

Contaduría pública

ISSN 2594-1976

A un año de la adopción de las Normas Internacionales de Gestión de la Calidad

**EL IMCP A LA VANGUARDIA
SEMBLANZA DE NUESTRA
TRAYECTORIA HACIA LA CALIDAD**

**RECOMENDACIONES PARA
LA IMPLEMENTACIÓN DEL
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD**



Instituto Mexicano de
Contadores Públicos

Año 52-620-Abril 2024



Instituto Mexicano de Contadores Públicos

El aliado estratégico de México



6, 7 y 8 de noviembre de 2024



convencion.imcp.org.mx



Hotel Krystal Grand Cancún 8 min. caminando / 4 min. en auto		
Tarifa Plan Desayuno Estándar Sencilla / Doble	\$4,634.00	Impuestos y propinas incluidos
Tarifa Plan Todo Incluido		
Estándar Sencilla	\$5,048.00	Impuestos y propinas incluidos
Estándar Doble	\$5,601.00	
Reservaciones: Tel.: 998 891 5567 E-mail: groupops.kgpc@krystal-hotels.com Clave de reservación: GRUPO IMCP 2024 Tarifas válidas para reservar antes del 31 de octubre de 2024 Espacios sujetos a disponibilidad		

Grand Fiesta Americana Coral Beach Cancún		
Tarifa Plan Todo Incluido		
Estándar Sencilla	\$8,980.00	Impuestos y propinas incluidos
Estándar Doble	\$9,880.00	
Reservaciones: Tel.: (998) 881 3200 E-mail: res2facb@posadas.com Link de reservación: https://cutt.ly/coralbeach Tarifa disponible hasta 15 días antes de la llegada del grupo		

Hotel Krystal Cancún 8 min. caminando / 4 min en auto		
Tarifa Plan Europeo Estándar Sencilla / Doble	\$3,295.00	Impuestos incluidos más propinas para camaristas y botones
Tarifa Plan con Desayuno		
Estándar Sencilla	\$3,800.00	Impuestos incluidos más propinas camaristas y botones
Estándar Doble	\$4,350.00	
Reservaciones: Tel.: (998) 848 9800, exts. 803 y 835 E-mail: grupos.kcc@krystal-hotels.com / grupos Cancun@krystal-hotels.com Clave de reservación: IMCP24KCC Las tarifas y habitaciones quedan sujetas a disponibilidad sin fecha límite de reservación		

Beachscape Kin Ha Villas & Suites Cancún 12 min. caminando / 5 min. en auto		
Tarifas Plan Europeo		
Estándar Sencilla	\$3,370.00	Impuestos incluidos
Estándar Doble	\$3,388.00	Impuestos incluidos
Tarifas Plan con Desayuno Buffete		
Estándar Sencilla	\$4,150.00	Impuestos incluidos
Estándar Doble	\$4,250.00	Impuestos incluidos
Reservaciones: Tel.: (998) 8915427 / (998) 891 5422 Email: reservaciones@beachscape.com.mx reservaciones2@beachscape.com.mx Clave de reservación: IMCP 2024 Tarifa disponible hasta el 5 de agosto de 2024		

Hotel Aloft Cancún 5 min. caminando		
Tarifa Plan Europeo Sencilla / Doble	\$3,160.00	Impuestos incluidos
Tarifa Plan con Desayuno Continental Sencilla / Doble	\$3,410.00	Impuestos incluidos
Reservaciones: Tel.: (998) 848-99 00, ext. 213 / (998) 848- 9913 E-mail: reservations@aloftcancun.com.mx Clave de reservación: CONTADORES2024 Tarifa disponible hasta 15 días antes del evento (20 de octubre de 2024)		

Presidente Intercontinental Cancún Resort 6 min. caminando		
Tarifa Plan Europeo Clásica Sencilla / Doble	\$5,526.00	Impuestos y propinas incluidos
Tarifa Plan con Desayuno		
Clásica Sencilla	\$5,890.00	Impuestos y propinas incluidos
Clásica Doble	\$6,252.00	
Reservaciones: Tel.: 998 848 87 31 E-mail: cunhc-resvn@grupopresidente.com Clave de reservación: 1P Asamblea-Convención Nacional del IMCP 2024 Las tarifas y habitaciones quedan sujetas a disponibilidad hasta el 4 de octubre de 2024		



¡Últimos días!
Cuota temprana
\$15,500 más IVA
(vigencia al 28 de abril de 2024)

Informes e inscripciones:
jbmolina@imcp.org.mx
achavez@imcp.org.mx

Aliados:





Mensaje de la Presidencia

Apreciables lectores, me resulta grato saludarlos por este medio, particularmente en esta ocasión, para compartir con todos ustedes la presentación de una edición de la revista *Contaduría Pública* muy especial para la profesión contable, en donde serán tratados diversos temas relacionados con las Normas Internacionales de Gestión de la Calidad (ISQM, por sus siglas en inglés) 1 y 2, desde la perspectiva siempre interesante de nuestros especialistas adscritos a la Vicepresidencia de Calidad de la Práctica Profesional.

Los artículos que han preparado abordan los aspectos más relevantes del proceso de implementación de las nuevas ISQM desde la óptica del monitoreo y corrección, justamente a un año de su aplicación a escala mundial.

Para todas las Firmas de Contadores Públicos la implementación representó un gran reto y compromiso a fin de estar en condiciones de asegurarse del adecuado cumplimiento de las disposiciones contenidas en las nuevas normas de gestión de la calidad, en beneficio de los clientes que reciben sus servicios profesionales.

El análisis desde la introspección de cada una de las estructuras de las diferentes Firmas y formas en las que cada una de ellas realiza la prestación de sus servicios profesionales, para estar en condiciones de emitir los resultados esperados por medio de los diferentes tipos de informes emitidos en cada una de las normatividades aplicables, privilegia la calidad en todo lo que hacemos.

El cambio de cultura con enfoque en la calidad e identificación de riesgos de cada Firma; la elaboración de un manual de gestión de la calidad, respaldado en políticas y procedimientos que permitan dar un adecuado seguimiento a cada etapa de los procesos

definidos para garantizar la ejecución de procesos confiables y bien sustentados, son justamente la base para fortalecer la nueva cultura de la Firma con evidencia clara del enfoque en la calidad.

Aspectos siempre imprescindibles que dan congruencia en el decir y el hacer, tales como la ética profesional, inversión en recursos tecnológicos y humanos, mejoras constantes en cada proceso, acompañado todo ello de capacitación técnica y de habilidades blandas, mejora constante en la generación de información y comunicación hacia todos los niveles de la Firma, son algunos de los temas que ha sido necesario involucrar en la definición de los mecanismos para la prestación de servicios profesionales.

Me siento muy comprometido con el impulso a este tema normativo que, si bien es obligatorio, debemos verlo desde la óptica de mejora constante y de la eficacia en nuestros procesos, lo cual provoca de manera directa una mejor experiencia profesional en beneficio de nuestros diferentes usuarios.

Estoy seguro de que este número de la revista *Contaduría Pública* será de consulta permanente para implementar medidas de mejora continua en sus Firmas. Nuestros clientes valoran y reconocen la experiencia, técnica profesional, ética y, por supuesto, el gran compromiso de otorgar servicios de alta calidad.

Deseo que tengan la oportunidad de disfrutar este ejemplar y aprovechar las reflexiones hechas por nuestros especialistas para mejorar sus prácticas profesionales.

Reciban siempre mi reconocimiento y un afectuoso saludo por representar tan dignamente a nuestra querida profesión contable.

C.P. PCFI HÉCTOR AMAYA ESTRELLA
PRESIDENTE DEL CEN DEL IMCP

 PRESIDENCIA_IMCP

Un Legado de Transformación e Innovación



¡Por 40 años impulsando sueños, transformando realidades y por ser la fuerza detrás del crecimiento de las MiPyMEs de México!



Marlene García
Directora General
de CONTPAQi®

René Torres
Cofundador y Presidente
de CONTPAQi®

www.contpaqi.com



COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL

C.P. PCFI Héctor Amaya Estrella PRESIDENTE
C.P. y PCCAG Ludivina Leija Rodríguez VICEPRESIDENTA GENERAL
C.P.C. y Dr. Rodolfo Servín Gómez VICEPRESIDENTE DE RELACIONES Y DIFUSIÓN
C.P.C. Francisco Javier Álvarez Mendoza VICEPRESIDENTE DE LEGISLACIÓN
L.C. y Mtro. Tomás Humberto Rubio Pérez VICEPRESIDENTE DE DOCENCIA
C.P. y PCCA Cornelio Rico Arvizu VICEPRESIDENTE DE SECTOR GUBERNAMENTAL
C.P.C. Miriam Fabiola Gutiérrez Muñoz VICEPRESIDENTA DE SECTOR EMPRESAS
C.P.C. y PCPLD Silvia Rosa Matus de la Cruz VICEPRESIDENTA DE PRÁCTICA EXTERNA
L.C.P. y PCFI Rolando Silva Briceño VICEPRESIDENTE DE FISCAL
C.P.C. Rafael García Gómez VICEPRESIDENTE DE ASUNTOS INTERNACIONALES
C.P.C. Luis Carlos Verver y Vargas Funes VICEPRESIDENTE DE APOYO A FEDERADAS
C.P.C. Rogelio Avalos Andrade VICEPRESIDENTE DE CALIDAD DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL
C.P. y PCCAG María de las Mercedes Cid del Prado Sánchez SECRETARIA
C.P.C. Juan Ignacio Oros Guerrero TESORERO
C.P.C. y M.I. Alberto Núñez Basulto PROTESORERO
C.P. y PCFI Enrique Hilario Olvera González VICEPRESIDENTE REGIÓN CENTRO
C.P.C. y PCCAG Daniel Oscar Echeverría Arceo VICEPRESIDENTE REGIÓN CENTRO-ISTMO-PENINSULAR
C.P.C. y Dr. Roberto Carlos Estrada Zavala VICEPRESIDENTE REGIÓN CENTRO-OCCIDENTE
C.P.C. y M.I. Obdulia Gómez Escareño VICEPRESIDENTA REGIÓN NORESTE
C.P.C. Guillermo Williams Bautista, MCIE, CRMA, CFE VICEPRESIDENTE REGIÓN NOROESTE
C.P.C. Mario Zavala Téllez AUDITOR DE GESTIÓN
C.P.C. Luis González Ortega AUDITOR FINANCIERO
C.P.C. y Mtra. Angélica Gómez Castillo DIRECTORA EJECUTIVA

GOBIERNO CORPORATIVO

C.P.C. Juan Martín Gudiño Casillas COMITÉ DE AUDITORÍA
C.P.C. Aída Orozco Torres COMITÉ DE FINANZAS
C.P.C. y M.I. Rogelio García Zambrano COMITÉ DE EVALUACIÓN Y COMPENSACIÓN
C.P.C. y PCFI Juan Carlos Esqueda Hampl COMITÉ DE PLANEACIÓN Y RIESGOS
COMITÉ UNIVERSITARIO

COMISIÓN DE REVISTA

Dr. Carlos Enrique Pacheco Coello PRESIDENTE
C.P.C. y C.I.C.P. María Margarita Aranda Martínez SECRETARIA
C.P. José Luis Burgos García
C.P.C. Mario Alberto Cuadras Álvarez
L.C. y M.F. Bernardo Alid Espinoza Urzúa
C.P.C. Héctor Ignacio Herrera Herrera
Dra. y C.P.C. Adriana Verónica Hinojosa Cruz
L.C. Magda Jaquelina Lara Gámez
C.P.C. Jorge Luis López Ayala
C.P.C. Francisco Javier Vázquez de la Cruz
Mtro. y PCFI Fidel Moreno de los Santos
C.P.C. Christian Natera Niño de Rivera
C.P.C. Armando Nuricumbo Ramírez
C.P.C. Francisco Javier Orozco Bendímez
Lic. César Adrián Oyervides Vaquera
C.P. y Dr. Moisés Alcalde Virgen
C.P.C. Sergio Quezada Quezada
L.C.P. Alma Elisa Ramírez Cano
C.P. Virginia Rangel Bravo
C.P.C. y E.F. Héctor Vázquez González
L.C. y M.D.F. Víctor Vergara Oviedo

C.P.C. Rogelio Avalos Andrade COORDINADOR DE DOSSIER

ABRIL 2024

EDITORIAL

Margarita Amalia Carreón Castany
GERENTE EDITORIAL
Eugenio Alejandro Cruz Sánchez
COORDINADOR DE DISEÑO
Norma Berenice San Martín López
COORDINADORA EDITORIAL
María Antonieta Oliver Morales
FORMACIÓN Y DISEÑO
Nicolás Martín Centeno Bañuelos
y Rubén Lara Corona
CORRECCIÓN DE ESTILO
Christian Alejandro Vera Ríos
ASISTENTE EDITORIAL
Luis Antonio González Landazábal,
Diana Saraí Pineda Gámez,
Belén Gil Carmona,
María Antonieta Oliver Morales
y Marcos Agustín Serrano
ANUNCIOS IMCP
Juan Manuel Nava Labastida
PRODUCCIÓN
Shutterstock® Images
Unsplash
BANCO DE IMÁGENES
Novelty Printec
IMPRESIÓN

COMERCIAL

José Luis Perea Hernández
55 1002 1199
jpereah@imcp.org.mx
PROMOTOR UNIVERSITARIO
Laura Ofelia Briseño Guadarrama
55 7358 4397
tienda.linea@imcp.org.mx
EJECUTIVA DE TIENDA EN LÍNEA

Contaduría Pública® es una publicación mensual editada por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C. (IMCP). Domicilio en: Bosque de Tabachines 44-2, Fracc. Bosques de las Lomas, 11700, Ciudad de México, Tel. 55 5267 6400, www.imcp.org.mx. Editora responsable: En trámite. Reserva de derechos al uso exclusivo 04-2022-041813554000-203, ISSN (versión digital) 2594-1976, Reserva de derechos al uso exclusivo 04-2021-050314063400-102, ISSN (versión impresa) 1870-4883, otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Licitud de título No. 1721 y Licitud de Contenido No. 995, ambos otorgados por la Comisión Calificadora de Publicaciones y Revistas Ilustradas de la Secretaría de Gobernación. Autorización como publicación periódica por el Servicio Postal Mexicano No. 0130972 con fecha 28 de septiembre de 1972.

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 2024 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.

Por ti Contador YO SIIGO

En Siigo Aspel comprendemos tus desafíos diarios y estamos para acompañarte y ofrecerte una solución completa que revolucionará tu profesión!



Nube



COI



Partners

La comunidad de contadores más grande y exclusiva de México, en donde podrás disfrutar:

- ✓ Lleva múltiples contabilidades de manera automática.
- ✓ Toma decisiones financieras en minutos.
- ✓ Accede a la información de tus clientes desde cualquier lugar.
- ✓ Actualizaciones en temas contables y fiscales GRATUITAS.
- ✓ Membresías de CIINIF para que potencies tu profesión contable.
- ✓ Bonificaciones y capacitaciones como recompensa a tu trabajo.
- ✓ Y mucho más

Únete a esta nueva experiencia y déjanos ser parte de tu historia de éxito

¿Quieres descubrir todo lo que tenemos para ti?

Escanea este código y conócelo
o llámanos al 834 358 0001



www.siigoaspelmexico.com

CONTENIDO

DOSSIER

16 Recomendaciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Calidad

12 El IMCP a la vanguardia
Semblanza de nuestra trayectoria hacia la calidad

24 Triunfos y desafíos en su diseño e implementación

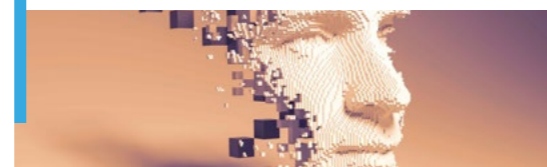
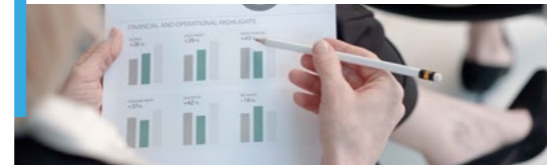
20 Gestión de la calidad
Bases para la permanencia de las Firmas de Contadores Públicos

32 Retos en la implementación del SGC

28 Relevancia de la información y comunicación en las firmas

40 ¿Qué sigue una vez que se ha implementado el Sistema?

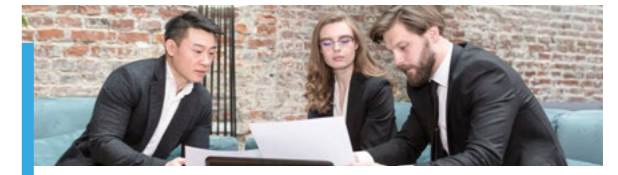
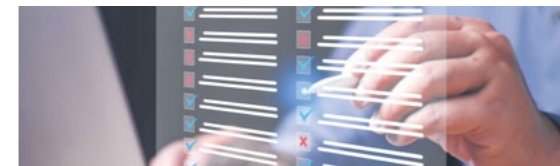
36 Introducción de la Norma Internacional de Gestión de la Calidad 2, *Revisiones de Calidad del Encargo*



Folio 12/2023-2024. IMSS. Determinación de la Prima de Riesgos de Trabajo 2024.
Folio 13/2023-2024. Dictamen Fiscal 2023. Efecto del Amparo 818/2023 resuelto en la SCJN en el trabajo del Contador Público Inscrito respecto del Incumplimiento de las disposiciones fiscales y aduaneras o de un hecho probablemente constitutivo de delito.
Folio 14/2023-2024. Junta de Honor 2023-2024 del IMCP | Presentación de integrantes.
Folio 15/2023-2024. Invitación al "IV Congreso Internacional Mujeres en el combate al Lavado de Dinero y Corrupción".

Folio 16/2023-2024. Designación de cargos | Integrantes de la Junta de Honor 2023-2024 del IMCP.
Folio 17/2023-2024. Presentación de constancia que acredita el cumplimiento de la Norma de Desarrollo Profesional Continuo ante el Infonavit.
Folio 18/2023-2024. Actualización de la ISSIF plantilla: Personas físicas.
Folio 19/2023-2024. Presentación en 2024 de la constancia que acredita el cumplimiento de la Norma de Desarrollo Profesional Continuo 2023 ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

46 Acciones remediales



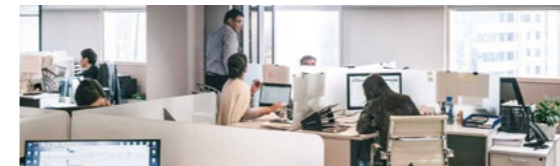
MISCELÁNEO

54 Consideraciones contables relacionadas con el cambio climático

50 La primera evaluación de la efectividad del Sistema



66 Mi primera clase



58 Seguridad Social 4G para México



72 ¿La pobreza es solo por el COVID?



74 NUESTRO INSTITUTO



COMISIONES

76 SÍNDICOS Deducciones personales para las personas físicas

77 IMCE Índice de febrero

78 AMDAD Perspectivas de fiscalización 2024

COLUMNAS

80 TEMAS SELECTOS PARA PYMES "Porque también soy tu jefe" ¿Es posible convertirte en el jefe de tus seres queridos?

82 VANGUARDIA CONTABLE El impacto de la falta de atracción de talento a la profesión contable

A un año de la adopción de las Normas Internacionales de Gestión de la Calidad



Integrantes de las comisiones que conforman la Vicepresidencia de Calidad de la Práctica Profesional

En esta ocasión, tenemos la oportunidad de compartir con todos ustedes un ejemplar muy especial de la revista *Contaduría Pública*, en donde abordamos algunos temas relevantes relacionados con las nuevas Normas Internacionales de Gestión de la Calidad (NIGC) 1 y 2, y la recién emitida Norma de Revisión de Gestión de la Calidad para las Firmas que realizan Auditorías o Revisiones de Estados Financieros u Otros Encargos de Aseguramiento o Servicios Relacionados (NRGC).

Si bien el tema de calidad no es un concepto nuevo para nuestra profesión, es valioso reconocer que el proceso de entendimiento y aceptación por parte de todas las Firmas de nuestro país no ha sido nada fácil, ya que, precisamente, las diferentes estructuras de las

Firmas en cuanto al número de socios, composición de cada una de ellas, es decir, el número de integrantes de sus equipos de trabajo, variedad respecto al tipo de compromisos que son atendidos y los diferentes usos que se dan a los informes emitidos, así como la complejidad de las empresas que son atendidas, por mencionar algunos de los aspectos más relevantes, han provocado que las Firmas de manera paulatina vayan implementando su Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) y fortaleciendo sus políticas y procedimientos para mejorar el nivel de calidad en sus procesos de trabajo y para cada uno de sus encargos.

Abordamos diversos temas de interés que le permitan al lector conocer con mayor detalle el nivel de liderazgo que ha tenido nuestro Instituto Mexicano de Contadores Públicos respecto al nivel de

adopción de estas normas y las acciones realizadas para apoyar el plan de adopción e implementación de las Normas de Gestión de la Calidad y la Norma de Revisión de Gestión de la Calidad. Es necesario recordar que la implementación y el proceso de monitoreo y corrección han tenido plazos específicos que han vencido en diciembre de 2022 y diciembre de 2023, respectivamente; fechas en las que todas las Firmas debieron concluir las acciones necesarias para fortalecer su Sistema de Gestión de la Calidad por medio de sus políticas y procedimientos de tal forma que tengan la posibilidad de asegurar un proceso exitoso de implementación, pero sobre todo de su funcionamiento.

Sin lugar a dudas, el proceso representó un gran desafío para todas las Firmas.

Estamos entusiasmados por el momento tan importante que estamos viviendo ahora que ha concluido el primer ejercicio de revisión del sistema, pero sobre todo por la madurez que representa este proceso y que garantiza a la comunidad de negocios, el progreso y mejora continua que nos distingue como profesión organizada. Ahora fortalezcamos nuestros procesos internos y externos de difusión para compartir dichos esfuerzos en beneficio de los usuarios de nuestros servicios profesionales.

Los invitamos a continuar fortaleciendo la imagen profesional de la Contaduría Pública en beneficio de la sociedad.

C.P.C. Rogelio Avalos Andrade
Vicepresidente de Calidad de la Práctica Profesional del IMCP

El IMCP a la vanguardia

Semblanza de nuestra trayectoria hacia la calidad

C.P.C. y MTRO. ROGELIO AVALOS ANDRADE
Vicepresidente de Calidad de la Práctica Profesional del IMCP
Director de Riesgos y Calidad
en Baker Tilly México
vp.cpprofesional.2023-24@imcp.org.mx

Síntesis

La International Federation of Accountants (IFAC), desde su creación en 1977 y en su búsqueda de agrupar miembros y asociaciones alrededor del mundo, aceptó como integrante al Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP) ese mismo año; es decir, hemos sido miembros de la IFAC por 46 años. Y justamente por ahí del año 2003, la IFAC estableció el Programa de Cumplimiento para Miembros de los requisitos establecidos en las Declaraciones de Obligaciones de los Miembros (DOM o Statements of Membership Obligations). Hoy las DOM son reconocidas como los puntos de referencia internacionales para organizaciones profesionales de contabilidad creíbles y de alta calidad, pues tienen la experiencia necesaria para servir al interés público y satisfacer las demandas del mercado.

Los antecedentes a escala global

No podemos olvidar los sucesos trascendentales de escándalo en el ambiente económico y de los negocios durante el inicio del presente milenio (más de 20 años ya), en donde algunos fuimos testigos de esos grandes emporios empresariales que anunciaban su cierre por disrupciones financieras significativas en los EE.UU. y Europa, lo cual generó una enorme preocupación por el gran público inversionista y otras partes del interés público. Fue entonces cuando los ojos del mundo empezaron a virar dirigiendo las miradas hacia el actuar de los auditores externos y a cuestionar su desempeño y cumplimiento profesional en el contexto de la normatividad, las leyes y regulaciones que en aquel momento estaban en vigor.

Es, de la profesión contable, conocido el organismo que fue creado a consecuencia de estos eventos y que inició un sistema de vigilancia sobre el actuar profesional de los auditores externos de entidades listadas en las bolsas de valores de los EE.UU.; el Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB), que se creó en 2002 por la entonces reciente Ley Sarbanes-Oxley.

En otras latitudes, unos años después, y bajo la misma reacción en cadena de preocupación generada por esos y otros escándalos financieros que continuaron presentándose, se crea en 2005 el Public Interest Oversight Board (PIOB), cuyo objetivo es garantizar que las actividades de la International Federation of Accountants (IFAC) y los diferentes consejos de normas profesionales respaldados por esta, respondan, en el ejercicio del establecimiento de dichas normas, al interés público a escala mundial. La conformación de este Consejo surgió también como parte de la necesidad de

reformular la gobernanza con la cual se dirigía la IFAC en ese entonces y como consecuencia de los eventos comentados.

Por nombrar otro de los trascendentes cambios que generó este ambiente de escándalo e incertidumbre, nada menor, ya que la preocupación no dejó de persistir desde aquella época hasta la fecha, en 2006 la Unión Europea establece la aplicación obligatoria de las Normas Internacionales de Auditoría (NIA), emitidas por el IAASB (International Auditing and Assurance Standards Board) para las auditorías estatutarias en todos los países que la conforman; esta decisión se tomó seis años después en México cuando el IMCP promulga la adopción de estas normas internacionales para reemplazar las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas en México, emitidas en aquel tiempo por la Comisión de Normas y Procedimientos de Auditoría (CONPA).

Siguiendo con algo de historia para relacionarla con la destacada labor que ha realizado el IMCP dentro de este ámbito, la IFAC, desde su creación en 1977 y en su incursión de agrupar miembros y asociaciones alrededor del mundo, aceptó como miembro al IMCP ese mismo año; es decir, hemos sido miembros de la IFAC por 46 años. Y justamente por ahí del año 2003, la IFAC estableció el Programa de Cumplimiento para Miembros de los requisitos establecidos en las Declaraciones de Obligaciones de los Miembros, conocidas como las DOM (o Statements of Membership Obligations).

Las DOM son reconocidas como los puntos de referencia internacionales para organizaciones profesionales de contabilidad creíbles y de alta calidad en

que se enfocan y tienen la experiencia necesaria para servir al interés público y satisfacer las demandas del mercado. Recientemente, el Programa de Cumplimiento de Miembros de IFAC fue incluido por la Asociación de Organizaciones Internacionales para la Elaboración de Normas Efectivas de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) como un ejemplo de mejores prácticas de implementación en la elaboración de normas internacionales.

Los logros del IMCP

En una entrevista realizada el año pasado a Manuel Arias, Vicedirector de la IFAC para Latinoamérica, le preguntamos sobre su percepción del IMCP en el cumplimiento de las DOM frente a otros miembros de la IFAC de países en condiciones semejantes:

El IMCP es un líder en la región y global, con gran tradición en materia normativa, editorial, certificaciones profesionales, de control de calidad, entre otras. Un prestigio y excelencia que viene siendo afianzado por más de 100 años. Es indudable el reconocimiento que tiene el Instituto en América Latina, el cual lo confirmo en cada viaje a la región, donde la gran mayoría de profesionales confirman que aprendieron de los libros del Instituto y por su trabajo en traducciones. A nivel global, el IMCP es el único país de América Latina, con excepción de Brasil, que consistentemente ha influenciado a la profesión a nivel global, particularmente con las nominaciones de profesionales mexicanos para servir en diferentes juntas globales.

En lo relacionado al Programa de Cumplimiento de Miembros de IFAC el IMCP es un líder regional. Siempre me gusta resaltar que el IMCP tuvo un miembro fundador del Panel Asesor de Cumplimiento de IFAC con Manuel Sánchez y Madrid, quien después fue remplazado por nuestro amigo que extrañamos tanto, Antonio Flores Fernández (QEPD).

[...]

Es tan alto el nivel de cumplimiento, particularmente en la región, que IFAC junto con la Asociación Interamericana de Contabilidad invitó al IMCP para explicar su trabajo en el sistema de revisión de la calidad en las auditorías y las normas internacionales de educación, para que fuera un ejemplo regional para ser replicado. Estas presentaciones son de acceso público y están en el canal de YouTube de IFAC. Va a ser muy importante para el IMCP, continuar con un papel más activo en la región para contagiar positivamente a los profesionales y otras organizaciones profesionales en la región, quienes siguen viendo al IMCP como una fuente de referencia.

No me queda más que destacar lo que el IMCP, por medio de la Vicepresidencia de Calidad de la Práctica Profesional, ha logrado también en la implementación de un sistema de vigilancia sobre la práctica de auditoría y aseguramiento; si bien, no a consecuencia de los eventos globales que le dieron origen en otras partes del mundo, sí debido al compromiso que tiene como miembro de la IFAC en el cumplimiento de las DOM, en particular de la DOM 1. Aseguramiento de la Calidad (SMO 1. Quality Assurance), de donde nació la Norma de Revisión del Sistema de Control de Calidad (NCC); ahora, la recientemente promulgada Norma de Revisión de Gestión de la Calidad para las Firmas que realizan Auditorías o Revisiones de Estados Financieros u Otros Encargos de Aseguramiento o Servicios Relacionados (NRGC o Norma de revisión), modificada como resultado de la promulgación y adopción en México de las Normas Internacionales de Gestión de la Calidad (NIGC), emitidas por el IAASB.

Asimismo, en estos últimos años hemos sido muy favorecidos para colaborar con la IFAC, o mediante su intervención, en diferentes eventos y proyectos tanto de la región latinoamericana como global, tales como:

- Participación en el Foro de Firmas en la ciudad de Nueva York donde tuvimos un espacio para presentar la práctica y organización profesional contable en México.
- Reuniones de colaboración y mejora para el sistema de revisión de calidad en Honduras con los distintos Colegios organizados, la Junta Técnica de la Profesión Contable y la Comisión Nacional de Bancos y Seguros, con la participación de representantes de IFAC y USAID.
- Participación en el Congreso Internacional de Normas de Información Financiera en Costa Rica con el tema de la calidad en la práctica profesional.
- Reunión con representantes de IFAC para dar nuestra opinión y retroalimentación sobre las posibles mejoras a la DOM 1, en proceso de actualización, con base en nuestra experiencia de implementación en México.

Asimismo, compartimos la siguiente línea cronológica de tiempo sobre las principales actividades y logros en las que el IMCP ha incursionado para establecer un sistema de revisión de la calidad:



Por último, tenemos retos por enfrentar. Con la recomendación de la IFAC, el IMCP ha avanzado en todas las áreas de cumplimiento, quedando una oportunidad para terminar de unificar el sistema de investigación y disciplina de las Federadas y sus asociados (bajo la DOM 6. *Investigación y Disciplina*), por lo que estaremos encaminando los esfuerzos hacia un sistema que permita la clara identificación de incumplimientos de la normatividad de calidad establecida, mediante la homologación de los estatutos de las Federadas y las funciones de sus Juntas de Honor, para establecer medidas disciplinarias homologadas y consistentes en caso de incumplimientos a los pronunciamientos en materia de calidad para los asociados al IMCP por medio de sus Federadas. ☞

Recomendaciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Calidad

L.C.P.C. CIPRIANO FERNÁNDEZ MAYA
Integrante de la Comisión Administradora de Calidad del IMCP
Socio de A&A Asesores Internacionales, S.C.
c.fernandez@aainternational.com.mx

Síntesis

Los Contadores Públicos que desarrollan encargos de auditoría o revisión, de atestiguamiento u otros servicios relacionados han tenido que ir cambiando sus políticas y procedimientos en sus procesos de trabajo, de tal manera que garanticen su cumplimiento con las Normas Internacionales de Gestión de la Calidad (NIGC) 1 y 2, por medio de un Sistema de Gestión de la Calidad (SGC). ¿Pero cómo saber si el SGC implementado (o por implementar) aborda adecuadamente la naturaleza y circunstancias de la práctica del Contador Público?

Algunas recomendaciones en el análisis e identificación de los riesgos y su valoración y respuesta

Teniendo en cuenta el proceso de valoración de riesgos que es un nuevo componente, vemos tres ejemplos de cómo abordar los riesgos identificados y sus respuestas, para algunos objetivos de calidad:

Objetivo	Política existente	Análisis e identificación del riesgo	Respuesta al riesgo
El personal es desarrollado y tiene la competencia y capacidad para realizar encargos de calidad de manera consistente (Recursos humanos)	Se tiene una política en donde el comité de capacitación se encarga de realizar el calendario de los cursos y los mismos son enviados al Colegio correspondiente para ser considerados para la NDPC por ser capacitadora externa.	Se ha observado que los cursos tienen cambio de expositor, la ponencia no cumple con el objetivo, los colaboradores de todos los niveles participan en todos los cursos y en ocasiones no entienden el tema desarrollado. El personal que realiza los encargos puede no estar capacitado correctamente y, en consecuencia, la calidad en los encargos se ve afectada.	Revisar al personal asignado como expositores y el material preparado para los cursos. Realizar un perfil de puestos que permita identificar las necesidades de cada nivel dentro de la Firma. Desarrollar un cuestionario para aplicar al finalizar los cursos, para identificar áreas de oportunidad y mejora.



Objetivo	Política existente	Análisis e identificación del riesgo	Respuesta al riesgo
Se obtienen, mantienen y utilizan los recursos intelectuales adecuados para permitir la realización consistente de encargos de calidad (Recursos intelectuales)	Se tiene una política en donde se describe que se tienen que adquirir las NIF cada año tanto en versión impresa como en e-book.	Efectivamente se adquieren las NIF al menos una vez al año, pero el personal desconoce dónde se tienen, cómo y a quién solicitarlas. No todo el personal conoce las claves de acceso para ingresar al e-book. El personal que desempeña los trabajos de auditoría puede no tener claro cómo auditar los rubros que componen los estados financieros respecto de las normas de valuación, presentación y revelación bajo las NIF.	Al momento de adquirir las NIF, enviar un correo a todos los colaboradores del área de auditoría, indicando su disponibilidad, indicando su acceso o ubicación (cómo se pueden obtener), incluido el acceso a carpetas compartidas en la nube para acceder a e-book.
Las necesidades de recursos, incluidos los recursos financieros, se planifican... con el compromiso de la Firma con la calidad (Gobierno Corporativo y Recursos tecnológicos)	Se tiene una política que todos los colaboradores que realizan encargos de auditoría deben contar con una computadora, a su nombre, con usuario, clave y los programas mínimos para poder desarrollar su trabajo.	Algunos colaboradores tienen computadoras deterioradas (pantalla rota, el cable roto, no funciona la pila), o los programas instalados no funcionan correctamente. Los tiempos para desarrollar la auditoría pueden sufrir retrasos significativos por fallas y mal funcionamiento de los equipos de cómputo (máquinas que se apagan, fallas eléctricas, licencias caducas y otras instancias).	Procedimiento del área de TI para que revise periódicamente todas las computadoras y solicitar nuevas adquisiciones conforme al presupuesto aprobado por la dirección de la Firma. Instruir al personal profesional de comunicar al área de TI sobre cualquier problema con su equipo de cómputo (implementar procedimiento de "tickets" o comunicación directa con el área de TI).

Para la identificación de riesgos o aquello que “puede salir mal”, que afecte de manera adversa el logro de cada objetivo de calidad, se pueden utilizar algunas herramientas que ayuden a este fin:

- **Diagrama de Pareto:** para identificar qué riesgos merecen atención, el principio de Pareto nos indica que 80% de los problemas se resuelven analizando algunos procesos (20%) en lugar de analizar el 100%. Por ejemplo, si se omite la obtención y firma de un contrato de trabajo (o carta convenio), pero en el historial de la Firma no se han tenido demandas (en su mayoría), se puede enfocar la respuesta en consultar abogados para el desarrollo apropiado del contrato y cubrir apropiadamente los riesgos implicados; en cambio, si no se tiene un acceso apropiado por parte del personal profesional para consultar las NIF por falta, incluso, de una inversión apropiada para obtener este recurso intelectual, claramente el riesgo es la falta de capacidad y la mala calidad con la que se van a revisar algunos rubros de los estados financieros.
- **Diagrama causa y efecto:** facilita la identificación de la causa del riesgo. Esta herramienta nos ayuda a identificar la causa principal de lo que puede salir mal; como en el ejemplo de la capacitación deficiente, el Comité de Capacitación puede no invertir el tiempo necesario en analizar a los expositores, su experiencia o su disponibilidad para ser sustituidos (quizá por otros sin experiencia para ser expositores). Una vez analizada la causa se tiene que dar respuesta a estos riesgos y asegurar que se aborden adecuadamente para mitigar el riesgo en el SGC.

Recordemos que los objetivos de la implementación de un SGC conforme a la NIGC 1 son:


- Proporcionar una seguridad razonable de que la Firma y su personal cumplen con sus responsabilidades, de conformidad con las normas profesionales y con los requisitos legales y reglamentarios aplicables.
- Emitir informes adecuados en las circunstancias, conforme a dichas normas profesionales y requisitos legales y reglamentarios aplicables.

Una vez implementadas las respuestas, se tiene que vigilar su efectividad; la NIGC 1 considera que para esta labor no es necesario esperar un año, sino que se pueden ir haciendo revisiones de seguimiento y corrección una vez puestas en marcha las respuestas.

Conclusión

Quizá los retos de mayor satisfacción que enfrentan los Contadores Públicos son tener la habilidad de transmitir a su equipo de trabajo el “cómo deben desarrollar sus procesos de trabajo, de acuerdo con los cambios que se viven a escala mundial”, y ser un líder que sea capaz de encontrar la forma para que se cumplan con los procedimientos a seguir y cumplir con las disposiciones fundamentales del IMCP, entre ellas, las NIGC.

Particularmente, para la implementación del SGC se tienen que identificar, analizar y apoyarse en las herramientas que mejor se adapten a la naturaleza y circunstancias de cada Firma.

La calidad debe ser un compromiso de todos los Contadores Públicos para seguir generando confianza en la sociedad a la cual se prestan los servicios. 

“
La calidad debe ser un compromiso de todos los Contadores Públicos para seguir generando confianza en la sociedad a la cual se prestan los servicios

Reconocimiento *Empresas Excepcionales* para el IMCP



El 20 de febrero de 2024 el Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C. obtuvo el reconocimiento “Empresas Excepcionales” que otorgan el Consejo Coordinador Empresarial, el Consejo de la Comunicación y el Instituto para el Fomento a la Calidad, en la categoría: Impulso a la transparencia, en un evento realizado en el Club de Banqueros.



¡Revive los momentos más emotivos de esta entrega!
Escanea el código QR

Gestión de la calidad

Bases para la permanencia de las Firmas de Contadores Públicos



C.P.C. CATALINA MEJÍA BALCÁZAR
 Presidenta de la Comisión Administradora de Calidad del IMCP
 Socia de auditoría en Despacho Manuel Durán Silva, S.C.
 cmb@duransilvasamano.com

“Implementar sistemas de gestión de calidad con altos estándares internacionales, nos permitirá contribuir a la credibilidad de nuestros servicios ante la sociedad, en la satisfacción de nuestros clientes, así como a la permanencia de nuestra Firma”.

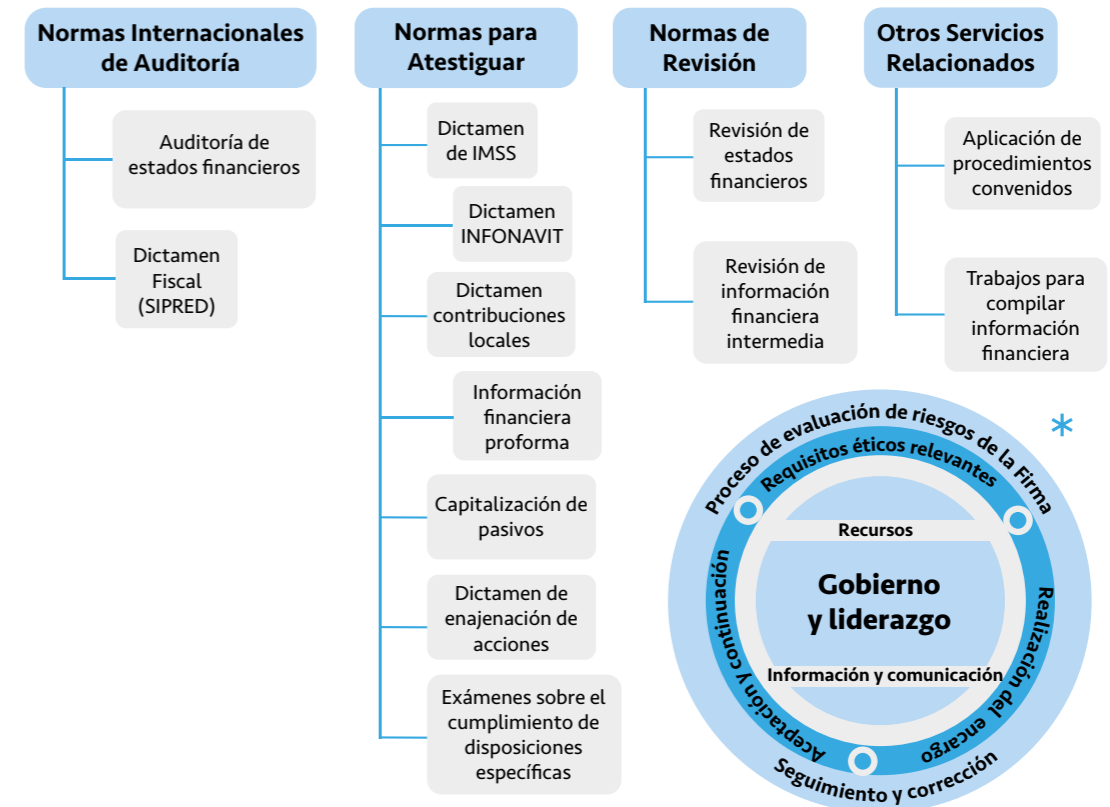
Síntesis

La adopción de las Normas Internacionales de Gestión de la Calidad (NIGC) ha obligado a las Firmas a aplicar sistemas de gestión de calidad que les están permitiendo mejorar sus políticas y procedimientos, lo cual ha propiciado incrementar la calidad de los trabajos que llevan a cabo en materia de auditoría de estados financieros; dictámenes fiscales, del IMSS e INFONAVIT, etc.; revisión de estados financieros y otros servicios relacionados. Lo anterior, posibilitará el fortalecimiento de las Firmas y la continuación de estas en el escenario contable nacional.

Sin duda, nuestra profesión se ha convertido a lo largo de los años en una de las más evaluadas y vigiladas constantemente por reguladores y autoridades, actividad que también es observada (y posiblemente criticada) por la sociedad, no solo en nuestro país, sino en el resto del mundo; el entorno cambiante y global en el que nos desempeñamos como profesión se vuelve cada vez más exigente y retador, y en esta ocasión no podría ser la excepción con la adopción en nuestro país de las Normas Internacionales de Gestión de la Calidad (NIGC), obligatorias en su aplicación para los profesionales que desempeñan encargos, entre otros, relacionados con la aplicación de las Normas Internacionales de Auditoría, las normas de revisión y para atestiguar y aquellas para otros servicios relacionados.

Bajo esta clasificación normativa, los encargos más comunes que realizan las Firmas y profesionales independientes, y que están en el alcance de la obligatoriedad de las NIGC (cualquiera de estos) se muestran en la figura 1.

Figura 1. Encargos que efectúan las Firmas y Contadores independientes en el marco de las NIGC



La NIGC 1 requiere que las Firmas incorporen en sus actividades diarias seis componentes (de los ocho que establece la Norma*) para que interactúen entre ellos de manera lógica y flexible, entrelazados y centrados en el logro de los *objetivos de calidad* de la Firma, con un enfoque proactivo y personalizado dependiendo de la estructura y tamaño de la Firma, del tipo de encargos que realiza y del tipo de clientes que maneja (tamaño, industria, requerimientos de informe, etc.). Debe iniciarse con la *identificación de los riesgos* a los que puede estar sujeta la Firma que podrían impedir el logro de los objetivos de calidad y definiendo una *respuesta* para abordar estos riesgos; dichos objetivos de calidad se establecen en la NIGC 1 para estos seis componentes, que son:

- Gobierno Corporativo y liderazgo.
- Requerimientos de ética aplicables.
- Aceptación y continuidad de las relaciones con clientes y de encargos específicos.
- Realización del encargo.
- Recursos humanos, tecnológicos e intelectuales.
- Información y comunicación.

La NIGC 1 también requiere que el Gobierno Corporativo y el liderazgo de la Firma sean más vivenciales que teóricos, que se manifieste claramente su responsabilidad y rendición de cuentas sobre el Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) de la Firma, y se involucre activamente en la identificación y necesidad de todos los recursos, que van desde los humanos, tecnológicos hasta los intelectuales, que puede requerir la Firma para operar, que contribuyan a la realización de encargos de calidad y que busque cómo efficientarlos para el logro de los objetivos de calidad del SGC de la Firma.

En este sentido, la *información y comunicación*, como uno de los componentes para gestionar la calidad, deberá representar un mecanismo interno que favorezca la creación de un entorno que transmita y apoye a los equipos de trabajo para la *realización de encargos* de calidad de una manera consistente y crearles conciencia de sus obligaciones y responsabilidades dentro del SGC, incluidas las competencias, conocimiento y habilidades que deben obtener y/o desarrollar; todo lo anterior dirigido desde el Gobierno Corporativo y los líderes de la Firma. Por otro lado, un buen manejo de la comunicación externa permite a las Firmas presentarse ante el interés público y ostentar que su gestión de la calidad al interior de su Firma está debidamente respaldada con un sistema implementado en cumplimiento de las NIGC.

Es importante mencionar que el SGC busca una seguridad razonable de que esté operando de manera efectiva en el logro de sus objetivos de calidad y no a un nivel absoluto, ya que existen limitaciones inherentes por el hecho de que quienes dirigen y toman las decisiones, cualesquiera que estas sean, son por juicio humano y podrían no ser correctas en algún momento de acuerdo con las circunstancias; por lo tanto, será vital mantener un nivel, adecuado de juicio profesional al diseñar y definir el conjunto de respuestas

que conformen el SGC, que posteriormente permita identificar una deficiencia, conducta inapropiada del personal o fallas en las respuestas de algún otro componente.

Otro componente importante dentro la gestión de la calidad que sirve de base para la permanencia de la Firma es la *Aceptación y continuidad de las relaciones con clientes y de encargos específicos*, es el punto de partida para analizar el tipo de entidad, sea persona física o moral, que requiera alguno de los servicios de la Firma, ya sea un cliente nuevo o recurrente, debemos evaluar de manera objetiva por cada uno de los servicios si este representa o no un riesgo para la Firma. Se evalúa el sector al que pertenece, la integridad de sus socios, si la Firma cuenta con los recursos humanos, tecnológicos e intelectuales suficientes y adecuados para desarrollar el encargo con calidad y de conformidad con las normas profesionales aplicables. Este análisis deberá mostrar con claridad si la aceptación del compromiso es coherente con las respuestas definidas para los riesgos identificados, es decir, con las políticas y procedimientos previamente definidos en el SGC. Lo anterior implica un nivel de involucramiento apropiado de los líderes de la Firma para la aceptación y continuidad con los clientes, ya que derivado de una mala decisión en la aceptación de un cliente podría ponerse en riesgo la permanencia de la Firma.

La gestión de la calidad ayuda a tener un mejor control de los procesos internos de la Firma, desde un enfoque basado en procesos interconectados; por lo tanto, una cultura de calidad basada en los ocho componentes y en el principio de la mejora continua sin tener que esperar a que se concluya un ciclo de seguimiento y corrección sino hacerlo en cuanto sea detectada la necesidad o riesgo de que algún proceso o procedimiento debe ser actualizado. Así se manifiesta que la verdadera gestión de la calidad no se encuentra representada en la cantidad de políticas y procedimientos, sino en la capacidad de lograr los objetivos de calidad de la Firma.

La gestión de la calidad como base para la permanencia de la Firma se fundamenta en que las personas que ejecutan y toman las decisiones tienen el conocimiento suficiente y adecuado, así como los recursos para el trabajo por desempeñar, de acuerdo con las circunstancias, lo cual permite incrementar la confianza de los clientes y ser reconocidos por la sociedad, autoridades y reguladores como una Firma de calidad que agrega valor.

A manera de conclusión es relevante tener en cuenta que el SGC que presenta la NIGC 1 permite establecer los objetivos de calidad, identificar y valorar los riesgos de calidad e implementar respuesta para abordar los riesgos valorados, permitiendo gestionar la calidad de manera eficaz, conforme a la naturaleza, las circunstancias y los encargos de la Firma. La gestión de la calidad es una estrategia para impulsar la competitividad y desarrollo de la Firma, de modo integral, debido a que las actividades que se realizan en conjunto buscan el logro de los objetivos de calidad de la Firma, generando confianza y seguridad razonable a sus clientes de forma transversal.

Promover la gestión de la calidad representa una gran oportunidad para institucionalizar los procesos de una Firma, mejorar el entendimiento de las necesidades de los clientes, el posicionamiento y, sobre todo, la permanencia de la Firma en el transcurso de los años.☞



La NIGC 1 también requiere que el Gobierno Corporativo y el liderazgo de la Firma sean más vivenciales que teóricos



El SGC busca una seguridad razonable de que esté operando de manera efectiva en el logro de sus objetivos de calidad

Triunfos y desafíos en su diseño e implementación



C.P.C. RODOLFO EDUARDO MENDOZA VICTORICA
Integrante de la Comisión Administradora
de Calidad del IMCP
Socio de RSM Bogarín
rodolfo.mendoza@rsmmx.mx

Síntesis

La Gestión de la Calidad involucra la evolución de una dirección reactiva a una proactiva, lo cual significa que el sistema se enfoca en la prevención de deficiencias y la mejora continua centrada en la mejora constante y satisfacción del cliente. El cambio envuelve la implementación de procesos de control precisos, la recopilación y el examen de datos para tomar decisiones fundamentadas, la participación de todos en la identificación y solución de problemas, así como el establecimiento de propósitos y metas de calidad medibles en las Firmas de Contadores.

Introducción. Del Control a la Gestión de la Calidad

La Gestión de la Calidad implica una transición de un enfoque reactivo a uno proactivo. Esto significa que, en lugar de simplemente reaccionar ante los problemas de calidad a medida que surgen, el sistema se enfoca en la prevención de deficiencias y la mejora continua. Este cambio incluye la implementación de procesos de control más estrictos, la recopilación y el análisis de datos para la toma de decisiones fundamentadas, la participación de los colaboradores internos y externos en la identificación y solución de problemas y el establecimiento de objetivos y metas de calidad medibles en las Firmas de Contadores.

En resumen, el cambio de control a gestión impulsa el Sistema de Gestión de la Calidad hacia una mentalidad proactiva, centrada en la mejora constante y la satisfacción del cliente.

Triunfos y desafíos en el diseño e implementación del Sistema de Gestión de Calidad

La implementación de la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1 puede experimentar altibajos y presentar triunfos y desafíos. Algunos desafíos comunes incluyen la resistencia al cambio, la

complejidad en la adaptación de procesos existentes y la necesidad de una capacitación extensa y costosa.

Los triunfos suelen proceder de la mejora en la eficiencia operativa y el cumplimiento con las normas profesionales, leyes y reglamentaciones aplicables. Por otro lado, los fracasos pueden deberse a una mala planificación, falta de compromiso de la alta dirección o una comprensión inadecuada de los requerimientos de la norma; por lo anterior, la revisión continua y la adaptación constante son esenciales para superar obstáculos y lograr una implementación exitosa en un tiempo razonable, de acuerdo con la naturaleza, tamaño y tipo de la práctica profesional.

La NIGC 1, que se refiere al Sistema de Gestión de la Calidad para las Firmas de auditoría, establece estándares y directrices para asegurar la calidad de los servicios de aseguramiento, incluyendo auditorías, revisiones y otros trabajos relacionados. A continuación, comparto algunos ejemplos sobre los éxitos y desafíos asociados con la implementación de un Sistema de Gestión de Calidad basado en la NIGC 1.

Ejemplos de triunfos

1. *Mejora de la calidad en los encargos de auditoría.* La implementación efectiva de un Sistema

de Gestión de la Calidad basado en la NIGC 1 conduce a una mejora significativa en la calidad de los servicios de aseguramiento prestados por la Firma.

2. *Aumento de la confianza de los clientes.* La adopción de prácticas de gestión de calidad sólidas y de conformidad con la NIGC 1 genera confianza en los clientes, lo que puede resultar en una mayor retención de clientes y la atracción de nuevos negocios.
3. *Cumplimiento normativo.* Un Sistema de Gestión de la Calidad bien diseñado ayuda a la Firma a cumplir con las leyes y reglamentaciones, y requerimientos normativos aplicables establecidos por organismos de supervisión, regulación y autoridades.

Ejemplos de desafíos

1. *Costos de implementación.* La puesta en marcha de un Sistema de Gestión de la Calidad conforme a la NIGC 1 puede implicar costos significativos en términos de recursos, capacitación y tecnología, lo que puede representar un desafío económico para algunas Firmas de Contadores.

2. *Resistencia al cambio.* La implementación de nuevos procesos y controles de calidad puede encontrar resistencia por parte de ciertos miembros del personal y directivos, lo que dificulta el cambio cultural necesario para adoptar plenamente el sistema.
3. *Mantenimiento de la efectividad a largo plazo.* Si se asegura que el Sistema de Gestión de la Calidad siga siendo efectivo en el tiempo y se adapte a los cambios en el entorno empresarial puede representar un desafío continuo para las Firmas de Contadores.

En resumen, la implementación de un Sistema de Gestión de la Calidad basado en la NIGC 1 ofrece una serie de beneficios significativos en términos de calidad, confianza del cliente, cumplimiento normativo y entregables adecuados, pero también puede presentar desafíos en cuanto a costos, resistencia al cambio, mantenimiento y consistencia de efectividad del sistema a mediano y largo plazo.

En el diseño e implementación de un Sistema de Gestión de la Calidad en una Firma de Contadores, se deben tomar en cuenta varias consideraciones importantes:

- La estandarización de procesos y procedimientos es esencial para garantizar la coherencia y la calidad en la prestación de los servicios y la realización de los encargos.
- La capacitación y el compromiso del personal son fundamentales para asegurar la adopción exitosa del Sistema de Gestión de la Calidad.
- La retroalimentación continua de los clientes y la medición de la satisfacción son elementos críticos para la mejora continua.
- Por último, la integración de tecnologías de información puede optimizar la eficiencia y la precisión en la prestación de servicios contables, lo que contribuye a la excelencia operativa y a la satisfacción del cliente.

La valoración de los riesgos, la información y comunicación, y el seguimiento y corrección

La valoración de los riesgos en el Sistema de Gestión de la Calidad, conforme a la NIGC 1 es de importancia capital:

- Ayuda a identificar, evaluar y gestionar los riesgos que puedan afectar la calidad de los servicios.
- Permite establecer controles internos, asegurar la relevancia de la información y garantizar que se tomen las medidas necesarias para mitigar los riesgos identificados.
- La correcta valoración de los riesgos facilita la toma de decisiones informadas, promueve la mejora continua y fortalece la confianza de los involucrados en el Sistema de Gestión de la Calidad.

En resumen, la valoración de los riesgos es esencial para garantizar el logro de los objetivos de calidad determinados y que las respuestas a los riesgos detectados relacionados con esos objetivos sean las adecuadas en la Firma.

La importancia de la *información y comunicación* en el Sistema de Gestión de la Calidad radica en varios aspectos fundamentales:


- *Transparencia en la información.* La comunicación efectiva facilita la transmisión clara y precisa de la información relacionada con la calidad, lo que contribuye a la transparencia en todas las actividades del sistema.
- *Coordinación y coherencia.* La comunicación adecuada asegura la coordinación y coherencia entre los diferentes procesos y actividades de gestión de la calidad, lo cual ayuda a evitar malentendidos y conflictos.
- *Retroalimentación constante.* La retroalimentación continua mediante la comunicación permite identificar áreas de mejora, corregir desviaciones y tomar medidas correctivas de manera oportuna.
- *Comunicación interna y externa.* La NIGC 1 enfatiza en la importancia de la comunicación, tanto interna (entre los empleados y departamentos) como externa (con clientes, proveedores y partes interesadas), promoviendo la comprensión mutua en el cumplimiento de políticas y procedimientos establecidos.
- *Gestión de riesgos.* La información obtenida y utilizada, y la comunicación efectiva son esenciales para la identificación, evaluación y gestión de riesgos relacionados con la calidad, lo que contribuye a la toma de decisiones informadas.

La *información y comunicación* en el Sistema de Gestión de la Calidad son esenciales para garantizar la eficacia, eficiencia y mejora continua de los procesos de calidad en una Firma de Contadores.

El *seguimiento y corrección* son aspectos fundamentales en el Sistema de Gestión de la Calidad según la NIGC 1. El *seguimiento* apoya a monitorear regularmente las actividades del sistema para garantizar su eficacia y cumplimiento. Esto se logra mediante la revisión de registros, la realización de auditorías internas y la recopilación de datos relevantes.

Por otro lado, la *corrección* apoya la acción de remediar cualquier desviación identificada durante el *seguimiento*. Esto implica la implementación de acciones correctivas y preventivas, así como la revisión continua de procesos para evitar la recurrencia de hallazgos y problemas.

Conclusión

La importancia del *seguimiento y corrección* radica en su capacidad para garantizar la mejora continua del Sistema de Gestión de la Calidad. Al identificar y abordar las deficiencias de manera oportuna, se puede fortalecer la eficacia del sistema y cumplir con los requerimientos de la NIGC 1, lo que a su vez contribuye a la satisfacción del cliente y la reputación de la organización. 

“ La importancia del seguimiento y corrección radica en su capacidad para garantizar la mejora continua del Sistema de Gestión de la Calidad

“ La valoración de los riesgos es esencial para garantizar el logro de los objetivos de calidad y que las respuestas a riesgos detectados relacionados con esos objetivos sean las adecuadas en la Firma

Relevancia de la información y comunicación en las firmas



C.P.C. ALEJANDRO SALVADOR RUIZ ONOFRE
Integrante de la Comisión Técnica de Calidad del IMCP
Socio de auditoría en EY México
alejandro.ruiz@mx.ey.com

C.P.C. Y PCCA ISRAEL NAVA ORTEGA
Integrante de la Comisión Técnica de Calidad del IMCP
Socio de Gossler, S.C. miembro de Crowe Global
israel.nava@crowe.mx

Síntesis

Las Normas Internacionales de Gestión de la Calidad incluyen un novedoso componente, denominado "Información y Comunicación", que contiene objetivos de calidad que las Firmas deben tomar en cuenta para establecer políticas y procedimientos que les permitan un buen funcionamiento del Sistema de Gestión de la Calidad a fin de que los flujos de datos se difundan de manera adecuada dentro o fuera de las Firmas, de tal suerte que el sistema se vea fortalecido y mantenga vigente su nivel de aplicación.

De conformidad con las Normas Internacionales de Gestión de la Calidad (NIGC), las Firmas deben establecer un Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) que, con base en un análisis de riesgos y a las circunstancias de la Firma y de sus compromisos, logre los objetivos de calidad establecidos.

La "Información y Comunicación" es un nuevo componente incluido en las NIGC, el cual interactúa estrechamente con los demás componentes, este incorpora, al igual que los demás, objetivos de calidad y se trata de un componente completamente nuevo; en la norma anterior, se mencionaba de alguna forma, pero no con la misma profundidad que ahora. Dentro de los objetivos de calidad destacan los siguientes:

- El sistema de información de la Firma captura, procesa y mantiene información relevante y fiable.
- La cultura de la Firma reconoce y refuerza la responsabilidad del personal de intercambiar información con la Firma y entre sí.
- Se intercambia información relevante y fiable en toda la Firma y con los equipos del compromiso.
- Se comunica información relevante y fiable a terceros externos, lo que incluye la comunicada externamente cuando así lo exija la ley,

regulación o las normas profesionales, o para apoyar al conocimiento de terceros externos sobre el Sistema de Gestión de la Calidad.

Conforme a dichos objetivos, la Firma debe considerar lo siguiente:

- Debe establecer políticas y procedimientos que le permitan asegurar el adecuado funcionamiento de su sistema de gestión y mantener un adecuado control respecto de la información y comunicación que se genera para poder difundirla de manera adecuada dentro o fuera de la Firma.
- Existen procedimientos de gran relevancia en la Firma que deben ser administrados de manera eficiente, tales como son los procesos de aceptación y continuidad de los clientes; para lo cual, es necesario que existan los niveles adecuados de comunicación e información oportuna para la toma de decisiones aplicables a cada uno de los diferentes niveles jerárquicos aplicables de la Firma.
- Lo mismo sucede para comunicar e informar los resultados generados como consecuencia de las revisiones internas de gestión de la calidad. En caso de que el Sistema de Gestión de la Calidad implementado por la Firma haya identificado

deficiencias, se debe contar con un proceso claro para su difusión y conocimiento, para su debida atención y, en su caso, mitigación.

- Es fundamental y muy importante identificar, comunicar, evaluar e informar cualquier tema relacionado con la ética profesional y considerar las respuestas aplicables a las causas y consecuencias de manera oportuna.
- Uno de los aspectos que son considerados de manera significativa es la definición del procedimiento aplicable al manejo de las quejas y denuncias.
- Otro aspecto relevante que requiere la definición de un canal adecuado de información y comunicación tiene que ver con las consultas técnicas, en donde es trascendente establecer el mecanismo que asegure que dichas consultas serán canalizadas de manera eficiente y que se logrará con ello resolver los temas planteados de modo efectivo, ya que se trata justamente del criterio válido bajo el cual el socio de la Firma deberá actuar.
- Para el Gobierno Corporativo de la Firma, este componente deberá ser el medio por el cual mantenga a toda la Firma informada y con pleno

conocimiento de los temas relevantes, temas de riesgo y aquellos de operación que les permita un adecuado funcionamiento.

- Toda la Firma deberá ser considerada para comentar los temas de interés, temas relevantes del funcionamiento del Sistema de Gestión de la Calidad y, por supuesto, de las áreas de oportunidad o de mejora que sean identificadas, de tal forma que todos los líderes de la Firma coadyuven al buen funcionamiento y operación del sistema de gestión, de forma permanente.
- Por último y no menos importante que los temas mencionados, es la formación profesional y capacitación, la cual sin lugar a duda debe incluir justamente los canales formales de comunicación e información, de tal forma que sean fortalecidos dichos procesos con el entendimiento de todos los socios y colaboradores de la Firma.

Asimismo, las NIGC requieren que, al menos una vez al año, la Firma realice una evaluación sobre si el SGC proporciona a la Firma una seguridad razonable de que se están logrando los objetivos establecidos.

También es importante hacer mención sobre el contenido y destinatario de la comunicación que la Firma debería hacer respecto de la conclusión de la evaluación del SGC.

Las NIGC no requieren a las Firms hacer pública la conclusión de la evaluación del SGC; sin embargo, por razones de transparencia, requeridos localmente o en forma voluntaria, las Firms lo pueden hacer.

Las Firms en México no están sujetas a informes de transparencia, no obstante, en algunos países adoptaron los objetivos de transparencia del Reglamento 537/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo del 16 de abril de 2014 sobre los requisitos específicos para la auditoría de las entidades de interés público de la Unión Europea, que exige que los auditores de estas entidades publiquen informes anuales de transparencia.

De conformidad con el Reglamento 537/2014, las Firms que realicen auditorías de entidades de interés público publicarán un informe anual de transparencia en un plazo máximo de cuatro meses después del cierre del ejercicio. Dicho informe de transparencia se publicará en el sitio de Internet de la Firma y estará disponible en el mismo durante un plazo mínimo de cinco años a partir de la fecha de su publicación en el sitio de Internet.

El reglamento establece el contenido mínimo de transparencia, lo cual incluye lo siguiente:

- Una descripción del sistema de control de calidad interno de la Firma y una declaración del órgano de administración o de dirección sobre la eficacia de su funcionamiento.
- La fecha en que se llevó a cabo por última vez una revisión de control de calidad en la Firma.
- Una declaración sobre las prácticas en materia de independencia de la Firma, confirmando asimismo que se ha realizado una revisión

interna del cumplimiento de las normas relativas a la independencia.

En general, las Firms en México no están obligadas a hacer pública su conclusión sobre la evaluación del SGC; sin embargo, es requerido que se comunique en los siguientes casos:

- a) *Al interior de la Firma:* una vez obtenida la conclusión, el responsable de hacer la evaluación del SGC, normalmente el Director General, debe comunicar a los equipos que participan en proyectos en el alcance de la NIGC, la conclusión y, en su caso, aquellos asuntos que fueron identificados en el proceso del monitoreo del SGC y de las inspecciones. En este sentido, los equipos deben considerar y documentar si son relevantes en sus compromisos los asuntos mencionados.

Las Firms podrán comunicar información sobre las actividades de monitoreo del SGC en diversos momentos durante el año. Por ejemplo, a medida que se completan las inspecciones internas se pueden comunicar los hallazgos de la inspección y las áreas de enfoque para los equipos.

- b) *A los encargados del gobierno de las compañías:* las Firms son requeridas de comunicar a los encargados del gobierno, en el caso de auditorías de compañías cotizadas, sobre cómo el sistema respalda la realización consistente de encargos de auditoría de calidad; esto incluye, en el caso de conclusiones de garantía razonable, excepto por... (*sic*) o no hay garantías, la descripción de las deficiencias y las acciones que está tomando el equipo del encargo para abordar las deficiencias.

En caso de que la Firma emita voluntariamente un reporte de transparencia y este incluya un informe de calidad; es aceptable para cumplir con el requerimiento proporcionar una copia del informe.

No es requerido, pero tampoco hay limitante para que las Firms, a solicitud de los encargados del gobierno de las compañías no cotizadas, informen sobre los resultados de la evaluación del SGC. El mismo caso aplica para encargos diferentes de una auditoría de estados financieros.

- c) *Auditorías de Grupo:* el equipo principal de la compañía cotizada es el obligado a comunicar

a los encargados del gobierno sobre cómo el SGC respalda la realización consistente de compromisos de auditoría de calidad; no obstante lo anterior, es posible que los encargados del gobierno de la compañía cotizada soliciten información respecto a los componentes.

El equipo principal debe obtener de los equipos componentes la conclusión de la evaluación del sistema y la fecha de dicha evaluación, o bien, en casos excepcionales, obtener una confirmación del equipo del componente que este último ha recibido la conclusión y que no tuvo ningún impacto en desarrollo del encargo como componente.

La comunicación con los encargados del gobierno debe incluir cómo el equipo principal evaluó la información recibida por los auditores de los componentes, particularmente cuando la conclusión de la evaluación es diferente a garantía razonable, y las acciones que está tomando el equipo principal para ajustar la participación del equipo componente.

Conclusión

Las Firms son requeridas a comunicar la conclusión de la evaluación del SGC a los equipos de trabajo que ejecutan encargos en el alcance de las NIGC y a los encargados del gobierno de las compañías cotizadas por las que se realiza una auditoría de estados financieros.

La ejecución de encargos en el alcance de las NIGC, con alta calidad, es fundamental para servir al interés público, ya que generan confianza para los usuarios de los reportes emitidos; el cómo las Firms mantienen e incrementan la calidad debe ser comunicada como mínimo para dar cumplimiento a los requerimientos normativos; sin embargo, es una gran oportunidad, para generar confianza, que las Firms excedan los requerimientos, transparentando con los usuarios de los reportes y quizá públicamente, cómo se logran los objetivos para los que fue diseñado el SGC.

No cabe duda, que la importancia que tiene contar con un nivel óptimo de información y comunicación permitirá a las Firms fortalecer su SGC, mantenerlo visible para todos los usuarios internos de la Firma (socios y colaboradores), y terceros interesados. En la medida que sean atendidos los hallazgos e informados a todos, el SGC se verá fortalecido y mantendrá vigente su nivel de aplicación. ☞

“
Es fundamental y muy importante identificar, comunicar, evaluar e informar cualquier tema relacionado con la ética profesional

Retos en la implementación del SGC



C.P.C. HUGO ISRAEL JIMÉNEZ GARCÍA
Integrante de la Comisión Administradora de Calidad del IMCP
Socio de Auditoría y Control de Calidad en Russell Bedford México, S.C.
hjimenez@russellbedford.mx

Síntesis

Seguramente para las Firmas que han logrado aplicar o que están en proceso de implementación de las Normas Internacionales de Gestión de la Calidad (NIGC) 1 y 2, ha sido un gran reto desde su inicio. Sobre el recorrido en todos sus componentes, así como el análisis con el enfoque basado en riesgos, nos hemos de dar cuenta de nuestras fortalezas y debilidades, así como de la inversión realizada en personal, manuales, sistemas, etc.; esto es necesario para llevar a cabo el logro de los objetivos marcados en estas normas.

Retos en la implementación de las NIGC

Los retos importantes para implementar el Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) para las Firmas, como lo requieren las NIGC, podrían ser distintos dependiendo del tamaño de las Firmas; sin embargo, me parece que podríamos coincidir en varios retos que me gustaría abordar en este artículo.

Al comenzar con la implementación se tiene que conformar primero un equipo dentro de la Firma que esté a cargo de esta labor y que le dará seguimiento hasta el final. Algo importante en el inicio, es saber qué personas participarán, cuánto durará el proyecto, si se requiere de especialistas, y saber si es suficiente la infraestructura de la Firma; por lo tanto, debemos tener claro que para alcanzar la implementación y lograr los objetivos que marcan las normas tendremos que invertir tiempo, esfuerzo, trabajo en equipo e inversión económica que puede verse reflejada, desde la contratación de personal hasta la inversión en sistemas nuevos para las áreas que se requieran fortalecer.

Considerando que la NIGC 1 aborda la obligación de la Firma de tener un SGC, el cual crea un entorno que permite y apoya al personal profesional en la realización de encargos de calidad, la Firma tendrá que personalizar el diseño, implementación y operación de su SGC

con base en su naturaleza y circunstancias, y de los encargos que realiza, por lo que tendrá que realizar un diagnóstico y transición de sus políticas y procedimientos, donde será muy importante tener un líder de la implementación, con conocimiento general de la Firma, de los servicios que proporciona, así como el tiempo necesario para que pueda llevarse a cabo de forma adecuada la implementación.

Será clave para cubrir dos componentes principales: el Gobierno Corporativo y el liderazgo, que la parte ejecutiva y de líderes de la Firma estén convencidos de que la implementación del SGC será en beneficio de la Firma, así como transmitirlo a todos los integrantes y áreas, ya que algunas personas podrían estar en contra del cambio, lo cual podría provocar algunos conflictos dentro el proceso.

Considero que un reto muy importante es la identificación de los riesgos, ya que se necesita una gran capacidad de entendimiento del modelo de negocio y de la infraestructura de la Firma, así como la capacidad para lograr los objetivos, pues en esta etapa es donde realmente podemos conocer a detalle los riesgos identificados y encontrar la respuesta a esos riesgos.

Se requiere el apoyo de todos los involucrados en los procesos, pero dar respuesta a los riesgos puede ser algo sencillo o muy complejo, pues en ocasiones podríamos encontrar que se requiere de la actualización de políticas, manuales, código de ética; por lo tanto, nos veremos obligados a tener un presupuesto bien elaborado que esté a la par de nuestro plan maestro de implementación; asimismo, será de gran relevancia que consideremos con qué recursos tecnológicos, aplicaciones e infraestructura en *hardware* y *software* contamos, porque tendremos que actualizarlos



La responsabilidad de medir la funcionalidad y eficiencia del logro de objetivos del SGC mediante una evaluación

deberá ser mínimo una vez al año

o adquirir nuevas herramientas; todo esto lo contempla la norma en el apartado de recursos tecnológicos e intelectuales.

En el tema de información y comunicación, debemos tener en cuenta que la información provendrá de fuentes internas de la Firma, o bien de fuentes externas, por ejemplo, del proceso de aceptación y continuidad de clientes o encargos específicos; tal vez aquí tendremos que robustecer el procedimiento, desde crear una política hasta conseguir una herramienta adecuada que nos proporcione los elementos suficientes para estar seguros de la aceptación de un cliente nuevo o de la reaceptación de un servicio con un cliente recurrente; es decir, el Sistema de Gestión de la Calidad deberá ser capaz de identificar, obtener y procesar la información que permita obtener datos relevantes y confiables.

La NIGC 1 tiene un vínculo con la NIGC 2 en donde se aborda el encargo por revisar, así como la elegibilidad del revisor de calidad del encargo; en adición, explica la responsabilidad del revisor de calidad del encargo relativa a la realización y documentación de una revisión de calidad del encargo.

En lo que se refiere a la gestión de la calidad en el encargo para una auditoría de estados financieros, y las responsabilidades relacionadas con el socio del encargo, tendríamos que estar muy atentos si nuestros manuales, herramientas y *software* de auditoría están a la vanguardia para cubrir los objetivos y dar respuesta a los riesgos detectados conforme a las NIGC, y que el SGC sea eficiente para funcionar de manera adecuada. También debemos considerar sobre el equipo de especialistas que se conformará para las revisiones de calidad y que nos apoyará en dar la retroalimentación de las deficiencias que pudiera tener nuestro SGC que deberá realizarse, como mínimo, una vez al año.

Uno de los desafíos será también fortalecer el proceso en la interacción que se tenga con los proveedores de servicios, ya que tendrá



Los retos y desafíos que se presentan en la implementación del SGC que contemplan las NIGC 1 y 2, las consideramos un beneficio para nuestras Firmas

que estar bien documentado este proceso para que se cumpla con todos los requisitos que marca la norma, desde la selección del proveedor hasta la continuidad de sus servicios.

En las Firmas que son pequeñas o medianas podría ser más complicada la implementación por la falta de recursos y de infraestructura; sin embargo, la norma contempla que podrían apoyarse en terceros que ayuden a lograr los objetivos del SGC; mientras que en las Firmas que son más grandes o que tienen el respaldo de una red pudieran tener mayor respaldo y recursos con los cuales logren una interrelación con cada uno de los componentes que lo conforman, de manera que al identificar y/o establecer los objetivos de calidad, identificar y valorar los riesgos de calidad y establecer las respuestas apropiadas en cada uno de los componentes aplicables, la información y comunicación deberán estar presentes y formar una parte activa en la interacción entre toda la Firma o red de Firmas.

Actualmente, ya existen algunos sistemas o herramientas que nos pueden servir de base para tener el SGC plasmado y mapeado; sin embargo, debemos tener cuidado al seleccionar cuál es el mejor y el que más se adapta a nuestra Firma.

Asimismo, se debe asumir la responsabilidad de medir la funcionalidad y eficiencia del logro de objetivos del SGC mediante una evaluación que deberá ser mínimo una vez al año.

Conclusión

Los retos y desafíos, que se presentan en la implementación del SGC que contemplan las NIGC 1 y 2, debemos considerarlos como un beneficio para nuestras Firmas, pues servirán para que nuestros trabajos, entregables y servicios se realicen de modo eficiente, profesional y con calidad; asimismo, este SGC servirá para que cada año se tenga un proceso de detección, corrección y mitigación de riesgos, con beneficios a corto, mediano y largo plazo. ☞



Introducción de la Norma Internacional de Gestión de la Calidad 2, *Revisiones de Calidad del Encargo*



C.P.C. FERNANDO TRUJILLO BORUNDA
Integrante de la Comisión Administradora
de Calidad del IMCP
Socio de Galaz, Yamazaki, Ruiz Urquiza, S.C. |
Deloitte México
ftrujilloborunda@deloittemx.com

Síntesis

En diciembre de 2020, el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB, por sus siglas en inglés) emitió la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 2, *Revisiones de Calidad del Encargo*, que trata sobre el nombramiento, elegibilidad y responsabilidades del revisor de calidad, la cual es aplicable a encargos de auditorías o revisiones de estados financieros, cuyos periodos iniciaron el o después del 15 de diciembre de 2022, así como a otros trabajos de aseguramiento y servicios relacionados que hayan iniciado el o después del 15 de diciembre de 2022.

Introducción

El título en inglés de esta norma es International Standard on Quality Management (ISQM) 2, *Engagement Quality Reviews*. La Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 2, *Revisiones de Calidad del Encargo* fue emitida juntamente con la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1 y la Norma Internacional de Auditoría (NIA) 220 (Revisada), *Gestión de la calidad de la auditoría de estados financieros*, dejando sin efectos las disposiciones contenidas en la Norma Internacional de Control de Calidad (NICC) 1 y a la Norma Internacional de Auditoría (NIA) 220, *Control de calidad de la auditoría de estados financieros*.

La NIGC 2 fue introducida por el IAASB como una norma de calidad por separado por su relevancia, y está diseñada para converger con la NIGC 1; dicho de otra forma, la NIGC 1 establece qué encargos son sujetos a revisión de calidad y la NIGC 2 establece: 1) las características y capacidades que debe tener el revisor de calidad y poder ser elegido para dicha función, 2) las normas sobre la ejecución de la revisión de calidad y 3) su documentación.

La NIGC 1 requiere que las Firmas de Contadores: (1) establezcan objetivos de calidad, (2) identifiquen y

evalúen los riesgos de calidad y (3) diseñen e implementen respuestas (políticas o procedimientos) para cubrir dichos riesgos. La NIGC 2 aplica a auditorías o revisiones de estados financieros, así como a otros trabajos de aseguramiento o servicios relacionados en donde la Firma de auditoría determine que la designación de un "Revisor de Calidad" es apropiado para responder a un riesgo de calidad conforme a la NIGC 1.

Con el objetivo de converger con la NIGC 1, la NIGC 2 cambió la terminología de "Revisor de control de calidad del encargo" por "Revisor de calidad del encargo" introduciendo una nueva definición del término "Requerimientos de ética aplicables", que incluye entre otros, requerimientos de independencia específicos aplicables al revisor de calidad del encargo sobre circunstancias que pueden crear amenazas a su objetividad.

Competencias y capacidades del revisor de calidad del encargo

La NIGC 2 proporciona una explicación más detallada e incluye nuevos requisitos que abordan las consideraciones para determinar si una persona tiene las **competencias** y **capacidades** necesarias para realizar la revisión de calidad del encargo e incorpora un nuevo requisito a considerarse en las políticas o procedimientos de las Firmas de auditoría, el cual requiere que el revisor de calidad tenga el **tiempo suficiente** y la **autoridad apropiada** para llevar a cabo la revisión. Estas consideraciones también aplican a las personas que colaboren con el revisor de calidad del encargo

y señala que los mismos no pueden ser miembros del equipo del encargo. Asimismo, se establecen guías sobre las circunstancias que pueden disminuir la autoridad del revisor de calidad.

La NIGC 2 también contempla circunstancias en las que en una Firma pequeña o de un profesional independiente no haya un socio u otra persona en la Firma de auditoría que sea elegible para realizar la revisión de calidad del encargo. En estas circunstancias, se permite contratar u obtener los servicios de personas externas a la Firma, ya sea un socio de la red o de otra Firma de auditoría para realizar la revisión de calidad del encargo. Bajo estas circunstancias, la Firma deberá aplicar las disposiciones de la NIGC 1 referentes a los requerimientos sobre la red o de los proveedores de servicios.

Además, la NIGC 2 incorpora un **periodo de enfriamiento** de dos años para el socio del encargo, antes de que este pueda asumir la función de revisor de calidad en el mismo encargo.

Realización de la revisión de calidad del encargo

La NIGC 2 establece la responsabilidad del revisor de calidad del encargo para llevar a cabo sus procedimientos en los momentos apropiados del encargo y amplía los procedimientos de revisión que se incluían en la NIGC 1; requiriendo al revisor de calidad entre otros: 1) **leer y comprender la información comunicada**: i) por el equipo del encargo con respecto a la naturaleza y circunstancias del encargo y la entidad; y ii) relacionada con el proceso de seguimiento y corrección de la Firma sobre deficiencias particulares identificadas que puedan relacionarse con, o afecten, las áreas que involucran los juicios significativos hechos por el equipo del encargo; y 2) **discutir con el socio del encargo** y, en su caso, con otros miembros del equipo **las cuestiones y los juicios significativos** realizados en la planeación, ejecución y presentación de informes sobre el encargo.

Con base en la información obtenida, el revisor de calidad del encargo deberá llevar a cabo la revisión de la documentación relacionada con los juicios significativos del encargo.

Es importante considerar que la NIGC 2 señala que el informe del encargo **no podrá ser fechado** hasta que se haya recibido la notificación del revisor de calidad del encargo de que su revisión ha sido concluida.

Documentación de la revisión de calidad del encargo

La NIGC 2 incluye requisitos específicos para el revisor de calidad del encargo sobre su responsabilidad de documentar los procedimientos de revisión realizados y de que la documentación sea archivada junto con la documentación del encargo. También señala que la documentación deberá ser suficiente **para permitir que un profesional con experiencia, que no tiene relación previa con el encargo, entienda la naturaleza, oportunidad y extensión de los procedimientos realizados por el revisor de calidad del encargo.**

Conforme a la NIGC 2, la documentación de la revisión de calidad del encargo deberá incluir:

- a) Los nombres del revisor de calidad del encargo y de las personas que colaboraron con la revisión de calidad del encargo.
- b) Una identificación de la documentación revisada del encargo.
- c) El fundamento de que el revisor de calidad del encargo cumplió con los requisitos de la NIGC 2.
- d) Las notificaciones del revisor de calidad al socio del encargo sobre cuestionamientos de que los juicios significativos hechos por el equipo del encargo o las conclusiones alcanzadas al respecto no son adecuadas.
- e) La fecha de finalización de la revisión de calidad del encargo.

Como se puede observar, la implementación de la NIGC 2 representó un esfuerzo para las Firmas de auditoría, ya que estas tuvieron que diseñar y aplicar políticas o procedimientos como parte de su Sistema de Gestión de Calidad, para establecer los criterios de elegibilidad para nombrar a los revisores de calidad, las responsabilidades de estos para llevar a cabo su revisión y los requerimientos de documentación. Por último, es importante recordar que la ejecución de una revisión de calidad del encargo no cambia las responsabilidades del socio del encargo para gestionar y lograr la calidad del mismo, o para la dirección y supervisión de los miembros del equipo del encargo y la revisión de su trabajo. [☞](#)



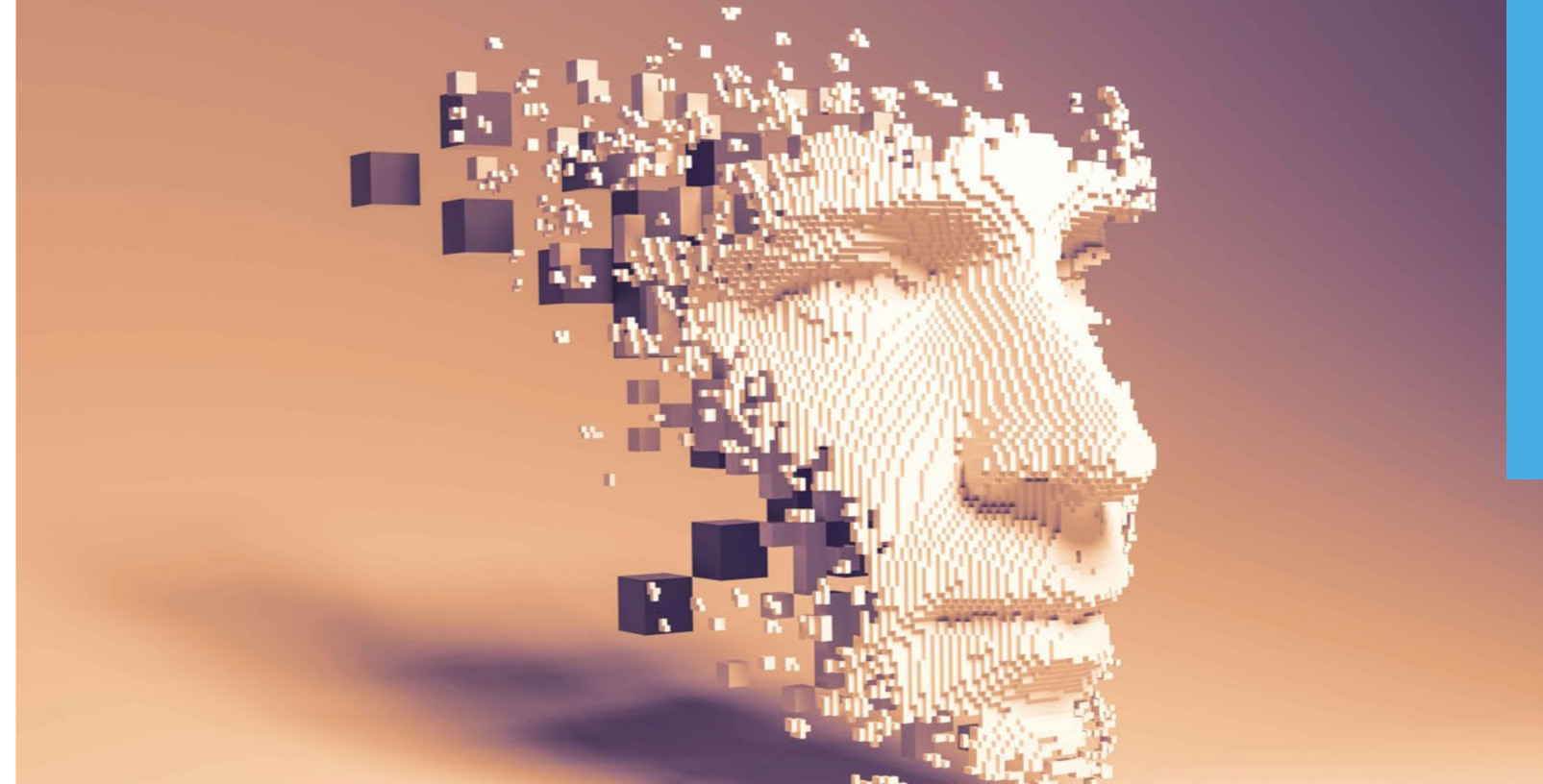
Instituto Mexicano de
Contadores Públicos

El aliado estratégico de México



El IMCP apoya a sus
autores, **denunciando**
sitios de distribución
ilegal de contenidos.

¿Qué sigue una vez que se ha implementado el Sistema?



C.P.C. HEIDI MARTÍNEZ MARÍN
Integrante de la Comisión Técnica
de Calidad del IMCP
Socia de Salles Sainz Grant Thornton, S.C.
heidi.martinez@mx.gt.com

Síntesis

El 15 de diciembre de 2022 representa una fecha importante para los profesionales contables independientes o Firmas que prestan servicios de auditoría, revisiones de estados financieros u otros encargos de aseguramiento o servicios relacionados, pues ese día se puso en operación el Sistema de Gestión de la Calidad (SGC), que tiene como base fundamental la gestión de los riesgos de calidad.

Si bien las Firmas ya contaban con un sistema similar, el poder actualizarlo para capturar los cambios internos y externos, así como las amenazas a las cuales están expuestas, hizo que cada sistema se adecuara a las situaciones particulares y fuera más fácil su adopción, comunicación y mantenimiento.

A la fecha de la publicación de este artículo, han pasado casi 16 meses de que se implementó el SGC y lo enfatizo porque seguramente no tenías presente todo este tiempo debido a que has estado atendiendo a tus clientes, cumpliendo fechas, contestando requerimientos de reguladores y manteniendo la operación de tu Firma.

Como parte de todas esas importantes funciones también se encuentra el mantenimiento y, en su caso, la actualización del SGC porque es la herramienta que te permitirá estar un paso adelante de las situaciones que te puedan impactar de manera negativa, lograr tu misión y visión, así como dar respuesta a las necesidades de tu mercado.

Te pido que en este momento recuerdes cómo inicias una entrevista con un nuevo cliente, ¿cuáles son los temas que le cuestionas? Tal vez algo como lo siguiente:

- ¿Tienes políticas y procedimientos para el desarrollo de tus operaciones? ¿Cuándo fue la última vez que los actualizaste?
- ¿Cómo transmites los cambios o actualizaciones de políticas y procedimientos al interior de tu organización?
- ¿Han existido cambios en las circunstancias que afecten tu operación? ¿Cómo las has afrontado para que no se materialicen o el impacto no sea tan relevante?

- ¿Han existido situaciones de fraude? ¿Cómo las afrontaste?
- ¿Qué medidas disciplinarias tienes implementadas en caso de incumplimiento de las políticas y procedimientos?

Seguramente tu lista es mucho más amplia, pero lo que buscas con estas preguntas es tener una sensibilidad de qué tan sólido es el control interno de tu nuevo cliente y que eso te dé una idea del riesgo que tendrás al ejecutar tu trabajo.

Ahora regresemos al interior de tu Firma, sucede exactamente lo mismo. Entre más sólido sea tu control interno, es decir, tu SGC, menor riesgo tendrás en la ejecución de tus trabajos y será más fácil cumplir con tu responsabilidad de servir al interés público.

Recordemos que los objetivos del Sistema de Gestión de la Calidad, establecidos en la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, son los siguientes:

- a) Que la Firma y su personal cumplan con sus responsabilidades de conformidad con las normas profesionales y los requerimientos legales y reglamentarios aplicables, y realicen los encargos de conformidad con esas normas y requerimientos; y
- b) Que los informes emitidos por la Firma o por los socios de los encargos sean adecuados a las circunstancias.

A 16 meses de la implementación del SGC es buen momento para realizarte algunas preguntas como las siguientes:

- ¿Qué ha pasado con el SGC?, ¿funcionó?
- ¿Me previno de que se materializaran los riesgos o logró que el impacto no fuera material?
- ¿Hay que hacer mejoras (implementación o modificación a controles)?
- ¿Es claro para todos como opera el sistema?

Una frase muy común entre los auditores es: “lo que no está documentado no se hizo” y “lo que no se puede medir no se puede mejorar”. Y precisamente estos dos conceptos son abordados en la NIGC 1, en particular en el octavo componente Proceso de seguimiento y corrección.

En su párrafo 35 la NIGC 1 indica lo siguiente:

La Firma de auditoría deberá establecer un proceso de seguimiento y corrección para:

- Proporcionar información relevante, fiable y oportuna sobre el diseño, implementación y operación del Sistema de Gestión de la Calidad.
- Tomar las medidas apropiadas para responder a las deficiencias identificadas, de modo que las deficiencias se corrijan de manera oportuna.

¿Cómo hacer el seguimiento? En otras palabras, ¿cómo sabemos si lo que implementamos funcionó?

Una manera de hacerlo es mediante las inspecciones que se deben realizar a una muestra de encargos finalizados por medio de las cuales se puede identificar si el equipo aplicó todos los controles implementados por la Firma; sin embargo, esta no debe ser la única manera.

Se deben revisar los controles establecidos en todos los componentes del sistema y para ello puedes crear listas de verificación que consideren todos los objetivos de calidad establecidos en la NIGC 1 y realizar una revisión sobre una muestra de los controles.

Para evaluar el diseño y efectividad de los controles implementados deberás considerar la naturaleza, periodo y extensión de las pruebas que realizarás, así como la manera en la que obtendrás la evidencia.

A continuación, enlisto los procedimientos que se pueden utilizar para obtener la evidencia:

- **Inspección:** implica el examen de registros o documentos utilizados en la ejecución del control, los cuales pueden ser internos o externos.
- **Observación:** presenciar un proceso o un procedimiento aplicado por otras personas. Esta evidencia está limitada al momento en el que tiene lugar la observación.
- **Reproceso:** implica la ejecución independiente de procedimientos o de controles que en origen fueron realizados como parte del control interno de la Firma.

¿Cuántas instancias probar?

El tamaño de la muestra y el periodo que cubrirá depende de la severidad del riesgo (por ejemplo: bajo, medio o alto) y de la frecuencia del control (por ejemplo: anual, mensual, bimestral o por evento).

Será indispensable que analices el tamaño de tu Firma y establezcas una guía de cuál sería el número o porcentaje de instancias que se deberán revisar dependiendo el riesgo y frecuencia. Para ejemplificar lo anterior, utilizaré como referencia un control del componente de Aceptación y continuidad de las relaciones con clientes y de encargos específicos.

Concepto	Descripción
Componente:	Aceptación y continuidad de las relaciones con clientes y de encargos específicos.
Objetivo de calidad:	Los juicios sobre si aceptar o continuar una relación con un cliente o encargo específico son adecuados en función de: información obtenida sobre la naturaleza y circunstancias del encargo y la integridad y valores éticos del cliente.

Riesgo de calidad	El cliente prospecto, la gerencia (directivos clave y responsables del Gobierno Corporativo), propietarios o las partes relacionadas del cliente prospecto carecen de integridad, o existen indicios de que pueden estar involucrados en lavado de dinero u otras actividades ilícitas.
Severidad del riesgo	Para este ejemplo se considera que el tipo de clientes son empresas que manejan sus operaciones principalmente en efectivo, sistema financiero y/o gubernamental. Motivo por el cual el riesgo se evaluó como Alto.
Control	Antes de firmar un convenio de servicios se debe realizar una investigación de antecedentes de la empresa, los principales funcionarios y accionistas a través de información en medios públicos (periódicos, Internet, etc.) y en las diferentes bases de datos oficiales (CNBV, Condusef, listas del SAT, etcétera).
Frecuencia del control	Por evento. (La Firma presenta aproximadamente 20 propuestas por año).

Para revisar si el control opera de manera efectiva la Firma deberá establecer el procedimiento a seguir para seleccionar el número de instancias que revisará dependiendo del riesgo y la frecuencia.

Para nuestro ejemplo podría ser:¹

Frecuencia del control	Número de instancias a seleccionar		
	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Por evento, menos de 100 instancias	5%	10%	20%

Con lo anterior, se deberá tomar una muestra aleatoria de cuatro propuestas de clientes y mediante la inspección revisar que efectivamente se realizó la investigación de antecedentes en los medios indicados, que se documentó el resultado y que se tomó en cuenta como un factor para determinar si se firmaba o no un convenio de servicios.

¿El control es efectivo?

Como resultado de la inspección se pueden obtener algunos de los siguientes resultados:

- En todos los casos se realizó la investigación y solo en aquellos en donde el resultado fue satisfactorio se firmó un convenio de servicios.
- La investigación se realizó posteriormente a la firma del convenio de servicios.
- Hubo excepciones en las cuales por desconocimiento del equipo o premuras en los tiempos no se realizó la investigación de antecedentes.
- En ninguno de los casos se realizó la investigación de antecedentes.
- En todos los casos se realizó la investigación de antecedentes, pero no se efectuó de manera adecuada, y posteriormente a la firma del convenio, se identificaron situaciones que de haberse conocido antes no se hubiera aceptado al cliente.

“ Para que una acción correctiva funcione **debe haber una adecuada identificación de las situaciones que la originaron** ”

La Firma deberá documentar, analizar y evaluar los resultados anteriores para determinar la severidad del hallazgo y determinar si:

- Es un hallazgo severo y generalizado, el cual representa una falla sistemática en la gestión de la calidad.
- Es un hallazgo que representa un incumplimiento del control principal, pero en donde hay otros controles que mitigaron el efecto negativo que pudo haber originado la omisión.
- Es un hallazgo que representa una necesidad de mejora.

Una vez que la Firma ha determinado la severidad deberá:

- Identificar las causas que originaron las deficiencias.
- Evaluar el efecto de todas las deficiencias de forma individual y agregada sobre el SGC.
- Diseñar e implementar las acciones de corrección que respondan a las causas que las originaron.

Para que una acción correctiva funcione debe haber una adecuada identificación de las situaciones que la originaron. Por ejemplo: si el motivo por el cual el control no funcionó fue por la falta de una suscripción a una base de datos más robusta que podría haber dado información más completa, la acción de corrección no podría ser impartir un curso o emitir una alerta sobre realizar el proceso.

Las personas asignadas con la responsabilidad del proceso de seguimiento y corrección deben ser objetivas, independientes, con los conocimientos necesarios para ejecutar estas actividades; además de tener una línea directa de comunicación con la(s) persona(s) asignada(s) con la responsabilidad final y la rendición de cuentas del SGC. Durante todo el proceso de seguimiento y corrección, el uso del juicio profesional es imperante.

Conclusión

El SGC es una herramienta que debe estar en una constante evaluación y actualización. El poder de la información radica en la manera en la cual se utiliza, por ello es importante que realices un seguimiento muy puntual de los controles establecidos y de las acciones de mejora para perfeccionar aquellos que no estén diseñados adecuadamente o no operen de manera efectiva.

Si aun no lo has hecho, no es tarde para que realices el proceso de seguimiento y corrección. [🔗](#)

1 La Firma deberá determinar y justificar el número o porcentaje de las instancias a seleccionar con base en su operación.

“
El SGC es una herramienta que debe estar en una constante evaluación y actualización”



e Learning

Precio especial por lanzamiento

Preparación para el Examen Uniforme de Certificación, e-Learning



Diplomados

30% de descuento +MSI hasta el 29 de marzo de 2024*

Diplomado en Reingeniería Integral de Sueldos y Salarios, básico

Inicia 15 de abril de 2024

Multidisciplinario | 60 NDPC | Online



Diplomados

30% de descuento +MSI hasta el 29 de marzo de 2024*

Diplomado en Tributación Internacional

Inicia 23 de abril de 2024

Fiscal/ Responsabilidad Profesional | 132 NDPC | Online



diplomados@colegiocpmexico.org.mx
Tel. 55 1105 1925
55 8461 4092

Colegio de Contadores Públicos de México.



Acciones remediales



C.P.C. ISRAEL PÉREZ RIVERA
Integrante de la Comisión Técnica
de Calidad del IMCP
Socio de Auditoría en BDO México
(Castillo Miranda y Compañía, S.C.)
israel.perez@bdomexico.com

Introducción

¿Debo preocuparme al encontrar deficiencias en mi Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) conforme a la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1? ¿Es normal que existan deficiencias en mi SGC? ¿Cuáles son las decisiones que deben tomar los líderes de las Firmas al encontrar deficiencias en el SGC? Seguramente, estas y otras preguntas son las que ahora nos formulamos a más de un año de la entrada en vigor de la NIGC 1 (15 de diciembre de 2022); por lo tanto, es el momento de responder a estas preguntas, y, lo más importante, proceder a la acción. Por esta razón, la misma NIGC 1 considera una sección exclusivamente para el proceso de seguimiento y corrección del SGC, el cual abordaremos en este artículo.

Cambio en la cultura de la calidad en las Firmas

“Lo único constante es el cambio”, dijo Heráclito, algo tan cierto hoy en día, tan aplicable también a las organizaciones y las Firmas. El cambio sucede primero y después viene un proceso de adaptación a dicho cambio, y quien lo realice rápido y de manera correcta seguramente sobrevivirá. Algún diccionario define “cultura” como: “Conjunto de modos de vida y costumbres, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, comercial, profesional, en una época, grupo social, organización, etc.” ¿Cuánto tiempo tardaría en cambiar la cultura organizacional de calidad de una Firma? He escuchado que existe una técnica asiática, la cual asegura que, para implementar un nuevo comportamiento en una persona, es posible, si lo repite continuamente por 21 días; pero, cambiar comportamientos fuertemente arraigados puede llevar más tiempo.

Síntesis

En el marco de la aplicación de la NIGC 1, las Firmas deben saber si la cultura de la calidad en sus organizaciones mejora o no; de ahí la relevancia de dar seguimiento y corregir el SGC y de que los responsables de las Firmas tengan conocimiento de los procedimientos y deficiencias identificadas en el sistema, así como de las acciones correctivas y su eficacia.

¿Las Firmas habrán cambiado su cultura de la calidad en su organización desde la implementación de la NIGC 1; es decir, a más de un año de su entrada en vigor? ¿Fue tiempo suficiente? ¿Cómo lo sabe? ¿Lo ha medido? ¿Son los resultados tal como lo esperaba o no?

Seguramente, muchos líderes de Firmas estarán interesados en saber si la cultura de calidad en su organización ha mejorado o no, por eso es importante el proceso de seguimiento y corrección del SGC, el cual comentaremos más adelante. El resultado, mucho dependerá de la definición de “calidad” que han impreso en sus políticas y procedimientos internos a este respecto. Lo que deben tener muy claro es el cambio en la cultura de calidad, el cual lo realizan, inicialmente, los líderes de la organización, incluyendo a los últimos responsables del SGC. Este cambio lo promueven por medio de capacitación, comunicaciones institucionales, códigos de conducta profesionales, incentivos, guías de ayuda, etc.; asimismo, la conducta ejemplar de esos líderes seguramente ayudará a cumplir con mejorar la cultura de calidad.

Desde mi punto de vista, las Firmas tendrán más éxito si, además de los cambios realizados por el liderazgo de la organización, utilizan alguna metodología para

motivar a los jóvenes colegas, quienes serán los futuros gerentes y socios de las Firmas, y que probablemente tendrán esta mejorada cultura de la calidad que se adquirió por medio de los años, de reforzamientos positivos basados en la calidad y no solo mediante acciones disciplinarias. Esto implicará un mayor gasto para las Firmas, financieramente hablando; pero, al final del día, se verá reflejado en un aumento en los honorarios de servicios de aseguramiento que serán repercutidos invariablemente a sus clientes. El cambio para mejorar la cultura de la calidad cuesta, en todos los sentidos, y esto es parte del cambio para un nuevo paradigma que ayude a mejorar la cultura de calidad.

Deficiencias identificadas

Las deficiencias en el SGC pueden identificarse al momento de realizar la evaluación anual que obliga la NIGC 1; sin embargo, se pueden realizar evaluaciones con mayor frecuencia conforme a las políticas internas que ha decidido la Firma; también pueden identificarse deficiencias antes de realizar dicha evaluación periódica, como puede ser, durante la inspección de encargos o en el mismo transcurso de las actividades programadas de seguimiento del SGC; en este último caso,

también se incluye la revisión de comunicaciones por quejas o denuncias de comportamientos no profesionales, que ha sido implementado en el mismo SGC.

Una vez realizada la compilación de deficiencias, se procederá a su análisis integral; es decir, una revisión de deficiencias individuales o agregadas, la relación que existe entre sí, momentos de ocurrencia, severidad de las deficiencias, personas que las originaron, etc. Este análisis también puede ser segmentado por oficina, región, área de servicio, posición en el organigrama, personal interno o prestador de servicios, entre otros.

El análisis de deficiencias debe incluir una evaluación de las causas de origen o raíz, este proceso de investigación es esencial para evitar nuevamente esas causas y eliminar las deficiencias. Por dar un ejemplo, pueden presentarse causas de origen asociadas a la falta de capacitación y uso de formatos estándar adecuados respecto de la confirmación de independencia sobre trabajos de aseguramiento; consecuentemente, dio origen a deficiencias relativas a la falta de documentación por escrito de independencia y conflicto de interés en la Firma, el cual es relativo al elemento del SGC "Requerimientos de ética aplicables", en donde la acción de corrección, evidentemente, sería implementar cursos de capacitación de independencia y conflicto de interés y la utilización de formatos estándar que ayuden a integrantes del equipo de trabajo, sin importar su experiencia o tiempo en la Firma, lo cual ayudará mucho a evitar que se repita esta situación. También implementar un monitoreo para verificar que oportunamente se estén ejecutando correctamente estos cursos y el llenado de formatos adecuados, con el objetivo de garantizar la eficacia de la acción de corrección y no vuelva a presentarse esta deficiencia en la próxima evaluación.

No tengo duda que más de una Firma tenga deficiencias identificadas con una causa raíz de rotación de personal, o la escasez de este para la contratación o búsqueda de talentos. En el primer caso, pueden establecerse políticas efectivas para motivar la larga estancia en la Firma y, aun así es un reto; sin embargo, en el segundo caso, esta situación es más compleja y sobrepasa las variables que controla la Firma porque depende de las preferencias de las nuevas generaciones, de lo atractiva que es la carrera de Contador Público, Licenciado en Contaduría u otro equivalente, que imparten las universidades públicas y privadas, pero que afecta directamente la oferta laboral. Tal parecería, que se tendría que hacer un esfuerzo coordinado como profesión para generar un mayor interés en los

jóvenes, para que vean los beneficios de pertenecer al gremio y, al mismo tiempo, ayudarnos a eliminar esas causas raíz.

En algunos casos, las acciones de corrección asociadas a deficiencias encontradas en los encargos pueden referirse a situaciones concretas y aisladas de ese encargo en particular, y no necesariamente implicaría una modificación a todo el SGC.

También se debe considerar en este análisis si las deficiencias identificadas son generalizadas o no, por ejemplo, pueden encontrarse deficiencias exclusivamente en alguna oficina específica, con un miembro de la Firma, lo cual sería tratado de manera distinta, a diferencia de ser generalizada, es decir, que se presenten en todas las oficinas con las que cuenta la Firma y con todos los integrantes de esta.

La evaluación de la severidad de las deficiencias también es clave en el análisis, es decir, debe existir una discriminación en el grado de afectación en el SGC que permita distinguir si las deficiencias identificadas son graves o menos graves, en una escala que decida la misma Firma. Esto ayudará a establecer prioridades y efectos secundarios originados por esas deficiencias, y el efecto en la interacción de estas.

Evaluación de riesgos del SGC

Es relevante mencionar que el SGC es entendido como un sistema "proactivo" o "vivo"; es decir, todo lo contrario a lo estático, rígido, inamovible o sin cambios. Hago este énfasis porque antes de la NIGC 1 estábamos acostumbrados a esto último. Esta situación implica que estemos evaluando constantemente nuestra matriz de riesgos del SGC, puesto que es un elemento importante para el cumplimiento de los objetivos de calidad de este mediante el establecimiento de las respuestas a dichos riesgos.

Una vez realizado el análisis de deficiencias, un paso natural es modificar, actualizar o incluir nuevos riesgos en nuestro SGC. Recordemos que existió un proceso inicial de diseño e implementación del SGC cuando entró en vigor la NIGC 1, y que en ese momento los riesgos que se visualizaron a un temprano inicio de aplicación de la norma tal vez no se incluyeron en su totalidad, o estos no fueron definidos a suficiente detalle; pero que posteriormente con mayor experiencia son notorios durante el monitoreo y realización de actividades de control del SGC. Esto pudo ser originado por un cambio en la misma Firma que afectó posteriormente

el diseño e implementación del SGC, lo cual dio origen a un nuevo riesgo que debe ser considerado en el SGC. También pudo haber falta de información de calidad cuando se realizó el diseño e implementación del SGC por primera vez, porque quizá no se tuviera estructurada la infraestructura tecnológica para obtenerla; sin embargo, pudo ser perfeccionada después y ahora brinda una nueva información que da otra perspectiva en la identificación de riesgos.

Invariablemente, la matriz de riesgos del SGC deberá ser actualizada periódicamente en cuanto se tenga conocimiento de cambios o deficiencias y no esperar a la evaluación anual, que por lo menos obliga la NIGC 1 para consecuentemente proceder a las acciones correctivas.

Seguimiento de acciones correctivas

El seguimiento de acciones correctivas a las deficiencias identificadas también incluye un proceso de diseño e implementación, con el objetivo de obtener efectividad en estas acciones o planes de remediación a dichas deficiencias.

Este diseño e implementación de las acciones correctivas debe dar respuesta al análisis de causas de origen o raíz que se comentó anteriormente, con el objetivo de solventar la misma deficiencia y evitar que se vuelva a repetir en el futuro, por eso implica actualizar el mismo SGC. En otras palabras, es un proceso de mejora continua del SGC.

Evaluar la utilización de aplicaciones de TI para gestionar y dar seguimiento a las acciones de remediación ayudará a la efectividad de su corrección, y también podría ser un área de oportunidad para los profesionales de los sistemas informáticos como negocio y, al mismo tiempo, ayudar a las Firmas en este proceso.

Al tratarse del primer año de evaluación al SGC, no existen antecedentes en las Firmas; sin embargo, para la siguiente evaluación también deberá verificarse el cumplimiento y efectividad de las acciones correctivas de las deficiencias identificadas en la evaluación anterior. Las personas responsables del seguimiento de las acciones correctivas deben tener capacidad, competencia y tiempo para ejecutar de manera correcta este trabajo.

El responsable final de la calidad de la Firma debe tener conocimiento no solo de los procedimientos y deficiencias identificadas en el SGC, sino también de las acciones correctivas y su eficacia.



El proceso de seguimiento y corrección del SGC es un elemento importante para su mejoramiento de forma proactiva y oportuna

Conclusión

Los resultados de la evaluación del SGC son una herramienta para medir qué tanto ha cambiado la cultura de calidad en las Firmas, y el proceso de seguimiento y corrección del SGC es un elemento importante para su mejoramiento de forma proactiva y oportuna, lo cual garantizará el mantenimiento de los estándares de calidad que solicita la NIGC 1 durante la ejecución de encargos de aseguramiento.

Por otra parte, hasta cierto punto es normal encontrar deficiencias en el SGC, lo preocupante sería identificar demasiadas deficiencias graves y generalizadas en el SGC, esto implicaría tomar acciones correctivas inmediatas y eficientes para sanar el SGC lo más pronto posible; en cualquier caso, esta responsabilidad es compartida con los encargados asignados al seguimiento y los líderes de la Firma junto con la máxima autoridad de esta.

Las Firmas deben incluir en sus presupuestos anuales un rubro asociado a la asignación de recursos financieros para el mejoramiento de la calidad de sus encargos de aseguramiento, esto incluye compensaciones, promociones, incentivos, utilización de aplicaciones de TI, entre otros. Seguramente, esto ayudará en su proceso de seguimiento y corrección del SGC.

Por último, me gustaría compartir una expresión que escuché hace tiempo: "Lo que no puede ser medido, no puede ser mejorado".

La primera evaluación de la efectividad del Sistema



L.C.P.C. Y PCFI MANUEL RANGEL DE LA GARZA
 Presidente de la Comisión Técnica
 de Calidad del IMCP
 Socio de DCA Contadores Públicos, S.C. / BKR
 International
 mrangel@bkrrangel.com

Síntesis

El Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) es el resultado del proceso de evaluación de riesgos, que consiste en diseñar e implementar respuestas (establecimiento de controles) para lograr los objetivos de calidad establecidos por la NIGC 1, adicional a lo que la propia Firma identifique con base en sus características particulares y/o las de los encargos que atiende.

Como sabemos, las Normas Internacionales de Gestión de la Calidad (NIGC) se adoptaron en México y entraron en vigor a partir del 15 de diciembre de 2022, lo cual implica que las Firmas, a esa fecha, ya deberían tener implementado un Sistema de Gestión de la Calidad.

Uno de los componentes del SGC es el de seguimiento y corrección, que permite la evaluación del SGC mediante el monitoreo, prueba de los controles diseñados e implementados y las inspecciones internas que la Firma establezca. Las actividades de monitoreo pueden incluir pruebas de los controles clave del SGC, inspecciones de los encargos y pruebas de cumplimiento de los requisitos éticos relacionados con la independencia.

Las Firmas establecen un proceso de seguimiento y corrección para proporcionar información relevante, confiable y oportuna sobre el diseño, implementación y operación del SGC y para evaluar anualmente esta última.

Conforme a lo establecido en las NIGC, las Firmas deben realizar, a una fecha determinada, y al menos una vez al año, una evaluación para confirmar si su SGC está logrando los objetivos de calidad establecidos.

En consecuencia, a fin de atender este requerimiento, las Firmas tuvieron entre el 16 de diciembre de 2022 y

el 15 de diciembre de 2023, para llevar a cabo la primera evaluación de su SGC.

Las posibles conclusiones derivadas de la evaluación al SGC, conforme a la NIGC 1, podrían ser:

- Cuando el SGC proporciona a la Firma una seguridad razonable de que se están logrando los objetivos del SGC.
- Cuando, excepto en asuntos relacionados con deficiencias identificadas que tengan un efecto severo, pero no generalizado, en el diseño, implementación y operación del SGC, este proporciona a la Firma una seguridad razonable de que se están logrando los objetivos del SGC.
- Cuando el SGC no proporciona a la Firma una seguridad razonable de que se están logrando los objetivos del SGC (hay deficiencias severas o generalizadas no solventadas, o en proceso de ser solventadas de manera efectiva).

Las conclusiones obtenidas dependen del análisis de los resultados del monitoreo para determinar si los hallazgos representan deficiencias. Existe una deficiencia para efectos de la NIGC cuando:

- No se establece un objetivo de calidad aplicable a la Firma y requerido por la NIGC.
- Un riesgo de calidad o una combinación de riesgos de calidad no se identifica o no se evalúa adecuadamente.



Puede haber circunstancias en las cuales las deficiencias identificadas que son severas se hayan remediado y su efecto se haya corregido en el momento de la evaluación

- Una respuesta, o una combinación de respuestas, no reduce a un nivel aceptablemente bajo la probabilidad de que ocurra un riesgo de calidad relacionado, ya sea por su diseño, implementación y/u operación.
- Otro aspecto del SGC está ausente o no está correctamente diseñado, implementado u operando de manera efectiva.

Para cualquier deficiencia identificada, se deben desarrollar planes de mejora, que incluyan:

- Corregir el efecto de la deficiencia identificada.
- Remediar las deficiencias identificadas de manera oportuna.
- Evaluación de la eficacia de las acciones correctivas.

Para estos efectos resulta relevante tomar en cuenta lo que destaca la NIGC 1 en su *Guía de aplicación y otro material explicativo*: los factores que se pueden considerar al evaluar las deficiencias para determinar su severidad o generalidad incluyen:

- La naturaleza de la deficiencia identificada, incluido el aspecto del SGC con el que se relaciona la deficiencia, y si la deficiencia está en el diseño, implementación u operación del sistema.
- En el caso de las deficiencias identificadas relacionadas con las respuestas, si existen respuestas compensatorias para abordar el riesgo de calidad al que se refiere la respuesta.
- La causa o causas de origen de la deficiencia identificada.
- La frecuencia con la que ocurrió la cuestión que dio lugar a la deficiencia identificada.
- La magnitud de la deficiencia identificada, la rapidez con que ocurrió y el tiempo durante la cual existió y tuvo un efecto en el SGC.

Por otro lado, la severidad y la generalización de las deficiencias identificadas afectan la evaluación del SGC que lleva a cabo la(s) persona(s) asignada(s) con la responsabilidad final y la rendición de cuentas del SGC.

Con relación a cómo concluir la evaluación del SGC, la(s) persona(s) asignada(s) con la responsabilidad final y la rendición de cuentas del SGC puede(n), al utilizar los resultados del proceso de seguimiento y corrección, considerar lo siguiente:

- La severidad y generalización de las deficiencias identificadas y el efecto en el logro de los objetivos del SGC.
- Si la Firma ha diseñado e implementado acciones correctivas y si las acciones correctivas tomadas hasta el momento de la evaluación son eficaces.

- Si el efecto de las deficiencias identificadas en el SGC se ha corregido adecuadamente, por ejemplo, si se han tomado otras medidas cuando se identifican hallazgos sobre un encargo en particular.

Puede haber circunstancias en las que las deficiencias identificadas que son severas (incluidas las que son generalizadas) se hayan remediado adecuadamente y el efecto de ellas se haya corregido en el momento de la evaluación. En esos casos, se puede concluir que el SGC sí proporciona una seguridad razonable de que se están logrando los objetivos del Sistema de Gestión de la Calidad.

Por el contrario, se puede concluir que el SGC no proporciona una seguridad razonable de que los objetivos se están logrando, en circunstancias en las que se identifican deficiencias que son severas y generalizadas, las acciones tomadas para remedarlas no son apropiadas y, por lo tanto, su efecto no se ha corregido adecuadamente.

Una deficiencia puede tener un efecto generalizado en el SGC cuando, por ejemplo:

- La deficiencia afecta a varios componentes o aspectos del SGC.
- La deficiencia se limita a un componente o aspecto específico del SGC, pero es fundamental para este.
- La deficiencia afecta a varias unidades de negocio o ubicaciones geográficas de la Firma.
- La deficiencia se limita a una unidad de negocios o ubicación geográfica, pero la unidad de negocios o ubicación afectada es fundamental para la Firma en general.
- La deficiencia afecta a una parte sustancial de los encargos que son de cierto tipo o naturaleza.

Conclusión

A esta fecha, las Firmas ya deberían tener implementado su SGC y haber llevado a cabo la primera evaluación de este.

La comunicación permanente entre los diferentes actores que se ven involucrados en el proceso de validación de la calidad de los servicios es fundamental para el logro de los objetivos.

Un adecuado proceso de evaluación del Sistema de Gestión de Calidad es fundamental a fin de asegurar, de forma razonable, el cumplimiento de sus objetivos o, en su caso, identificar las deficiencias, que deberán ser debidamente atendidas, dando como resultado, la mejora continua de la práctica profesional y con ello asegurar la calidad de los servicios que presta la Firma. [↗](#)



Las NIGC se adoptaron en México y entraron en vigor el 15 de diciembre de 2022, lo cual implica que las Firmas, a esa fecha, ya deberían tener implementado un SGC

Consideraciones contables relacionadas con el cambio climático

C.P.C. SERGIO RODOLFO GARCÍA GUERRERO
Integrante de la Comisión de Normas de Información Financiera (CONIF) del IMCP
sergio.garcia@mx.ey.com

En los últimos años el esfuerzo para reducir el impacto del cambio climático a escala mundial se ha incrementado considerablemente y, por lo tanto, se ha vuelto un tema relevante; sobre esto, se espera que las empresas identifiquen y revelen los efectos del cambio climático en su información financiera; lo anterior, con el fin de proporcionar a los usuarios, información sólida sobre las estimaciones y juicios significativos, así como las acciones por tomar, en relación con el cambio climático.

Hasta el momento, no existe alguna norma explícita en las Normas de Información Financiera (NIF) mexicanas que aborde los impactos del cambio climático, sin embargo, estos pueden impactar en distintas áreas de los estados financieros. Es de suma importancia que las entidades aborden este tema de manera explícita teniendo en cuenta la evolución de años anteriores y lo que se espera para el futuro. Como se mencionó al principio, constantemente los asuntos relacionados con el cambio climático están evolucionando, por lo que las empresas asumen compromisos nuevos y adoptan algunas medidas para hacerle frente y estos deben de estar reflejados en la evaluación de los riesgos relacionados con el cambio climático y el impacto en los estados financieros, garantizando la congruencia entre la información revelada en los estados

financieros y la comunicada a los usuarios de la información por medios distintos a los estados financieros.

Derivado de lo anterior es necesario tomar en cuenta los requerimientos de la NIF A-1, *Marco Conceptual de las Normas de Información Financiera*, la cual menciona que el objetivo de los estados financieros es proveer elementos que permitan evaluar la situación financiera, sus resultados y flujos de efectivo actuales de la entidad que sea útil para satisfacer las necesidades comunes de los usuarios de la información y a su vez proporcionen elementos de juicio para estimar el comportamiento financiero a futuro.

Al mismo tiempo, la NIF A-1 requiere que las entidades revelen información cualitativa que pueda impactar en la información financiera que sea relevante para la comprensión de los estados financieros como, por ejemplo, el cambio climático; por lo tanto, puede ser necesario revelar información sobre supuestos clave, debido a que la solicitud de los usuarios para obtener información más transparente por los asuntos relacionados con el cambio climático sugiere que esta información es importante, aunque de forma cuantitativa el impacto pueda considerarse poco significativo.

La evaluación y cuantificación de los riesgos que están relacionados con el cambio climático, requieren de juicios significativos sobre los acontecimientos futuros, los cuales pueden ser muy inciertos por lo que puede ser necesario proporcionar un análisis de sensibilidad, así como revelaciones que mencionen que la entidad ha incorporado estimaciones con un alto grado de incertidumbre relacionadas con el mismo.

Adicionalmente, debe revelarse la evaluación a los distintos rubros de los estados financieros, en los cuales el cambio climático podría generar un impacto, por lo que a continuación se incluyen de forma general algunos de los rubros en los estados financieros, que pueden estar impactados por el cambio climático.

Propiedades, planta y equipo (PP&E)

Como es de nuestro conocimiento, en la NIF C-6, *Propiedades, planta y equipo*, requiere que solamente se reconozca como parte de este rubro cuando sea probable que los beneficios económicos futuros asociados al activo fluya hacia la entidad y su costo pueda valuarse confiablemente; asimismo, estos activos deben ser depreciados a lo largo de su vida útil de manera en que se refleje la forma en la que se espera que se consuman los beneficios económicos futuros.

Los recientes compromisos de México para abordar la crisis climática han conllevado acciones por parte de algunas empresas para hacer cambios en su operación y producción, discontinuando algunas tecnologías y remplazándolas por tecnologías renovables, como plantas solares y eólicas, o utilizando productos más ecológicos para la construcción.

El cambio climático puede afectar significativamente la vida útil, el valor residual y el desmantelamiento de la propiedad, planta y equipo, considerando aquellos casos en donde los planes de negocio de las empresas en favor de la sostenibilidad, incluyan cambios en su operación y producción como se menciona anteriormente, por lo que las empresas deberán considerar el riesgo de que el valor en libros de los activos de propiedad, planta y equipo actuales ya no pueda recuperarse en el modelo de negocios existente en la entidad.

Por lo anterior es importante revisar si los planes de negocio que una entidad pueda tener, consideran cambios o remplazos en este tipo de activos y que, por consiguiente, lleven a una evaluación de las vidas útiles.

De igual forma, la NIF C-15, *Deterioro en el valor de los activos de larga duración y su disposición*, menciona que las entidades deben de evaluar al cierre de cada periodo, si existen indicios de deterioro en los activos de larga duración de la entidad y en su caso reconocerlos conforme a lo establecido en esta norma. Dichos indicios incluyen cambios significativos en el entorno tecnológico, de mercado, económico o legal que generan un efecto adverso en la entidad, pruebas de obsolescencia en el activo e indicios observables de disminución en el valor de este.

Provisiones

La NIF C-9, *Provisiones, contingencias y compromisos*, requiere que se reconozcan provisiones cuando la entidad tiene una obligación presente e identificada como resultado de un suceso pasado, cuando es probable que esté obligada a liquidar dicha obligación y cuando pueda hacer una estimación confiable del importe de esta.

Derivado de que las entidades irán implementando medidas para abordar las consecuencias del cambio climático, estas medidas pueden llegar a generar el reconocimiento de nuevos pasivos o, cuando no se cumplen los criterios para este reconocimiento, la posible revelación de nuevos pasivos contingentes. Debido a las incertidumbres significativas que conlleva la evaluación del alcance y el impacto del cambio climático, las entidades deben asegurarse de presentar revelaciones suficientes que permitan que los usuarios de los estados financieros entiendan tales incertidumbres y los supuestos y juicios realizados por la administración en el reconocimiento y valoración de las provisiones.

Por lo anterior, en la preparación de los estados financieros deberán considerarse aquellas acciones y/o compromisos que una entidad pueda tener en pro de la sostenibilidad, por ejemplo, el desmantelamiento de una estructura de energía para ser remplazada por una de energías limpias y que derivado de esto conlleve al reconocimiento de un pasivo por desmantelamiento considerando las reglas específicas que establece la NIF C-18, *Obligaciones asociadas con el retiro de propiedades, planta y equipo*.

Determinación del valor razonable

La NIF B-17, *Determinación del valor razonable*, define el valor razonable como el precio de salida, y requiere que las entidades utilicen los supuestos que los participantes del mercado usarían al fijar el precio del activo o pasivo, por lo que es importante tener cuidado al determinar si el cambio climático podría afectar los supuestos utilizados para determinar el valor razonable y en qué medida.

Esto podría incluir, por ejemplo, el efecto que los participantes del mercado creen que tendrán los riesgos climáticos en el precio del activo o pasivo; el efecto de las restricciones impuestas en los activos como consecuencia del cambio climático (si es una característica del activo); y el mayor y mejor uso de un activo no financiero, el cual debe ser físicamente posible, lícito y factible en términos financieros, además de que se asuma que es del uso actual de la entidad.

Las entidades deben analizar cuáles son los activos y pasivos que tienen algún factor relacionado con el cambio climático y asegurarse que no se están omitiendo factores importantes al momento de la determinación del valor razonable y en su caso revelar la información utilizada para dicha determinación, sobre todo los que se encuentran dentro del Nivel 3 de la jerarquía.

Instrumentos financieros

La NIF C-2, *Inversión en instrumentos financieros*, requiere que se reconozcan estimaciones por pérdidas crediticias esperadas. El cambio climático puede afectar la evaluación de la entidad con respecto a las pérdidas crediticias esperadas, lo que podría dar lugar a estimaciones más altas

Existen cada vez más escenarios económicos adversos posibles sobre el cambio climático en un futuro que podrían afectar la probabilidad de incumplimiento de los acreditados y el alcance de las pérdidas en las que podrían incurrir los acreedores en caso de incumplimiento. Los riesgos relacionados con el cambio climático por lo general se clasifican en riesgos físicos y riesgos de transición. Los riesgos físicos incluyen el riesgo de pérdida debido a eventos climáticos específicos (como tormentas o incendios forestales) y a causa de cambios a más largo plazo en las tendencias climáticas (como el aumento del nivel del mar). Los riesgos de transición están relacionados con el riesgo de pérdidas financieras debido a la transición económica hacia una economía más sustentable. Debido a lo anterior, las entidades deben analizar en qué medida están expuestas a los riesgos relacionados con el cambio climático y que impacten sus instrumentos financieros y a su vez revelar la información significativa en las notas de los estados financieros.

Certificados de Emisiones Reducidas

Como lo hemos comentado a lo largo del documento, el cambio climático se ha vuelto un tema importante por lo que se han establecido objetivos ambiciosos para reducir los gases efecto invernadero (GEI) en acuerdos internacionales, por lo que se ha aumentado la presión para encontrar formas de reducir la huella de carbono, parte de estas soluciones son los bonos de carbono y/o certificados de energías limpias que sirven como apoyo de inversión para llevar a cabo el cumplimiento de la reducción de GEI.

En el caso de México, los bonos de carbono normalmente se utilizan para liquidar las obligaciones de pago de emisiones de GEI, por lo que el precio de los mismos depende de la oferta y demanda y de lo que la entidad tiene como obligación de pagar para liquidar el pasivo, de manera similar funciona para los certificados de energías limpias.

Derivado a que no hay reglas contables específicas sobre el reconocimiento de estos certificados y bonos, deberán considerarse tanto en transacciones de compra o venta la NIF C-4, *Inventarios* o NIF C-8, *Activos intangibles*, dependiendo si se mantienen para vender (emisoras) o para liquidar un pasivo por emisiones en el curso ordinario de operaciones (distribuidoras) y considerar la presentación, revelación y valuación consideradas en la propia norma.

Es importante recordar que derivado de que no existen normas específicas sobre el reconocimiento de los impactos del cambio climático, las entidades deben valorar cuidadosamente cada uno de estos impactos en los estados financieros y revelar la información más adecuada conforme a lo establecido en las NIF mexicanas con el objetivo de garantizar que los estados financieros sean comprendidos por los usuarios. [CP](#)



Foto de Matt Palmer en Unsplash

Seguridad Social 4G para México

L.C.P. Y M.I. DIDIER GARCÍA MALDONADO
Socio Director de GMD Contadores, S.C.
dgarcia@gmdmx.com

Inducción

El presente artículo técnico busca crear conciencia respecto de la transformación de las relaciones de trabajo en la sociedad mexicana desde 1997 hasta la fecha y de la necesidad de contar con una nueva generación de protección social; principalmente por el impulso tecnológico derivado de fenómenos socioeconómicos como la Cuarta Revolución Industrial a partir de 2011 y posteriormente el COVID-19.

De acuerdo con los estudios comparativos realizados por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), entre 2018 y 2020 52% de la población en México no tenía acceso a la seguridad social, por lo que llega a considerarse como la carencia con mayor incidencia en el país; de la población con acceso a seguridad social, 83.4% eran derechohabientes del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS o Instituto), en tanto que en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE) cotizó 11.5 y 5.1% restante en otros organismos de seguridad social. Es por el alcance que tiene la cobertura que brinda el IMSS a la sociedad mexicana que cuando hablamos de Sistema de Seguridad Social en México nos referimos principalmente a la que brinda este Instituto.

Una vez precisado lo anterior, podemos considerar que la primera generación de seguridad social que se implementó en nuestro país tuvo una vigencia de poco más de 30 años, la segunda por más de 24 años y la tercera generación se ha mantenido por más de 26 años sin poder resolver de fondo el tema de una mayor cobertura y suficiencia de sus prestaciones; todo lo anterior en su conjunto es lo que nos lleva a realizar el presente artículo con el cual se busca demostrar que la sociedad mexicana necesita una nueva generación de seguridad social que le permita aprovechar las oportunidades y enfrentar sus retos, a la que denominaremos **Seguridad Social 4G**, haciendo alusión a la **Cuarta Generación de Seguridad Social** que se requiere implementar en el país.

Antecedentes

Tal como se menciona en la inducción del presente artículo, la primera generación de seguridad social en nuestro país se dio con la publicación de la Ley del Seguro Social (LSS) el 19 de enero de 1943, la cual incluyó los seguros de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, enfermedad y maternidad, invalidez, vejez y muerte; considerando como sujetos de aseguramiento exclusivamente a los trabajadores; en 1949 se extiende la seguridad social a los familiares de los trabajadores y en 1952 se incluyó el régimen de seguridad social para los trabajadores del campo en los estados de Baja California, Sinaloa y Sonora.

Nuestra segunda generación de seguridad social dio inicio el 12 de marzo de 1973 cuando se publica una nueva LSS que incluyó en su cobertura el seguro de guarderías y agregó la figura de la incorporación voluntaria al régimen obligatorio de los trabajadores independientes, pequeños propietarios y patrones personas físicas; así como la continuación voluntaria en el régimen obligatorio.

La tercera generación de seguridad social se publicó el 21 de diciembre de 1995, pero entró en vigor hasta el 1º de julio de 1997; dentro de los cambios más relevantes que presentó esta nueva LSS encontramos la sustitución del sistema público, solidario, de beneficio definido para el pago de pensiones, por un sistema privado de cuentas individuales de aportación definida, la inclusión de seguros voluntarios como el seguro de salud para la familia y, recientemente, la ampliación de la cobertura, modificación de la base de cotización y la periodicidad de pago para quienes de manera voluntaria se incorporen al régimen obligatorio de la LSS.

Contexto

La localización geográfica de nuestro país, la conexión marítima, su cercanía e integración con el bloque económico de América del Norte, las relaciones de trabajo generadas por la Cuarta Revolución Industrial y el bono demográfico; le ofrecen a México grandes oportunidades ante el nuevo fenómeno económico denominado *nearshoring* (estrategia que consiste en acercar la producción al territorio de consumo), las cuales se deben aprovechar y para lo anterior se requiere reformar principalmente la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social a fin de fortalecer la formalidad laboral y ampliar la base de sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio de la LSS.

Así como las grandes oportunidades mencionadas, México también tiene una serie de retos que deben resolverse, entre ellos destacan los siguientes:

- El crimen organizado y sus derivados (alto índice de violencia, inseguridad y corrupción).
- Alto índice de informalidad laboral, según se muestra en el Informe Laboral del segundo trimestre de 2023, publicado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), donde se aprecia una tasa de informalidad laboral de 55.2% y la falta de acceso a la seguridad social de 52% de la población en general según el CONEVAL; sin que hasta el momento se contemple una estrategia integral para ampliar la cobertura en seguridad social a la población y sacar de la informalidad a, por lo menos, 19,000,000 de empleados.
- Índice de Desarrollo Humano (IDH) muy desequilibrado entre sus regiones, por ejemplo: la alcaldía Benito Juárez, en la Ciudad de México, tiene un IDH de 0.908; en San Pedro Garza García, Nuevo León, 0.903; similares a los de Francia en Europa. Sin embargo, en el sur del país encontramos municipios como Chalchihuitán, en Chiapas, con un IDH 0.464 y Cochoapa el Grande, en Guerrero, con 0.445, índices similares a los de la República de Guinea en África Occidental (según datos de estadísticas del INEGI y el informe de desarrollo humano 2021-2022 de la ONU).
- Según el informe de las migraciones en el mundo 2020, publicado por la Organización Internacional para las Migraciones, en una lista que encabeza la India, encontramos a México con 11,185,737 trabajadores migrantes en el mundo, ocupando el

segundo lugar (8.75% de su población), seguido por China con 10,461,170 trabajadores en el extranjero; en este informe también se menciona que el destino de 97.03% de los trabajadores mexicanos migrantes es EE.UU., seguido por Canadá con 0.78%, España con 0.54%, Alemania con 0.18%, Guatemala con 0.17% y Francia con 0.13%.

- El estudio denominado “La Visión de México 2030 ante la Cuarta Revolución Industrial”, elaborado por el Consejo Ejecutivo de Empresas Globales y presentado ante la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) a finales de 2016, considera una serie de estrategias para buscar que México deje de ser el noveno exportador más grande del mundo y posicionarlo dentro de los primeros cinco; marcando como prioridad trabajar en los rubros de equidad e inclusión, desarrollo sustentable y salud; con lo anterior también se pretende sacar a México del último lugar de productividad laboral entre los países de la OCDE, reducir las brechas regionales y sectoriales de productividad que existe entre nuestros estados del norte y del sur del país, donde los primeros llegan a ser hasta 2.6 veces más productivos que los segundos.

Este contexto socioeconómico, aunado al panorama de reformas laborales con las que se pretende elevar la calidad de vida de los trabajadores, nos obliga a crear conciencia sobre la necesidad de realizar las adecuaciones correspondientes a nuestros marcos legales, dentro de los cuales se encuentra la LSS.

Marco normativo

Antes de entrar al análisis del marco normativo, se partirá de revisar algunos de los principios más relevantes que rigen la seguridad social en el mundo, los cuales fueron establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

- **Universalidad:** extender la cobertura a toda la población (para formales e informales o incluso a quienes realizan actividades no remuneradas, pero que son indispensables para la sociedad, como la maternidad y los cuidados en la familia).
- **Solidaridad:** cada uno aporta según sus capacidades, pero reciben prestaciones según sus necesidades (trabajadores de la ciudad con los del

campo, sanos con enfermos, jóvenes con adultos, hombres con mujeres, trabajadores de la frontera norte con los del resto del país).

- **Progresividad:** las tasas de financiamiento deben ser progresivas, pagan más quienes tienen un mayor ingreso.
- **Obligatoriedad:** el ingreso al sistema no depende de la voluntad del individuo, sin perjuicio que requiera o no de las prestaciones (cualquier trabajo personal remunerado).
- **Equidad:** trato igual para los iguales y desigual para los desiguales (no pueden establecerse los mismos costos y requisitos para quienes tienen un trabajo personal subordinado, respecto de los independientes, entre los trabajadores eventuales y los permanentes, hombres y mujeres); en caso de hacerlo, establecer medidas que compensen las inequidades.
- **Suficiencia:** la prestación que se otorgue debe cubrir en forma plena y a tiempo, la contingencia de que se trate (las prestaciones deben ser suficientes para atender las necesidades de los derechohabientes del sistema).
- **Sustentabilidad:** mantener el nivel de cobertura de prestaciones en el mediano y largo plazo (el financiamiento de los seguros debe garantizar su existencia a través del tiempo).

El acuerdo 102 de la OIT, cuya vigencia data del 28 de junio de 1952, contempla la Norma Mínima de Seguridad Social y México como integrante de este organismo debe considerarla en su legislación. En el contenido del citado acuerdo se mencionan nueve tipos de contingencias, todas cubiertas por la LSS, excepto el desempleo; de igual forma se incluye un anexo único que contiene la clasificación industrial por ramas de actividad, el cual se tomó como base para determinar el catálogo de actividades para clasificarse en el seguro de riesgos de trabajo según el artículo 196 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización (RACERF).

Continuando con el análisis de nuestro marco normativo y considerando que la seguridad social es un derecho humano, nos remitiremos al artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), el cual precisa en su tercer párrafo los cuatro principios que deben tenerse en cuenta para garantizar su aplicación:

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos **de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.**

[Énfasis añadido]

Seguidamente, en el artículo 123, apartado A, fracción XXIX se indica la utilidad, lo que debe comprender y a quiénes protege dicha LSS:

Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella **comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería** y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar **de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.**

[Énfasis añadido]

También es importante considerar la restricción que precisa la fracción VI del artículo 123, apartado A de la CPEUM respecto al uso del salario mínimo: “[...] El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza”.

Seguidamente, el artículo 2 de la LSS precisa su finalidad:

La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, **la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión** que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

[Énfasis añadido]

A continuación, en el artículo 12 de la LSS encontraremos a los sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:

- I. **Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, [...];**

- II. Los socios de sociedades cooperativas;
- III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, [...], y
- IV. Las personas trabajadoras del hogar.

[Énfasis añadido]

En el artículo 13 del citado ordenamiento legal encontramos a quienes pueden incorporarse voluntariamente al régimen obligatorio:

- I. Los trabajadores independientes o por cuenta propia;
- [...]
- V. Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

En la inscripción de patrones y trabajadores se debe tener en cuenta lo que indica el artículo 15, fracción primera de la LSS, así como los artículos 12 y 13 del RACERF, en los que se establece la obligación de obtener un registro patronal por cada municipio donde se cuente con un centro de trabajo:

- “Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles;...”.
- “Cualquier persona física o moral estará obligada a registrarse como patrón o sujeto obligado ante el Instituto a partir de que:
 - “I. Empiece a utilizar los servicios de uno o varios trabajadores;...”.
 - “Para efectos del registro patronal, al patrón o sujeto obligado persona física, se le otorgará un número de registro en el Distrito Federal [hoy Ciudad de México] o municipio donde se encuentra ubicado su centro de trabajo.

“Al patrón o sujeto obligado persona moral, se le asignará un número de registro patronal por cada

municipio o en el Distrito Federal [hoy Ciudad de México], en que tenga establecimientos o centro de trabajo...”.

Para la determinación del financiamiento de las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, es importante considerar que independientemente de lo que establece la LSS en los artículos 106, Décimo Noveno Transitorio de 1997 y 28 que hacen referencia al salario mínimo; hay que tener en cuenta que por mandato constitucional del artículo 26, apartado B, considera que toda ley federal debe aplicar la UMA como unidad de cuenta, índice, base o medida.

Vale la pena precisar que por disposiciones contenidas en el artículo 19 Transitorio de 1997 de la LSS, desde enero de 2008, la cuota fija patronal de 13.90% pasó a ser de 20.40% y, desde la entrada en vigor de la UMA, en febrero de 2016, en lugar de tomarse como referencia el salario mínimo, tomó como base la UMA. Por lo que corresponde a la cuota adicional patronal pasó de 6% hasta llegar a 1.10% y la cuota obrera gradualmente pasó de 2 a 0.40%; en ambos casos, para determinar el excedente, también se tomó como referencia la UMA.

Respecto a los artículos 154 y 162 de la LSS, podemos apreciar que se establecen requisitos igualitarios entre hombres y mujeres, ya que para poder pensionarse en ambos casos se requiere de mil cotizaciones semanales (825 para 2024).

También podemos apreciar que existen disposiciones que limitan las aportaciones a la cuenta individual de la mujer durante la maternidad o ciertos tipos de permisos para el cuidado de enfermos. Tal es el caso de las disposiciones contenidas en las fracciones IV de los artículos 31, 101 y 140 Bis de la LSS:

- “Tratándose de ausencias amparadas por incapacidades médicas expedidas por el Instituto no será obligatorio cubrir las cuotas obrero-patronales, excepto por lo que se refiere al ramo de retiro”.
- “La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo”.

- “Para los casos de madres o padres trabajadores asegurados, cuyos hijos de hasta dieciséis años hayan sido diagnosticados por el Instituto con cáncer de cualquier tipo, podrán gozar de una licencia por cuidados médicos de los hijos para ausentarse de sus labores...”

“La licencia expedida por el Instituto al padre o madre trabajador asegurado, tendrá una vigencia de uno y hasta veintiocho días. Podrán expedirse tantas licencias como sean necesarias durante un periodo máximo de tres años sin que se excedan trescientos sesenta y cuatro días de licencia...”.

Derivado de las reformas que entraron en vigor a partir del 1º de enero de 2023 el importe de las prestaciones que dejan de percibir las mujeres trabajadoras durante el periodo de incapacidad se incrementará paulatinamente de 3.150% en 2023, pudiendo llegar en 2030 a 11.875% para quienes perciban un salario mayor a 4.01 UMAS, tal como se precisa en el artículo 168, fracción II, inciso a) y Segundo transitorio de 2021 de la LSS.

Problemática detectada

Una vez concluido el análisis del marco normativo, se procederá a identificar la problemática detectada, enunciando aquellas que se consideran las más relevantes:

- La disposición constitucional establecida por el artículo 123, apartado A, fracción VI, donde se precisa que el salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza; limita en función de la UMA el importe de financiamiento que actualmente recibe la rama de prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad y el seguro de retiro cesantía en edad avanzada y vejez, consecuentemente también provoca la insuficiencia de las prestaciones que brindan; además de no fomentar la solidaridad entre los que más y menos ganan.
- En el artículo 2 de la LSS se incluye la protección de los medios de subsistencia como parte de su finalidad; de igual forma, en el acuerdo 102 de la OIT se recomienda incluir la protección del ingreso en caso de desempleo; no obstante, lo anterior, la LSS actual no contempla ni de manera obligatoria o voluntaria un seguro que proteja la pérdida del empleo en caso de los trabajadores o

la protección de los medios de subsistencia para los demás sujetos de aseguramiento obligatorio o voluntario.

- El artículo 12 de la LSS vigente no cumple con el principio de obligatoriedad y universalidad ni fomenta la solidaridad entre los que más ganan y los que menos tienen, ya que no contempla como sujetos de aseguramiento obligatorio a artistas, deportistas profesionales, profesionistas independientes, patronos personas físicas, trabajadores independientes, empleados de organismos no contemplados por otras leyes de seguridad social o personas que prestan sus servicios para plataformas digitales, etc.; limitando con lo anterior la base de sujetos de aseguramiento de la LSS.
- El artículo 13 de la LSS no considera expresamente como sujetos de incorporación voluntaria al régimen obligatorio a los trabajadores mexicanos que laboran en el extranjero, no ser claros y precisos con más de 11 millones de trabajadores en dichas circunstancias, según datos de la Organización Integral para las Migraciones (esto va más allá del hecho que a partir del 13 de enero de 2021 el Instituto ha difundido que pueden incorporarse voluntariamente al régimen obligatorio) o a quienes estando dentro del territorio nacional realicen trabajos no remunerados, tales como ministros de culto religioso, bomberos y, en general, cualquier trabajo no remunerado.
- Según datos de la Organización Integral para las Migraciones, México a pesar de ser un país con una población migrante de trabajadores de 8.75%, de la cual, 97.03% de esa población migra a EE.UU. y solo se tienen tratados internacionales de seguridad social con dos de los seis principales países que albergan 1.32% de su migración laboral, siendo estos Canadá y España; en tanto que con los cuatro países restantes, que albergan 97.51% de su migración laboral (EE.UU., Alemania, Guatemala y Francia), no se tienen tratados internacionales de seguridad social.
- De acuerdo con el Informe al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la situación financiera y los riesgos del IMSS 2022-2023, así como existen seguros que históricamente han sido deficitarios, también existen seguros superavitarios como el seguro de riesgos de trabajo; lo anterior se debe en gran medida a que

los patronos pagan las cuotas sobre un catálogo de actividades que contempla el artículo 196 del RACERF, el cual se encuentra muy desactualizado; al igual que la prima mínima que contempla la fórmula para determinar la prima de riesgo, que no se actualiza desde 2006.

- Además de las múltiples adversidades que enfrenta la mujer, donde destaca la marcada brecha salarial y una baja densidad de cotización, existen disposiciones como las establecidas por los artículos 31, 101 y 140 Bis de la LSS, que combinadas no permiten que las trabajadoras reciban aportaciones en los rubros de cesantía o vejez durante el periodo que se encuentren incapacitadas por maternidad o con permiso para cuidar a hijos enfermos de cáncer, lo cual incidirá directamente en un importe menor de pensión.
- Trámites administrativos repetitivos y complejos, como la inscripción patronal y determinación de cuotas; si bien algunos de estos trámites pueden realizarse por Internet o con herramientas electrónicas que proporciona el Instituto, todavía deben realizarse por cada municipio en el que se tenga un centro de trabajo, tal como lo establecen los artículos 73 de la LSS, 13 y 196 del RACERF; para dimensionar esta problemática no hay que perder de vista que en México contamos con 2,458 municipios y 16 alcaldías, lo cual vuelve repetitivo y complejo el cumplimiento de estas obligaciones; principalmente en el caso de patronos con sucursales en varios municipios y aquellos con relaciones laborales bajo la modalidad de teletrabajo, donde el centro laboral puede llegar a estar en el domicilio del trabajador.
- México cuenta con diversos sistemas de seguridad social que reciben financiamiento federal con cantidades desproporcionales e inequitativas (mientras que para un asegurado al IMSS la aportación federal para el seguro de retiro cesantía o vejez actualmente es de 0.225% del SBC, para otros sistemas de pensiones como PEMEX, CFE y BANCOMEX las aportaciones son mucho más sustantivas); además de no contar con portabilidad automática entre sí, lo cual limita la posibilidad para que los cotizantes puedan obtener sus prestaciones de forma correcta y oportuna.
- De acuerdo con el segundo informe trimestral laboral de 2023, emitido por la STPS, existen más de 19,000,000 de empleos inmersos en la informalidad y la LSS actual no contempla

estímulos para llevarlos a la formalidad, tampoco existen estímulos para aquellos patrones que cumplen correctamente con sus obligaciones; de acuerdo con el prestigiado macroeconomista N. Gregory Mankiv, autor de *Principios de economía*, las personas respondemos positivamente ante los estímulos y la LSS no tiene por qué ser la excepción.

Recomendaciones

Una vez identificada las causas de la problemática que presenta la actual Ley del Seguro Social y conocedores de los efectos que ocasionan en la sociedad, se procederá a realizar las siguientes recomendaciones:

- Realizar una modificación constitucional para considerar que la limitación establecida por el artículo 123, apartado A, fracción VI, donde se precisa que el salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base o medida de referencia para fines ajenos a su naturaleza, no impide que pueda utilizarse en dichos términos para efectos de la determinación y pago de las aportaciones de seguridad social; lo anterior permitirá que los seguros de enfermedades y maternidad (actualmente deficitario), cesantía en edad avanzada y vejez (con prestaciones insuficientes) puedan contar con mayores recursos y, consecuentemente, con mejores prestaciones; de igual forma, si se considera que para el límite superior debe considerarse el salario mínimo, esto permitirá contar con un régimen financiero más solidario y proporcional.
- Dado que el salario mínimo desde 2019 a la fecha se ha incrementado sustancialmente, se considera que existe margen para incrementar la cuota obrera adicional de la rama de prestaciones en especie del seguro de Enfermedades y Maternidad, establecida por el artículo 196, fracción II de la LSS, con el fin de atenuar el déficit que actualmente presenta este seguro y buscar la suficiencia de las prestaciones que brinda.
- Con la intención de cumplir con el objeto que establece el artículo 2 de la LSS, así como cubrir la totalidad de contingencias establecidas en el acuerdo 102 de la OIT, se recomienda agregar un capítulo adicional dentro del título tercero de la LSS, donde se contemple el Seguro de Protección de Medios de Subsistencia, para cubrir tanto el desempleo de los trabajadores, así como la pérdida de los medios de subsistencia del resto de sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio y de los sujetos de incorporación voluntaria; su financiamiento deberá ser tripartito y contar con una aportación importante a cargo del gobierno federal, para que sirva como un estímulo a la formalidad.
- El actual artículo 12 de la LSS debe transformarse de acuerdo con los principios de obligatoriedad, universalidad y solidaridad, para considerar como sujetos de aseguramiento obligatorio al régimen obligatorio en general a toda persona física que desarrolle un trabajo personal, citando de manera enunciativa pero no limitativa a: artistas, deportistas profesionales, profesionistas independientes, patrones personas físicas, trabajadores independientes, empleados de organismos no contemplados por otras leyes de seguridad social, personas que prestan sus servicios por medio de plataformas digitales.
- Permitir a cualquier trabajador mexicano en el extranjero, así como a cualquier persona que realice trabajos no remunerados en el territorio nacional (ministros de cultos religiosos, entre otros) acceso al artículo 13 de la LSS; con la intención de incrementar los sujetos de aseguramiento de incorporación voluntaria a la LSS.
- Se recomienda realizar tratados internacionales en materia de portabilidad de derechos pensionarios con EE.UU., Alemania, Guatemala y Francia, ya que estos países albergan 97.50% de los empleados mexicanos migrantes; de igual forma se recomienda que se legisle para que exista plena portabilidad entre los sistemas de seguridad social que existen en nuestro país.
- Se recomienda actualizar el catálogo de actividades del artículo 196 del RACERF, con base en el cual los patrones se clasifican para pagar las cuotas del seguro de riesgos de trabajo; de igual forma se sugiere actualizar la prima mínima que contempla la fórmula establecida por el artículo 73 de la LSS para equilibrar el exceso de financiamiento que presenta este seguro.
- Para efectos de atender el principio de equidad, es recomendable limitar el importe de las aportaciones que el gobierno federal realiza a los diversos esquemas de seguridad social; asimismo, se sugiere establecer bonos a cargo del Estado para compensar las mermas que sufren en las cuentas individuales de las trabajadoras por incapacidades durante el periodo de maternidad, o bien de aquellas personas que se hagan cargo del cuidado de enfermos en el núcleo familiar.
- Continuar con el proceso de digitalización de trámites de altas patronales y de adaptación al contexto actual, de ser posible establecer la creación de registros patronales nacionales por clase de riesgos, facilitando con lo anterior el cumplimiento de obligaciones de patrones con sucursales en varios municipios; así como de quienes tienen relaciones laborales bajo la modalidad de teletrabajo.
- Se recomienda adicionar a la LSS un capítulo de estímulos y facilidades administrativas para incrementar la formalidad laboral, el cumplimiento de las obligaciones patronales y bajar los costos de financiamiento de los seguros del régimen obligatorio de la LSS; existen seguros como el de riesgos de trabajo que dado el superávit que ha presentado de manera recurrente, se presta para brindar estímulos sobre la prima de riesgo que se paga en este seguro.

Conclusión

Dada la vertiginosa transformación que ha sufrido la sociedad mexicana desde 1997 hasta la fecha y las múltiples oportunidades que le ofrece el actual contexto económico, es imperativo estructurar un nuevo esquema de protección social que sienta las bases para aprovechar las oportunidades, atender la problemática de la informalidad laboral, la limitada base de sujetos de aseguramiento y la insuficiencia e inequidad de las prestaciones que brinda su principal sistema de seguridad social.

La mejor forma de garantizar el acceso universal a la seguridad social, con prestaciones suficientes y sustentables, es ampliando las bases de aportantes de la seguridad social contributiva; sin embargo, esto no se dará por casualidad. Para que suceda se debe legislar con la finalidad de brindar estímulos a la formalidad, simplificar el cumplimiento de las obligaciones patronales, fomentar la equidad y combatir la informalidad.

Como podemos ver, son tantas y tan profundas las reformas que requiere la actual LSS para lograr estos objetivos, que no basta con realizar cambios superficiales a este marco legal, sino crear un nuevo esquema de seguridad social que dé paso a la **Cuarta Generación de Seguridad Social (Seguridad Social 4G) que México necesita.** [🔗](#)

Mi primera clase

C.P. ENRIQUE ZAMORANO GARCÍA
Integrante de la Comisión Mixta de Educación
(COMMED) del IMCP
enriquezamorano32@gmail.com

Recuerdo con nostalgia la “Escuela de la Ciudadela”: señorial, de bella arquitectura estilo europeo, ahí realice mis estudios profesionales. En sentido figurado, esta escuela fue para mí como una dama muy bella y distinguida, de gran cultura y con principios muy sólidos y una historia impresionante de muchos años, no vieja porque damas como ella no envejecen sino que maduran.

En esta escuela admiré la habilidad de mis maestros para comunicar sus conocimientos, para hacernos sentir que éramos valiosos. Tenían la delicadeza de respetar nuestros pensamientos y valores, así como nuestros ideales. Contaban con la virtud de respetar el deseo de participar para transformar no solo nuestro ser, sino también nuestro medio y realidad. Verdaderos maestros que lograban despertar e inculcar en la juventud el amor al estudio y a la vida, el valor y respeto a la dignidad humana; el valor a la libertad y el coraje necesario para participar en forma creativa y comprometida en el presente y futuro de nuestra patria.

Con ellos reforcé el ideal que siempre me inquietó: ser un maestro cada día más completo, entregado, comprometido con mi escuela y con mis alumnos y con habilidad para aumentar en ellos la adquisición del conocimiento. La labor del maestro es grandiosa cuando logra que los seres humanos enriquezcan su esencia, identifiquen su vocación y gocen más conscientemente de su existencia y libertad.

En realidad, fui maestro de milagro. Recuerdo que en una ocasión nuestro querido maestro don Nacho Cerisola me habló por teléfono, hace ya más de 50 años, fue en el año de 1959. Para ese entonces, la Escuela Superior de Comercio y Administración (ESCA) ya había sido trasladada al antiguo Palacio de Comunicaciones, allá en las calles de Tacuba, lo que es ahora el Museo de Arte y me dijo: “Hijo (porque él siempre nos llamaba hijos), quisiera que impartieras una clase y te asigno la clase de las siete a las ocho de la noche”. Para mí fue una verdadera emoción que se me pidiera que diera una clase en la ESCA, unas semanas después de presentar mi examen profesional.

Recuerdo mi primera clase, llegué diez minutos antes. Quizá a todos los maestros les sucede que en su primera clase llegan antes.

El caso es que, cuando llegué, el maestro que estaba en la clase anterior, la de seis a siete, se había retrasado dando su clase. Los alumnos que consideraban que se estaba tomando el tiempo de su receso o de su descanso empezaron a mostrarse muy inquietos. Al poco rato era un verdadero escándalo. Me quedé en la puerta esperando.

Recuerdo que los pisos de los salones de esa escuela eran de madera y ellos empezaron a hacer ruido con los pies. Eso a mí me impresionó y en determinado momento, estando en la puerta del salón, pensé que sería preferible dedicarme a otras actividades. Que otras actividades serían de mayor beneficio. Posiblemente, existirían mayores oportunidades. Pensé en huir, sin embargo, alguna fuerza interior me llevó adentro del salón. Me miré frente a frente con los alumnos. Verdaderamente, creo que a todos los que hemos sido maestros nos ha pasado. En esa primera clase cuando uno ve a los alumnos de frente es como cuando los toreros se enfrentan a un toro de miura.

Cerré los ojos y con mucho fervor dije: “Señor, me sentiré feliz de ser maestro por los valores que ello encierra la oportunidad de manifestarme, de ayudar, identificar y valorar la misión humana y porque el maestro es guía y apoyo para la realización de la trascendencia del hombre”. Abrí los ojos y me encontré nuevamente con los alumnos que me observaban con curiosidad. Comencé a impartir mi cátedra y a partir de ahí puedo decir con satisfacción que siempre he gozado del respeto de mis alumnos.

La cuestión que entonces se me planteó fue la de cuáles serían las cualidades que permiten estar a la altura de ser maestro y la responsabilidad que sobre él arroja.

Con esto entramos ya en el terreno de la ética, pues es a esta a la que le corresponde determinar qué clase de hombre hay que ser para tener derecho a poseer este título. Puede decirse que, entre otras, las cualidades importantes son la pasión y el sentido de responsabilidad. Pasión, en el sentido de entrega apasionada a la causa de formar profesionales y responsabilidad por la formación que estamos dando a la juventud, la cual debe incluir, además de los aspectos técnicos, los valores humanos y el conjunto de convicciones en los que la profesión basa sus normas de ética.

Es fundamental que comprendamos y aceptemos a un alumno o cualquiera de nuestros hijos, como un ser libre, integral, único y diferente, con potencialidad intelectual, afectiva, física y social, en el proceso evolutivo y con una misión: autorrealizarse y trascender. Existen una mayoría de jóvenes con un alto grado de responsabilidad, calidad de respuesta y espíritu de excelencia en el cual se apoya el futuro de nuestra patria.

Pero nos preocupan los jóvenes que han caído en el vacío existencial, consecuencia de la carencia de sentido y compromiso, de escasa responsabilidad y credibilidad en sus instituciones, familia, escuela, iglesia o gobierno. Jóvenes que se manifiestan, en su mayoría, con apatía e indiferencia por participar. Actitud de dependencia. Costumbre de que todo se les dé sin esfuerzo y sin luchar, inclinación hacia lo material y a la comodidad, no al ser.

Carencia de compromiso con su formación, con su aprendizaje. Confusión de valores. Estos jóvenes son todo un reto y lo más importante es que los maestros aceptemos comprometernos con la misión educativa, con ese proceso que debemos enriquecer constantemente para lograr una mejor calidad de vida para esos jóvenes.

Algunos años después, como una de mis actividades académicas, las autoridades de la Escuela me otorgaron la distinción de dirigir la División de Investigación. Reflexioné sobre la oportunidad que esta actividad me ofrecía de investigar sobre las causas del fracaso de las empresas que veía como una posibilidad de reducir el desempleo laboral originado por el cierre de los negocios, principalmente de las pequeñas y medianas empresas. Como resultado de esa investigación nació mi primer libro editado sobre este tema, denominado *Las causas del fracaso de las empresas*. A continuación, investigué sobre los temas de inflación, devaluación monetaria, que en esos años sufrían los países de América Latina y la pérdida de significado de la información financiera de las empresas que estos fenómenos

ocasionaron y escribí, con la participación de otros excelentes investigadores, los libros *Inflación: Estudio económico, financiero y contable* y *Actualización de la información financiera*. También escribí un libro sobre la materia que impartí por muchos años *Análisis financiero para la toma de decisiones*.

Finalmente, orienté mi pasión sobre la ética profesional y la educación integral que debería incorporarse en los planes y programas de estudio de las universidades, sobre la cual he escrito cientos de artículos y varios libros que se han difundido en los países de Latinoamérica, algunos de los cuales son: *Ética profesional, el tercer cantero, Ética en las universidades* y el más reciente *Ética social*.

En 2004 se cumplió el término de mis funciones de profesor y Maestro Decano de la ESCA que desempeñé durante 40 y 11 años, respectivamente, y expresé al Director General, al Presidente del Decanato y a mis compañeros decanos unas palabras de reconocimiento y afecto, las cuales se transcriben a continuación:

El Maestro Decano es una autoridad moral, llamado a imprimir principios de fondo y suscitar motivaciones que estimulen la capacidad moral y profesional de la persona. Le corresponde la misión de asegurar en sus instituciones la presencia de valores como la verdad, la libertad de criterio, la dignidad del hombre, la responsabilidad, la capacidad profesional, la honestidad, la justicia.

Su personalidad moral constituye la contribución más importante que puede aportar a la vida comunitaria de sus instituciones, a la sociedad y a la actividad docente...

El Decanato es una institución muy peculiar y heterogénea, formada por profesionales de diferentes disciplinas: ingenieros, economistas, biólogos, médicos, arquitectos, contadores, etc., consecuentemente con puntos de vista muy variados, a veces encontrados, pero todos tienen algo en común: siempre dispuestos a entregar su vida a la investigación, al estudio y a la educación de la juventud; han sido los cinceles que esculpen las canteras de la catedral del conocimiento especializado en distintas ramas de la ciencia y la tecnología.

Durante los años inmerso en el Decanato he comprobado que es una institución que une a las personas a pesar de sus diferencias y es, como decía Sergio Aguilar del Colegio de México, una institución "adictiva" a la que resulta difícil abandonar. En parte influyen las raíces regadas con amistad y afectos personales.

Haciendo a un lado estos factores, pienso que la "adicción" viene principalmente de esa vocación a la que me referí anteriormente: el amor a la cultura y a la formación de la juventud.

Para mí eso es el eje de la vida del Maestro Decano; el mundo de la cultura, de la investigación y la docencia. En él encontramos el principal carisma de nuestra vida docente, nuestra específica vocación personal.

Más allá de los desencuentros, esa institución estimula a los Decanos para que investiguen y acumulen datos acerca de la historia, tradiciones, símbolos, pensamiento, filosofía y objetivos institucionales que se consideren relevantes para preservarlos como parte de la cultura de nuestras instituciones.

Pienso que la enseñanza de la historia, pensamiento y filosofía del Instituto Politécnico Nacional (IPN) y de sus respectivas instancias educativas, deberían constituir una asignatura específica, fundamental en los planes de estudio de todas y cada una de las carreras que se imparten en nuestra institución, como algo prioritario, justamente en esta época en la que los jóvenes necesitan identificarse y sentirse orgullosos de la institución a la que pertenecen.

Tuve también la oportunidad de participar en unas jornadas intensas, llenas de generosidad y entrega, con la Comisión que realizó una investigación para tener un diagnóstico de la situación que presenta la enseñanza de la ética en las escuelas, unidades y centros de investigación que integran el IPN.

El fruto de esta investigación fue el Código de Ética del Instituto Politécnico Nacional que incluye las normas de ética para profesores, alumnos, autoridades y personal de apoyo de la institución.

¿Debemos porfiar en la iniciativa de incluir la materia de ética profesional en los respectivos planes de estudio de las universidades, o seguir con indiferencia ante una fase tan importante de nuestra responsabilidad educativa? No hay modo de evadir ni postergar esta pregunta esencial. Por el prestigio de nuestras instituciones educativas, porque los profesionistas que egresan de estas desempeñarán un papel clave en beneficio del interés público y del desarrollo económico; por la enconada competencia nacional e internacional; necesitamos decidir. Debemos impulsar la iniciativa de incluir la materia de ética profesional en los respectivos planes y programas de estudio de las universidades.

Pero no solamente esto, debemos promover y desarrollar una cultura y un ambiente formal de la ética en la institución y la adopción de un código que considere asuntos tan importantes como la visión, misión, principios y valores que identifican a la institución educativa y a las personas que la integran.

Durante mi vida académica y profesional me han otorgado honrosas distinciones, que mucho agradezco, alguna de las cuales menciono a continuación:

- En 1988 el IPN me otorgó la "Presea Lázaro Cárdenas", la cual lleva el nombre del Presidente de México, fundador del IPN.
- En 1992, la Asociación de Ex-alumnos de la Escuela Superior de Comercio y Administración (ESCA) me otorgó la Presea "Maestro Distinguido" por mi trayectoria académica.
- En 1995 el Instituto Mexicano de Contadores Públicos me otorgó el Premio Nacional "Profesor Distinguido".
- Varias universidades me han conferido honrosas distinciones, entre las que destacan la de "Profesor Principal Honorario", otorgada por la Universidad Nacional de San Agustín y la Universidad de Santa María en Perú, Profesor Huésped en Análisis Financiero para la Toma de Decisiones, en el curso de Maestría de la Universidad Católica de Nuestra Señora de la Asunción de Paraguay y miembro del Comité Científico de la Universidad de Antioquia de Colombia.
- El 15 de mayo de 2000, el Presidente de México, Ernesto Zedillo, me otorgó la condecoración "Maestro Altamirano", como reconocimiento a mi obra educativa.
- El 15 de mayo de 2004 las autoridades del IPN me otorgaron el nombramiento de "Maestro Emérito del Instituto Politécnico Nacional".
- En el Congreso Interamericano de Contabilidad, celebrado en Perú en octubre de 2017, recibí la Honorable Distinción de Contador Benemérito de las Américas.

Actividades en las instituciones que agrupan a los profesionistas

Las instituciones que agrupan a los profesionistas de esta disciplina en América, tales como la Asociación Interamericana de Contabilidad (AIC) a nivel continental, y los institutos o federaciones de colegios profesionales, en cada país de América, la International Federation of Accountants (IFAC) a escala mundial, persiguen un grupo de objetivos que, en esencia, son similares.

Por ejemplo, los propósitos principales de AIC son: "Unir a los profesionistas del Continente Americano y promover la elevación constante de su calidad profesional, dentro de un sincero intercambio y fraternal convivencia".

Cito también como ejemplo, al Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP), el cual, entre sus principios fundamentales, establece: "La unión de los contadores públicos del país. Mantener y aumentar el crédito de la profesión y la moralidad de los que la ejercen. **Unificar el criterio contable de sus miembros [...]**".

En resumen, de dichos propósitos podemos destacar lo siguiente: "Unir a los profesionistas y **promover la elevación de su calidad profesional y moral**".

El anhelo de elevar, constantemente, su calidad profesional los ha llevado a reunificarse dentro de las instituciones profesionales. La investigación, la difusión de conocimientos mediante publicaciones escritas, conferencias, seminarios y cursos de actualización profesional tienden a realizar concretamente este objetivo, edificando día a día la comunidad profesional. Edificar la profesión significa consolidar cada vez más su unidad.

Estas instituciones, por medio de sus comisiones de investigación, efectúan estudios reflexivos y críticos de todo aquello que compone los conocimientos esenciales de la profesión. Los investigadores participan con organismos locales e internacionales y con las universidades, en los procesos de armonización de las normas técnicas y éticas; cualquier organización que no reconozca esto, no serviría a los intereses de sus propios miembros.

En el IMCP tuve la oportunidad de colaborar en las comisiones de Principios de Contabilidad, de Ética Profesional y de Educación, las cuales emiten las normas fundamentales de la profesión.

Los resultados de la investigación realizada por esas comisiones son difundidos en revistas, boletines, libros, cursos, seminarios y conferencias, contribuyendo con ello a la superación profesional.

Participé con el IMCP y otras instituciones en la planeación, diseño y constitución del Consejo Mexicano para la Investigación y Desarrollo de Normas de Información Financiera (CINIF) y fui el primer director de su Centro de Investigación (CID).

Soy miembro de la Comisión Técnica Consultiva de Contaduría Pública de la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública.

En la AIC asistí desde 1974 a catorce Conferencias Interamericanas de Contabilidad, celebradas en diferentes países de América. Tuve la oportunidad de ser invitado a colaborar en diversas comisiones técnicas interamericanas y, a partir de 1989, formé parte del Comité Ejecutivo de esta noble institución. En el periodo de 1995-1997 ocupé el cargo de Primer Vicepresidente y, finalmente, en septiembre de 1997, por votación unánime de la Junta de Directores de 23 países de América, resulté electo Presidente de la AIC para el periodo de 1997-1999.

Al asumir la Presidencia de la AIC en septiembre de 1997, juntamente con el Comité Ejecutivo, diseñamos un plan de trabajo que exigía necesariamente una "vuelta a las fuentes", a los fundadores, quienes como propósitos fundamentales establecieron: promover la superación constante de la calidad profesional y unir a los Contadores del continente americano.

Conscientes de ello, nos esforzamos en establecer como prioridades de trabajo, respecto de las cuales orientar nuestros esfuerzos, a unir y promover la educación continua de los Contadores de América, por medio de la investigación y la difusión de los conocimientos. Todo ello era necesario para ahorrar un desgaste de energías y preservar en la AIC la fisonomía que sus fundadores configuraron y que la comunidad contable americana ha apreciado tan claramente a lo largo de más de 50 años.

Investigación

Cientos de colegas, en su mayoría voluntarios, han venido aportando sus esfuerzos y talento para la preparación de artículos, boletines, publicaciones, cursos y conferencias para la actualización y superación de los Contadores de América. El IMCP, por medio de sus comisiones de investigación, efectúa estudios reflexivos y críticos de todo aquello que compone los conocimientos esenciales de la profesión contable. Los investigadores participan con organismos locales e internacionales y con las universidades, en los procesos de armonización de las normas contables, éticas y en el desarrollo de conocimientos apropiados a las circunstancias actuales. La investigación es ese proceso trascendente que hace avanzar el conocimiento; sin ella este quedaría en sus niveles primarios. Sin embargo, los frutos de la investigación han demostrado siempre que son capaces de entregar su tiempo, sus energías, su talento por el bien de la profesión. En nuestras instituciones, la profesión alberga grandes esperanzas.

Difusión

Impulsamos programas relativos a la difusión de los resultados de la investigación mediante la edición de una revista de alta calidad y la producción de fascículos con

temas de actualización profesional. La revista se denomina *InterAmérica*, en la cual fueron editados interesantes artículos, escritos por miembros de AIC que despertaron gran interés en los medios financieros, contable y académico.

También con la finalidad de ampliar las perspectivas en materia de ética de los Contadores de habla hispana, el IMCP y la AIC, han editado y difundido en español e inglés el Código de Ética Profesional para Contadores Públicos, emitido por la International Federation of Accountants (IFAC). Además, han editado los libros *La Ética Profesional (El Tercer Cantero)* y *Ética social*, producto de mis largas horas de lectura y reflexión, en aeropuertos y aviones durante mis viajes por los caminos de América (por lo cual creo que son libros de altura).

Por el bien de las generaciones que vienen es necesario que la profesión de América se apoye intensamente en los fundamentos de los valores éticos. La ética determina las bases esenciales del comportamiento, decide el valor moral de los actos del profesional, permanece en relación con la vocación del Contador Público. La ética debe constituir nuestro constante punto de referencia, nuestra luz y nuestra fuerza.

Por medio de nuestra Comisión Interamericana de Evaluación Universitaria y Acreditación, procuramos la creación de procesos y criterios de evaluación, focalizándolos en requisitos clave para lograr la excelencia educacional de las universidades. También hemos fortalecido nuestras relaciones y nuestra presencia con universidades y profesores de distintos países de América, para evaluar el pensamiento de la comunidad contable a nivel global en nuestro continente.

Mantenemos presencia en organismos como la International Federation of Accountants (IFAC), el International Forum on Accountancy Development, el Comité de Integración Latino-Europa-América (CILEA), el Consejo General de Colegios de Economistas de España, la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA), etc., para participar en acciones de beneficio común y en la realización conjunta de proyectos de investigación.

Para promover la educación hemos participado como expositores en seminarios regionales y congresos, celebrados en todos los países de América, compartiendo temas relativos a la normatividad internacional de la profesión, contabilidad y auditoría ambiental, educación y otros temas de importancia para los Contadores en un mundo global.

Hemos participado como expositores en seminarios y congresos, efectuados en los diferentes países de América.

La historia de nuestras instituciones se ha venido escribiendo lentamente, a lo largo de más de 50 años. Ha sido producto de la voluntad de todos aquellos que han ido dejando en ella, además de su labor y sus ideales, girones de su propia vida en un trabajo fecundo y apasionante. La historia se ha venido generando con la suma de todos los esfuerzos, con victorias y tropiezos, con cambios que hoy parecen doler y mañana resultan lógicos y atinados, para más tarde volver a ser cuestionados y ameritar modificaciones que la evolución de cada época va imponiendo.

Recorriendo los caminos de América, he sentido el latir de esta noble profesión que se abre camino en un mundo global, con un claro sentido de servir a la sociedad, en un nuevo clima basado en las relaciones respetuosas, sólidas y constructivas con los profesionales de todo el mundo.

Veo en nuestras instituciones una profesión fuerte, grande, unida, técnica y moralmente bien preparada, que hunde sus raíces en un pasado rico en principios y valores, y abierta hacia el futuro en su clara vocación de servir a la sociedad.

Juan R. Herrera en su calidad de Presidente de la Comisión de Honor de la Asociación Interamericana de Contabilidad, al celebrarse la elección de Contador Benemérito de las Américas informó oficialmente que los resultados favorecieron al Contador Público mexicano Enrique Zamorano García. ☞



Antonio Gómez Espiñeira, expresidente de la AIC, con el galardonado Mtro. Enrique Zamorano García, Contador Benemérito de las Américas

Foto de Changbok Ko en Unsplash

¿La pobreza es solo por el COVID?

DR. CARLOS ENRIQUE PACHECO COELLO
Presidente de la Comisión de Revista del IMCP, investigador y consultor
pcoello@correo.uady.mx

En un estudio del maestro Eliseo Díaz González del Colegio de la Frontera Norte, el autor menciona que: “se han generado muchas dudas en el sentido del impacto de la pandemia de COVID-19 en la salud y en la economía”. El autor señala que es de vital importancia elaborar un seguro para el desempleo, rescatar a las empresas mexicanas y, sobre todo, a las PyMES —es mi forma de pensar— que se vieron obligadas a cerrar al perder ventas y, por ende, la generación de efectivo, además de tener que despedir a muchos trabajadores. Por esta razón es vital centrar la atención en la salud de los humanos y los otros seres vivos.

Lo anterior me hace pensar que es una oportunidad de los gobiernos en demostrar su apoyo a los ciudadanos y así evitar el llamado FOBAPROA, que solo protegió

a la banca y no a los ciudadanos. Si la mayoría de los mexicanos recibe apoyos para emprender, los políticos que desean ocupar cargos públicos no tendrían necesidad de gastar en campañas políticas costosas la cual no tienen razón de existir, cuando los que habitan su país ven que se está trabajando para mejorar la infraestructura y poder crecer y ser muy productivos y competitivos.

Es necesario recordar que no es lo mismo producir que ser productivos, para aclarar estos conceptos es mejor definirlos: por producción se entiende el crear algún producto o servicio con eficiencia; y ser productivo es hacer un uso eficiente del tiempo y de los recursos, ser eficiente es realizar una tarea o actividad de manera óptima y la eficacia es lograr los resultados deseados o alcanzar los objetivos establecidos de cada departamento o actividad, cuyo epicentro es el objetivo general. En pocas palabras es ser productivo en todos los sentidos.

Hasta ahora se están dando los mismos problemas de antaño, a saber:

- 1. Desempleo.** Además de sueldos bajos, sobre todo lo que pagan las empresas extranjeras, los famosos *Nearshoring* y las *Offshoring*, que por ahora son un mal necesario al igual que las remesas.
- 2. Falta de seguridad.** Aunque hago mía las palabras del Obispo de Yucatán: “Yucatán es seguro pero la inseguridad se da en la violencia intrafamiliar.”
- 3. Educación de calidad en todos los niveles.** Es decir, no juzgar sin leer y revisar los planes de estudio actuales para cerciorarse de que están acordes a la realidad, y si hay falta de moral modificarlos con sustento.
- 4. Falta de planeación.** Alineación al traer inversión extranjera sin tener los servicios para no defraudar al inversionista, pero privilegiar a la inversión de nuestro paisanos que sienten amor por su tierra —eso creo— y no los capitales golondrinos que solo buscan quedarse con los recursos que pertenecen a los ciudadanos de su país.
- 5. Dejarse de pleitos en los debates políticos y en su lugar proponer cómo solucionar los problemas ancestrales que subsisten a la fecha.**

En la cumbre de World Economic Forum se menciona que se espera que casi una cuarta parte de los puestos de trabajo (23%) cambien a un nivel diferente en los próximos años con un crecimiento de 10% y un descenso de 12% (leer el informe).

Mencionan que los tres últimos años, aunque en mi opinión es más, ha estado creciendo la adopción de tecnologías y, sin ser negativo, estoy seguro de que la creciente forma de trabajar la digitalización es la causal de la pérdida de empleos. Por ello, las universidades tendrán que adaptarse a las nuevas exigencias de los mercados. Los empleos que crecerán más serán los que se basen en la tecnología y, por ende, a la digitalización. Aunque, también hay que considerar el envejecimiento de la población y a los ciudadanos a quienes se les podría hacer más difícil aprender.

Sin embargo, para ser positivos nada es imposible, si se tiene una excelente actitud y fe. Se dice que 34% de las tareas están automatizadas, según la misma fuente, y estiman que 42% estarán automatizadas para 2027. Se dice que los puestos que podrían desaparecer son los administrativos, los de contabilidad, aunque mi opinión no es así, siempre y cuando se puedan adecuar al nuevo contexto. Se requiere la reflexión del humano.

¿Qué nos falta?

Por un lado, hacer una revisión por parte de los gobiernos y un enlace con las universidades, por otra parte, que los empleadores estudien con lupa y sin miedo las oportunidades y las debilidades para no perder competitividad, de la cual estamos todavía muy cortos por la ceguera de los *Stakeholders* (partes interesadas).

Conclusión

Con lo antes expuesto, ¿la pobreza es solo por el COVID-19? Usted opine amable lector. ☞

Notas

El Informe sobre el futuro del empleo analiza los puestos de trabajo y las competencias del futuro y monitoriza el ritmo de cambio. Esta es la cuarta edición del informe que se publicó por primera vez en 2016. Su objetivo es analizar cómo pueden las macro-tendencias y la adopción de tecnologías reconfigurar los mercados laborales y la demanda de empleos y competencias en el periodo 2023-2027.

La Encuesta sobre el futuro del empleo recoge las perspectivas de 803 empresas —que emplean conjuntamente a más de 11,3 millones de trabajadores— pertenecientes a 27 clústeres industriales y 45 economías de todas las regiones del mundo.



17 de febrero. Colegio de Contadores Públicos de la Región del Mayo, A.C.:

- C.P. y PCFI Hermelinda Estrella Sánchez, Presidenta saliente.
- C.P. Samuel Ávalos Félix, Presidente entrante.

17 de febrero. Colegio de Contadores Públicos del Occidente de Michoacán, A.C.:

- L.C.P. María Guadalupe Castro González, Presidenta saliente.
- L.C.P. Leonardo Barajas Arias, Presidente entrante.

23 de febrero. Colegio de Contadores Públicos de Campeche, A.C.:

- Dra., C.P. y PCFI Edith del Carmen Fajardo, Presidenta saliente.
- C.P. y PCFI Carlos Armando Pereyra Torres, Presidente entrante.

1 de marzo. Instituto Mexicano de Contadores Públicos de Los Cabos, A.C.:

- C.P.C. Oscar Alonso Sánchez Hernández, Presidente entrante.

1 de marzo. Colegio de Contadores Públicos de Baja California Sur, A.C.:

- C.P.C. Vanessa Pérez Mancilla, Presidenta saliente.
- C.P.C. Leonardo Alberto Rojas Villavicencio, Presidente entrante.

9 de marzo. Colegio de Contadores Públicos de Colima, A.C.:

- C.P.C. y M. en I. Alejandro Rodríguez Vázquez, Presidente saliente.
- C.P. y M.A.D. Armando Solís García, Presidente entrante.

Cambios de Consejos Directivos de Colegios Federados

Durante febrero y marzo continuaron los cambios de Consejos Directivos en varios Colegios Federados, actos protocolarios en los cuales autoridades del IMCP reconocieron la labor de los presidentes salientes y tomaron la protesta a los nuevos titulares de estos órganos colegiados.

16 de febrero. Colegio de Contadores Públicos de Querétaro, A.C.:

- C.P.C. Alfonso García Suárez, Presidente saliente.
- M.D.F., L.D. y C.P.C. Carlos Bautista Sánchez, Presidente entrante.

16 de febrero. Colegio de Contadores Públicos de Celaya, A.C.:

- C.P.C. José Miguel Perales Muñoz, Presidente saliente.
- C.P.C. Alma Delia Murillo Ledezma, Presidenta entrante.

17 de febrero. Instituto Sonorense de Contadores Públicos de Cd. Obregón, A.C.:

- C.P.C. Javier Antillón Vega, Presidente saliente.
- C.P. Arlethe Soto Ballesteros, Presidenta entrante.

Reconocimiento "Empresas Excepcionales"

20 de febrero. El Instituto Mexicano de Contadores Públicos fue galardonado con el distintivo "Empresas Excepcionales", en reconocimiento a su compromiso con la transparencia y la innovación. Este premio, otorgado por el Consejo Coordinador Empresarial, el Consejo de la Comunicación y el Instituto para el Fomento a la Calidad, destaca la contribución de nuestro Instituto por su práctica "El IMCP, 100 años comprometidos con la transparencia" en la categoría "Impulso a la transparencia".



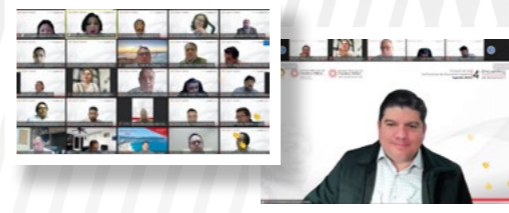
Jornada Comités Universitarios IMCP

21 de febrero. Con la participación del C.P. PCFI Héctor Amaya, Presidente del IMCP; los cinco Vicepresidentes Regionales, Presidentes y representantes de los 61 Colegios Federados, se llevó a cabo el "Encuentro con representantes de las Federadas para conformar líneas de acción y generar acuerdos para trabajar con los comités universitarios". En este evento se propusieron líneas de acción y se generaron acuerdos para fortalecer la vinculación con estudiantes y recién egresados de la carrera de Contaduría Pública, demostrando el compromiso del Instituto con el desarrollo profesional de los jóvenes en nuestra profesión.



4ª. Junta del CEN

23 de febrero. La 4ª. junta del CEN, encabezada por el C.P. PCFI Héctor Amaya, Presidente del IMCP, se llevó a cabo en la ciudad de Campeche, Campeche. Expresamos nuestro agradecimiento a la C.P. y PCFI Edith del Carmen Fajardo y al C.P. y PCFI Carlos Armando Pereyra Torres, presidentes saliente y entrante del Colegio de Contadores Públicos de Campeche, A.C., respectivamente, por su colaboración y atención. Seguimos avanzando juntos hacia nuestros objetivos.

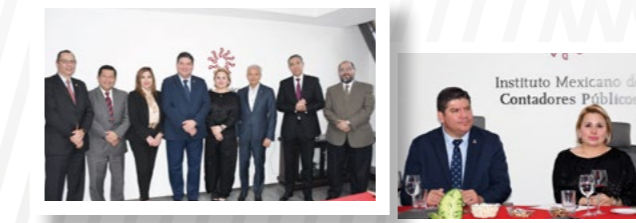


Encuentro Internacional de Docencia RCIP

14 y 15 febrero. El 4º Encuentro Internacional de Docencia 2024, bajo el tema "Inclusión en las Instituciones de Educación Superior", fue organizado por la Región Centro-Istmo-Peninsular del IMCP. Destacó la participación del C.P. PCFI Héctor Amaya, Presidente del Instituto; la Dra. Ludivina Leija, Vicepresidenta General; el Mtro. Tomás Rubio, Vicepresidente de Docencia, y el C.P.C. Daniel Echeverría, Vicepresidente de esta Región. El evento reafirmó el compromiso del IMCP con nuestros jóvenes estudiantes.

Encuentro entre IMCP y Auditoría Superior de la Federación

28 de febrero. El C.P. PCFI Héctor Amaya, Presidente del IMCP, y el Lic. David Rogelio Colmenares Páramo, titular de la Auditoría Superior de la Federación (ASF), se reunieron para dialogar sobre asuntos de mutuo interés. En esta enriquecedora sesión, también estuvieron presentes la Dra. Ludivina Leija, Vicepresidenta General; el C.P.C. Florentino Bautista, expresidente del IMCP, y la Mtra. Ivonne Henestrosa, Directora General de Auditoría Forense de la ASF.



Reunión con Firmas

28 de febrero. Autoridades e integrantes del IMCP tuvieron una reunión de trabajo con representantes de las principales Firmas del país. El objetivo fue identificar temas innovadores de interés compartido y fomentar colaboraciones que conduzcan a la implementación de acciones estratégicas para fortalecer la profesión contable en México.

IX Jornada Fiscal y de Seguridad Social - Región Centro-Istmo-Peninsular

29 de febrero. Con un mensaje a cargo del C.P. PCFI Héctor Amaya, Presidente del IMCP, dio inicio la IX Jornada Fiscal y de Seguridad Social, organizada por la Región Centro-Istmo-Peninsular y el Colegio de Contadores Públicos del Estado de Tlaxcala. La ceremonia de apertura contó con la participación del C.P.C. Daniel Oscar Echeverría Arceo, Vicepresidente de esta Región; el C.P.C. Enrique Salazar Durán, Vicepresidente de Fiscal de la RCIP; el C.P.C. Ricardo Mellado López, Presidente del Colegio de Contadores Públicos del Estado de Tlaxcala, y la Lic. Levinia Donato Pérez Lira, Subdelegada del IMSS, delegación Tlaxcala.



IV Congreso Internacional Mujeres en el Combate al Lavado de Dinero y Corrupción

5 y 7 de marzo. Este congreso, organizado por la Vicepresidencia de Práctica Externa, por medio de la Comisión Nacional de Prevención de Lavado de Dinero y Anticorrupción y el Colegio de Contadores Públicos de Guadalajara Jalisco, se llevó a cabo en marzo, para conmemorar el Día Internacional de la Mujer. El evento resultó especialmente relevante para reconocer y celebrar el papel esencial que las mujeres desempeñan en la defensa de la justicia y la transparencia en nuestras instituciones financieras y gubernamentales.

Durante este congreso contamos con la participación de Elisa de Anda Madrazo, Presidenta del Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI).



Deducciones personales para las personas físicas

C.P.C. JOSÉ MARTÍN AGUAYO SOLANO
Socio en Gossler, S.C., Member Crowe Global
martin.aguayo@crowe.mx

Las personas físicas obligadas y quienes voluntariamente opten por presentar en abril su declaración anual del Impuesto Sobre la Renta (ISR), tienen la posibilidad de disminuir sus deducciones personales en la determinación de la base sobre la cual calcularán su impuesto, deducciones personales que, en términos generales se comentan a continuación, así como los aspectos más relevantes por considerar.

- Honorarios médicos.** Incluye servicios de psicología, nutrición y gastos médicos para rehabilitar de una incapacidad temporal o permanente, parcial o total; en el caso de estos últimos gastos, se deberá contar con el certificado o constancia de incapacidad correspondiente emitido por las instituciones públicas del Sistema Nacional de Salud.
- Gastos de funeral.** Hasta por el monto de una UMA anual (\$37,844.40 para 2023).
- Donativos.** Limitado a 7% de los ingresos acumulables del ejercicio inmediato anterior, o 4% en el caso de donativos otorgados a Gobierno.
- Intereses reales por créditos hipotecarios.** Inversiones hasta 750 mil UDIS.
- Aportaciones complementarias de retiro.** Límite 10% del ingreso acumulable del ejercicio sin que exceda de cinco UMAS anuales (\$189,222 para 2023).
- Primas de seguros de gastos médicos.** Aseguradoras mexicanas.
- Transportación escolar obligatoria.**

En el caso de las deducciones por conceptos de gastos médicos y de funeral, se deberá acreditar mediante el CFDI correspondiente que las cantidades fueron

efectivamente pagadas en el año de calendario a instituciones o personas residentes en el país, verificando que la clave de uso manifestada en el CFDI sea acorde al catálogo de claves publicado por el SAT (D01 a D10, según corresponda); las deducciones de gastos médicos y transportación escolar, deberán pagarse con medios distintos al efectivo, es decir, cheque, transferencia, tarjeta de crédito, etcétera.

El límite general de las deducciones antes enlistadas, excepto aportaciones complementarias de retiro y gastos médicos por incapacidad, no podrá exceder de la cantidad que resulte menor entre cinco UMAS elevadas al año (\$189,222 para 2023) o 15% del total de los ingresos del contribuyente.

Adicional a las deducciones personales antes comentadas, se podrán aplicar los siguientes estímulos fiscales para disminuir la base tributaria:

- Estímulo fiscal de las cuentas personales del ahorro.** Hasta por la cantidad de \$152,000.00, se podrán deducir los pagos efectuados hasta antes de presentar la declaración anual.
- Pago de colegiaturas.** A instituciones que cuenten con Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios (REVOE), realizados mediante cheque, tarjeta de crédito, débito o servicio y siempre que se cuente con el CFDI correspondiente. Los importes máximos son: preescolar, \$14,200; primaria, \$12,900; secundaria, \$19,900; profesional técnico, \$17,100 y bachillerato o su equivalente, \$24,500.

La aplicación de estas deducciones tiene su impacto en la declaración anual, ya que, en la mayoría de los casos, son las que originan los saldos a favor declarados por las personas físicas.¶

Índice de febrero

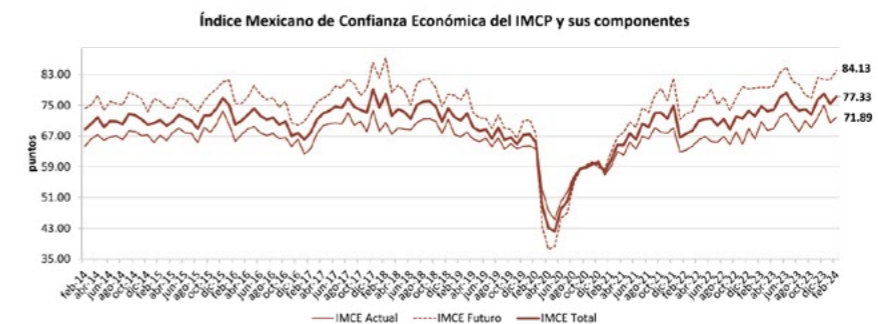
LIC. ERNESTO O' FARRILL SANTOSCOY
Presidente de Bursamétrica
Colaboración especial de la Lic. Sofía Santoscoy Pineda

El IMCE de febrero de 2024 registró un crecimiento mensual de 2.54%, para tocar los 77.33 puntos con 1.91 puntos más que enero.

Al interior, la situación actual se recuperó 2.08% para pasar de 70.42 puntos a 71.89 puntos. La situación futura, que representa la confianza en los próximos seis meses, avanzó en mayor proporción, al hacerlo por 3.03%, alcanzando los 84.13 puntos desde las 81.66 unidades de enero.

	Comparativo mensual			Comparativo anual			
	Situación actual	Situación dentro de 6 meses	IMCE TOTAL	Situación actual	dentro de 6 meses	IMCE TOTAL	
ene-24	70.42	81.66	75.42	ene-23	70.77	79.75	74.76
feb-24	71.89	84.13	77.33	feb-24	71.89	84.13	77.33
Var.	2.08%	3.03%	2.54%	Var.	1.58%	5.50%	3.44%
Var. Pts.	1.47	2.47	1.91	Var. Pts.	1.12	4.39	2.57

En su comparativo anual, el IMCE subió 3.44%, en gran parte por un repunte de 5.50% en la situación futura, ya que la situación actual lo hizo por 1.58%.



En este mes, las condiciones de inseguridad en el país volvieron a elegirse el principal obstáculo que limita el crecimiento de la economía. En segundo lugar, se observó la corrupción, seguida por la disponibilidad de financiamiento, la falta de capital y la competencia desleal.¶



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

Perspectivas de fiscalización 2024

L.C.C. GERARDO GONZÁLEZ DE ARAGÓN RODRÍGUEZ
 Presidente del Consejo Consultivo de la
 Academia Mexicana de Auditoría al Desempeño
 Socio Director de González de Aragón y Asociados
 ggar@gonzalezdearagon.com.mx

Estamos ya en 2024 y eso significa que, el órgano máximo de fiscalización superior en el país, la Auditoría Superior de la Federación (ASF), con fundamento en el artículo 79, fracción II, párrafo primero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), que a la letra dice:

La entidad de fiscalización superior de la Federación tendrá a su cargo:

[...]

II.- Entregar a la Cámara de Diputados, el último día hábil de los meses de junio y octubre, así como el 20 de febrero del año siguiente al de la presentación de la Cuenta Pública, los informes individuales de auditoría que concluya durante el periodo respectivo. Asimismo, en esta última fecha, entregar el Informe General Ejecutivo del Resultado de la Fiscalización Superior de la Cuenta Pública, el cual se someterá a la consideración del Pleno de dicha Cámara. El Informe General Ejecutivo y los informes individuales serán de carácter público y tendrán el contenido que determine la ley; estos últimos incluirán como mínimo el dictamen de su revisión, un apartado específico con las observaciones de la Auditoría Superior de la Federación, así como las justificaciones y aclaraciones que, en su caso, las entidades fiscalizadas hayan presentado sobre las mismas.

Y los artículos 35 y 37 de la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación (LFRFCF) dicen:

Artículo 35.- Los informes individuales de auditoría que concluyan durante el periodo respectivo deberán ser entregados a la Cámara [de diputados], por conducto de la Comisión [de Vigilancia de la ASF], el último día hábil de los meses de junio y octubre, así como el 20 de febrero del año siguiente al de la presentación de la Cuenta Pública.

[...]

Artículo 37.- La Auditoría Superior de la Federación dará cuenta a la Cámara en los informes individuales de las observaciones, recomendaciones y acciones y, en su caso, de la imposición de las multas respectivas, y demás

acciones que deriven de los resultados de las auditorías practicadas.

Para el 20 de febrero del presente deberá entregar a la Comisión de Vigilancia de la ASF de la Cámara de Diputados, el Informe General Ejecutivo del resultado de la fiscalización superior a la Cuenta Pública 2022.

La cuenta pública que podemos resumir como la contabilidad del país a cargo del Ejecutivo federal, es un documento técnico con información extensa y detallada sobre los ingresos y egresos de la Federación durante cada ejercicio. Cada entidad federativa tiene su propia cuenta pública y es fiscalizada por su respectivo órgano de fiscalización superior local. La que está a cargo del Ejecutivo federal la revisa la ASF.

Recordemos que cada 30 de abril (un día de mucho júbilo, por cierto) la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) le tiene que entregar la Cuenta Pública al Congreso de la Unión para que sea el insumo de revisión de la ASF.

Esto significa que los resultados que se presenten parecería que están desfasados, ya que apenas nos presentarán lo que se ejerció en 2022. Pero los datos que entrega la SHCP al Congreso, a su vez, son fiscalizados por el órgano de fiscalización del Ejecutivo federal, la Secretaría de la Función Pública (SFP) por medio de Despachos de Auditoría Externa, que son designados por la Unidad de Planeación y Fiscalización al Patrimonio Público Federal (UPFPPF), antes Dirección General de Fiscalización al Patrimonio Público Federal (DGFPPF), los cuales ya entregaron todos sus informes por el ejercicio 2022 desde mediados de 2023. Entonces, ¿por qué no se puede hacer el mismo procedimiento de entrega de información a la ASF para que entregue sus resultados sin tanto tiempo de desfase? Lo anterior, considerando que los informes que entregan los Despachos de Auditoría Externa son bastantes, entre otros:

- Informe de hallazgos preliminar.
- Informe de Auditoría Independiente (este, al igual que el dictamen presupuestario, contiene cifras que se reportan a cuenta pública).
- Dictamen presupuestario.
- Informe sobre las operaciones reportables relativas a adquisiciones, arrendamientos y servicios.
- Informe sobre las operaciones reportables relativas a obras públicas y servicios relacionados con las mismas.
- Dictamen Fiscal.
- Dictamen sobre el cumplimiento de obligaciones locales.
- Dictamen del IMSS (en caso de que aplique).
- Informe sobre oportunidades de mejora.
- Informe de hallazgos definitivo.
- Resumen ejecutivo.

Dentro de la revisión de los recursos que se ejercieron en el ejercicio 2022, nos encontraremos con los resultados a los proyectos más emblemáticos de este sexenio, como son la inversión pública para la Refinería de Dos Bocas, la conclusión de la construcción del Aeropuerto Internacional Felipe Ángeles (AIFA), inaugurado el 21 de marzo de 2022, y lo correspondiente a los tramos del Tren Maya que, según las estimaciones, se inaugurará en el primer semestre de este 2024.

Los resultados de estos informes se pueden consultar en la siguiente liga: https://www.asf.gob.mx/Section/58_Informes_de_auditoria

Para la fiscalización de la cuenta pública 2023 que se llevará a cabo en este 2024 y los resultados entregados hasta febrero de 2025, podemos esperar "más de lo mismo", solamente que el ingrediente restante será el AIFA.

Este año 2024 en que el Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) publicado en el *Diario Oficial de la Federación (DOF)* el 25 de noviembre de 2023, se consideró un monto de \$9,066,045,800,000.00 (nueve billones, sesenta y seis mil cuarenta y cinco millones,

ochocientos mil pesos 00/100 M.N.), de los cuales para llevar a cabo las elecciones federales se destinarán cerca de 33 mil millones de pesos (mdp) para el Instituto Nacional Electoral (INE). De ahí el INE otorgará a los partidos políticos un aproximado de 10,200 mdp, el mayor financiamiento que han recibido en la historia, con la siguiente distribución:

- 3,159 mdp para el partido Movimiento de Regeneración Nacional (Morena).
- 1,904 mdp para el Partido Acción Nacional (PAN).
- 1,689 mdp para el Partido Revolucionario Institucional (PRI).
- 1,017 mdp para el partido Movimiento Ciudadano (MC).
- 893 mdp para el Partido Verde Ecologista de México (PVEM).
- 751 mdp para el Partido de la Revolución Democrática (PRD).
- 719 mdp para el Partido del Trabajo (PT).
- 66 mdp para las candidaturas independientes (los que no tienen partido).

Nada de lo que se destine a los partidos políticos, aunque sean recursos federales, podrán ser fiscalizados ni revisados por la ASF, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4º, fracción XI, de la LFRFCF.

El monto del PEF asignado a las instituciones encargadas del combate a la corrupción y a la fiscalización superior es de \$4,459,178,242.00 (cuatro mil cuatrocientos cincuenta y nueve millones, ciento setenta y ocho mil doscientos cuarenta y dos pesos 00/100 M.N.) repartidos entre la ASF \$2,822,592,996.00 (dos mil ochocientos veintidós millones, quinientos noventa y dos mil novecientos noventa y seis pesos 00/100 M.N.) y a la SFP \$1,636,585,246.00 (mil seiscientos treinta y seis millones, quinientos ochenta y cinco mil doscientos cuarenta y seis pesos 00/100 M.N.).

Lo anterior es tan solo 0.04% del PEF, por lo que nos podemos dar una idea muy clara que el combate a la corrupción y la rendición de cuentas, todavía son un pendiente muy grande que nuestros gobernantes le deben a la sociedad mexicana. ||

“Porque también soy tu jefe”

¿Es posible convertirte en el jefe de tus seres queridos?

C.P.C. Y M.I. JOSÉ MARIO RIZO RIVAS

Socio Director de Salles Sainz Grant Thornton en Guadalajara
mario.rizo@mx.gt.com

Trabajar con familiares complica el trabajo de una buena forma, pero siempre elegimos lo que es mejor para el negocio, no para la familia. Por eso ha durado 70 años.
Jamie Trowbridge

¿Existe una forma libre de conflictos que permita dirigir a los seres queridos dentro de la empresa? La respuesta corta: sí. La respuesta larga: sí, pero no será tan simple.

Para que Debbie Sterling lanzara su propio emprendimiento, los juguetes para armar Goldieblox, solo hacía falta que escuchara las palabras de aliento adecuadas, y llegaron pronto de su esposo, Beau. Pero le dio mucho más que eso: le ayudó a crear un video muy exitoso para promocionar la marca, peloteó ideas con ella para nuevas creaciones, además de algunos consejos para los aspectos menos divertidos del inicio de su empresa, algo en lo que él ya tenía experiencia. Así que pronto fue evidente que sumarlo a Goldieblox era necesario para el crecimiento del proyecto, y él aceptó.

Quizá a muchas personas este escenario no les parece negativo. Sin embargo, para quienes ya han colaborado en lo laboral con la familia, política o de sangre, sospechan que no todo es miel sobre hojuelas, y que los momentos amargos pueden ser mucho más dolorosos que cuando se trata de la relación de trabajo sin lazos emocionales.

Entonces la pregunta que surge aquí es: ¿realmente es posible convertirte en el jefe de tus seres queridos, sin perder el negocio ni la familia? Lo es, aunque exige que se consideren algunos aspectos que se dan por sentado cuando se contrata a personas desconocidas y que no se hacen evidentes hasta que la colaboración con el

ser querido está en desarrollo. Por fortuna, es posible experimentar en cabeza ajena, y lo que he conocido a lo largo de mi carrera como consultor me ha servido para hacer una lista que será útil para estos casos, y que es importante recordar cuando un conflicto o controversia ocurra.

Hay que recordar que se contrata por el talento, no por el vínculo

Es muy fácil caer en la trampa de darle empleo a un familiar solamente porque lo necesita. Más de una persona lo ha considerado, incluso lo ha hecho. Sin embargo, rara vez tiene un buen final, ya que la contratación se hace de manera acelerada, sin el debido proceso de consideración —validar su experiencia y habilidades, evaluar su potencial en la empresa, conocer su trabajo previo, etc.— y lo que debería ser un favor se convierte en un error para todas las partes involucradas.

Por eso recomiendo que no se olvide que el familiar o la pareja debe cumplir con lo que se pediría de cualquier otro candidato al puesto. De esta manera se evitan conflictos internos porque, por un lado, se justifica que alguien cercano a los puestos directivos se sume al equipo, evitando fricción con el resto del talento, existe confianza en las capacidades de la persona y, por lo tanto, se agrega valor a la organización.

Establecer de manera clara el puesto y responsabilidades

En ocasiones la llegada de alguien nuevo a la empresa significa, también crear un puesto de acuerdo con los objetivos y las habilidades de la persona que acaba de

llegar, y es una práctica que me parece, en muchas ocasiones, saludable. Ya he hablado en otros artículos acerca de cómo una organización puede descubrir que necesitaba un nuevo departamento o alguien responsable de una actividad que antes ni estaba en el organigrama, y es el inicio de una etapa emocionante y fructífera para el negocio. Pero el secreto está en que no se deje al aire la estructura del nuevo puesto, porque esa informalidad que es parte de su primera etapa puede dañar la forma en que opera la empresa.

Así que, ya sea que se trate de un puesto nuevo o ya existente, deben definirse las tareas a realizar, cuáles objetivos cumplir, a quiénes se le responde de forma directa y, claro está, la compensación y beneficios que recibirá, además de las especificaciones de su incorporación al equipo: horarios, vacaciones, prestaciones, etcétera.

Dar espacio y oportunidad de crecimiento

Es decir, se trata de recordar que se está sumando otro talento, así que debe tener las mismas oportunidades y obligaciones que el resto para que encuentre la manera de crecer dentro de la empresa, según sus propios objetivos y habilidades. Será común que, una vez parte del equipo, descubra que existe el espacio para ciertas innovaciones o ideas que mejoren la operación y al negocio, a pesar de que estos cambios no siempre respondan a la manera de hacer a la que está acostumbrada la organización.

Así que habrá ocasiones en que la persona no estará del todo de acuerdo con quien le contrató, y por eso es fundamental que no se pierda de vista que esto es una relación laboral: lo más seguro es que hay confrontaciones de este tipo con otros integrantes y no se perciben como una traición o una rebelión, sino un intercambio valioso de opiniones para alcanzar un objetivo común dentro de la empresa. Y si no es así, entonces se deberá lidiar con las mismas herramientas de recursos humanos para identificar si conviene seguir colaborando o mejor que cada quien siga su propio camino profesional.

Crear una comunicación distinta entre lo laboral y lo privado

Este apartado es uno de los más complicados, porque cuando un ser querido se suma a la empresa se puede

sentir como perder a un aliado fuera de ella: cuando llegue a casa, ya no hay con quién quejarse del jefe o la jefa porque está, precisamente, del otro lado de la mesa o de la cama. La dinámica, definitivamente, debe ajustarse un poco. Por un lado, hay que encontrar la manera de diferenciar cuándo se habla con el ser querido y cuándo se habla con el colaborador. El espacio debería ser el indicador clave: dentro de la organización el trato es entre empleado y empleador; en casa es entre seres queridos. Sin embargo, no será tan sencillo y la experiencia lo irá demostrando, razón por la que recomiendo que se indique claramente si la conversación que está por desenvolverse es entre compañeros de trabajo o de vida.

Y reflexionar sobre esto es lo que puede ser el punto esencial que ayudará a definir si incorporar a un ser querido es buena idea o no.

No permitir que los demás se interpongan en la relación laboral o personal

Sin importar qué tan meticulosamente se lleve a cabo la contratación de un familiar o pareja, habrá comentarios por debajo del agua y miradas sospechosas con el resto de los equipos. Tal vez hasta se note un cambio en la convivencia, sobre todo al inicio, que se percibirá un tanto incómoda. Creo que es un comportamiento normal, sobre todo cuando se conocen tantas historias de nepotismo en la empresa familiar. Pero he visto que, si se hace todo de manera transparente, cualquier sospecha de la pertinencia de un nuevo integrante se disipa. Así que es mejor no dar razones que incendien conversaciones que dañen la dinámica interna de la empresa y, por fuera, tener apertura para que se compartan y aclaren inquietudes al respecto, ya sea desde la persona que hizo la contratación o de quien acaba de incorporarse.

Al final de cuentas, Debbie Sterling y su esposo decidieron ya no trabajar juntos. ¿Eso destruyó su matrimonio? Tampoco. Pero tuvieron que aprender a sortear y equilibrar lo personal con lo profesional, que no siempre es algo sencillo. Quizá el secreto está en entender que el principal beneficio debe ser para la empresa y la carrera profesional de las personas involucradas. Lo anterior da una perspectiva más objetiva y menos centrada en lo emocional, que muchas veces oculta esas banderas rojas que no se notan al inicio. ||

El impacto de la falta de atracción de talento a la profesión contable

DRA. SYLVIA MELJEM ENRÍQUEZ DE RIVERA
Directora del Departamento Académico de Contabilidad y del Centro de Vinculación e Investigación Contable (CEVIC)
Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM)
smeljem@itam.mx

Seguramente todos los lectores están muy familiarizados con los estereotipos negativos asociados a la profesión contable, tales como que los Contadores somos cuadrados, aburridos, grises, muy técnicos y sin vida personal, implicando para las nuevas generaciones, **demasiados sacrificios** como para dedicarse a ella.

Adicionalmente, se lee que somos una de las profesiones en el **top** de las que corren el riesgo de desaparecer, ya que seguramente en el corto plazo la mayoría de las actividades que realizamos serán automatizadas o sustituidas por la Inteligencia Artificial y por ello no somos opción para los talentos jóvenes que buscan carreras más atractivas.

¿Cuál es el impacto de la falta de atracción de talento a la profesión contable?

Para muestra basta un botón, un artículo publicado en marzo pasado en el portal de *Accounting Today* (<https://www.accountingtoday.com>) titulado "Hay 340,000 Contadores menos y las empresas pagan el precio" menciona, textualmente, que:

Los errores siguieron acumulándose en esta temporada de resultados tras el error de Lyft Inc. que hizo temblar al mercado, también Planet Fitness Inc., Mister Car Wash Inc. y Rivian Automotive Inc. tuvieron que corregir sus declaraciones de resultados trimestrales. Este tipo de errores merman la confianza de los inversores y, en casos extremos, pueden acarrear cuantiosas multas de la Comisión del Mercado de Valores (SEC).

Aunque no está claro qué condujo exactamente a los errores en cada uno de estos casos, un factor de riesgo importante ha alcanzado niveles de crisis: **la escasez de Contadores Públicos Certificados.**

Los Contadores de mayor edad se jubilan y la profesión no atrae a las nuevas generaciones de estudiantes que se incorporarán al mercado laboral.

Si las personas que preparan los estados financieros están sobrecargadas de trabajo, o no hay suficientes, se producirán errores, afirma Joshua Khavis, profesor adjunto de Contabilidad y Derecho en la Facultad de Administración de la Universidad de Buffalo, cuya investigación ha documentado vínculos entre la rotación de auditores, las largas jornadas laborales y los errores.

Es por ello por lo que las empresas están buscando otras formas de atraer a la generación Z, haciendo hincapié en el impacto social positivo que pueden aportar los Contadores, desde el apoyo a los esfuerzos de sostenibilidad hasta el compromiso con las comunidades locales.

Ante esta situación, es muy importante resaltar que somos una profesión creada por una genuina necesidad humana, por lo que la obligación social de servir al público es paralela a nuestro estatus ocupacional.

En el corazón de nuestra profesión existe el compromiso de servir y proteger el interés público, la sociedad confía en que los miembros de la profesión contable trabajamos respetando los principios fundamentales de ética de la profesión, tales como conocimiento, experiencia, competencia e integridad.

Desde la perspectiva individual, servir al interés público es preocuparse por contar con procesos por medio de los cuales aplicamos el juicio profesional a la resolución de conflictos personales y profesionales que se nos presentan.

¿En verdad las actividades que realizamos pueden ser sustituidas totalmente por procesos automatizados?

El mayor riesgo para la profesión contable no es que la Inteligencia Artificial transforme lo que hoy hacemos, sino que seamos incapaces de atraer el talento necesario para seguir prestando los servicios de valor agregado y calidad que garantizan la protección del interés público. ||

**Prepárate para el Exámen Uniforme de
Certificación de la Contaduría Pública, con
nuestro Diplomado Actualizado 2024.**

¡Somos los líderes en la capacitación a distancia!

Informes: Lic. Belén Gil

✉ bgilc@imcp.org.mx

☎ 55-5267-6447

🌐 imcp.edu.mx

Curso de Fiscal actualizado 2024

Temario

- Perspectivas económicas (Reformas fiscales) ●
- Impuesto al Valor Agregado (IVA) ●
- Código Fiscal de la Federación ●
- Seguridad social ●
- Impuesto sobre la Renta (ISR) ●
- CFDI ●
- Partes relacionadas ●



Da clic en el QR
para ver más
información

Informes: Lic. Belén Gil

 bgilc@imcp.org.mx

 55-5267-6447

 imcp.edu.mx