

Revista **RCO**

Revista Bimestral

Comprometidos
con el crecimiento
y la integridad.



ÍNDICE

Editorial	03
El impacto de la escalada salarial y la integración tecnológica en las empresas mexicanas rumbo a 2026	05
Auditoría de Algoritmos: La Nueva Frontera de la Fe Pública Contable	11
La Seguridad Social de los estudiantes	15
La constancia que todos reciben... y el engranaje institucional que casi nadie ve	22
Tratamiento Fiscal Internacional de una persona física artista o deportista	27
Estudio consecuencias legales falta de ISSIF	32
Jóvenes IMCP	36
La diligencia y competencia profesional como principio ético generacional	37
Mujer y contaduría Pública: liderazgo, retos y oportunidades en una profesión en transformación	44
Eventos RCO	50
Eventos	54

Nuestros PATROCINADORES



EDITORIAL



C.P.C.

**MIGUEL ÁNGEL
GONZÁLEZ MOLINA**

SECRETARIO DE LA REGIÓN CENTRO
OCCIDENTE 2025-2026


Las personas que integran la contaduría pública se enfrentan cada vez a más retos, donde se tienen que adaptar a los cambios y tendencias no solo del ámbito nacional, sino también el internacional.

Para esta edición nuestra revista de la RCO busca ampliar el panorama del cumplimiento de la Norma de Desarrollo Profesional Continuo, para que deje de verse solamente como un requisito de cumplimiento y se perciba mejor como mecanismo mediante el cual el IMCP asegura que las personas que lo integran mantengan vigentes sus competencias profesionales y puedan responder a los desafíos de un entorno cada vez más complejo.

Algunos de estos retos también son abordados en uno de los artículos desde la perspectiva de las mujeres jóvenes contadoras, donde nos muestran datos de que la contaduría publica cada vez abre más oportunidades para ellas, demostrando que no se trata de un tema de género, si no más bien de preparación y liderazgo.

También abordamos acerca de las nuevas tendencias de auditorías a través de modelos de Inteligencia Artificial (IA) con sus implicaciones, ya que como bien sabemos se trata de análisis de datos y los riesgos que eso conlleva, con los posibles sesgos y limitantes que quizás un algoritmo no alcanza a percibir, sobre todo con el objetivo de que esas auditorías se lleven a cabo cumpliendo la normativa en materia de inteligencia artificial y le den a los auditores herramientas para volverse profesionistas interdisciplinarios a la vanguardia de lo que ya se ve en países más desarrollados.



A close-up photograph of a silver pen writing on a document. The document contains various numerical values, some of which are highlighted in blue boxes. The numbers include 278.58, 270.0, 268, 210.00, 100M, 75M, 50M, and 25.200M. The background is a dark green gradient.

En el desarrollo de uno de los temas nos muestran cómo funciona la seguridad social en los estudiantes, ya sea en el desempeño de las prácticas profesionales o el servicio social, precisando en que supuestos aplica y en que momento pudiera convertirse parte del régimen obligatorio.

Asimismo, analizamos el impacto económico y social que ha generado la escalada salarial de los últimos años, combinado con el uso de las herramientas de inteligencia artificial que se aplican en las empresas, donde nos muestran que no solo se trata de aumentar los salarios, sino que deben de ir a la par del desarrollo económico, el bienestar social y equilibrio financiero de las empresas que les permita que a través del aumento de salarios puedan crecer y no solo se trate de una imposición de los gobernantes.

En el ámbito fiscal se presenta un estudio de las consecuencias de no presentar el Informe sobre la Situación Fiscal (ISSIF) conjuntamente con la declaración anual, donde de manera puntual se detallan las sanciones administrativas, el supuesto de restricción del certificado de sello digital o en que momento se pudiera dar la negativa para poder hacer otros trámites ante el RFC.

Para cerrar esta edición, se incluye un artículo donde se explica el tratamiento fiscal aplicable a los deportistas o artistas internacionales, donde se explica quiénes son los sujetos obligados a pagar impuestos aquí en México, como se determina, quien lo debe de pagar y que momento pudiera aplicar una exención o un tratado contra la doble imposición.

Esta edición bimestral combina una gran variedad de temas seleccionados por grandes profesionales de la contaduría, mismos que esperamos sean del interés general de la membresía del IMCP, los cuales considero son novedosos y reflejan el esfuerzo, estudio y capacidad de cada uno de sus autores.

Somos Sinergia, Somos RCO.

EL IMPACTO DE LA ESCALADA SALARIAL Y LA INTEGRACIÓN TECNOLÓGICA EN LAS EMPRESAS MEXICANAS RUMBO A 2026



C.P.C.

**CLEMENTE J.
PORTILLO GAMBOA**

Presidente de la Comisión de Finanzas de la
Región Centro-Occidente del Instituto
Mexicano de Contadores Públicos.

INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años, el entorno económico y empresarial en México ha experimentado transformaciones profundas que han modificado de manera estructural la forma en que las empresas planean, operan y toman decisiones. A partir de 2018, el país inició una etapa de incrementos salariales sostenidos que, si bien tuvieron como objetivo mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, también han generado efectos colaterales relevantes dentro del sector productivo, particularmente en aquellas empresas cuya operación depende de manera intensiva del factor humano.

Este fenómeno no puede analizarse de forma aislada. México se encuentra plenamente integrado a un mercado global en el que participa activamente a través de tratados internacionales, cadenas de suministro, procesos de manufactura y esquemas de exportación. En este contexto, las negociaciones internacionales han impulsado la necesidad de homologar, al menos parcialmente, las condiciones laborales respecto de otros países, especialmente en lo referente a salarios, prestaciones y derechos laborales. Sin embargo, esta homologación no siempre ha ocurrido bajo las mismas condiciones de productividad, infraestructura, capital tecnológico o madurez empresarial.

Como resultado, se ha generado una presión creciente sobre las empresas nacionales, particularmente aquellas que atienden mercados locales o regionales, las cuales deben absorber incrementos salariales significativos sin que necesariamente exista un crecimiento proporcional en sus ingresos, en su rentabilidad o en su capacidad operativa.

A este escenario se suma un tercer elemento que hoy resulta inevitable: la integración acelerada de la inteligencia artificial y de las herramientas tecnológicas en los procesos empresariales. Esta nueva realidad redefine la manera de trabajar, de producir, de comunicarse y de generar valor, obligando a las organizaciones a replantear no solo sus modelos operativos, sino también su visión del capital humano.

Desde la Comisión de Finanzas del Instituto Mexicano de Contadores Públicos Región Centro Occidente, resulta indispensable analizar este entorno desde una perspectiva integral, financiera y social, que permita comprender los efectos reales de estas transformaciones y, sobre todo, identificar rutas que favorezcan un crecimiento sostenible rumbo a 2026.

LA ESCALADA SALARIAL: UNA TRANSFORMACIÓN ESTRUCTURAL

Uno de los cambios más evidentes dentro del mercado laboral mexicano ha sido el crecimiento sostenido del salario mínimo durante los últimos años. Entre 2018 y 2026, el salario pasó de niveles cercanos a los \$88.36 pesos diarios —en referencias históricas previas— hasta alcanzar aproximadamente los \$315.04 pesos diarios, considerando el incremento más reciente del 13%, que toma efecto para iniciar este 2026.



Este crecimiento representa un incremento acumulado altamente significativo, con aumentos anuales que, en varios ejercicios, enuncian el 20%. Sin duda, se trata de una de las políticas salariales más agresivas implementadas en décadas.

Desde una óptica social, estos ajustes buscan dignificar el trabajo y mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores. No obstante, desde la óptica empresarial y financiera, el impacto ha sido profundo.

Muchas empresas han visto cómo su estructura salarial se ha comprimido, provocando que posiciones que anteriormente requerían preparación académica, experiencia, certificaciones o responsabilidades técnicas, hoy se ubiquen muy cerca del salario mínimo general.

Esta situación ha generado un fenómeno particularmente sensible: la erosión de la clase salarial media dentro de las organizaciones. Durante años, esta franja salarial permitió que las personas transitaran de funciones operativas hacia posiciones de desarrollo, supervisión o análisis, favoreciendo la movilidad social, el crecimiento profesional y la permanencia del talento dentro de las empresas.

Hoy, esa diferenciación se encuentra amenazada. No por desvalorizar las actividades operativas — las cuales son indispensables— sino porque se ha reducido el incentivo económico que motivaba la preparación, la capacitación y la evolución profesional

DESFASE ENTRE SALARIOS E IMPACTO ECONÓMICO REAL

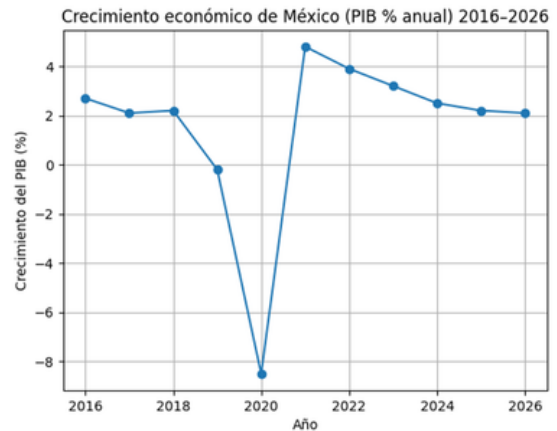
El segundo factor que debe analizarse con detenimiento es la falta de correspondencia entre la escalada salarial y el crecimiento económico real de las empresas.

Durante el periodo posterior a la pandemia por COVID-19, las economías mostraron una recuperación relativamente rápida. La inflación, que durante ciertos ejercicios alcanzó niveles elevados, comenzó posteriormente una tendencia descendente.

Asimismo, las tasas de interés implementadas por las instituciones financieras buscaron equilibrar el entorno económico y fomentar la inversión.

Sin embargo, aun con una inflación en descenso, los incrementos salariales continuaron muy por encima de los niveles inflacionarios.

Esto generó un desajuste financiero importante: mientras los precios de venta, los márgenes comerciales y la demanda crecían de forma moderada, los costos laborales lo hacían a una velocidad considerablemente mayor.



Desde la óptica financiera, esto se traduce en presión directa sobre:

- Los márgenes operativos.
- El flujo de efectivo.
- La capacidad de reinversión.
- La planeación financiera de corto y mediano plazo.

Para empresas de carácter local o regional —que no cuentan con economías de escala ni acceso inmediato a mercados globales— este escenario resulta especialmente complejo. La estructura de costos se vuelve rígida, mientras que la capacidad de trasladar incrementos al precio final se encuentra limitada por el propio mercado.

Aquí es donde surge una brecha preocupante: el riesgo de que desaparezca una clase salarial media que históricamente ha sostenido el equilibrio productivo, la estabilidad laboral y el crecimiento gradual de las organizaciones.

EL TERCER FACTOR:

LA INTEGRACIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

El tercer elemento que converge en este escenario es la incorporación acelerada de la inteligencia artificial y de las herramientas tecnológicas en el quehacer empresarial.

Es importante señalar que el verdadero reto no radica únicamente en la existencia de la inteligencia artificial como herramienta, sino en la forma en que las empresas logran integrarla de manera efectiva a sus procesos cotidianos.



Hoy observamos cómo la comunicación, el análisis de información, la gestión administrativa, la planeación financiera y la toma de decisiones comienzan a apoyarse cada vez más en plataformas tecnológicas. Estas herramientas permiten automatizar tareas mecánicas, optimizar tiempos y mejorar la eficiencia operativa.

No obstante, este proceso también plantea un desafío estratégico: la convivencia entre tecnología y capital humano. La inteligencia artificial no sustituye el criterio, la experiencia ni la visión estratégica; por el contrario, exige colaboradores más preparados, más analíticos y con mayor capacidad de interpretación.



Por ello, la integración tecnológica debe ir acompañada de capacitación, adaptación organizacional y una redefinición clara de los roles dentro de las empresas. De lo contrario, el avance tecnológico podría profundizar desigualdades en lugar de generar valor compartido.

UNA VISIÓN FINANCIERA INTEGRAL DEL CRECIMIENTO EMPRESARIAL

Desde la perspectiva de la Comisión de Finanzas, resulta indispensable analizar este entorno bajo un enfoque integral. No se trata de observar sectores rezagados, sino de identificar un crecimiento armónico entre distintos segmentos económicos que permita fortalecer el tejido social y productivo.

El crecimiento sostenible debe apoyarse en tres pilares fundamentales:

1. El desarrollo económico.
2. El bienestar social.
3. La convivencia y estabilidad laboral.

Las empresas continúan midiendo sus distintos tipos de capital: financiero, operativo, tecnológico e intelectual. Sin embargo, uno de los capitales que mayor impacto genera en la toma de decisiones y en la creación de valor es el capital humano.

Es el capital humano el que da vida a las estrategias.

Es el capital humano el que transforma las relaciones.

Es el capital humano el que genera innovación, emprendimiento y entusiasmo cotidiano.

Por ello, las organizaciones deben buscar mecanismos propios —más allá de una imposición salarial— que les permitan fortalecer el desarrollo de su personal mediante programas de incentivos, esquemas de productividad, planes de carrera y proyectos de viabilidad que integren al colaborador como parte activa del crecimiento empresarial.

CONCLUSIÓN

El entorno empresarial rumbo a 2026 presenta uno de los mayores desafíos de las últimas décadas. La escalada salarial, la desconexión entre estos incrementos y el crecimiento económico real, así como la integración acelerada de la inteligencia artificial, conforman un escenario complejo pero también lleno de oportunidades.



Desde la Comisión de Finanzas del Instituto Mexicano de Contadores Públicos Región Centro Occidente, consideramos que el verdadero reto no es resistir estos cambios, sino comprenderlos y gestionarlos con visión financiera, responsabilidad social y liderazgo empresarial.

Las empresas que logren integrar de manera equilibrada el capital humano, la tecnología y la planeación financiera serán aquellas que consoliden su permanencia, fortalezcan su productividad y contribuyan al desarrollo económico y social del país.

El futuro no dependerá únicamente de cuánto crezcan los salarios, sino de qué tan capaces seamos, como empresarios, contadores y líderes financieros, de construir organizaciones sostenibles donde el factor humano continúe siendo el eje de trascendencia sobre el cual se edifique el crecimiento económico.

El verdadero reto para el empresariado mexicano no radica únicamente en adaptarse a los cambios del entorno económico, sino en transformar estos desafíos en oportunidades para fortalecer nuestras organizaciones, impulsar la innovación y construir un desarrollo sostenible para las futuras generaciones.



AUDITORÍA DE ALGORITMOS: LA NUEVA FRONTERA DE LA FE PÚBLICA CONTABLE



C.P.C.

MIGUEL ÁNGEL CALDERÓN SÁNCHEZ

Socio y expresidente del Colegio de Contadores de Michoacán



C.P.C. Y DR.

MIGUEL ÁNGEL CALDERÓN ARREOLA

Socio del Colegio de Contadores de Michoacán

INTRODUCCIÓN: EL JUICIO DE LA CAJA NEGRA

En la práctica contable y de auditoría, la confianza siempre ha sido el activo más valioso. Sin embargo, en 2026, esa confianza ya no depende únicamente de los estados financieros, sino de los sistemas automatizados que toman decisiones críticas dentro de las organizaciones. Como ejemplo de lo anterior, aunque no lo sepamos, un algoritmo ya decidió si somos un riesgo para nuestro banco, si somos el candidato ideal para un empleo o si aplicamos para un trasplante de órganos.

La irrupción de modelos de Inteligencia Artificial (IA) ha creado un nuevo desafío para la profesión: auditar procesos que operan como cajas negras, donde la lógica interna no es lineal ni fácilmente rastreable. Por ejemplo, en auditoría tradicional, cada cifra tiene un rastro: pólizas, contratos, facturas, conciliaciones, etc. Sin embargo, en un algoritmo moderno, ese rastro se diluye, ya que una caja negra algorítmica es un sistema donde:

- La lógica interna no es lineal
- Las relaciones entre variables no son evidentes
- Las decisiones se generan mediante miles o millones de parámetros
- La trazabilidad humana es prácticamente imposible sin herramientas especializadas

El auditor del siglo XXI ya no solo debe revisar transacciones post mortem (del pasado); ahora debe evaluar la integridad, equidad y trazabilidad de los algoritmos que influyen en decisiones financieras, laborales y operativas.

1. Auditoría Algorítmica: Un Cambio de Paradigma

Una vez entendido el modelo de “caja negra algorítmica”, podemos decir que ya no basta con auditar estados financieros; ahora hay que auditar los ‘cerebros’ detrás de las decisiones.

Los sistemas de IA se han convertido en actores centrales en:

- Otorgamiento de crédito
- Evaluación de riesgos
- Selección de personal
- Detección de fraude
- Priorización de clientes y procesos
-

Esto implica que los auditores deben incorporar nuevas competencias técnicas y metodológicas para evaluar:

- Sesgos en modelos predictivos
- Gobernanza de datos y modelos
- Explicabilidad (entendimiento) y trazabilidad
- Cumplimiento regulatorio en IA

2. El Enemigo Invisible: Análisis Profesional de Sesgos Algorítmicos

Los sesgos de información son distorsiones sistemáticas que afectan la calidad, representatividad o interpretación de los datos utilizados para tomar decisiones.

Ocurren cuando la información que alimenta un proceso —humano o algorítmico— no refleja de manera fiel, completa o equilibrada la realidad, generando conclusiones incorrectas, injustas o poco confiables. Dicho en otras palabras, el sesgo algorítmico no es un error de programación; es un reflejo de la “realidad” (los datos que usamos para alimentar a la máquina).

A continuación, se presentan los tres tipos de sesgos que todo auditor debe identificar:

a) Sesgo de Datos (Historical)

Ocurre cuando el modelo aprende patrones injustos del pasado.

Ejemplo: una empresa que solo contrató hombres durante 20 años entrenará una IA que discrimine automáticamente a mujeres calificadas.

Reto del auditor:

Evaluar si los datos fueron limpiados, balanceados o corregidos para evitar replicar injusticias históricas.

b) Sesgo de Agregación (Proxy Bias)

El más peligroso por su sutileza.

Aunque se eliminen variables como “raza” o “género”, otros datos como puede ser el “código postal” podría ocasionar una nueva discriminación o descarte de información.

Reto del auditor:

Detectar correlaciones ocultas entre variables aparentemente neutrales.

c) Sesgo de Retroalimentación (Feedback Loop)

El algoritmo crea su propia realidad.

Ejemplo del documento: un sistema de seguridad que envía más patrullas a un barrio detecta más delitos y refuerza su propio sesgo.

Reto del auditor:

Determinar si el modelo está contaminando los datos futuros y generando profecías autocumplidas.

3. Consecuencias Legales y Reputacionales: El Costo del Silencio Algorítmico

El desconocimiento de cómo opera un modelo de IA ya no es una defensa válida ante los tribunales.

a) Multas y Regulación

Normativas como la Ley de IA de la Unión Europea establecen sanciones económicas para sistemas de alto riesgo mal gestionados.

Además, surge la responsabilidad solidaria del auditor, quien podría enfrentar procesos por negligencia si certifica un sistema sesgado.

b) Riesgo Reputacional

Un titular como “El algoritmo racista” puede destruir la confianza en una marca más rápido que cualquier error contable.

El documento menciona un caso hipotético donde una IA crediticia discrimina por código postal, generando fuga masiva de clientes.

c) Transparencia Radical

Las empresas líderes ya publican Informes de Impacto Algorítmico, una práctica que pronto será estándar en auditoría.

4. El Auditor como Guardián de la Confianza Digital

Como puede apreciarse, el rol del auditor ha evolucionado, pues ya no somos solo los guardianes de los números, sino los custodios de la confianza digital.

La profesión enfrenta un reto existencial:

- Comprender modelos complejos
- Evaluar su razonabilidad
- Exigir explicabilidad (por qué la IA hace lo que hace).
- Anticipar riesgos éticos y legales

El auditor deja de ser un observador del pasado para convertirse en un centinela del tiempo real.

5. Checklist Ejecutivo para Firmas de Auditoría

Derivado de lo anteriormente expuesto, podemos concluir que, en el contexto actual, los siguientes aspectos se vuelven Puntos Clave para la Alta Gerencia.

- Inventario de Algoritmos: No se puede auditar lo que no se conoce.
- Auditorías Continuas: Los modelos cambian con los datos; una revisión anual es insuficiente.
- Equipos Multidisciplinarios: Auditores + científicos de datos + expertos legales y éticos.

Conclusión: La Auditoría de Algoritmos es la Nueva Fe Pública

La auditoría algorítmica no es un lujo ético, sino una obligación profesional.

Quien ignore esta transformación quedará atrapado en un pasado analógico mientras el futuro digital decide sin supervisión.

El auditor del mañana —y del presente— debe ser:

- Técnico
- Ético
- Crítico
- Curioso
- Interdisciplinario

La confianza institucional depende ahora de nuestra capacidad para auditar no solo números, sino decisiones automatizadas que afectan vidas reales.

La pregunta para la alta dirección y para los comités de auditoría ya no es si deben auditar sus algoritmos, sino cuándo ocurrió la última vez que lo hicieron. El costo de la ignorancia algorítmica es hoy más alto que cualquier error contable del pasado.

Estamos ante una oportunidad histórica: elevar la auditoría de una función de cumplimiento a una función de gobernanza ética. Quien ignore esta transformación, quedará atrapado en la revisión de un pasado analógico mientras el futuro digital decide, sin supervisión, el destino de su organización.

Ponemos sobre la mesa este tema de la Auditoría de Algoritmos esperando que despierte el interés de la profesión y podamos seguir profundizando sobre este aspecto que ya en Estados Unidos y en algunos países de Europa tiene un camino avanzado.



C.P.C.

**ESTHER
RICO RAMÍREZ**

Socia del Colegio de Contadores
Públicos de Salamanca

LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS ESTUDIANTES

I. INTRODUCCIÓN

La seguridad social es un conjunto de prestaciones que sirven para proteger a una persona de ciertas contingencias que pueden presentarse a lo largo de su vida laboral o al final de esta, previo cumplimiento de requisitos legales.

La ley del seguro social establece que son sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio las personas que presten un servicio personal, subordinado y remunerado. Sin embargo, existen otros sujetos de aseguramiento que se analizan en este breve estudio: los estudiantes que se encuentran en proceso de formación para prepararse a la vida laboral en dos momentos: a) durante su estancia en la universidad y b) Al realizar el cumplimiento del servicio social obligatorio en una empresa.

Por lo tanto, el objetivo principal es estudiar el acceso a la seguridad social de los estudiantes, analizando las obligaciones que se deben cumplir por parte de las empresas que reciben el servicio de estos, así como la evidencia física y documental necesaria para un adecuado cumplimiento de las obligaciones.

II. MARCO JURÍDICO

Son sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio según el artículo 12 de la Ley del Seguro Social, Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado. También son sujetos del régimen obligatorio los socios de sociedades cooperativas y las personas que dicte el ejecutivo federal a través de decreto.

El Reglamento para la prestación del servicio social obligatorio de los estudiantes de educación superior, publicado en el diario oficial de la federación el 26 de marzo de 1981, establece en el artículo 2 que "Los estudiantes de las instituciones de educación superior prestarán el servicio social con carácter temporal y obligatorio.

El objeto del servicio social de acuerdo al artículo 3 del mismo reglamento es el siguiente:

- I.- Desarrollar en el prestador una conciencia de solidaridad y compromiso con la sociedad a la que pertenece.
- II.- Convertir esta prestación en un verdadero acto de reciprocidad para con la misma, a través de los planes y programas del sector público.
- III.- Contribuir a la formación académica y capacitación profesional del prestador del servicio social.

Así mismo de acuerdo al artículo 7, la prestación de este servicio por ser de naturaleza social no podrá emplearse para cubrir necesidades de tipo laboral o institucional, ni otorgará categoría de trabajador al prestador del servicio.

Las prácticas profesionales a diferencia del Servicio social tienen como objetivo el desarrollo de competencias y la adquisición de experiencia al aplicar los conocimientos teóricos en un ambiente laboral.

Existen programas educativos que tienen dentro de su plan de estudios la realización de estas prácticas y le llaman comúnmente la estadía profesional, en este caso se consideran obligatorias.

Sin embargo, no en todos los programas educativos de nivel superior consideran obligatorias. De ahí que se las prácticas profesionales se clasifican en

- a) Curriculares u obligatorias**
- b) Voluntarias**

En materia de Seguridad social, El 14 de septiembre de 1998 se publicó el decreto por el cual se incorporan al régimen obligatorio del seguro social por lo que corresponde a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, a las personas que cursen estudio de los tipos medio superior y superior en las instituciones educativas del estado y que no cuenten con la misma o similar protección por parte del propio Instituto o cualquier otra institución de seguridad social.

En el decreto se establece que las instituciones no públicas pueden mediante convenio incorporarse, pero se deduce que con el pago de cuotas respectivas.

Adicionalmente se publicó el 16 de diciembre de 2015 en el Diario Oficial de la Federación el acuerdo del consejo técnico del IMSS CCHCT.281015/246.P.DIR en el cual se establecen las reglas a que se sujetan tanto las Instituciones Públicas de nivel medio superior y Superior, como los estudiantes, para la incorporación de estos al régimen obligatorio.

En este documento se establece que las instituciones educativas del estado deberán registrarse ante el instituto y obtener un número de registro patronal o NRP, registrar a los estudiantes, así como comunicar altas o bajas y llevar un registro de sus estudiantes inscritos donde identifiquen al menos los siguientes datos: Nombre, Número de Seguridad y CURP.

III. ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL

Los estudiantes no se consideran sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio al no ser considerados trabajadores, sin embargo, a través del decreto presidencial publicado el 14 de septiembre de 1998 se incorporan al régimen obligatorio del seguro social por lo que corresponde a las prestaciones en especie del

seguro de enfermedades y maternidad a las personas que cursen estudios de tipo medio superior y superior en instituciones educativas del estado.

Algunas situaciones no previstas en el decreto se precisan en un documento llamado guía para estudiantes elaborado por el gobierno de la república en coordinación con el IMSS y se mencionan a continuación:

- a) La duración del seguro es durante el tiempo que la persona permanezca como estudiante sin límite de edad.
- b) Al egresar solo se conserva el Numero de Seguridad Social y vuelve a tener derecho a las prestaciones cuando ingrese a un empleo formal.
- c) Si una mujer estudiante se encuentra embarazada, la rama de maternidad le otorga las prestaciones hasta que nace le bebe, pero la atención al menor ya no está cubierta, para ello puede contratar el seguro de salud para la familia.



Cabe aclarar que los estudiantes pueden acceder a la seguridad social y por lo tanto a las prestaciones en la rama de enfermedad, como beneficiarios de sus padres, cuando estos son sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio de IMSS o de ISSSTE con el límite de edad de 25 años.

Sin embargo, en el caso del IMSS este servicio no incluye las prestaciones en la rama de maternidad y en el caso de ISSSTE este servicio aplica a hijas solteras menores de 18 años únicamente de conformidad con lo dispuesto en las leyes respectivas.

En este sentido es más amplia la cobertura del seguro de salud para estudiantes, que no tiene límite de edad, además de que cubre la rama tanto de enfermedad general como de maternidad.

EL SERVICIO SOCIAL PRESTADO EN LAS EMPRESAS

Como se mencionó anteriormente, los estudiantes cuentan con el seguro de salud por decreto mientras permanezcan como tales y durante este proceso de formación deben dar cumplimiento legal al servicio social, el cual se debe llevar a cabo fuera de la institución educativa, generalmente en una empresa, dicho servicio social tiene carácter temporal y obligatorio, como requisito previo para obtener el título o grado académico que corresponda y la prestación de este servicio por ser de naturaleza social no podrá emplearse para cubrir necesidades de tipo laboral o institucional, ni otorgará categoría de trabajador al prestador del servicio.

Con base en lo anterior, los estudiantes prestadores del servicio no se consideran trabajadores, sin embargo, es importante que se integre el soporte documental para asegurar tanto la protección de estudiante respecto a lo que pueda sucederle en la prestación del servicio social, como garantía para la empresa y que pueda demostrar que no está obligada a ingresar al estudiante al régimen obligatorio de Seguridad Social.



Dentro del expediente que deben integrar las instituciones educativas y las empresas se encuentra la siguiente documentación:

1. Cartas de presentación donde se identifique plenamente al estudiante que realizará el servicio social, y de aceptación del representante legal de la entidad en donde se desarrollará dicho servicio.
2. El documento que demuestre la afiliación al IMSS de seguro de salud del estudiante o la póliza de seguro privado de accidentes personales en instituciones privadas, ya que esta es su protección de seguridad social para el caso de que lo requiera.
3. La carta de conclusión satisfactoria del servicio social dirigida a la institución educativa, por parte de la empresa que recibió el servicio. Este documento es importante porque ahí concluye la obligación del estudiante de prestar el servicio y de la empresa de realizar pago por los conceptos ya mencionados.
4. Comprobante fiscal del pago de la BECA o ayuda otorgada
5. Convenio para el desarrollo del servicio social celebrado entre los representantes del centro educativo y de la empresa.

De lo anterior se desprende que en caso de ocurrirle algo al estudiante durante la prestación de su servicio social, el seguro de salud como estudiante le otorgará las prestaciones necesarias y para la empresa no se genera obligación alguna, siempre y cuando cuente con los documentos ya mencionados.

EL SERVICIO SOCIAL PRESTADO EN LAS EMPRESAS

PRÁCTICAS PROFESIONALES

Por lo que respecta a las prácticas profesionales, en caso al ser obligatorias para obtener el título, les aplican las mismas reglas para acceder a la seguridad social que en el caso del Servicio Social obligatorio.

Cuando las prácticas profesionales no son obligatorias, y se prestan como resultado de un acuerdo de voluntades entre el estudiante y la empresa que lo recibe, donde no interviene la institución educativa, aquí si puede existir una relación laboral entre la empresa y el estudiante, con todas las obligaciones laborales, de seguridad social y fiscales que ello implica.

Lo anterior dependiendo de las condiciones bajo las cuáles se lleven a cabo, puesto que ya no existe la obligación legal del estudiante ni media convenio con la institución educativa.



PAGO DE AYUDA ECONÓMICA, EFECTO FISCAL

Por último, en caso de que la empresa otorgue una ayuda económica al estudiante a manera de beca, esta cantidad no puede ser considerada como un pago de salario ya que este por definición, el salario es la cantidad que paga un patrón al trabajador por su trabajo.

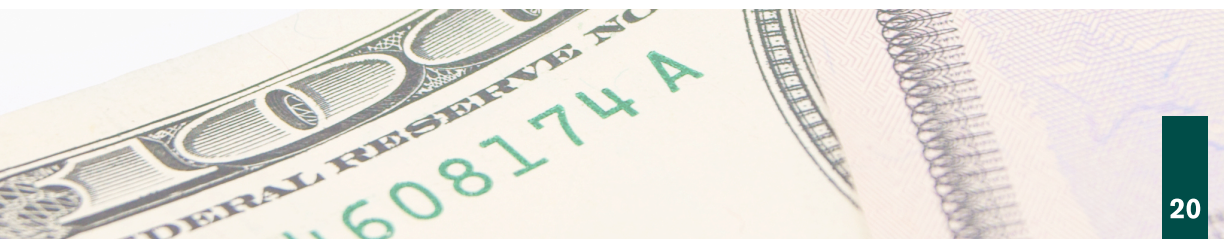
Sin embargo, dentro del artículo 94 de la Ley de ISR se establecen además de los ingresos por salario, la figura de ingresos asimilados a salarios y en las fracciones IV y V se establecen los pagos por honorarios preponderantes o los que opten por pagar el impuesto bajo este esquema. Adicionalmente el artículo 166 del Reglamento de la Ley de ISR señala que:

“Para efectos del artículo 94 de la Ley, se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, el importe de las becas otorgadas a personas que hubieren asumido la obligación de prestar servicios a quien otorga la beca, así como la ayuda o compensación para renta de casa, transporte o cualquier otro concepto que se entregue en dinero o en bienes, sin importar el nombre con el cual se les designe.”

En conclusión, si no puede ser considerado el importe que paguen las empresas por concepto de las becas, ayuda para renta o transporte a las personas que prestan el servicio social obligatorio como un salario por disposición del reglamento ya mencionado, entonces se considera un ingreso asimilado a salario y debe calcularse el ISR correspondiente sobre dichos pagos de manera mensual, aplicando lo dispuesto en los artículos 94 de la Ley de ISR y 166 de su reglamento. Adicionalmente se debe emitir el comprobante fiscal por internet o CFDI del pago correspondiente.

Aunque en la práctica se observan que algunas empresas realizan un contrato de prestación de servicios asimilados a salarios, es importante aclarar que, con quien deben realizar convenio las empresas es con la institución educativa y no con el estudiante, ya que no presta servicios independientes ni tampoco por salarios, sino un servicio social obligatorio y solo se asimila a salarios para efectos fiscales.

Por último, es importante retomar los aspectos importantes a considerar en el acceso a la seguridad social de los estudiantes.



CONCLUSIONES

El acceso a la seguridad Social de los estudiantes es un tema de importancia que deben conocer los involucrados: La institución educativa, el estudiante asegurado y sobre todo la empresa que recibe la prestación de este servicio. Se presentan las principales conclusiones a continuación:

1. Los estudiantes no son sujetos del régimen obligatorio al IMSS, pero se incorporan a este por decreto.
2. Durante la prestación del servicio social obligatorio, el estudiante tiene acceso a la seguridad social mediante el decreto, que le da acceso a las prestaciones en especie en la rama de enfermedad y maternidad.
3. En el caso de las prácticas profesionales curriculares u obligatorias, estas se regulan bajo las mismas reglas que el Servicio Social obligatorio.
4. En las prácticas profesionales no curriculares o voluntarias ya no existe la intervención de la institución educativa ni la obligatoriedad y por tanto puede configurarse una relación laboral.
5. Es importante contar con la evidencia física y documental que soporte la prestación de este tipo de servicios en las empresas que reciben el servicio, primero para adecuado cumplimiento de las obligaciones, pero, sobre todo, para resguardar la seguridad social del estudiante.



LA CONSTANCIA QUE TODOS RECIBEN... Y EL ENGRANAJE INSTITUCIONAL QUE CASI NADIE VE



Dra.

**FELICITAS ALEJANDRA
VALLADARES ANGUIANO**

Vicepresidenta del Colegio de
Contadores Públicos de Colima

Cada año, en diversos Colegios de Contadores Públicos federados al Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP), se celebran ceremonias de entrega de constancias de cumplimiento de la Norma de Desarrollo Profesional Continuo (NDPC).

Para muchos asociados, ese documento representa simplemente la evidencia de que han mantenido vigente su actualización profesional; sin embargo, detrás de esa constancia existe un proceso técnico, administrativo y de control que involucra a múltiples actores dentro de los colegios federados.

La NDPC constituye uno de los pilares fundamentales de la profesión contable organizada en México. Su propósito es asegurar que los contadores públicos mantengan actualizados sus conocimientos, competencias y habilidades mediante actividades de capacitación, docencia, investigación, producción técnica y participación institucional.

En términos normativos, se trata de una obligación para los asociados activos del IMCP —sin importar si son de reciente ingreso o cuentan con una trayectoria extensa dentro de la organización—, quienes deben acreditar anualmente un número mínimo de puntos de actualización, dependiendo del sector profesional en el que se desempeñen.

Para los contadores públicos no certificados, la norma establece que quienes ejercen en el sector independiente deben cumplir con al menos 55 puntos de desarrollo profesional al año, mientras que quienes laboran en los sectores académico, empresarial o gubernamental deben acreditar 40 puntos, incluyendo en ambos casos capacitación en materia de ética y responsabilidades profesionales.

Cuando se trata de contadores públicos certificados, el estándar se eleva, pues el cumplimiento de la NDPC forma parte del proceso de refrendo de la certificación profesional, con requisitos específicos de capacitación en su área de especialidad y en ética profesional.

La jurisprudencia IX-J-SS-159 del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, emitida por el Pleno de la Sala Superior y publicada en la revista No. 48 de Enero-Febrero 2026, relativa al alcance del dictamen de estados financieros, sostiene que dicho dictamen constituye una opinión técnica que no sustituye ni vincula a la autoridad fiscal, al tratarse de un estudio elaborado por un auxiliar de la administración que carece de función pública.

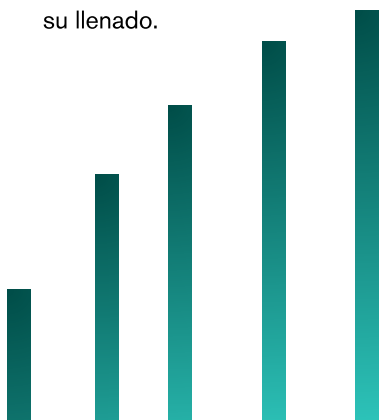
Si bien el criterio delimita correctamente la esfera de actuación de la autoridad revisora, su formulación tiende a simplificar en exceso la naturaleza técnica del dictamen del contador público. Reducirlo a una “opinión” descontextualizada ignora que esa opinión se sustenta en un sistema institucional de normas profesionales, certificación, control de calidad y actualización permanente, entre las cuales ocupa un lugar central la Norma de Desarrollo Profesional Continuo.

El cumplimiento anual de esta norma —junto con otros requisitos técnicos y regulatorios— demuestra que el dictamen profesional descansa en un andamiaje normativo y ético estructurado, diseñado precisamente para garantizar la confiabilidad de la información financiera examinada.

Sin embargo, el cumplimiento de la norma no se limita a acumular puntos de capacitación. Para efectos institucionales, el proceso implica una manifestación formal del cumplimiento, que los asociados deben presentar ante su colegio federado, para su revisión por la Comisión de Desarrollo Profesional Continuo correspondiente.

ANTES DE INICIAR EL PROCESO: LA EMISIÓN DE LOS FORMATOS OFICIALES

Un aspecto poco visible del sistema de cumplimiento es que el proceso inicia incluso antes de que los asociados presenten su información. Cada año, el IMCP pone a disposición de las federadas los formatos oficiales mediante los cuales los asociados deben manifestar el cumplimiento de la norma, junto con los instructivos correspondientes para su llenado.



EL PRIMER PASO: LA MANIFESTACIÓN ANUAL DE CUMPLIMIENTO

Una vez publicados los formatos correspondientes, el proceso inicia formalmente cuando cada asociado prepara su manifestación anual de cumplimiento de la NDPC, reportando las actividades de desarrollo profesional realizadas durante el año inmediato anterior.

La manifestación debe presentarse durante el mes de enero del año siguiente al periodo que se reporta, entregándose al colegio federado correspondiente, para su revisión por parte de la **Comisión de Desarrollo Profesional Continuo**.

En esta manifestación el contador público reporta, entre otras actividades:

- Cursos y seminarios de capacitación recibidos o impartidos
- Participación en comisiones técnicas
- Actividades académicas o de investigación
- Publicaciones o producción técnica
- Participación en organismos profesionales

Cuando las actividades reportadas se realizaron fuera de la federada, el asociado debe adjuntar las constancias que acrediten el puntaje correspondiente, de conformidad con la tabla de puntuación aprobada por el Instituto.

A partir de este momento comienza el trabajo técnico de las Comisiones de Desarrollo Profesional Continuo de cada colegio federado.

EL TRABAJO DE LAS COMISIONES DE DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO

En cada colegio federado existe una Comisión de Desarrollo Profesional Continuo, responsable de coordinar la revisión técnica del cumplimiento de la norma por parte de los asociados.

En la mayoría de los casos, estas comisiones están integradas por un número reducido de miembros, quienes asumen la responsabilidad de revisar la información presentada por toda la membresía del colegio.

Esto implica que, en la práctica, un pequeño grupo de colegas debe revisar decenas —y en algunos colegios, incluso cientos— de manifestaciones de cumplimiento cada año, lo que exige un trabajo minucioso y altamente organizado.

El trabajo de estas comisiones implica varias etapas:

1. Recepción y clasificación de las manifestaciones.

La comisión recibe las manifestaciones de cumplimiento y verifica que los formatos estén completos, que correspondan al sector profesional correcto y que la información básica sea consistente.

2. Revisión técnica de la puntuación.

Posteriormente se analiza si las actividades reportadas cumplen con los requisitos establecidos en la tabla de puntuación de la NDPC. Esto implica validar, por ejemplo:

- Que los eventos de capacitación hayan sido impartidos por capacitadoras reconocidas.
- Que las horas reportadas correspondan a la evidencia documental presentada.
- Que los puntos asignados se encuentren dentro de los límites permitidos por cada categoría.

3. Validación documental.

En muchos casos se revisan constancias de cursos, programas académicos, evidencias de docencia o documentos que respalden la actividad reportada por el asociado.

4. Integración de la base de datos de cumplimiento.

Una vez concluida la revisión, la comisión integra la base de datos final con los asociados que cumplieron con la norma.

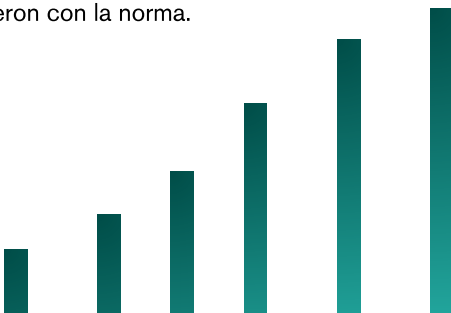
Una vez concluida la revisión de las manifestaciones individuales, la federada debe integrar un informe consolidado del cumplimiento de la norma, utilizando el formato denominado DPC-6, el cual concentra la información de todos los asociados que acreditaron los requisitos.

Este informe debe enviarse al IMCP en formato digital e incluye información relevante como:

- Nombre completo del asociado
- Registro Federal de Contribuyentes
- Sector profesional
- Registros profesionales ante autoridades
- Estatus de cumplimiento de la norma

Asimismo, el procedimiento contempla que el informe electrónico de cumplimiento (**DPC-6**) **sea remitido al IMCP a más tardar el 31 de marzo**, fecha considerada como límite para la entrega formal de la información consolidada por parte de las federadas.

Los colegios deberán realizar la publicación de la lista de asociados que cumplieron la norma, en orden alfabético y a través de medios institucionales o locales, como parte del principio de transparencia del sistema.



LA REVISIÓN INDEPENDIENTE: EL PAPEL DE LOS AUDITORES DE GESTIÓN

Una vez que la federada integra su informe de cumplimiento, entra en escena una figura clave del sistema: el Auditor de Gestión o Auditor Propietario.

Estos auditores tienen la responsabilidad de realizar una revisión independiente del proceso llevado a cabo por el colegio federado. Su trabajo consiste en evaluar si:

- La federada aplicó correctamente los procedimientos de revisión.
- Los controles internos del sistema de DPC son adecuados.
- La información reportada al IMCP es confiable.

Para ello, el auditor revisa muestras de expedientes, analiza los procedimientos aplicados por la comisión de DPC y emite un informe de evaluación, siguiendo los modelos establecidos por el propio Instituto.

Este mecanismo fortalece la credibilidad del sistema de desarrollo profesional continuo, ya que garantiza que el cumplimiento no dependa únicamente de la autoevaluación de cada colegio, sino de un proceso adicional de supervisión técnica.

UN SISTEMA QUE FORTALECE LA CONFIANZA EN LA PROFESIÓN

El proceso completo —desde la manifestación individual de los asociados hasta la revisión por auditores de gestión— refleja el compromiso de la profesión contable organizada con la calidad y la actualización permanente.

La Norma de Desarrollo Profesional Continuo no es únicamente un requisito administrativo. Es el mecanismo mediante el cual el IMCP asegura que los contadores públicos mantengan vigentes sus competencias profesionales y puedan responder a los desafíos de un entorno cada vez más complejo.

Por ello, cuando un asociado recibe su constancia de cumplimiento de la Norma de Desarrollo Profesional Continuo, ese documento representa mucho más que un reconocimiento individual: es el resultado de un sistema institucional de control, revisión y verificación que involucra a las comisiones normativas y técnicas de los colegios, a los auditores de gestión y al propio Instituto Mexicano de Contadores Públicos.

En suma, detrás de cada constancia existe un trabajo silencioso pero fundamental, que contribuye a sostener la confianza de la sociedad en la profesión contable organizada.

TRATAMIENTO FISCAL INTERNACIONAL DE UNA PERSONA FÍSICA ARTISTA O DEPORTISTA



C.P.C. Y M.F.

**MA. DE JESÚS
ESTRADA NAVARRO**

Expresidenta de la Comisión Fiscal Internacional del Colegio de Contadores Públicos de León, A.C.
Integrante de la Comisión Fiscal Internacional Regional Centro Occidente del IMCP.

INTRODUCCIÓN

Las giras internacionales de artistas de todo tipo (cantantes, bailarinas) y deportistas (beisbolistas, futbolistas, pilotos etc.).

Cada vez más estas actividades producen una globalización generalizada ya que parte de sus actividades y procesos como artistas y deportistas, la realizan fuera del territorio del país en el que tienen su Residencia y de ahí surge la problemática de tributación en territorio ajeno a la residencia del artista o deportista.

Para efectos de este artículo, nos enfocaremos a las rentas obtenidas por artistas o deportistas fuera de su estado de Residencia (México) cuyas rentas fueron obtenidas en Estados Unidos, bajo el Convenio OCDE artículo 17 y art. 18 MCEUA.



DESARROLLO

DEFINICIÓN DE ARTISTA O DEPORTISTA

Para que a un rendimiento le resulte de aplicación la norma prevista en el artículo 17 han de cumplirse los siguientes requisitos:

- Ha de existir una actuación de un artista o deportista.
- La actuación en el Estado de la fuente ha de realizarse en su condición de artista o deportista.
- Ha de existir una conexión estrecha entre la renta y la actuación del artista o deportista.



Ello implica que, de un lado, ha de haber una persona calificada como artista o deportista y, de otro lado una actuación del mismo en un Estado distinto al de su residencia en su calidad de artista o deportista.

PROFESIONALIDAD DE LOS ARTISTAS O DEPORTISTAS

El concepto de artista y deportista no se circunscribe a quienes ejercen la actividad de forma profesional, sino que alcanza a los amateurs que practican un deporte como afición, ocio o por cualquier otro motivo.

Ello incluye el supuesto de alguien que obtiene un único premio deportivo sin dedicarse profesionalmente al deporte.

A este respecto cabe plantearse un supuesto: el caso de que con ocasión de la celebración de un evento deportivo (por ejemplo, un partido internacional de baloncesto) en el descanso se selecciona a un espectador que se ha desplazado para ver el partido, participa en un concurso y gana un premio por encestar el balón desde determinada distancia.

En este caso, este supuesto no debería estar incluido porque no estamos ante un jugador de baloncesto aficionado sino un aficionado al baloncesto que percibe un premio y su actuación carece del requisito de que haya percibido la retribución como consecuencia de una actuación artística o deportiva.

DEPORTISTAS RETIRADOS

En ocasiones los deportistas retirados que ya no ejercen su actividad de forma profesional pueden intervenir en partidos o competiciones de forma esporádica o en otras actuaciones que no sean deportivas.

En este supuesto, la regulación no plantea dudas en cuanto los comentarios del artículo 17 no requieren que el deportista sea profesional, por lo que tendría la consideración de deportista a los efectos del artículo 17 cuando participe en partidos o competiciones, aunque sea de forma esporádica.

RENTAS QUE TIENEN UNA CONEXIÓN ESTRECHA CON LA ACTUACIÓN ARTÍSTICA O DEPORTIVA

Para que las cantidades percibidas por artistas o deportistas les resulte de aplicación el artículo 17 MCOCDE y artículo 18 MCEUA, no basta con que las perciba un artista o deportista, sino que además la retribución o premio que se obtenga ha de proceder de su actividad como deportista o artista, es decir, deben tener una conexión estrecha con la actuación deportiva o artística.



Las rentas que se obtengan en el Estado de la fuente por un artista o deportista en torno a una actuación en el Estado de la fuente pueden tener tres situaciones en su relación con la actuación:

- Rentas relacionadas directamente de la actuación.
- Rentas no relacionadas con la actuación.
- Rentas relacionadas indirectamente de la actuación

En el primer y segundo caso se entiende perfectamente la aplicación del artículo 17 del Convenio y no aplicación del mismo.

La problemática radica en el caso de rentas derivadas indirectamente de la actuación artística o deportiva pues hay que determinar cuándo existe un vínculo suficiente que permita entender que derivan de su actuación y pueden ser gravadas en el Estado de la fuente.

Teniendo un ejemplo de un jugador de golf profesional que percibe un pago por dar una entrevista y del segundo el caso de un jugador de tenis que percibe una retribución por la utilización de su imagen en los carteles que anuncia un torneo.

APARICIÓN DE ARTISTAS EN A NUNCIOS DE TV

Así la actuación, debe tener los siguientes elementos característicos:

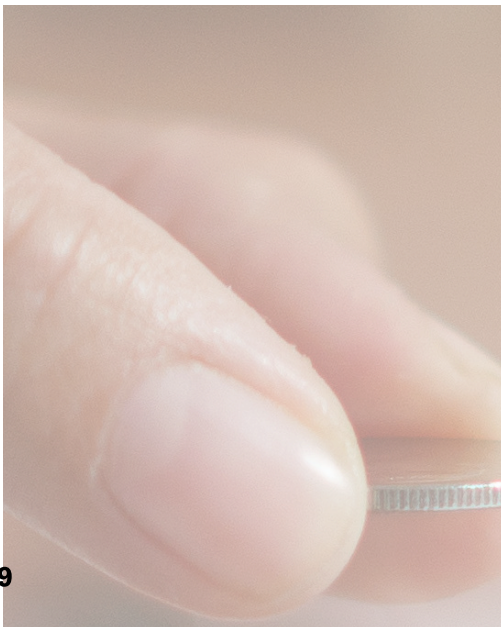
- Desarrollar una actividad artística o deportiva.
- Que se dirija al público
- Que tenga como finalidad entretener o divertir
- Que genere ingresos.

Por lo que será necesario tener cuidado identificar la actuación del artista o deportista ya que será el origen central del rendimiento.

CUANTIFICACIÓN DE LAS RENTAS DERIVADAS DE LA ACTUACIÓN DE UN ARTISTA O DEPORTISTA

Cuando el pago tiene alguna relación con la actuación artística o deportiva aplica el artículo 18 MCEUA.

Cuando la renta percibida sea por la cesión del uso de la misma y la actuación hay una conexión directa está sometida al artículo 18 MCEUA.



Si se paga a un artista por los derechos de grabación y retransmisión en diferido entiende que tendrían la consideración de regalía y sería la aplicación del artículo 12.

TÍTULO V DEL ARTÍCULO 170 LISR

Si viene un residente del extranjero a México artista o deportista estaría regulado en su artículo 170 de la ley de ISR.

El art 170 de la Ley de ISR del Título V, considera que, en el caso de Ingresos que obtengan las personas físicas o morales, en ejercicio de sus actividades artísticas, deportivas o de la realización o presentación de espectáculos Públicos, se considerará que la fuente de riqueza se encuentra en territorio nacional cuando dicha actividad o presentación se lleve a cabo en El País.

OTROS SERVICIOS GRAVADOS:

Se consideran incluidos en los servicios prestados por un residente en el extranjero relacionados con la presentación los espectáculos públicos, aquellos que estén destinados a promocionar dicha presentación, incluyendo las actividades realizadas en territorio nacional como resultado de la reputación que tenga el residente en el extranjero como artista ó deportista.

TASA DE IMPUESTO Y RETENCIÓN:

Así la actuación, debe tener los siguientes elementos característicos:

- Desarrollar una actividad artística o deportiva.
- Que se dirija al público
- Que tenga como finalidad entretener o divertir
- Que genere ingresos.

Por lo que será necesario tener cuidado identificar la actuación del artista o deportista ya que será el origen central del rendimiento.

ARTÍCULO 18 TRATADOS PARA EVITAR DOBLE TRIBUTACIÓN (MÉXICO VS ESTADOS UNIDOS)

Lo dispuesto en el artículo 14 (servicios personales independientes) y 15 (trabajos dependientes), las rentas que un residente de un estado contratante obtenga del ejercicio de su actividad personal en otro estado contratante, en calidad de artista del espectáculo, actor de teatro, con, radio televisión, o músico o como deportista, pueden someterse a imposición de este otro estado, salvo que el importe de la remuneración obtenida por dicho artista o deportista por las mencionadas actividades, incluidos los gastos que les sean reembolsados o sean soportados por cuenta de él no exceda de \$3,000 dólares de los estados unidos o su equivalente en pesos mexicanos en el ejercicio fiscal de que se trate.

El otro estado contratante podrá someter a imposición mediante retención el importe total de las percepciones brutas obtenidas de dicho artista o deportista durante el ejercicio fiscal considerado, siempre que dicho artista o deportista tenga derecho a recibir una devolución de tales impuestos cuando no exista impuesto su cargo en dicho ejercicio fiscal de conformidad con las disposiciones del presente convenio.

No obstante, las disposiciones de los párrafos 1 y 2, las rentas obtenidas por un residente de un estado contratante como artista o deportista estarán exentas del impuesto del otro estado contratante, cuando la visita este otro Estado es financiada sustancialmente con fondos públicos del Estado mencionado en primer lugar o de una de sus subdivisiones políticas o entidades locales.

CONCLUSIONES

Es muy interesante involucrarse en el ámbito internacional, ya que estos profesionales son personalidades que tienen diversas relaciones contractuales, debiendo cuidar que;

El país fuente es quien grava el ingreso.

Identificar correctamente que las rentas tienen una conexión estrecha con la actuación del artista y deportista.

Retención sobre la percepción bruta.

El manejo correcto de los Convenios.

No olvidar la aplicación correcta del Acuerdo Multilateral

El artículo 18 del Tratado (México vs Estados Unidos) hay una exención de 3,000.00 dls.

En el Tratado México vs Estados Unidos, no menciona una tasa de retención por lo que hay que remitirse a la ley doméstica. En caso de Estados Unidos la tasa del 30% y México el 25%.

ESTUDIO CONSECUENCIAS LEGALES FALTA DE ISSIF

C.P.C. y L.D.

**OMAR ANTONIO
PÉREZ ENRÍQUEZ**

Director General de Pérez
Olvera Enríquez Asociados,
S.C.

Reciba un cordial saludo y de acuerdo a su solicitud, por este medio nos permitimos someter a su consideración la opinión profesional a su inquietud, relacionada con la obligación tributaria de presentar el Informe sobre la Situación Fiscal (ISSIF), conjuntamente con la declaración anual y sus consecuencias legales, en los siguientes términos:

1. La Obligación Legal y la Naturaleza del ISSIF

El artículo 32-H del Código Fiscal de la Federación (CFF) establece que ciertos contribuyentes están obligados a presentar el ISSIF como parte integrante de su declaración del ejercicio. Entre los sujetos obligados se encuentran las partes relacionadas de los contribuyentes que dictaminan sus estados financieros bajo el supuesto del artículo 32-A, segundo párrafo.

2. Infracciones y Sanciones Económicas Directas

La omisión o presentación incompleta del ISSIF constituye una infracción específica según el artículo 83, fracción XVII del CFF.

- Consecuencia económica: La multa por esta conducta oscila entre \$17,330.00 y \$173,230.00.
- Efecto jurídico de “no presentada”: Debido a que el ISSIF es parte de la declaración anual, su falta de presentación permite a la autoridad considerar que el contribuyente no ha cumplido con la obligación de declarar el ejercicio de forma completa.

Fundamentación: El aplicativo del SAT para la declaración anual está diseñado para que el archivo de la ISSIF (.sb2x) se envíe de manera conjunta; si se tiene la obligación y no se envía, la declaración se considera incompleta y no adecuadamente presentada.

Si se paga a un artista por los derechos de grabación y retransmisión en diferido entiende que tendrían la consideración de regalía y sería la aplicación del artículo 12.

3. RESTRICCIÓN Y CANCELACIÓN DE CERTIFICADOS DE SELLO DIGITAL (CSD)

Al considerarse la declaración anual como “no presentada” por estar incompleta, el contribuyente cae en el supuesto de restricción temporal de sus certificados.

- **Fase de Restricción Temporal (17-H Bis):** El artículo 17-H Bis, fracción I, faculta a la autoridad para restringir el uso del CSD si detecta que el contribuyente omitió la presentación de la declaración anual transcurrido un mes posterior a la fecha límite.
- **Fase de Cancelación Definitiva (17-H):** Si el contribuyente no agota el procedimiento de aclaración previsto en el artículo 17-H Bis o no desvirtúa la omisión, el certificado quedará sin efectos de forma definitiva conforme al artículo 17-H, fracción X.

4. CONSECUENCIAS PARA REPRESENTANTES, SOCIOS Y ACCIONISTAS

La consecuencia más grave se materializa en la inhabilitación operativa de las personas físicas vinculadas a la persona moral infractora, extendiéndose a otras sociedades donde participen.

A. Bloqueo para la Constitución o Inscripción de Nuevas Sociedades

El artículo 27, apartado C, fracción XIV del CFF establece que el SAT negará la inscripción en el RFC de personas morales cuando detecte que su representante legal, algún socio, accionista o integrante de su estructura orgánica se ubique en los supuestos del artículo 17-H (cancelación de sellos) y no haya corregido su situación fiscal.

Alcance: Esta sanción no solo aplica a la empresa que omitió el ISSIF, sino que impide que dichas personas formen parte de otra persona moral que pretenda inscribirse o realizar actividades, mientras no se corrija la irregularidad original.



B. Negativa de Firma Electrónica y Nuevos Certificados

El artículo 17-D, sexto párrafo, refuerza este “bloqueo” al señalar que el SAT negará el otorgamiento de la firma electrónica avanzada (e.firma) y los CSD a una persona moral si detecta que un socio o accionista con control efectivo cuenta con certificados cancelados bajo el artículo 17-H o tiene el control de otra empresa en la misma situación.

El objetivo es evitar que los responsables de omisiones fiscales graves (como no presentar información de situación fiscal que conlleva a la cancelación de sellos) utilicen nuevas figuras jurídicas para evadir sus responsabilidades.

C. Responsabilidad Solidaria

Bajo el artículo 26, fracción X, los socios o accionistas con control efectivo pueden ser responsables solidarios por las contribuciones que la sociedad omitió durante su gestión si la empresa incurre en conductas graves, como no estar localizada o no llevar contabilidad. Aunque la falta de ISSIF es inicialmente una infracción formal, el proceso de cancelación de sellos y la posterior inactividad pueden derivar en que la autoridad busque el cobro de créditos fiscales directamente en el patrimonio de los socios.

RESUMEN DEL ESTUDIO

<i>Etapa</i>	<i>Hecho</i>	<i>Fundamento Legal</i>
<i>Omisión</i>	No presentar ISSIF con la declaración anual.	Art. 32-H y 83 Fracc. XVII
<i>Sanción I</i>	Multa económica (\$17,330 a \$173,230).	Art. 84 Fracc. XV
<i>Sanción II</i>	Suspensión/Cancelación de Sellos Digitales (CSD).	Art. 17-H Bis y 17-H
<i>Efecto Personal</i>	Denegación de RFC y e. Firma para cualquier otra sociedad donde participen socios o representantes.	Art. 27 Apartado C Fracc. XIV y 17-D

CONCLUSIÓN

La omisión del ISSIF no es una falta menor; desencadena un “efecto dominó” que termina por muerte civil fiscal para el socio, accionista o representante, impidiéndole legalmente realizar actividades económicas a través de cualquier otra persona moral hasta que se corrija la situación de la entidad omisa.




Jóvenes
IMCP

LA DILIGENCIA Y COMPETENCIA PROFESIONAL COMO PRINCIPIO ÉTICO GENERACIONAL



LC

IZZY ARIADNA
OJEDA SÁNCHEZ

Presidenta jóvenes
IMCP Nayarit

I. EL UMBRAL DE LA EVOLUCIÓN

En las instituciones, como en la vida misma, existe una cadena ininterrumpida de renovación donde cada generación recibe la responsabilidad de preservar y fortalecer los principios que sostienen la práctica profesional, entre ellos, la diligencia y la competencia profesional, este principio no solo constituye cualidades técnicas, sino también compromisos éticos que deben transmitirse de un liderazgo a otro. Bajo esta premisa, pocas experiencias resultan tan reveladoras y a la vez tan cargadas de una extraña belleza como el instante en que el futuro llama a la puerta, buscando abrirse paso en un liderazgo que, hasta ese momento, ha sostenido la manija con firmeza.

Aunque a menudo observamos esta transición con cierto recelo, interpretando la resistencia al cambio como un pulso de egos o una lucha descarnada por el poder, en realidad nace de un lugar mucho más noble: el cuidado y el amor por lo construido. Se trata, en esencia, de la necesidad intrínseca de proteger lo edificado y de la urgencia por custodiar la memoria de aquello que se ha sembrado con años de rigor, esfuerzo y, sobre todo, una delicadeza inquebrantable, pues para quien ha liderado, cada proyecto, cada decisión estratégica y cada relación cultivada dejan de ser simples hitos en un currículum para transformarse en tesoros inseparables de nuestra propia identidad. A este sedimento del alma, forjado con el tiempo y la disciplina de toda una vida, lo nombramos, con el debido respeto: experiencia.

II. EL VÉRTIGO DEL CAMBIO

No obstante, el tiempo se desliza con una rapidez increíble, recordándonos que quien hoy custodia la puerta fue también aquel joven que aún evoca con nitidez la energía vibrante de sus primeras ideas, la audacia con la que desafiaba lo establecido y esa sensación embriagadora de infinito que acompañaba cada meta; hoy, ese mismo horizonte nos ofrece una enseñanza fundamental: la continuidad de una obra no se asegura con la fuerza del brazo, sino con la apertura del espíritu.

Es aquí donde la capacidad estratégica del líder moderno se manifiesta con mayor claridad, al comprender que permitir que otros tomen la posta constituye la culminación de un trabajo bien hecho: la prueba irrefutable de que lo construido posee la robustez necesaria para seguir creciendo bajo otros soles.

El temor a soltar es profundamente humano, confiar a otros aquello que hemos moldeado es un salto de vértigo y de fe, un acto sagrado que combina el respeto riguroso por el pasado con una curiosidad valiente hacia lo desconocido; puesto que cada gesto, cada enseñanza, cada estructura que entregamos contiene una historia y un propósito, y resulta natural sentir que se está cediendo algo más que una posición: es parte de una historia, parte de identidad institucional que se ha construido con un profundo amor y cuidado durante toda una vida. Humanizar este miedo ilumina la complejidad emocional que acompaña la transición y prepara el terreno para un nuevo espacio, uno donde la sabiduría de la experiencia se combina finalmente con la frescura de la innovación disruptiva que caracteriza a los nuevos talentos.

Esta integración ocurre por el reconocimiento de que la excelencia es un camino dinámico: si los líderes consolidados se cierran, la institución se cristaliza, y si los nuevos talentos ignoran el pasado, la organización pierde su cimiento. La transición, cuando se gestiona con esta apertura se transforma en una evolución necesaria que permita que la entidad se revitalice a través de sus líderes, aceptando finalmente que la continuidad es el activo más valioso de cualquier institución y que, para conservarlo, debemos estar dispuestos a que otros, con nuevas miradas, aseguren su vigencia en un entorno que, por naturaleza, nunca se detiene.



III. EL COLLAGE DE NUESTRA IDENTIDAD

Ninguna generación emerge del vacío, ni existe liderazgo alguno que nazca de una combustión espontánea de talento; por el contrario, la esencia de quienes ejercen la gestión institucional radica en reconocer que somos, en esencia, un collage viviente de todas aquellas personas que han impactado nuestra trayectoria profesional, pues somos el resultado directo de mentores que, con paciencia, guiaron nuestros primeros pasos técnicos y éticos, de colegas que, en el fragor de la duda, cuestionaron nuestras certezas más rígidas obligándonos a pensar con mayor amplitud, y de amigos que nos retaron a mirar mucho más allá de nuestros propios límites, logrando que cada encuentro fortuito, cada aprendizaje estructurado y hasta cada crítica punzante dejara una impronta indeleble en nuestro criterio, configurando no solo la identidad de quienes somos hoy, sino la forma exacta en la que nos proyectamos hacia el futuro.

Esta arquitectura de influencias resume la humildad con la que debemos reconocer nuestro origen y la gratitud que estamos obligados a cultivar, pues liderar es un ejercicio continuo de curaduría vital donde tomamos lo valioso del pasado, descartamos con discernimiento aquello que no repetiríamos y aprendemos a integrar, sin la ceguera de la arrogancia, la herencia intelectual y emocional que nos precede.

Integrar esta herencia requiere una madurez que solo se alcanza cuando comprendemos que nuestra "originalidad" es, en realidad, una síntesis nueva de verdades antiguas; esta conciencia nos permite acercarnos a las nuevas generaciones no desde el pedestal de la infalibilidad, sino desde la plataforma de quien también fue moldeado por otros.

Al presentarnos ante el futuro como seres en constante construcción, como collages dinámicos que no pretenden ser perfectos sino coherentes, generamos un espacio seguro para que quienes vienen detrás también se sientan libres de aprender, errar y aportar con la certeza de que no están solos en su camino.

La equidad en el mando, entonces, nace de la memoria del camino recorrido y de la convicción de que somos parte de una historia que nos trasciende; es precisamente este sentido lo que impulsa nuestras acciones, pues dejar una huella positiva y ser recordado con gratitud por las nuevas generaciones es lo que otorga un propósito real al liderazgo, asegurando que, cuando llegue el momento de abrir la puerta, lo hagamos con la mano extendida en señal de agradecimiento y no con el puño cerrado en señal de posesión, recordando siempre, con la humildad que nos define, que detrás de cada buen profesionalista debe haber, ante todo, una gran persona que entiende que su mayor éxito es haber dejado el terreno un poco más fértil de como lo encontró.

IV. LA INTEGRIDAD COMO PACTO

Pertenecer a una institución es, en su sentido más profundo, aceptar que formamos parte de un destino que nos supera y que nos otorga la responsabilidad de actuar como los arquitectos de su estabilidad y futuro; es en este ejercicio de convivencia y mando, donde surge una convicción que rige la base del liderazgo: si se nos conceden las herramientas, los recursos o la posición para cambiar algo en beneficio del bien común, realizar esa mejora deja de ser una opción que depende de la comodidad personal, para convertirse, sencillamente, en un deber ético; debido a que cuando el camino a la excelencia se encuentra al frente y se poseen las herramientas necesarias para recorrerlo, la inacción se convierte en una renuncia a la propia integridad profesional. El liderazgo debería de ser tratado como una oportunidad para servir.

A menudo, el miedo a mover lo que parece funcionar nos empuja a la inercia de la conservación, pues es común que no nos cuestionemos si las estructuras actuales funcionan por su propia validez o sobreviven porque se han vuelto una costumbre cómoda, sin embargo, se puede tomar la lealtad a una organización asegurando que los procesos sigan siendo útiles y fuertes ante los retos del presente.

Es imposible recorrer un lugar sin dejar una huella, ya que nuestras acciones impactan el presente, pero nuestras omisiones resuenan con la misma fuerza en el futuro, generando así, una onda expansiva que moldea la cultura de todo el entorno por lo que se decide hacer y no hacer; generando la premisa fundamental de que somos agentes de influencia en la vida de los demás, y esa inevitabilidad nos obliga a mirar de frente el tipo de rastro que estamos construyendo.

Si el cambio es la única constante que garantiza que los valores originales sobrevivan en un mundo que no se detiene, entonces resistirse a la evolución por costumbre es una falta ética que no podemos permitirnos, especialmente cuando el espíritu de nuestra afiliación profesional es la actualización constante. Este mismo principio debe aplicarse a la vida institucional, combinando la visión de quienes la integramos hoy con una gratitud y un respeto profundo hacia quienes heredarán nuestro trabajo, donde se mantiene como brújula una pregunta que debe guiar cada una de nuestras acciones: ¿qué clase de marca quiero dejar? Esta interrogante nos recuerda que una huella puede ser profunda, pero estar vacía de propósito, o puede ser discreta, pero tener la fuerza suficiente para hacer germinar nuevas ideas en los demás.



Dejar un legado que valga la pena no consiste solamente en grabar nuestro nombre en los muros de la oficina, sino en fortalecer los cimientos para que otros tengan la oportunidad de construir todavía más alto que nosotros, puesto que nuestra identidad profesional se medirá por cuántas puertas pudimos abrir y no por cuánto tiempo tuvimos las llaves.

Somos custodios temporales de un propósito mayor y, por eso, la mejora continua no es solo una meta de eficiencia técnica, sino una declaración de principios y un acto de amor hacia la institución.

V. LA CONVERGENCIA DE LOS TIEMPOS

El miedo de quien entrega lo que ha construido es una forma de cuidar algo que le importa profundamente, siendo el temor natural a que el propósito original se pierda, a que la filosofía que dio vida a la institución se ahogue en la prisa por hacer cosas nuevas, o a que todo el esfuerzo de años sea ignorado por quienes llegan, por lo que este sentimiento no debe ser juzgado, sino respetado, pues reconocer que este miedo existe es, precisamente, lo que permite quitarse el peso de encima y empezar a tratar a los demás con empatía en lugar de con recelo, porque cuando un líder teme que lo que ha edificado se desmorone, no está defendiendo su puesto o su ego, sino que está defendiendo el alma misma de su trabajo.

Quienes pertenecemos a esta generación joven que busca participar activamente comprendemos que existen aspectos que no vienen escritos en los contratos, en los convenios ni en los manuales de procedimientos, existe un conocimiento tácito que solo la experiencia, el paso del tiempo y las crisis superadas logran forjar; y al no haber atravesado aún esos mismos procesos, es natural reconocer que todavía queda mucho por aprender.

Por ello, la relación entre experiencia y renovación permite que las instituciones construyan puentes entre generaciones, donde el conocimiento acumulado se transforma en una guía para la acción colectiva.

Ante esta realidad, quien llega a asumir una nueva responsabilidad no puede hacerlo con la arrogancia de creer que la historia empieza el día de su llegada, pues tenemos la obligación ética de mostrar respeto, y un cuidado casi sagrado por lo que heredamos, la juventud y las ganas de transformar solo encuentran su camino cuando comprenden el peso de los cimientos sobre los que ahora están parados, mirando los logros de quienes nos precedieron como las raíces que nos permiten crecer hoy, demostrando con hechos que la integridad jurada es real y que se construye desde la humildad de la petición, como una consulta sincera al que conoce el terreno.



Nuestro papel actual radica en transformar nuestra propia estructura de pensamiento para lograr conectar ambos mundos, porque cuando nos encontramos frente a situaciones desconocidas o nos sentimos en blanco, nuestra capacidad no debe ser puesta en duda, sino dirigida hacia el aprendizaje, pues ser joven no significa ser incapaz, sino tener una perspectiva distinta que requiere del filtro de la experiencia para ser verdaderamente útil, logrando así una institución más fuerte, capaz de renovarse sin perder su esencia.

Sin embargo, existen diferentes desafíos de nuestra realidad institucional que residen en la capacidad de trascender las visiones aisladas, pues si lográramos comprender a fondo que nuestra labor no constituye una competencia de capacidades, sino una orquestación de talentos donde cada rol, situación y reto exige una respuesta particular, descubriríamos la verdadera nobleza de la ética y la eficacia del trabajo en equipo, donde la experiencia acumulada durante décadas actúe como el puente natural hacia el dinamismo de las nuevas generaciones en lugar de ser vista como una barrera.

Es precisamente en este punto donde el crecimiento institucional se acelera, pues cuando entendemos que cada uno de nosotros es un complemento necesario para que la labor no se detenga, logramos un equilibrio perfecto entre la cautela del que ha forjado el camino y la prudencia del que comienza a recorrerlo, borrando cualquier sensación de conflicto innecesario y comprendiendo que abrir la puerta no significa arrebatar la manija ni soltarla a la deriva, sino valorar cada fragmento de sabiduría acumulada, sosteniendo lo esencial con firmeza y permitiendo, al mismo tiempo, que las ideas renovadoras florezcan con la libertad de quien sabe que cuenta con un respaldo sólido, en un acto de fe compartido donde el que entrega confía en la capacidad de quien llega y el que llega confía en la generosidad de quien le abre el camino.



VI. LA PUERTA COMPARTIDA

Al llegar a este punto de nuestro recorrido, la metáfora de la puerta, que al inicio se nos presentaba como un espacio de tensión y vértigo, se revela ante nosotros bajo una luz distinta, ya no es el umbral que separa al que debe irse del que debe entrar, sino un territorio de encuentro donde la transición se convierte en un ejercicio de creación conjunta. La experiencia aporta la calma de quien ha navegado tormentas y conoce los arrecifes; la juventud, por su parte, aporta el dinamismo de quien aún cree en lo infinito; ambas fuerzas, lejos de oponerse, se integran en una nueva realidad donde la verdadera solidez de una organización reside en la calidad del diálogo que permite que la llama pase de una mano a otra sin vacilar.

Este gesto representa una forma valiente de vulnerabilidad: la del líder que reconoce que su mayor legado consiste en invitar a otros a participar en la obra que ayudó a construir, y la del sucesor que comprende que su mayor éxito radica en saber caminar sobre los cimientos que otros dejaron preparados. El liderazgo, en este sentido, no es una posición estática sino un movimiento continuo hacia adelante que se construye desde la coincidencia de voluntades que deciden empujar la puerta hacia el futuro.

En este espíritu de colaboración, la visión que guía el trabajo dentro de la Comisión de Jóvenes IMCP busca consolidarse como un punto de encuentro dinámico entre generaciones. Si bien la estructura institucional brinda el rigor, la experiencia y la formalidad que sostienen la práctica profesional, los espacios juveniles aportan un terreno fértil para la exploración, el aprendizaje y el desarrollo de nuevas perspectivas que fortalecen la continuidad de la profesión.

Dentro de este contexto, el liderazgo joven es una extensión natural del camino que otros comenzaron a recorrer mucho antes donde la función principal de quienes hoy participamos en estos espacios consiste en aprender, escuchar y aportar desde una actitud de responsabilidad compartida, reconociendo que cada generación tiene algo indispensable que ofrecer al desarrollo institucional.

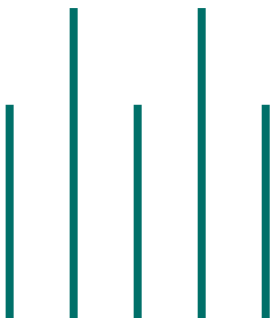
La experiencia acumulada durante décadas se convierte entonces en el punto de apoyo que permite a las nuevas generaciones avanzar con mayor seguridad, mientras que la energía de quienes comienzan su trayectoria aporta nuevas preguntas, inquietudes y formas de imaginar soluciones a los desafíos contemporáneos de la profesión.



Desde esta perspectiva, el verdadero liderazgo consiste menos en concentrar decisiones y más en facilitar que los equipos encuentren su propio camino; escuchar, acompañar y crear espacios de crecimiento colectivo se vuelve una tarea tan importante como cualquier logro individual, pues una institución sólida no se construye únicamente con grandes decisiones, sino con la suma constante de esfuerzos coordinados que comparten una misma dirección ética.

Este recorrido, como todo proceso formativo, no se recorre en solitario, la trayectoria profesional de cualquier persona está inevitablemente marcada por la influencia de mentores, colegas y compañeros de trabajo que, con su experiencia, paciencia y generosidad, contribuyen a moldear nuestra manera de entender la profesión y el servicio institucional.

Reconocer esta red de influencias no es solo un gesto de gratitud, sino también un recordatorio de que el desarrollo profesional es siempre un proyecto colectivo; cada consejo recibido, cada enseñanza compartida y cada oportunidad brindada forman parte de una cadena de aprendizaje que trasciende a las personas individuales y fortalece el tejido institucional que sostiene a la profesión contable.



De esta manera, obtenemos la cúspide del éxito con la capacidad de reconocer que caminamos acompañados, que las instituciones crecen cuando quienes participan en ellas comprenden que su papel consiste en fortalecer los cimientos para que otros puedan continuar la obra y hacer exactamente lo mismo con las nuevas generaciones.

Al final, las palabras pueden abrir el camino, pero son nuestros hechos los que permanecen; porque cuando nuestra historia llegue al umbral, podremos decir con orgullo que no nos relevamos unos a otros, sino que nos fundimos en un mismo propósito, con el mensaje de que el mañana no es una meta por alcanzar en soledad, sino un proyecto compartido donde cada mano, sin importar su edad, fue la pieza necesaria para que la llama nunca se apagara.



MUJER Y CONTADURÍA PÚBLICA: LIDERAZGO, RETOS Y OPORTUNIDADES EN UNA PROFESIÓN EN TRANSFORMACIÓN



LC

**CIELO HERNÁNDEZ
VERDÍN**

Expresidenta de Jóvenes IMCP
Nayarit

"EL FUTURO PERTENECE A QUIENES CREEN EN LA BELLEZA DE SUS SUEÑOS.

-ELEANOR ROOSEVELT

INTRODUCCIÓN

La contaduría pública ha sido, históricamente, una de las profesiones más relevantes para el desarrollo económico y la estabilidad de las organizaciones. A través de la información financiera confiable, el cumplimiento fiscal y la asesoría estratégica, los profesionales de la contaduría contribuyen de manera directa a la transparencia, la toma de decisiones y la generación de valor en los distintos sectores de la economía.

En este contexto, la participación de las mujeres dentro de la profesión contable ha experimentado un crecimiento sostenido durante las últimas décadas. Este avance refleja no solo cambios en el acceso a la educación superior, sino también transformaciones sociales que han permitido que cada vez más mujeres se integren, se desarrollen y destaquen en áreas tradicionalmente asociadas al liderazgo financiero y administrativo.

Actualmente, en México la contaduría pública es una de las profesiones con mayor presencia femenina.

De acuerdo con información de organismos profesionales y datos del mercado laboral, aproximadamente la mitad de los profesionales dedicados a actividades contables y de auditoría son mujeres, lo que demuestra que la disciplina ha evolucionado hacia un entorno más incluyente y diverso.

Sin embargo, aunque la participación femenina ha aumentado significativamente, aún persisten retos importantes relacionados con el acceso a posiciones de liderazgo, la igualdad de oportunidades y la conciliación entre la vida profesional y personal.

Por ello, reflexionar sobre el papel de la mujer en la profesión contable resulta fundamental, especialmente desde la perspectiva de las nuevas generaciones que hoy comienzan a construir su trayectoria profesional dentro de esta disciplina.



EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LA CONTADURÍA

Durante gran parte del siglo XX, la participación de las mujeres en profesiones relacionadas con las finanzas y la administración era limitada. Factores sociales, culturales y educativos restringían su acceso a la educación superior y, en muchos casos, al ejercicio profesional en áreas consideradas estratégicas dentro de las organizaciones.

Con el paso del tiempo, estos paradigmas comenzaron a transformarse. El incremento en la matrícula femenina en universidades y programas de negocios permitió que cada vez más mujeres eligieran carreras relacionadas con la contabilidad, la administración y las finanzas

En México, la tendencia ha sido particularmente notable. De acuerdo con estadísticas laborales recientes, las mujeres representan cerca del 54% de las personas ocupadas en actividades de contabilidad y auditoría, lo cual evidencia que la profesión contable se ha convertido en un espacio donde la participación femenina no solo es significativa, sino fundamental para su desarrollo.

Este crecimiento no se limita únicamente al número de profesionistas. Las mujeres contadoras participan activamente en diversos ámbitos del ejercicio profesional: auditoría externa, consultoría fiscal, contabilidad gubernamental, dirección financiera, docencia, investigación y asesoría empresarial.

Asimismo, cada vez es más frecuente encontrar mujeres liderando equipos de trabajo, dirigiendo despachos contables o participando en organismos profesionales. Este escenario confirma que la contaduría pública ofrece un campo fértil para el desarrollo del talento femenino, basado en la preparación técnica, la ética profesional y el compromiso con la generación de información financiera confiable.

IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO FEMENINO EN LA PROFESIÓN CONTABLE

El liderazgo dentro de la contaduría pública implica mucho más que el dominio técnico de normas contables, fiscales o de auditoría. Implica también la capacidad de interpretar información financiera con visión estratégica, asesorar a las organizaciones en entornos económicos complejos y actuar con integridad en la toma de decisiones.

En este sentido, la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo aporta perspectivas diversas que enriquecen el ejercicio profesional. Diversos estudios sobre gobierno corporativo y desempeño organizacional han señalado que los equipos directivos con mayor diversidad de género suelen presentar mejores resultados en innovación, análisis de riesgos y toma de decisiones.

Dentro de la contaduría, esta diversidad puede traducirse en enfoques más integrales para la solución de problemas financieros, fiscales y administrativos.

La combinación de conocimientos técnicos, habilidades analíticas y capacidades de comunicación fortalece el papel del contador público como asesor estratégico dentro de las organizaciones. Asimismo, el liderazgo femenino contribuye a generar modelos de referencia para las nuevas generaciones. Cuando estudiantes y jóvenes profesionistas observan a mujeres ocupando posiciones relevantes dentro de la profesión, se fortalece la confianza en que el desarrollo profesional es posible con base en el mérito, la preparación y la ética.



RETOS QUE AÚN ENFRENTA LA MUJER EN LA PROFESIÓN CONTABLE

A pesar de los avances alcanzados, aún existen desafíos importantes que deben ser atendidos para consolidar una verdadera igualdad de oportunidades dentro del ámbito profesional. Uno de los retos más relevantes se relaciona con la brecha de representación en puestos de alta dirección.

Aunque las mujeres constituyen una proporción significativa de la fuerza laboral en áreas contables y administrativas, su presencia en niveles directivos o en consejos de administración continúa siendo menor en comparación con la de los hombres.

Diversos estudios del ámbito empresarial en México señalan que menos del 20% de los asientos en consejos de administración están ocupados por mujeres, lo que refleja que aún existen barreras estructurales para el acceso a posiciones estratégicas de toma de decisiones. Otro desafío importante es la brecha salarial, fenómeno que se observa en distintos sectores profesionales.

De acuerdo con estudios del mercado laboral mexicano, en promedio las mujeres perciben aproximadamente entre 14% y 20% menos ingresos que los hombres en puestos comparables, lo cual evidencia la necesidad de continuar promoviendo políticas de equidad laboral.

A estos factores se suman otros retos que afectan de manera particular a muchas profesionistas, entre ellos: La conciliación entre responsabilidades familiares y desarrollo profesional.

El acceso a redes de mentoría y patrocinio profesional. La necesidad constante de demostrar capacidades en entornos tradicionalmente dominados por hombres. La falta de modelos visibles de liderazgo femenino en algunos sectores de la profesión.

Reconocer estos desafíos no implica desconocer los avances logrados, sino más bien identificar áreas de oportunidad que permitan fortalecer la equidad y el desarrollo profesional dentro de la contaduría pública.

EL PAPEL DE LOS ORGANISMOS PROFESIONALES

Los organismos profesionales desempeñan un papel fundamental en la promoción de la igualdad de oportunidades dentro de la contaduría pública. A través de programas de capacitación, espacios de participación y redes de colaboración, estas instituciones contribuyen a fortalecer el desarrollo profesional de sus miembros.



Las comisiones de jóvenes, los programas de liderazgo y las iniciativas de mentoría representan herramientas valiosas para impulsar el crecimiento de las nuevas generaciones de contadores públicos.

En particular, estos espacios permiten que jóvenes profesionistas compartan experiencias, desarrollen habilidades de liderazgo y participen activamente en la evolución de la profesión. Asimismo, la promoción de la educación continua, la certificación profesional y la participación en foros académicos contribuyen a fortalecer la presencia de las mujeres dentro del ámbito contable.

La participación activa en organismos profesionales no solo permite el crecimiento individual, sino que también fortalece la comunidad contable al fomentar valores como la ética, la responsabilidad social y el compromiso con la transparencia. La contaduría en un entorno de transformación

La profesión contable atraviesa actualmente una etapa de profunda transformación. Factores como la digitalización, el análisis de datos, la automatización de procesos y el desarrollo de nuevas tecnologías están modificando la forma en que se genera, analiza y utiliza la información financiera. En este nuevo contexto, el contador público ya no es únicamente un registrador de operaciones, sino un analista estratégico de información, capaz de interpretar datos, identificar riesgos y contribuir a la toma de decisiones en entornos cada vez más dinámicos.

Las mujeres contadoras tienen una oportunidad significativa para participar activamente en esta evolución de la profesión.

Las nuevas competencias profesionales —como el pensamiento crítico, la capacidad analítica, la comunicación efectiva y la adaptación al cambio— son habilidades que pueden potenciar el liderazgo femenino dentro del ámbito contable.

Además, temas emergentes como la sostenibilidad, los criterios ESG (ambientales, sociales y de gobernanza) y la responsabilidad social corporativa están abriendo nuevos espacios donde la contaduría puede aportar valor estratégico.

INSPIRAR A LAS NUEVAS GENERACIONES

Para quienes hoy iniciamos nuestra trayectoria dentro de la profesión contable, resulta fundamental reconocer el camino recorrido por quienes nos precedieron. Cada logro alcanzado por una mujer dentro de la contaduría representa un avance colectivo que abre oportunidades para las generaciones futuras.

Ser parte de esta profesión implica asumir un compromiso con la ética, la transparencia y el desarrollo económico del país. Pero también implica contribuir a la construcción de entornos profesionales más inclusivos, donde el talento y la preparación sean los principales factores de crecimiento.

Las jóvenes contadoras de hoy tienen la oportunidad de convertirse en las líderes, académicas, investigadoras y directivas del mañana. A través de la preparación constante, la participación activa en organismos profesionales y el fortalecimiento de redes de colaboración, es posible construir una trayectoria profesional sólida y con impacto social.

REFLEXIÓN FINAL

La presencia de la mujer en la contaduría pública ya no es una excepción; es una realidad que continúa fortaleciéndose con cada generación de profesionistas. No obstante, el verdadero reto consiste en seguir avanzando hacia una profesión donde la igualdad de oportunidades, el liderazgo y el reconocimiento profesional se basen exclusivamente en el talento, la preparación y la ética.

En un entorno económico cada vez más complejo, la contaduría pública requiere profesionales capaces de aportar visión, responsabilidad y compromiso con la sociedad. Las mujeres contadoras han demostrado que poseen las capacidades necesarias para desempeñar este papel de manera sobresaliente.

El futuro de la profesión contable se construye todos los días en las aulas, en los despachos, en las empresas y en los organismos profesionales. Y en ese futuro, la participación y el liderazgo de las mujeres seguirán siendo una fuerza fundamental para el fortalecimiento de la contaduría pública.

"No hay límite para lo que podemos lograr cuando el talento, la preparación y la determinación se encuentran con la oportunidad."





EVENTOS

RCO

Eventos técnicos y actividades realizadas por las federadas y las comisiones regionales.



TOMA DE PROTESTA COLEGIO DE CONTADORES DE IRAPUATO

El sábado 31 de enero, nuestro presidente regional, el C.P.C. Marcos Octavio Arenas Solano, tomó protesta al nuevo Consejo Directivo del Colegio de Contadores Públicos de Irapuato encabezado por el P.C.F.I. Edgar Luis Segovia Martínez.

TOMA DE PROTESTA COLEGIO DE CONTADORES DE QUERÉTARO

El viernes 6 de febrero se realizó la toma de protesta del nuevo Consejo del Colegio de Contadores Públicos del Querétaro, encabezado por el I C.P.C., P.C.F.I. José Luis Prado Hernández.



SESIÓN DE LA COMISIÓN REGIONAL DE PREVENCIÓN DE LAVADO DE DINERO Y ANTICORRUPCIÓN

Llevada a cabo en el Colegio de Contadores Públicos de Celaya, la Comisión Regional de Prevención de Lavado de Dinero y Anticorrupción presidida por el C.P. y Lic. PCPLDyA Santiago Galván Espinosa, llevó a cabo su tercera sesión ordinaria

ANIVERSARIO 66 AÑOS

COLEGIO DE CONTADORES DE CELAYA

El 11 de febrero el Colegio de Contadores de Celaya cumplió 66 años de aniversario de su fundación.

66

Solidez y profesionalidad
EN CRECIENDO

TOMA DE PROTESTA COLEGIO DE CONTADORES DE COLIMA

El sábado 21 de febrero el Colegio de Contadores Públicos de Salamanca tomó protesta encabezado por su presidenta la C.P.C. y Dra. en C.F. Angélica María Pérez.



MARATÓN REGIONAL DE DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA GUBERNAMENTAL

El 9 de marzo se llevó a cabo el Maratón Regional de Contabilidad y Auditoría Gubernamental, un logro que reflejó el talento y la dedicación de quienes continúan preparándose para fortalecer la transparencia, la rendición de cuentas y el servicio al sector público.

La **Región Centro Occidente** expresa su reconocimiento a los equipos que formaron parte del Maratón Regional de **Contabilidad y Auditoría Gubernamental**

Felicidades a:



Colegio de Contadores Públicos de Celaya

Universidad de Guanajuato campus Celaya



Colegio de Contadores Públicos de Querétaro

Universidad Anáhuac Querétaro



Colegio de Contadores Públicos de Colima

Tecnológico Nacional De México Colima

¡Muchas Felicidades Jóvenes IMCP!

Atentamente

C.P.C. Marcos Octavio Arenas Salano
Presidente de la Región Centro Occidente





TOMA DE PROTESTA COLEGIO DE CONTADORES DE AGUASCALIENTES

Este 6 de marzo el Colegio de Contadores Públicos de Aguascalientes tomó protesta encabezado por su presidente el CPC Francisco Gustavo Luna Meza.

TOMA DE PROTESTA JÓVENES IMCP COLEGIO DE CONTADORES DEL OCCIDENTE DE MICHOACÁN

El 12 de marzo nuestro José Miguel Perales Muñoz, Vicepresidente Regional, llevó a cabo la toma de protesta del grupo de Jóvenes IMCP del Colegio de Contadores Públicos del Occidente de Michoacán.



FORO REGIONAL DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA GUBERNAMENTAL

Este viernes 20 y sábado 21 de marzo se llevó a cabo el Foro Regional de Contabilidad y Auditoría Gubernamental organizado por el Colegio de Contadores de Michoacán.





EVENTOS

Próximamente
capacitaciones,
diplomados y eventos



CONVENCIÓN
REGIONAL
RCO 2026

Jalisco, tierra de visión, integridad y liderazgo
del contador público en la era del conocimiento

Colegio de Contadores Públicos
de Guadalajara Jalisco



IMCP



REGIÓN CENTRO
OCIDENTE
IMCP
La unión nos transforma



IMCP



FORO
FISCAL
RCO



REGIÓN CENTRO
OCCIDENTE

Colegio de Contadores Públicos
Santa Fe de Guanajuato

12 puntos
NDPC FISCAL

12-13 JUNIO 2026
GUANAJUATO

SEDE: UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO | DCEA

TIPO DE ASISTENTES

PÚBLICO EN GENERAL
ASOCIADOS FEDERADAS
JÓVENES IMCP

CUOTA TEMPRANA
PRESENCIAL
HASTA EL 30 DE ABRIL

\$4200
\$3500
\$3000

*PRECIOS
CON IVA
INCLUIDO

SANTANDER

Colegio de Contadores Públicos
Santa Fé de Guanajuato

Cuenta: 65510310049
Clabe: 0142 2565 5103 1004 92

INSCRÍBETE <https://forms.gle/2rC5DgDtGuydTyiH7>

✉ ccpsantafedegto2@yahoo.com.mx ☎ 442 437 3319

¡CONTÁCTANOS!



Seminario de

Actualización Fiscal 2026

Puntos Finos en Creación y Liquidación de Sociedades

Dr José Guadalupe Rivera Corona



Colegio de Contadores Públicos
de San Luis Potosí, A.C.

IMCP



25 de abril 2026

09:00 a 13:00 hrs

✓ DPC 4 Puntos Fiscal

Evento
Presencial y Virtual

Inversión

Módulo 4 horas

Asociado sin adeudo	\$ 1,200.00 + IVA
Empleado de asociado	\$ 1,320.00 + IVA
No asociado	\$ 1,600.00 + IVA
Asociado pasante	\$ 700.00 + IVA
Estudiante de licenciatura	\$ 700.00 + IVA
Jovenes IMCP	\$ 600.00 + IVA

REGÍSTRATE AQUÍ



Formas de pago

COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS
DE SAN LUIS POTOSÍ, A.C.
BANORTE 084102206-8
CLABE 072700008410220687



Whatsapp 4445796420



4448172853 / 4448175272



repcion@ccpslp.org.mx

Con registro ante la SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, como Institución Capacitadora

Colegio de Contadores Públicos
de Guadalajara Jalisco



IMCP



DIPLOMADO FISCAL 2026

Modalidad Híbrida

08 de mayo del 2026

Viernes de 16:00 a 21:00 horas

Sábados de 09:00 a 14:00 horas

CONTPAQi
Software empresarial fácil y completo

Seminario de

Actualización Fiscal 2026

Fiscalización en Materia de Comercio Exterior

Dr. Felipe Moreno Yebra



Colegio de Contadores Públicos
de San Luis Potosí, A.C.

IMCP



10 de abril 2026

16:00 a 20:00 hrs

✓ DPC 4 Puntos Fiscal

Evento

Presencial y Virtual

Inversión

Módulo 4 horas

Asociado sin adeudo	\$ 1,200.00 + IVA
Empleado de asociado	\$ 1,320.00 + IVA
No asociado	\$ 1,600.00 + IVA
Asociado pasante	\$ 700.00 + IVA
Estudiante de licenciatura	\$ 700.00 + IVA
Jovenes IMCP	\$ 600.00 + IVA

REGÍSTRATE AQUÍ



Formas de pago

COLEGIO DE CONTADORES PUBLICOS
DE SAN LUIS POTOSI AC
BANORTE 084102206-8
CLABE 072700008410220687



Whatsapp 4445796420



4448172853 / 4448175272



recepcion@ccpslp.org.mx

Con registro ante la SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, como Institución Capacitadora



Colegio de Contadores Públicos
de Querétaro



IMCP

CCPQ
Trascender con valores



NORMAS DE INFORMACIÓN FINANCIERA 2026. PRINCIPALES CAMBIOS



**CPC Y MAESTRO EN
AUDITORÍA JOSÉ MIGUEL
PERALES MUÑOZ**

Expositor



**15 ABRIL 2026
16:00 A 19:00**



EVENTO VIRTUAL

NDPC: 3 puntos
Disciplina: Contabilidad

INVERSIÓN

ASOCIADOS
\$600+ IVA
EMPLEADO DE ASOCIADO
\$750+ IVA
ESTUDIANTES
\$300 + IVA
PÚBLICO GENERAL
\$900+ IVA

DATOS BANCARIOS

Colegio de Contadores
Públicos de Querétaro
RFC: CCP60008247E5
BANORTE CLABE
072680006573822073
BANORTE CTA.
0657382207



(442) 213-1302 Y 213-1180



(446) 126-5733



Colegcpq@prodigy.net.mx



Av. Luis Vega y Monroy 403, Col
Balaustradas



Presidente:
CPC y PCFI JOSÉ LUIS PRADO HERNÁNDEZ

Comisión de eventos técnicos:
MDF, LD Y CPC CARLOS BAUTISTA SÁNCHEZ





Colegio de Contadores Públicos
de Querétaro



IMCP

CCPQ
Trascender con valores



ACTUALIZACIÓN PLD: EL CONTADOR COMO SUJETO OBLIGADO Y AVISOS 2026



**MTRO. SANTIAGO
GALVÁN**

Expositor



**23 ABRIL 2026
09:00 A 12:00**



**HOLIDAY INN
CENTRO HISTÓRICO**

NDPC: 3 puntos
Disciplina: PLD

INVERSIÓN

ASOCIADOS
\$1000+ IVA
EMPLEADO DE ASOCIADO
\$1150+ IVA
ESTUDIANTES
\$700 + IVA
PÚBLICO GENERAL
\$1300+ IVA

DATOS BANCARIOS

Colegio de Contadores
Públicos de Querétaro
RFC: CCP60008247E5
BANORTE CLABE
072680006573822073
BANORTE CTA.
0657382207



(442) 213-1302 Y 213-1180



(446) 126-5733



Colegcpq@prodigy.net.mx



Av. Luis Vega y Monroy 403, Col
Balaustradas



Presidente:
CPC y PCFI JOSÉ LUIS PRADO HERNÁNDEZ

Comisión de eventos técnicos:
MDF, LD Y CPC CARLOS BAUTISTA SÁNCHEZ





REGIÓN CENTRO
OCCIDENTE

IMCP

La unión nos transforma



REGIÓN CENTRO
OCCIDENTE

IMCP

La unión nos transforma

