Contaduría pública

Corresponsabilidad social para un mejor porvenir

Entrevistas

Carlos Elizondo Mayer Serra

Profesor e investigador de la Escuela de Ciencias Sociales y Gobierno del Tec de Monterrey

Armando Tomé González

Director de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM

La información ante la dinámica de los cambios

La ética: un trabajo de todos

ISSN: 1870-4883 eISSN: 2594-1976

IMCP
MEX.$120
7 503044 544606
Año 53-631-Marzo 2025

Instituto Mexicano de
Contadores Públicos

El aliado estratégico de México

102 Asamblea Convención Nacional

Riviera Nayarit

15, 16 y 17 de octubre

Cuota temprana

$17,500 + IVA

Vigencia al 20 de abril de 2025

Conferencias magistrales

Entretenimiento y diversión

Valor curricular

6 meses sin intereses, pagando con tarjetas participantes

Mensaje de la **Presidencia**

Apreciados lectores, nuevamente tengo la oportunidad de establecer comunicación con ustedes con motivo de una edición más de la revista *Contaduría Pública*, que nos presenta el tema "Corresponsabilidad social para un mejor porvenir".

En esta ocasión, nuestros colegas examinan diversas temáticas cuya convergencia nos lleva a plantear que el trabajo de los actores sociales en cada uno de sus ámbitos laborales y profesionales, con el apoyo de la ciencia y la tecnología, es fundamental para seguir contribuyendo al desarrollo económico, social y cultural de la sociedad.

En el contexto actual, la resiliencia organizacional es crucial para adaptarse a cambios sin perder de vista los valores fundamentales. Por ello, la nueva visión del talento humano implica un cambio profundo en la gestión de las personas, donde es necesario integrar tecnología, liderazgo transformacional, diversidad y bienestar, lo cual asegura la sostenibilidad empresarial y refuerza el compromiso ético y social de las organizaciones. En este sentido, el talento humano es el motor del progreso en un mundo en constante evolución.

A su vez, la integración de la automatización, la Inteligencia Artificial y el Internet en la educación es cada vez más creciente en México. El aula 4.0 busca mejorar la productividad mediante un enfoque interactivo y colaborativo, mientras que el aula 5.0 enfatiza el bienestar emocional y la sostenibilidad, incluyendo el cuidado del medio ambiente. Por ello, debemos reflexionar sobre la aplicación de los modelos educativos 4.0 y 5.0, asegurando que se adapten a las necesidades del país y de los estudiantes, y que se promueva un desarrollo ético y responsable en la educación y el ámbito laboral.

Por su parte, la profesión contable no es ajena al afán de cooperar con el desarrollo de México y el mundo. En tiempos de constante y permanente transformación, las Instituciones de Educación Superior (IES) deben equipar a los estudiantes de Contaduría con diversas herramientas, entre estas el uso de *software*, dominio de los principales idiomas en el ámbito empresarial, comprensión de la transición hacia la sostenibilidad, así como temas relacionados con los derechos humanos y la equidad de género. Todo esto representa desafíos para los futuros Contadores, quienes serán responsables de implementar soluciones en un mundo cada vez más globalizado.

Otros artículos que se publican en el Dossier de nuestra revista son: "El futuro de la educación", "La ética: un trabajo de todos", "Equidad para un salario digno", "Tendencia de la política monetaria y del comercio internacional en México" y "Normas de sostenibilidad: adopción obligatoria o voluntaria".

También se presentan dos entrevistas centrales con el Dr. Carlos Elizondo Mayer Serra, profesor e investigador de la Escuela de Ciencias Sociales y Gobierno del Tec de Monterrey, y con el Dr. Armando Tomé González, Director de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM, quienes hablan sobre la situación política, económica y social nacional e internacional, y de la formación académica que se proporciona a los estudiantes que cursan la carrera de Contaduría y los retos que tiene por delante esta disciplina, respectivamente. Adicionalmente, contamos con otra charla con Scott Hanson, director de Políticas y Participación Global de la IFAC, quien destaca el papel de la profesión contable en la lucha contra el lavado de dinero.

Estimados lectores y asociados, deseo que la temática de este número favorezca la colaboración de todos para que, desde nuestros ámbitos de acción laboral, contribuyamos a tener un mejor futuro en beneficio de la sociedad mexicana y, por ende, de la humanidad.

Reciban un afectuoso abrazo.

C.P. PCFI Héctor Amaya Estrella
Presidente del CEN del IMCP
PRESIDENCIA_IMCP

Contaduría pública

Instituto Mexicano de Contadores Públicos

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. y M.I. Obdulia Gómez Escareño Vicepresidenta de Sector Empresas
C.P.C. y L.D. 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. Heidi Martínez Marín Vicepresidenta 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.C. Humberto Castro Hernández Vicepresidente Región Centro
C.P.C. Santiago de Jesús Rejón Delgado Vicepresidente Región Centro-Istmo-Peninsular
C.P.C. Mario Pérez Sapién Vicepresidente Región Centro-Occidente
C.P.C. Rodolfo González Chávez Vicepresidenta Región Noreste
C.P.C. José David Nozato Salazar Vicepresidente Región Noroeste
C.P.C. y PCCAG Daniel Oscar Echeverría Arceo Auditor de Gestión
C.P. y P.C.FI Juan Gabriel Sánchez Martínez Director Ejecutivo

Gobierno Corporativo

C.P.C. Mario Zavala Téllez Comité de Auditoría
C.P.C. Aída Orozco Torres Comité de Finanzas
C.P.C. Juan Martín Gudiño Casillas Comité de Evaluación y Compensación
C.P.C. y M.I. Rogelio García Zambrano Comité de Planeación y Riesgos
C.P.C. Guillermo Williams Bautista, MCIE, CRMA, CFE 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. Marco Bojórquez Ballardo
Mtra. Emilia del Carmen Díaz Solís
L.C. y M.F. Bernardo Alid Espinoza Urzúa
C.P.C. Héctor Ignacio Herrera Herrera
Dra. y C.P.C. Adriana Verónica Hinojosa Cruz
L.C. Magda Jaquelina Lara Gámez
C.P.C. Jorge Luis López Ayala
C.P.C. y PCFI Arturo Luna López
Dra. Sylvia Meljem Enríquez de Rivera
Mtro. y PCFI Fidel Moreno de los Santos
C.P. y Dr. Moisés Alcalde Virgen
Mtra. Marisol Romero Cartagena
C.P.C. Francisco Javier Vázquez de la Cruz
L.C. y M.D.F. Víctor Vergara Oviedo

Dr. Carlos Enrique Pacheco Coello
Coordinador de Dossier
C.P. José Luis Burgos García
Apoyo en coordinación

MARZO 2025

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, María Antonieta Oliver Morales, Fidel Ángel Hernández Jaimes, Belén Gil Carmona, Diana Saraí Pineda Gámez y Marcos Agustín Serrano
Anuncios IMCP
Shutterstock®
Banco de imágenes
Novelty Printec
Impresión

Comercial

José Quintero Jaramillo
55 1002 1199
jquinteroj@imcp.org.mx
Coordinador de patrocinios y publicidad

Contaduría Pública® es una publicación mensual editada por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C. (IMCP). Domicilio: Bosque de Tabachines 44-2, Fracc. Bosques de las Lomas, 11700, Ciudad de México, Tel. 55 5267 6400, www.imcp.org.mx. Editora responsable: Margarita Amalia Carreón Castany. Reserva de derechos al uso exclusivo 04-2021-050314063400-102 (ISSN versión impresa 1870-4883); Reserva de derechos al uso exclusivo 04-2022-041813554000-203 (ISSN versión digital 2594-1976), 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. Impresor: Novelty Printec, Domicilio: Av. Insurgentes Sur, 2388, Int. 101, Col. Chimalistac, Álvaro Obregón, C.P. 01070, CDMX. Distribuidor: Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C. Domicilio: Bosque de Tabachines 44-2, Fracc. Bosques de las Lomas, 11700, Ciudad de México.

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 2025 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.

Instituto Mexicano de Contadores Públicos

El aliado estratégico de México

CONTA FESTIVAL

Jóvenes IMCP

Centro de Exposiciones y Congresos UNAM

22 y 23 de agosto de 2025 en CDMX

Regístrate y sé parte de este **festival** planeado **para ti**

Informes:
contafestival.jovenes@imcp.org.mx
55 5267 6424

Contenido

Dossier

12 El reto hacia una nueva visión del talento humano

16 La información ante la dinámica de los cambios
Un nuevo enfoque

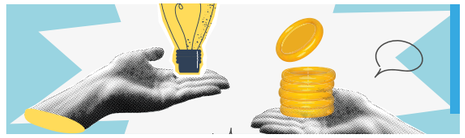
20 **Entrevista**
Carlos Elizondo Mayer Serra

26 Retos que la profesión contable demanda de los universitarios

30 El futuro de la educación

36 La ética
Un trabajo de todos

42 **Entrevista**
Armando Tomé González



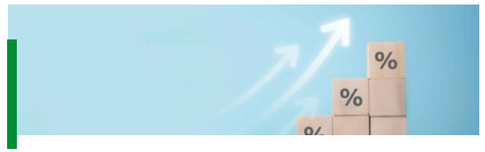
50 Equidad para un salario digno

54 Tendencia de la política monetaria y del comercio internacional en México

62 Normas de Sostenibilidad
Adopción obligatoria o voluntaria

66 **Entrevista**
Scott Hanson

Misceláneo



70 La Unidad de Medida y Actualización (UMA)

74 Nuestro Instituto

Comisiones

76 CONIF Particularidades de las entidades de inversión

78 IMCE Índice de diciembre

Secciones

79 Universitario Factores que afectan el cumplimiento de las obligaciones fiscales
Perspectiva de los universitarios

Columnas

81 Temas selectos para PyMES De empresa familiar a familia empresaria
El arte de crecer y trascender juntos

Folio 13/2024-2025. Cumplimiento con la Norma de Revisión de Gestión de la Calidad.

Folio 14/2024-2025. Junta de Honor 2024-2025 del IMCP | Presentación de Integrantes.

Folio 15/2024-2025. Cursos virtuales para el cumplimiento de la Manifestación de la Norma de Revisión de Gestión de la Calidad 2025.

Folio 16/2024-2025. Perspectivas 2025, Análisis del Entorno Legal en México.

Folio 17/2024-2025. Invitación a la "Mesa de análisis Proyecto de reforma a la Ley Antilavado".

Folio 18/2024-2025. Segundo plazo de votación de la Reforma de los Estatutos del IMCP.

Corresponsabilidad social para un mejor porvenir

Latinoamérica y el mundo enfrentan nuevos desafíos. México, en particular, atraviesa un periodo de transición tras los cambios de poder en los tres niveles de gobierno: Ejecutivo, Legislativo y Judicial. En este contexto, nuevos funcionarios a escala federal y estatal asumen responsabilidades en un entorno de grandes retos, marcados por un cambio en los paradigmas de la realidad nacional. Esta situación presenta una oportunidad única para mejorar, pero también implica riesgos si no se gestiona adecuadamente.

Es esencial conocer nuestro contexto actual de manera honesta y objetiva. Solo así podremos aprovechar esta oportunidad para gestionar recursos de forma eficiente y eficaz, impulsando una mejora continua y desechando prácticas que ya no funcionan. Para lo anterior se requiere una corresponsabilidad social para un mejor porvenir en México y el mundo. Con una visión positiva, es posible alcanzar los objetivos deseados, transformando a nuestro país en un referente económico y social, donde los recursos sean gestionados con excelencia y generen beneficios tangibles para las empresas e intangibles para los hogares mexicanos, fomentando el bienestar general.

Este escenario nos obliga a reflexionar sobre la importancia de conocer nuestras fortalezas y desafíos. Es fundamental que los actores clave (*stakeholders*) trabajen juntos, analizando el comportamiento del entorno interno y externo para evaluar los posibles impactos de sus decisiones. Este análisis debe considerar diferentes escenarios para determinar cómo estas decisiones afectarán a las organizaciones. Si actuamos sin sustento, corremos el riesgo de crear un país irreal, alejado de las verdaderas necesidades de su gente. Como dice el proverbio: *Omnia tempore suo et cum sustentatione* (*Todo a su debido tiempo y con sustento*).

La Inteligencia Artificial (IA), los nuevos modelos de inversión como el *nearshoring* y el *offshoring*, y la automatización mediante la robótica son avances que generan temores. Se teme que estas innovaciones desplacen a los trabajadores en tareas rutinarias, mientras surgen otros problemas, como el abandono del campo, la crisis migratoria y el impacto de políticas internacionales, como las de Estados Unidos respecto a la inmigración. Estos factores, sumados a variables como el envejecimiento poblacional y la disminución de nacimientos, complican aún más el panorama.

Aunque el futuro puede parecer incierto, es fundamental enfrentar los retos con optimismo. Para ello, quienes amamos nuestra tierra debemos involucrarnos activamente en nuestras organizaciones, sin importar su tamaño. Conocer y comprender los problemas es clave para encontrar soluciones que permitan a futuras generaciones y a la población actual vivir con dignidad.

Lograr estos objetivos no es una ilusión, pero requiere actuar con visión, basada en información de calidad. Este enfoque implica realizar análisis cualitativos y cuantitativos bajo diversos escenarios, diseñando estrategias que orienten decisiones más acertadas. Los sesgos son inevitables, pero con esfuerzo y convicción, podemos superar los riesgos y aprovechar las oportunidades que se presenten.

Los Contadores Públicos, como profesionales de la información, tenemos la capacidad y responsabilidad de contribuir a este esfuerzo colectivo. Con fe, determinación y visión positiva, podemos construir un futuro prometedor para México y su gente.

Dr. Carlos Enrique Pacheco Coello
Coordinador del *Dossier*
C.P. José Luis Burgos García
Apoyo en coordinación

El reto hacia una nueva visión del talento humano

Dra. Meyrilu Sánchez Vallejo
Consultora de recursos humanos
dra.meyrisanchez@gmail.com

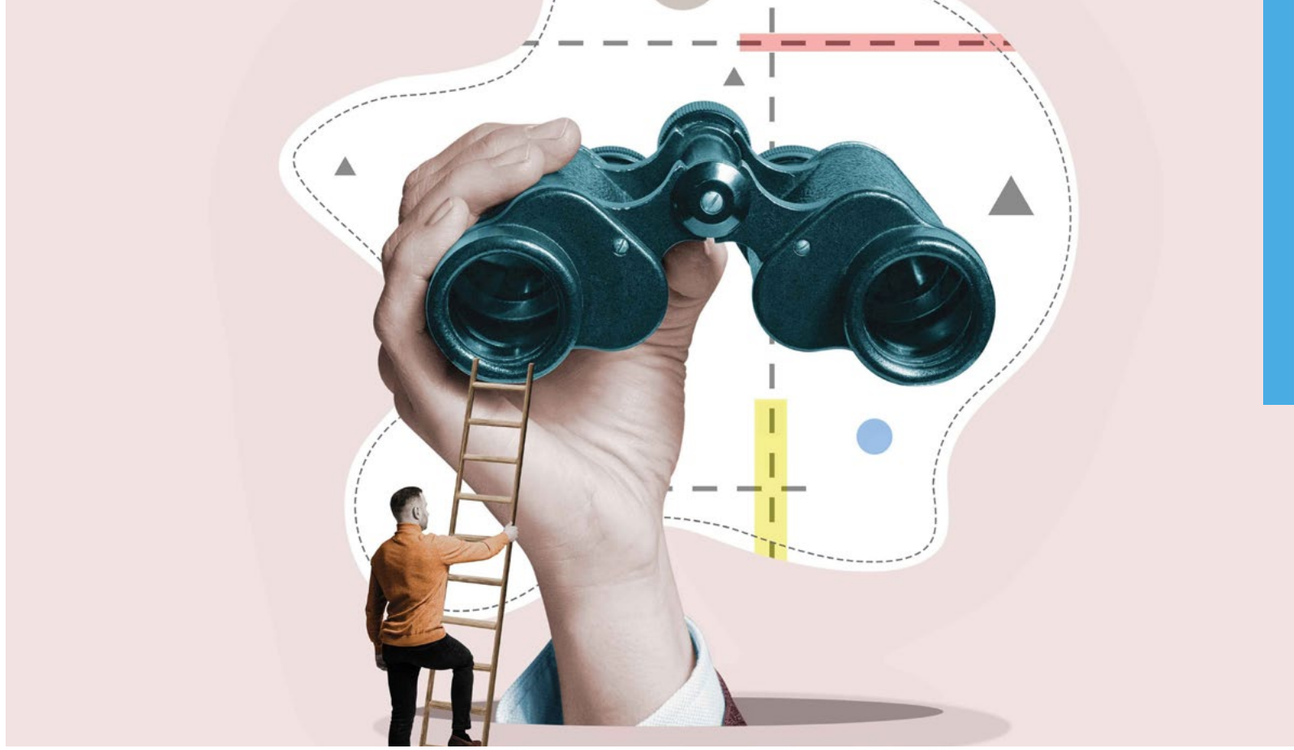
Síntesis
En un entorno de cambios constantes, la gestión del talento humano debe adaptarse a nuevas realidades que exigen organizaciones dinámicas y centradas en las personas. La automatización, la globalización y la diversidad laboral han transformado las expectativas de empleados y empleadores. Este enfoque posiciona a las personas como el eje estratégico para la sostenibilidad y el crecimiento empresarial. En este artículo, se analizan retos como la irrupción tecnológica y la necesidad de construir culturas organizacionales resilientes y comprometidas con el bienestar integral de los colaboradores.

El verdadero reto no es adaptarse al cambio tecnológico, sino desarrollar un talento humano que lo lidere

Históricamente, los empleados se percibían como recursos reemplazables. Sin embargo, en la actualidad, se les considera capital humano, lo que implica la necesidad de gestionar su desarrollo de manera integral.

David Ulrich, experto en recursos humanos, enfatiza que "las organizaciones modernas generan valor a partir del conocimiento y el compromiso de sus empleados". Esto requiere invertir en formación continua, planes de carrera y estrategias que fortalezcan el sentido de pertenencia. La implicación es clara: el desarrollo del talento humano no solo es una prioridad, sino un componente esencial para garantizar la sostenibilidad empresarial. Un elemento disruptivo que ha acelerado esta transformación es la tecnología.

La Cuarta Revolución Industrial, caracterizada por la automatización y la Inteligencia Artificial, está eliminando tareas repetitivas, pero al mismo tiempo demanda competencias más avanzadas. Según el Foro Económico Mundial, se estima que para 2025, 50% de los empleados necesitará actualizar sus habilidades para adaptarse a las nuevas exigencias laborales. Este cambio no solo plantea retos logísticos, como la implementación de programas de capacitación, sino también la necesidad de abordar el impacto emocional que los cambios tecnológicos generan en los trabajadores.



El reto de las empresas es garantizar que la tecnología complemente y potencie el trabajo humano, pero que no lo reemplace, promoviendo así una cultura de innovación y aprendizaje constante.

> **El reto hacia una nueva visión del talento humano implica un cambio profundo en cómo** las organizaciones entienden y **gestionan a las personas**

En paralelo, el liderazgo organizacional está viviendo una transformación. El modelo tradicional basado en jerarquías rígidas está siendo reemplazado por uno más colaborativo y transformacional; este tipo de liderazgo no solo se enfoca en alcanzar metas, sino también en inspirar, motivar y desarrollar el potencial de los equipos. Daniel Goleman, en su libro *Emotional Intelligence*, destaca que la inteligencia emocional es una competencia clave en los líderes modernos, ya que fomenta la empatía y fortalece la confianza entre los colaboradores. Es decir, las empresas deben invertir en programas de desarrollo para formar líderes capaces de gestionar equipos diversos y adaptarse a un entorno dinámico, convirtiéndose en catalizadores del cambio.

Un aspecto esencial en esta nueva visión del talento humano es la incorporación de políticas de **diversidad, equidad e inclusión** (DEI). Estudios como los de McKinsey & Company han demostrado que las empresas con equipos diversos no solo mejoran su desempeño financiero, sino que también fortalecen su capacidad de innovación. Sin embargo, no basta con implementar políticas superficiales; se requiere de un compromiso profundo con la creación de entornos inclusivos donde cada persona, independientemente de su género, etnia o condición, tenga igualdad de oportunidades para contribuir y crecer. Esto implica desafiar sesgos inconscientes, garantizar la equidad salarial y fomentar una representación equitativa en todos los niveles jerárquicos.

Otro pilar clave es el bienestar integral de los empleados, que ya no es un tema complementario, sino una prioridad estratégica. En un mundo laboral cada vez más exigente, **las organizaciones deben garantizar la salud física, emocional y mental de sus colaboradores**. Según Deloitte, las empresas que priorizan el bienestar experimentan un aumento significativo en la productividad y una reducción en el ausentismo. Medidas como horarios flexibles, políticas de trabajo híbrido y programas de apoyo psicológico son fundamentales para crear entornos donde los empleados puedan desarrollarse plenamente y equilibrar su vida personal y profesional.

> “Las empresas que priorizan el bienestar experimentan un aumento significativo en la productividad y una reducción en el ausentismo

En un entorno tan volátil e incierto, la resiliencia organizacional también se convierte en un aspecto crucial. Ronald Heifetz y Martin Linsky sostienen que las organizaciones resilientes son aquellas que logran adaptarse a los cambios sin perder de vista sus valores fundamentales. Construir resiliencia implica fomentar la participación de los colaboradores, promover el aprendizaje continuo y establecer una cultura que valore la creatividad y la innovación. Esto no solo permite a las empresas enfrentar desafíos inmediatos, sino también anticiparse a las demandas futuras del mercado.

Conclusión

El reto hacia una nueva visión del talento humano implica un cambio profundo en cómo las organizaciones entienden y gestionan a las personas. Este enfoque, que integra tecnología, liderazgo transformacional, diversidad y bienestar, no solo asegura la sostenibilidad empresarial, sino que también refuerza el compromiso ético y social de las empresas con su entorno. Hay que reconocer que el talento humano es el motor esencial del progreso que permitirá a las organizaciones no solo adaptarse, sino prosperar en un mundo en constante evolución.

Fuentes consultadas

Deloitte (2022). *Global Human Capital Trends*.

Foro Económico Mundial (2023). *Future of Jobs Report*.

Goleman, D. (1998). *Emotional Intelligence*.

Heifetz, R., & Linsky, M. (2002). *Leadership on the Line*.

McKinsey & Company (2020). *Diversity Wins: How Inclusion Matters*.

Ulrich, D., & Brockbank, W. (2005). *The HR Value Proposition*.

La información ante la dinámica de los cambios

Un nuevo enfoque

Dr. Carlos Enrique Pacheco Coello
Docente, Consultor, Investigador
pcoello@correo.uady.mx

Síntesis

Este artículo analiza los retos y oportunidades que trae la Cuarta Revolución Industrial, particularmente en la educación, con conceptos como Aula 4.0 y Aula 5.0. Mientras el Aula 4.0 integra herramientas digitales para fomentar productividad y colaboración, el Aula 5.0 añade un enfoque en el bienestar emocional, sostenibilidad y ética. Sin embargo, implementar estos modelos en universidades públicas enfrenta desafíos significativos, como la falta de recursos tecnológicos y la necesidad de capacitar a los docentes para un enfoque práctico e innovador. La formación profesional, así como la de los Contadores Públicos, debe redefinirse para superar percepciones limitadas, mostrando su valor en áreas como la gestión de riesgos y análisis estratégico. Además, se destaca la importancia de alianzas estratégicas y del compromiso humano para superar desigualdades. Finalmente, se subraya la necesidad de priorizar un aprendizaje profundo antes de adoptar modelos avanzados, alineando la educación con las necesidades reales de la sociedad.

El mundo actual, caracterizado por los avances de la Cuarta Revolución Industrial, enfrenta una transformación profunda en todos los ámbitos. Desde mediados de la década de 2010, especialmente entre 2015 y 2016, se ha impulsado el desarrollo de conceptos educativos innovadores, como el Aula 4.0 y el Aula 5.0.

Estas propuestas buscan responder a las necesidades de un entorno globalizado, tecnológicamente avanzado y en constante evolución, donde la educación y la gestión del talento son claves para el progreso.

El Aula 4.0 marca un hito en la evolución educativa al integrar herramientas digitales como la Inteligencia Artificial (IA) y la Internet. Su enfoque no solo busca mejorar la productividad, sino también fomentar la interacción y colaboración entre las personas que forman parte de una organización, independientemente de su tamaño o contexto.

Por su parte, el Aula 5.0 amplía este enfoque al incluir el bienestar emocional, la sostenibilidad y la ética como pilares fundamentales. Este modelo subraya la importancia del cuidado del medio ambiente y la responsabilidad social, temas que son esenciales en la educación de las nuevas generaciones.

Sin embargo, implementar estos modelos en universidades públicas presenta numerosos desafíos. La infraestructura tecnológica necesaria, como pizarras interactivas, tabletas, servidores robustos y redes de alta velocidad, requiere inversiones significativas. A esto se suma la necesidad de capacitar a los docentes con un enfoque adaptativo y personalizado, dotándolos de habilidades reflexivas e innovadoras para vincular la teoría con la práctica.

Retos en la formación profesional

Un ejemplo claro de los desafíos educativos es la formación de los Contadores Públicos. Durante años, esta profesión ha sido percibida de forma limitada, enfocada principalmente en la preparación de impuestos y el cumplimiento normativo. Este enfoque no solo reduce su valor ante los empleadores, sino que también subestima su potencial en áreas críticas como la auditoría forense, la gestión de riesgos y el análisis financiero estratégico.

Es vital que los Contadores Públicos demuestren su capacidad para abordar problemas complejos, integrando tanto datos cuantitativos como cualitativos. Además, deben presentar información de manera clara y comprensible, utilizando herramientas visuales como gráficos que permitan a los empresarios tomar decisiones informadas sin sentirse abrumados por cifras complejas.

A pesar de estos esfuerzos, la mayoría de las empresas en México son PyMES, lo cual limita su capacidad para adoptar tecnologías avanzadas. Esto puede generar frustración en los egresados, quienes se

Dossier

encuentran con un entorno laboral que no está alineado con las competencias adquiridas en los modelos educativos 4.0 o 5.0.

Estrategias para superar limitaciones

La falta de recursos es una barrera importante tanto para las universidades públicas como para las empresas. Sin embargo, esta situación puede abordarse mediante alianzas estratégicas con empresas tecnológicas, las ONG y aceleradoras de negocios. Estas colaboraciones pueden facilitar el acceso a tecnología, fomentar la investigación y desarrollar soluciones que impulsen el crecimiento económico del país.

Por otro lado, es fundamental redefinir la percepción de las universidades públicas, entendiendo que su valor principal radica en las personas que las integran:

- Docentes.
- Estudiantes.
- Egresados.

Aunque la infraestructura es importante, la verdadera transformación comienza con el compromiso humano de superar las desigualdades y alcanzar objetivos a corto, mediano y largo plazo.

Problemas actuales y reflexión

Un problema preocupante en la educación actual es la falta de rigor académico. Muchos estudiantes completan sus estudios sin realizar tesis, tesinas o proyectos colaborativos sólidos. Además, el mal uso de herramientas como la IA ha fomentado prácticas superficiales, donde el aprendizaje profundo y significativo queda relegado.

Antes de implementar modelos avanzados como las aulas 4.0 y 5.0, es crucial examinar la situación actual, identificar áreas de mejora y establecer prioridades. La educación debe adaptarse a las necesidades reales de la sociedad, ofreciendo soluciones concretas a los problemas que enfrentan los futuros profesionales.

Conclusión

La educación, al igual que la profesión contable y otras disciplinas, enfrenta un entorno desafiante que exige cambios profundos y estratégicos. Sin embargo, estos cambios deben estar fundamentados en un análisis claro y honesto de la realidad actual, con un enfoque en el impacto a largo plazo.

Los profesionales tienen una responsabilidad con la sociedad que los formó y su compromiso debe ser contribuir al desarrollo de un país con mayores oportunidades. México necesita una transformación educativa que no solo adopte nuevos modelos, sino que también valore la ética, la sostenibilidad y el bienestar colectivo como pilares para un futuro más prometedor. La clave está en actuar con visión, innovación y un profundo sentido de responsabilidad.

> **La educación, al igual que la profesión contable** y otras disciplinas, **enfrenta un entorno desafiante que exige cambios** profundos y estratégicos

> **La verdadera transformación comienza con el compromiso humano de superar las desigualdades** y alcanzar objetivos a corto, mediano y largo plazo

Entrevista

Carlos Elizondo Mayer Serra

Profesor e investigador de la Escuela de Ciencias Sociales y Gobierno del Tec de Monterrey

Realizada por

Dr. Eduardo Ávalos Lira
Presidente del Consejo de Acreditación de Ciencias Administrativas, Contables y Afines (CACECA), y de la Agencia Internacional de Calidad Educativa (AICE)
info@caceca.org
vacademica @caceca.org

Es maestro y doctor en Ciencia Política por la Universidad de Oxford, Reino Unido.

Es autor de numerosas publicaciones sobre política comparada, economía política y la relación entre derecho y política. Su último libro, publicado en 2021 por Penguin Random House se intitula: *Y mi palabra es la ley. AMLO en Palacio Nacional*.

Escribe los domingos en la página editorial del diario *Reforma*. Conduce el programa Primer Círculo, los lunes en ADN 40, junto con Federico Reyes Heroles.

Fue Director General del Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE) de 1995 hasta su nombramiento como embajador ante la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en mayo de 2004, cargo que ocupó hasta noviembre de 2006.

Fue consejero independiente de Pemex de octubre de 2014 hasta su renuncia en abril de 2019.

Estimado Dr. Carlos Elizondo Mayer Serra, gracias por abrir sus puertas para nuestra revista *Contaduría Pública* del Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP) y darnos su opinión sobre varios temas de interés para la profesión contable, en función de que la información es vital para que las organizaciones tomen en cuenta cómo se mueve la economía en los ámbitos macro y microeconómico.

Para iniciar, ¿qué opina del contexto a escala macro y microeconómico en el futuro inmediato y a mediano y largo plazo a sabiendas de que es

> Hasta ahora **el *nearshoring* ha sido aprovechado por algunas cuantas ciudades**, en la frontera o cerca de ella

difícil pronosticar debido a las variables, las cuales dependen de otras y que hacen que los empresarios requieran información muy profunda para diseñar sus diversas estrategias?

En 2024, año electoral, el gasto público creció de forma extraordinaria. Cerramos el año en cerca de seis puntos del PIB de déficit. El más alto del siglo [...]. En el segundo semestre hemos visto que el consumo se está desacelerando y la inversión privada, [en mi opinión] está a la espera de entender mejor el entorno.

El gobierno arranca con una economía desacelerándose, con un déficit público muy alto y, por lo tanto, tendrá necesidad de hacer un ajuste, ya sea por la vía impositiva o por la vía del gasto, de unos 3 puntos porcentuales del PIB. Es mucho.

Si bien la economía de Estados Unidos ha mostrado una fortaleza fuera de lo esperado, el triunfo de Donald Trump agrega incertidumbre de cara a la revisión del T-MEC y las presiones que vienen sobre México para frenar el tráfico de fentanilo y migrantes.

Tenemos dos referentes en el país, PEMEX y CFE, y un tercero que son las pensiones. ¿Qué puede comentar al respecto?

Durante la administración anterior, se revirtió la apertura, tanto en la distribución y comercialización de combustibles, como en la cancelación de las subastas de yacimientos de hidrocarburos y de la energía eléctrica que consume la CFE, regresando así a una visión estatista de cómo debía administrarse el sector. Desgraciadamente para el país, la apuesta salió mal; en CFE, de haber recibido una empresa que ganaba dinero, hoy es una empresa que pierde dinero y no ha logrado cumplir con los objetivos de expandir la oferta de generación eléctrica. Pierde a pesar de que el subsidio a las tarifas domésticas las paga el erario. Descuidó la inversión en transmisión y distribución, que aún con la reforma de 2014 era una actividad reservada al Estado, y no logró terminar su proyecto de expansión de generación.

En el caso de Pemex, el gobierno hizo una apuesta doble: por un lado, inyectarle recursos y poner la atención presidencial a la empresa, para poder expandir su operación y, por el otro, protegerla de la competencia en la distribución de combustibles. Se espera incrementar de forma importante la producción de crudo. La hipótesis era que la caída en la producción era por el deseo de los gobiernos anteriores de debilitarla. Bastaba con apoyarla para extraer más petróleo y generar más ingresos para Pemex y para el gobierno. En el plan de negocios de Pemex de 2019 el objetivo era producir en el año 2024 2.69 millones de barriles diarios. Los últimos datos muestran que la caída de la producción continúa. En el tercer semestre se produjeron 1.565 millones de barriles de crudo diarios más 0.264 de condensados. Tampoco cumplieron con la meta de autosuficiencia en combustibles, es decir, producir todas las gasolinas y el diésel que consumimos. Pero trataron. Y entre más crudo refinó Pemex, más dinero perdió: 482.9 mil millones de pesos en los primeros nueve meses de 2024, 1,289.4 mil millones en el acumulado del sexenio pasado hasta septiembre, son los resultados de Pemex Transformación Industrial. Fuimos educados con el cuento de que para desarrollarnos había que procesar nuestra materia prima. En esa visión es mal negocio exportar crudo e importar combustibles. El problema es que la producción de combustibles requiere empresas muy bien manejadas y operadas, bien mantenidas, con la tecnología adecuada, y, aun así, es un negocio con márgenes bajos. El negocio con márgenes altos es el de la extracción del crudo. Ahí están desperdiciados los 300 mil millones de pesos gastados en Dos Bocas, que aún no opera como estaba planeado y que nunca recuperará el dinero invertido. Con suerte no pierde refinando como el resto de las refinerías.

Por lo que respecta a la pregunta de las pensiones no contributivas. La pensión universal era importante para los grupos más vulnerables. Pero no es una política equitativa. Le da lo mismo a quien no tiene otra fuente de ingreso que a quien recibe alguna pensión contributiva, como las del IMSS, ISSSTE y las mejores de todas, las de CFE y Pemex. Tampoco es financieramente fácil de sostener. Las recientes promesas de aumentar la pensión de los maestros, aunado a la disminución de la edad para recibirla en el caso de las mujeres, hacen más complicado aún el poderlas financiar en el futuro.

En la actualidad están surgiendo nuevos enfoques para la economía, como la relocalización de los procesos (el *nearshoring*, el *offshoring* y otros) a los cuales le están apostando las economías emergentes para obtener recursos adicionales a las contribuciones de los negocios y de las personas físicas. Sin embargo, muchos empresarios de nuestro país tienen el temor que los desplacen del mercado. También los profesionales de la información temen que no los contraten al existir el pavor de las empresas que vienen de fuera y traen a sus propios asesores. ¿Cuál es su opinión y qué recomienda?

Lo anterior es comprensible por el miedo a lo desconocido. Sin embargo, un gobierno que apoye y entienda los retos puede ayudar a abrir y aprovechar nuevas oportunidades de crecimiento y desarrollo de las economías locales. Hasta ahora el *nearshoring* ha sido aprovechado por algunas cuantas ciudades, en la frontera o cerca de ella. Muchas oportunidades de inversión no se materializaron por falta de electricidad o alguna otra carencia de infraestructura. Carreteras deficientes y alta inseguridad hacen complicado establecerse en ciudades lejos de la frontera. La idea de tener polos de desarrollo en regiones más pobres es muy buena. Pero se requiere todo un ecosistema de servicios privados y públicos para que funcione bien. Además, ha habido tantos vaivenes en este tipo de políticas, recordemos las zonas económicas especiales (ZEE) canceladas por el gobierno anterior, que sin certidumbre respecto a su permanencia será aún más difícil atraer inversión.

El tema del cambio tecnológico exponencial, la robotización creciente, la Inteligencia Artificial y tantas otras nuevas tecnologías, tendrán un impacto en los mercados de trabajo muy difíciles de prever. Si la ventaja competitiva más importante de México ha sido sus salarios bajos, si ciertos procesos se pueden sustituir por robots, nos pueden sacar de varios mercados. Mientras en México no resolvamos siquiera temas del siglo XIX, como el control del Estado sobre su territorio; mientras quedemos atorados

en temas del siglo XX, como tener empresas estatales dominantes, otros países se preparan mejor que nosotros para estos retos.

En el ámbito del comercio internacional, ¿considera que se necesitan reglas más claras en relación con los tratados ya negociados o es importante revisar con la nueva admistracion de Estados Unidos y los otros socios comerciales e involucrar a Latinoamérica?

Con la victoria de Trump en el contexto de la revisión del T-MEC estaremos enfrentando políticas comerciales más proteccionistas. Ese es el ánimo dominante en la ciudadanía de Estados Unidos y Trump no se verá limitado por las reglas del juego. México, para colmo, impulsó políticas energéticas y en la importación de alimentos genéticamente modificados contrarias al T-MEC.

Trump nos va a tratar de imponer su visión del mundo. No será fácil para México.

¿Cómo vislumbra el papel de China en la economía, ya que según datos e información económica está desempeñando un papel muy importante en el concierto económico mundial?

China ha consolidado su influencia por medio de iniciativas como la Belt and Road Initiative (Belt franja terrestre, Road ruta marítima) mediante las cuales han promovido la infraestructura de países en vías de desarrollo. Lo hacen con una visión estratégica de ampliar su influencia en el mundo. China ya es el principal socio comercial de la gran mayoría de los países del ahora llamado Sur Global.

Con Trump enfrentarán un mayor esfuerzo de desacoplar ambas economías. Para México el reto es no quedar en medio de esa disputa, como un intermediario que China utiliza para llevar sus productos a Estados Unidos, sino como parte del acercamiento de las cadenas productivas a Estados Unidos. Eso implicará importar productos chinos, tanto insumos para la manufactura mexicana como productos de consumo para el mercado mexicano. Los principales importadores de autos chinos a México han sido empresas de Estados Unidos, General Motors y Ford. No va a ser fácil navegar bien en estas tormentosas aguas.

En relación con la desigualdad económica de acuerdo con el coeficiente de Gini, ¿cuál debe ser la estrategia dada la inflación y sobre todo la más peligrosa, la subyacente, para evitar que crezca la desigualdad?

El gobierno anterior logró reducir la desigualdad por medio de dos instrumentos: el primero, un incremento en las transferencias sociales. Si bien estas no fueron focalizadas a los más pobres, mejoró el ingreso del resto de los deciles;

el aumento en volumen incrementó el ingreso de casi todos los deciles. Lo segundo, una política salarial de aumento de los salarios mínimos que permitió un incremento en los salarios promedio. Aunado a la entrada de divisas por las remesas, permitió un aumento en el consumo de los mexicanos y un incremento en el ingreso de los primeros nueve deciles.

Por último, ¿nos podría dar una visión de cómo vencer los retos ante un entorno VICA (Versátil, con Incertidumbre, Cambiante y Ambiguo)?

Ante un entorno con estas características, lo prudente es diversificar; ser flexibles, y mantener suficiente liquidez. Habrá oportunidades de muchos tipos, pero también riesgos a los que ya no estábamos acostumbrados.

Dr. Carlos Elizondo Mayer Serra, muchas gracias por concedernos esta entrevista para la revista *Contaduría Pública* del IMCP, cuya filosofía es servir a la sociedad por medio de los Contadores, quienes con su labor coadyuvan al desarrollo económico de nuestro país.

> **Con la victoria de Trump** en el contexto de la revisión del T-MEC **estaremos enfrentando políticas comerciales más proteccionistas**

Retos que la profesión contable demanda de los universitarios

L.C. y M.F. Bernardo Alid Espinoza Urzúa
Integrante de la Comisión de Revista *Contaduría Pública* del IMCP
Integrante de la Junta de Gobierno del Colegio de Contadores Públicos de México, A.C.
Profesor de la FCA de la UNAM
alidespinoza@gmail.com

Síntesis

Hoy en día, la enseñanza de la Contaduría se basa en el legado de Fray Luca Pacioli y añade valores fundamentales para que el contador sea un profesionista integral con conocimientos de varios aspectos fundamentales. Las Instituciones de Educación Superior deben proveer a los actuales estudiantes de Contaduría de herramientas como el manejo de *software*, conocimientos sobre los principales idiomas en el ámbito de los negocios, el conocimiento de la necesidad de migrar hacia un entorno de sostenibilidad, así como lo relacionado con los derechos humanos y la equidad de género; todo lo anterior constituyen retos para los estudiantes de Contaduría que serán los implementadores de soluciones del futuro en un mundo globalizado.

La profesión contable ha pasado por un sinfín de retos a lo largo de su existencia, pues desde que surgieron los primeros escritos sobre su papel en la humanidad en 1494, se marcaron precedentes fundamentales sobre la necesidad que se tenía de tener libros para registros económicos de las personas y organizaciones.

Fray Luca Pacioli es considerado uno de los pioneros en la creación del método contable de la partida doble, que basaba su lógica en un registro doble que plantea que a todo cargo "debe" hay un abono "haber"; con ello y al pasar de los años hasta la actualidad, hemos sido testigos de los cambios tan importantes por los que ha atravesado la contabilidad, que se adaptado a las características y necesidades que las organizaciones y las personas demandan, sin perder de vista que las bases fueron sentadas en un documento con más de 500 años de antigüedad; es decir, las prácticas se han modernizado.

En la actualidad, la enseñanza de la contabilidad está inmersa en las carreras universitarias de las cuales los estudiantes egresan y que se conocen como Contadores Públicos o Licenciados en Contaduría. Son los profesionales responsables de orientar las actividades de las organizaciones y empresas que cada día demandan nuevas necesidades para adaptarse al entorno cambiante. Por eso, las Instituciones de Educación Superior (IES) constantemente están en revisión y actualización de los planes de estudios de estas carreras.

De acuerdo con estudios recientes del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), la carrera de Contabilidad y Fiscalización está entre las más populares en la cual se matriculan los estudiantes de nivel

superior. Según este estudio se tiene segmentada a la mitad de la población universitaria en solo 10 carreras, una tendencia en la que la población que estudia lo relacionado con la contabilidad, se ubica en el tercer puesto solo por debajo de la carrera de Derecho y la de Administración de Empresas, de acuerdo con la siguiente tabla:[1]

Rango	Carrera	Valor
1	Derecho	1.280.593
2	Administración de Empresas	1.270.936
3	Contabilidad y Fiscalización	1.186.243
4	Ingeniería Industrial	601.331
5	Psicología	595.676
6	Formación Docente en Educación Básica Nivel Primaria	542.71
7	Enfermería General y Obstetricia	542.43
8	Desarrollo de *Software*	540.061
9	Ciencias de la Educación	530.406
10	Electrónica Automatización y Aplicaciones de la Mecánica-Eléctrica	408.206

Lo anterior marca la gran importancia que tiene la profesión contable en México no solo por la matrícula estudiantil, sino porque los jóvenes de alrededor de los 18 años están eligiendo la Contabilidad como un área en la cual aspiran a tener una gran calidad de vida, con el fin de aportar soluciones a los problemas que la sociedad demanda. En este sentido, la profesión desde las IES debe respaldarse

con elementos básicos que permitan a sus egresados estar preparados para enfrentar los retos que la sociedad solicita, entre los cuales, se demanda de los jóvenes tener capacitación profesional en diversas temáticas además de los conocimientos técnicos propios de las áreas contables que les permitan obtener una visión integral para adaptarse al mercado, conocimientos que se listan a continuación:

- **Manejo de *software* y conocimientos en informática**. Como sabemos, el *software* es un conjunto de programas computacionales que interactúan mediante operaciones para facilitar diversas tareas cotidianas del hombre; por lo tanto, es imperativo que los estudiantes de Contaduría obtengan habilidades en paquetería contable mediante sistemas computacionales que faciliten el registro, comparación, integración y análisis de datos en materia económica para la toma de decisiones a nivel organizacional; los tres tipos de *software* que operan más en México para labores relacionadas con la contabilidad son: Aspel-COI, CONTPAQi y Alegra.

- **Conocimientos del entorno sostenible**. La profesión contable no está aislada de las demandas del planeta y sus recursos naturales, los estudiantes de Contaduría tienen que contar con conocimientos sobre un entorno sostenible en el que se configura el pensamiento atendiendo a sus tres pilares fundamentales: el desarrollo económico, social y ecológico.

  En este sentido, podemos hablar, por ejemplo, de las Normas Internacionales de Sostenibilidad y Clima (NIIF S1 y S2) que vieron la luz en 2022 y que hablan de la necesidad de que la información financiera generada por las empresas y organizaciones se adhiera a los principios de responsabilidad social y de preservación del medio ambiente. Por lo anterior, el desarrollo sostenible es un tema relevante no solo para los dirigentes de las empresas y organizaciones, sino también para aquellos que están en proceso de formación en las universidades y que contribuirán a la generación de una nueva cultura que genere sinergia entre los tres aspectos fundamentales de la sostenibilidad.

- **Conocimientos sobre idiomas.** En el mundo de los negocios, se hace imperativo el conocimiento de los idiomas, como un lenguaje universal que pueda comunicar a las organizaciones de diversas partes del mundo para acrecentar su participación en el mercado internacional; por ello, quienes se forman como futuros Contadores en las IES, deben contar con conocimientos sobre idiomas que les permitan establecer comunicación en un mundo globalizado. En la actualidad, en el mundo de los negocios, los idiomas más importantes son el inglés, el chino mandarín, el hindi, el español, el francés y el alemán.

De acuerdo con un estudio publicado en 2023[2] los cinco idiomas más importantes por su número de hablantes son los siguientes:

Idioma	Hablantes
Inglés	1,452 millones
Chino mandarín	1,100 millones
Hindi	602 millones
Español	548 millones
Francés	280 millones

- **Derechos humanos y equidad de género**. Hablar de derechos humanos es indispensable para la convivencia social en el planeta, pues constituyen el pilar fundamental de una vida digna para las personas y que estas se desarrollen de manera integral en la sociedad. Por lo anterior, es muy importante que los estudiantes de Contaduría tengan formación en este tema, pues el entorno organizacional lo ha demandado con mayor fuerza en los últimos años. De acuerdo con la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en México, se habla de un conjunto de derechos humanos, entre otros:

  - Derecho a la vida.
  - Derecho a la igualdad y prohibición de la discriminación.
  - Igualdad entre hombres y mujeres.
  - Libertad de expresión.

  Se hace énfasis en que no existen jerarquías entre ellos, pues todos tienen la misma relevancia.

  Ahora bien, hablar de equidad de género es, sin duda, parte fundamental de los derechos humanos, pues se conceptualiza bajo el precepto de que cualquier ser humano debe tener acceso a las mismas oportunidades de manera justa sin importar su género. Este es un concepto bastante complejo, incluso desde el ámbito organizacional en el que se desenvolverán los estudiantes de Contaduría, pues su comprensión implica diversas adaptaciones de las conductas en el entorno laboral y una nueva perspectiva hacia el que tienen que caminar las organizaciones.

> “Es muy importante que los **estudiantes de Contaduría tengan formación en el tema de los derechos humanos y la equidad de género**

El entorno cambiante siempre demandará que los estudiantes de Contaduría se adapten a las nuevas tendencias, pues la profesión sigue evolucionando hacia nuevos horizontes para responder a las exigencias del mercado y a las problemáticas sociales que cada día son más diversas y complejas. Los estudiantes de Contaduría tienen un gran compromiso no solo con el gremio contable, sino con la sociedad que demandará soluciones idóneas a las circunstancias y que solo se conseguirán si se preparan de manera integral, incluidos los aspectos mencionados.

1 https://comparacarreras.imco.org.mx/?gad_source=1&gclid=EAIaIQobChMI3ZaI3uDniQMVXD-HUAR07bBVEAAYASAAEgKnZ_D_BwE#Las10Mas

2 https://linguaserve.com/idiomas-mas-importantes-en-el-mundo-de-los-negocios/

El futuro de la educación

C.P.C. y Dra. Sylvia Meljem Enríquez de Rivera
Directora del Departamento Académico de Contabilidad y del Centro de Vinculación e Investigación (CEVIC) del Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM)
smeljem@itam.mx

Síntesis
El Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 4 de la ONU busca garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad para todos, promoviendo oportunidades de aprendizaje continuo y rompiendo ciclos de pobreza. La educación es clave para reducir desigualdades, lograr la igualdad de género y fomentar sociedades más saludables, sostenibles y pacíficas.

La pandemia de COVID-19 ha afectado gravemente este objetivo, generando pérdidas de aprendizaje en la mayoría de los países analizados. Sin acciones adicionales, para 2030, millones de niños y jóvenes quedarán fuera del sistema educativo o carecerán de habilidades básicas. Entre las metas, se incluyen educación primaria y secundaria gratuita, acceso igualitario a la formación profesional y educación superior, así como la eliminación de las disparidades de género y riqueza para lograr el acceso universal a una educación superior de calidad.

Introducción

Uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), establecido por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) hacia 2030, es alcanzar una Educación de Calidad. Este objetivo, marcado como el número 4 de 17 en total, se refiere a garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, promoviendo **oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos**, señalando que la educación es la clave que permitirá alcanzar muchos otros objetivos, ya que cuando las personas obtienen una educación de calidad, pueden romper el ciclo de la pobreza.

La educación contribuye a reducir desigualdades y a alcanzar la igualdad de género, ayudando a las personas a vivir una vida más saludable y sostenible. También es importante para fomentar la tolerancia influyendo en el desarrollo de sociedades más pacíficas.

De acuerdo con lo señalado por la ONU la pandemia del COVID-19 ha tenido impactos devastadores en la educación, provocando pérdidas de aprendizaje en cuatro de cada cinco países de un total de 104 analizados.

Sin medidas adicionales, se estima que 84 millones de niños y jóvenes no asistirán a la escuela de aquí a 2030 y aproximadamente 300 millones de estudiantes carecerán de las habilidades básicas de aritmética y alfabetización necesarias para tener éxito en la vida.

Además de la educación primaria y secundaria gratuita para todos los niños de aquí al 2030, el objetivo es proporcionar **igualdad de acceso a una formación profesional asequible**, eliminar las disparidades de género y riqueza y lograr el acceso universal a una educación superior de calidad.

Cumplimiento del ODS 4, la educación de calidad en México

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) ha señalado que esta región del mundo es una de las que tiene los más altos niveles de desigualdad, requiriendo un cambio estructural para lograr un avance. Una de las herramientas más importantes para vincular el crecimiento económico y la reducción de la desigualdad en la región es la educación basada en el desarrollo de las capacidades humanas.

Por lo anterior resulta de suma importancia medir el grado de cumplimiento y los avances de la Agenda 2030 en materia educativa. El ODS 4 cuenta con 10 metas y 11 indicadores, entre los que se encuentran:

- Asegurar el acceso igualitario de hombres y mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.
- Aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.
- Afirmar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles.

Al respecto, conforme a los datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), para 2020 en México se observó que 49.3% de la población mayor de 15 años contaba con algún nivel educativo en la educación básica, que incluye preescolar, primaria y secundaria, sin embargo, este porcentaje disminuye drásticamente, siendo menos de la mitad, cuando se trata de niveles de educación media superior y superior.

Didou Aupetit (2022) describe que durante el gobierno federal anterior la enunciación pública de una voluntad de transformación no se acopló al cambio sustantivo en las medidas de intervención, ni a la dotación financiera creciente de recursos para todos los establecimientos públicos de educación superior. El gobierno aumentó los recursos para ayudas financieras, privilegiando a los individuos sobre las instituciones, sin recurrir a instrumentos distintos para reducir la exclusión educativa.

Lo que agregó la política pública del gobierno federal anterior radicó en la normatividad, pues el 30 de septiembre de 2019, el *Diario Oficial de la Federación* (*DOF*)

publicó la Ley General de Educación, enunciando en sus artículos 8 y 16, fracciones VI, VII y X que el Estado está obligado a prestar servicios educativos con equidad y excelencia. En una alineación casi perfecta con el ODS 4, el 20 de abril de 2021, en el *DOF* se dio a conocer la Ley General de Educación Superior (LGES), en la que, además de imprimir una perspectiva de género, se definió el acceso al nivel de educación superior como un derecho humano, cuyo propósito es el mejoramiento permanente de los procesos formativos que propicien el máximo logro de aprendizaje de los educandos.

Al respecto, los especialistas y las autoridades señalaron de inmediato que esas disposiciones significaban un atentado contra la autonomía y que el previsible aumento de la matrícula constituiría una carga financiera que las IES públicas no estaban en condiciones de asumir, en sus condiciones presupuestarias.

Para demostrar sus avances en la aplicación de una política de "no dejar a nadie atrás", México proporcionó a la UNESCO indicadores sobre el incremento de la matrícula procedente de los grupos destinatarios de programas de discriminación, con un enfoque centrado en el ingreso más que en la retención y el egreso. Sin embargo, para elevar el grado de cumplimiento de los programas de distribución de oportunidades de educación superior de calidad, habría que evaluarlos en términos de consecución de sus objetivos y no solo de cifras, y registrar sistemáticamente prácticas útiles y fallidas.

En general, a cinco años de iniciada la Agenda 2030 los avances logrados en el cumplimiento de las metas e indicadores del ODS 4 difieren según la perspectiva cuantitativa y cualitativa, existiendo dudas para demostrar la construcción de instituciones eficientes. Se requiere evaluar la pertinencia de las políticas de inclusión y equidad, no tanto en términos cuantitativos (número de apoyos suministrados/beneficiarios alcanzados), sino de educación para el ejercicio profesional y la ciudadanía.

El futuro de la educación superior

La visión de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en torno al futuro de la educación superior, establece seis principios clave para configurarla:

1. Inclusión, equidad y pluralismo.
2. Libertad académica y participación de todas las partes interesadas con un equilibrio adecuado entre la autonomía y la responsabilidad pública.
3. Indagación, pensamiento crítico y creatividad.
4. Integridad y ética.
5. Compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social.
6. Excelencia a través de la cooperación en lugar de la competencia.

En este sentido López Segrera, señala en su artículo "Posibles futuros de la educación superior en América Latina y el Caribe", que en la Universidad futura habrá que aprender a emprender, a preparar proyectos, a trabajar en equipo con alumnos y profesores, a conectarse a las redes de educación superior a escalas mundial y regional en forma interactiva, a perfeccionar el conocimiento de otros idiomas, a tener un absoluto dominio de los aportes tecnológicos propios de la Inteligencia Artificial (IA) y de la revolución digital (*big data*, *software*, ciberseguridad, video juegos, 3D) y de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en sus versiones más avanzadas, siendo clave aprender habilidades genéricas más allá de lo específico disciplinario.

Las licenciaturas deben ofrecer una formación inicial integral, pues no sabemos aún cuáles serán las demandas del mundo laboral dentro de cinco a diez años. Las Instituciones de Educación Superior (IES) deben ser instituciones en las que se aprenda mediante la investigación, la innovación y la transferencia de conocimiento en un marco de permanente de actualización. Debe haber en ellas, mediante la digitalización, herramientas diversas para el seguimiento personalizado del alumno. La misión de la universidad no es ya solo la docencia, investigación y extensión, ahora es imperativa la formación en competencias transversales para la competitividad y para una adecuada inserción en el mercado de trabajo.

Adicionalmente, Cevallos Villamarín resume los resultados de diversos estudios, literatura especializada y documentos de discusión de organismos internacionales en las principales tendencias para el futuro de los sistemas de educación superior:

- **Internacionalización.** Mejorar la calidad académica, poniendo a las instituciones en la posición de poder competir en el escenario internacional.
- **Movilidad académica.** Fomentar el desarrollo de habilidades intrapersonales, sociales y el enriquecimiento cultural como parte de la formación del estudiante.
- **Aumento de la demanda.** Elevar el umbral de cobertura de la educación con sistemas educativos democráticos marcados por la diversidad y que brinden oportunidades equivalentes a los habitantes más vulnerables.
- **Transformación digital.** Mejorar el acceso a las nuevas tecnologías, fortaleciendo su uso por medio del impulso de las habilidades digitales, ya que la digitalización incentiva el pensamiento crítico interdisciplinario, el desarrollo sostenible de la comunidad académica y el de la sociedad en general.
- **Espíritu empresarial.** Fomentar en el estudiante el emprender, tomar riesgos, manejar la incertidumbre, ser creativos y transformar ideas innovadoras en soluciones sostenibles, les permitirá desenvolverse con eficiencia y profesionalismo en el mundo laboral.
- **Modalidades híbridas.** Adaptar y ajustar los modelos educativos a modalidades híbridas para brindar una educación de calidad.
- **Innovación pedagógica.** Ofrecer a los estudiantes entornos académicos actualizados, flexibles, donde la tecnología y la innovación sean las principales herramientas para cubrir las necesidades profesionales.
- **Aprendizaje automático o *Machine Learning*.** Usar algoritmos de *Machine Learning* en la educación superior permite a los estudiantes recibir ayuda personalizada para mejorar la comprensión de los contenidos, no solo mejorando su aprovechamiento, sino su estimulación para comprometerse con sus estudios.
- **Inteligencia Artificial.** Apoyar tanto a los estudiantes como a los miembros de la comunidad educativa en su labor con el uso de sistemas de tutoría inteligentes, colaboración y simulaciones para el aprendizaje.
- **Metaverso.** Usar un ecosistema unificado de entornos virtuales 3D que permita a los usuarios socializar, aprender, colaborar y divertirse de formas inimaginables.
- **Salud mental.** Evaluar a los estudiantes, tomando en cuenta que el mundo después del COVID-19 no es el mismo, su recuperación depende de los factores de riesgo a los que estuvieron expuestos, como haber sufrido pérdidas o haber tenido dificultades por la brecha tecnológica, entre otras.
- **Pertinencia de conocimientos.** Integrar conocimientos más allá de las disciplinas mismas y de la digitalización educativa, buscando el desarrollo de competencias y habilidades.

Por su parte, Brunner y Alarcón mencionan que desde que Peter Drucker anunció en una entrevista de 1997 que, en treinta años más, los "grandes campus universitarios" serían reliquias, se han pronosticado radicales transformaciones del modelo de provisión de la educación superior, sea por una desagregación (*unbundling*) de las funciones tradicionales de la Universidad, por una difusión de cursos masivos abiertos en líneas, por el desplazamiento de grados y títulos por nano y micro certificaciones, o por la desaparición de las humanidades en beneficio de una convergencia tecnológica de los conocimientos.

Uno de los factores que mayor transformación está generando en el ámbito educativo es el tecnológico, por ello se incluye un análisis del tema en el apartado siguiente.

La disrupción de la tecnología educativa (Edtech)

Dughera y Bordignon señalan que el sector comercial de tecnología educativa, también conocido como Edtech, ha experimentado un crecimiento acelerado en la última década, el uso de servicios y productos Edtech en los distintos niveles educativos se incrementó y diversificó durante la educación de emergencia. La pandemia de COVID-19 impuso cambios profundos tanto en la gestión de las organizaciones educativas como en las prácticas de enseñanza y aprendizaje, específicamente a partir de la producción de bienes informacionales y el uso de plataformas.

En este contexto, el sector Edtech vio una buena oportunidad de crecimiento y aumentó significativamente sus niveles de inversión, el capital de riesgo en el año 2021 alcanzó una inversión tres veces superior a

tiempos prepandémicos en buena parte debido a la creación de nuevas *startups*. En este año, se identificó que el tamaño del mercado mundial de Edtech se valuó en 106,460 millones de dólares, esperando una expansión a una tasa de crecimiento anual compuesta de 16.5% desde 2022 hasta 2030.

Los *startups* Edtech de la categoría unicornio a fines de 2022 ascendió a 31, a continuación, se presenta una tabla con las primeras cinco:

Empresa	País	Valuación (B US$)	Actividad
BYJU	India	$22	Ofrece contenido breve, animado y de base lúdica para estudiantes de los primeros grados de la escuela primaria
Yuanfudao	China	$15.50	Empresa de tecnología educativa que ofrece servicios para estudiantes desde el jardín de infantes por medio de aplicaciones móviles, ofrece bancos de preguntas como oportunidad de práctica de exámenes
VIPKid	China	$4.50	Plataforma que conecta, en tiempo real, a maestros norteamericanos con niños de distintas partes del mundo para aprender en inglés
Articulate	Estados Unidos	$3.75	Empresa que brinda servicios de creación, distribución y gestión de formación en línea
Course Hero	Estados Unidos	$3.60	Plataforma en línea, orientada a estudiantes, que ofrece herramientas de apoyo al aprendizaje (notas, ensayos, resúmenes, infografías, videos)

Fuente: Revista Educación Superior y Sociedad, 2023, *35*(1), pp. 450-470 con base en https://www.cbinsights.com/research-unicorn-companies

Del análisis de esta tabla se puede percibir la importante presencia del sector asiático en este mercado, así como el papel central que tienen las plataformas en la promoción de diferentes formas específicas de interacción con los estudiantes y en la producción de conocimiento, identificando diversidad de servicios y productos ofrecidos.

El sector Edtech se encuentra presente de diversas formas en la educación superior, desde la provisión de sistemas de gestión del aprendizaje, pasando por los servicios de análisis de datos de desempeño académico de estudiantes (analíticas de aprendizaje) y/o sistemas de predicción de diversas situaciones basados en técnicas de IA, hasta el control de las prácticas de enseñanza y la gestión administrativa.

Es así como el crecimiento de la Edtech, tanto en cantidad de empresas como en utilidades y diversificación de productos y servicios, supone desafíos importantes vinculados a la educación superior como un bien público y común, particularmente, en relación con el manejo de los datos personales, la gestión de riesgo en los sistemas y aplicaciones, los contenidos y el proceso de producción del conocimiento, la pedagogía que los acompaña, las condiciones de trabajo docente y las prácticas de aprendizaje.

Los sistemas educativos, sobre todo los de educación superior, sin duda deben digitalizarse, incluyendo las mejores tecnologías de enseñanza-aprendizaje, pero simultáneamente deben buscar cumplir con los ya señalados seis principios clave de la UNESCO.

Perspectivas y retos de la educación superior

Es claro que las IES desempeñan un rol fundamental en el desarrollo de competencias para una correcta inserción de los estudiantes en el mercado laboral, contribuyendo de esta manera directamente al cumplimiento de los ODS.

Hoy en día, casi 235 millones de estudiantes están matriculados en universidades de todo el mundo, pero la tasa de matriculación global es de apenas 40%. Este marcado contraste subraya la realidad de que el acceso a la educación sigue siendo un privilegio, con grandes disparidades entre las regiones. Mientras aumenta la demanda de enseñanza superior, los sistemas educativos de todo el mundo no consiguen satisfacerla.

Por otro lado, 260 millones de niños y adultos jóvenes carecen de cualquier tipo de educación y, en los países de ingresos bajos y medios, 70% de los niños de 10 años no saben leer ni comprender una frase escrita básica. Esta pobreza de aprendizaje es una crisis a escala masiva que la comunidad mundial debe afrontar urgentemente.

A pesar de los rápidos avances de la tecnología y la ciencia, nos enfrentamos a una escasez mundial de profesores, a una crisis de empleo para los licenciados y a brechas digitales y de recursos cada vez mayores. Los ideales de justicia, inclusión y equidad siguen siendo objetivos lejanos, incluso en un mundo cada vez más interconectado.

El futuro de la educación superior no reside solo en la producción de conocimientos, sino en su aplicación a los problemas del mundo real, fomentando la empatía, la inclusión y el desarrollo sostenible. Este futuro reside en la capacidad de las IES de ofrecer experiencias de aprendizaje personalizadas que respeten las fortalezas de cada estudiante y se alineen con sus aspiraciones profesionales y los valores institucionales.

Con el auge de las aplicaciones de IA las IES tienen el potencial de revolucionar la educación superior, ofreciendo experiencias de aprendizaje personalizadas, automatizando los procesos administrativos y proporcionando análisis predictivos para mejorar los resultados de los estudiantes. Sin embargo, sigue existiendo una necesidad crucial de interacción humana, ya que el aprendizaje es profundamente personal y se deben encontrar formas de equilibrar la eficiencia de la IA con el valor insustituible de la conexión humana.

A medida que la IA siga expandiéndose en la educación superior, las habilidades interpersonales, como la comunicación, la colaboración y la adaptabilidad, serán cada vez más importantes. Estas habilidades permitirán a los líderes trabajar eficazmente junto a la IA, garantizando que los avances tecnológicos complementen el esfuerzo humano en lugar de sustituirlo.

Fuentes consultadas

Ansah, R. H., Ezeh, O. V., Teck, T. S., & Sorooshian, S. (2020). *The disruptive power of massive open online course* (Mooc). I*nternational Journal of Information and Education Technology, 10*(1), 42-47.

Brunner, J. J. y Alarcón Bravo, M. (2023). Imaginando escenarios de innovación en la educación superior de América Latina. *Revista educación superior y sociedad, 35*(1), pp. 58-80.

Cevallos Villamarín (2023). Tendencias en la Configuración y el Futuro de la Educación Superior. *TSE´DE*

Didou Aupetit, S. A. (2022). ¿Hacia dónde va la educación superior en México? *Revista Educación Superior y Sociedad*, *35*(1), 132-151.

Dughera, l. y Bordignon, F. R. A. (2023). Educación Superior y Edtech. Oportunidades y Riesgos en América Latina y el Caribe. *Revista Educación Superior y Sociedad*, *35*(1), 450-470.

Grand View Research (2021). Education Technology Market size, share & trends analysis report, By sector, 2022 - 2030. *Grand View Research*

Henríquez, V. V., y Toncoso, W. S. (2022). Proponiendo una Edtech Sustentable. Más allá de docentes powerpointers y clickerers en la Universidad. RIED. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, *25*(2), 241-258.

López Segrera, F. (2023). Posibles futuros de la educación superior en América Latina y el Caribe: antecedentes, situación actual, escenarios y alternativas. *Revista Educación Superior y Sociedad*, *35*(1), 29-57.

Matthews, D. (2021). *Public Funding for European Universities.Holds up Despite COVID*, times Higher.

Mccowan, T. (2017). Higher education, unbundling and the end of the university as we know it. In *Oxford Review of Education, 43*,(6) pp. 733-748.

Peters, M. A., Jandrić, P. & Hayes, S. (2021). *Revisiting the concept of the Edited Collection: Bioinformational philosophy and postdigital Knowledge ecologies*. Postdigit Sci Educ.

Sabzalieva, E.; Chacón, E.; Liu, B. L.; Morales, D.; Mutize, T.; Nguyen, H.; y Roser Chinchilla, J. (2021). *Pensar más allá de los limites: perspectivas sobre los futuros de la educación superior hasta 2050.* UNESCO-Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe.

Selvaratnam, R. M., & Sankey, M. D. (2021). An integrative literature review of the implementation of micro-credentials in higher education: implications for practice in australasia. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, *12*(1), 1-17.

Sharma, M. (2017). Teacher in a Digital Era. *Global Journal of Computer Science and Technology*, *17*(3), 10-12.

La ética
Un trabajo de todos

C.P.C. María Margarita Aranda Martínez
Socia de Maranda Consultores S.C.
margarita@marandaconsultores.com.mx

Síntesis

La ética es fundamental para gestionar responsablemente en un contexto marcado por avances tecnológicos, crisis globales y los ODS. Estos retos requieren la colaboración entre gobiernos, empresas y sociedad civil, especialmente en áreas como la lucha contra la corrupción, considerada una responsabilidad compartida. Promover una cultura ética e integridad es clave para lograr la transparencia.

Las empresas desempeñan un papel esencial en los ODS mediante iniciativas internas como códigos éticos y sistemas de denuncia, y externas como evaluación de prácticas laborales y promoción del estado de derecho. Los Contadores, como actores clave, deben fomentar valores éticos en las organizaciones, apoyados por políticas efectivas y programas de capacitación. Una cultura ética sólida contribuye a erradicar malas prácticas, reforzando la confianza en los sistemas ecológicos.

Introducción

Actualmente, nuestras vidas están siendo alteradas por las nuevas tecnologías que incorporan Inteligencia Artificial (IA), el cambio climático y acontecimientos nacionales e internacionales, envueltos en crisis políticas, económicas, sanitarias y sociales; en este contexto, cobra relevancia el refrendo de nuestras responsabilidades individuales y colectivos con los valores de la democracia, la transparencia, el humanismo, la pluralidad y la ética. El crecimiento acelerado de la interconectividad de los negocios y la dinámica de las economías emergentes, como es la nuestra, implica permanentes retos que superar.

Los problemas globales requieren una visión colectiva y no individual, lo que abre paso a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (OSD), los cuales buscan hacer frente al combate a la pobreza, un mayor cuidado del medio ambiente y la consecución de recursos en favor de quienes más lo necesitan, aspectos que además invitan obligadamente a reflexionar sobre la importancia de la ética.

El logro de los objetivos de la Agenda 2030, ya próximos a vencer su plazo de cumplimiento, requiere una participación colaborativa, una alianza que se base en **la solidaridad** y que se centre en las necesidades de los grupos vulnerables. Los gobiernos, las empresas y la sociedad civil deben contribuir desde su esfera de desenvolvimiento para un cambio sostenible (figura 1); un ejemplo de lo anterior está representado en la lucha contra la corrupción (como meta del ODS 16 Paz Justicia e Instituciones Sólidas), la cual se infiere como una responsabilidad compartida.

Figura 1. Ejemplo de uno de los propósitos del ODS 16

Fuente: elaboración propia.

La corresponsabilidad ética para la reducción de la corrupción

Desde la implantación del Día Internacional contra la Corrupción (9 de diciembre de 2003) se recuerda la necesidad de luchar contra la corrupción y el sentido aspiracional de tener una sociedad más justa y transparente, con el fin de tener en cuenta que, con la promoción de la integridad y del comportamiento ético dentro de nuestro ámbito de actuación, se afronta y combate la corrupción en nuestra pequeña o gran escala.

La corrupción es un problema global que afecta a todos, un fenómeno corrosivo que no es exclusivo del sector público, sumándose cada día más casos de corrupción privada, por lo

que **se requiere de esfuerzos conjuntos para restablecer la confianza, urgentemente**.

Lo anterior no se limita a gobiernos o empresas, en realidad, previamente, es necesario el fortalecimiento de las actitudes de los individuos en sociedad y en el ejercicio de su profesión, siendo crucial en esta etapa la participación de las instituciones educativas y su aporte en la formación ética de los jóvenes.

Las empresas y su contribución a los ODS

Los líderes íntegros desempeñan un papel fundamental en librar la lucha contra la corrupción y en contribución a alcanzar un desarrollo sostenible, aunque para lograrlo necesitan poseer la convicción de asumir una cultura de ética y de integridad que faciliten ecosistemas de transparencia, rendición de cuentas y cumplimiento, y con ello habrán dado el primer paso.

> Los casos y escándalos de corrupción en todos ámbitos de desarrollo humano, son una constante debido a la falta de un comportamiento ético

Hoy en día, existen diversas iniciativas que las empresas están llevando a cabo de forma interna y externa, las cuales contribuyen al cumplimiento de los ODS. De acuerdo con el último reporte de **Las empresas mexicanas por la Agenda 2030 en la Década de Acción**, las iniciativas que se están realizando son las siguientes:

Iniciativas internas:

- Capacitación sobre ética empresarial.
- Sistemas de denuncia interna.
- Códigos de ética.
- Sistemas de penalización ante la falta de ética empresarial.
- Transparencia vinculada con la ética empresarial.

Iniciativas externas:

- Capacitación periódica sobre ética empresarial en la cadena de suministro.
- Sistema de denuncia anónima para su cadena de suministro.
- Mecanismos para evaluar la existencia de trabajo forzoso e infantil con la finalidad de erradicar estas prácticas.
- Mecanismos específicos para promover el acceso a la justicia y el estado de derecho en las comunidades en donde tiene operaciones.

Cabe señalar que los resultados que arroja el reporte citado consideran preguntas relacionadas con la ética empresarial, canales de denuncia, respeto a los derechos humanos, transparencia, entre otros, con la participación de empresas pequeñas en 15%; medianas, 12%; micro, 10%, y grandes, 2%.

Contadores que actúan con ética profesional

Hablar de empresas implica hablar de nuestra profesión y la aportación que en ellas realizamos, en la cual debemos fomentar y generar siempre las mejores prácticas. Nuestro Código de Ética Profesional plantea claramente la responsabilidad del profesional de la Contaduría hacia el interés público y exalta también las cualidades por las que el Contador es merecedor de la confianza de las organizaciones, tanto públicas como privadas para involucrarlas en diversas áreas para el desempeño de su actividad profesional, reconociendo los valores y las habilidades que los Contadores aportan en su ejercicio profesional como son:

a) Cumplimiento de los principios éticos (figura 2) y las normas profesionales.

b) Visión de negocios.

c) Aplicación de la experiencia en cuestiones técnicas y de otro tipo.

d) Ejercicio del juicio profesional.

Figura 2. Principios fundamentales del Contador

Fuente: elaboración propia.

Una de las principales funciones como Contadores es suscitar una cultura de ética y de integridad con nuestros clientes o las organizaciones para las que trabajamos y como señala nuestro Código al promover los valores éticos y los principios fundamentales y demás disposiciones de este mejoramos la aplicación del marco conceptual del propio Código. También menciona que la promoción de la cultura ética en la organización será más efectiva si:

a) Los directivos y quienes tienen funciones gerenciales promueven la importancia de los valores éticos de la organización y asumen la responsabilidad de que sean practicados, por ellos mismos y por otros dentro de la organización.

b) Existen programas adecuados de educación y capacitación, procesos de gestión y evaluación del desempeño y criterios de re-compensa que promueven una cultura ética.

c) Existen políticas y procedimientos efectivos para alentar y proteger a quienes revelan un comportamiento ilegal o no ético real o presunto, incluidos los denunciantes.

d) La organización se adhiere a valores éticos en sus relaciones con terceros.

e) Existen sistemas de sanciones por incumplimiento de los valores éticos.

> Una de las **principales funciones de los Contadores es motivar una cultura de ética e integridad** entre nuestros clientes y las organizaciones para las que trabajamos

Figura 3

Fuente: elaboración propia.

Lo anterior resulta coherente en esta búsqueda de las empresas para abolir las malas prácticas; es decir, si la organización está buscando asumir una cultura de integridad necesitará de componentes internos y externos que sumen al cumplimiento de tal objetivo; en este caso particular, la figura de un Contador íntegro es primordial para la organización.

Conclusión

Los casos y escándalos de corrupción en diversos sectores son una constante en la actividad social y económica por la falta de un comportamiento ético, a pesar de los esfuerzos históricos que han existido, como son la autorregulación por las empresas o la imposición de reglas por las entidades reguladoras o los propios gobiernos, por lo que nuestro desenvolvimiento profesional permanentemente nos obliga a ser promotores y vigilantes de la cultura de ética y de integridad, contribuyendo para que dentro de las entidades se implementen mecanismos disuasivos de las conductas indebidas de los colaboradores, así como de las malas prácticas empresariales.

Fuentes consultadas

Instituto Mexicano de Contadores Públicos (2024). *Código de Ética Profesional*. México: IMCP.

Naciones Unidas México (2024). *Las empresas mexicanas por la Agenda 2030 en la Década de Acción*. https://mexico.un.org/es/219453-las-empresas-mexicanas-por-la-agenda-2030-en-la-d%C3%A9cada-de-acci%C3%B3n

Entrevista

Armando Tomé González

Director de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM

Realizada por

Mtro. Bernardo Alid Espinoza Urzúa
Miembro de la Comisión de Revista *Contaduría Pública* del IMCP
alidespinoza@gmail.com

Es licenciado en Administración por la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM. Cuenta con la Maestría en Administración (Organizaciones) por esta misma casa de estudios y el doctorado en Administración Pública por el Instituto de Estudios Superiores en Administración Pública. Además, obtuvo el diploma en Docencia: un espacio de reflexión, creatividad e intervención pedagógica, y la especialidad en Trabajo Editorial en la Casa Universitaria del Libro.

Su actividad profesional en la FCA inició en 1999 como asistente de la Secretaría de Divulgación y Fomento Editorial, en la cual, años después, se desempeñó como titular. Se destacó por su gestión estratégica en materia de emprendimiento en el Centro Nacional de Apoyo a la Pequeña y Mediana Empresa. Fue coordinador de las áreas de Recursos Humanos e Investigación y Ética. Su trayectoria académica lo llevó a ocupar la jefatura de la licenciatura en Administración y en 2018 fue designado secretario general.

Es Presidente del H. Consejo Técnico de la FCA; académico fundador e integrante del Consejo Interno del Seminario Universitario de Emprendimiento Social, Administración Sostenible y Formación Integral en los niveles medio superior y superior de la UNAM, entre otros.

En el ámbito académico, es profesor Titular C de tiempo completo de la FCA, donde imparte las asignaturas de Administración de Organizaciones del Sector Social y Administración Pública en la Licenciatura en Administración, mientras que en la Maestría en Administración de Organizaciones imparte la asignatura de Teoría de la Administración y de la Organización.

Las líneas de investigación que ha desarrollado son: los estudios de género en las organizaciones, y las organizaciones sociales. Es cocoordinador de los libros *Metodología de casos para la Pyme en México* (2015), *Administración de organizaciones del sector social* (2019) y *Fundamentos de administración pública* (2021). También es coautor de capítulos en libros y de diversos artículos publicados en revistas indexadas nacionales e internacionales y en la revista de divulgación *Emprendedores*.

A un año de su nombramiento como director de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM, ¿cuáles son las áreas de oportunidad que ha identificado para la enseñanza en las ciencias económico-administrativas?

Ha sido un año de grandes satisfacciones y, sin duda, retos; siempre he comentado que el Plan de Desarrollo Institucional (PDI): consolidación y visión de la FCA 2024-2028, que enmarca mi gestión, es el resultado de la colaboración de toda la comunidad universitaria, integrada por las voces de docentes, estudiantes, egresados y personal administrativo; asimismo, alinea nuestras acciones y estrategias, además de contemplar áreas de oportunidad detectadas; en ese sentido, menciono algunas de ellas: la comunidad de la FCA y en general las universidades deben responder a un entorno económico, político, social, tecnológico y medioambiental en constante cambio, mediante una educación de calidad y pertinente que prepare a nuestro alumnado para enfrentar los nuevos desafíos del mercado laboral y la sociedad.

Actualmente, el impacto de la tecnología es una de las áreas más relevantes. Por ello es indispensable sumarnos a la enseñanza-aprendizaje en torno a la Inteligencia Artificial con el objetivo de mejorar las competencias tecnológicas del personal docente, así como fortalecer la preparación del estudiantado en el uso ético y eficiente de la tecnología en las ciencias económico-administrativas.

Es imperante la necesidad de reforzar las habilidades profesionales más allá del conocimiento técnico mediante programas de lectura, escritura, matemáticas y tecnología; aunado a ello impulsar habilidades blandas, entre las que podemos mencionar comunicación efectiva, liderazgo, trabajo colaborativo y resolución de problemas.

La educación integral es indispensable, por lo que se deben incluir temas de igualdad de género, desarrollo sostenible y ética profesional. El propósito es formar profesionales que no solo tengan conocimientos técnicos, sino también un fuerte compromiso con el bienestar social y la sostenibilidad.

Para mejorar la formación de nuestros estudiantes con el fin de expandir sus horizontes, el fortalecimiento de la vinculación con organizaciones tanto a escala nacional como internacional es pieza clave, ya que la colaboración con universidades extranjeras, la realización de proyectos conjuntos con el sector público y privado, y el impulso de la movilidad estudiantil permitirá que ellos puedan formarse para responder a las necesidades de un contexto globalizado.

Otra área de oportunidad constante es la necesidad de evaluar y actualizar los planes de estudio de acuerdo con las políticas educativas nacionales que rigen en cada institución para que estén alineados con las demandas del mercado laboral y las necesidades de la sociedad.

Finalmente, la importancia de fortalecer la investigación en el campo de las ciencias económico-administrativas es crucial, para promover proyectos que aborden problemas sociales actuales. En la FCA se trabaja en la creación de observatorios temáticos y en la organización de congresos internacionales, lo que ayudará a mejorar la vinculación entre la teoría y la práctica.

¿Qué aspectos destacaría sobre la actualización de los planes y programas de estudio en la enseñanza de la Contaduría Pública en México?

Las instituciones de educación superior, como la UNAM, tenemos la responsabilidad de mantener los planes de estudio alineados con el entorno político, económico, social y cultural, tanto a escala nacional como internacional. Así, los planes y programas de estudio de la licenciatura en Contaduría deben considerar elementos que posicionen a estos profesionales a la vanguardia; por ello, se vuelve crucial que se realice cada cierto tiempo un análisis sobre la actualidad, vigencia y pertinencia de los contenidos insertos en dichos planes para identificar elementos distintivos que formarán parte de la propuesta de modificación.

En ese sentido, para nuestra Facultad —y considerando los Pronunciamientos Internacionales de Formación (PIF), específicamente al PIF 2: *Desarrollo profesional inicial-competencia técnica*— es muy importante que tanto la competencia profesional, entendida como la capacidad de aplicar conocimientos, habilidades, actitudes y valores según estándares definidos, y la competencia técnica, entendida como la aplicación del conocimiento técnico para desempeñar funciones específicas, sean reforzadas mediante los planes de estudio. Así, es importante que exista una transversalización en los temas de sostenibilidad, género y derechos humanos, tecnologías de la información y la comunicación aplicadas a las áreas contables, Inteligencia Artificial Generativa, así como lo inherente a las Normas de Información Financiera nacionales e internacionales; además, cabe resaltar el desarrollo de habilidades blandas ya mencionadas, con lo que se refleja un compromiso con los cambios sociales, ambientales y económicos que impactan la profesión contable.

¿Qué estrategias, desde su perspectiva, son las más idóneas para incentivar la excelencia en los jóvenes universitarios que estudian la carrera de Contaduría?

La revisión y actualización de los planes de estudio es fundamental para atender las nuevas demandas del mercado laboral, lo cual garantiza que nuestros estudiantes reciban una educación pertinente y de alta calidad.

El uso de metodologías pedagógicas innovadoras, que fomenten el pensamiento crítico y la resolución de problemas reales, coadyuvan a que a los estudiantes apliquen los conceptos en situaciones prácticas para mejorar su comprensión y habilidades.

Dado el impacto de la tecnología en la Contaduría, los alumnos deben tener acceso a herramientas de análisis financiero y *software* contable actualizado, pues el uso de tecnologías emergentes como la Inteligencia Artificial y el *Big Data* les permitirá destacarse en un entorno laboral cada vez más tecnológico.

La Contaduría no es solo una disciplina técnica, sino también una carrera que exige habilidades de comunicación, trabajo en equipo y gestión de conflictos. Por tal motivo, los futuros profesionales de esta carrera deben ser incentivados a participar en cursos y talleres de habilidades blandas y en actividades extracurriculares que les permitan desarrollar estas competencias; así, en la FCA contamos con el Programa Puntos Cultura UNAM que funcionan tanto como un requisito de titulación como un sistema de recompensas, los cuales se otorgan por la participación de nuestra comunidad en actividades que organiza la Secretaría de Cultura.

Incorporar a los investigadores de la FCA en el proceso de asesoría de tesis y promover la titulación mediante experiencias profesionales son estrategias clave. Esto no solo acelera la titulación, sino que también vincula a los estudiantes con el entorno profesional real y la investigación aplicada, lo que enriquece su formación y les permite destacarse en el campo laboral.

En el marco de la Agenda 2030, particularmente la importancia del entorno sostenible, ¿cómo se ha relacionado este aspecto en la FCA de la UNAM para la formación de jóvenes universitarios que estudian la carrera de Contaduría?

Nuestra FCA ha integrado la sostenibilidad en los planes de estudio de la licenciatura en Contaduría para alinearse con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Agenda 2030.

> Para la FCA de la UNAM **es muy importante que las competencias profesional y técnica sean reforzadas** mediante los planes de estudio.

> **La Contaduría** no **es** solo una disciplina técnica, sino también **una carrera que exige habilidades de comunicación**, trabajo en equipo y gestión de conflictos

Comienzo diciendo que en la UNAM se ha asumido un compromiso con la sustentabilidad que pretende institucionalizar esta agenda en el Plan de Desarrollo Institucional 2023-2027 de nuestro rector, el Dr. Leonardo Lomelí Vanegas, para hacer de la UNAM un espacio modelo para la implementación, estudio y generación de información sobre estrategias de sustentabilidad.

Recordemos que la licenciatura en Contaduría tiene por objeto satisfacer las necesidades de las organizaciones y personas para tomar decisiones sobre su patrimonio con base en la información financiera que permita el crecimiento de estas, con perspectivas en los tres pilares de la sostenibilidad: en el ámbito económico, ambiental y social.

Enfocándonos en el Plan de Desarrollo de la FCA, este se orienta a la formación y capacitación profesional en la que se prioriza el compromiso social, la igualdad de género en el trabajo, el desarrollo sostenible, el uso ético de la tecnología y, en especial, de la Inteligencia Artificial, además del fortalecimiento de valores universales y de la cultura universitaria, teniendo como ejes transversales la igualdad de género, la inclusión y cultura de paz, así como el desarrollo sostenible.

En este sentido, la FCA determinó la necesidad de crear las asignaturas obligatorias de Género y Derechos Humanos y *Desarrollo Sostenible en las Organizaciones*. En primer lugar, la asignatura Desarrollo Sostenible en las Organizaciones busca que el alumnado distinga los aspectos ambientales, económicos y sociales para que el proceso de toma de decisiones, la sustentabilidad de los proyectos productivos, comerciales y financieros, estén trazados en la conciencia de los efectos que estos implican para el medio ambiente a fin de no limitar las capacidades de las generaciones futuras.

Por su parte, *Análisis del entorno económico, político y social* tiene como propósito que los estudiantes identifiquen el conocimiento sobre el entorno económico, social, político y cultural en que se desempeñan las organizaciones a fin de que se distinga los elementos de análisis para la mejor toma de decisiones en un ambiente dinámico con base en una perspectiva crítica e interdisciplinaria de su realidad sostenida en el conocimiento de la complejidad social y el cambio institucional.

En relación con la asignatura *Género y Derechos Humanos en las Organizaciones* el alumnado debe comprender las implicaciones de los derechos humanos y la igualdad de género en el desarrollo social a fin de promover el respeto dentro de las organizaciones.

Aunado a lo anterior, la FCA ha incluido la asignatura optativa *Información Financiera para la Administración Sostenible* que abarca la relación de la información financiera con la administración sustentable, la importancia de la responsabilidad social empresarial y de los reportes generados bajo esta premisa y analizar las tendencias de la información financiera en relación con la sustentabilidad en las organizaciones.

En resumen, los planes de estudio están orientados a fomentar el trabajo en equipos multidisciplinarios, destacando la importancia de la colaboración entre Contadores, administradores y otros profesionales para abordar la sostenibilidad de manera integral. Esto responde a la necesidad de formar profesionales capaces de gestionar no solo los aspectos financieros, sino también los sociales y ambientales en las empresas.

En materia de Tecnologías de la Información y Comunicación, ¿qué esfuerzos en particular ha desarrollado la FCA de la UNAM para desarrollar las competencias en los estudiantes de la carrera de Contaduría?

La FCA ha reconocido la creciente importancia de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en la formación de los estudiantes de Contaduría y ha implementado diversos esfuerzos para fortalecer las competencias digitales de nuestros estudiantes.

La FCA ha integrado el uso de las TIC en su plan de estudios, actualizando constantemente los programas académicos para que nuestros alumnos adquieran competencias en el uso de herramientas digitales aplicadas a esta disciplina.

El acompañamiento de los docentes es fundamental; por ello, el interés en la formación académica y el adiestramiento del personal docente es permanente y ha llevado a la FCA a crear, en abril de 2020, el Programa Permanente de Capacitación a Distancia para docentes de la FCA en el que se han impartido temas diversos vinculados con las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), las Tecnologías del Aprendizaje y Conocimiento (TAC) que se requieren para el uso didáctico de las tecnologías adaptadas a las necesidades del alumnado, así como las Tecnologías del Empoderamiento y la Participación (TEP) que son útiles para la implementación de la tecnología y la digitalización al sistema educativo. Si bien, los avances en la formación del personal docente son importantes, se mantiene el interés en su preparación, dado el cambio constante en estos temas.

La FCA desarrollará un Diplomado en Inteligencia Artificial en Educación para su personal docente con el objetivo de capacitarlos en el uso de las TIC en sus métodos de enseñanza. Esta iniciativa también beneficia a los estudiantes de Contaduría, ya que los docentes actualizados en el uso de Inteligencia Artificial y *Big Data* pueden transmitir estos conocimientos y herramientas al alumnado preparándolos para el futuro.

Por otro lado, la FCA ha fortalecido su sistema de educación a distancia, aprovechando las plataformas digitales para ofrecer a los estudiantes de Contaduría la posibilidad de tomar clases y acceder a materiales educativos en línea. Esto ha permitido que el alumnado adquiera competencias en

> La tecnología está revolucionando todas las áreas de la Contaduría, desde el uso de *software* especializado hasta la automatización de procesos contables

el uso de plataformas educativas y herramientas de colaboración virtual, lo cual es esencial en un entorno de trabajo cada vez más digitalizado.

El tema de la equidad de género y los derechos humanos ha tomado mucha mayor relevancia en los últimos años, ¿qué acciones en particular ha tomado la Facultad para formar a los jóvenes universitarios en este aspecto?

La perspectiva de género es un tema que trasciende para el desarrollo de las comunidades a escala nacional e internacional; por ello, en las Instituciones de Educación Superior se han realizado una suma de esfuerzos para desarrollar una sensibilización en la formación de los futuros profesionales. En la licenciatura en Contaduría el alumnado cursa de manera obligatoria la asignatura *Género y Derechos Humanos en las Organizaciones*, que se desarrolló a partir de un grupo de expertos de diferentes facultades de nuestra Universidad para dar una visión integral sobre esta temática.

De manera adicional, la Facultad realiza actividades extracurriculares que abordan esta temática como cursos, talleres, conferencias y foros; además, para que la sinergia tenga un mayor impacto en la facultad, se han ofertado actividades académicas con las mismas temáticas para la capacitación del profesorado.

Es relevante resaltar que, en el año 2024, la FCA obtuvo el Distintivo Compromiso para la Igualdad de Género que otorga la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA), lo que da cuenta de las buenas prácticas educativas en materia de Género y Derechos Humanos.

Desde su óptica, ¿cuáles son los retos más importantes a los que se enfrentará la enseñanza en el nivel superior, particularmente en la carrera de Contaduría?

La enseñanza en el nivel superior, particularmente en la carrera de Contaduría, se enfrentará a varios retos importantes en los próximos años, relacionados con los cambios tecnológicos, las necesidades del mercado laboral y los desafíos sociales y ambientales.

La tecnología está revolucionando todas las áreas de la Contaduría, desde el uso de *software* especializado hasta la automatización de procesos contables mediante Inteligencia Artificial, *Big Data* y *blockchain*. La adopción de estas tecnologías por parte de los estudiantes y la formación de los docentes en su uso y aplicación es un reto significativo para trabajar con herramientas digitales avanzadas, pero también garantizar que se mantengan las competencias humanas y éticas en la práctica contable. Así, es fundamental que las universidades actualicen sus planes de estudio para incluir la formación en tecnologías emergentes y proporcionen a los estudiantes las herramientas necesarias para tomar decisiones basadas en datos precisos y con un fuerte sentido ético, además de contemplar los nuevos modelos empresariales que surgen a partir de la digitalización, la economía compartida, el comercio electrónico y las fintech. Los modelos de negocio emergentes requieren un enfoque diferente en la auditoría y la contabilidad financiera.

La globalización y la creciente interconexión económica requieren que los futuros Contadores estén preparados para desempeñarse en un entorno internacional. Esto implica conocer las normas contables internacionales (como las NIIF), así como tener la capacidad de interactuar en entornos multiculturales y diferentes marcos regulatorios con el fin de incorporar una formación ética sólida que les permita reflexionar sobre el impacto de sus decisiones contables y fiscales en las personas, las empresas y la sociedad en general. Esto incluye fortalecer los contenidos sobre responsabilidad social empresarial (RSE), contabilidad ambiental y gobernanza corporativa.

Aunque las habilidades técnicas son fundamentales en la formación de los profesionales de la Contaduría, las habilidades blandas como el trabajo en equipo, la comunicación efectiva, la resolución de problemas y el pensamiento crítico son igualmente esenciales. El entorno laboral actual requiere que los profesionales sean también asesores estratégicos dentro de las empresas.

Para concluir, ¿qué mensaje desea enviar a los jóvenes universitarios que son estudiantes de la carrera de Contaduría Pública?

A todos los jóvenes universitarios que han elegido la carrera de Contaduría quiero recordarles que han optado por una profesión que no solo construye el presente, sino que también proyecta el futuro de las organizaciones y de nuestra sociedad.

Ustedes serán los encargados de asesorar, analizar y tomar decisiones clave que impactan en la estabilidad y el crecimiento económico. La Contaduría no se trata solo de números, sino también se trata de ética, responsabilidad, liderazgo y visión estratégica.

Mi mensaje es que aprovechen al máximo las oportunidades que les brinda esta carrera. Nunca dejen de aprender, cuestionar y proponer. Manténganse firmes en los valores como la integridad, el compromiso y la excelencia.

Recuerden que el conocimiento que adquieran no solo transformará sus vidas, sino que también será una herramienta para mejorar la de quienes los rodean. El éxito de un Contador o Contadora no se mide solo por su desempeño técnico, sino también por el impacto positivo que logra en la sociedad.

Finalmente, confíen en su capacidad, sigan adelante con determinación y tengan siempre en mente que, como universitarios, están destinados a marcar la diferencia.

Dr. Armando Tomé González, muchas gracias por concedernos esta entrevista para la revista *Contaduría Pública* del Instituto Mexicano de Contadores Públicos.

> La globalización y la creciente interconexión económica requieren que los futuros Contadores estén preparados para desempeñarse en un entorno internacional

Equidad para un salario digno

Dr. Ricardo Alfredo Varela Juárez
Jefe de la División de Investigación de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM
ravarela@hotmail.com

Síntesis
El trabajo es fundamental en la relación entre una organización y sus empleados, ya que determina actividades, responsabilidades y remuneraciones. La equidad interna similar busca que quienes desempeñan roles reciban una compensación justa basada en su impacto, equilibrándose con la equidad externa para mantener la competitividad. Para garantizar justicia y objetividad en la política salarial, se utilizan metodologías de valoración de puestos que evalúan cualitativa y cuantitativamente su valor. Este proceso, gestionado por comités de evaluación, incluye analizar puestos, seleccionar métodos de valoración y construir estructuras salariales equitativas. La equidad salarial promueve la satisfacción, la lealtad y el desempeño en los empleados, fortaleciendo el clima organizacional y la atracción del talento.

Introducción

El trabajo es el eje sustantivo de la relación entre las características de una organización y las personas que la integran, debido a lo cual es a partir de sus características que se determinan las actividades, responsabilidades y remuneraciones de los empleados. Lo anterior considerando que cada puesto de trabajo posee un valor diferente para la organización y que es, a partir de dicho valor, que deben gestionarse las políticas retributivas. Conocer el valor del trabajo no es, sin embargo, un asunto sencillo en tanto que se rodea de numerosos factores asociados a cuestionamientos claramente subjetivos: ¿por qué se paga? ¿Es justo lo que se paga? ¿Qué elementos deben de considerarse en la determinación de un salario?

Para eliminar respuestas sesgadas a tales preguntas y calcular con absoluta objetividad cuánto vale el trabajo, el área de administración de recursos humanos utiliza diversas técnicas y metodologías de valuación de puestos que le permiten distinguir cualitativa y cuantitativamente el valor de los cargos que conforman la organización, a fin de establecer el peso relativo de cada uno de ellos en las operaciones organizacionales y, una vez definido dicho valor, ordenarlos de forma rigurosa, sistemática y formal, en términos de diferenciación, equidad y trabajo justo para los trabajadores. Solo mediante este proceso y los procedimientos que lo acompañan, una empresa podrá alcanzar la equidad interna en materia de política retributiva.

Ahora bien, ¿qué es la equidad interna? Es el principio que establece que los empleados que realizan

trabajos similares en una organización deben recibir una compensación similar, considerando el desempeño del trabajador y el impacto que su trabajo tiene en la empresa. La equidad interna de cualquier organización debe de equilibrarse con la equidad externa, al asegurar que la retribución de sus trabajadores sea equitativa con la recibida por los trabajadores de otras empresas de su giro con las mismas funciones y habilidades. Así, mientras la equidad interna se centra en la empresa, la externa lo hace en el mercado.

Cuando ambos tipos de equidad se equilibran, la empresa puede asegurar que ha gestionado la segmentación salarial en términos de justicia, objetividad, transparencia y coherencia procedimental, ajustándola tanto a la jerarquía de puestos establecida en la estructura organizacional como a la legalidad vigente en la materia y a las tendencias del mercado.

Comité de Evaluación y Compensación

Aunque en México la legalidad vigente estipula mínimos generales en materia de remuneración y prestaciones, es frecuente en el análisis de ofertas de empleo, encontrarse con la expresión "prestaciones superiores a las establecidas por la ley", indicador de que la empresa en cuestión aplica buenas prácticas salariales. Dichas prácticas, cuando se refieren a la retribución de los miembros que conforman el Gobierno Corporativo de la compañía, derivan en el país de lo sugerido en el capítulo VI del Código de Principios y Mejores Prácticas de Gobierno Corporativo, emitido por el Consejo Coordinador Empresarial, donde se incluye la formación voluntaria del Comité de Evaluación y Compensación.

Este Comité tiene como función sustantiva asegurar que la empresa cuente con políticas adecuadas y razonables de recursos humanos y compensación, mismas que deberán ser incluidas en su informe anual para asegurar la transparencia e incrementar la confianza de los accionistas y de los terceros interesados en la administración de la compañía.

Sin embargo, no todas las empresas cuentan con un órgano de Gobierno Corporativo formalmente establecido, lo cual no significa que no sea valioso para su desarrollo integrar un Comité de Evaluación y Compensación, conformado por una representación equilibrada de miembros de trabajadores que incluya desde representantes de la administración a miembros de la fuerza de tarea y, en determinados casos, a representantes sindicales. Estos comités serán responsables de baremar el valor de cada puesto de trabajo a fin de evitar sesgos o errores y asegurar, adicionalmente, la equidad y transparencia metodológica de los cálculos salariales.

El proceso de cálculo no es sencillo, pues atraviesa diversas etapas:

- Selección del método de valuación de puestos que mejor se adapte a las características específicas de la empresa, ya sea mediante jerarquización, alineamiento, factores, puntos, habilidades básicas o alineación con el mercado, entre otros.
- Descripción y análisis de los puestos a evaluar, documentada formalmente, con las descripciones de los puestos revisadas y actualizadas.
- Instalación del Comité de Evaluación y Compensación, comúnmente conocido como Comité de Valuación de Puestos, cuyos miembros serán convenientemente capacitados en la aplicación del método de valuación seleccionado y aprobado por el Comité.
- Valuación de puestos mediante la aplicación de los procedimientos establecidos en el método seleccionado.
- Elaboración de la estructura salarial o aplicación de un tabulador que considere la equidad interna, la competitividad del mercado, el costo de la vida y la factibilidad económica de la propia organización. Dicho tabulador se aplicará a todos y cada uno de los puestos de la empresa.

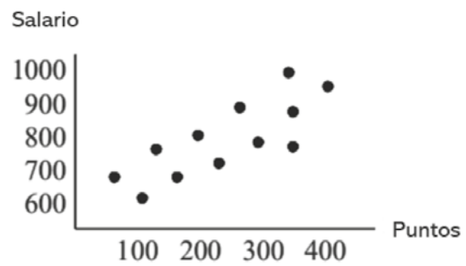
Las funciones citadas requieren de los miembros del Comité de Valuación un número importante de toma de decisiones informadas, además de una amplia capacidad de análisis para que dichas decisiones sean objetivas, justas y equitativas, dado que la calidad del sistema metodológico de valuación dependerá, en gran medida, de la competencia del Comité a la hora de estructurarlo y, en su caso, actualizarlo anualmente para alinearlo con los objetivos de la empresa y con las estrategias de administración del talento humano.

Medición de la equidad interna

A efectos prácticos, la equidad interna es la métrica que permite al Comité de Valuación determinar el valor monetario de un puesto de trabajo, tabularlo en función del resto de los puestos de la empresa y construir, a partir de dicho tabulador la estructura salarial correspondiente, mediante la aplicación de diferentes modelos matemáticos: lineal, cuadrático, exponencial, logarítmico, geométrico o recíproco.

Una vez determinada la valuación de puestos puede expresarse gráficamente mediante el trazado de una gráfica de salarios o diagrama de dispersión, conformada por dos ejes rectangulares: el horizontal, donde se enlista el valor de los puestos expresado en puntos y, el vertical, que corresponde a salarios pagaderos. La intersección entre los dos ejes representa entonces la posición de un puesto en el esquema de salarios de la empresa, mientras que el conjunto de marcas dentro del eje cartesiano representa la relación que guardan entre sí los puestos de la empresa.

Figura 1. Diagrama de dispersión



Para determinar la recta salarial, se explica a continuación, a modo de ejemplo, el método cuadrático, en el que la relación valor de puesto/monetización del puesto, es siempre de naturaleza lineal, por lo que se aplica, en primer término, la ecuación de la recta:

$$Y = a + bx$$

Donde:

y es la tarifa de sueldos

x, el valor en puntos del puesto

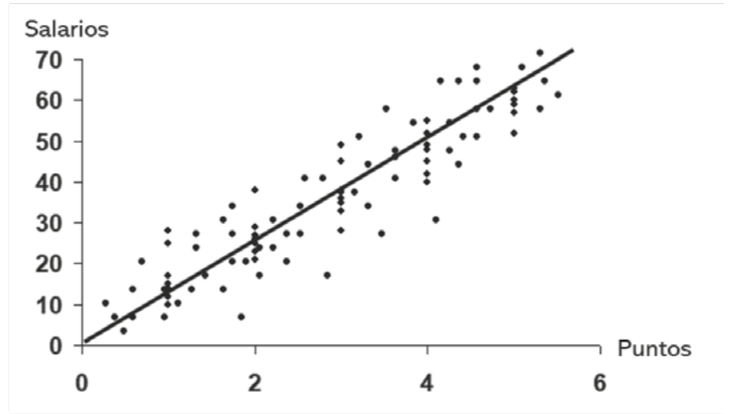
a y b son constantes

Por lo tanto, mediante la aplicación del método de mínimos cuadrados, modelo de regresión lineal simple, podrán determinarse los valores constantes, es decir, el de la ordenada al origen (a) y el de la pendiente (b), lo que permitirá monetizar (otorgar valor en pesos) cada punto del tabulador:

$$Y - \bar{Y} = \frac{\sum(Xi - \bar{X})(Yi - \bar{Y})}{\sum(Xi - \bar{X})^2}(X - \bar{X})$$

Donde la expresión gráfica de la curva de equidad interna respondería a:

Figura 2. Curva de equidad interna



Como puede apreciarse en la figura 2, es una forma relativamente simple de distribuir de forma equitativa el monto de una nómina empresarial de acuerdo con la relación valor del puesto/monto del salario.

Conclusión

La importancia de la diversidad, la inclusión y la equidad laboral de género es una tendencia al alza en los análisis académicos y profesionales. Sin embargo, la equidad interna queda, con frecuencia, fuera del foco de debate, aun cuando es la única forma de asegurar el mismo nivel de oportunidades retributivas a todos y cada uno de los integrantes de la organización. Lo que, a su vez, incrementará el grado de satisfacción y compromiso de los empleados, su permanencia en la empresa y la presencia de un clima organizacional favorable.

La retribución orientada a la equidad reduce la rotación, facilita la captación del talento y favorece el mejor desempeño de los trabajadores y posibilita que el talento humano alcance su máximo potencial, mientras desarrolla fuertes sentimientos de lealtad y pertenencia hacia la empresa, porque serán conscientes de que, en su organización, el principio y el fin de esta radica en el talento humano.

Fuentes consultadas

Armstrong, M. (1990). *Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management*. Kogan Page.

Berrocal, F. B., García, M. A. A. y Ramírez-Vielma, R. (2018). Influence of the type of method on the results of job evaluation. *UCJC Business and Society Review*, (59), pp. 114– 146. https://www.researchgate.net/publication/327971007_Influence_of_the_type_of_method_on_the_results_of_job_evaluation

Bonilla Jurado, D., Salinas Morales, D. y Cavero Álvarez, O. (2019). Modelo de valuación de puestos de trabajo (VPT) basado en el Método de puntuación. *Universidad, Ciencia y Tecnología, Volumen especial,* (01), pp. 45-52. https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/download/47/48

Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. Thomsom.

Dessler G. y Varela, R. (2010) *Administración de personal*. Pearson.

Dessler, G. y Varela, R. (2004). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. Pearson-Prentice Hall.

El Farr, H. (2023). *Job Evaluation. A Step-by-Step Guide for Designing and Implementing the Point Factor Method*. EBSCO Information Services, Inc. https://www.ebsco.com/sites/default/files/acquiadam-assets/Pathways-to-Research-Business-Sample-Job-Evaluation.pdf

Varela Juárez, R. (2013). *Administración de la compensación: Sueldos, salarios y prestaciones*. Pearson-Prentice Hall.

Tendencia de la política monetaria y del comercio internacional en México

Dr. Jorge Octavio Utrilla Armendáriz
Profesor de Asignatura de Finanzas de la UNAM y del Instituto de Estudios Económicos y Financieros (IESFI)
Investigador y asesor de tesis de doctorado del IESFI
jutrillaarmendariz@gmail.com

Síntesis
En nuestro país, el Banco de México y otras instituciones han aplicado medidas para mantener la estabilidad económica, la fijación de aranceles y subsidios, y la regulación del tipo de cambio. Este último es fundamental para las transacciones internacionales.

En este contexto, el uso de instrumentos financieros derivados se ha vuelto crucial para las empresas que operan en el comercio internacional, lo cual ayuda a mitigar riesgos asociados con la volatilidad del tipo de cambio. Además, la implementación de normas contables es esencial para reflejar de manera correcta estas transacciones en los estados financieros.

Por ello, el entendimiento de dichas normas y las del comercio internacional es vital para gestionar los riesgos en un entorno económico globalizado, especialmente para las empresas multinacionales.

El comercio internacional se deriva de un mundo globalizado, es decir, se da muy intensamente en nuestra vida diaria, tan es así que la computadora que utilizamos proviene de manufactura china, las marcas de las televisiones son generalmente japonesas, en los automóviles que empleamos existen distintas marcas de muchos países como Japón, Alemania, Italia, Corea, y más aún dado que no somos una economía superavitaria la gasolina la importamos de Estados Unidos, al igual que muchos alimentos, incluyendo el maíz base de nuestra dieta, todo ello, mediante importaciones respecto de las cuales queda registro en aduanas, así como si realizamos viajes, o compramos divisas.

A su vez, México también realiza exportaciones de diversa índole como el petróleo y gas natural, de productos agrícolas o de empresas maquiladoras de exportación y recibe remesas familiares de trabajadores en el extranjero que envían a sus familias, lo cual provee de divisas a nuestro país en un sistema de libre comercio. Asimismo, existen impuestos denominados aranceles para limitar en su caso las importaciones de un país para proteger la planta productiva nacional sobre empresas multinacionales estratégicas mediante políticas monetarias y sanitarias.

Conviene señalar que, cuando un gobierno eleva los aranceles o estándares hasta niveles inalcanzables para países productores, ya sea por limitaciones tecnológicas o por establecer sanciones, se podrían elevar los costos a un punto tal que el producto que se va a exportar perdería competitividad en ese momento;

esta situación podría suceder de acuerdo con los señalamientos recientes del presidente Donald Trump.

El Banco de México (Banco Central), la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y la Secretaría de Economía (SE) han establecido acciones para procurar que la economía sea estable y sostenible y que la inflación sea baja, siendo:

- Fijación de aranceles y cuotas arancelarias.
- Subsidios a determinados productores.
- Influir por medio de la tasa de interés en el tipo de cambio de libre flotación.
- Operaciones de mercado abierto regulando la cantidad de dinero en circulación por medio de las subastas de valores.
- Elaboración de la balanza de pagos conforme a criterios internacionales y, de acuerdo con ello, tomar medidas de manejo de las reservas internacionales netas.
- Medidas sanitarias, fitosanitarias y zoosanitarias para proteger la salud de las personas, plantas y animales que pueden ser transmitidas por productos importados.
- Integración económica internacional.
- Es importante detenerse y recalcar la enorme importancia de llevar a cabo políticas monetarias congruentes, ya que basta señalar el terrible capítulo que vivió nuestro país, durante la presidencia del Lic. José López Portillo, para defender el tipo de cambio frente al dólar, estableció políticas cambiarias erráticas fuera de condiciones de mercado, tales como un control de cambios generalizado (1982), el cual obligaba a suscribir un compromiso de venta de divisas al tipo de cambio controlado (a un tipo de cambio fuera de mercado con un deslizamiento de 20 centavos diarios, por decreto) y al importador un compromiso de uso y devolución de divisas, lesionando los ingresos de las empresas de comercio exterior y aplicando duras penas por su incumplimiento.

Esta serie de políticas erráticas y echar andar la máquina del dinero, llevaron a una inflación galopante de más de 100% y una devaluación con la consecuente pérdida de los niveles de las reservas en Banco de México, que a la postre desencadenó que México fuera objeto del Plan Brady y que se le quitaran tres ceros a nuestra moneda.

> **Las técnicas contables, económicas y las normas de comercio internacional** permiten identificar, evaluar y cubrir los riesgos derivados de la economía global, en las multinacionales

Al respecto, conviene señalar que el tipo de cambio es el valor relativo entre dos divisas (monedas extranjeras) diferentes. Este valor se expresa como una relación de equivalencia de forma monetaria entre estas divisas.

Los tipos de cambio fluctúan en los mercados financieros debido a factores como la oferta y la demanda, las tasas de interés, la inflación y las condiciones económicas globales. Los tipos de cambio fluctúan en los mercados financieros debido a factores como la oferta y la demanda, las tasas de interés, la inflación y las condiciones económicas globales.

El tipo de cambio (FIX) es determinado por el Banco de México con base en un promedio de cotizaciones del mercado de cambios al mayoreo para operaciones liquidables el segundo día hábil bancario siguiente y que son obtenidas de plataformas de transacción cambiaria y otros medios electrónicos con representatividad en el mercado de cambios. El Banco de México da a conocer el FIX a partir de las 12:00 horas de todos los días hábiles bancarios, se publica en el *Diario Oficial de la Federación* (*DOF*) un día hábil bancario después de la fecha de determinación y es utilizado para solventar obligaciones denominadas en moneda extranjera (dólares) liquidables en la República Mexicana al día siguiente de la publicación en el *DOF*.

El Tipo de Cambio de Cierre de Jornada se determina como el promedio ponderado de los tipos de cambio que ocurren en una muestra aleatoria continua de tres minutos dentro de una ventana de diez minutos, entre la 1:55 p.m. y las 2:05 p.m. de cada día hábil bancario. El Banco de México da a conocer el Tipo de Cambio de Cierre de Jornada a las 14:10 horas todos los días hábiles bancarios.

Figura 1. Tipo de Cambio Fix

La Comisión de Cambios es el órgano encargado de la política cambiaria en el país y está integrada por dos subsecretarios de la SHCP, el gobernador del Banco de México y dos miembros de la Junta de Gobierno del Banco Central, existiendo los siguientes esquemas de regímenes cambiarios.

Figura 2. Regímenes cambiarios

Fijo	Flexible o flotante	Bandas cambiarias
En este sistema la autoridad monetaria establece un nivel del tipo de cambio, y se compromete, interviniendo en el mercado comprando o vendiendo divisas, a garantizar que este tipo de cambio se mantenga en ese nivel.	El precio de la divisa se determina mediante la oferta y la demanda del mercado, sin la intervención de la autoridad monetaria.	Un esquema intermedio entre un régimen de tipo de cambio fijo y uno flexible. La autoridad monetaria fija una banda en la cual deja que el tipo de cambio se mueva libremente. Cuando el tipo de cambio alcanza el techo o el piso de la banda la autoridad interviene vendiendo o comprando divisas para mantenerlo en la banda.

En cuanto al manejo de tipo de cambio en una empresa para efectos contables es crucial, por lo que en 1998 se emitió el Boletín B-15, *Transacciones en moneda extranjera y conversión de estados financieros de operaciones extranjeras*, el cual estaba acorde con la Norma Internacional de Contabilidad 21, *Efectos de las variaciones en los tipos de cambio de la moneda extranjera*; a su vez, el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB, por sus siglas en inglés) emitió una nueva NIC 21 con vigencia a partir del 1 de enero de 2005.

Derivado de lo anterior, el Consejo Mexicano de Normas Información Financiera (CINIF) consideró necesario revisar la normatividad establecida en el Boletín B-15 para el reconocimiento de las transacciones en moneda extranjera y de las operaciones financieras en los estados financieros de la entidad informante y la conversión de su información financiera a una moneda de informe diferente a su moneda de registro denominada funcional y establece normas de presentación y revelación.

Lo anterior, con el objeto de que las transacciones se valúen a un precio de salida razonable (valor justo), ya que su impacto debe reflejarse inmediatamente en el estado de resultados de la negociación del ejercicio contable correspondiente. Por suerte, en nuestro país, actualmente se cuenta con un banco central autónomo que ha capitalizado la experiencia de la década de 1980, adoptando una política cambiaria flexible, a mercado, pero sujeta a que, cuando Banxico así lo estima conveniente, de acuerdo con el análisis de la política monetaria y cambiaria, realiza acciones para velar, hasta donde sea posible, su estabilidad.

Figura 3. NIF B-15, Conversión de monedas extranjeras

Objetivo	Razones para emitir la NIF B-15
Esta Norma de Información Financiera (NIF) tiene como objetivo establecer las normas para el reconocimiento de las transacciones en moneda extranjera y de las operaciones extranjeras en los estados financieros de la entidad informante y la conversión de su información financiera a una moneda de informe diferente a su moneda de registro o a su moneda funcional.	La presente Norma de Información Financiera (NIF B-15) provee normas para el reconocimiento de las transacciones en moneda extranjera y la conversión de los estados financieros de una operación extranjera a la moneda de informe, incluyendo la conversión de la información financiera de cualquier entidad cuya moneda de informe es distinta a su moneda funcional.

> Los productos derivados son alternativas y vehículos de ahorro e inversión para empresas que realizan importaciones y exportaciones de mercancías

La tendencia actual proviene de la introducción de instrumentos para reducir la incertidumbre sobre el tipo de cambio en regímenes de tipo de cambio flexibles, dichos instrumentos son los conocidos como "derivados" permitiendo asegurar el tipo de cambio a que se va a negociar. Por lo cual, este tipo de activos, cada vez son más utilizados, ya que proveen protección de la alta volatilidad (desviación estándar) del tipo de cambio de nuestro país frente al dólar estadounidense. Asimismo, dicho sea de paso, los productos derivados sirven como alternativas y vehículos de ahorro e inversión; sobre todo, para empresas que realizan importaciones y exportaciones de mercancías o que reciben préstamos del exterior (multinacionales), aunque hay que señalar que cuando se ocupan como mecanismos de especulación pueden implicar grandes riesgos.

Es importante destacar las consecuencias negativas de no contar con mecanismos adecuados de gestión financiera. Un ejemplo notable es el Grupo Alfa de Monterrey, perteneciente a las familias Garza Sada, a través de su empresa Cervecería Cuauhtémoc Moctezuma. Esta compañía enfrentó graves problemas debido a sus pasivos en moneda extranjera, los cuales se quintuplicaron automáticamente tras la devaluación de casi 500% del peso mexicano durante el gobierno del Lic. Luis Echeverría Álvarez. Más recientemente, se presentó el caso de la Comercial Mexicana, que utilizó derivados cambiarios como mecanismo de especulación, apostando grandes sumas a una devaluación del peso. Sin embargo, la apreciación del tipo de cambio frente al dólar estadounidense provocó su quiebra. Estos casos subrayan la importancia de comprender y aplicar correctamente los instrumentos financieros en la contabilidad.

Por ello, el CINIF introdujo la Norma de Información Financiera C-10, *Instrumentos financieros derivados y relaciones de cobertura*, en noviembre de 2016 y entró en vigor en 2017, con el fin de establecer las normas de valuación, presentación y revelación de los instrumentos derivados en los estados financieros de una entidad económica, en conjunto con las NIF C-2, *Instrumentos financieros* y C-3, *Cuentas por cobrar;* C-9, *Provisiones, contingencias y compromisos*; C-16, *Deterioro de instrumentos financieros por cobrar*; C-19 y C-20, *Instrumentos financieros por pagar* e *Instrumentos financieros para cobrar principal e interés*, respectivamente.

Es importante señalar que en un principio a los derivados se les consideraba como contingencias y se manejaban en cuentas de registro fuera de balance, lo cual era un riesgo enorme para las entidades y dio origen a terribles quebrantos como el de Barings Bank y muchos otros en el medio internacional, al esconder los riesgos fuera del balance.

Otro instrumento de medición y control de la política cambiaria es la balanza de pagos, que no es otra cosa más que la contabilidad que se utiliza para registrar las entradas y salidas de divisas de una nación.

La estructura de la balanza de pagos está conformada por dos cuentas (cuenta corriente y cuenta de capital) que definen la naturaleza y dirección de las principales transacciones que se realizan con el resto del mundo y de esta manera permite conocer las necesidades de financiamiento futuro, así como los movimientos de divisas hechos durante un periodo de tiempo determinado. Es comparable con un flujo de ingresos y gastos en divisas cuyo resultado neto se acumula en el nivel de las reservas internacionales. Un país que logra atraer suficientes flujos de capital del exterior, bien sea por medio de sus ventas de bienes competitivos o de su capacidad de atraer inversiones, presentará una balanza de pagos positiva (acreedora) que le permitirá tener mejor posición en términos de sus reservas internacionales.

Donde los componentes de la balanza de pagos pueden detallarse de la siguiente forma:

- Cuenta corriente (CC) = Exportaciones-importaciones+rentas+transferencias.
- Cuenta de capital (CK) = Ingresos-pagos (con el exterior).
- Cuenta financiera (CF) = Variación neta de pasivos financieros (ingresos del exterior)-variación neta de activos financieros (pagos al exterior).
- Cuenta de errores y omisiones.

Balanza de pagos = CC + CK + CF + Cuenta de errores y omisiones.

De acuerdo con el informe de Banco de México para el ejercicio de 2022, la balanza de pagos de nuestro país presentó el comportamiento que se muestra en los cuadros 1 y 2.

Cuadro 1. Balanza de Pagos
Millones de dólares

	2021					2022				
	I Trim	II Trim	III Trim	IV Trim	Anual	I Trim	II Trim	III Trim	IV Trim	Anual
Cuenta corriente	-9,896	4,974	-4,424	1,137	-8,209	-12,068	-780	-5,151	4,576	-13,423
Cuenta de capital	-6	-10	-19	-13	-48	-6	-2	-53	-12	-72
Cuenta financiera (Préstamo neto (+) / Endeudamiento neto (-)) 1/	-7,124	8,130	-2,583	674	-903	-11,834	-84	-5,416	4,550	-12,784
Errores y omisiones	2,779	3,166	1,859	-450	7,355	240	698	-212	-14	712
Memorándum:										
Cuenta financiera sin activos de reserva	-8,935	8,406	-15,497	4,835	-11,191	-15,767	3,372	-6,114	7,418	-11,092
Activos de reserva 2/	1,812	-276	12,914	-4,161	10,288	3,933	-3,456	698	-2,868	-1,692

Cuadro 2. Cuenta Corriente de la Balanza de Pagos

Millones de dólares

	2021					2022				
	I Trim	II Trim	III Trim	IV Trim	Anual	I Trim	II Trim	III Trim	IV Trim	Anual
Cuenta corriente (I - II)	**-9,896**	**4,974**	**-4,424**	**1,137**	**-8,209**	**-12,068**	**-780**	**-5,151**	**4,576**	**-13,423**
I. Crédito (A + B + C + D)	**132,491**	**149,105**	**150,932**	**162,833**	**595,360**	**158,599**	**182,142**	**183,140**	**182,475**	**706,355**
A. Bienes	111,995	124,498	123,293	135,304	495,090	132,132	148,846	149,667	148,036	578,681
Exportaciones de mercancías 1/	111,959	124,410	123,179	135,217	494,765	132,053	148,719	149,513	147,910	578,193
Bienes adquiridos en puertos	36	88	114	87	325	79	128	154	127	488
B. Servicios	6,835	9,138	11,167	10,805	37,945	10,610	11,764	12,294	13,276	47,943
C. Ingreso primario	2,845	2,215	2,533	2,262	9,856	3,151	6,344	5,520	5,445	20,460
D. Ingreso secundario	10,816	13,255	13,938	14,461	52,470	12,706	15,188	15,660	15,718	59,271
II. Débito (A + B + C + D)	**142,387**	**144,131**	**155,356**	**161,695**	**603,569**	**170,667**	**182,923**	**188,290**	**177,899**	**719,779**
A. Bienes	113,419	121,687	133,333	137,565	506,005	137,068	156,972	162,057	149,204	605,302
Importaciones de mercancías 1/	113,371	121,628	133,245	137,459	505,703	136,940	156,775	161,866	149,034	604,615
Bienes adquiridos en puertos	47	60	89	106	302	128	197	192	171	687
B. Servicios	11,337	13,037	14,295	14,296	52,965	14,867	15,226	16,294	16,395	62,783
C. Ingreso primario	17,400	9,129	7,415	9,530	43,475	18,442	10,424	9,655	11,971	50,492
D. Ingreso secundario	231	278	312	304	1,125	290	301	284	328	1,203
Memorándum: 2/										
Balanza de bienes y servicios	-5,926	-1,088	-13,168	-5,752	-25,935	-9,193	-11,587	-16,392	-4,287	-41,460
Balanza de bienes	-1,424	2,810	-10,041	-2,261	-10,915	-4,936	-8,126	-12,391	-1,168	-26,620
Balanza de mercancías petroleras 1/	-6,660	-4,976	-6,691	-6,307	-24,635	-5,730	-10,179	-12,231	-6,763	-34,902
Balanza de mercancías no petroleras 1/	5,248	7,758	-3,374	4,065	13,696	842	2,123	-122	5,638	8,481
Balanza de bienes adquiridos en puertos	-12	29	25	-18	24	-49	-69	-38	-44	-199
Balanza de servicios	-4,502	-3,899	-3,128	-3,491	-15,020	-4,257	-3,462	-4,001	-3,119	-14,839
Balanza de ingreso primario	-14,555	-6,915	-4,882	-7,268	-33,619	-15,291	-4,079	-4,135	-6,526	-30,032
Balanza de ingreso secundario	10,585	12,977	13,626	14,157	51,345	12,416	14,886	15,376	15,390	58,068

- En 2022, la cuenta corriente registró un déficit de 13,423 millones de dólares. A su vez, la cuenta de capital resultó deficitaria en 72 millones de dólares. Por su parte, se presentó un endeudamiento neto en la cuenta financiera de México con el resto del mundo que implicó una entrada de recursos por 12,784 millones de dólares, incluyendo una reducción de los activos de reserva por 1,692 millones de dólares. Así, el renglón de errores y omisiones mostró un flujo positivo por 712 millones de dólares.

- En ese año, la actividad económica mundial continuó enfrentando diversos retos como la evolución de la pandemia de COVID-19, la persistencia de cuellos de botella en las cadenas de suministro, los efectos económicos derivados del conflicto bélico entre Ucrania y Rusia y el apretamiento de las condiciones de financiamiento globales ante los altos niveles de inflación. En este contexto, en 2022 la cuenta corriente presentó un déficit de 0.9% del Producto Interno Bruto (PIB). El déficit de la cuenta corriente reflejó, principalmente, el importante aumento del déficit de la balanza de mercancías petroleras y la disminución del superávit de la balanza de mercancías no petroleras, lo cual fue parcialmente contrarrestado por el dinamismo que continuaron mostrando los ingresos por remesas y por viajes.

- Durante 2022, un amplio número de bancos centrales continuó incrementando sus tasas de referencia, en algunos casos a un ritmo más rápido de lo anticipado. Los mercados financieros siguieron registrando condiciones de apretamiento monetario, así como episodios de volatilidad y mayor aversión al riesgo. En este entorno, en el periodo que se reporta la economía mexicana siguió captando recursos financieros por concepto de inversión directa. De este modo, la cuenta financiera registró un endeudamiento neto frente al resto del mundo.

Lo anterior, aunado a una baja en la calificación crediticia de nuestro país, lleva a replantear las estrategias y acciones en términos de política económica y social, y de gobernabilidad de nuestro país, con la finalidad de lograr mayor confianza hacia el exterior y generar una estabilidad económico-financiera y social sostenible.

En síntesis, el conocimiento de las técnicas contables, económicas y las normas de comercio internacional nos dan la posibilidad de identificar, evaluar y cubrir los riesgos derivados de la economía global, sobre todo en empresas multinacionales.

Instituto Mexicano de Contadores Públicos

El aliado estratégico de México

¡Escribe un libro!

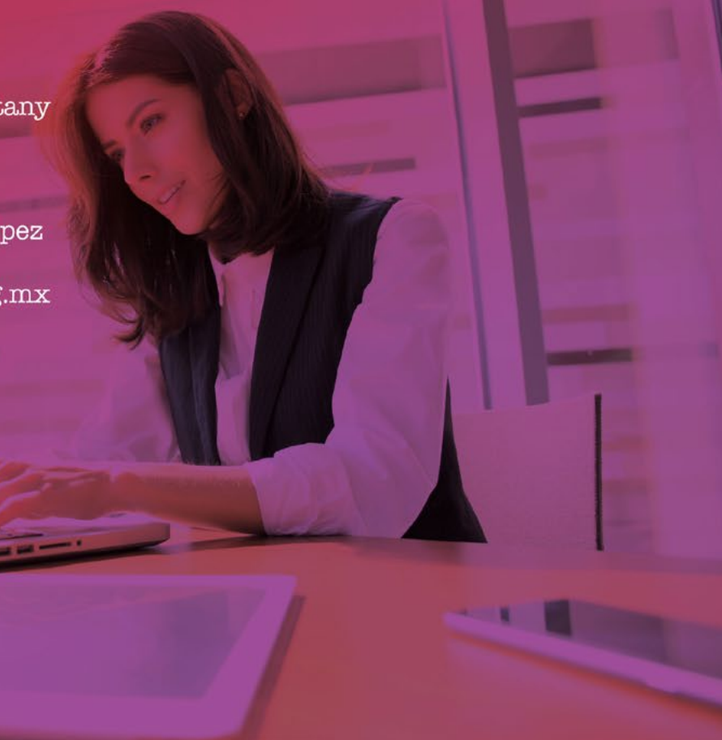
y haz que tu voz se escuche en el IMCP

Tu conocimiento puede marcar la diferencia.
Es el momento de escribir y contribuir
al desarrollo del sector.
¡Inicia tu proyecto hoy mismo
y lleva tu *expertise* al siguiente nivel!

Contacto y recepción de obras:

Margarita Amalia Carreón Castany
Gerente Editorial
mcarreonc@imcp.org.mx

Norma Berenice San Martín López
Coordinadora Editorial
coordinador.editorial@imcp.org.mx



Normas de Sostenibilidad

Adopción obligatoria o voluntaria

Lic. Juan Carlos Hernández Domínguez
Gerente General de la firma HD Consultores & Asociados
Certificado en Sostenibilidad y Criterios ESG
juancarlos.hernandezd@gmail.com

Síntesis

Las normas de sostenibilidad buscan equilibrar las necesidades humanas con la preservación de los ecosistemas, destacando su vínculo con la economía. La sostenibilidad ambiental, que históricamente se basaba en el respeto a la naturaleza, se enfrenta hoy al impacto negativo de sectores como la minería y la energía.

La creación del Consejo de Normas Internacionales de Sostenibilidad (ISSB) impulsa estándares globales como las NIIF S1 y S2, que exigen información sobre riesgos y oportunidades climáticas. Aunque su adopción es obligatoria para entidades que cotizan en bolsa, otras empresas pueden implementarlas voluntariamente para fortalecer su transparencia.

Estas normas, adaptadas según actividades económicas, buscan abarcar tanto grandes empresas como MiPyMES que operan en mercados internacionales, promoviendo un enfoque integral de sostenibilidad ambiental, social y económica.

Hablar de sostenibilidad ambiental es hablar de la conservación de la biósfera porque de ella depende la conservación de los diferentes ecosistemas que existen en el planeta. Dicho esto, se hace necesario el estudio sobre los elementos naturales que existen en cada región con el objetivo de conservarlos para la sobrevivencia de la fauna y flora silvestre sin verse amenazada por el ser humano.

El tema de sostenibilidad ambiental no es nuevo, data de la época posclásica o precolombina, en la cual los nativos de América utilizaban el término "respeto a la naturaleza", que significaba tomar de la naturaleza solo lo necesario. Desde esta perspectiva, podemos deducir que el ser humano es un elemento más de la naturaleza y no al revés como se predica en estos tiempos. A continuación, se muestra una representación cronológica del término sostenibilidad ambiental.

> La adopción de **las NIIF S1 y NIIF S2 es obligatoria para entidades** que cotizan sus instrumentos **de patrimonio en la bolsa de valores**

Figura 1. Sostenibilidad ambiental

Cronología histórica

Pensadores

Siglos XVIII y XIX - Los filósofos Malthuscomo y Mill debatieron sobre los límites del crecimiento y la armonía con los recursos naturales.

Informe Brundtland

1987 - La Comisión Brundtland definió el desarrollo sostenible como satisfacer las necesidades actuales sin comprometer las futuras.

Protocolo de Kioto

1997 - Estableció compromisos para la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, un paso crucial contra el cambio climático a nivel global.

Acuerdo de París

2015 - Tratado internacional para limitar el calentamiento global adoptado en la COP21 en París. Crucial para combatir el cambio climático.

Prácticas

Comunidades indígenas practicaban formas sostenibles de vida basadas en el conocimiento local y la armonía con la naturaleza.

Informe Club de Roma

1972 - El informe "Los límites del crecimiento" advirtió sobre las consecuencias del crecimiento exponencial en un planeta finito.

Cumbre Río de Janeiro

1992 - La Cumbre de la Tierra consolidó la sostenibilidad en las agendas globales con la adopción de la Agenda 21 y la Convención sobre la Diversidad Biológica.

Objetivos ODS

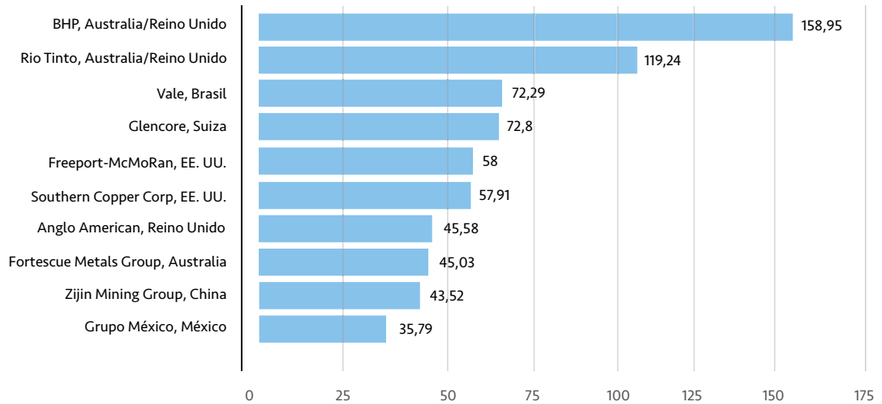
2015 - Los 17 ODS integran aspectos económicos, sociales y ambientales y la Agenda 2030 para la acción global.

La sostenibilidad ambiental busca equilibrar la interacción entre el ser humano y la naturaleza mediante un uso responsable de los recursos naturales, garantizando la satisfacción de las necesidades presentes sin comprometer los ecosistemas ni la biodiversidad a largo plazo. Por otro lado, la sostenibilidad económica se centra en la capacidad de una entidad para gestionar sus recursos de manera eficiente, generando rentabilidad mientras mantiene un equilibrio económico, social y medioambiental sostenible.

Aunque los ecosistemas naturales son esenciales para la vida humana y la economía, se evidencia una tendencia a priorizar la destrucción de estos para obtener beneficios económicos inmediatos. Este enfoque parece contradecir el desarrollo tecnológico sostenible, especialmente al considerar el impacto negativo de sectores como la minería, que tiene una influencia significativa a escala mundial y cuyas consecuencias ambientales ya forman parte de nuestra realidad cotidiana.

A continuación, mostramos las principales empresas mineras a escala mundial y su capital al cierre del periodo 2023.

Figura 2. Ranking de las principales empresas mineras a escala mundial en 2023



Fuente: (https://es.statista.com/estadisticas/598914/empresas-mineras-lideres-por-capitalizacion-de-mercado-a-nivel-mundial/)

La Fundación IFRS y el Consejo de Normas Internacionales de Sostenibilidad (ISSB)

El 3 de noviembre de 2021, en la COP26 de Glasgow, la Fundación IFRS anunció la creación del Consejo de Normas Internacionales de Sostenibilidad (ISSB, por sus siglas en inglés), con el objetivo de crear normas sobre sostenibilidad centrada en las necesidades de información para los inversores y mercados financieros. El Consejo adoptó las recomendaciones del Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) que, a la fecha de su creación, estaban siendo utilizadas por algunas organizaciones.

La NIIF S1, *Requerimientos Generales para la Información Financiera a Revelar relacionada con la Sostenibilidad* requiere que una entidad revele información sobre sus riesgos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad, mientras que la NIIF S2, *Información a Revelar relacionada con el Clima* precisa que una entidad revele datos sobre sus contingencias y oportunidades relacionadas con el clima; ambas normas son utilizadas, de manera general, para la toma de decisiones al suministrar recursos a la entidad.

Las dos normas están siendo analizadas por cada uno de los 140 países miembros de la Fundación IFRS para adoptarlas de manera obligatoria o voluntaria, las cuales serán un complemento a los informes de auditoría externa en materia de sostenibilidad.

Al analizar las posturas del IFRS y el ISSB, parece evidente que las normas de sostenibilidad están diseñadas para ser aplicadas por entidades que no están directamente vinculadas al deterioro ambiental. Esto genera

cuestionamientos sobre el rol que desempeñan las organizaciones obligadas a adoptarlas, especialmente en los sectores de servicios y comercio, que funcionan como intermediarios entre los fabricantes y los consumidores. Además, estas normas tienden a clasificar los ecosistemas naturales como recursos naturales, reduciéndolos a términos monetarios y desvirtuando el concepto original de sostenibilidad ambiental, que es más amplio y fundamental que el enfoque económico.

En este contexto, las normas parecen desviar la atención de las industrias que ejercen un impacto ambiental más agresivo, como la minería, el petróleo, la construcción y la energía. Estas industrias, esenciales para la economía global, explotan los ecosistemas naturales, considerándolos solo como recursos para su beneficio, a menudo a costa de la extinción de la biodiversidad. Por ejemplo, la minería desempeña un papel crucial en la extracción de minerales y otros elementos esenciales para la fabricación de tecnología en diversos sectores. También se destacan otras actividades económicas relacionadas con la sostenibilidad, como la agricultura, la agroindustria y la cría de especies para el consumo humano, que también forman parte del debate sobre el equilibrio entre desarrollo económico y preservación ambiental.

Se creería que el camino por recorrer es extenso, pero no imposible, debido a que la NIIF S1 y la NIIF S2 son normas diseñadas para divulgar sobre los riesgos, oportunidades y el clima de manera genérica, pero carecen de una guía sobre las Normas Internacionales de Sostenibilidad que las entidades deben adoptar, de acuerdo con la actividad económica que realicen.

El ISSB ha puesto a disposición 77 estándares de sostenibilidad clasificadas por sectores económicos con el objetivo de que sean adoptadas para aplicar la NIIF S1 y la NIIF S2.

Es importante mencionar que, para el caso de las entidades europeas, existen las Normas Europeas Internacionales de Sostenibilidad (NEIS) autorizadas de conformidad con los artículos 19 bis y 29 bis de la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, los cuales tienen como objetivo divulgar sobre sus incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa en relación con cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza; asimismo, son de obligatoriedad para empresas grandes, pequeñas y medianas que cotizan en la bolsa de valores. Considerando que los estándares de sostenibilidad del ISSB se fundamentan en información para propósitos generales, puede identificarse que su adopción es obligatoria, en especial por entidades que han adoptado las NIIF en su versión completa, pues hay similitud con las NEIS.

De acuerdo con lo anterior, todas las entidades MiPyMES que realicen negocios con entidades cotizadas en América o en Europa, sin importar su actividad económica, son candidatas para adoptar las normas emitidas por el ISSB.

> “Las MiPyMES que realicen negocios con entidades **cotizadas** en América o en Europa **son candidatas para adoptar las normas** emitidas por el ISSB

Conclusión

Es claro que la adopción de las NIIF S1 y NIIF S2 es obligatoria para entidades que cotizan sus instrumentos de patrimonio en la bolsa de valores, pero no para las que han adoptado otro marco normativo de contabilidad, incluida la NIIF para las PyMES o los PGCA; no obstante, su adopción voluntaria es bienvenida para brindar confianza a los diferentes usuarios.

Entrevista

Scott Hanson

Director de Políticas y Participación Global de la IFAC

Realizada por

C.P.C. y L.D. Silvia Rosa Matus de la Cruz
Vicepresidenta de Práctica Externa del IMCP
vp.pexterna.2023-24@imcp.org.mx

Es licenciado en Historia por la Universidad de Chicago y doctor en Derecho por la Facultad de Derecho de Brooklyn.

Es responsable de coordinar la estrategia de participación de la IFAC con organizaciones globales y partes interesadas no relacionadas con la contabilidad. Asimismo, lidera las políticas y la promoción de la IFAC relacionadas con la lucha contra la corrupción, el blanqueo de dinero y los delitos económicos, y supervisa la participación de la IFAC en iniciativas de desarrollo de capacidades financiadas por donantes.

Ha sido supervisor de mercados en NYSE Regulation y FINRA (la Autoridad Reguladora de la Industria Financiera) en Nueva York, antes de pasar a la política regulatoria internacional en FINRA en Washington D. C.

También ha trabajado en políticas regulatorias dentro del Sistema Europeo de Supervisión Financiera en el Banco Central de Irlanda (Dublín), donde ha abordado diversas áreas de políticas en todo el Banco y liderado el establecimiento de su Centro de Innovación.

Gracias por su tiempo para platicar con nosotros, por favor comparta con nuestros lectores un poco más de usted y de su experiencia profesional

En primer lugar, me gustaría agradecer al equipo del IMCP por la oportunidad de esta entrevista. El IMCP es un miembro importante de la IFAC y uno de los principales organismos de contabilidad de América Latina.

Cuando era niño, estuve un poco por todas partes. Nací en Nueva Jersey y viví en Connecticut y en Ohio antes de ir a la Universidad de Chicago para obtener mi licenciatura en historia. Luego me mudé a Nueva York, a Washington D. C., Dublín, Irlanda y luego regresé a Nueva York. Después del COVID, comencé a trabajar de forma remota para la IFAC y me mudé a las montañas de Colorado. También viví un tiempo en Estambul, Sao Paulo y Hamburgo... así que sí, por todas partes.

En cuanto a mi carrera, mi experiencia es como regulador de servicios financieros. Después de recibirme de abogado en Estados Unidos (no soy Contador), trabajé en funciones de supervisión técnica de mercado en la Bolsa de Valores de Nueva York y en FINRA, la organización autorreguladora de corredores de valores en Estados Unidos. Con el tiempo, pasé de la supervisión de mercado a la política regulatoria internacional, lo que finalmente me llevó al Banco Central de Irlanda.

En el Banco Central de Irlanda, tuve el privilegio de liderar el desarrollo de la iniciativa de regulación de Fintech del Banco Central. Así que creé y lancé el "Centro de Innovación" del Banco Central. Fue aquí donde comencé a trabajar de cerca en la lucha contra el lavado de dinero (AML, por sus siglas en inglés), ya que muchas de las empresas de Fintech en Irlanda en ese momento se centraban en soluciones de cumplimiento de AML basadas en tecnología. Entiendo que este sigue siendo el caso.

¿Desde cuándo ha estado colaborando con IFAC y en qué áreas está involucrado?

Me uní a IFAC en julio de 2019 e inmediatamente comencé a trabajar en el archivo de política AML. Esto ha crecido de manera constante en importancia y ahora ocupa una parte relevante de mi tiempo. Pero esta es solo una de mis responsabilidades: mi título formal es Director de Políticas y Participación Global. La lucha contra el lavado de dinero y la lucha contra la corrupción son la parte de "Políticas". También soy responsable de supervisar el trabajo de participación global de la IFAC, que se refiere a las relaciones de la IFAC con partes interesadas globales no contables como las Naciones Unidas, la OCDE, la Organización Internacional de Comisiones de Valores (IOSCO), este tipo de organizaciones. Como parte de esa responsabilidad, también superviso las relaciones de la IFAC con socios para el desarrollo como el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo y el programa de desarrollo de capacidades de la IFAC.

Como responsable del área de la lucha contra el lavado de dinero, ¿podría explicar en qué consiste este grupo y cuáles son sus objetivos?

La IFAC es una organización pequeña: tenemos alrededor de 60 empleados de tiempo completo. No

podemos dedicar grandes equipos a cuestiones específicas. Por lo tanto, como responsable de la lucha contra el lavado de dinero y la lucha contra la corrupción en la IFAC, la mayor parte de la responsabilidad recae sobre mí. Dicho esto, la IFAC es una organización sumamente colaborativa, y la lucha contra el lavado de dinero y la corrupción son temas importantes en toda la IFAC. En consecuencia, a menudo me encuentro trabajando con mis colegas de participación global y desarrollo de capacidades, el equipo de sostenibilidad, el equipo de profesionales de la contabilidad en empresas, el equipo de pequeñas y medianas empresas y el equipo de educación, entre otros.

En términos de objetivos, al más alto nivel, se trata realmente de: 1) generar conciencia, 2) alentar a las organizaciones de profesionales de la contabilidad a ser proactivas en cuestiones de lucha contra el lavado de dinero y la corrupción, y 3) ayudar a los organismos de profesionales de la contabilidad a cumplir con los requerimientos cambiantes de lucha contra el lavado de dinero y participar en evaluaciones mutuas de lucha contra el lavado de dinero dirigidas por el Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI).

Ahora tenemos nueve documentos en la serie Conceptos básicos sobre la lucha contra el lavado de dinero, ¿hay planes para publicar más documentos básicos?

AML The Basics es una serie realmente excelente que desglosa los requerimientos del GAFI para los Contadores en partes fácilmente digeribles. Estamos muy orgullosos de este trabajo y esperamos que organizaciones como el IMCP lo encuentren útil. Por ahora, nos centramos en traducir la serie a otros idiomas para que sea más accesible. Como ahora estamos entrando en una nueva ronda de evaluaciones mutuas por parte del GAFI, estamos considerando realizar más trabajo para ayudar a las organizaciones de profesionales de la contabilidad a participar en este proceso. Esperamos tener más que decir al respecto en los próximos meses.

> La lucha contra el lavado de dinero y la corrupción son temas importantes en toda la IFAC

¿Cuál ha sido la respuesta global de los Contadores con respecto a estos documentos básicos contra el lavado de dinero?

La respuesta ha sido abrumadoramente positiva. Es importante recordar que el GAFI introdujo por primera vez los requerimientos para los Contadores hace apenas 20 años, y estos requerimientos luego tuvieron que ser transpuestos a la legislación nacional e implementados de manera efectiva, un proceso que todavía está en marcha en muchos países, incluido México. Por lo tanto, la mayoría de los requerimientos contra el lavado de dinero para los Contadores surgieron después de que la mayoría de los Contadores en la práctica calificaron. Esto es nuevo y los Contadores necesitan recursos fáciles de usar que los ayuden a ponerse al día.

Podría explicar ¿Cuál es el plan anticorrupción de la IFAC?

Cuando me incorporé a la IFAC, en 2019, la lucha contra el lavado de dinero y la corrupción eran prioridades, pero no las principales. En ese momento, el foco estaba puesto realmente en la regulación y la reforma de la auditoría. Sin embargo, en los años siguientes, la sostenibilidad se convirtió en una prioridad central para la IFAC y la profesión contable mundial. Paralelamente, se tomó conciencia del grave impacto negativo de la corrupción en el desarrollo sostenible. Al mismo tiempo, se ha aumentado el escrutinio de la profesión contable como guardiana profesional. En consecuencia, elevamos nuestro enfoque en la lucha contra la corrupción.

El resultado principal de esto fue el desarrollo del plan de acción anticorrupción de la IFAC en 2022. Este establece una estrategia sobre cómo la IFAC puede apoyar a la profesión contable mundial para aumentar su impacto positivo en la lucha contra la corrupción. Se basa en cinco pilares: educación, normas globales, formulación de políticas basadas en evidencia, asociación y liderazgo intelectual. Esto ha guiado las numerosas iniciativas individuales de la IFAC relacionadas con la lucha contra la corrupción y el lavado de dinero en los años posteriores.

¿Cuál es el papel de la IFAC en colaboración con el Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI)? ¿Cómo se trabaja con este organismo?

El GAFI es el organismo que establece las normas globales en materia de lucha contra el lavado de dinero. Esto lo convierte en uno de los actores globales más importantes para la IFAC, y fortalecer nuestra relación con el GAFI ha sido una prioridad máxima en lo personal durante los últimos cinco años. Lo hemos hecho contribuyendo a una serie de consultas del GAFI en nombre de la profesión contable mundial, participando en el foro anual del sector privado del GAFI y conectando al GAFI con la Comunidad de Práctica de Lucha contra el Lavado de Dinero de la IFAC. Diría que esto ha sido un gran éxito, ya que hace seis años teníamos una relación muy limitada con el GAFI, y ahora los consideraría socios cercanos.

Al respecto, y antes de concluir con la entrevista, ¿Qué otros proyectos se planean contra el lavado de dinero por parte de la IFAC?

El GAFI está en proceso de iniciar la quinta ronda de evaluaciones mutuas, que incluirá un mayor enfoque en los Contadores, por lo que este es un momento importante. Al observar a los más de 180 organismos de contabilidad miembros de la IFAC, nos damos cuenta de que existe una necesidad significativa en términos de desarrollo de capacidades, a medida que más y más países cumplen con las Recomendaciones del GAFI y aumentan las expectativas de los organismos de profesionales de la contabilidad.

Para satisfacer esta demanda, nos hemos asociado con el GAFI y la Asociación Internacional de Abogados (IBA), por sus siglas en inglés, la organización mundial para la profesión jurídica, para desarrollar una iniciativa de desarrollo de capacidades dirigida a los organismos profesionales. Esperamos lanzarla a mediados de 2025 y esperamos poder comunicar detalles más concretos pronto. Esto es algo que nos entusiasma mucho.

Nuevamente, muchas gracias por esta charla y por sus comentarios ¿Cuál sería su mensaje final para los Contadores públicos en México?

Mi mensaje clave es reconocer la posición única y poderosa que tienen los Contadores para marcar una diferencia positiva en la lucha contra la corrupción, el lavado de dinero y los delitos financieros. Este no es un ejercicio de cumplimiento, sino una parte central del mandato de interés público de la profesión. ¡Cada Contador es un superhéroe!

Para ver la entrevista en inglés, escanea el código QR

La Unidad de Medida y Actualización (UMA)

C.P.C. y PC FI Arturo Luna López
Integrante de la Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social del IMCP
Socio fundador y director de la firma Arturo Luna Fuentes y Asociados, S.C.
aluna@alfsc.com.mx

Antecedentes

La Unidad de Medida y Actualización (UMA) fue creada mediante una reforma constitucional publicada en el *Diario Oficial de la Federación* (*DOF*) el 27 de enero de 2016, como una medida para desvincular diversas disposiciones legales y económicas del salario mínimo en México (artículos constitucionales modificados: 26, 41 y 123).

Históricamente, el salario mínimo en México no solo se utilizaba como base para el cálculo de salarios, sino también como unidad de medida para determinar multas, créditos, impuestos y otros conceptos económicos. Esto provocaba que los aumentos al salario mínimo se vieran limitados, ya que un incremento implicaba automáticamente un aumento en estos conceptos, lo cual afectaba a las finanzas públicas y privadas.

Con esta reforma se buscó separar la función del salario mínimo como retribución laboral de su uso como unidad de referencia, para permitir aumentos reales en el salario mínimo sin repercusiones negativas en otras áreas económicas.

Al desvincular las disposiciones legales del salario mínimo, se buscó evitar el impacto desproporcionado en la economía de los trabajadores y empleadores, y promover una mayor estabilidad económica.

La reforma buscaba generar una base única y neutral (la UMA), para todas las disposiciones legales y administrativas que requerían una unidad de medida económica, lo cual traería mayor claridad y eficiencia.

Objeto de la reforma

El principal objetivo fue crear una unidad económica que sirviera como referencia en lugar del salario mínimo, con el fin de:

- Evitar que los aumentos al salario mínimo afectaran negativamente a multas, créditos, impuestos y otros conceptos económicos.
- Fortalecer el poder adquisitivo de los trabajadores al permitir incrementos reales al salario mínimo sin efectos colaterales adversos.
- Promover una mayor certidumbre y estabilidad jurídica al establecer la UMA como la referencia oficial en todos los ordenamientos legales aplicables.

Crecimiento del salario mínimo

Ahora bien, es necesario comparar el crecimiento del salario mínimo y la UMA, de 2016 a 2025 (se presentan los incrementos ocurridos en el interior del país, sin analizar en la zona fronteriza):

Año	SMG diario	UMA diario	Crecimiento salario mínimo (%)	Crecimiento UMA (%)
2016	$ 73.04	$ 73.04	00.0%	00.0%
2017	$ 80.04	$ 75.19	9.58%	3.35%
2018	$ 88.36	$ 79.48	10.39%	5.29%
2019	$ 102.68	$ 82.22	16.21%	3.45%
2020	$ 123.22	$ 86.88	20.00%	5.67%
2021	$ 141.70	$ 89.62	15.00%	3.15%
2022	$172.87	$ 96.22	22.00%	7.36%
2023	$ 207.44	$ 99.23	20.00%	3.13%
2024	$ 248.93	$ 108.57	20.00%	4.54%
2025	$ 278.80	$ 113.14	12.00%	4.21%

Como podemos observar, el desfasamiento que existe actualmente entre el salario mínimo general y la UMA en ($278.80 SMG y $113.14 valor de las UMA) hay una diferencia entre ambos de $165.55, lo cual representa un diferencial de 168% de pérdida de la UMA, en relación con el salario mínimo.

La reforma para implementar la UMA tuvo un impacto significativo en el marco jurídico mexicano, ya que requirió la modificación de numerosas leyes tanto a federales como locales. El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) reportó que la reforma afectó a más de 160 leyes federales, principalmente en el tema de multas créditos fiscales, prestaciones de seguridad social, cálculo de indemnizaciones, límite de exenciones fiscales y otros.

Ventajas y desventajas de la UMA

Diversos organismos y sectores han determinado las ventajas y desventajas, así como los desafíos que ha traído la implementación de la UMA, al paso de estos años. A continuación, se mencionan algunas cuestiones que se han experimentado en la adopción de esta reforma.

Ventajas de la UMA:

- La UMA ha logrado separar el salario mínimo de cálculos como multas, impuestos, cuotas de seguridad social y créditos de vivienda. Esto permitió que el salario mínimo aumentara significativamente sin impactar de manera negativa en los costos fiscales y empresariales.
- Entre 2016 y 2025, el salario mínimo tuvo aumentos reales por encima de la inflación (superando 100% acumulado), mientras la UMA creció a un ritmo más moderado basado en la inflación anual.
- Esto permitió mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores sin comprometer la estabilidad financiera de empleadores y contribuyentes.

Desventajas de la UMA:

- Desventaja económica para los trabajadores. Las pensiones topadas a UMA han crecido a un ritmo menor que las que podrían calcularse en salarios mínimos y, consecuentemente, esto ha causado un desfase entre los ingresos de los pensionados y el costo de la vida real.
- Según algunos sectores, la UMA beneficia más a instituciones como el IMSS, ISSSTE y SAT que a los trabajadores, ya que limita el crecimiento de las prestaciones sociales que dependen de esta unidad.
- A pesar de la intención de simplificar, persiste confusión sobre cuándo aplicar la UMA o el salario mínimo, especialmente en materia laboral y fiscal. Esto genera litigios y diferencias en la interpretación jurídica.
- La UMA crece solo conforme a la inflación. Si bien esto estabiliza las obligaciones fiscales y económicas, no toma en cuenta otros factores económicos, como los aumentos reales en el salario mínimo o la productividad.

Desafíos de la UMA

Deben realizarse cambios para mejorar su efectividad:

- Se podría establecer que ciertas prestaciones, como las pensiones o indemnizaciones, se calculen nuevamente con base en el salario mínimo o un índice más representativo del costo de la vida real, para evitar perjuicios a los trabajadores.
- Incluir factores adicionales al índice de inflación para calcular la UMA, como incrementos al salario mínimo o la productividad económica, garantizando que crezca de manera más proporcional al bienestar general.
- Emitir lineamientos más claros sobre cuándo debe aplicarse la UMA o el salario mínimo, a fin de reducir la confusión y los conflictos legales.
- Crear un órgano o programa que evalúe anualmente el impacto de la UMA en diferentes sectores (trabajadores, empleadores, instituciones) y realice recomendaciones de ajuste.

Existen diversas sentencias judiciales y tesis jurisprudenciales que abordan la aplicación de la UMA en temas específicos, como pensiones, indemnizaciones laborales y créditos.

Conclusión

La UMA ha cumplido su principal objetivo de desvincular el salario mínimo de cálculos ajenos al ingreso laboral, permitiendo aumentos significativos en el salario mínimo sin impactos negativos en multas, impuestos y créditos. Sin embargo, su implementación ha generado desafíos, especialmente en prestaciones laborales y su percepción entre los trabajadores.

Aunque no sería necesario eliminar la UMA, sí se requieren ajustes normativos para evitar inequidades y garantizar que su uso no limite el acceso de los trabajadores a beneficios económicos acordes con la realidad inflacionaria y salarial.

Fuentes consultadas

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Ley para determinar el Valor de la Unidad de Medida y Actualización.
Ley Federal del Trabajo.
Ley del Seguro Social.
Ley del ISSSTE.
Informes del INEGI.
Datos Históricos de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Firma de convenio con el Colegio Nacional del Notariado Mexicano

14 de enero. El IMCP celebró la firma del convenio de colaboración con el Colegio Nacional del Notariado Mexicano, un acuerdo que refuerza el compromiso de ambas instituciones por promover la ética y la excelencia profesional. En este importante evento estuvieron el C.P. PCFI Héctor Amaya, Presidente del IMCP, y miembros del Comité Ejecutivo Nacional (CEN), así como el Notario Ricardo Vargas Navarro, Presidente del Colegio Nacional del Notariado Mexicano.

Sorteo conmemorativo de la Lotería Nacional por los 100 años del IMCP

14 de enero. Como homenaje a la historia y aportaciones del IMCP, la Lotería Nacional llevó a cabo un sorteo conmemorativo por nuestros primeros 100 años. Este acto simboliza el legado de generaciones de Contadores que han dejado huella en nuestra profesión y en el país. En nombre del Comité Ejecutivo Nacional, los 61 Colegios Federados y nuestra membresía en todo México, nuestro Presidente, el C.P. PCFI Héctor Amaya, agradeció a la Lotería Nacional por esta distinción que nos llena de orgullo y reafirma nuestro compromiso con la excelencia profesional.

Cambios de Consejo Directivo de Colegios Federados

Cada cambio de Consejo Directivo marca un capítulo único en la historia de nuestros Colegios Federados, una historia construida con esfuerzo, compromiso y visión. Agradecemos profundamente a quienes concluyen su gestión, pues su dedicación ha dejado huella en nuestra profesión.

Asimismo, damos la bienvenida a quienes asumen este gran compromiso, confiando en su liderazgo para impulsar nuevos proyectos y seguir engrandeciendo nuestro Instituto.

7 de enero. Colegio de Contadores Públicos de Cuautla, A.C.:

- C.P.C. Rosario Jiménez Bustamante, Presidenta saliente.
- C.P.C. Belem Mejía Aramburo, Presidenta entrante.

8 de enero. Colegio de Contadores Públicos del Valle de Toluca, A.C.:

- C.P.C. Amparo Ceballos Munguía, Presidenta saliente.
- C.P.C. Geder Gamaliel Vela Montes, Presidente entrante.

9 de enero. Colegio de Contadores Públicos del Norte de Sinaloa, A.C.:

- C.P.C. Francisco Leonel Beltrán Meraz, Presidente saliente.
- C.P.C. Julio Alberto Cruz Perales, Presidente entrante.

10 de enero. Colegio de Contadores Públicos del Sur de Tamaulipas, A.C.

- C.P.C. Florentino Javier Terán García, Presidente saliente.
- C.P.C. Enrique Rivera Vázquez, Presidente entrante.

10 de enero. Colegio de Contadores Públicos del Estado de Guerrero, A.C.:

- L.C., PCCAG y M.D.F. Guri Carmen Zuluaga Huerta, Presidenta saliente.
- L.C. y PCCAG Samuel Nazario Santiago, Presidente entrante.

11 de enero. Colegio Neolaredense de Contadores Públicos, A.C.:

- L.C. Hortencia García Hernández, Presidenta saliente.
- C.P.C. Gerardo José Campos López, Presidente entrante.

14 de enero. Colegio de Contadores Públicos de Reynosa, A.C.:

- C.P.C. y Dr. Donaciano Martínez Hernández, Presidente saliente.
- C.P.C. María Teresa Salazar Millán, Presidenta entrante.

15 de enero. Colegio de Contadores Públicos de Cd. Mante, A.C.:

- C.P.C. Norma Lilian Benavides Rodríguez, Presidenta saliente.
- C.P.C. y Dr. Roberto Carlos Menchaca Hernández, Presidente entrante.

15 de enero. Colegio de Contadores Públicos de Cd. Victoria, A.C.:

- C.P.C. José Ventura de los Santos Valero, Presidente saliente.
- C.P.C. Nely Karina Narváez Wong, Presidenta entrante.

16 de enero. Instituto de Contadores Públicos de Nuevo León, A.C.:

- C.P.C. Alejandro Marcos González Villarreal, Presidente saliente.
- C.P. Luis Alberto Padrón Vega, Presidente entrante.

17 de enero. Colegio de Contadores Públicos de Xalapa, A.C.:

- C.P.C. Javier Cruz Salas, Presidente saliente.
- C.P.C. José Pascual Burgos Cervantes, Presidente entrante.

17 de enero. Colegio de Contadores Públicos de Michoacán, A.C.:

- C.P.C. Ma. de Lourdes Vázquez Moreno, Presidenta saliente.
- C.P.C. y Dr. Armando Urrieta Sosa, Presidente entrante.

18 de enero. Colegio de Contadores Públicos de Coahuila, A.C.:

- L.C. Martín Gloria Galindo, Presidente saliente.
- C.P.C. Sergio Montes Cárdenas, Presidente entrante.

20 de enero. Colegio de Contadores Públicos de Mexicali, A.C.:

- C.P.C. José Manuel García Flores, Presidente saliente.
- C.P.C. María Yazmín Manríquez Peraza, Presidenta entrante.

23 de enero. Instituto y Colegio de Contadores Públicos de Chihuahua, A.C.:

- C.P.C. Claudia Verónica Escobar Sánchez, Presidenta saliente.
- C.P.C. María Lourdes García Chavero, Presidenta entrante.

24 de enero Colegio de Contadores Públicos de Aguascalientes, A.C.:

- C.P.C. Oziel Alonso Anguiano Rivera, Presidente saliente.
- C.P.C. Xóchitl García Anaya, Presidenta entrante.

24 de enero Colegio de Contadores Públicos de La Laguna, A.C.:

- C.P.C. Lorena Lara García, Presidenta saliente.
- C.P.C. Pascual Emiliano Castro, Presidente entrante.

25 de enero Colegio de Contadores Públicos de Culiacán, A.C.:

- C.P.C. José Gilberto Soto Beltrán, Presidente saliente.
- C.P.C. Fausto Jirahí Ruelas Salcido, Presidente entrante.

29 de enero. Colegio de Contadores Públicos de Zacatecas, A.C.:

- C.P.C. Juan José Galván González, Presidente saliente.
- C.P.C. Fanny Zulema Campos Sánchez, Presidenta entrante.

30 de enero. Asamblea General del Colegio de Contadores Públicos de México

31 de enero. Colegio de Contadores Públicos de Guadalajara Jalisco, A.C.:

- C.P.C. y M.A. Alejandro Juárez Becerra, Presidente saliente.
- C.P.C. y PCFI Ulises Cid Martínez Navarro, Presidente entrante.

Consulta las fotos de los cambios de consejo en este código QR

Reunión con la Vicepresidencia de Calidad de la Práctica Profesional y sus Comisiones de Trabajo

22 de enero. Como parte de nuestras acciones para fortalecer el cumplimiento de la Norma Internacional de Gestión de la Calidad, el C.P. PCFI Héctor Amaya, Presidente del IMCP, se reunió con la Vicepresidencia de Calidad de la Práctica Profesional, y los Vicepresidentes Regionales del Instituto en un formato híbrido. Este esfuerzo conjunto refuerza nuestro compromiso de apoyar a la membresía en el cumplimiento de la norma, asegurando así que todos sigamos avanzando hacia la excelencia profesional.

Toma de protesta e inicio de los trabajos del Consejo Técnico del Examen de Certificación por Disciplinas en Seguridad Social del IMCP

22 de enero. Ante el titular de la Presidencia del IMCP, el C.P. PCFI Héctor Amaya, rindieron protesta las personas que integran el Consejo Técnico del Examen de Certificación por Disciplinas en Seguridad Social del IMCP, impulsado por nuestra Vicepresidencia de Fiscal, a cargo del L.C.P. PCFI Rolando Silva, y la Presidencia de la CROSS, encabezada por el C.P. PCFI Edgar Enríquez. Con acciones como esta, continuamos reafirmando nuestro compromiso con la membresía, ofreciendo instancias que garanticen la calidad y el prestigio de todas nuestras certificaciones. ¡Muchas felicidades!

Junta del CEN en Guadalajara

31 de enero. En un ambiente profesional y de colaboración, los miembros del CEN trabajaron juntos para definir las estrategias y acciones que seguirán impulsando el crecimiento de nuestra institución. Agradecemos al Colegio de Contadores Públicos de Guadalajara Jalisco por su hospitalidad.

Particularidades de las entidades de inversión

L.C.P.C. Denisse Pérez Luna
Directora de Auditoría de PwC
denisse.perez@pwc.com

Introducción

En el entorno actual la estructura de las organizaciones cada vez es más compleja, la definición de las entidades que conforman los grandes corporativos considerando la naturaleza de la relación se hace relevante, aunado al surgimiento de figuras jurídicas y elementos financieros que obligan a un mayor análisis de sus características y los términos en los cuales son creadas y el objetivo de operación de estas. En este contexto es que existe la figura de las entidades de inversión que establece la NIF B-8, *Estados financieros consolidados o combinados* emitida por el Consejo Mexicano de Normas de Información Financiera y Sostenibilidad (CINIF), definiéndolas, en términos generales, como entidades específicas que se dedican a invertir en activos para generar beneficios (retornos de capital), ingresos derivados de inversiones (dividendos o intereses) o ambas situaciones, y cuentan con un modelo de negocio centrado en administrar una cartera de inversiones en lugar de una actividad operativa.

Características de una entidad de inversión bajo la NIF B-8

Se establecen como factores primordiales para determinar si una entidad califica como entidad de inversión su propósito y su diseño, igual que para entidad que consolida, sin embargo, hay características particulares que se deben tomar en cuenta para definir esta evaluación, por ejemplo:

- Modelo de negocio / Propósito de la entidad. Su objetivo principal es obtener fondos de los inversionistas e invertirlos de forma exclusiva para ganar retornos de capital o ingresos por dividendos mediante la inversión en participaciones de otras entidades, o ambos.
  Si el objetivo del negocio es desarrollar, producir o comercializar de forma individual o en conjunto con los productos de sus entidades participadas, no se trata de una entidad de inversión.
- Planes de inversión. Mantiene planes de inversión de forma definida, esto es, tiene una estrategia clara de cómo espera que se realicen sus inversiones, sin embargo, también puede tener un plan definido para aquellas que se prevé un horizonte menos limitado, lo cual implica que puede tener planes por tipo de inversión o portafolio de inversión.
- Numerosas inversiones e inversionistas. Por lo general, una entidad de inversión tiene una cartera de inversiones diversificada y varios inversionistas no relacionados.
- Inversionistas externos. La entidad usualmente tiene inversionistas que no forman parte del grupo controlador, lo que refleja una estructura de fondos o de inversión más transparente. No obstante, puede seguirse considerando entidad de inversión si sus inversionistas son partes relacionadas.
- Administración de inversiones. La entidad es gestionada de acuerdo con una política clara de inversión, y existe evidencia de que tiene un compromiso a largo plazo con su política de inversión.

Ejemplos más comunes de entidades de inversión

Los siguientes ejemplos son los que comúnmente pueden ser considerados entidades de inversión, sin embargo, es necesario analizar las características y acuerdos contractuales sobre los que fueron creados.

Tipo de entidad	Modelo de negocio que busca la apreciación de capital e ingresos de inversiones
Fondos de capital privado	Estos fondos recaudan capital de inversores para adquirir participaciones significativas en empresas, con el objetivo de aumentar el valor de estas inversiones y venderlas después de un tiempo para obtener beneficios de capital.
Fondos de cobertura	Los fondos de cobertura gestionan carteras diversificadas de inversiones, a menudo con alto riesgo, para obtener ganancias de capital o ingresos de dividendos en el corto y mediano plazo.
Sociedades de inversión	Las sociedades de inversión captan recursos de diferentes inversores y los destinan a una cartera de inversiones diversificada. Su objetivo es proporcionar a los inversores acceso a una gama de activos, incluidos valores de renta variable y fija, en lugar de ejercer control operativo sobre estas inversiones.
Fondos de capital de riesgo	Estos fondos invierten en empresas en etapas iniciales o de crecimiento con alto potencial de revalorización. Aunque suelen tener un rol activo en el asesoramiento de sus inversiones, el objetivo es incrementar el valor de estas para luego venderlas a un valor superior, en lugar de integrarlas en una estructura consolidada.
Fondos de pensiones	Aunque menos comunes como entidades de inversión según la NIF B-8, algunos fondos de pensiones gestionan grandes carteras de inversión con el fin de maximizar el rendimiento para sus afiliados. Al igual que otras entidades de inversión, no buscan ejercer control operativo, sino maximizar los retornos mediante la apreciación de activos.

Es importante considerar que la NIF B-8 no establece, de forma específica, el tipo de instrumentos que una entidad debe mantener como inversión. Si bien el análisis debe considerar su propósito comercial, también deben incluirse las actividades realizadas por la entidad, si estas están relacionadas con las inversiones y persiguen la optimización del retorno de la inversión de sus participadas y estas no son actividades significativas y separadas del negocio, por ejemplo, la prestación de servicios de administración y asesoría estratégica o de apoyo financiero a la participada (NIF B-8 Apéndice A). Asimismo, considerando que la norma tampoco especifica cómo la entidad de inversión presta estos servicios y no le impide subcontratar a un tercero la prestación de estos servicios, si una entidad presta servicios de administración de inversiones a inversores subcontratando a un tercero, la prestación de estos servicios podría cumplir la definición de entidad de inversión, siempre que se cumplan los demás criterios.

Tratamiento contable de consolidación para entidades de inversión

Una entidad de inversión no consolida a sus subsidiarias como lo haría una entidad común con la NIF B-8. En lugar de eso, mide las inversiones en subsidiarias a valor razonable mediante resultados, presentando las inversiones en sus estados financieros a su valor de mercado. Esta excepción reconoce que el modelo de negocio de una entidad de inversión es invertir y medir el rendimiento de sus activos a valor razonable, en lugar de controlar o gestionar las operaciones de sus subsidiarias.

Existen situaciones en las que una entidad experimenta cambios en el modelo de negocio, modificaciones sustanciales a los documentos que indican cuáles son los objetivos de la entidad, como estatutos, acta constitutiva e incluso leyes y regulaciones, incluso que las inversiones se encuentren cerca del final de su vida útil; en tales situaciones, será necesario realizar una reevaluación para conocer si la sociedad sigue calificando como una entidad de inversión, con el fin de confirmar que sus inversiones siguen siendo compatibles con el propósito general de una entidad de inversión, en cuyo caso, se atenderá lo establecido en la propia NIF B-8 considerando las circunstancias de la modificación.

Diferencia entre la NIF B-8, *Estados financieros consolidados o combinados* y la NIIF 10 *Estados financieros consolidados*

La NIF B-8 no establece una excepción para dejar de consolidar las inversiones con control de una sociedad de inversión, dado que se considera que el modelo de negocios de estas sociedades no genera control sobre otra entidad, por lo tanto, no deben consolidarse. Esta excepción sí es marcada en la NIIF 10, además de indicar que tales inversiones deben reconocerse a su valor razonable.

Relevancia de esta clasificación

La norma se alinea al marco conceptual de las NIF y sus características fundamentales debido a que responde a las necesidades de los usuarios de información, proporcionando elementos de utilidad para la toma de decisiones en cuanto a sus inversiones, aunado a la transparencia y consistencia en la presentación de activos en los estados financieros.

Es esencial el entendimiento de cómo la entidad gestiona sus inversiones y no si las inversiones tienen la forma de instrumentos financieros, contratos de seguro u otros activos. La "inversión" puede consistir en inversiones de capital (inversiones en acciones) y de deuda (cuentas por cobrar).

El apropiado análisis de las entidades de inversión da mayor certeza a la aplicación de normas de valuación, presentación y revelación de este tipo de activos; por lo tanto, se enfatiza en el entendimiento del origen y objetivo de estas entidades, para asegurar que el modelo de negocios se ajusta a la expectativa de esta clasificación.

Índice de diciembre

Lic. Ernesto O´Farrill Santoscoy
Presidente de Bursamétrica
Colaboración especial de la Lic. Sofía Santoscoy Pineda

El IMCE de diciembre de 2024 se contrajo ligeramente a una tasa mensual de -0.14%, ubicándose en 71.60 puntos, 0.10 puntos menos que en noviembre. **El retroceso derivó principalmente a una disminución mensual de -0.95% en la situación actual**, que pasó de 66.75 puntos en noviembre a 66.12 puntos en diciembre. **Por el contrario, la situación futura**, que mide la confianza para los próximos seis meses, **redujo su ritmo de crecimiento**, aumentando un +0.73% de 77.89 puntos en noviembre a 78.46 puntos en diciembre.

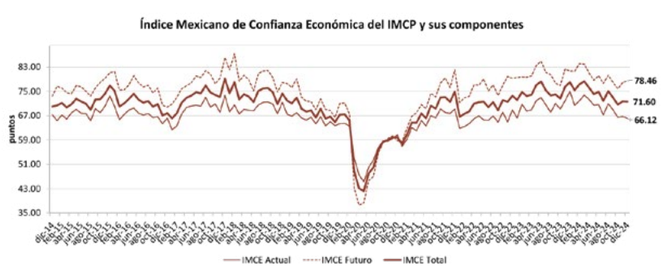
Comparativo mensual

	Situación actual	Situación dentro de 6 meses	IMCE TOTAL
nov-24	66.75	77.89	**71.70**
dic-24	66.12	78.46	**71.60**
Var.	**-0.95%**	**0.73%**	**-0.14%**
Var. Pts.	**-0.64**	**0.57**	**-0.10**

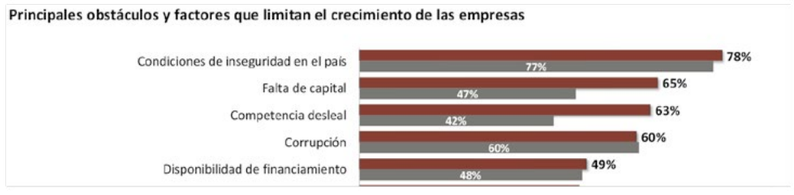
Comparativo anual

	Situación actual	Situación dentro de 6 meses	IMCE TOTAL
dic-23	75.02	81.77	**78.02**
dic-24	66.12	78.46	**71.60**
Var.	**-11.86%**	**-4.04%**	**-8.22%**
Var. Pts.	**-8.90**	**-3.31**	**-6.41**

En el comparativo anual, el IMCE registro una caída anual de -8.22%, a causa de un declive de -11.86% en la situación actual y de -4.04% en la situación futura.



En diciembre de 2024, las condiciones de inseguridad en el país siguieron siendo identificadas como el principal obstáculo que enfrenta la economía mexicana, seguidas por la falta de capital, la competencia desleal y la corrupción.



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.

Factores que afectan el cumplimiento de las obligaciones fiscales

Perspectiva de los universitarios

Rodrigo Adrián Acuña Pérez
Estudiante de la Lic. en Contaduría Pública en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

Dr. José Antonio Casanova Rivera
Profesor e investigador de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
lcp_jacr@hotmail.com

Para el correcto funcionamiento de cualquier país, es necesario que los ciudadanos cumplan con sus obligaciones fiscales, estas representan las bases para el inicio de la toma de decisiones que pretende mejorar la situación en la que se encuentra el Estado, así como el correcto funcionamiento de este; sin embargo, no todas las personas cumplen con estas obligaciones. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), 54% de la población se encuentra en la informalidad laboral, lo cual incluye a personas que no tienen acceso a la seguridad social y a las que no están registradas en el SAT.

La fuente primordial de ingresos del país es el "pago de las contribuciones", ya que su principal objetivo es satisfacer las necesidades de la población, por lo tanto, si los ciudadanos no cumplen activamente con esta obligación fiscal, el recurso para resolver las carencias de la comunidad es limitado.

Cumplir con las contribuciones es un compromiso que tenemos como ciudadanos mexicanos, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), en su artículo 31, fracción IV, se estipula que es nuestro deber como mexicanos contribuir al gasto público; por lo tanto, es de suma importancia que todo ciudadano busque estar lo suficientemente informado para cumplir de manera correcta con esta obligación tributaria. De lo anterior, surge la interrogante: ¿qué factores afectan el cumplimiento del pago de impuestos y de las obligaciones fiscales a los ciudadanos?

Las obligaciones fiscales son el conjunto de responsabilidades y normas legales que tienen que cumplir los ciudadanos y empresas en relación con el pago de impuestos ante el fisco.[1]

En ese mismo sentido, los impuestos se definen como un sacrificio individual por un bien colectivo.[2]

Respecto a lo anterior, cabe destacar que, de igual manera, algunas personas pueden relacionar la acción de "pagar impuestos" con algo negativo, pues en algunas ocasiones la prensa o los noticieros utilizan el concepto de impuestos para señalar castigos.[3] No podemos atribuirles a los medios de comunicación la responsabilidad de que los ciudadanos no cumplan con sus obligaciones tributarias, sin embargo, al paso de los años se ha estudiado ampliamente la idea de que los medios tienen la capacidad de influir en la sociedad, moldear opiniones y dirigir conductas.[4]

Por otro lado, la situación económica de los ciudadanos, la seguridad que encuentren en el gobierno y autoridades hacendarias al momento de cumplir con sus contribuciones, así como las características personales, son factores que pueden influir con la realización o no del pago de los impuestos.[5]

Aunado a lo anterior, es importante recalcar que otros autores señalan que, si las autoridades fiscales quieren propiciar el cumplimiento de las contribuciones, ellos tienen que demostrar una conducta ética con respecto al uso y recaudación de estas, ganando tanto

la confianza como la credibilidad que los ciudadanos necesitan para cumplir con el pago de sus impuestos.

Es indudable que existen personas que no cumplen con sus obligaciones fiscales y pago de impuestos (54%, según el INEGI), pero si se observa desde otro punto de vista, una de las razones de que esto suceda es la falta de certeza que tienen los ciudadanos con respecto al correcto uso de las contribuciones, ya que no ven reflejado en sus ciudades de qué manera se invierten esas recaudaciones. Si el contribuyente no logra sentirse recompensado con servicios públicos de buena calidad o infraestructura, es más propenso al no cumplimiento, ya que no se siente motivado, de acuerdo con lo siguiente:

> La motivación por cumplir con el pago de impuestos depende en gran medida del grado de reciprocidad que los contribuyentes perciben en la relación Estado-sociedad; es decir, los individuos estarán más dispuestos a pagar impuestos si consideran que los recursos se utilizarán para financiar la provisión de bienes públicos que contribuyan al bienestar social.
>
> El cumplimiento de las obligaciones fiscales podría verse afectado si los individuos perciben que sus contribuciones no se ven reflejadas en más y mejores servicios públicos.[6]

Otro factor relevante con respecto al cumplimiento de las disposiciones fiscales por partes de los ciudadanos es la ausencia de una cultura tributaria, esta situación afecta notablemente, ya que es la que garantiza que los contribuyentes sean responsables de cumplir con sus obligaciones tributarias, sirviendo de ejemplo para otros ciudadanos.

En relación con este tema, se explica la reciprocidad y conformidad desde la perspectiva de la cooperación condicional:

> Adaptado al contexto de cumplimiento tributario la reciprocidad significa que, si muchos ciudadanos pagan sus impuestos, un contribuyente individual también se sentiría obligado a cotizar y pagar impuestos. Alternativamente, si muchas personas evaden impuestos, un contribuyente individual no se sentirá obligado a pagar impuestos.[7]

El desconocimiento forma parte fundamental en la falta de cumplimiento de las obligaciones fiscales por parte de los ciudadanos, pero este motivo se vuelve más trascendental en el caso de los jóvenes, puesto que al no conocer cuáles son obligaciones tributarias de las que son sujetos, son más propensos a cometer infracciones, ya sea conscientemente o no.

Por otro lado, "el deber de los jóvenes universitarios es conocer y entender la responsabilidad de su cumplimiento con las disposiciones fiscales, así como identificar de que obligaciones son sujetos y los principios que las rigen".[8]

Una alternativa al incumplimiento de las obligaciones fiscales es invertir en la educación, es imprescindible que el gobierno, así como las entidades educativas busquen diseñar estrategias que funcionen para fortalecer la percepción y conciencia tributaria en los jóvenes.

En México, como en otros países, es necesario fortalecer la educación tributaria, tanto en los jóvenes universitarios como en la sociedad en general, buscando de forma activa mejorar la cultura tributaria y propiciar con ello el cumplimiento regularizado de las obligaciones fiscales que le incumbe a cada uno de los ciudadanos.

El objetivo que deben tener las autoridades del país es que el conocimiento tributario se encuentre arraigado a la cultura de los mexicanos desde una edad temprana, para que conozcan las herramientas necesarias a fin de cumplir de manera correcta con sus contribuciones y asegurar la participación de los ciudadanos en el correcto funcionamiento del Estado y, por ende, contribuir al bienestar público.||

1 Mario Ibarra y Asociados, S.C. (2023). *¿Qué son las obligaciones fiscales? Mario Ibarra y Asociados, S.C.* https://contadoresculiacan.com.mx/2023/07/02/que-son-las-obligaciones-fiscales/

2 Atria, J. (2019). Sociología de los impuestos y la investigación de la desigualdad. *Cuadernos de Teoría Social*, 115-137. doi:https://doi.org/10.32995/0719-64232019v5n10-90

3 *Idem.*

4 Lasswell, H. D., (1948). "La estructura y función de comunicación en sociedad."

5 Daza Mercado, M. A., Sánchez Sierra, A., & Leaños Flores, S. (2021). *Paradigmas en Investigación Fiscal*. Thomson Reuters.

6 Ortiz Covarrubias, E. (2020). Moral tributaria en México: factores que afectan el pago de impuestos. Centro de Investigación Económica y Presupuestaria. https://ciep.mx/moral-tributaria-en-mexico-factores-que-afectan-el-pago-de-impuestos/

7 Frey , B., & Torgler, B. (2007). Tax Morale and Conditional Cooperation. *Journal of Comparative Economics*, (35), 136-159.

8 Medellín de Dios, E. M., De la Rosa Escalante, C. G., & Casanova Rivera, J. A. (2023). Importancia de la educación tributaria en los jóvenes universitarios. *Boletín Fiscal* IIE, (34), 87-90.

Fuentes consultadas

Baykan, H., & Cek, K. (2019). University Students' Perceptions and Awareness of Tax. *The IIOAB Journal*, 10, 157-160.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2024). *Indicadores de Ocupación y Empleo.*

De empresa familiar a familia empresaria

El arte de crecer y trascender juntos

C.P.C. y M.I. José Mario Rizo Rivas
Socio Director de Salles Sainz Grant Thornton en Guadalajara
mario.rizo@mx.gt.com

La verdadera prueba de una familia empresaria no es solo crecer, sino mantenerse unida mientras lo hace.
Anónimo

La evolución de una empresa familiar a una familia empresaria implica un cambio profundo, tanto en la estructura como en la mentalidad de quienes la conforman. En las etapas iniciales, una empresa familiar suele desarrollarse de manera intuitiva, guiada por la confianza mutua y los lazos afectivos. Sin embargo, cuando los retos aumentan con el crecimiento, también surge la necesidad de formalizar el negocio, adoptando prácticas de profesionalización que permitan no solo el éxito del negocio, sino también el fortalecimiento de los lazos familiares.

De empresa familiar a familia empresaria

La diferencia entre una empresa familiar y una familia empresaria radica en el enfoque y la visión a largo plazo. Mientras que una empresa familiar se enfoca principalmente en la cohesión y el bienestar de sus miembros, una familia empresaria busca el crecimiento sostenible y la trascendencia del negocio, logrando una visión compartida que combine los objetivos empresariales con los valores familiares. Esta transformación requiere profesionalizar la gestión, formalizar los roles y separar las prioridades personales de los objetivos empresariales. A continuación, se presentan los pasos fundamentales para realizar esta transición con éxito.

Definir una visión y misión compartidas

La base de una familia empresaria es una visión y misión claras que reflejen tanto los valores familiares como los objetivos del negocio. Esta visión unifica a la familia en torno a un propósito común, lo cual asegura que cada decisión tomada esté alineada con el legado que desean construir y preservar.

Formalizar una estructura organizativa sólida

Crear instancias, como un consejo familiar o una junta directiva, profesionaliza la toma de decisiones y aporta claridad en la jerarquía y en los roles de cada miembro. Además, fomenta la transparencia y el compromiso de todos hacia el éxito a largo plazo.

Desarrollar un plan de sucesión efectivo

La continuidad de la empresa no debe depender exclusivamente de una persona. Establecer un plan de sucesión claro permite que los líderes potenciales sean identificados y preparados con anticipación, para asegurar así que el negocio prospere de manera consistente, sin depender de una figura específica.

Implementar Gobierno Corporativo y controles internos

La profesionalización implica adoptar prácticas de Gobierno Corporativo que garanticen decisiones informadas y basadas en datos sólidos. Estos controles ofrecen disciplina y aseguran la transparencia,

previniendo conflictos internos y facilitando el crecimiento ordenado de la empresa.

Profesionalizar la gestión y definir roles claros

La competitividad requiere que los familiares involucrados cumplan con criterios específicos de rendimiento, sin excepciones. Contratar talento externo puede ser una estrategia valiosa para incorporar nuevas ideas y experiencias que permitan a la empresa alinearse con las mejores prácticas de la industria.

Fomentar una cultura de capacitación continua

Capacitar a los miembros familiares en habilidades de liderazgo y gestión asegura que estén bien preparados para afrontar los retos del negocio. Esto no solo mejora la toma de decisiones, sino que también fortalece el compromiso hacia los objetivos familiares y empresariales.

Establecer políticas claras de comunicación

Mantener una comunicación honesta y frecuente entre los miembros de la familia es clave para resolver conflictos y asegurar que todos tengan claridad sobre sus roles y responsabilidades. La transparencia en la comunicación fomenta un ambiente de respeto y compromiso mutuo.

Desafíos y oportunidades

La profesionalización de una empresa familiar presenta tanto beneficios como desafíos. Formalizar roles y procesos puede generar tensiones, ya que algunos miembros podrían sentir que se pierde la esencia familiar en el proceso. Sin embargo, al establecer una estructura profesional, se abre la puerta a una cultura de alto rendimiento y crecimiento que, al mismo tiempo, fortalece la identidad empresarial basada en valores compartidos.

Recomendaciones para una transición exitosa

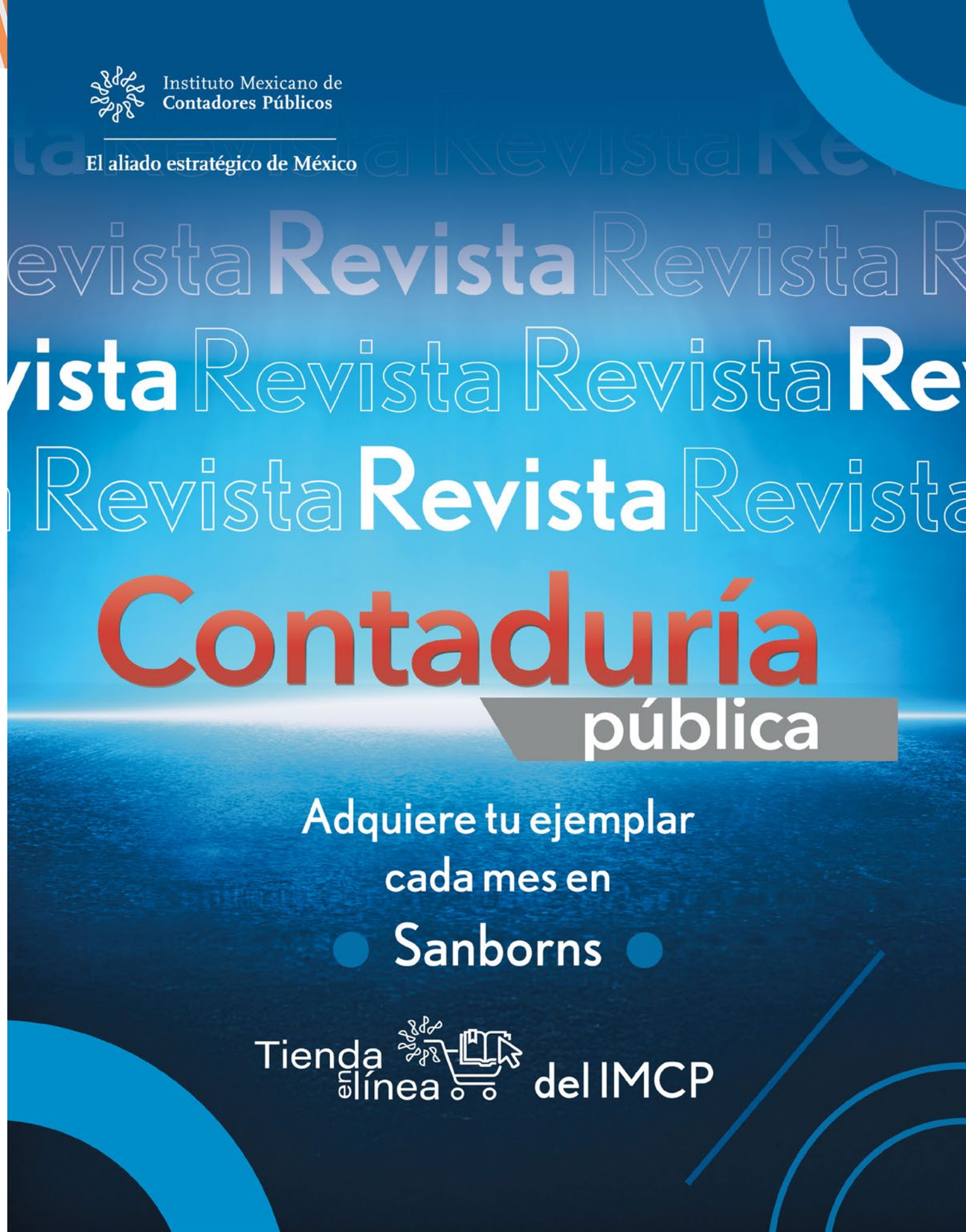
Para facilitar la transformación de una empresa familiar en una familia empresaria, considera las siguientes recomendaciones prácticas:

- **Buscar asesoría especializada:** contar con la orientación de consultores familiares o asesores empresariales ayuda a gestionar los cambios y mitigar los conflictos.
- **Promover una comunicación transparente:** la apertura y sinceridad en el diálogo fortalecen la confianza entre los miembros y permiten que todos se sientan escuchados y valorados.
- **Capacitar a los familiares en competencias empresariales:** proporcionar formación en gestión y liderazgo a los miembros de la familia es crucial para prepararlos adecuadamente y garantizar una transición exitosa.
- **Definir indicadores de desempeño:** medir el progreso basado en objetivos específicos permite evaluar los resultados y realizar ajustes cuando sea necesario.
- **Revisar y ajustar la estrategia constantemente:** la profesionalización es un proceso dinámico que exige revisiones periódicas para adaptarse a los cambios en el entorno empresarial y en las necesidades de la familia.

Convertirse en una familia empresaria no significa renunciar a los valores familiares que cimentaron la empresa; significa consolidarlos en una estructura robusta y orientada al futuro. Este paso representa el compromiso de ceder parte del control directo para ganar permanencia y trascendencia.

Como en la parábola del bambú japonés, que durante años se dedica a fortalecer sus raíces antes de empezar a crecer rápidamente, una familia empresaria se enfoca en fortalecer sus fundamentos familiares y empresariales. Cuando estos están firmemente establecidos, el crecimiento se vuelve inevitable y sostenido.

Moraleja: la pregunta para cada familia que se enfrenta a esta decisión es, ¿estamos listos para crecer con la solidez de nuestras raíces y proyectarnos más allá de lo que imaginamos? Como decía Confucio: "El hombre que mueve una montaña comienza cargando pequeñas piedras". Este cambio profundo empieza con cada pequeño paso de profesionalización y unidad. ¿Estará tu familia preparada para ser esa montaña que resista el paso del tiempo y de las generaciones?



Instituto Mexicano de Contadores Públicos

SiCC Sistema vía Internet PARA LA CAPACITACIÓN CONTINUA

Conoce la Normatividad 2025 y actualiza tu práctica profesional con nuestro

Curso en materia Fiscal

Escanea el código **QR** para ver el temario

Informes

Lic. Belén Gil

bgilc@imcp.org.mx

55-5267-6447
55-5267-6427