrera de Contador Público y ejercerla exige alta responsabilidad que conlleva emitir juicios imparciales haciendo a un lado los beneficios particulares que en la mayoría de las circunstancias pueden existir. Tenemos que descartar la tentación de ocultar la verdad, nos toca ser jueces y de manera profesional detectar e informar las situaciones que de manera adversa ponen en riesgo el sano desarrollo de las empresas bajo distintos ámbitos, los cuales pueden llegar a comprometer el patrimonio de los accionistas e inversionistas.

Aun si el auditor no divulga los logros y aciertos de su trabajo se gana su prestigio; contrariamente, cuando reporta con energía los hallazgos y propone con objetividad las medidas correctivas que proceden, basadas en su rica experiencia profesional con alto grado de asertividad en el encauzamiento del rumbo de la empresa, es cuando el ejercicio y la práctica de la auditoría interna aporta el valor agregado que se espera de los auditores y de la función de auditoría interna, justificando su importante participación en el crecimiento de las empresas y el sano desarrollo de estas. ☞

La revista fiscal de México

PAF



El éxito es de las personas
BIEN INFORMADAS

Evolucionamos y ahora somos un documento inteligente
con temas de actualidad y **soluciones prácticas**

PAF Impresa
\$3,445

PAF Electrónica
\$2,890

Combo PAF
(impresa y electrónica)
\$5,335

TIPO DE SUSCRIPCIÓN			
BENEFICIOS	IMPRESA	ELECTRÓNICA	COMBO
24 ejemplares al año (uno cada quincena)	●	●	●
Se la llevamos a su domicilio	●		●
Descárguela desde nuestro portal cuatro días antes de la fecha de publicación		●	●
Consultas telefónicas ilimitadas	●	●	●
Calculadoras fiscales	●	●	●
Videoteca de cursos en nuestro portal Casia Creaciones	●	●	●
Descuentos en nuestro Fondo editorial	●	●	●
Descuentos en nuestros cursos de actualización	●	●	●
Acceso a hemeroteca PAF (revistas de 2013 a la fecha)		●	●

Vigencia al 30 de abril de 2020.

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

55-5998-8903 y 04

ventas@casiacreaciones.com.mx
y con su Distribuidor Autorizado

El rostro humano del profesional de la información

DR. CARLOS ENRIQUE PACHECO COELLO
Docente, Consultor e Investigador
pcocello@correo.uday.mx

Síntesis

En la formación del Contador Público y carreras profesionales afines deben introducirse algunos temas para que los educandos tomen conciencia de su obligación con respecto a la sociedad. Por ello, es importante incluir en la malla curricular asignaturas como la Ética, o reforzar a las universidades que la tienen en sus planes de estudio.

La formación del Contador Público

En la carrera de Contador Público y otras afines se incluyen en la currícula asignaturas de temas relacionados con los negocios a escala local, nacional e internacional, pero me parece que las instituciones educativas se han olvidado de algunos contenidos para que los educandos tengan conciencia de su obligación para con la sociedad; por ello, en los exámenes profesionales, al tomar la protesta, se le pregunta al examinado ¿está dispuesto a poner sus conocimientos adquiridos a favor de la sociedad por encima de sus intereses personales sobre requerimientos particulares?; a ello, el egresado responde "sí protesto". Sin embargo, en numerosas ocasiones no puede cumplir con este juramento por diversos factores como el interés de algunos empresarios que no contribuyen al gasto público, por lo que al contratar a los egresados les indican que lo único que les interesa es solo pagar menos impuestos, pero no quieren conocer la información emanada de los estados financieros de "negocios".

En el caso de las auditorías externas ha disminuido la contratación de este tipo de servicios para solo hacerlas con fines fiscales y no financieros. También las auditorías internas han disminuido por lo que se

está recurriendo al *Outsourcing*. Debido a lo anterior, se plantea la pregunta: ¿será que solo podemos ofrecer este tipo de servicios? Desde mi perspectiva, en nuestra formación como profesionales de la información podemos ofrecer diversos servicios, no solo en un área específica, pues nuestra formación es integral, incluyendo el servicio a la comunidad, por medio del servicio social a diversas organizaciones; otra modalidad es acudir a pequeñas comunidades de artesanos para enseñarlos a vender sus productos y a comprar los instrumentos con el fin de que no dependan de intermediarios que, en la mayoría de los casos, se aprovechan de su falta de educación para lucrar con ellos.

En las escuelas de negocios se acostumbra a realizar estas actividades para sensibilizar a los futuros profesionistas en poner sus talentos al servicio de la sociedad; de esta forma, el profesional de la información tendrá un comportamiento ético y responsable con los clientes que les solicitan sus servicios. Sin embargo, es muy común que, al egresado, al acudir a solicitar un empleo, le digan que lo más importante es eludir o evadir el pago de las contribuciones, lo cual da como resultado que, en muchas ocasiones, se olviden del juramento y aceptan por la



falta de oportunidades de trabajo. En la actualidad, hay que tener presente que para el SAT el Contador es corresponsable de la falsedad de la información con fines fiscales; lo cual, para mí es aberrante, puesto que los únicos responsables son el Consejo de Administración y el comisario.

El profesional de la información tiene la obligación de ofrecer información para que el área administrativa y sus diferentes departamentos puedan tomar decisiones para que la empresa crezca, permanezca y trascienda, a pesar de la volatilidad creada por los intereses de actores tóxicos, que solo buscan llenar sus bolsillos sin importarles el sufrimiento del pueblo.

Por lo anterior, no es correcto definir a las finanzas como "maximizar el valor de la riqueza de los inversionistas"; me parece que esta aseveración no es cierta, en función de que para que la empresa cumpla con sus objetivos y metas requiere del trabajo de los que integran su estructura organizacional. Por lo anterior, sugiero que las finanzas se definan como: "manejar en forma fina los recursos que se le confiaron, con un enfoque de eficiencia y eficacia"; de esta forma, se generará riqueza tangible e intangible, aun ante los embates del contexto en que se desenvuelvan.

Con bastante frecuencia, en los exámenes profesionales de la carrera de Contador Público los sinodales le preguntan al sustentante ¿qué tipo de información le presentan a la empresa?, a lo que contestan: "la balanza de comprobación, el balance general y el estado de resultados".

Esta respuesta es una muestra de cómo a muchos profesionales les falta un plus para dar un mejor servicio a quienes les solicitan sus servicios; por lo tanto, hay que ayudarlos a centrarse en que la balanza es solo una hoja de trabajo; en segundo, explicarles en los exámenes que, al entrar a una organización, muchas solo quieren el pago de las contribuciones y aportaciones; en el caso de los estados de resultados no solo es ver la utilidad neta, sino el resultado de la gestión de cada uno de los autores al gestionar los recursos que les encienden los dueños o accionistas.

Asimismo, se le debe recordar al egresado que no hay que esperar a que soliciten el estado de flujo de efectivo y el estado de cambios en el capital y sus notas, sino al contrario proporcionárselo para que valoren y aprecien la importancia de esa información y se convenzan de que les puede ayudar a tomar decisiones tendientes a lograr el crecimiento de su empresa; por lo anterior, debe revisarse la currícula de los programas educativos, en virtud del logro de una formación en verdad integral e incluir otras asignaturas como: negociación, disertación, manejo de conflictos, así como saber la manera de reaccionar ante el temperamento

y carácter de los que solicitan sus servicios, para logar una empatía con manejo de inteligencia emocional, ética, reflexión, diseño de estrategias, estudio de casos y otros temas que el permitan enlazar todos los conocimientos en una verdadera cadena de valor virtuosa, de manera que el estudiante se forme en una malla educativa que converja con las distintas áreas del conocimiento.

Para sustentar mis argumentos realicé una investigación sobre el sistema educativo en países donde la educación es excelente. Por ejemplo, en Francia, cuya exigencia académica es mayor que en casi todos los países de Europa, las clases pueden variar de intensidad, pero todas llegan casi a 30 horas a la semana; se trabaja en dos tipos, una magistral y otra evaluativa, todas son orales y cada semana se evalúa oralmente; las respuestas deben ser concisas, escritas y utilizan las TIC para conferencias, encontrar información que deben evaluar su procedencia y sustento científico para hacer una reflexión. En cambio, en México se sube a una plataforma, lo cual es una práctica para disminuir el pago a los maestros al reducir sus horas frente al grupo, obligándolo a calificar en su casa sin pago alguno. Sin duda alguna, es una práctica deshonesta y sin ningún resultado positivo en la formación de los profesionales.

Por otro lado, en una monografía de J.A. Gómez Giménez se argumenta que el mejor sistema educativo del mundo lo tiene Finlandia, con el aval de la prueba PISA, que la sitúan en primer lugar en el ranking mundial de calidad de sistema educativo; además de formar una fuerza laboral con habilidades para adaptarse a un entorno cambiante, siendo su aportación alta para la investigación e innovación (aproximadamente, 3.5% de su PIB).

Otra opinión, cuya fuente es *universia.net.mx* publica que las TIC aplicadas en la educación son una desventaja, pues constituyen un aprendizaje superficial, poco educativo y humano, ya que una enseñanza mediante una máquina se torna impersonal y fría al no estar en contacto con compañeros y docentes, y que puede anular habilidades y capacidades críticas; por ejemplo: la escritura a mano fomenta el desarrollo cognitivo, que solo se logra por este medio; asimismo, el estudiante espera encontrar en la Web las respuestas, dejando a un lado la reflexión personal. En mi opinión, no se debe hacer un uso excesivo de la tecnología, sino solo como un apoyo en favor de la eficiencia y eficacia del egresado de una universidad.

Conclusión

Al profesional de la información se le debe añadir una capacidad de seguridad y reflexión, poder de convencimiento ante sus clientes para que estos confíen en

Al profesional de la información se le debe añadir una **capacidad de seguridad y reflexión, poder de convencimiento ante sus clientes** para que confíen en la información que les proporciona

la información que les proporciona para que les ayude a una correcta toma de decisiones y no lo vean como un simple pagador o tramitador de las contribuciones. No es justo que, al egresado en las carreras de negocios, se le pague poco, desconfíen de él y sus decisiones las tome el empleador en las pláticas de café con sus amigos, con una frecuente mala inversión al no ser un producto obtenido de información con sustento. Por parte del egresado, se debe encontrar una estrategia para una formación de grandes dimensiones y visionaria, para no ver un rostro humano triste, frustrado en el profesional y evitar lo que sucede en muchas ocasiones, que se subemplean para poder subsistir en este entorno tan hostil y de recortes sin razón.

¡Tenemos que estar preparados! Tenemos una profesión que es importante para la sociedad y para el bien del país, y como dice nuestra Presidente del IMCP, que va **más allá de los números** ☺

Curso vía Internet **Fiscal** Actualizado conforme a las Reformas Fiscales 2020



Incluye temas relativos a:

- Perspectivas económicas
- Impuesto al Valor Agregado (IVA)
- Código Fiscal de la Federación (CFF)
- Seguridad Social
- Impuesto Sobre la Renta (ISR)
- CFDI
- Partes relacionadas

Con valor de 70 puntos para la Norma de Desarrollo Profesional Continuo (NDPC)

Informes www.imcp.edu.mx / coach@imcp.org.mx

Gobierno corporativo como conductor de valor de las empresas

C.P.C. NÉSTOR GABRIEL LÓPEZ LÓPEZ
Presidente de la Comisión para la Prevención del Lavado de Dinero Combate al Financiamiento al Terrorismo y Anticorrupción de la Región Centro-Istmo-Peninsular del Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C.
gabriel@ceiconsultores.com.mx
@gabrielnestor

Síntesis

El derecho como concepto, se basa, en el principio de orden, plasmado en disposiciones jurídicas y normativas de aplicación general. En México, para mantener un orden adecuado a los fines particulares de cualquier ente económico y evitar conflictos internos entre socios y con terceros interesados en el buen actuar de los entes, el aspecto mercantil o comercial, reconoce este principio. Por tanto, el gobierno corporativo nos lleva, mediante el orden, como un hilo conductor, a dar valor a las empresas.

Gobierno proviene del latín "gubernare", que significa mandar con autoridad, guiar, dirigir, acción y efecto de gobernar.

Corporativo proviene del latín "corpus", que significa cuerpo, perteneciente o relativo a una corporación o comunidad.

De esta manera, el concepto original e internacionalmente aceptado señala que gobierno corporativo es "el sistema bajo el cual las sociedades son dirigidas y controladas".¹



El gobierno corporativo solo es una parte del amplio contexto económico en el que las empresas desarrollan su actividad y en el que intervienen las políticas macroeconómicas

- > Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito.
- > Ley del Mercado de Valores.

Por supuesto, tales ordenamientos constituyen tan solo reglas básicas para la organización de las sociedades en general, y más en lo específico aquellas de carácter mercantil en México, derivadas de la Ley General de Sociedades Mercantiles y de la Ley del Mercado de Valores, mismas que por tener un propósito inminente de lucro o especulación comercial, serán el objeto de nuestra temática.

Para los asuntos no contemplados en las leyes, y en tanto lo acordado por los particulares no contravenga a las normas legales, existe lo que se conoce como gobierno corporativo.

Este concepto es tan antiguo como la organización misma de las empresas, pues constituye líneas de comunicación formales e informales, mediante las cuales éstas se rigen, en estricto apego a las disposiciones legales, pero procurando un gobierno eficiente mediante la definición de su estructura interna, políticas y los procedimientos a seguir para una mejor interacción del sistema corporativo de la entidad, tendiente a la consecución de sus objetivos en general.

No obstante, aun cuando en esencia, el concepto de gobierno corporativo es tan antiguo como las misma

vida organizacional de las primeras sociedades, a escala mundial, los principios de este término fueron acuñados al interior de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en 1999,² con la finalidad de ayudar a los gobiernos de los países miembros y no miembros de la OCDE en la tarea de evaluar y perfeccionar los marcos legal, institucional y reglamentario aplicables al gobierno corporativo en sus respectivos países, así como la de ofrecer orientación y sugerencias a las bolsas de valores, los inversores, las sociedades y demás partes que intervienen en el proceso de desarrollo de un modelo de buen gobierno corporativo.

Con los principios de la OCDE, los cuales no son vinculantes para los países, se precisa que el gobierno corporativo solo es una parte del amplio contexto económico en el que las empresas desarrollan su actividad y en el que intervienen las políticas macroeconómicas y el grado de competencia dentro de los mercados de productos y de factores, por lo que se encuentra en constante definición, pero de ningún modo existe un modelo absoluto y definitivo de gobierno corporativo, pues este debe ser adaptado a las particularidades de cada entidad económica y ajustado periódicamente en ambiente de mejora continua.

Un poco más tarde, a raíz de ciertos escándalos financieros en el ámbito internacional suscitados en la primer década del nuevo milenio, las principales economías debieron robustecer su legislación a efecto de garantizar el cumplimiento de principios de transparencia, eficiencia y rendición de cuentas en todas las instancias de la organización, que se exigen en torno al gobierno corporativo³ para dotarle de mayor confianza a los mercados internacionales, lo que inercialmente conllevó a cambios en nuestra legislación doméstica,⁴ y a la sociabilización de estos principios en la comunidad empresarial mexicana.⁵

Diversos tratadistas mexicanos han abordado el gobierno corporativo, pero, sin duda, una de las definiciones sobresalientes es la que aportan en conjunto Jorge Familiar y Cecilia Gómez, quienes lo definen de la siguiente forma:

Sistema por el cual las empresas son dirigidas y controladas. Su estructura especifica la distribución de los derechos y responsabilidades entre los diferentes participantes de esta. Además, establecen los objetivos de la empresa, los medios para alcanzar estos y el control de su desempeño.⁶

Para finalizar este preámbulo es suficiente con señalar que el gobierno corporativo incluye las relaciones entre los socios mayoritarios y minoritarios, entre la asamblea y la administración de la empresa, entre los órganos de vigilancia y la administración, así como entre la administración y las direcciones establecidas en la misma, entre otros elementos. Para fundamentar

Para los asuntos no contemplados en las leyes, y en tanto lo acordado por los particulares no contravenga a las normas legales, existe lo que se conoce como gobierno corporativo

nuestro dicho, nos referirnos nuevamente a los principios generales de la OCDE que se refieren a que:

El gobierno corporativo abarca toda una serie de relaciones entre el cuerpo directivo de una empresa, su Consejo, sus accionistas y otras partes interesadas. El gobierno corporativo también proporciona una estructura para el establecimiento de objetivos por parte de la empresa, y determina los medios que pueden utilizarse para alcanzar dichos objetivos y para supervisar su cumplimiento. Un buen gobierno corporativo deberá ofrecer incentivos apropiados al Consejo y al cuerpo directivo, para que se persigan objetivos que sirvan a los intereses de la sociedad y de sus accionistas, además de facilitar una supervisión eficaz.⁷

El gobierno corporativo como conductor del valor de la empresa

La valuación de empresas es la definición de un precio de intercambio o contraprestación de un negocio. Dicho precio se ubica dentro de un rango de cifras (monto mínimo y monto máximo) expresadas en unidades monetarias, que se derivan de un minucioso proceso donde se desarrollan diversas técnicas para la medición del patrimonio actual, de los beneficios económicos futuros y de un valor de rescate futuro de los bienes, que se generarán mediante la conjugación de elementos cuantitativos y cualitativos, internos y externos, de una entidad económica, los cuales propician un marco objetivo de incremento de su rentabilidad y, en consecuencia, de la riqueza de los propietarios de esta. Un elemento de idoneidad en la determinación del precio justo de intercambio o contraprestación de la entidad es que es el proceso para su cálculo es reconocido y aceptado por terceros interesados.

Por no ser objeto toral en el desarrollo del presente artículo, solo mencionaremos las principales técnicas empleadas en la valuación de empresas:

- > Método de Flujo de Efectivo Descontado (FCF, por sus siglas en inglés).

- > Método de mercado.
- > Modelo de utilidades económicas.
- > Valor Económico Agregado (EVA, por sus siglas en inglés).
- > Medidas de rentabilidad de los recursos propios:
 - » Rentabilidad de los recursos propios.
 - » Evolución de utilidades sobre el capital.
 - » Rentabilidad de nuevas inversiones.
 - » Costo de los recursos permanente.
 - » Proporción entre capital y reservas.

En contexto, el empresario, escritor y filántropo Warren Edward Buffett, actualmente uno de los hombres más ricos del mundo, según medios prestigiados de negocios, en materia de adquisición de negocios sostiene que "el precio es lo que se paga. El valor es lo que se obtiene".

Pero ¿cómo impacta una estructura eficiente del gobierno corporativo en la generación de valor de la empresa?

Partiendo del enfoque de los factores básicos de producción propuestos Adam Smith: **tierra, trabajo y capital**⁸ (considerados los generadores históricos del crecimiento y desarrollo económico de las naciones, y en una microeconomía, del valor de la empresas por ser estas al núcleo del crecimiento y desarrollo de un país), la respuesta recae justamente en los propósitos ideales de un gobierno corporativo derivados de los principios fijados por la OCDE, que si bien hemos sostenido, tal modelo no constituye un producto terminado, y siempre está en mejora constante, lo cierto es que el común denominador

de todos los esquemas desarrollados pretende alcanzar alguno de los siguientes ejes:

- > Protección a inversionistas. Sobre todo, a aquellos que representen la minoría, al reducir riesgos de malas actuaciones de la administración y de accionistas mayoritarios.
- > Promoción de la transparencia. Fomentando un mejor marco de gobernabilidad de la empresa, en donde se defina el alcance de los derechos y obligaciones de los principales actores de la entidad, como los socios, administradores, directores, empleados, entre otros, y destacando aquellos de carácter patrimonial o corporativo. En este eje, la revelación oportuna y precisa de la información en general y, más aún, la financiera es determinante para brindarle seguridad a sus informes y reportes de carácter público.
- > Mejor evaluación al desempeño de los administradores. Asegurando la sostenibilidad de la empresa, mediante el reconocimiento de la relación con los distintos grupos de interés como los clientes, empleados, acreedores, proveedores, fisco, entre otros, además de un estricto apego a las leyes, regulaciones y a las mejores prácticas de negocio. La participación de los órganos de vigilancia es determinante en este eje.
- > Mayor cultura corporativa. Mediante la aplicación principios de transparencia, rendición de cuentas, y eficiencia, en todas las instancias de la organización, socios, administradores, directores, empleados, entre otros, así como la mecánica formal e informal en que estos interactúan entre sí.
- > Mayor confianza en mercados. Incrementando la competitividad de los mercados, y la productividad y viabilidad operativa de la sociedad, mediante una mejor estructura en la toma de decisiones.
- > Atracción de capitales, al mejorar sus reportes financieros en calidad y oportunidad.

En efecto, precisábamos que el gobierno corporativo es un conductor del valor de la empresa considerando que su estructura aportará elementos cualitativos que pueden ser del interés de terceros, quienes, a raíz de la eficacia de este elemento, pretendan relacionarse con los proyectos de negocios fijados por la entidad.

Por ejemplo, un gobierno corporativo es suficientemente estructurado, en donde participen a nivel de accionistas o administradores personas clave en

el desarrollo de un negocio específico, puede ser el elemento de discernimiento para que un tercero involucrado pretenda invertir en los proyectos de la empresa, por la vía del financiamiento, de la proveeduría de bienes, de capital de riesgo, o estableciendo alianzas estratégicas, todo ello redundando en mayores expectativas de crecimiento económico de la entidad.

La comunidad empresarial y el gobierno corporativo

Desde 1999, los empresarios mexicanos, agrupados en el Consejo Coordinador Empresarial (CCE) sabedores de la necesidad de establecer estándares de negocios en materia de gobierno corporativo, emitió la primera versión de lo que entonces se denominó Código de Mejores Prácticas Corporativas, mediante el cual brindó una serie de propuestas que le permitieran a la empresas, sobre todo a las pequeñas y medianas (PyMES), contar con una guía sobre la cual pudieran definir su propia estructura.

Actualmente, estas recomendaciones han evolucionado para dar existencia al Código de Principios y Mejores Prácticas de Gobierno Corporativo (Código), igualmente, emitido por el CCE con las siguientes consideraciones:

En su edición, se tomaron en cuenta las necesidades y características de las sociedades mexicanas, su origen, su estructura accionaria y la importancia que pueden tener ciertos grupos de accionistas en su administración. Se busca ayudarles a ser institucionales, competitivas y permanentes en el tiempo; que puedan acceder a diversas fuentes de financiamiento en condiciones favorables y ofrezcan confianza a los inversionistas nacionales e internacionales.⁹

La lectura de esta última versión del Código de Principios y Mejores Prácticas de Gobierno Corporativo, resulta imperante para toda organización, pues en sus ocho capítulos se reconocen los principios generales de la OCDE, adaptadas al mercado mexicano. Para nuestro tema es suficiente con destacar el "Capítulo 2. Gobierno corporativo", que es uno de los doce principios básicos de un buen sistema de gobierno corporativo (el segundo para ser exactos), que se refiere a la generación de valor económico y social, así como a la consideración de los terceros interesados en el buen desempeño, la estabilidad y la permanencia en el tiempo de la sociedad¹⁰ (mejor práctica 8).

Insistimos en que, de ninguna manera, el contenido de las recomendaciones de este Código es vinculante con las empresas, pero, sin duda, aporta más elementos para elevar el "mínimo ético" contenido en las leyes mexicanas.

Conclusión: el gobierno corporativo como conductor de valor de las empresas

Si consideramos que, en el desarrollo de sus actividades, las empresas (las de índole lucrativo) buscan la generación de valor, según lo hemos expuesto, este se conduce por medio de diversos canales traducidos como procesos, decisiones de negocio y el entorno en donde se desenvuelve, lo cual significa una plusvalía. Por citar algunos de estos generadores de valor, podemos mencionar a los siguientes:

- > Administración. Este es un elemento clave en la generación de valor de las empresas, puesto que, en el ámbito empresarial, el éxito depende, en muchas ocasiones, de la adecuada administración del riesgo y que lleven a cabo, así como la pericia de sus directivos. En este rubro ubicamos la generación de mayores ventas o ingresos y la reducción de costos.
- > Bienes de capital y derechos. Relativo a la toma de decisiones adecuada respecto de la adquisición, mantenimiento, y la eficiencia en la administración de los activos y su interacción en los roles del negocio. Las concesiones gubernamentales, por ejemplo, aportan una parte importante al valor total de la empresa (minas).
- > Control interno. Traducido como la actitud de los accionistas y administradores en la definición de políticas, manuales y métodos de operación. La capacitación del personal, que redundan en una mejor aptitud (y con ello actitud) de los mismos.
- > Propiedad industrial. Es decir, la generación de productos, marcas, frases e ideas, novedosas que conlleven a su aceptación, y permanencia en el gusto de un número importante de consumidores.
- > Entorno jurídico. La regulación administrativa, el aspecto fiscal y las relaciones civiles, mercantiles y laborales, suman o restan el valor del negocio.
- > Indicadores macroeconómicos. Por ejemplo, la inflación, las tasas de interés libre de riesgo, el

riesgo al país, representan una ventaja por encima de sus competidores.

Lo anterior, sin pretender definir todos los conductores de valor, que varían de acuerdo con las características de los diversos giros empresariales, pero que nos proporciona una idea del potencial de las empresas, máxime si consideramos que 99.8%,¹ en México, son PyMES.

Por tanto, el gobierno corporativo de las sociedades, aunado a las estratégicas que motiven mejoras en su eficiencia operativa, así como la eliminación de riesgos significativos, representan un auténtico generador de valor en las empresas, que en una negociación le brinda mejores condiciones para definir un precio justo en un mercado particular. ☞

1. Código de Principios y Mejores Prácticas de Gobierno Corporativo, Consejo Coordinador Empresarial, Derechos Reservados © 2018.

2. Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE, © OECD 2004.

3. El Congreso de los Estados Unidos de América elaboró la Ley Sarbanes-Oxley (LSO).

4. Nueva Ley del Mercado de Valores vigente a partir de 2005.

5. Comité de Mejores Prácticas Corporativas, a instancias del Consejo Coordinador Empresarial.

6. "Buen Gobierno Corporativo, garantía de calidad en la información de empresas": Jorge Familiar, *Ejecutivos de Finanzas*, Año XXXI, septiembre, No. 9, México 2002, texto base de Cecilia Gómez.

7. Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE, © OECD 2004.

8. Adam Adam (1723-1790) (economista y filósofo escocés, considerado uno de los mayores exponentes de la economía clásica y de la filosofía de la economía) en su obra la Riqueza de las Naciones. Nombre original de la obra: *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*

El capital. En algunas circunstancias, se denomina capital al dinero. En su término amplio, se refiere a todos aquellos bienes o artículos elaborados en los cuales se ha hecho una inversión y que contribuyen en la producción, por ejemplo, máquinas, equipos, fábricas, bodegas, herramientas, transporte, etcétera.

El trabajo. Se refiere a todas las capacidades humanas, físicas y mentales que poseen los trabajadores y que son necesarias para la producción de bienes y servicios.

La tierra. Este factor de producción no se refiere únicamente a la tierra en sí (el área utilizada para desarrollar actividades que generen una producción, cría de ganado, siembra de cultivos, construcción de edificios de oficinas, etc.). En el factor tierra también se incluyen todos los recursos naturales de utilidad en la producción de bienes y servicios, por ejemplo, los bosques, los yacimientos minerales, las fuentes y depósitos de agua, la fauna, etc. El valor de la tierra depende de muchos factores, por ejemplo, de la cercanía a centros urbanos, del acceso a medios de comunicación, de la disponibilidad de otros recursos naturales, del área, etcétera.

9. Código de Principios y Mejores Prácticas de Gobierno Corporativo, Consejo Coordinador Empresarial, Derechos Reservados © 2018.

10. *Ibidem*.

11. PyMES mexicanas, un panorama para 2018, <https://www.forbes.com.mx/pymes-mexicanas-un-panorama-para-2018/>



**XXXVII
Convención Regional
Centro Occidente
NAYARIT 2020**



**La Contaduría Pública
ante el Entorno de una
Economía Global**

PAGO POR CONVENCIÓN

Cuota temprana
al 31 de Enero 2020
\$5,600+IVA
Pago en una sola exhibición.

Cuota final
al 25 de Mayo 2020
\$6,500+IVA
Pago en una sola exhibición.

Depósito Bancario
Colegio de Contadores Públicos
del Estado de Nayarit A.C.

Efectivo, depósito bancario,
transferencia electrónica o PayPal

Cta. **0803880676** BANORTE
CLAVE: **072560008038806762**

INFORMES Y RESERVAS

✉ convencionco@outlook.com
LCM. Sara Tapia
✉ comunicacion@imcpnayarit.org.mx
CP. Miriam Mendiola
✉ gerencia@imcpnayarit.org.mx

📞 (311) 214 1281 y 214 1271
Génova #28 Ciudad del Valle
Tepic, Nayarit



José Mario Rizo Rivas

Experto en la gestión del gobierno corporativo



ENTREVISTA POR
DR. CARLOS ENRIQUE PACHECO COELLO
DOCENTE, CONSULTOR E INVESTIGADOR
PCOELLO@CORREO.UADV.MX

FOTOGRAFÍA
CORTESÍA DE JOSÉ MARIO RIZO RIVAS

Cuenta con más de 25 años de experiencia en el área de auditoría en Salles Sainz Grant Thornton, experto en materia fiscal y en el sector de empresas familiares. Asesor y consejero independiente certificado en gobierno corporativo por el Instituto Mexicano de Mejores Prácticas Corporativas, expresidente del Colegio de Contadores Públicos de Guadalajara Jalisco del IMCP, profesor de auditoría en el ITESM. Autor de diversos artículos, conferencista en foros y encuentros de discusión sobre este tipo de negocios en México.

Para su servidor es un honor, en nombre del Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP), platicar con usted y compartir su vasto conocimiento sobre el gobierno corporativo en las organizaciones. El objetivo de esta charla es conocer la relevancia de este tema y su implementación para el éxito y sostenibilidad de las empresas. En este sentido, ¿qué es el gobierno corporativo y por qué es importante tener esta estructura en las empresas?

El gobierno corporativo es un esquema que viene a revolucionar la cultura empresarial. Se trata de convertir a un negocio en un organismo institucional, formal, que no dependa de ciertas personas en específico (como sucede, en muchos casos, con el fundador o dueño de un negocio), sino de puestos clave que son operados por personas. En otras palabras, el gobierno corporativo le da la capacidad a cualquier empresa de funcionar de manera óptima, a pesar de que las personas que ocupan los puestos clave cambien, ya sea porque fueron ascendidas, porque emigraron a otro negocio o porque llegó la hora del retiro.

El gobierno corporativo imbuye transparencia, confianza y eficiencia en la rendición de cuentas de una empresa al establecer un conjunto de normas, principios, políticas y procedimientos que regulan la estructura y el funcionamiento de los órganos de gobierno de una empresa. Es decir, establece las relaciones entre la asamblea de accionistas, el consejo de administración, la dirección y las demás partes interesadas. Asigna facultades y responsabilidades para la toma de decisiones, y ayuda a que la empresa crezca con rentabilidad, cumpliendo con su misión, visión, valores y objetivos estratégicos, garantizando así su continuidad.

El gobierno corporativo propicia la eficiencia organizativa en la medida en que establece los objetivos

e indicadores explícitos a los que se les hará seguimiento, supeditando la continuidad de los administradores al cumplimiento de los mismos. Debido a esto el uso de los recursos de las empresas, tanto de las públicas como de las privadas, debe estar enfocado de manera exclusiva en la mejora de los indicadores estipulados, dificultando considerablemente el empleo hacia usos inútiles de los mismos.

¿Por qué es crucial adoptar un gobierno corporativo?

Las buenas prácticas en gobierno corporativo aportan seguridad económica y jurídica, dos aspectos muy importantes para asegurar el crecimiento sostenible de cualquier empresa. Además, es un elemento clave para fomentar la confianza de los inversionistas y terceros interesados (también llamados *stakeholders*), garantizando que hay orden y confiabilidad en los procesos de toma de decisiones; y no se diga que ayuda a cumplir con la labor socioeconómica de la empresa: generar y mantener fuentes de empleo.

El valor de la empresa también se incrementa como resultado de la adopción de las mejores prácticas de gobierno corporativo, pues fomentan un sistema de control interno, lo que a su vez conduce a mayores márgenes de ganancia. Asimismo, estas iniciativas hacen que sea posible atraer a los inversionistas de rentas variables: si dos compañías tienen registros financieros comparables, los inversionistas institucionales prefieren invertir en la que ha demostrado una trayectoria probada como una empresa que tiene gobierno corporativo.

Finalmente, el gobierno corporativo es necesario porque proporciona una estructura para el establecimiento de objetivos en la planeación estratégica de la empresa, y determina los medios para alcanzar dichos objetivos, medirlos y supervisar su cumplimiento. Si

se logra incrementar la cultura de buen gobierno corporativo en la sociedad en general, y más empresarios lo implementan, sin duda se podría mejorar sustancialmente el desempeño de la economía nacional y el crecimiento del PIB. Si México gana una buena reputación por sus fuertes prácticas de gobierno, habrá mayor confianza en los inversionistas, lo que a su vez conducirá a un buen flujo de capital. Por lo tanto, las buenas prácticas de gobierno corporativo pueden ser beneficiosas para la economía nacional.

¿Cuál es el valor llave en la gestión con una estructura corporativa?

El crecimiento del PIB en México ha estado por debajo de la media, comparado con otros países emergentes. El interés general acerca del tema es que, sin duda, puede ser la llave de entrada para que las empresas tengan una mayor eficiencia, eficacia y efectividad en la gestión de sus recursos y, por lo tanto, un ciclo de vida mayor al promedio estadístico, adoptando las mejores prácticas de gobierno corporativo que coadyuven al crecimiento del mercado interno, la generación de empleos y una mayor recaudación de impuestos. Otra llave consiste en conocer y aplicar el nuevo Código de Principios y Mejores Prácticas de Gobierno Corporativo del Consejo Coordinador Empresarial, publicado recientemente, y aplicar el cuestionario para conocer el grado de adhesión que tiene la empresa al modelo de gobierno corporativo, para conocer la situación actual y de ahí partir con su implantación.

¿Cuál es su experiencia en la implementación del gobierno corporativo?

Mi experiencia es en dos sentidos: una como consultor y la otra como consejero independiente en consejos de administración de empresas no públicas. Adicionalmente, formo parte del consejo de mi firma desde hace 16 años, y estas actividades me han ayudado a ir conociendo más y más la ventaja de tener una buena estructura de gobierno corporativo que, efectivamente, se lleve a la práctica de manera formal, principalmente para beneficio de la propia empresa y, en consecuencia, para sus dueños o accionistas. Aunque mucho de esta profesión tiene que ver con la experiencia, es muy importante capacitarnos continuamente en este tema, que es muy delicado.

¿Cuáles han sido las debilidades u oposiciones de los empresarios ante el gobierno corporativo?

Creo que uno de los principales obstáculos es la creencia generalizada de que el gobierno corporativo implica una implementación muy onerosa y, por lo tanto, ni

siquiera llegan a cotizar estos servicios (es más, ni siquiera los cotizan). Segundo, los empresarios tradicionales sienten que pierden poder, al ya no ser los únicos que toman todas las decisiones de importancia en su empresa. Tercero, el desconocimiento total del tema, que creo que es uno de los más graves, pues, al no saber que existe y cómo funciona, no hay posibilidad de que lo adopten.

¿Nos puede hablar de algunos ejemplos, en general, de implementación del gobierno corporativo? Sobre todo, ¿cómo ha sido aceptado por los fundadores?

Tengo experiencia con fundadores (principalmente de empresas familiares) que lo implementaron, lo aceptaron, lo respetaron y lograron grandes resultados; por ejemplo, un crecimiento en ventas de 50 por ciento y un incremento anual de su utilidad operacional de 20 por ciento. Y no se diga avanzar de manera categórica en la instrumentación del delicado tema de la sucesión.

Hay otros casos que me ha tocado vivir, en los que a la mitad del camino decidieron no continuar con el proceso, o que solo llegamos a la etapa de tener un consejo consultivo no formal (son la mayoría de las empresas las que no se atreven a dar el salto a establecer un consejo de administración 100 por ciento formal, por la responsabilidad legal que conlleva).

Lo que sí te puedo decir con toda certeza es que los dueños que lo han hecho, que han estado convencidos del gobierno corporativo y que lo aplican, han obtenido ventajas competitivas que su competencia no tiene, por ejemplo, un mayor acceso a financiamiento y mejores tasas de interés.

Los fundadores de empresas, ¿aceptan las sugerencias de los descendientes?

En cuanto a la relación entre fundadores y sus hijos, te podría decir que no hay una regla única; depende mucho del perfil del propio fundador y si existe ya una buena relación y comunicación entre este y sus hijos. Sin embargo, en la mayoría de los casos no es difícil trabajar entre padres e hijos, principalmente cuando la formación es muy diferente y cuando tienen diferentes visiones y formas de hacer las cosas. Ahora, cada fundador tiene su estilo de gobernar su empresa. De este estilo personal también depende el grado de facilidad o dificultad de su eventual proceso de sucesión y, por lo tanto, de la implementación del gobierno corporativo. A manera de ejemplo, puedo compartirte cuatro perfiles de dueños que me ha tocado conocer con los años. De forma ejecutiva describo los cuatro siguientes,

por ejemplo, **Los monarcas**: su palabra es la única verdad, suelen ser personas empíricas y controladoras; son estrictas y no delegan responsabilidades a sus hijos para manejar la empresa. Los monarcas no dejan el cargo a menos que se vean obligados por la muerte o por un motín interno, ya sea en forma de dimisión de los altos ejecutivos, la acción directa de la Junta Directiva o de un ultimátum de la Alta Dirección. En la mayoría de los casos, se les aconseja a los hijos de estos fundadores que se marchen cuanto antes de la empresa porque nunca serán lo suficientemente buenos a los ojos de su padre para sucederlo.

Los generales: este tipo de fundadores presenta un ego empresarial muy fuerte. La empresa es su vida y esta se asemeja a la vida militar. Dejan el cargo solo si se les obliga. Si lo dejan voluntariamente, planean un regreso al poder, salen del retiro para rescatar a la empresa de la ineptitud real o imaginaria de sus sucesores. Estas personas suelen ser muy complicadas; por esto se sugiere que sigan en la empresa con un rol alejado del poder ejecutivo de las labores diarias e internas del mismo; puede ser en el desarrollo de nuevos productos, en la apertura de locales comerciales en el exterior, o con cargos como la presidencia de la Junta Directiva.

Los gobernadores: son fundadores con mucho espíritu social, buscan mantener la unidad familiar y ya no se preocupan por quién los va a suceder, pues saben que otra persona puede dirigir la empresa. Tienen un mandato limitado y después parten a otros asuntos. Suelen hacer una ruptura limpia con la empresa, manteniendo poco contacto al retirarse.

Los embajadores: la sucesión con este tipo de fundadores es un proceso agradable y sin traumas, ya que dejan la empresa voluntariamente y mantienen contacto en calidad de asesores. Su salida es airosa y su interés por mantener un papel en la empresa es para ayudar en el proceso de transición. Muchos mantienen posiciones en el consejo de administración.

Como puedes ver, no hay receta de cocina para la sucesión, cada caso es único y como tal debe ser tratado en su caso por el consultor que los apoye, dependiendo del perfil del fundador, de su sucesor y de la empresa.

¿Cuáles son las implicaciones legales y contractuales del gobierno corporativo?

Las que establecen las propias leyes, como la Ley [General] de Sociedades Mercantiles, la Ley del Mercado de Valores y el Código Fiscal [de la Federación], entre otras; pero principalmente la responsabilidad fiduciaria ante terceros por el buen o mal manejo de

la empresa, en el caso de los miembros del consejo de administración, que son parte fundamental en la estructura de gobierno corporativo. Por lo tanto, es indispensable tener un buen sistema de administración de riesgos y control interno que permita mitigar los efectos legales de una mala práctica o un fraude. En México, la transferencia de la propiedad de una empresa, vía sucesión testamentaria, donación o fideicomiso, es una manera económicamente muy eficiente de transferir las acciones del capital social de una empresa de una generación a otra. Esto se logra de manera óptima cuando se ha adoptado una estructura de gobierno corporativo, pues la metodología de la transferencia de acciones se establece por medio de los estatutos sociales de la empresa.

¿Qué recomendaría a los accionistas de una empresa o a su fundador con respecto de la implementación del gobierno corporativo?

Que no tengan miedo de implementar el gobierno corporativo y se atrevan a dar el primer paso investigando en qué consiste y después que busquen asesoría para ponerlo en práctica de manera efectiva.

Los costos e inversión de su implementación son mí nimos en comparación de los beneficios que les va a traer a sus empresas y sus herederos en todos los aspectos, desde incrementar el valor de la empresa hasta evitar conflictos entre los diferentes roles, puestos y actores en la estructura organizacional y de toma de decisiones de una empresa.

La mejor forma de agregar valor en un negocio es por medio de la participación de los consejeros en la definición de la estrategia, así como de una dirección que ejecute de manera efectiva las decisiones del Consejo y que sea capaz de definir los roles.

Que la exitosa articulación de las normas de gobierno corporativo en una empresa tiene como resultado una serie de beneficios que son bastante predecibles. Evidentemente, las prácticas de buen gobierno reducirán los gastos y ampliarán la visión de mercado y, por lo tanto, aumentarán el valor de las acciones.

La toma de decisiones bien gestionada desde un orden en su gobierno demuestra su eficacia aumentando la competitividad de la empresa, generando valor y potencializando su continuidad.

Mtro. José Mario Rizo Rivas, muchas gracias por darnos a conocer su valiosa experiencia sobre este tema, la cual enriquece a nuestra profesión y a la comunidad contable del país. ☪



C.P.C. y P.C. FI. ARTURO LUNA LÓPEZ
Vicepresidente de la Comisión de Revista Contaduría Pública
aluna@alfsc.com.mx

Síntesis

La empresa actual se encuentra en un entorno legal-fiscal muy comprometido desde el punto de vista del cumplimiento de los requerimientos regulatorios, ya que en muchos casos, las empresas puede estar en riesgo, al dar cumplimiento a todas estas obligaciones, por falta de conocimiento y capacitación de su personal; por lo tanto, requieren de la asistencia de especialistas (contadores, abogados y otros profesionales), en diversas materias para su implementación, lo cual se alcanza al realizar una auditoría de *compliance* de requerimientos regulatorios.

Todo empresario nacional o extranjero tiene la obligación de conocer, hoy más que nunca, cuál es su entorno legal al realizar una actividad económica en el país. Es de vital importancia para su seguridad patrimonial y personal conocer dicho entorno no es recomendable dejar la responsabilidad del cumplimiento de las múltiples obligaciones que tiene bajo su cargo en manos de sus funcionarios y empleados, por más confianza que se les tengan, no importa el tamaño de su negociación o patrimonio, esto es aplicable a cualquier entidad económica o persona física que realice actividades económicas y empresariales en el país.

El empresario requiere tener un conocimiento más amplio (el que posee actualmente es deficiente), respecto de las obligaciones que en materia legal, fiscal, laboral y de seguridad social, debe tener para cumplir en los términos de las leyes y reglamentos correspondientes a las obligaciones inherentes al sector económico al que pertenece.

Los profesionales experimentados de la Contaduría Pública vemos con preocupación el poco interés que los empresarios han mostrado, en general, al paso de los años, en capacitarse para tener un mejor panorama del contexto en el cual están desarrollando sus actividades empresariales, desde su entorno "legal-fiscal y penal", y sus posibles contingencias respecto de

La empresa y el entorno fiscal, laboral, y de seguridad social y penal

Con las reformas aprobadas por el Congreso de la Unión, **se endurecieron las sanciones por su incumplimiento**, tipificando a los actos jurídicos simulados y a las empresas fantasma como delitos de delincuencia organizada

incurrir en infracciones y sanciones, que les pueden causar perjuicios y quebrantos económicos cuantiosos e, incluso, llegar al punto de tener que enfrentar una pena corporal, por incurrir en un delito de delincuencia organizada.

A las autoridades fiscales y laborales se les ha dotado de leyes y reglamentos en los últimos años, que les permiten tener información detallada de cada una de las operaciones que realiza cualquier persona física o moral. Además, han invertido en Tecnología Informática (TI), muy avanzada para almacenar, recuperar, transmitir y manipular datos, por medio de imponer a los contribuyentes múltiples obligaciones de informar y presentar diversos avisos, declaraciones y manifestaciones, a distintas dependencias gubernamentales.

Ahora las autoridades han cambiado sus esquemas de fiscalización y verificación, adoptando un nuevo "modelo de inteligencia fiscal", en donde las diversas autoridades comparten información y desarrollan convenios de colaboración para verificar el cumplimiento de las obligaciones que les imponen las leyes y otros reglamentos, además de combatir las prácticas ilegales en que incurren algunos contribuyentes al utilizar esquemas de actos jurídicos simulados.

Como mencionaba, las reformas a las distintas leyes que se han realizado en los últimos siete u ocho años

han establecido múltiples reglas y cargas a los contribuyentes, los cuales no han prestado la atención que requieren estas disposiciones, y la gran mayoría ha incurrido en omisiones e incumplimientos a dichas obligaciones, o bien la información que reportan carece de los elementos necesarios para dar cumplimiento cabal a dichas obligaciones, dejando a los contribuyentes en una situación de alto riesgo.

A partir de 2020, con las reformas aprobadas por el Congreso de la Unión, en la pasada legislatura y publicadas en el *Diario Oficial de la Federación* (DOF), durante los meses noviembre y diciembre de 2019, dichas leyes no aumentaron impuestos, pero si endurecieron las sanciones al incumplimiento de las disposiciones establecidas en las leyes, tipificando a los actos jurídicos simulados y a las empresas fantasma, como delitos de delincuencia organizada (entre otros supuestos), colocando a los contribuyentes que realicen dichos actos a enfrentar una pena corporal.

Recordemos las reformas y adiciones que se efectuaron a los diferentes artículos en diversas leyes, las cuales fueron publicadas en el DOF, el 8 de noviembre de 2019, siendo estas las siguientes:

- > Ley Federal Contra la Delincuencia Organizada.
- > Ley de Seguridad Nacional.
- > Código Nacional de Procedimientos Penales.
- > Código Fiscal de la Federación.
- > Código Penal Federal.

En la Ley Federal Contra la Delincuencia Organizada, se reformó la fracción VIII del artículo 2º y se adicionaron las fracciones VIII Bis y VIII Ter. A continuación, reproducimos lo señalado en el primer párrafo de este artículo.

Artículo 2º. Cuando tres o más personas se organicen de hecho para realizar, en forma permanente o reiterada, conductas que por sí o unidas a otras, tienen como fin o resultado cometer alguno o algunos de los delitos siguientes, serán sancionadas por ese solo hecho, como miembros de la delincuencia organizada.

Como sabemos, de la fracción I a la VII, de este artículo se refiere a los actos criminales relativos a:

- I. Terrorismo, [...]
- II. Acopio y tráfico de armas, [...]
- III. Tráfico de personas, [...]

Debemos dar el brinco a una administración de eficiencia, innovación, productividad y ética, para acrecentar el patrimonio de las empresas y actuar con responsabilidad social para el bien del país

[IV. Tráfico de órganos, \[...\]](#)

[V. Corrupción de personas menores de dieciocho años, \[...\]](#)

[VI. Delitos en materia de trata de personas, \[...\]](#)

[VII. Secuestro.](#)

A partir de la reforma a la fracción VIII, incluye al delito de contrabando, elevándolo o tipificándolo a delincuencia organizada. Dicha fracción señala lo siguiente:

[VIII. Contrabando y su equiparable, previstos en los artículos 102 y 105 del Código Fiscal de la Federación; \[...\]](#)

Las adiciones a las fracciones VIII Bis y VIII Ter., establecen lo siguiente:

[VIII Bis. Defraudación fiscal, previsto en el artículo 108, y los supuestos de defraudación fiscal equiparada, previstos en los artículos 109, fracciones I y IV, ambos del Código Fiscal de la Federación, exclusivamente cuando el monto de lo defraudado supera 3 veces lo dispuesto en la fracción III del artículo 108 del Código Fiscal de la Federación; \(Monto de \\$ 2,601,410.00 x 3 = \\$7,804,230.00\)](#)

[VIII Ter. Las conductas previstas en el artículo 113 Bis del Código Fiscal de la Federación, exclusivamente cuando las cifras, cantidad o valor de los comprobantes fiscales que amparen operaciones inexistentes, falsas o actos jurídicos simulados, superen 3 veces lo establecido en la fracción III del artículo 108 del Código Fiscal de la Federación;](#)

Un comentario a la fracción VII Ter. del artículo 2 de la ley:

En los últimos años muchas empresas se han constituido como sociedades que ofrecen servicios ilegales

que derivan de un mercado de "operaciones simuladas" (las empresas EFOS Y EDOS, que emiten facturas de operaciones simuladas y que deducen operaciones simuladas), lo cual a partir de 2020, se encuentran ya tipificadas como delincuencia organizada, no importa el monto de las operaciones que realice, de ahí la importancia y el cuidado que deben tener los contribuyentes, al estar realizando operaciones con este tipo de empresas. Por lo tanto, se requiere establecer protocolos de revisión de proveedores y prestadores de servicios para evitar realizar operaciones con estas empresas (EFOS).

Es importante revisar los listados de las empresas que el SAT ha detectado o calificado como empresas fantasmas o ilegales, ya que se encuentran listados en la página de SAT para su consulta.

En materia del Código Fiscal de la Federación, se reformó el artículo 113 Bis y se derogó la fracción III del artículo 113 del Código Fiscal de la Federación, para quedar como sigue:

Artículo 113 Bis. Se impondrá sanción de dos a nueve años de prisión, al que por sí o por interpósito persona, expida, enajene, compre o adquiera comprobantes fiscales que amparen operaciones inexistentes, falsas o actos jurídicos simulados.

Será sancionado con las mismas penas, al que a sabiendas permita o publique, a través de cualquier medio, anuncios para la adquisición o enajenación de comprobantes fiscales que amparen operaciones inexistentes, falsas o actos jurídicos simulados.

Cuando el delito sea cometido por un servidor público en ejercicio de sus funciones, será destituido del empleo e inhabilitado de uno a diez años para desempeñar cargo o comisión públicos, en adición a la agravante señalada en el artículo 97 de este Código.

Se requerirá querella por parte de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, para proceder penalmente por este delito.

El delito previsto en este artículo, así como el dispuesto en el artículo 400 Bis del Código Penal Federal, se podrán perseguir simultáneamente.

En materia de seguridad nacional se adiciona una fracción XIII al artículo 5 de la Ley de Seguridad Nacional, para quedar como sigue:

Artículo 5. Para los efectos de la presente ley, son amenazas a la Seguridad Nacional;

[...]

I.

[...]

XII. [...]

XIII. Actos ilícitos en contra del fisco federal a los que hace referencia el artículo 167 del Código Nacional de Procedimientos Penales.

Respecto del Código Nacional de Procedimientos Penales, fueron reformados los párrafos segundo del artículo 187 y el tercero del artículo 256; se adiciona un párrafo séptimo con las fracciones I, II y III, recorriendose en su orden el subsecuente al artículo 167; asimismo, un párrafo tercero al artículo 192 de este Código.

En lo que a nosotros compete, para efectos de este análisis que estamos efectuando, citamos lo siguiente:

Artículo 167. Causas de procedencia.

El Ministerio Público sólo podrá solicitar al Juez de control la prisión preventiva o el resguardo domiciliario cuando otras medidas cautelares no sean suficientes para garantizar la comparecencia del imputado en el juicio, el desarrollo de la investigación, la protección de la víctima, de los testigos o de la comunidad así como cuando el imputado esté siendo procesado o haya sido sentenciado previamente por la comisión de un delito doloso, siempre y cuando la causa diversa no sea acumulable o conexa en los términos del presente Código.

I.

[...]

XI.

[...]

Se consideran delitos que ameritan prisión preventiva oficiales, los previstos en el Código Fiscal de la Federación, de la siguiente manera:

I. Contrabando y su equiparable, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 102 y 105, fracciones I y IV, cuando estén a las sanciones previstas en las fracciones II o III, párrafo segundo,

del artículo 104, exclusivamente cuando sean calificados;

II. Defraudación fiscal y su equiparable, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 108 y 109, cuando el monto de lo defraudado supere 3 veces lo dispuesto en la fracción III del artículo 108 del Código Fiscal de la Federación, exclusivamente cuando sean calificados, y

III. La expedición, venta, enajenación, compra o adquisición de comprobantes fiscales que amparen operaciones inexistentes, falsas o actos jurídicos simulados, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 113 Bis del Código Fiscal de la Federación, exclusivamente cuando las cifras, cantidad o valor de los comprobantes fiscales, superen 3 veces lo establecido en la fracción III del artículo 108 del Código Fiscal de la Federación.

Por último, al Código Penal Federal se le adiciona una fracción VIII Bis, al apartado B del artículo 11 Bis, para quedar como sigue.

VIII Bis. Del Código Fiscal de la Federación, el delito previsto en el artículo 113 Bis;

[...]

Con todo lo anterior, los contribuyentes hoy no pueden confiar en que su empresa se encuentra libre de cualquier posible problema de carácter fiscal-penal, o solamente fiscal o legal, ya que existen otros supuestos contemplados en otras ley que establecen disposiciones que deben ser cumplidas, pero en muchas ocasiones no se cumplen. Y solo por citar algunas obligaciones que muchas empresas han omitido, me referiré a las siguientes:

En materia laboral, las empresas carecen de protocolos y constitución de las comisiones mixtas que la ley impone, tales como:

- > Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.
- > Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.
- > Comisión Mixta para Formulación del Reglamento Interior del Trabajo.
- > Comisión Mixta para la Participación de las Utilidades en la Empresa.
- > Comisión Mixta para la Formulación del Cuadro de Antigüedad.
- > Comisión de Atención y Seguimiento frente a casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual (a partir de la aplicación de la NOM 035 STPS).

El incumpliendo de estas obligaciones trae como consecuencia caer en infracciones y multas cuantiosas, por ejemplo, no capacitar a los trabajadores, según lo establece el artículo 132, fracción XV, es sancionado por el artículo 994, fracción IV, con una pena que va de 250 a 5000 Unidades de Medida de Actualización (UMA), por cada trabajador no capacitado. El valor de la UMA para 2020, es de \$86.88 ($86.88 \times 250 = 21.720.00$ por cada trabajador no capacitado).

Otro supuesto que señala la ley y que sanciona con la misma pena comentada en el párrafo anterior, es cuando el patrón que realiza cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; la ley sanciona a quien realice actos de hostigamiento sexual o que toleren o permitan actos de acoso sexual en contra de sus trabajadores.

Hemos observado que muchas empresas no tienen establecido un código o protocolo de actuación en donde se establezca una política en la que prohíba a sus trabajadores de confianza (administradores, funcionarios, gerentes, etc.), así como a la totalidad de sus trabajadores que, en la organización, quede estrictamente prohibido cualquier acción o acto de discriminación y abuso. Lo que puede occasionar problemas a la organización por la falta de programas de prevención, no comunicadas a sus trabajadores.

La falta de manuales, protocolos, planes, constitución de comisiones y reglas de actuación, dejan en estado de indefensión ante posibles demandas que puedan recibir las empresas.

Las conductas señaladas anteriormente, solo son un botón de muestra, de las muchas obligaciones a cumplir y observar en esta ley laboral. Pero como señalé antes, existe en muchas otras leyes disposiciones que no son observadas, lo que coloca a la organización en muchos riesgos potenciales.

En relación con otras leyes que contienen obligaciones formales y de cumplimientos, indicamos:

- > Ley del Impuesto Sobre la Renta.
- > Ley del Seguro Social.
- > Ley General de Sociedades Mercantiles.
- > Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares.
- > Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
- > Ley del Impuesto al Valor Agregado.
- > Código Fiscal de la Federación.
- > Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita.
- > Ley de Extinción de Dominio.
- > Códigos financieros estatales, etcétera.

El tema da para mucho, pero es imposible citar más casos de todas estas leyes y códigos; sin embargo, creo que las empresas (personas físicas y morales), así como cualquier otro contribuyente, deben reaccionar y no perder tiempo para establecer una gestión de control y establecer, con apoyo de profesionales, los protocolos de actuación, la adopción de mejores prácticas corporativas, la implementación de un programa de administración de riesgos, de sustentabilidad y medio ambiente de la empresa.

Debemos dejar las prácticas obsoletas del siglo pasado y dar el brinco a una administración de eficiencia, innovación, productividad y ética, para preservar y acrecentar el patrimonio de la empresa, que puedan actuar con responsabilidad social y para el bien de nuestro país. ☪



Certificación en Auditoría Gubernamental



Instituto Mexicano de Contadores Públicos

Beneficios

- 1** Constatar que se cuentan con los conocimientos necesarios en materia de la Normatividad que emite el Consejo Nacional de Armonización Contable (CONAC).
- 2** Fomentar una plena confianza en el profesionalista:
 - a) Del sector independiente que ofrece servicios al Sector Público.
 - b) Del Sector Público que se desempeña dentro del ámbito Gubernamental.
- 3** Garantizar que se cuentan con los elementos de experiencia y juicio profesional necesarios para atender el cumplimiento de la normatividad emitida por el CONAC.
- 4** Beneficiarse curricularmente al contar con un certificado emitido por un organismo reconocido a nivel nacional, como lo es el IMCP.

Alcance

Es un mecanismo de protección a la sociedad, toda vez que garantiza que sólo profesionales competentes en su área ejerzan avalados por la certificación.



Perfil

Está dirigido a los profesionales que participen en trabajos relacionados en la **Auditoría Gubernamental** de forma independiente, como funcionario público, auditor externo o como docente.

¿Quién certifica?

El Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C. (IMCP).



Esta certificación fue creada con el apoyo de la Auditoría Superior de la Federación y la Secretaría de la Función Pública.



Da clic para ver fechas de exámenes 2020

5552676468 / 5552676423

www.imcp.org.mx/category/certificacion



Base de la Pirámide y estrategia de mercado

D.A. VALENTÍN ALONSO-NOVOLO
Coordinador de Alumnos de Movilidad, UADV
valentin.alonso@correo.uday.mx

DR. GUSTAVO ALBERTO BARREDO-BAQUEIRO
Docente de tiempo completo, UADV
gbarredo@correo.uday.mx

Síntesis

Conocer la relevancia económica de los consumidores que conforman la Base de la Pirámide y las oportunidades que esto representa para los empresarios que deseen dirigir sus productos y servicios a los segmentos poblacionales de ingresos diarios bajos. En este artículo, los autores resaltan la necesidad de que las acciones que se emprendan para atender a las personas que conforman la Base de la Pirámide se lleven a cabo a partir del diseño de proyectos que contengan una mezcla de rentabilidad e impacto social y ambiental positivo (sostenibilidad).

Cuando se hace referencia a los niveles de ingreso de la población de un país, la Base de la Pirámide describe a todas aquellas personas que viven con menos de dos dólares estadounidenses diarios, aunque las cifras pueden variar, pues hay quienes, como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) la ubican en el segmento de menos de diez dólares estadounidenses diarios, y otros, como el Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés), han fijado su umbral en un dólar o menos por día. Independientemente del valor del ingreso familiar, C.K. Prahalad, quien acuñó el término, hace uso de él para designar a los segmentos de mayor pobreza de la población mundial.

Gran parte de la complejidad para dirigir las acciones empresariales a la Base de la Pirámide reside en que no es igual en todos los mercados. De conformidad con el Banco Mundial, hay países como Ucrania donde la Base de la Pirámide se concentra en los niveles superiores de ingreso, lo que se conoce como *Top Heavy*, u otros como Nigeria, donde los ingresos de la población en la Base de la Pirámide se agrupan en los niveles inferiores. Otra gran problemática radica en la zona de residencia de este grupo demográfico, ya que pueden concentrarse en poblaciones urbanas y rurales.

Si se toma como fuente al Grupo del Banco Mundial, que considera pobres a quienes tienen un ingreso

diario igual o menor a 5.50 dólares estadounidenses al día, en 2015 (cifras publicadas en 2018), 26.2 % de los habitantes de nuestro planeta ingresaban menos de 3.20 de dólares estadounidenses de manera diaria, mientras que aproximadamente 19.80% de los mismos vivía en la franja comprendida entre los 3.20 y los 5.50 dólares estadounidenses por jornada.

Si trasladamos estas cifras al contexto mexicano, en 2015, 44.4 millones de mexicanos vivía con 5.50 dólares estadounidenses por día, de los cuales 14.3 millones se hallaba incluido en la franja de ingresos de 3.20 a 5.50 dólares estadounidenses diariamente y la diferencia, 30.1 millones tiene que satisfacer sus necesidades con retribuciones menores a 3.20 dólares estadounidenses por jornada. De lo anterior, podemos concluir que la estructura de la Base de la Pirámide mexicana es *Heavy Bottom*, es decir, concentrada en los segmentos de ingreso diario bajo.

A fin de que sea económicamente viable para una empresa enfocarse en este sector como segmento de mercado, es importante conocer un aproximado de su valor económico, teniendo en consideración que como proporción del ingreso el ahorro es inexistente, es decir, hay un egreso integral de todas sus entradas de dinero. En la tabla 1 se presenta un estimado de los ingresos diario, mensual y anual de la Base de la Pirámide mexicana. Se toma para cada estrato el promedio de ingreso de este.

Tabla 1. Valor del mercado en la Base de la Pirámide

Población millones de personas	Ingreso USD por día (en millones de dólares estadounidenses)	Por día	Por mes	Por año
14.3	3.20 - 5.50 (promedio 4.35)	62.2	1,891.0	22,692.0
26.9	1.90 - 3.20 (promedio 2.55)	68.6	2,085.3	25,023.5
3.2	0.00 - 1.90 (promedio 0.95)	3.0	92.4	1,109.0
44.4	Total	133.8	4,068.7	48,824.5

Fuente: elaboración propia con información del Banco Mundial (2018).

Este grupo socioeconómico tiene una serie de características importantes como mercado objetivo, tales como contar con dinero, ser consciente de las marcas y de la tecnología de punta, la interconexión entre sus integrantes, formar parte de la economía gris y tener un número considerable de necesidades insatisfechas, las cuales muchas veces no son tomadas en cuenta por las empresas al generar sus planes de negocios. Ya en ellas priva lo que se conoce como *lógica dominante*, que es la manera en que las personas de las clases medias y ricas observan el mundo por medio de sus propias ideologías, experiencias y prácticas administrativas establecidas, entre las cuales están suponer que los pobres no son su segmento de mercado, puesto que sospechan que no pueden pagar por productos o servicios (solo recibirlas como caridad o subsidio del Estado), ya que estos solo pueden ser comerciados en segmentos de alto ingreso, quienes aprecian y están dispuestos a pagar por las innovaciones, entre muchas otras. Otra situación a la que se enfrentan estos consumidores, que pudiera parecer ilógica, consiste en que muchos servicios básicos son más costosos para ellos, sea en tiempo o en dinero, que para los consumidores de ingresos medios o altos. Puesto, en otros términos, enfrentan una serie de sanciones por ser parte de la Base de la Pirámide.

Lo planteado anteriormente representa oportunidades de mercado para los negocios, ya que existen múltiples necesidades que atender. Si una empresa desea atacar este mercado, debe cambiar su ideología tradicional por una diferente, por medio de la cual se perciba a la Base de la Pirámide como un grupo de consumidores que pueden adquirir tecnología de punta, siempre y cuando sea desarrollada con características puntuales y de forma innovadora, lo cual implica vender a mercados más allá de las zonas desarrolladas, a fin de encontrar entornos menos saturados para los que se concibían proyectos con una mezcla de rentabilidad e impacto social y ambiental positivo (sostenibilidad).

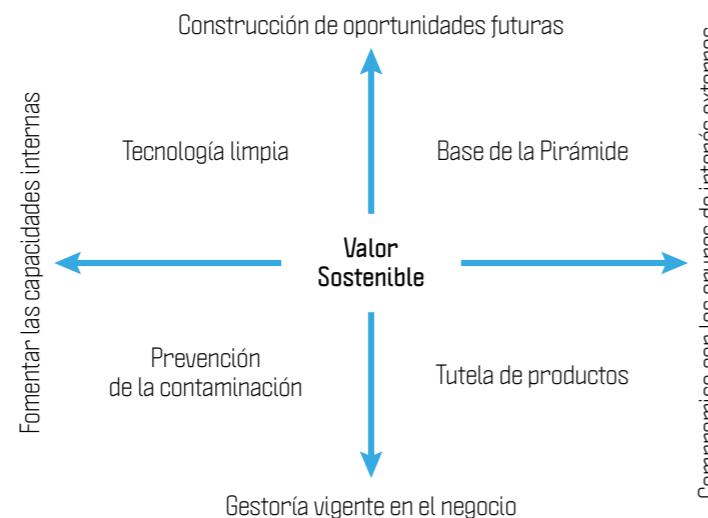
Es preciso aclarar que, aunque normalmente son usados como sinónimos, sustentabilidad y sostenibilidad no son lo mismo. Para la Organización de las Naciones Unidas, la diferencia radica en que el término sustentabilidad hace referencia única y exclusivamente a los recursos naturales, en tanto que la sostenibilidad es un concepto más holístico, pues considera vertientes económicas, sociales, medioambientales y de diversidad cultural.

Por lo tanto, si una empresa desea ser sostenible, y por ende, sustentable, con miras a la atención de los consumidores que conforman la Base de la Pirámide, debe tomar una estrategia de generación de Valor Sostenible, la cual es una metodología propuesta por Stuart L. Hart (2010) cuya orientación es el cálculo, análisis, monitoreo y gestión del valor del desempeño sostenible de las empresas, por medio de la evaluación integral del uso de recursos económicos, ambientales y sociales en términos monetarios de manera similar a como se maneja el capital, al usar la misma línea de pensamiento gerencial de costo de oportunidad que predomina en los mercados financieros.

La estrategia anterior, cuyo enfoque “ganar-ganar” busca identificar tácticas y prácticas que contribuyen a la sostenibilidad, al tiempo que impulsa el valor de los accionistas, considera cuatro dimensiones principales vinculadas con el desempeño de la organización y la creación de valor sostenible:

- 1) Prevención de la contaminación: minimizar el desperdicio y emisiones en las instalaciones y operaciones actuales;
- 2) Tutela de productos: involucrar a las partes interesadas y tener la rectoría en el ciclo de vida completo de los productos, por medio de un ciclo regenerativo de producción;
- 3) Tecnología limpia: desarrollar e implementar tecnologías limpias de “próxima generación”; y
- 4) Base de la Pirámide: co-crear nuevos productos o negocios para atender las necesidades no satisfechas de los pobres.

Figura 1. Esquema del Valor Sostenible



Fuente: Traducido y adaptado de Hart (2010).

El esquema presentado en la figura 1 debe usarse para elaborar el Portafolio de Valor sustentable, una herramienta de diagnóstico que pone al centro el valor de la sostenibilidad, para ayudar a la empresa a precisar si su estrategia tiene la viabilidad de crear un valor realmente sostenible, lo cual puede realizar por medio de algunos simples cuestionamientos (figura 2).

Figura 2. Preguntas para la definición de estrategias de Valor Sostenible

Futuro	Presente	Interno	Exterior
Tecnología limpia ¿La sostenibilidad de los productos está limitada por la capacidad existente? ¿Existe el potencial de realizar mejoras significativas por medio de una nueva tecnología disruptiva?	Base de la pirámide ¿La visión organizacional está encaminada hacia la solución de problemas sociales y ambientales? ¿La visión hace énfasis en dar respuesta a las necesidades no satisfechas de la base de la pirámide?	Prevención de la contaminación ¿Cuáles son los principales flujos de contaminación de nuestras operaciones actuales? ¿Es posible reducir costos y riesgos a reducir los residuos <i>in situ</i> o a utilizarlos como parte de los insumos para las operaciones?	Tutela de productos Si se asume una responsabilidad por la totalidad del ciclo de vida de los productos puestos en el mercado, ¿cómo influiría en los procesos de diseño y desarrollo de los mismos? La reputación y legitimidad empresarial ¿pueden mejorar al involucrar un mayor número de terceros interesados?

Fuente: Adaptado y traducido de Hart (1997).

Entonces, para las organizaciones es un reto definir las acciones e iniciativas a realizar, y cómo administrarlas mejor. Si lo que se desea es consolidar el crecimiento y la participación de mercado, la Base de la Pirámide es, sin duda, un buen segmento para trabajar, pues coadyuva en la mejora de la reputación y la legitimidad y acelera la innovación y el reposicionamiento mediante la Transaccionalidad Radical (Radical Transactiveness o RT), una capacidad dinámica usada para identificar, explorar e integrar sistemáticamente los puntos de vista de pobres a los procesos de cambio, innovación y creación de futuros modelos de negocios competitivos.

Al enfocarse en estos mercados, la RT produce dos efectos complementarios: primero, al invertir la lógica dominante, que se enfoca en los intereses de los directamente interesados, estas organizaciones, al identificar las necesidades no satisfechas, pueden anticiparse al mercado y generar ideas de negocios innovadoras; segundo, al establecer mecanismos para interactuar y empatizar con quienes conforman la Base de la Pirámide, logran integrar y conciliar esta información con la ya existente para diseñar y ejecutar estrategias comerciales disruptivas.

Finalmente, lo que se busca con esta estrategia es ir más allá de la sustentabilidad, de lo meramente ambiental, para tomar una estrategia de autoctonización; en otras palabras, la mayor parte de las corporaciones son percibidas por la Base de la Pirámide como extraterrestres, que desean implantar o adaptar, en el mejor de los casos, las soluciones preexistentes y diseñados en otros contextos a los problemas y necesidades locales, cuando debieran, primero integrarse a la comunidad, para conocer sus necesidades reales y ya, con una visión nativa, ofrecer productos y servicios diseñados específicamente para este segmento de mercado. ☪

RSE

Conceptos y reflexiones

DR. FRANCISCO GERARDO BARROSO TANOIRA
Universidad Anáhuac Mayab
francisco.barroso@anahuac.mx

Síntesis

El propósito de las empresas es generar utilidades y contribuir al mejoramiento de la sociedad, persiguiendo políticas para tomar decisiones y líneas de acción adecuadas, en coincidencia con los objetivos y valores de la sociedad, sin importar el tamaño, ubicación geográfica, sector o giro del negocio.

Concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

Imaginemos que una ancianita va a pedir caridad a la casa de usted un sábado en la mañana. Usted saca de su bolsillo una moneda de \$10 y se la entrega. Probablemente sienta que ha hecho una obra de mucho valor, pero el siguiente sábado, a la misma hora, se aparece de nuevo la señora a pedir caridad. ¿Puede decirse que dar donativos es responsabilidad social? La verdad es que no, ya que eso es un compromiso voluntario, pero no activo.

Entonces ¿qué es la responsabilidad social? Aunque el concepto es antiguo y no se llamaba así, Bowen (para muchos el padre de la RSE) cuestionó si el objetivo principal de las empresas era generar utilidades o si les correspondía colaborar con el mejoramiento de la sociedad. Llegó a la conclusión de que los empresarios deben perseguir políticas para tomar decisiones o líneas de acción deseables, de acuerdo con los objetivos

y valores de la sociedad, sin importar el tamaño, ubicación geográfica, sector o su actividad.

Según el Libro Verde de la Unión Europea, citado por Porto y Castromán (2006), es el compromiso activo y voluntario de las empresas para lograr mejoras sociales, económicas y ambientales, por lo que todas las prácticas, estrategias y sistemas de gestión deben tratar de lograr un nuevo balance entre dichas mejoras. Por su parte, el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) define la RSE como:

El compromiso consciente y congruente de cumplir integralmente con la finalidad de la empresa, tanto en lo interno como en lo externo, considerando las expectativas económicas, sociales y ambientales de todos sus participantes, demostrando respeto por la gente, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente, contribuyendo a la construcción del bien común. (Cajiga, 2019, p. 4)

La RSE trata de crear un valor en las empresas respetando la dignidad humana, la libertad de asociación, la eliminación del trabajo forzoso y obligatorio, prevaleciendo un enfoque preventivo. Todo esto implica acabar con la corrupción en el gobierno corporativo y en todas las operaciones de la organización, así como con la extorsión, el soborno y las malas prácticas de recursos humanos. Para Medina (2006) y Somoggi (2005), la RSE debe ser estratégica, lo que significa que debe estar incluida en la visión y misión de todas las empresas. Por supuesto, debe comenzar con uno mismo, ya que va desde lo individual hasta lo colectivo.

Probablemente, la mejor forma de definir la RSE es diciendo lo que no es.

No es filantropía, pues, aunque tiene su valor, es un compromiso voluntario, pero no es activo, ya que acaba al donar. Tampoco debe ser una norma obligatoria, ya que se convertiría en un compromiso activo, pero no necesariamente voluntario.

Regresando al caso de la ancianita que pide caridad, se trata de mera filantropía si solamente se le dan los \$10, comida o quizás algo de ropa, ya que es un compromiso voluntario, pero ahí quedará y ella pasará una y otra vez, con el mismo resultado.

Pero ¿qué pasaría si usted hablara con la ancianita y ayudara su familia a resolver sus problemas por sí misma? Quizás sus nietos no tienen trabajo, y mediante la empresa de usted, podría ayudarlos a abrir un pequeño negocio que les permitiese vivir dignamente; o, probablemente, podrían contratar a sus nietos en la empresa y ayudarlos a mejorar su vida. Eso estaría más próximo a la RSE.

No se trata solamente de acatar las leyes, como si lo legal fuera siempre lo justo. Para ser socialmente responsable, en el sentido completo del concepto, es necesario que las empresas cumplan con cuatro líneas o ámbitos básicos y estratégicos (Barroso, 2008; Cajiga, 2019):

1) **Contribuir a mejorar la calidad de vida de los trabajadores.** Las empresas crean empleos y pagan salarios, el cual debe ser justo y a tiempo. También es necesario fomentar un agradable ambiente de trabajo, contar con supervisión adecuada y comunicación eficaz. Deben implementarse programas de capacitación adecuados y enseñar a los trabajadores sobre autoestima, finanzas personales, trabajo en equipo, creatividad y prevención de adicciones. Todo esto tiene un efecto positivo en las organizaciones.

2) **Cuidado y preservación del medio ambiente.** Se trata de cuidar el ambiente natural, pero también fomentar en los trabajadores y sus

familias la motivación por preservarlo. Es ir más allá de meramente reciclar materiales o de sembrar arbolitos, fomentando el deseo del trabajador por hacerlo. Hay que inculcar en los colaboradores que sean factores de cambio en sus casas o comunidades, de manera que motiven a sus familiares y amigos a preservar la naturaleza. Dar el ejemplo es una forma muy poderosa para lograrlo.

3) **Operar con un código de ética y de gobernabilidad empresarial.** Esto mejora la calidad de las relaciones con los proveedores, clientes y el gobierno, fomentando la confianza.

4) **Vincularse con la comunidad y desarrollo desde la misión de la empresa, pero mediante la mercancía y otros servicios ofrecidos.** Se refiere a implementar acciones y la posibilidad de coordinarse con el gobierno, el sector académico y organismos privados para el desarrollo de la comunidad en donde la empresa opera. Se trata de ir más allá de la filantropía, no solo de dar, sino de trabajar activamente en pro del desarrollo, en un marco ganar-ganar.

Las empresas que cumplan algunos de estos ámbitos estarán realizando acciones de compromiso social, pero no puede decirse que sean socialmente responsables en el sentido amplio del concepto. Si los empresarios no perciben a la RSE como un valor esencial, podrían pensar que solo es una estrategia de mercadotecnia o, peor aún, una mezcla de romanticismo con evasión y filantropía, con un alto riesgo de ser abandonada.

Para ser socialmente responsable, el CEMEFI (Porto y Castromán, 2006; Cajiga, 2019) sugiere los siguientes pasos:

- 1) Fomentar al interior de la empresa una cultura de RSE, para que se alcancen metas sin sacrificar el beneficio de la sociedad.
- 2) Identificar las necesidades en el entorno en que la empresa opera. Tratar de colaborar con el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de dicho entorno.
- 3) Hacer públicos los valores de la empresa y operar con un código de ética.
- 4) Fomentar el liderazgo participativo, la solidaridad, el servicio y el respeto por la vida humana.
- 5) Promover el desarrollo humano y profesional de la comunidad (empleados, familias, accionistas y proveedores, entre otros).

- 6) Identificar y apoyar proyectos sociales como parte de la estrategia organizacional.
- 7) Respetar el entorno ecológico en cada proceso de operación y comercialización.
- 8) Invertir tiempo, talento y recursos en el desarrollo de las comunidades en que opera la empresa.
- 9) Establecer vínculos con Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) y el Gobierno para resolver problemas sociales detectados.
- 10) Involucrar al personal, accionistas y proveedores en programas de inversión y desarrollo social.

Si las empresas operan con el único fin de obtener utilidades, entonces a la larga se obtendrá la ruina de estas. Por otro lado, si ayudan a resolver problemas sociales, mitigar la pobreza y favorecer el desarrollo de las comunidades, el resultado será el desarrollo sostenible. No se trata de que sacrifiquen utilidades o recursos que necesita la empresa para operar, sino de invertir en sustentabilidad y colaborar desde donde pueda. El objetivo final de una empresa no es generar utilidades, ese es el objetivo de quienes pusieron la empresa. Para la empresa en sí, como ser vivo que es, el objetivo debe ser crear y mantener clientes, brindando beneficios a todos los involucrados, coadyuvando a una mejor calidad de vida y preservando el ambiente. Las utilidades son solo el resultado del buen trabajo realizado.

La nueva cara de la responsabilidad social

La RSE no es filantropía, sino una relación ganar-ganar con todos los involucrados. Si las empresas solamente estuvieran donando, podría llegar un momento en que se cansen y dejen de apoyar proyectos, especialmente si no ven beneficios. Por ello, la nueva cara de la RSE es ayudar a la gente a que se ayude a sí misma, para lo que las empresas también pueden obtener un beneficio. Para ello, Prahalad (2004) sugiere que las empresas se basen en lo que llamó "Base de la Pirámide" (BOP), que consiste en cerca de cuatro mil millones de personas que viven con menos de dos dólares diarios. Mutis y Ricart (2008) sugieren que la clave es practicar la RSE basada en asociaciones, innovación y beneficios mutuos empresa-comunidades para reducir la pobreza y general oportunidades de negocio para desarrollo mutuo. No se trata de hacer negocio aprovechándose de la gente pobre, sino de involucrarlos para que, con la ayuda de la empresa, ellos aprendan a resolver sus negocios. Como reza el dicho, "no es darles el pescado, sino enseñarles a pescar".

El nuevo paradigma es combatir la pobreza es por medio de vínculos gobierno-academia-empresa, en lugar

de meras donaciones, lo cual es posible mediante tres categorías de estrategias para desarrollar negocios rentables integrando a la gente a cadenas productivas (Ramos, Villanueva y Peinado Vara, 2007):

- 1) **Desarrollo de proveedores.** Las empresas que lideran la cadena productiva proveen asistencia técnica o financiera a micro y pequeñas empresas formadas por gente pobre. Hay casos concretos de éxito, como Palo de Azúcar (Brasil), Atuto (Honduras) y Starbucks (Costa Rica).
- 2) **Desarrollo de distribuidores.** La empresa líder instala micros y pequeños negocios para la distribución de productos y servicios, usualmente dirigidas por sus empleados, a quienes da ayuda financiera o técnica. Casos de éxito son Bon Apetit (El Salvador) y Unión Fenosa (Colombia).
- 3) **Desarrollo de mercado.** La empresa líder apoya la elaboración de productos que estén mejor adaptados a las necesidades de micro y pequeños negocios y les otorga ayuda técnica y financiera, aún si no están alineadas a la cadena de valor de dicha empresa líder. Casos de éxito son Amanco (Honduras), Prodem (Bolivia) y Bon Group (República Dominicana).

El reto para una empresa socialmente responsable, como indica Servitje (2010), es crear actividades de negocios para mejorar la calidad de vida de sus trabajadores, satisfacer sus necesidades, desarrollar la comunidad y preservar el ambiente, sin caer en proteccionismos.

Beneficios de la RSE

Ser socialmente responsable trae consigo diversos beneficios. El primero, por supuesto, debe ser el desarrollo de la empresa junto con el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad. Para la empresa, según Cajiga (2019), se espera mayor lealtad y menor rotación de los grupos relacionados (*stakeholders*), así como el mejoramiento de las relaciones con vecinos y autoridades. Se espera también un aumento de la visibilidad de la empresa entre la comunidad empresarial, acceso a capital, decisiones de negocio mejor informadas, mejor imagen corporativa, fortalecimiento de la reputación de la empresa y de sus marcas, así como mejoramiento de las habilidades para atraer y retener empleados. Se hace más eficiente el trabajo en equipo.

Diversos autores también mencionan que la RSE trae consigo mejores ventas. Sin embargo, en mis investigaciones he visto que las ventas son multifactoriales, pues dependen de aspectos que pueden estar fuera de

las manos de la empresa. No he encontrado correlaciones significativas entre el comportamiento socialmente responsable y las ventas, solo entre el comportamiento socialmente responsable y la productividad, debido a que mejora la calidad de vida laboral. Dicha correlación es positiva y significativa, lo cual indica que a mayor responsabilidad social se espera mayor productividad. Entonces, ser socialmente responsable no garantiza más ventas, pero no ser socialmente responsable sí es una salida inminente del mercado. No hay otra forma de operar que, dentro de la RSE, por lo que esta es un compromiso ético de las empresas.

Reflexiones sobre algunos estudios

Al realizar los estudios en empresas en mi estado (Yucatán), obtuve los resultados de la figura 1. Para ello, diseñé un cuestionario (validado y confiable) que administré a 52 participantes entre empresarios y directores de empresa entre junio y septiembre de 2019. 28 empresas son pequeñas, 20 son medianas y 4 son grandes, según los criterios de la Secretaría de Economía (2009). Diez medianas son de origen no yuquense, así como dos de las grandes. Dicho instrumento fue elaborado según los cuatro ámbitos del CEMEFI (Porto y Castromán, 2006; Cajiga, 2019), preguntando lo siguiente:

Ámbito 1 (Calidad de vida en la empresa). Acerca de aspectos como la oportunidad de desarrollo, capacitación, sueldo, prestaciones, condiciones de trabajo, conocimiento de la visión y la misión, el liderazgo y el respeto a la dignidad.

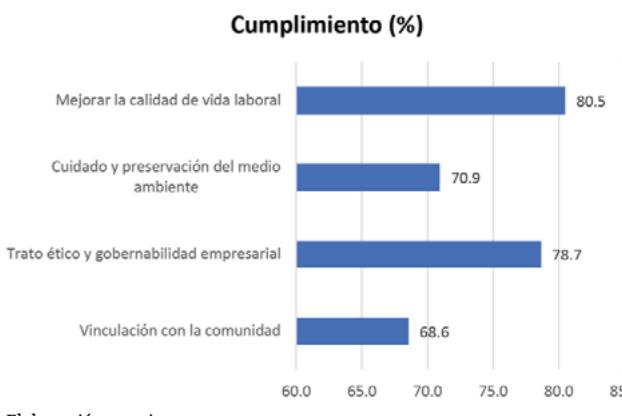
Ámbito 2 (Cuidado y preservación del medio ambiente). Se preguntó si la empresa se preocupa por el cuidado ambiental, si fomenta en sus trabajadores el cuidado del ambiente ecológico, la participación de la empresa en actividades ambientales, capacitación y colaboración de la empresa con organismos o instituciones dedicadas al cuidado ambiental.

Ámbito 3 (Trato ético hacia los involucrados). En lo interno se preguntó si se trata al personal con justicia dentro de la empresa, aspectos de equidad, comunicación y tomar en cuenta al personal en las decisiones de la empresa. En cuanto a lo externo se indagó sobre si la empresa involucra a los demás *stakeholders* en las decisiones de la empresa y si su trato es ético hacia ellos.

Ámbito 4 (Relación con la comunidad). Si la empresa ayuda a movimientos de caridad (filantropía), si es parte del desarrollo de la comunidad y si promueve una cultura de responsabilidad social en la comunidad. También se preguntó si se desempeña con un código de ética hacia el exterior.

Los resultados se aprecian en la figura 1 y representan el porcentaje obtenido en cada ámbito (puntos obtenidos con respecto al total de cada parte):

Figura 1. Resultado de los estudios en empresas de Yucatán por ámbito



Se usó la siguiente escala para interpretar el resultado:

Ámbitos del CEMEFI	Cumplimiento (%)
Mejorar la calidad de vida laboral	80.5
Cuidado y preservación del medio ambiente	70.9
Trato ético y gobernabilidad empresarial	78.7
Vinculación con la comunidad	68.6

Como puede verse, el mejor promedio ha sido para mejorar la calidad de vida laboral, en que el resultado es muy satisfactorio. Sin embargo, aunque califican como de cumplimiento suficiente, los puntos más bajos son para el cuidado y preservación del medio ambiente y, sobre todo, para la vinculación con la comunidad. Las empresas ayudan a las comunidades, al menos vía filantropía (que no es en sí RSE, pero cuenta), pero les hace falta promover una cultura de responsabilidad social y emprender ayuda desde la misión de estas. Falta participación en actividades que cuiden el ambiente, capacitación del personal en cuanto al cuidado ambiental y colaborar con organismos que cuiden el ambiente. Lo que sí realizan es actividades de reciclaje, cuidado del agua y reducción del consumo de energía.

En dos consultorías que dirigió en 2018, como parte de un proceso de aceleración para ambas, participaron los jefes y los trabajadores. Para una de ellas, el ámbito con menor puntaje fue el de "Vinculación con la comunidad", seguida por "Cuidado y preservación del medio ambiente". Sin embargo, se encontró que sí se realizaban acciones de vinculación, pero que el personal no lo sabía y por eso no lo marcaron en el cuestionario. Entonces, el problema fue de comunicación, por lo que en la intervención se diseñaron e implementaron estrategias para la difusión interna (trabajadores) y externa (clientes y otros *stakeholders*) de lo que se realiza en la empresa. Para el cuidado ambiental

se vincularon con una organización ambientalista que se especializa en ello. Cabe mencionar que sus puntajes en cuanto a calidad de vida laboral y trato ético fueron calificados como muy satisfactorios.

Por otra parte, para la segunda empresa, el ámbito de menor puntaje fue el de "Cuidado y preservación del medio ambiente", por lo que recurrieron a la misma organización ambientalista que la empresa anterior. Le sigue "Vinculación con la comunidad", para lo que se diseñaron estrategias de colaboración con los vecinos para limpieza de calles, así como a organizaciones de ayuda social. También para esta empresa, sus puntajes en cuanto a "Calidad de vida laboral" y "Trato ético y gobernabilidad empresarial" fueron muy satisfactorios según la escala. En ambas empresas la intervención se realizó en cuatro meses, a lo largo de los cuales se vieron cambios sustanciales reflejados en el aumento de la satisfacción y apego del personal a la empresa, el incremento del sentido de pertenencia y unidad, así como un aumento en la productividad y disminución de muchos de los costos asociados con desidia, desperdicio de materiales y falta de comunicación.

¿Qué tanto practica su empresa la RSE?

A continuación, un reto para usted. Califique su comportamiento socialmente responsable. ¿Qué tanto practica usted lo que aparece en los cuatro ámbitos? Esto es solo una valoración preliminar y no sustituye a un diagnóstico realizado profesionalmente. Califique su comportamiento en la escala del 0 (nulo) a 10 (cumplimiento total), según la escala de la figura 2. Vea cuáles son sus ámbitos más fuertes y aquellos en los que debe trabajar.

Figura 2. Resultados y escala

Escala	Cumplimiento	Cve
0 a 19.9	Nulo o casi nulo	
20 a 39.9	Bajo	
40 a 59.9	Medio	
60 a 79.9	Suficiente	
80 a 10	Muy satisfactorio o total	

Elaboración propia.

Figura 3. Autoevaluación

Ámbitos del CEMEFI	Cumplimiento (del 1 al 10)
Mejorar la calidad de vida laboral	
Cuidado y preservación del medio ambiente	
Trato ético y gobernabilidad empresarial	
Vinculación con la comunidad	

Conclusión

La RSE es un compromiso activo y voluntario para alinear el quehacer económico, social y medioambiental de las organizaciones para lograr las metas, al mismo tiempo que colabora con el mejoramiento de la sociedad. No se trata de una moda ni de un truco mercadológico, sino que debe tomarse como un valor y una forma de vida. Ser socialmente responsable no necesariamente incrementa las ventas, contrariamente a la literatura habitual, pero sí incrementa la satisfacción de los trabajadores, su apego a la empresa mejora la relación entre los involucrados y aumenta la productividad. Ser socialmente responsable no incrementa las ganancias, pero no serlo puede llevar al fracaso en el corto plazo. Es un valor y un deber ético de las empresas.

Una buena estrategia de RSE debe verse acompañada por una estrategia de comunicación eficaz, ya que la mejor forma de enseñar un comportamiento es por medio del ejemplo. Y aunque comienza desde cada uno, en lo individual, la llave de entrada de la RSE es la convicción del líder. Visión, liderazgo y comunicación son la clave para el desarrollo sostenible, por lo que la RSE debe ser el cimiento de las organizaciones.

¡Construyamos un mundo socialmente responsable!

¿Está de acuerdo? ☺

34 CONVENCIÓN REGIONAL ZONA NORESTE IMCP

DURANGO Te Espera

CONTADURÍA PÚBLICA PROFESIÓN DE Resultados Durango 2020

07 | 10 JULIO 2020

INVERSIÓN

\$5,000 — \$5,500 + IVA Cuota Temprana Vigencia al 29 de febrero 2020	\$6,000 — \$1,600 + IVA Cuota Intermedia Vigencia 1º de marzo al 30 de abril 2020	CUOTAS ESTUDIANTES Incluye acceso a eventos técnicos y sociales
--	--	---

HOTELES SEDE

Misión Express DURANGO

Holiday Inn UN HOTEL IHG DURANGO

REGISTRO
Ma. Guadalupe Álvarez Pérez
618 8258738 <http://imcpdgo.org>
convenciondgo2020@imcpdgo.org

DATOS BANCARIOS
Colegio de Contadores Públicos de Durango, A.C.
Banorte Cuenta 1011594711
CLABE interbancaria: 072 190 01011594711 9

Responsabilidad social, ética y gobierno corporativo



C.P. y M.A. MARTHA SILVA DOMÍNGUEZ
Profesora en el ITESM Campus Estado de México
y consultora independiente
marthas@itesm.mx

DR. PABLO PÉREZ AKAKI
Profesor de tiempo completo en el Posgrado
en Economía de la FES Acatlán, UNAM
ppablo@apolo.acatlan.unam.mx

Síntesis

En los últimos años, la Responsabilidad Social Empresarial se ha incorporado a las empresas como parte fundamental de su accionar y de la solución de problemas sociales, laborales, medioambientales y de derechos humanos. Particularmente, ha cobrado relevancia el tema ambiental como un elemento a tomar en cuenta para el desarrollo de las empresas, pues este ha de llevarse a cabo sin contaminar el medio ambiente ni dañar los ecosistemas.

Como consecuencia de un largo periodo en el mundo de los negocios dominado por el lucro por encima de los valores humanos, por la rentabilidad financiera por encima de la rentabilidad social, por la priorización de los accionistas por encima de las partes interesadas, hoy la sociedad tiene grandes problemas de desigualdad social, de contaminación, de competencia desleal, de evasión fiscal; en resumen, falta de ética de los negocios. Lamentablemente, no parece que con el tiempo esta situación vaya mejorando, sino que se va generalizando un modelo empresarial que desecha los valores humanos y sociales presumiendo que por ello las empresas tienen una definición de "Sin Alma (S.A.)", es decir, orientada a los resultados de su gestión con insensibilidad hacia la parte humana.

Este modelo ha funcionado relativamente bien para muchas organizaciones, principalmente las más grandes y globales, por lo que las más pequeñas y locales han tratado de imitarlas. La generalización de estas prácticas ha tenido consecuencias no deseables para la sociedad: las prestaciones laborales se han vuelto

cada vez menores, la estabilidad laboral se ha reducido sustancialmente, se han impulsado reformas laborales que ofrecen "competitividad" a las empresas, pero vuelven vulnerables a los trabajadores; los diferenciales salariales al interior de las organizaciones se han profundizado y la contratación por medio de terceras empresas se ha vuelto de lo más común. De manera individual, los más beneficiados de las empresas también han encontrado maneras para proteger su patrimonio mediante la inversión en paraísos fiscales, lo cual reduce al máximo el pago de impuestos locales, aprovecha "estratégicamente" las diferencias fiscales entre entidades para adquirir vehículos de alto valor, utiliza los recursos empresariales para beneficio personal (problema de agencia), disfrutan de paquetes de beneficios diferenciales respecto al resto de los empleados en función de su "valor" como recurso humano para la empresa y su capacidad de generarle mayores beneficios y un largo etcétera.

Y, por supuesto, de manera miope se han tomado esas decisiones pensando que aquello que se decide al interior de la empresa no tendrá consecuencias para la sociedad, sino solo para su propio desempeño frente al resto, es decir, negando el efecto derrama o contagio, y negando la temporalidad en esas interacciones, que no son decisiones únicas en la historia. Esto es lo que en la teoría de juegos podría considerarse un juego estático, de una sola vez, mientras que el desempeño de las empresas son juegos dinámicos, que definen una trayectoria en el tiempo. La libertad de los mercados es la bandera que se defiende con sangre, la libre competencia como mecanismo para la equidad social y la libertad individual como herramienta para la eficiencia, que nos permite tomar decisiones racionales y permitirá restaurar los desequilibrios temporales, llevando a la sociedad a su plenitud, a su máximo nivel de bienestar.

Relevancia de la RSE en el mundo de los negocios

Desafortunadamente, existe una distancia entre los resultados estimados y los logrados, pues las consecuencias que se han resaltado en los primeros párrafos distan mucho de lo que se pretendía idealmente. En ese entorno de cuestionamiento, surge la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como una corriente crítica a la evolución de las organizaciones bajo la perspectiva única de rentabilidad, sin considerar que no solo son los accionistas los únicos y más relevantes actores de las organizaciones, sino que, como construcciones sociales, las empresas deben tener objetivos para el conjunto de actores en ella. Así, uno de los conceptos de RSE considera que tanto los actores públicos y privados como los colectivos e individuales deben sumarse a la solución de los problemas sociales, laborales, medioambientales y de derechos humanos.

De esta manera, la RSE debería estar involucrada con las diferentes partes interesadas con la empresa, como se expresa en la figura 1, incluyendo inversionistas, empleados, clientes, proveedores, comunidad, asociaciones, competidores y sector público, incluyendo sus diferentes intereses en la interacción con la empresa. Con este planteamiento, se lograría una mayor confianza y lealtad de los empleados, reduciendo su rotación y los costos de reclutamiento, lo que debería contribuir a una mayor calidad y satisfacción de los clientes. Indudablemente, esto provocaría una mejor reputación de la empresa en la sociedad, logrando así una mayor identificación de la sociedad con ella y, por ende, pudiendo participar en nuevos mercados. El reconocimiento también incluye a las autoridades, lo que contribuye a lograr de mejor manera los objetivos productivos, de rentabilidad y posicionamiento. Así, la rentabilidad es consecuencia de una serie de acciones que benefician a la sociedad, no el objetivo principal y único de la actividad empresarial.

Figura 1. Responsabilidad Social Empresarial y las partes interesadas



Fuente: Deloitte (2009). *La responsabilidad social y el gobierno corporativo*. México: Deloitte.

Adicionalmente a este conjunto de actores, la RSE también se involucra con la dimensión ambiental, es decir, con los ecosistemas en los que la empresa se desarrolla, de los cuales utiliza recursos y energía y genera productos y desechos. La eficiencia en la producción, así como la responsabilidad con los bienes y males que la empresa produce es fundamental en la RSE, pues tiene consecuencias sociales y económicas para las partes interesadas relacionadas. Estos conceptos se reconocen en la economía como externalidades, es decir, los efectos indirectos que tienen las decisiones empresariales y su incorporación como costo (por ejemplo, contaminación) o beneficio (por ejemplo, aprendizaje) generado

El gobierno corporativo debe tener un fuerte compromiso con la RSE para evitar que en el día a día las decisiones carezcan de sentido ético

para la sociedad al balance financiero de la empresa. Un cuestionamiento en este sentido lo define la crítica hacia las empresas internacionales que se han instalado fuera de sus países de origen, formando cadenas globales de valor, con la intención de abaratar su producción aprovechando regulaciones laxas en materia laboral y ambiental en países de menor desarrollo: la industria textil es un excelente ejemplo de los efectos devastadores ambientales desde el campo, cultivando algodón de manera intensiva provocando altos niveles de toxicidad para la población, así como los procesos industriales que generan fuerte contaminación de cuerpos de agua y suelos, lejos de los países donde se ubican los corporativos de las marcas más valoradas.

Por ello Porter y Kramer propusieron una nueva estrategia para la organización de las empresas a la que llamaron el valor compartido,¹ en el cual las empresas generan valor para ellas, pero también para la sociedad, por medio de sus partes interesadas, es decir, en corresponsabilidad con la sociedad. Esta nueva concepción implica la innovación en los negocios, dejando la visión de corto plazo orientada a los resultados financieros, para asumir una visión de largo plazo orientada a la creación de valor del conjunto de actores, lo cual se puede lograr mediante el rediseño de los productos, la reorganización de las cadenas de comercialización y la creación de *clusters* locales.

Estos autores definen el valor compartido como [...] las políticas y prácticas operacionales que mejoran la competitividad de una empresa a la vez que ayudan a mejorar las condiciones económicas y sociales en las comunidades donde opera [...] se enfoca en identificar y expandir las conexiones entre los progresos económico y social". En otras palabras, se trata de una estrategia de las empresas para considerar nuevas formas de interactuar con la sociedad, que ofrezca beneficios a ella y a la sociedad misma de manera directa, no confiando en los beneficios indirectos de largo plazo para toda la sociedad que se plantean en la ciencia económica.

RSE, ética de los negocios y gobierno corporativo

Es aquí donde aparece el concepto de gobierno corporativo, buen gobierno o gobernanza, definido como la forma en la que las empresas se organizan, dirigen y controlan para alcanzar unos objetivos determinados.²

Su objetivo es [...] crear un ambiente de confianza, transparencia y rendición de cuentas necesario para favorecer las inversiones a largo plazo, la estabilidad financiera y la integridad de los negocios...³ Entonces, cuando se señala un contexto económico que ha sido vulnerado por diferentes "pecados" empresariales, es necesario un buen gobierno corporativo que permita lograr los objetivos que las empresas se han fijado, el cual debe incluir compromisos con diferentes actores, más allá de los accionistas.

Este buen gobierno corporativo debe tener entonces un fuerte compromiso con la RSE para evitar que en el día a día las decisiones carezcan de sentido ético, privilegiando los intereses de diversas partes interesadas, antes que los meramente personales. Este buen gobierno corporativo probablemente tenga que construir nuevos marcos normativos y esquemas de regulación interna, proponer novedosas culturas institucionales en las que, además de la innovación, la ética de los negocios sea una característica fundamental.

Cabe mencionar que el contexto de los mercados ha evolucionado hacia consumidores más informados, que demandan mayor transparencia en los bienes y servicios, requiriendo conocer su origen y sus principales componentes, la forma en la que se han producido y si han sido utilizadas algunas sustancias prohibidas; cómo se manejan los desechos tras su producción, cómo se trata a los empleados y cuál es la posición de la empresa frente a diferentes retos que tiene la región en la que está instalada, así como la manera en la que esta favorece la solución de problemas de la sociedad. Las empresas deben estar preparadas para enfrentar estos retos, lo que demandará una nueva cultura de los negocios y ética empresarial, en las que el corto plazo deje de ser lo más importante para tomar decisiones basadas en rentabilidad financiera, pero que consideren el largo plazo, la sustentabilidad, como el criterio para su acción, es decir, el valor compartido para ella y su sociedad. ^{cp}

NOVEDADES EDITORIALES

Disponibles en versiones



ENCUÉNTRALOS TAMBIÉN EN

LIBRERÍAS Y TIENDA EN LÍNEA DEL IMCP, COLEGIOS FEDERADOS Y LIBRERÍAS DE PRESTIGIO

Librería Tabachines, Bosque de Tabachines 44, Fracc. Bosques de las Lomas, Tel. 55 11 05 19 21 libtabachines@imcp.org.mx

Librería Río Rhin, Río Rhin 29, local B, Col. Cuauhtémoc, Tel. 55 52 11 51 76 libriorhin@imcp.org.mx

Librería Universidad, Av. Universidad 2074, Col. Copilco, Tel. 55 56 59 52 01 libuniversidad@imcp.org.mx

Para pedidos de mayoreo contacta a: ventas@imcp.org.mx

Tel. 55 52 67 64 49

Consulta nuestro catálogo: <http://bit.ly/IMCPLYC>

¹ Porter, Michael E. y Kramer, Mark R. (2011). "La creación de valor compartido". *Harvard Business Review América Latina*, enero-febrero.

² Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2004). *Principios de gobierno corporativo*. Francia: OCDE.

³ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2016). *Principios de gobierno corporativo de la OCDE y el G20*. Francia: OCDE.

Testigo social en las contrataciones públicas



MAP. ENRIQUE JOAQUÍN ARCE BRAVO

Presidente del Consejo Consultivo 2018-2020

Academia Mexicana de Auditoría al Desempeño, A.C.

earce@bargallo.com.mx

Introducción

El 16 de diciembre de 2004, la Secretaría de la Función Pública (SFP), emitió el: "Acuerdo por el que se establecen los lineamientos que regulan la participación de los testigos sociales en las contrataciones que realicen las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal".

A partir de la entrada en vigor de este instrumento legal se institucionalizó la participación del Testigo Social en las contrataciones públicas, como un ambicioso proyecto orientado a crear nuevas prácticas de gestión en la Administración Pública en México, mediante la generación de un espacio incluyente de interacción entre la ciudadanía, la SFP y las áreas encargadas de las adquisiciones y contratos, al interior de las dependencias y entidades del Gobierno Federal.

En los años subsecuentes se han caracterizado por la realización de innumerables esfuerzos para reforzar esta figura, así como para lograr mayores impactos en su desempeño, destacando la regulación específica sobre la participación de los Testigos Sociales en las leyes de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público y la Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las estas, así como en sus respectivos reglamentos, a partir del 28 de mayo de 2009.¹

Este mecanismo se ha arraigado en los procedimientos de contratación de carácter nacional e internacional,

relacionados con la adquisición de bienes y servicios, la obra pública, así como los relativos a los proyectos de asociaciones público-privadas, no solo en el ámbito del Gobierno Federal, sino también en algunos estados y municipios de la República Mexicana.

Actualmente, el Programa de Testigos Sociales en las contrataciones públicas, involucra a siete Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) y también a 37 personas físicas, quienes fungen con ese carácter en los procedimientos de contratación. Este proyecto abanderado por la SFP vincula la participación de la sociedad en los asuntos públicos e incluye recursos, toda una estructura normativa y una gran red de coordinación con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

Las condiciones que facilitaron su diseño e instrumentalización en nuestro país resultan de gran importancia para comprender la verdadera naturaleza de este importante mecanismo, como se muestra a continuación.

El contexto

A finales del siglo XX, cobró fuerza, en la mayoría de los países, la necesidad de reconstruir al Estado con las herramientas necesarias para enfrentar los retos de la economía globalizada, lo que a su vez posibilitó la conformación de nuevos postulados para ajustar el quehacer de la administración pública a los requerimientos

de la creciente interdependencia internacional. La intención consistía en dotar de mayor eficacia el quehacer de las instituciones públicas, para garantizar el buen funcionamiento de los mercados.

La estandarización de pautas de comportamiento y actuación en el quehacer público aplicables a la realidad de cada país constituyó una prioridad impulsada en el seno de la mayor parte de los organismos internacionales.

La incorporación progresiva de este cuerpo doctrinario al interior de los gobiernos, en los cuales la privatización, la desregulación y las concesiones de servicios tuvieron un lugar privilegiado, generó, desde un principio ciertas disfuncionalidades. Entre ellas, el ensanchamiento del marco de interacción entre la esfera pública y la privada, donde los intereses de esta última empezaron a adquirir mayor impacto en las decisiones gubernamentales, lo que propició, en muchos casos, el incremento de oportunidades para la comisión de actos irregulares o corruptos. A su vez, la aparición de nuevos actores empresariales con respaldo e importancia a nivel global modificó las reglas del juego, no solo en el accionar de las instituciones públicas y la formulación de las políticas públicas, sino también en el proceso decisorio de los poderes legislativo y judicial de los países.

La corrupción que involucró a personajes de la alta jerarquía burocrática mediante sobornos, cohecho y evidentes conflictos de interés se incrementó gracias a las condiciones favorables que se fueron gestando con las reformas, lo cual motivó el interés de los organismos internacionales para tratar de regularla, a través de diversos instrumentos, entre ellos, las convenciones internacionales contra la corrupción, las cuales aludían a la transparencia, la rendición de cuentas, la integridad, la ética pública y la participación de la sociedad en los asuntos gubernamentales. Valores incuestionables que permanecen hasta el día de hoy en el discurso político, independientemente de sus resultados satisfactorios en la gobernanza de las naciones.

La respuesta institucional

El gobierno mexicano firmó y ratificó diversas convenciones internacionales contra la corrupción ante los siguientes organismos: Organización de Estados Americanos (OEA), cuyo instrumento jurídico entró en vigor a partir del 6 de marzo de 1997; la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), que inició formalmente su aplicación el 26 de julio de 1999 y, por último, con la Organización de las Naciones Unidas (ONU), a partir del 14 de diciembre de 2005.

El eje que dio vida al articulado de estos tres documentos consiste en el establecimiento de compromisos

concretos en materia de transparencia, rendición de cuentas y combate a la corrupción, esta última concebida como un fenómeno de alcance global, cuyo incremento se convirtió en un tema de alta trascendencia en aspectos referidos a la gobernabilidad.

Claramente, las convenciones reconocieron la importancia del fenómeno de la corrupción y la práctica del soborno en el mundo como conducta común en las transacciones internacionales, particularmente en el plano de las contrataciones públicas.

Cada una de ellas aportó un marco normativo válido y aplicable para inhibir y sancionar en los planos nacional e internacional las conductas corruptas, además de establecer mecanismos y acciones para prevenir, detectar y erradicar la falta de ética e integridad en el desempeño de un cargo público. Se trató, en su momento, de un marco de principios y buenas prácticas, que pudieran ser adaptadas a la realidad interna de cada nación, tomando como base la restructuración de las leyes locales vigentes.

Gracias a esto se logró influir en la reforma y modernización de los sistemas de contrataciones públicas especialmente en el caso de México, mediante la realización de varias acciones, entre estas, la incorporación de nuevos actores como el Testigo Social dentro de la actividad estratégica.

El origen del Testigo Social

Transparencia Internacional promocionó diversos mecanismos, a efecto de contribuir a la transparencia y visualización objetiva del entramado de las Contrataciones Públicas. Entre los que se cuentan las Audiencias Públicas (AP), la Discusión Participada de las Bases y Condiciones (DP), los Pactos de Integridad (PI) y el Sistema de Declaraciones Juradas como Control de Conflictos de Intereses (DDJJ).

La idea general de los Pactos de Integridad (PI), expresada por Transparencia Internacional es que los concebía como un acuerdo contractual de no sobornos entre todas las partes implicadas en los procesos de licitaciones públicas mayores, privatizaciones, y subastas públicas.

En México Transparencia Mexicana se promovió la implementación de los Pactos de Integridad (PI), incluyendo a la figura del Testigo Social para realizar el monitoreo de todas las fases del procedimiento de contratación. El primero fue firmado con el Gobierno del Distrito Federal, para la Contratación del servicio de aseguramiento de los bienes a cargo del Gobierno del D.F. (Sistema de Transporte de Pasajeros y Servicio de Transporte Eléctrico 2001-2002), celebrado entre los meses de enero a marzo de 2001,

fungiendo como Testigo Social, la propia Transparencia Mexicana y como Asesor Técnico el C.P. Humberto Murrieta Necochea.

Fue así como surge la figura del Testigo Social en las contrataciones públicas que, a lo largo de casi dos décadas, ha operado en los procesos licitatorios, no solo en el ámbito federal, sino también en algunos estados y municipios del país.

La importancia que ha adquirido radica en la estructura conceptual y técnica con que ha sido dotado a lo largo de los años, así como los resultados que ha tenido como instrumento coadyuvante en la transparencia, equidad y honradez de las contrataciones públicas.

Las características generales de su participación en los procedimientos de contratación pueden observarse en el siguiente cuadro:

Participación del Testigo Social en las contrataciones públicas

Objetivo general	Propiciar la participación de la sociedad civil como un mecanismo adicional para fortalecer la transparencia en las contrataciones gubernamentales.
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> > Cumplir con los principios de eficiencia, eficacia y honradez consagrados en el artículo 134 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. > Adjudicar las contrataciones en las mejores condiciones en cuanto a precio, calidad, financiamiento y oportunidad. > Establecer los mismos requisitos y condiciones para todos los participantes, en una contratación. > Garantizar que no se limite la libre participación de los interesados en la contratación. > Sujetar a las entidades federativas a las presentes disposiciones cuando contraten adquisiciones, arrendamientos, servicios, obras públicas y servicios relacionados con las mismas, con recursos federales.
Concepto	Testigo Social. "Personas físicas que pertenezcan o no a organizaciones no gubernamentales, así como las propias organizaciones no gubernamentales, que cuenten con el registro correspondiente ante la Secretaría, que a solicitud de las dependencias y entidades, de mutuo propio, o a solicitud de la propia Secretaría podrán participar con derecho a voz en las contrataciones que lleven a cabo las dependencias y entidades, emitiendo al término de su participación un testimonio público sobre el desarrollo de las mismas". ¹
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> > Participar con derecho a "voz" en todos los actos de la contratación. > Participar en la formulación y revisión previa de las bases de licitación y de la convocatoria, las juntas de aclaraciones, las visitas a los sitios de ejecución, a los actos de presentación y apertura de proposiciones, a las evaluaciones de las propuestas técnicas y económicas, a la emisión de los fallos correspondientes y a la formalización del contrato respectivo. > Proponer los aspectos que mejoren el trato igualitario, la calidad, precio, así como las acciones que promuevan la eficiencia, eficacia, transparencia de las contrataciones y el combate a la corrupción. > Participar de manera objetiva, independiente, imparcial, honesta y ética. > Permanecer en todo momento en los actos de la contratación e informar al OIC de la Dependencia o Entidad y a la SFP, sobre presuntas irregularidades en el procedimiento.

Resultados

- > Propuesta de mejoras para fortalecer la transparencia, imparcialidad y las disposiciones legales en materia de adquisiciones, arrendamientos, servicios, obras públicas y servicios relacionados con las mismas.
- > Seguimiento a la implantación de las acciones que se recomendaron derivadas de la participación del T.S. en las contrataciones.
- > Emisión de un Testimonio sobre el resultado de la contratación, al final de la participación del T.S.
- > Difusión del resultado de la participación del T.S. mediante la publicación en la página de Internet de la dependencia o entidad que corresponda, dentro de los cinco días hábiles siguientes al término de su participación.

El Testigo Social se identifica dentro de las instituciones de rendición de cuentas que han sido creadas por el Estado, para fortalecer el modelo democrático del país, así como para combatir la corrupción. Por su estructura, el Testigo Social ha posibilitado la conformación de un escenario distinto de interacción entre la sociedad civil y la autoridad, otorgando un mayor protagonismo e influencia de la primera, en las decisiones gubernamentales.

Conclusión

A lo largo del tiempo en que se ha desarrollado exitosamente el programa de Testigos Sociales, la experiencia adquirida permite proponer como posibles áreas de mejora las siguientes:

- > En lo que toca al ámbito de las funciones atribuidas a los Testigos Sociales, conviene proponer que su participación se extienda hasta la conclusión de los contratos signados con los proveedores, a efecto de constatar la entrega satisfactoria de los bienes o servicios, así como el cumplimiento estricto en los plazos de entrega pactados.
- > En materia de obra pública, sería conveniente la participación del Testigo Social para constatar el avance físico y financiero programado de las obras, así como las modificaciones a los presupuestos autorizados y su razonabilidad. En ambos casos, esta medida contribuiría a transparentar los procedimientos hasta su consumación y a evitar actos de corrupción frecuentes y conocidos que se originan en la firma de convenios.
- > Modificatorios para las obras, los cuales redundan siempre en un sobre precio, que en ocasiones duplica o triplica su presupuesto original.
- > Por otra parte, es importante generalizar la práctica de la Licitación Pública en todas las contrataciones, lo cual significaría la posibilidad de restringir dentro de las Leyes de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público y la de Obra Pública y Servicios Relacionados con las Mismas, además de sus respectivos Reglamentos el régimen de excepción a la Licitación Pública, a efecto de evitar la discrecionalidad y la opacidad que existe tanto en las adjudicaciones directas, como en la invitación a cuando menos tres proveedores.
- > Otro aspecto importante, consiste en el mejoramiento técnico de los sistemas electrónicos, particularmente en el caso de CompraNet donde se recomienda optimizar la trazabilidad de los registros electrónicos en todas las fases de los procedimientos de contratación, incluidas las inconformidades y quejas, para lo cual podría aprovecharse la Plataforma Digital prevista en el Sistema Nacional Anticorrupción. ^{cp}

¹ En esta fecha se expide el "Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, de la Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas, de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos y del Código Penal Federal", lo que dio lugar también a la modificación de los Reglamentos de ambas Leyes, el 28 de julio de 2010.

Núcleos de Apoyo Fiscal en México

L.C.P.F. ADRIANA GUERRA CASTELLANOS
 Profesora del Departamento de Contabilidad y Finanzas
 Tec de Monterrey, Campus Monterrey
 adriana.guerra@tec.mx

Entender que el pago de los impuestos es parte fundamental de nuestro rol como ciudadanos democráticos y no un mero requisito por parte del Estado requiere de un profundo cambio cultural en nuestro país. En este contexto, es necesario que comprendamos la importancia que tiene el acceso a la información y servicios públicos de calidad. Por tal motivo, surgen los Núcleos de Apoyo Fiscal en México, también conocidos como NAF, los cuales forman parte de una iniciativa de responsabilidad social universitaria, apoyada desde las administraciones tributarias, con fin de fortalecer la cultura contributiva en nuestro país.

Los NAF son un servicio de orientación y asesoría fiscal y contable totalmente gratuito, enfocado en personas físicas de baja renta y emprendedores, localizados en espacios dentro de las propias universidades. Es importante señalar que los NAF son operados principalmente por alumnos de las licenciaturas de Contaduría Pública y Derecho, quienes son previamente capacitados por personal del servicio de administración tributaria y docentes de la universidad.

Actualmente, los NAF cumplen la función de ser un puente entre las administraciones tributarias y la ciudadanía, ayudando así a la construcción de una sociedad, en la cual se eliminan las barreras entre los distintos grupos sociales en donde algunos tienen acceso a la información y contratación de profesionales especializados, y los menos favorecidos encuentran dificultades para costear dichos servicios, lo cual deriva en una desigualdad en la obtención de derechos y en el cumplimiento de las obligaciones fiscales en México.

Los NAF tienen varios objetivos fundamentales: para los alumnos, tener una vivencia práctica sobre el asesoramiento fiscal, desarrollando en ellos el sentido social de los impuestos; para los contribuyentes y emprendedores, constituyen una gran oportunidad de conocer sus derechos y cumplir con sus obligaciones fiscales, lo cual a menudo es todo un reto debido a la complejidad del sistema tributario o por la dificultad de manejar ciertas herramientas tecnológicas. No obstante, con los NAF esto se realiza en un ambiente amigable, de confianza y relajado; con el uso de un lenguaje comprensible y sin prisas. Igualmente, la administración tributaria se beneficia, al tener mayor legitimidad del sistema tributario y a un incremento en el padrón fiscal, en especial cuando el NAF sirve para formalizar pequeñas actividades económicas.

Para concluir, contar con un NAF en las universidades promueve la cultura contributiva en México y ayuda a solucionar los problemas que afectan a nuestra sociedad, al formar profesionistas con mejores competencias en la práctica contable y socialmente responsables, comprometidos con los retos de un mundo globalizado y en constante transformación. ■

Se regulan los servicios de las AFORE en beneficio del trabajador

COMISIÓN NACIONAL DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO



En la mayoría de las industrias el servicio es un aspecto determinante para la elección o permanencia del cliente con una marca o empresa determinada. Sin embargo, el carácter obligatorio del sistema de pensiones altera esta relación básica entre el cliente y la empresa, lo que hace necesario crear incentivos para mejorar el servicio.

Si bien se han dado pasos muy importantes en esta materia, como la publicación de un indicador comparativo de servicios, la digitalización de los trámites en las AFORES y la creación de un Expediente Electrónico único para cada trabajador, este mes entran en vigor la totalidad de los artículos de una nueva regulación publicada por la CONSAR, la Circular de Servicios, que atiende la necesidad de fortalecer la calidad de los servicios en el sistema de pensiones.

Para la elaboración de esta circular, la CONSAR se basó en dos fuentes de información principalmente:

- > Las visitas de inspección en materia de servicios que permitieron documentar áreas de oportunidad en la calidad de la atención que ofrecen las AFORE.
- > Una investigación sobre el servicio que brindan las AFORE, realizada por la CONSAR de la mano de un consultor reconocido, en la que se revisaron las mejores prácticas existentes en la materia, se realizó un diagnóstico de la madurez del servicio de las AFORE y se definieron recomendaciones.

Algunos aspectos relevantes que contiene la circular y que las AFORE deben implementar son:

1. Establecimiento de procedimientos para la atención, seguimiento y notificación de conclusión de solicitudes y quejas.
2. Entrega de una "Carta de Derechos" a los usuarios.
3. Elaboración de un programa anual de cobertura de atención a clientes.
4. Medición de tiempos de espera y de atención en sucursal.
5. Contar con un registro centralizado para el control de las solicitudes.
6. Medición de niveles de servicio y evaluación de la satisfacción de los usuarios.

En conclusión, la Circular de Servicios será un instrumento normativo que establecerá reglas mínimas que las AFORE deberán observar con el objetivo de incentivar la mejora continua en el ciclo del servicio al cliente por medio de la implementación y evaluación de los procesos que lo componen, lo cual impactará positivamente en beneficio de todos los trabajadores de México.

Para más información visita: www.gob.mx/consar ■



Propuesta de modificaciones a la IAS 1, Presentación de estados financieros

M.C. y C.P.C. SANDRA MINABURO VILLAR

Miembro de la Comisión de Normas de Información Financiera y Directora del Centro de Estudios para la Contaduría Pública del Instituto Tecnológico Autónomo de México
spmina@itam.mx

El 17 de diciembre de 2019, el IASB emitió para auscultación el proyecto de norma denominado "Presentación General y Revelaciones", el cual se espera reemplace a la actual (International Accounting Standards) IAS 1, *Presentación de estados financieros*. El periodo de auscultación de este proyecto termina el 30 de junio de 2020.

El proyecto de norma se divide en dos secciones; en la primera, se encuentran los nuevos requisitos de presentación y de revelación de los estados financieros; y en la segunda, se encuentran los cambios que se tendrán en otras normas por las propuestas hechas en la primera sección.

Las normas que se verían afectadas por la propuesta son: IAS 7, IFRS 12, IAS 33, IAS 34, IAS 8 e IFRS 7. A continuación, se mencionan los cambios más importantes.

Estructura del estado de desempeño financiero

El proyecto propone incorporar nuevas categorías y subtotales en el estado de desempeño financiero (o estado de resultado integral). Las definiciones de estas nuevas categorías provocarán cambios importantes en cuanto a la determinación de algunos subtotales.

Algunos ejemplos de estas nuevas definiciones incluyen la tan controvertida "Utilidad o Pérdida de Operación", concepto que actualmente en la IAS 1 vigente no es un subtotal obligatorio. El IASB al incorporar una definición obligatoria de este subtotal, logrará que la información sea más comparable y uniforme.

Además de agregar el concepto de utilidad o pérdida de operación se propone separar el efecto que la entidad haya tenido por la participación en inversiones en asociadas y negocios conjuntos, en dos: integrados y no integrados; finalmente, el último subtotal que se agrega es el de Resultado antes de financiamiento e impuestos.

La idea de la propuesta es que el usuario pueda identificar claramente el resultado que la entidad tuvo en el periodo presentado por su operación, por su inversión en asociadas y negocios conjuntos integrados, por su inversión y por su financiamiento. Estas categorías permitirán, según la pro-

puesta, alinear esta clasificación con la que se sigue en el Estado de Flujos de Efectivo. Cabe destacar que la alineación de las categorías no implica que los subtotales en el Estado de desempeño financiero sean iguales a los subtotales del Estado de Flujos de efectivo.

A continuación, se muestra la propuesta del formato para el Estado de desempeño financiero.¹

Ingresos de actividades ordinarias	X	Operación
Gastos de operación	X	
Resultado por operaciones del periodo		
Participación en el resultado del periodo de las asociadas y negocios conjuntos integrados	X	Asociadas y negocios conjuntos integrados
Resultado por operaciones del periodo e ingresos y gastos procedentes de las asociadas y negocios conjuntos integrados		
Participación en el resultado del periodo de las asociadas y negocios conjuntos no integrados	X	
Ingresos procedentes de inversiones	X	Inversión
Resultado del periodo antes de financiación e impuesto a las ganancias		
Ingreso por intereses procedentes de efectivo y equivalentes de efectivo	X	
Gastos procedentes de actividades de financiamiento	(X)	Financiamiento
Reversión del descuento sobre pasivos y provisiones por pensiones	(X)	
Resultado del periodo antes de impuestos		
	X	

Desglose de los gastos de operación

El IASB a solicitud de varios usuarios de la información está proponiendo que los preparadores de los estados financieros sean más específicos en la presentación que se hace de los gastos de operación.

Aunque en la propuesta de norma, prevalece la opción de presentar los gastos operativos, ya sea con base en su naturaleza o en su función, el IASB propone que, en caso de decidir presentarlos con base en su función, las entidades presenten en una nota el desglose de dichos gastos por su naturaleza.

Estado de flujos de efectivo

El cambio más importante en el estado de flujos de efectivo se refiere a que cuando la entidad presente su estado de flujos de efectivo por el método indirecto, este debe iniciar con la utilidad de operación para determinar el flujo operativo. De igual forma, se propone mostrar de manera separada el flujo de efectivo de las inversiones integradas y no integradas, tanto en asociadas como en negocios conjuntos.

Adicionalmente, la propuesta de norma incluye eliminar la opción que existe actualmente de clasificar el flujo de efectivo de los intereses y dividendos, ya sea en los flujos operativos o en los flujos de inversión.

En general, el criterio que se propone seguir para su clasificación dependerá del tipo de entidad que este presentando el flujo de efectivo. Para las entidades que no forman parte del sector financiero, los intereses pagados deben presentarse como parte de las actividades de financiamiento; los intereses cobrados y los dividendos cobrados, deberán presentarse como parte de las actividades de inversión. Finalmente, los dividendos pagados se deberán presentar en las actividades de financiamiento, independientemente de qué entidad se trate.

Las principales novedades que presenta la propuesta de norma, en general, tratan de resolver tres cuestionamientos que los inversionistas han hecho constantemente al IASB. El primer cuestionamiento tiene que ver con los subtotales del estado de resultados, ya que para ellos resulta difícil la comparación de la información entre entidades que determinan de manera diferente los subtotales del estado de resultados. El segundo cuestionamiento tiene que ver con el detalle que se muestra en los estados financieros y la agrupación de ciertos conceptos. Para muchos analistas el que las empresas presenten más detalle, por ejemplo, en los gastos operativos, les da la oportunidad de contar con mejor información para elaborar una recomendación más objetiva y sustentada. El tercer cuestionamiento se refiere a las medidas de desempeño definidas por la administración, las cuales, según los analistas, son muy útiles para la toma de decisiones; pero al no estar reguladas ni estandarizadas, resultan en información que no agrega valor a la hora de compararlas o de reconciliarlas con las cifras de los estados financieros.

Es importante que los preparadores y usuarios de la información estén atentos a estos cambios, ya que en general, representan cambios sustanciales en los estados financieros que se espera brindarán mayor comparabilidad y mayor estandarización en la información financiera. ■

1. Diseño tomado de la versión en español de la propuesta de norma, pág. 8.

La auditoría anticorrupción en México

Mtro. TOMÁS ROSALES MENDIETA

Facultad de Contaduría y Administración, UNAM

Vicepresidente de Docencia y Desarrollo Académico de la AMDDAD

Miembro de la Comisión de Educación del IMCP

Recientemente ha emergido un sentimiento de indignación por los cuestionamientos a la Contaduría Pública derivada de actos que la propia autoridad facilitó, aceptó y fundamentó en la ley; específicamente las condonaciones fiscales que obtuvieron personas y empresas mexicanas bajo el procedimiento que la ley permitía.

Más allá de la pertinencia de la ley y de la lista de los beneficiados con la condonación de las contribuciones, es un momento de diferenciar los actos de corrupción de la profesión en su conjunto. Creo que todos estamos de acuerdo con que las personas que cometan actos ilegales cumplan las sanciones que merezcan, pero las ideas de estas líneas son para fortalecer la Contaduría Pública como profesión.

Es natural que la auditoría sea vista desde la Contaduría como la manera de encontrar los actos de corrupción, las desviaciones en el cumplimiento de la normatividad contable y en que existan observaciones o denuncias sobre todas las prácticas que deben corregirse o denunciarse.

En este sentido, la sociedad y los usuarios que pueden ser beneficiados por los dictámenes y los reportes de auditoría no conocen lo suficiente del tema. Me refiero a que es más probable que se le tenga en mejor concepto de imagen pública a la transparencia o a la figura del "denunciante" (*Whistleblower*) que a la auditoría (en sus diversas orientaciones).

En el artículo de investigación: "Why so few acting whistleblowers? Impacts of institutional anticorruption" (Su Su, 2019) se analiza la problemática de los sistemas donde se permite el denunciante y la complejidad de conservar el anonimato, especialmente en el caso de China, tal como se encontró, son muy pocas las denuncias anónimas por factores que resultan contraproducentes al mismo denunciante; es decir, solo funciona la denuncia en un sistema que no es corrupto. Esto nos conduce a encontrar los actos de corrupción por otros medios.

En el caso de Brasil donde se focalizó la corrupción en los políticos se puede aprender de su experiencia: "El castigo a las prácticas corruptas pueden operar a través de cuatro diferentes canales: Un canal de la disciplina, que es un mecanismo puro de detección general vinculado a la probabilidad subjetiva de ser detectado y vivir una acción disciplinaria; un canal en el efecto a la reputación que está unido a la imagen de ser corrupto o ser perseguido; un canal de retroalimentación electoral, donde los electores castigan a los políticos quienes han sido expuestos en un comportamiento ilegal (por los auditores en el contexto actual) y un cuarto canal en el efecto de ingreso a posiciones políticas que es una respuesta anticipada para que ingresen al servicio público quienes tengan menos propensión a la corrupción". (Ferraz and Finan, 2008).

Lo anterior presenta dos formas diferentes de combatir la corrupción y el sistema corrupto, lo que une perspectivas diferentes es la auditoría, y es en este sentido, lo que genera una necesidad de fortalecer la percepción social de la utilidad de la auditoría, externa, la auditoría interna, las contralorías, los órganos de fiscalización, la auditoría al desempeño, la auditoría forense y algunas tipologías adicionales que la Contaduría Pública ha desarrollado por mucho tiempo.

No es intención disminuir la importancia de la transparencia o de la denuncia; sin embargo, estos dos conceptos suponen un sistema anticorrupción sólido, y cuando no es el caso, tal como pasaba en China, no funcionan por si mismos estas alternativas anticorrupción.

En el caso de la Auditoría Anticorrupción, se convierten las diversas perspectivas de revisión y de auditoría como la mejor herramienta que tiene la sociedad, por medio de la Contaduría, de combatir los actos, las personas y los sistemas de corrupción. Por esta razón, no es conveniente permitir la denostación de la profesión ni disminuir la auditoría en presupuesto e importancia para generar el cambio que se desea en el combate a la corrupción.

En particular, la auditoría al desempeño ha demostrado técnicamente la anticipación de problemas; la auditoría financiera, operacional y administrativa encuentran en la estadística, los hechos y las pruebas de auditoría las desviaciones reales (aun cuando su mayor cobertura es deseable) y la auditoría forense o las auditorías específicas (por ejemplo, antilavado) tienen la posibilidad de revisar en historia de tiempo atrás. En otras, palabras, la auditoría por sí misma, puede enfrentar la corrupción sumada a los esfuerzos paralelos desde otras profesiones y perspectivas sociales.

Conclusión

En la Contaduría Pública entendemos a la auditoría como un área de nuestra disciplina que permite encontrar desviaciones en la cuantificación, el registro o en la presentación de la información financiera; así como la corrección o la investigación sobre transacciones o registros que deben ser corregidos en beneficio de la empresa y de la sociedad. Pero en un sentido amplio, la auditoría es la manera más eficiente de encontrar y sustanciar los actos, los entornos y las personas que han cometido actos de corrupción.

Sin menoscabo de la denuncia y de transparencia como complemento al combate a la corrupción, no se puede dejar disminuir la preponderancia de la auditoría como primer frente ante la corrupción, no solo en materia financiera, sino en el desempeño de las organizaciones, en el cumplimiento legal, administrativo o específico de cada entidad auditada.

Es necesario redoblar esfuerzos en explicar los beneficios de la auditoría a la sociedad para evitar que esta disciplina profesional luche contra la percepción de los ciudadanos y, en su caso, que siga conservando la altura ética ante los esfuerzos anticorrupción.

De la experiencia internacional aprendemos que no es suficiente trasladar las figuras jurídicas o la persecución de un sector de la sociedad, como sucede en Brasil o en China, sino que es necesario hacer frente a los sistemas de revisión y fiscalización nacionales, fortalecer la auditoría de las entidades públicas, permitir que los Contadores dictamen desde la perspectiva anticorrupción y que cada sujeto que cometa un acto punible sea sancionado.

Fuentes

Ver Ferraz and Finan (2011) For an overview of corruption practices in Brazil's local governments.

Su Su. "Why so few acting whistleblowers? Impacts of institutional anticorruption". Governance. 2019; 1-21. <https://doi.org/10.1111/gove.12415>

Deducción de los intereses

C.P. EDYTH RAMÍREZ SÁNCHEZ
 Integrante de la Comisión Nacional de Síndicos del Contribuyente
 Instituto Mexicano de Contadores Públicos
 edythramirezs@hotmail.com

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) tiene una década trabajando para llevar a cabo una reforma integral de la normatividad tributaria internacional que evite que los beneficios de las empresas multinacionales sean trasladados mediante una planeación fiscal agresiva a países con baja tributación. Dentro de estos trabajos sobresale el proyecto denominado *Base Erosion and Profit Shifting* (BEPS), el cual tiene el objetivo de evitar y contrarrestar la erosión de la base de impuestos y el traslado de los beneficios de manera artificial a países con sistemas impositivos con menores tasas de impuesto.

La Acción 4 del Proyecto BEPS señala que una de las técnicas más sencillas para trasladar utilidades, como parte de una planeación fiscal internacional es el pago de intereses entre partes relacionadas e independientes, por lo que es imperativo regular las deducciones de intereses.

Intereses no deducibles fracción XXXII, artículo 28 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta

Sujetos de la norma:

- > Los contribuyentes que en el ejercicio de 2020 tengan dentro de sus resultados un interés devengado que sea superior a los 20 millones de pesos.
- > Como unidad, todos los establecimientos permanentes de residentes en el extranjero que pertenezcan a un mismo grupo o que sean partes relacionadas, que en conjunto hayan tenido dentro de sus resultados intereses devengados superiores a 20 millones de pesos.

Se considera grupo, el conjunto de sociedades cuyas acciones con derecho a voto representativas del capital social sean propiedad directa o indirecta de las mismas personas en por lo menos 51%.

A los sujetos de la norma no les será aplicable la misma en caso de que sus resultados fiscales tengan intereses acumulables superiores a los intereses devengados. Tampoco les será aplicable, si los sujetos de la norma deducen intereses derivados de las deudas originadas en las siguientes actividades:

Por deudas contratadas para financiamiento de:

1. Obras de Infraestructura pública.
2. Construcciones incluido compra de terrenos.
3. Desarrollo de Proyectos Petroleros, Exploración, Extracción, Refinación, Distribución, Transporte, Almacenaje o Distribución de productos.
4. Proyectos de la Industria Extractiva.
5. Proyectos hidráulicos o de energía, generación, almacenamiento, distribución, transmisión, según corresponda.
6. Rendimientos de deuda pública.
7. Empresas productivas del Estado.
8. Integrantes del sistema financiero.

¿Cómo se determinan los intereses no deducibles?

+	Intereses netos del Ejercicio ***
-	Utilidad Fiscal Ajustada X 30% **
=	Intereses no Deducibles *

* Solo en el caso que el resultado sea positivo.

** Cuando la utilidad Fiscal Ajusta X 30%, es mayor a los Intereses netos del Ejercicio, todos los intereses son deducibles, los intereses no deducibles se tendrán en un periodo de 10 años, para deducir los intereses deducibles.

*** Esta fórmula solo aplica cuando se hayan tenido Intereses netos del Ejercicio superiores a los 20 millones de pesos.

Para efectos de lo anterior, se considera:

Intereses netos del Ejercicio

+	Intereses devengados y deducibles en el ejercicio derivado de deudas del contribuyente
-	Intereses acumulados durante el ejercicio
-	20,000,000
=	Intereses netos del Ejercicio

Utilidad Fiscal Ajustada

+	Utilidad Fiscal o Pérdida Fiscal
+	Interés Devengado del Ejercicio
+	Monto total deducido en el ejercicio por concepto de activos fijos, gastos diferidos, cargos diferidos y erogaciones realizadas en períodos preoperativos
=	Utilidad Fiscal Ajustada

En el caso de los establecimientos permanentes de residentes en el extranjero que pertenezcan a un mismo grupo o que sean partes relacionadas, tanto la utilidad fiscal ajustada como los intereses deducibles de los primeros 20 millones se podrán determinar en función de cifras consolidadas, conforme a las reglas que emita el Servicio de Administración Tributaria (SAT).

Conclusiones

El SAT tiene convenios de colaboración con Estados miembros de la OCDE, por lo que el alcance en la fiscalización de empresas multinacionales se ha potenciado.

Las disposiciones fiscales de una economía globalizada seguirán siendo motivo de cambios en las normas que conforman el sistema de tributación.

La regulación fiscal para evitar que las multinacionales paguen sus impuestos donde las utilidades se generan son una herramienta más que el SAT dispone para incrementar la recaudación.

Las multinacionales han obtenido el retorno de sus inversiones mediante la estrategia de financiar sus proyectos por medio de una capitalización baja y un esquema de deuda agresivo, con el fin de cobrar intereses y que estos sean deducidos en el pago de sus impuestos.

Aún falta que la autoridad fiscal emita reglas que permitan aplicar correctamente las disposiciones fiscales en México; sin embargo, se vislumbra que esta disposición tendrá muchas repercusiones en la deducibilidad de los intereses. ■

Diferencias entre facturas y declaraciones, no necesariamente son errores

C.P.C. MIGUEL ÁNGEL TEMBLADOR
Integrante de la Comisión Nacional de Síndicos del Contribuyente
Instituto Mexicano de Contadores Públicos

Actualmente, el Servicio de Administración Tributaria (SAT), por medio de las personas que laboran en dicha institución y de sus sistemas programados, están invitando a los contribuyentes para que acudan a dar explicaciones con respecto de las diferencias encontradas entre la información que arrojan las facturas electrónicas (Comprobantes Fiscales Digitales por Internet [CFDI]) y las declaraciones mensuales o anuales del impuesto sobre la renta.

Muchas veces, la administración de la compañía o las personas físicas que requieren de contabilidad y presentación de declaraciones de impuestos, culpan al Contador por dicha situación. En otras palabras, creen que el trabajo realizado tiene errores o fue mal ejecutado; sin embargo, esta situación no necesariamente se genera por equivocación en las actividades desarrolladas por el profesional.

Es importante aclarar que las facturas electrónicas son expedidas al amparo del artículo 29 del Código Fiscal de la Federación (cff), con los requisitos principales del artículo 29-A del mismo ordenamiento. Dichas disposiciones indican que las facturas deben emitirse, por obligación, cuando las leyes fiscales así lo establezcan, debido a los ingresos o las retenciones de impuestos que se efectúen; asimismo, las personas que adquieran bienes, reciban servicios, disfruten el uso o goce de bienes, o bien, les retengan impuestos, deberán solicitar las mencionadas facturas.

Entendido el tema de emisión, esto no tiene implicaciones fiscales en todos los casos, por lo que las autoridades fiscales, por medio de la solicitud de aclaración hecha mediante invitaciones, pretende entender las diferencias, las cuales emanen de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), por lo que se refiere al tema de acumulación.

El artículo 17 de la LISR establece los momentos de acumulación cuando los contribuyentes enajenen, presten servicios o permitan el uso o goce de bienes, siendo estos, el primero que ocurre:

- a) Emitan facturas.
- b) Presten servicios.
- c) Cobren, inclusive anticipos.

Bajo este criterio, la acumulación está supeditada a que se cumpla cualquiera de estos momentos, siendo claro que no necesariamente se haya emitido una factura para detonar la acumulación en materia de Impuesto sobre la Renta.

Por lo anterior, una tarea adicional que debemos ir programando en nuestros equipos de trabajo que determinan los impuestos, además de todas las demás tareas que cada contribuyente realiza para el cálculo de estos, será integrar las diferencias entre los CFDI (facturas electrónicas) emitidos y los montos mensuales y anuales acumulados.

Lo anterior es sugerido para tener las aclaraciones pertinentes previo a que las autoridades fiscales, por medio de invitaciones y/o requerimientos, tengan diferencias y otorguen plazos muy cortos para las explicaciones conducentes. ■

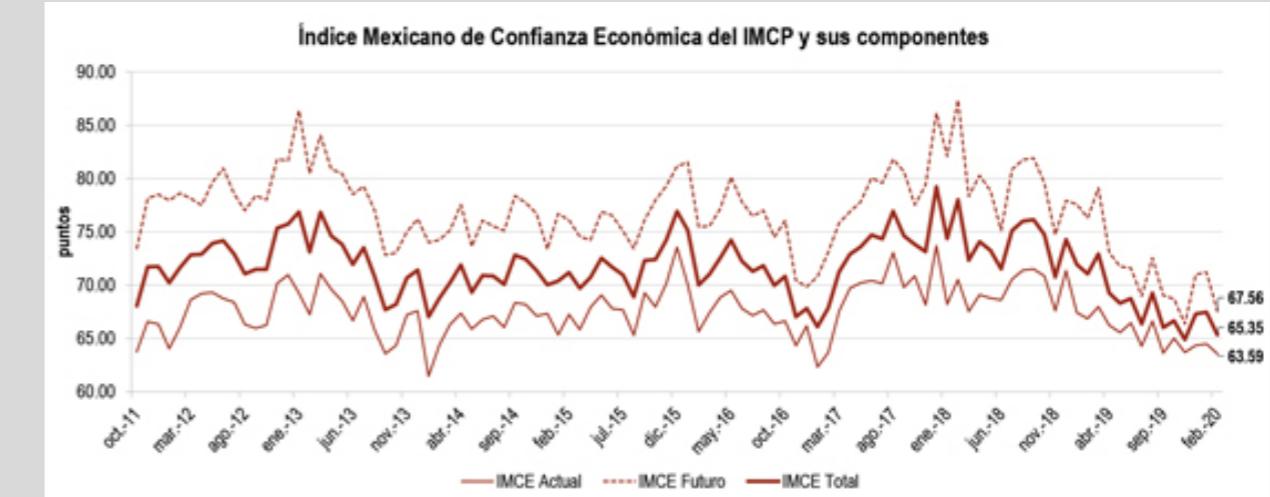
Índice de febrero

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

En el segundo mes del año, el IMCE eliminó las recuperaciones de los dos meses precedentes para ubicarse en 65.35 puntos, al descender -3.15% respecto a los 67.48 puntos de enero. Al interior, el componente sobre la situación actual disminuyó -1.41% o -0.91 puntos a 63.59 unidades, para tocar el puntaje más bajo en tres años. La situación futura, correspondiente a los próximos seis meses, se contrajo -3.65 puntos equivalentes a una tasa mensual de -5.13%, para quedar en 67.56 puntos.

Comparativo mensual			Comparativo anual		
	Situación actual	Situación dentro de 6 meses		Situación actual	Situación dentro de 6 meses
ene-20	64.49	71.21	67.48	feb-19	66.87
feb-20	63.59	67.56	65.35	feb-20	63.59
Var.	-1.41%	-5.13%	-3.15%	Var.	-4.91%
Var. Pts.	-0.91	-3.65	-2.13	Var. Pts.	-3.28

De forma similar, el IMCE total profundizó su recorte respecto a febrero de 2019, al disminuir -8.04% (-5.71 pts.), derivado de una reducción de -4.91% (-3.28 pts.) en la situación actual y de -11.46% (-8.75 pts.) en la situación futura.



En febrero de 2020, el gremio de los contadores consideró que la principal limitante de la economía son las condiciones de inseguridad en el país al ser seleccionada por 72% de los encuestados. En segundo lugar, subió la corrupción con 50% de la elección y, en tercer lugar, se colocaron la competencia desleal y la incertidumbre jurídica con 45% de la preferencia. ■



Instituto Mexicano de
Contadores Públicos

tienda.imcp.org.mx

Suscríbete a nuestra revista en formato digital 2020

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

\$600.00

» Anual

\$60.00

» Un ejemplar

libreria@imcp.com.mx

Tel. 55 52 67 64 27

Tienda en línea 

