

Vigente desde el 16 al 31 de Diciembre del 2022
N° 93

- **-Presupuesto de egresos de la federación 2023**
- **-Consideraciones para 2023 en materia de seguridad social**
- **-Manejo del consejo de administración**
- **-La logística organizacional de la Mipyme**



RECURSOS HUMANOS

Consideraciones para 2023 en materia de seguridad social

Ya casi iniciamos el próximo ejercicio y debemos tener presente que debido a los cambios que se han efectuado en materia laboral se tendrán que realizar las modificaciones correspondientes en de las empresas, cambios que afectaran las contribuciones en materia de seguridad social, que comprende que hará los proveedores de sistemas de cálculo preparen las modificaciones en los sistemas de nómina.

Reforma a la Ley del Seguro Social y a la Ley del SAR

En 2023 entran en vigor los cambios efectuados a las leyes del IMSS y del SAR, incluso los publicados en el DOF el 16 de diciembre de 2020 la modificación de diversos artículos que benefician a los trabajadores y el aumento de la base contributiva patronal durante ocho años, que culminará el aumento en el ejercicio de 2030.

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5607729&fecha=16/12/2020#gsc.tab=0

Al respecto, se modificó lo siguiente:

IMSS.

1. Aumento gradual en la aportación patronal de acuerdo con el salario base de cotización

a) La aportación patronal por el concepto de retiro se mantendrá sin modificaciones: 2% del salario base de

cotización (SBC) (Art. 168, fracción I).

b) La aportación patronal por cesantía y vejez se incrementará de manera gradual y de acuerdo con el SBC de cada trabajador: en 2030 irá de 3.150% hasta alcanzar un tope de 11.875% del SBC (Art. 168, fracción II, inciso a).

Así, quedó de la siguiente manera:

Salario base de cotización del trabajador	Cuota patronal
1.00 SM*	3.150%
1.01 SM a 1.50 UMA**	4.202%
1.51 a 2.00 UMA	6.552%
2.01 a 2.50 UMA	7.962%
2.51 a 3.00 UMA	8.902%
3.01 a 3.50 UMA	9.573%
3.51 a 4.00 UMA	10.077%
4.01 UMA en adelante	11.875%

c) El incremento en las aportaciones patronales ocurrirá de manera gradual a partir de 2023 hasta concluir en 2030. Durante el periodo del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2022 la aportación patronal por concepto de cesantía y vejez se mantuvo en 3.150% conforme al Segundo Transitorio, fracción I).

Además, las cuotas obrero-patronales: a partir de 2030 la cuota social en los casos que corresponda será de 15% sobre el SBC:

Salario base de cotización	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
1.0 SM*	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%
1.01 a 1.5 UMA**	3.281%	3.413%	3.544%	3.676%	3.807%	3.939%	4.070%	4.202%
1.51 a 2 UMA	3.575%	4.000%	4.426%	4.851%	5.276%	5.701%	6.126%	6.552%
2.01 a 2.5 UMA	3.751%	4.353%	4.954%	5.556%	6.157%	6.759%	7.360%	7.962%
2.51 a 3 UMA	3.869%	4.588%	5.307%	6.026%	6.745%	7.464%	8.183%	8.902%
3.01 a 3.5 UMA	3.953%	4.756%	5.559%	6.361%	7.164%	7.967%	8.770%	9.573%
3.51 a 4 UMA	4.016%	4.882%	5.747%	6.613%	7.479%	8.345%	9.211%	10.077%
4.01 en adelante	4.241%	5.331%	6.422%	7.513%	8.603%	9.694%	10.784%	11.875%

* Salario Mínimo
** Unidad de Medida y Actualización

d) La aportación del trabajador por cesantía y vejez permanecerá en 1.125% del SBC (art. 168, fracción II, inciso b).

e) La aportación del Gobierno Federal por cesantía y vejez se mantendrá sin modificaciones (0.225% del SBC) hasta el 31 de diciembre de 2022 (segundo transitorio, fracción III); a partir del 1.º de enero de 2023, se eliminará (art. 168, fracción III).

2. Aumento y redistribución de la cuota social otorgada por el gobierno a los trabajadores de menores ingresos

a) A partir del 1 de enero de 2023, se otorgará una cuota social para los trabajadores que perciban hasta cuatro veces la UMA. El monto de la cuota social será de carácter progresivo (art. 168, fracción IV; tercero transitorio):

Salario base de cotización del trabajador	Cuota social
1.00 SM*	\$10.75
1.01 SM a 1.50 UMA**	\$10.00
1.51 a 2.00 UMA	\$9.25
2.01 a 2.50 UMA	\$8.50
2.51 a 3.00 UMA	\$7.75
3.01 a 3.50 UMA	\$7.00
3.51 a 4.00 UMA	\$6.25

* Salario Mínimo
** Unidad de Medida y Actualización

3. Modificación al monto de pensión garantizada

a) La pensión garantizada es el monto mínimo que podrá recibir el trabajador al jubilarse e irá de \$2,622 a \$8,241; para determinar este monto se considerará el rango en el que se encuentre el promedio del SBC percibido durante la carrera laboral y se actualizará con el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) a la fecha en que se pensione el trabajador; el

total de semanas que haya cotizado y la edad en la que se retire (a partir de los 60 años art. 170):

Salario Base de Cotización	Edad	Semanas de Cotización										
		1000	1025	1050	1075	1100	1125	1150	1175	1200	1225	1250 o más
Pensión garantizada mensual en peso												
1 SM* a 1.99 UMA**	60	2,622.00	2,716.00	2,809.00	2,903.00	2,997.00	3,090.00	3,184.00	3,278.00	3,371.00	3,465.00	3,559.00
	61	2,660.00	2,753.00	2,847.00	2,941.00	3,034.00	3,128.00	3,221.00	3,315.00	3,409.00	3,502.00	3,596.00
	62	2,697.00	2,791.00	2,884.00	2,978.00	3,072.00	3,165.00	3,259.00	3,353.00	3,446.00	3,540.00	3,634.00
	63	2,734.00	2,828.00	2,922.00	3,015.00	3,109.00	3,203.00	3,296.00	3,390.00	3,484.00	3,577.00	3,671.00
	64	2,772.00	2,866.00	2,959.00	3,053.00	3,147.00	3,240.00	3,334.00	3,427.00	3,521.00	3,615.00	3,708.00
65 o más	2,809.00	2,903.00	2,997.00	3,090.00	3,184.00	3,278.00	3,371.00	3,465.00	3,559.00	3,652.00	3,746.00	
2.0 a 2.99 UMA	60	3,409.00	3,530.00	3,652.00	3,774.00	3,896.00	4,017.00	4,139.00	4,261.00	4,383.00	4,504.00	4,626.00
	61	3,457.00	3,579.00	3,701.00	3,823.00	3,944.00	4,066.00	4,188.00	4,310.00	4,431.00	4,553.00	4,675.00
	62	3,506.00	3,628.00	3,750.00	3,871.00	3,993.00	4,115.00	4,237.00	4,358.00	4,480.00	4,602.00	4,724.00
	63	3,555.00	3,677.00	3,798.00	3,920.00	4,042.00	4,164.00	4,285.00	4,407.00	4,529.00	4,651.00	4,772.00
	64	3,604.00	3,725.00	3,847.00	3,969.00	4,091.00	4,212.00	4,334.00	4,456.00	4,577.00	4,699.00	4,821.00
65 o más	3,652.00	3,774.00	3,896.00	4,017.00	4,139.00	4,261.00	4,383.00	4,504.00	4,626.00	4,748.00	4,870.00	
3.0 a 3.99 UMA	60	4,325.00	4,345.00	4,495.00	4,645.00	4,795.00	4,945.00	5,094.00	5,244.00	5,394.00	5,544.00	5,694.00
	61	4,355.00	4,405.00	4,555.00	4,705.00	4,855.00	5,005.00	5,154.00	5,304.00	5,454.00	5,604.00	5,754.00
	62	4,315.00	4,465.00	4,615.00	4,765.00	4,915.00	5,064.00	5,214.00	5,364.00	5,514.00	5,664.00	5,814.00
	63	4,375.00	4,525.00	4,675.00	4,825.00	4,975.00	5,124.00	5,274.00	5,424.00	5,574.00	5,724.00	5,874.00
	64	4,435.00	4,585.00	4,735.00	4,885.00	5,034.00	5,184.00	5,334.00	5,484.00	5,634.00	5,784.00	5,934.00
65 o más	4,495.00	4,645.00	4,795.00	4,945.00	5,094.00	5,244.00	5,394.00	5,544.00	5,694.00	5,844.00	5,994.00	
4.0 a 4.99 UMA	60	4,982.00	5,160.00	5,338.00	5,516.00	5,694.00	5,872.00	6,050.00	6,228.00	6,406.00	6,584.00	6,762.00
	61	5,053.00	5,231.00	5,409.00	5,587.00	5,765.00	5,943.00	6,121.00	6,299.00	6,477.00	6,655.00	6,833.00
	62	5,124.00	5,302.00	5,480.00	5,658.00	5,836.00	6,014.00	6,192.00	6,370.00	6,548.00	6,726.00	6,904.00
	63	5,196.00	5,373.00	5,551.00	5,729.00	5,907.00	6,085.00	6,263.00	6,441.00	6,619.00	6,797.00	6,975.00
	64	5,267.00	5,445.00	5,623.00	5,801.00	5,979.00	6,156.00	6,334.00	6,512.00	6,690.00	6,868.00	7,046.00
65 o más	5,338.00	5,516.00	5,694.00	5,872.00	6,050.00	6,228.00	6,406.00	6,584.00	6,762.00	6,939.00	7,117.00	
5.0 UMA en adelante	60	5,769.00	5,975.00	6,181.00	6,387.00	6,593.00	6,799.00	7,005.00	7,211.00	7,417.00	7,623.00	7,829.00
	61	5,851.00	6,057.00	6,263.00	6,469.00	6,675.00	6,881.00	7,087.00	7,293.00	7,499.00	7,705.00	7,911.00
	62	5,933.00	6,140.00	6,346.00	6,552.00	6,758.00	6,964.00	7,170.00	7,376.00	7,582.00	7,788.00	7,994.00
	63	6,016.00	6,222.00	6,428.00	6,634.00	6,840.00	7,046.00	7,252.00	7,458.00	7,664.00	7,870.00	8,076.00
	64	6,098.00	6,304.00	6,510.00	6,716.00	6,922.00	7,128.00	7,334.00	7,540.00	7,746.00	7,953.00	8,159.00
65 o más	6,181.00	6,387.00	6,593.00	6,799.00	7,005.00	7,211.00	7,417.00	7,623.00	7,829.00	8,035.00	8,241.00	

* Salario Mínimo
** Unidad de Medida y Actualización

b) El requisito mínimo de semanas cotizadas para obtener una pensión garantizada dependerá del año en que se otorga la pensión, es decir, será de acuerdo con el requisito para pensionarse, que va de 750 semanas cotizadas a la entrada en vigor de la reforma y se incrementará en 25 semanas cotizadas cada año hasta alcanzar el requisito de 1,000 semanas cotizadas (cuarto transitorio).

Como se observa, los cambios que se realizaron al rubro de Cesantía y Vejez modificará para el entero de las aportaciones al IMSS el Sistema Único de Autodeterminación de cuotas (SUA) el cual deberá de publicarse una vez que se hayan pagado las cuotas de diciembre de 2022.

SAR

1. Cambios en las comisiones cobradas

a) Las comisiones que cobren las Afore estarán sujetas a un máximo, el cual será el promedio aritmético de las comisiones cobradas por los sistemas de contribución definida de Estados Unidos, Chile y Colombia. Si el promedio de estos países baja, las Afore deberán ajustarse a ese dato; en caso contrario, deberán mantener el promedio ya definido (art. 37 de la LSAR).

b) Se dará un plazo de 30 días hábiles a la entrada en vigor del decreto para que la Junta de Gobierno de la CONSAR modifique las disposiciones de carácter general correspondientes para dar cumplimiento a la reforma (décimo transitorio).

c) A los diez años de entrada en vigor de la reforma, la Consar deberá enviar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público un análisis de los resultados obtenidos tras la aplicación de la misma (séptimo transitorio).

Modificación en días de vacaciones

El 14 de diciembre de 2022 el Senado de la República aprobó por unanimidad duplicar los días de vacaciones laborales. La reforma a la Ley Federal del Trabajo permite a los trabajadores disponer de un mínimo de 12 días, frente a los seis actuales, con el acuerdo de que este periodo de descanso será continuo con la disyuntiva de que el empleado prefiera fraccionarlo.

Con lo ocurrido en el Congreso se dio luz verde a una de las iniciativas más controversiales y que ha sido debatida por la cúpula empresarial debido al aumento en las bases de contribuciones que se avecinan, aunado a que después de medio siglo sin cambios al régimen de vacaciones sea otro a partir de 2023.

Esta reforma ha sido objeto de una intensa campaña de cabildeo por parte del sector privado mediante las asociaciones patronales que habían pedido que el aumento de las vacaciones se

hiciera de forma escalonada, iniciando con nueve días en 2023 y llegar a los 12 en 2026, también solicitaron que los 12 días no fueran continuos para no afectar económicamente a las pequeñas y medianas empresas con poco personal.

Además, según los cálculos que han realizado la Confederación de Cámaras Industriales (Concamin), la reforma supondrá un costo de entre un 2 y 3% de incremento de la nómina anual de las empresas en aportación en la seguridad social, aumento en la prima vacacional y el pago del impuesto sobre nómina.

Hay que esperar la publicación del Diario Oficial de la Federación, ya que está previsto que la reforma entre en vigor el 1 de enero de 2023, lo que conllevará las siguientes modificaciones:

1. Realizar los cambios en los sistemas de nómina y modificar la integración salarial.
2. Efectuar las modificaciones de salario y presentarlas ante el IMSS a más tardar el 6 de enero de 2023.
3. Cambio en los contratos colectivos e individuales de trabajo.
4. Si ya se tenían calendarios de vacaciones, realizar los ajustes necesarios para el cumplimiento de continuo o en su caso fraccionarlos con la autorización de los trabajadores.

Conclusión

¿Qué seguirá para el gremio contable?

Es sencillo responder, tendremos que apoyar al sector empresarial en el cumplimiento correcto de las obligaciones; sabemos que la actualización en nuestra profesión es esencial, y ello permite a nuestros clientes la tranquilidad de estar cumpliendo adecuadamente.

Recordemos que no somos todólogos; en los cambios que se avecinan tendremos que apoyarnos con abogados laborales para realizar los cambios contractuales y estos queden como debe ser, habrá que contar con el apoyo del personal de recursos humanos de las empresas (si es que hay en las organizaciones) con la finalidad de verificar los cambios y auxilien en el cumplimiento de las aportaciones en seguridad social.

Amigos, ya estamos en la última quincena de 2022, y tenemos, más bien, estamos obligados a disfrutar estas fechas; el próximo año, como siempre, será de cambios y con ayuda de MUNDOCP no nos preocuparemos por estar actualizados.

Cabe insistir en que 2023 será un año de mucha fiscalización por parte de las autoridades y tendremos que cuidar por un lado, los asuntos fiscales mediante los CFDI emitidos y recibidos, facturas y nóminas para cumplir con las obligaciones de entero y pago de impuestos; y por otro lado, las obligaciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo para el cumplimiento de las normas que estamos obligados a cumplir y, por último, pero no menos importante, el cambio que se efectuó en abril de 2021, cuidar las obligaciones que se tienen que cumplir en materia de Servicios u obras especializadas (la deducibilidad) con los clientes que tienen registro Repse.
Felices fiestas y buen inicio de 2023

L.C.P. Martin Ernesto Quintero Garcia
RMA Consultores Profesionales SC
Correo: mquintero@rma.com.mx



ESTRATEGIA CORPORATIVA

MANEJO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

En cualquier organización, la principal función del consejo de administración es velar y salvaguardar los intereses de los accionistas. Asimismo, el consejo tiene la responsabilidad de desempeñar el papel de intermediario entre la asamblea de accionistas, el cual es el órgano máximo de la compañía y sus directores generales.

Facultades del presidente

En este sentido, el presidente del consejo posee amplias facultades que la ley le concede para enfocar la atención del consejo en asuntos de máxima importancia; más que nada el presidente debe estructurar las juntas de consejo para asegurar la eficiencia y claridad del propósito; ello implica manejar todos los aspectos de la operación del consejo, desde la agenda hasta el horario de la junta, buscando el óptimo empleo de las habilidades de los consejeros y su compromiso de tiempo. Por tanto, es de vital importancia la selección de los mejores consejeros para lograr que el consejo sea totalmente eficaz. La responsabilidad de alcanzar un desempeño de primera clase es primordialmente del presidente.

Existen dos modelos diferentes para el liderazgo del consejo: una combinación de presidente y director general, o dos puestos separados.

Cuando el director general hace también las funciones del presidente de consejo, deberá estar preparado para jugar el papel de facilitador, más que ser un participante activo en un diálogo, lo que implicará ceder

el control de flujo de ideas y enfocarse en escuchar lo que los demás dicen, además de hacer preguntas. También implica supervisar a personalidades respetadas de su mismo nivel, en lugar de subordinados.

Las responsabilidades de presidente son difíciles para algunos directores generales; ciertas habilidades personales como ser abierto al cambio y tener un aprecio de una administración vigorosa como forma de arte, le pueden ayudar a entender que una empresa siempre está de una forma u otra en un estado de transición, por lo que toda idea es digna de considerar.

En las empresas familiares generalmente no es conveniente que el director general funja también como presidente. En algunos casos, el puesto de presidente se reserva para el anterior director cuando se designa un director general de la siguiente generación. En otras situaciones donde la empresa tiene un director general externo a la familia, los dueños están más cómodos al tener un representante familiar como presidente; otra situación se presenta cuando la empresa es institucionalizada o en el camino de lograrlo y el cargo de presidente lo ocupa uno de los consejeros independientes.

Más allá de las consideraciones del papel de la familia en la supervisión de la empresa, es importante estimar quién es el más indicado para desempeñar el rol crítico de manejar la dinámica de la sala de juntas, en situaciones en las que no hay miembro idóneo para hacer el papel de presidente, las empresas familiares podrán recurrir a un consejero externo para que funja como presidente. El papel de presidente puede incluir el de ser enlace con los accionistas, evaluar al consejo para verificar que sea eficaz, supervisar la asignación de tareas a los comités y asesorar al director general; cuando éste realiza también el papel de presidente, las responsabilidades frecuentemente se pasan por alto debido a la falta de tiempo o de experiencia.

Planeación de la junta de consejo

Una regla empírica común es que el presidente dedique una hora de preparación por cada hora invertida en la junta de consejo; deberá además tomar el tiempo de preparar una breve carta trimestral dirigida a los consejeros, actualizándolos en cuanto a acontecimientos importantes. Si los temas han de ser presentados a la junta por directores individuales, el presidente también deberá preparar a dichas personas y revisar sus planes de presentación.

Por otro lado, aunque la tendencia de muchos presidentes es la de programar las juntas en las oficinas centrales de la corporación, las ubicaciones externas también tienen grandes ventajas, y reduce la probabilidad de que la junta sufra interrupciones; además, provee privacidad y seguridad. Otra opción es efectuar una junta por año en alguna instalación remota de la empresa. La regla empírica general es utilizar la ubicación más idónea para una buena junta: cómoda, de fácil acceso, privada y tranquila.

Uno de los puntos importantes para alcanzar el éxito es la programación de las juntas, las cuales deben hacerse con mucha anticipación, estableciendo a más tardar en el mes de octubre del año en curso las juntas del siguiente año, es decir, programar la junta desde 12 o hasta de 24 meses a futuro.

Temas a tratar

La agenda es otro de los puntos importantes

por considerar cuando se planifican las juntas de consejo, ya que se tiene gran impacto en la calidad de las deliberaciones del consejo, y es un dispositivo de planeación que ayuda a los consejeros a llegar a las juntas bien preparados.

Para alcanzar mejores resultados y lograr juntas de consejo más productivas, un mejor enfoque es iniciar la junta con los temas más importantes. Así, al final de la junta, el presidente puede programar una media hora o el tiempo que reste para contestar preguntas sobre desempeño reciente u otros asuntos más rutinarios. Los informes del desempeño pasado pueden limitarse a menos de 25% del tiempo total de la junta, y también resulta útil colocar como tercero o cuarto punto de la agenda un tema opcional o de poca urgencia, esto provee la flexibilidad de omitirlo durante la junta si los temas anteriores, más importantes, tomaran más tiempo que el previsto.

UNA BUENA AGENDA INCLUYE VARIAS CLASES DE INFORMACIÓN MUY ESPECÍFICA QUE AYUDA A GUIAR LAS DELIBERACIONES DEL CONSEJO, COMO SIGUE:

1. Debe mostrar un tiempo específico para cada tema, de manera que los consejeros sepan con anticipación si un tema ha de tratarse a profundidad o no: esta técnica conlleva la ventaja adicional de permitir que todos los miembros estén pendientes del reloj y compartan la responsabilidad de apegarse al horario.

2. La agenda podrá incluir indicaciones de escenario en cuanto a cuándo entran y cuándo salen los visitantes; esto ayuda a los consejeros a formular las preguntas correctas en el momento correcto.

3. La Junta debe terminar con una sesión ejecutiva de aproximadamente 30 minutos de duración; este es el momento en que todos los que no son consejeros se retiran para permitir que el consejo aborde cualquier comentario o inquietud con toda confianza.

4. La agenda debe, además, proporcionar información sobre el tipo de deliberaciones que pueden esperar los consejeros; es decir, conocer con antelación si el presidente promoverá una discusión abierta, a fondo del tema, o sólo piensa dar una actualización informativa, esperando pocas preguntas de parte del consejo.

5. Los temas importantes y abiertos deben incluir algunas preguntas introductorias, para ayudar a orientar a los consejeros antes de la junta. Estas preguntas también pueden ayudar a los consejeros, si lo desean, a buscar otras fuentes de información antes de la junta.

Para lograr un buen manejo de la junta de consejo, es fundamental contar con la asistencia de todos los consejeros, como también cualquier secretaria permanente. El presidente no debe permitir que ningún elemento no consejero suponga que asistirá a todas las juntas de consejo; esto salvaguarda su libertad de abordar asuntos altamente sensibles o confidenciales. De ahí la importancia de planificar este tipo de reuniones con la suficiente antelación debido a que los participantes de la junta generalmente

son personas con agendas ocupadas.

Por último, es recomendable definir una edad mínima para la asistencia a las juntas, como podría ser tener 25 o 30 años. En el caso de empresas familiares, hay diversas formas en que se puede incorporar a la siguiente generación, incluyendo la de separar una junta al año a los que todos asisten, o crear un programa donde uno o dos dueños de la siguiente generación pueden asistir a cada reunión de manera rotativa.

Dra. Luz del Carmen García Arroyo

Socia Fundadora de: SIGA (Soluciones Integrales, García y Asociados SC)

Consejero Independiente Certificada en Gobierno Corporativo y Gobierno Familiar por el Instituto Mexicano de Mejores Prácticas Corporativas.





CORPORATIVO

LA LOGÍSTICA ORGANIZACIONAL DE LA MIPYME

La logística es un término conocido por todos nosotros, el cual entendemos. Este método deriva del concepto militar francés *logistique*, que se empezó a utilizar para denominar el transporte, el suministro y el alojamiento de las tropas. Actualmente se utiliza en el ámbito empresarial, principalmente en las áreas de marketing, distribución, comunicación y servicios profesionales.

En ese sentido, el enfoque de este artículo es para conocer mejor la operación de las Mipymes y su integración en la logística operacional dentro de la estructura organizacional, a fin de alcanzar el desarrollo de su potencial, como refuerzo y valor agregado en las actividades u objeto de la empresa, que deriva en una ventaja competitiva.

Esto lleva consigo reducción de los costos de operación y un mejor servicio a los clientes o consumidores. Asimismo, la logística se utilizó como un soporte de las funciones primarias entre la producción y el marketing, y ahora se ha ampliado cubriendo las actividades de transporte, almacenamiento, ventas, distribución, gestión de inventarios, prestación de servicios profesionales y producción.

La logística forma parte de tres ejes prioritarios en las empresas, que son:

Producción, logística y actividades auxiliares, que, a su vez, engloban diversas actividades, como las siguientes:

1. Producción (bienes o servicios).
2. Logística (gestión de inventarios, almacén, transporte, aprovisionamiento, comunicación efectiva, capacidad de respuesta).
3. Actividades auxiliares (recursos humanos, marketing, finanzas, creación de nuevos servicios, creación de nuevos bienes, fortalecimiento de la capacidad instalada para el fortalecimiento de los servicios de la empresa Mipyme, capacitación continua).



1. los servicios de la empresa Mipyme, capacitación continua).

La infraestructura de las Mipyme algunas veces no es la adecuada para hacer frente a los requerimientos de los clientes, así como para atender las demandas dinámicas y altamente cambiantes de bienes o servicios profesionales. Por ello el contar con equipos de trabajo obsoletos, o personal no apto para hacer frente a los cambios abruptos e intempestivos, naturalmente se verá reflejado en la calidad de los bienes o servicios, y ello hace que se trabaje con altos costos, y con una posible fuga de clientes ante la vasta competencia.

Esto explica la necesidad de poner una mayor atención en los factores importantes y determinantes de la logística de la Mipyme. Primero, porque se tendría una fuerte relación entre el desarrollo de la infraestructura y los requerimientos de los clientes. Segundo, porque este efecto provocaría una fuerte derrama económica para las empresas que se enfocan en la perfección de la

forma en la que presta sus servicios.

A simple vista, pareciera que la operación de las Mipymes es muy sencilla; sin embargo, según el Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM), de la Secretaría de Economía, las Mipymes se agrupan de la siguiente forma:

Sector	Tamaño por número de colaboradores	Tamaño por número de colaboradores	Tamaño por número de colaboradores
	Micro	Pequeña	Mediana
1. Agropecuario	2-10	11-25	26-100
2. Minero y Extractivo	2-10	11-50	51-250
3. Industria Manufacturera	2-10	11-50	51-250
4. Construcción	2-10	11-50	51-250
5. Comercio	2-10	11-30	31-100
6. Transporte y comunicaciones	2-10	11-50	51-100
7. Servicios	2-10	11-50	51-100

Por tanto, las Mipymes deben mantener una dinámica que se adecue al cambio, ya que ninguna empresa puede quedarse estática ante el cambio, y esto implica tener una constante actividad para perfeccionar su operación, para no ser rebasada por la competencia que atienda mejor las exigencias puntuales de sus clientes. Sobre las empresas de servicios, la labor de mejora es imprescindible, ya que su modelo de operación puede ser fácilmente copiado y replicado.

Es importante señalar que el componente del servicio en toda empresa es un factor en el que la dirección general debe estar siempre involucrada. La mejora en la operación en una empresa de servicios es muy distinta a la mejora en una Mipyme con un giro industrial, o cualquier otra referida en el cuadro anterior, ya que en el momento que se da un servicio, los únicos involucrados directamente son el cliente y el colaborador, y la



entrega del servicio sucede de manera simultánea para ambos.

En el día a día, las empresas de servicios, no “tienen en el radar” el tratar de captar y medir las necesidades de sus clientes, ya que, en algunas ocasiones, ni siquiera se levantan encuestas de seguimiento y satisfacción. Y pregunto: ¿Realmente estas encuestas de seguimiento reflejan el verdadero sentir del cliente? Una de las mayores ventajas de las encuestas de satisfacción es la cantidad de información que brindan, en caso de que estén bien aplicadas, que facilita obtener resultados cuantitativos que permitan comparaciones; sin embargo, es imposible que logren captar con precisión la complejidad de requerimientos y percepciones de un grupo de clientes.

Por ello, es imprescindible que siempre se mantenga el contacto directo con el cliente, esto en virtud de que su sentir hacia la calidad de los servicios puede ser expresada en cualquier momento que se mantenga la comunicación con él, no necesariamente cada vez que se aplique una encuesta de satisfacción.

Hay una frase anónima que me gusta, y que me permito compartir: “Generalmente el cliente percibe las deficiencias del servicio, u oportunidades de mejora, antes que tú o que tu equipo las note”. Por ello, es necesario el diálogo efectivo con el cliente, lo que permite mantener relaciones profesionales a largo plazo, y así identificar estas áreas de oportunidad.

Una estrategia de operación empresarial Mipyme busca colocar en el mismo nivel y dirección a las operaciones de una empresa, con las de cada una de las diferentes áreas que la componen. El éxito de la estrategia de una empresa depende a su vez de un conjunto de decisiones coherentes y realizables de acuerdo con su capacidad instalada.

Estas estrategias pueden ser de muchas clases, como sigue:

- Optimización de los estándares de calidad.
- Comunicación efectiva internamente y con el cliente.
- Adquisición de mejores insumos.
- Selección de mejores proveedores.
- Estrategia de diferenciación.
- Innovación en las políticas de personal.
- Digitalización total de los procesos de las TIC en las empresas.

La fase de operación de las Mipymes tiene preferencia de implementación entre las organizaciones; y ello se debe a la importancia que tiene en la organización el control de los incidentes y problemas, de los eventos y de las solicitudes de sus clientes.

La operación del servicio busca coordinar y llevar a cabo las actividades y procesos requeridos para la entrega y gestión de servicios; para satisfacer a



usuarios y clientes del negocio según los niveles acordados y el alcance de los servicios.

Igualmente, son las actividades para que el negocio opere día a día, también de la administración continua de la tecnología que es usada para la entrega y soporte del servicio. Cada fase del ciclo de vida proporciona valor al negocio, y es en operación del servicio donde los planes, diseños y sus optimizaciones se ejecutan y miden.

La operación del servicio orienta a la Mipyme a alcanzar la eficiencia en la entrega y el soporte de servicios. De este modo se asegura el valor del cliente, tanto para los usuarios como para el proveedor del servicio. De la misma manera, se dice que esta fase es útil porque ayuda a mantener la estabilidad en la operación, permitiendo cambios en el diseño, la escala, el tiempo y los niveles del servicio.

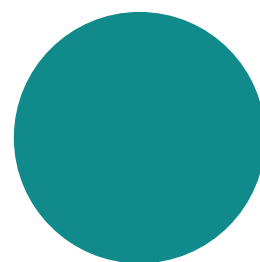
Los tipos de comunicación interna de la Mipyme pueden ser las siguientes:

- Comunicación operacional de rutina.
- Comunicación entre colegas.
- Informes de desempeño.
- Comunicación en proyectos.

- Comunicación relacionada con cambios solicitados.
- Comunicación relacionada con excepciones y fundamento legal.
- Comunicación relacionada con emergencias.
- Capacitación en procesos y diseños de servicios nuevos o personalizados.
- Comunicación de estrategia, de diseño y de transición a equipos de operación del servicio.

En conclusión, las empresas Mipyme, son el eje económico de este país, y reforzar sus estructuras permite que los servicios o productos que ofrecen sean de primer nivel, e impulsen a sus colaboradores y a la economía de México para transitar sostenidamente a fortalecer las relaciones con los clientes a largo plazo.

Licenciado Diego Cárdenas Aguilar
diegocardenas@despachocardenas.com
www.despachocardenas.com





IMPUESTOS

Presupuesto

de egresos de la federación 2023

C.P.C. y M.I. Oscar Castillo García

Estimados lectores de la revista digital MUNDOCP CORPORATIVO PROFESIONAL, una vez más a través de estas líneas reciban con afecto mi saludo, esperando se encuentren bien en compañía de familiares y amigos.

En este número abordaré el tema del presupuesto de egresos de la Federación para el ejercicio fiscal 2023. El pasado 28 de noviembre se aprobó por la Cámara de Diputados el dictamen de la Comisión de Presupuesto y Cuenta Pública, donde se establece un gasto público para el ejercicio fiscal 2023 por la cantidad de 8 billones 299 mil 647.8 millones de pesos, que corresponde al gasto programado destinado a proveer bienes y servicios públicos, tales como desarrollo social, desarrollo económico y gobierno; se divide en gasto de inversión y gasto corriente; gasto no programable considerado como deuda pública, las participaciones de las entidades federativas y municipios significando en donde no se apoya la operación de las instituciones del Gobierno Federal, se prevé un déficit presupuestal de 1 billón 134 mil 140.7 millones de pesos, como lo establece el artículo 17 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.



El Presupuesto de Egresos de la **Federación para 2023** establece lo siguiente:

Artículo 5. Conforme al artículo 272 de la Ley del Seguro Social, el gasto programable del Instituto Mexicano del Seguro Social será de \$1,165,698,799,075. El Gobierno Federal aportará al Instituto la cantidad de \$126,119,495,515, como aportaciones para los seguros; dispondrá de la cantidad de \$558,929,467,872, para cubrir las pensiones en curso de pago derivadas del artículo Duodécimo Transitorio de la Ley del Seguro Social publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1995; aportará la cantidad de \$6,666,278,036, para atender lo dispuesto en los artículos 141, 172 y 172 A de dicha Ley, y aportará la cantidad de \$18,869,718, para atender lo dispuesto en el artículo segundo transitorio del “Decreto por el que se adicionan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y de la Ley Federal del Trabajo”, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de junio de 2019.

Artículo 6. El ejercicio de los recursos federales aprobados en este Presupuesto de Egresos para ser transferidos a las entidades federativas y, por conducto de éstas, a los municipios y a las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México, así como el de los recursos federales que se ejerzan de manera concurrente con recursos de dichos órdenes de gobierno, se sujetará a las disposiciones legales aplicables, al principio de anualidad.

Artículo 7. Las entidades federativas y, en su caso, municipios y demarcaciones territoriales de la Ciudad de México, que realicen proyectos de

infraestructura con recursos del Ramo General 23 deberán reportar a la Secretaría, en los términos que ésta determine y a través del sistema al que hace referencia el artículo 85 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, la información del contrato bajo el cual se realicen dichos proyectos, su ubicación geográfica, informes sobre sus avances y, en su caso, evidencias de conclusión. Las entidades federativas serán responsables de la veracidad de la información reportada.

Artículo 9. Las Dependencias y Entidades se sujetarán a las disposiciones de austeridad y disciplina presupuestaria que se establezcan en los términos del Título Tercero, Capítulo IV, de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, en la Ley Federal de Austeridad Republicana y en las disposiciones de austeridad republicana emitidas por el Ejecutivo Federal, así como por la Secretaría y la Función Pública en el ámbito de sus atribuciones.

Artículo 11. Para lograr una mayor transparencia en materia de contrataciones públicas, promover la reactivación económica y fortalecer las cadenas productivas, las Dependencias y Entidades que realicen adquisiciones de bienes y contratación de servicios o de obra pública, se sujetarán al Programa de Cadenas Productivas de Nacional Financiera, Sociedad Nacional de Crédito, Institución de Banca de Desarrollo, a fin de dar de alta en el mismo las cuentas por pagar a sus proveedores o contratistas, apegándose a las disposiciones generales aplicables a dicho Programa, las cuales serán emitidas por la Secretaría e interpretadas

por la unidad administrativa de la misma que ejerza las facultades de coordinación con las instituciones de banca de desarrollo.

Artículo 22. En cumplimiento a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el Ejecutivo Federal impulsará, de manera transversal, la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres a través de la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, elaboración, aplicación, seguimiento y evaluación de resultados de los programas de la Administración Pública Federal.

Artículo 25. En el presente ejercicio fiscal se podrán comprometer nuevos proyectos de infraestructura productiva de largo plazo de inversión directa y de inversión condicionada, a que se refieren los artículos 32 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria y 18 de la Ley Federal de Deuda Pública, por la cantidad señalada en el Anexo 6.A, de este Decreto, correspondientes a la Comisión Federal de Electricidad.

Transitorios

Primero. El presente Decreto entrará en vigor el primero de enero del año 2023.

Segundo. Las disposiciones administrativas emitidas con base en lo dispuesto en los Decretos de Presupuesto de Egresos de la Federación de ejercicios fiscales anteriores, que se encuentren vigentes hasta antes de la entrada en vigor del presente Decreto, continuarán aplicándose en lo que no se opongan a éste, hasta en tanto no se emitan nuevas disposiciones administrativas que las reformen o abroguen.

ANEXO 1. GASTO NETO TOTAL (pesos)

A: RAMOS AUTÓNOMOS	137,878,403,400
Gasto Programable	
01 Poder Legislativo	15,994,401,896
Cámara de Senadores	4,728,651,347
Cámara de Diputados	8,572,194,974
Auditoría Superior de la Federación	2,693,555,575
03 Poder Judicial	77,544,491,126
Suprema Corte de Justicia de la Nación	5,630,534,430
Consejo de la Judicatura Federal	68,933,886,433
Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación	2,980,070,263
22 Instituto Nacional Electoral	20,221,367,571
35 Comisión Nacional de los Derechos Humanos	1,798,324,772
41 Comisión Federal de Competencia Económica	656,419,601
43 Instituto Federal de Telecomunicaciones	1,662,023,679
44 Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales	1,047,186,948
49 Fiscalía General de la República	18,954,187,807
RAMO: 40 INFORMACIÓN NACIONAL ESTADÍSTICA Y GEOGRÁFICA	9,875,408,830

RAMO: 32 TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA		3,153,190,149
Tribunal Federal de Justicia Administrativa		3,153,190,149
B: RAMOS ADMINISTRATIVOS		1,855,765,814,213
Gasto Programable		
02	Oficina de la Presidencia de la República	875,520,230
04	Gobernación	7,868,628,691
05	Relaciones Exteriores	9,534,373,846
06	Hacienda y Crédito Público	25,202,085,876
07	Defensa Nacional	111,911,638,277
08	Agricultura y Desarrollo Rural	70,527,933,647
09	Infraestructura, Comunicaciones y Transportes	77,411,447,232
10	Economía	3,778,113,707
11	Educación Pública 4/ 5/	402,276,748,788
12	Salud 1/	209,616,460,086
13	Marina	41,878,142,593
14	Trabajo y Previsión Social	27,118,736,621
15	Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano	15,264,743,748
16	Medio Ambiente y Recursos Naturales	75,627,265,267
18	Energía	49,401,949,404
20	Bienestar	414,632,268,616
21	Turismo	145,565,092,661
27	Función Pública	1,533,457,177
31	Tribunales Agrarios	697,825,576
36	Seguridad y Protección Ciudadana	100,028,568,567
37	Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal	154,970,460
38	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología	31,655,085,408
45	Comisión Reguladora de Energía	269,291,646
46	Comisión Nacional de Hidrocarburos	233,949,815
47	Entidades no Sectorizadas	16,576,465,465
48	Cultura	15,925,050,769
C: RAMOS GENERALES		4,552,325,306,523
Gasto Programable		
19	Aportaciones a Seguridad Social 2/ 3/	1,236,422,206,868
23	Provisiones Salariales y Económicas	161,324,744,980
25	Provisiones y Aportaciones para los Sistemas de Educación Básica, Normal, Tecnológica y de Adultos	72,782,670,302
33	Aportaciones Federales para Entidades Federativas y Municipios	924,331,682,390
Gasto No Programable		
24	Deuda Pública	640,943,348,930

28	Participaciones a Entidades Federativas y Municipios	1,220,271,052,133
29	Erogaciones para las Operaciones y Programas de Saneamiento Financiero	0
30	Adeudos de Ejercicios Fiscales Anteriores	42,033,100,000
34	Erogaciones para los Programas de Apoyo a Ahorradores y Deudores de la Banca	54,216,500,900
D: ENTIDADES SUJETAS A CONTROL PRESUPUESTARIO DIRECTO		1,604,743,189,121
Gasto Programable		
GYN	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado	439,044,390,046
GYR	Instituto Mexicano del Seguro Social	1,165,698,799,075
E: EMPRESAS PRODUCTIVAS DEL ESTADO		1,302,106,416,219
Gasto Programable		
TYT	Petróleos Mexicanos (Consolidado)	678,406,767,255
TVV	Comisión Federal de Electricidad (Consolidado)	439,772,444,138
Gasto No Programable		
Costo Financiero, que se distribuye para erogaciones de:		183,927,204,826
TYT	Petróleos Mexicanos (Consolidado)	148,086,036,895
TVV	Comisión Federal de Electricidad (Consolidado)	35,841,167,931
Neteo: Resta de: a) aportaciones ISSSTE; y, b) subsidios, transferencias y apoyos fiscales a las entidades de control directo y empresas productivas del Estado.		1,166,199,928,455
GASTO NETO TOTAL		8,299,647,800,000

1/ Incluye recursos dentro del programa presupuestario U012.- "Fortalecimiento de los Servicios Estatales de Salud", para cubrir el pago de las provisiones que permitan mantener la homologación salarial del personal que fue regularizado y formalizado, y serán transferidos a las entidades federativas a través del Fondo de Aportaciones para los Servicios de Salud del Ramo 33.

2/ Los recursos relativos a los Laudos y Prestaciones que no estén directamente vinculadas a obligaciones decretadas en materia de seguridad social, no serán cubiertas con cargo a los recursos del Ramo 19 "Aportaciones a Seguridad Social".

3/ Incluye recursos que serán transferidos al Instituto Mexicano del Seguro Social, para dar cumplimiento a lo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de marzo de 2020, por el que se emitió el Decreto por el que se otorgan ayudas extraordinarias con motivo del incendio ocurrido en la Guardería ABC.

4/ Incluye recursos para el Fondo Federal Especial que asegure los recursos económicos necesarios para garantizar la obligatoriedad de los servicios de Educación Superior, de conformidad con lo establecido en la reforma del artículo 3o. Constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación el 15 de mayo de 2019.

5/ Incluye 200 millones de pesos para el fortalecimiento de los servicios personales para las acciones de la expansión de la educación inicial.

Según se aprecia, el Presupuesto de Egresos de la Federación 2023 es un presupuesto austero con beneficio social, dirigido a apoyar los que más lo necesitan; sin embargo, sería importante realizar un análisis al rubro de inversión, dado que es atractivo en lo que puede favorecer al bienestar social.

Referencias

·Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

·Presupuesto de Egresos de la Federación ejercicio 2023.