



CEntre **C**ontadores y **E**mpresarios

La Profesionalización, un factor de éxito para la empresa familiar

Capital Intelectual un activo intangible poco valorado

Entrevista Dr. Mario Réne Chan Magaña

Director general de Semillero Research Profesor investigador y coordinador de la comisión editorial del Colegio de Contadores Públicos de Yucatán.

Editorial

En este número abordaremos dos interesantes temáticas referentes a “La Profesionalización, un factor de éxito para la empresa familiar” y “Capital Intelectual un activo intangible poco valorado”.

En el primer artículo, el objetivo principal consiste en analizar la profesionalización como un factor de éxito que favorece la continuidad de las empresas familiares, para ello fue determinante estudiar todos los elementos que integran la profesionalización, la empresa familiar y su continuidad.

El segundo artículo, reitera considerar aspectos de relevante importancia que los modelos actuales de capital intelectual no ofrecen como es la revolución que enfrentan los negocios en la era del conocimiento.

De igual manera, realizamos una entrevista al Dr. Mario Rene Chan Magaña, consultor, investigador, evaluador de universidades (públicas y privadas) y coordinador de la comisión editorial del Colegio de Contadores Públicos de Yucatán.

Estimado lector, los integrantes que formamos parte de la comisión editorial, esperamos que disfrute la lectura de la revista.



Dr. Mario René Chan Magaña
Coordinador de la Comisión Editorial del Colegio de Contadores Públicos de Yucatán
mchanmagana@gmail.com

ccpy.com.mx

CCPY
@CCPYUC
@ccpyuc



Índice

4

La Profesionalización, un factor de éxito para la empresa familiar

10

Capital Intelectual un activo intangible poco valorado

14

Entrevista Dr. Mario Rene Chan Magaña

Director general de Semillero Research Profesor investigador y coordinador de la comisión editorial del Colegio de Contadores Públicos de Yucatán.

CONSEJO DIRECTIVO 2022 - 2023

CP. y PCCAG. Víctor José Quijano Durán
Presidente del Consejo Directivo
C.P.C. y M.I. Gilberto Omar Zapata Denis
Vicepresidente de Relaciones y Difusión
C.P.C. y M.I. Alejandro José Ontiveros Gómez
Vicepresidente de Desarrollo Profesional
C.P.C. y M.I. Luis Felipe Góngora Medina
Vicepresidente de Finanzas y Administración
L.C. y M.I. Pedro Alberto Rukos Hadad
Secretario del Sector Práctica Externa
C.P. y M.F. Álvaro Enrique Traconis Flores
Secretario del Sector Empresa
C.P.C. y M.I. Yazmin Mercedes Castillo Ojeda
Secretaria del Sector Gubernamental
C.P.C. y M.A. David Roberto Suárez Pacheco
Secretario del Sector Docencia
C.P.C. y M.I. Jorge Carlos Barajas Casares
Auditor Propietario
C.P. y P.C.P.L.D. Reyna Delfina Cruz López
Auditor Suplente

COMISIÓN DE TRABAJO EDITORIAL

Coordinador:
Dr. Chan Magaña Mario René

Integrantes:
Dr. Alonso Novelo Valentín
C.P.C. González Hernández Fernando
Dr. Meneses Puerto Ernesto Alonso
Dra. Sabido Domínguez Teresita de Jesús
C.P. Solís Ortega Belén
M.F. Solís Uc Javier Avelino
C.P.C. Vergara Pérez María Isabel
C.P.C. José Francisco Bernés Zavala

Política Editorial. Los artículos publicados expresan únicamente la opinión del autor o autores. El colegio de Contadores Públicos de Yucatán, A.C., a través de su Comisión de Trabajo Editorial evalúa los artículos técnicos para su inclusión en la revista. La revista se difunde a través de su portal de internet. No se permite la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización por escrito del Colegio de Contadores Públicos de Yucatán, A.C.



La Profesionalización, un factor de éxito para la empresa familiar



Dra. Laura Leticia Gaona Tamez

Catedrática Investigadora
lauragaonatamez@uadec.edu.mx

Antecedentes

Las empresas familiares constituyen hoy en día la médula del sistema económico de nuestro país y son legítimos enlaces para el desarrollo de México. Su importancia radica en que representan el 89.8% de las unidades económicas, ocupan el 72% del personal económicamente activo y cuya aportación al producto interno bruto es del 52%. Por lo que resulta de importancia analizar la profesionalización como un factor de éxito que favorece la continuidad de las empresas familiares, para ello fue determinante estudiar todos los elementos que integran la profesionalización, la empresa familiar y su continuidad.

Desarrollo del contenido

En estos tiempos las empresas familiares tienen un lugar importante en la economía de cualquier país al colaborar en el logro de los objetivos sociales y tecnológicos, en el aumento de la competitividad y la generación de empleos; de aquí la importancia de estas empresas y la necesidad de fortificar su desempeño, ya que esto generará un impacto muy relevante en el comportamiento global de las economías nacionales; pues la sociedad humana solo prospera en la medida en que lo hacen las familias que la componen. La historia demuestra que el deterioro de la institución familiar debilita a las comunidades y las naciones.

Actualmente estas organizaciones se enfrentan a importantes retos, uno de ellos es derivado de la esfera externa, que guarda relación con el proceso de globalización, el cual exige a las empresas un mayor nivel de competitividad; por otro lado, otro propiciado de su dinámica interna, como lo es lograr el balance entre los intereses y objetivos de la empresa y la familia. Aunado a lo anterior, considerar que la tasa de mortalidad de este tipo de organizaciones es muy elevada, en donde solo tres de cada diez superan el traspaso generacional de la primera a la segunda generación y, únicamente una de cada diez llega a manos de la tercera generación.

Se plantea el interés por estudiar la continuidad de la empresa familiar desde la perspectiva de la profesionalización con la intención de que ello sea un factor de éxito en estas empresas. Por tanto, la profesionalización empresarial surge como una opción para lograr la continuidad de las empresas familiares.

Las empresas familiares cuentan con historia y una experiencia inigualable similar a los patriarcas por que llevan profundamente marcado un legado de tradiciones con un fuerte lazo entre la familia y la empresa, precisamente el objetivo de las empresas familiares es seguir unificados, crecer no solo en miembros sino también en el patrimonio, pero organizados con sistemas de innovación. (Perret Erhard, 2007)

La empresa familiar como cualquier otro tipo, se crea por una o varias personas que toman un riesgo compartido, crean estructuras, planes, construyen un ideal común, buscan oportunidades y están dispuestos a adaptarse a los cambios y que desde la creación del negocio estarán en constante conflicto de intereses. En la empresa familiar se conjuga la unión del esfuerzo y el capital familiar, en donde cada uno de los miembros de la familia adquiere roles como el padre, madre, hijos y al mismo tiempo de trabajadores, con todos los factores estructurales de un negocio.

La profesionalización es un proceso de transformación gradual que implica un cambio de mentalidad en cada uno de los elementos de la organización. (Belausteguigoitia, 2004).

El no llevar a cabo la profesionalización es una de las razones fundamentales por las cuales una empresa familiar desaparece a corto plazo. (Rueda Galaviz, 2011). La falta de flexibilidad y la ausencia en cuanto a la preparación y capacitación continua del personal son aspectos que se deben trabajar si se desea prevalecer y sobresalir en un entorno empresarial cada vez más competitivo.

La continuidad de la empresa familiar es un asunto relevante y esencialmente evidente a medida que el fundador se acerca a la edad de retiro. En ese sentido, no hay consenso en la literatura sobre el camino más conveniente para asegurar la continuidad. Para Poza (2005), por ejemplo, es necesario mantener la misión y estrategias actuales. En cambio, Slywotzky (1994) opina que la empresa familiar debe revisar completamente los aspectos referentes a la cultura organizacional para garantizar una continuidad sustentable.

En este tema el diseño de la investigación constituirá el plan para hacer una revisión bibliográfica para conocer aspectos de la profesionalización y la continuidad de la empresa familiar para que una vez que se conozcan, poder estar en condiciones de determinar la importancia de la profesionalización como un factor de éxito para que favorezca la continuidad de las empresas familiares.

Con la información recopilada a través de la investigación documental se presentan los siguientes resultados.

La familia significa para la mayoría de personas el ámbito más valorado, ya que actúa como una red de relaciones y fuentes de apoyo, además de que contribuye al ajuste psicosocial del individuo (García Fuster E. y Musiti, 2000).



La empresa es un organismo que nace de la revolución industrial del capitalismo y el liberalismo económico; su carácter social surge como parte de la evolución de la sociedad. Por lo tanto, la empresa es considerada el lugar donde individuos y grupos de poder social y económico, pueden incrementar su capital e influir en la sociedad. La empresa familiar es aquella cuya propiedad, dirección y control de las operaciones está en manos de una familia. Sus miembros toman las decisiones.

En la Tabla 1 se presentan las diferencias entre la familia doméstica y la empresaria, lo cual constituye uno de los principales problemas de la empresa familiar. Es decir, toda familia empresaria es también doméstica; pero cuando se convierte en familia empresaria su dinámica cambia y, si no se toma conciencia de este fenómeno y se actúa estratégicamente, existe el riesgo de que la empresa familiar se pierda.

Tabla 1: Diferencias entre la familia doméstica y la empresaria.

FAMILIA DOMESTICA	FAMILIA EMPRESARIA
Pronta fragmentación en cada generación.	Continuidad inter-generacional.
Nula dependencia de los hijos adultos.	Los hijos forman parte de la empresa y de ahí obtienen su sustento. Proyecto económico de carácter inter-generacional.
Relaciones basadas solamente en la afectividad, espontaneidad e informales.	Las relaciones internas deben ser periódicas, formales y basadas en intereses y objetivos comunes (económicos y profesionales)
No hay necesidad de profesionalizar las relaciones internas	Necesidad de profesionalizar y formalizar las relaciones internas.
Unión: las une el afecto, pero esta unión no está orientada hacia alguna acción común.	Cohesión: estado psicológico que permite sentirse unidos y además trabajar hacia un objetivo común (económica – profesional).
Mono cultura familiar. (Familia consanguíneas: padres, hermanos y hermanas comparten mismos valores, etc.)	Mosaico cultural: debe cohesionar las diversas culturas familiares que se van incorporando. (Familia política con diferentes valores, creencias, etc.)

Fuente: Nogales-Lozano (2007)

El núcleo de este problema potencial radica en que dentro de la empresa familiar interactúan dos sistemas muy diferentes entre sí: familia y empresa. Estos dos sistemas se manejan de manera distinta. En la tabla 2 se describen las funciones específicas y los atributos de estos dos sistemas.

Tabla 2: Diferencias entre el sistema familia y el sistema empresa.

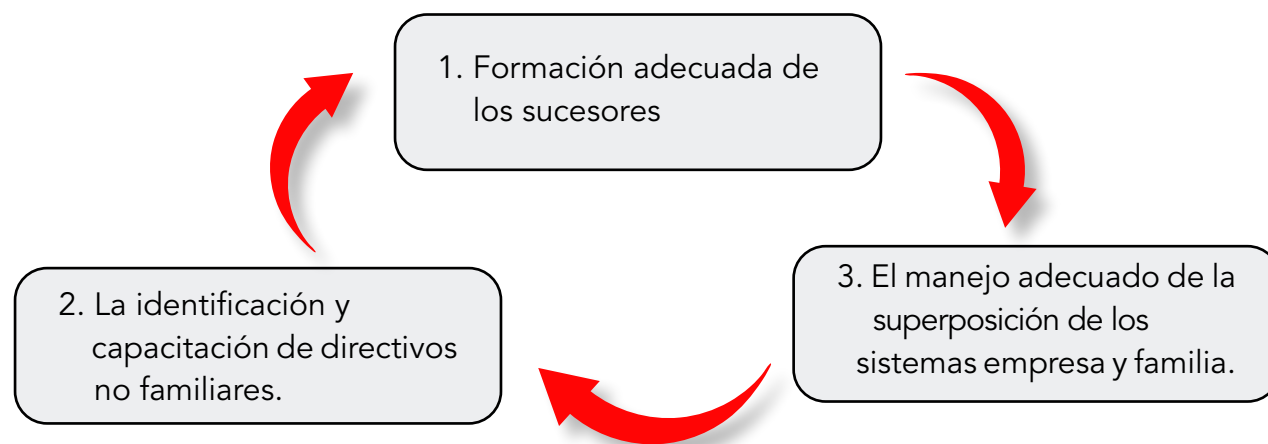
SISTEMAS	
FAMILIA DOMESTICA	FAMILIA EMPRESARIA
Sus vínculos son de gran fuerza originados en la consanguinidad y en el amor.	Sus vínculos son de origen contractual
Emocional: Se rige por: cariño / odio	Racional y objetivo
Brinda protección a los miembros de la propia familia y suele ser incondicional hacia ellos.	La retribución y compensaciones están en función de los objetivos logrados y de la contribución de cada miembro.
Apoyo total	Apoyo condicionado
Es permanente y de por vida para sus miembros.	No es permanente: se cumplen los objetivos o lo despiden
Los vínculos son de gran amplitud, pues atienden desde aspectos importantes hasta aspectos triviales y durante prolongados períodos.	Se limitan por la legislación, por reglamentos de trabajo, por los contratos de trabajo.
Existen normas, pero no hay regulaciones de tipo contractual.	Las normas aquí son reguladas contractualmente. Existen medidas disciplinarias.

Fuente: Elaboración propia



Por profesionalización entendemos el análisis de las necesidades y la planificación de la formación incluyendo tanto a los directivos familiares como a los no familiares. Por consiguiente, se debe tener en cuenta que esta profesionalización del negocio es muy importante sobre todo cuando la empresa alcanza un tamaño considerable. Con esta profesionalización, limitamos la aplicación de los sistemas anteriormente vistos, el sistema familiar y el sistema empresarial.

Figura 1: Fases de la profesionalización



Fuente: Flores-Vega (2008)

En la Figura 1 muestra las tres fases de la profesionalización en la empresa familiar:

- La primera fase es la formación de los sucesores, la profesionalización inicia en los primeros años con la educación familiar, que vendrá condicionada por el negocio, una formación universitaria intensa y la incorporación a la empresa.
- La segunda fase es la incorporación de los directivos no familiares, estos deben ser elegidos adecuadamente e introducidos en la empresa teniendo en cuenta que para conseguir la lealtad y permanencia se les debe ofrecer la posibilidad de crecimiento profesional, accediendo a puestos de responsabilidad directiva, y compartiendo los valores de la familia (Gallo, 2002).
- La tercera fase se refiere a que la profesionalización ayuda en la problemática específica de las empresas familiares ya que formaliza los subsistemas empresa-familia y trata de delimitarlos para reducir en lo posible dicho conflicto.

La profesionalización de la empresa familiar no es una opción. Es una necesidad, e incluso podríamos decir que una obligación para cualquier negocio familiar que quiera sobrevivir más allá de la tercera generación.

La continuidad es un reto común a todas las empresas porque representa una condición de su existencia, siendo el tema principal de estudio en las pequeñas y medianas empresas. Para el caso concreto de la empresa familiar, las estadísticas indican que sólo tres de cada diez empresas familiares pueden alcanzar la segunda generación y una de esas diez, la tercera generación (Kets de Vires, 1993). La continuidad de la empresa familiar se toma una temática relevante y especialmente visible a medida que el fundador se acerca a la edad de retiro.

Conclusión

Cumplir el sueño del fundador, que idealizó desde su inicio de crecer y heredar un patrimonio para sus hijos es por naturaleza el objetivo de toda empresa familiar. Para poder alcanzar este objetivo es importante considerar la profesionalización como un factor que favorece la continuidad de la empresa familiar; ya que, al contemplarla dentro de la planeación a corto y largo plazo, esto generará ventajas, entre las que podemos mencionar: un mayor dominio en cuanto a la ejecución de las actividades que desempeña cada integrante de la empresa, así como la apertura de nuevos mercados, y sobre todo, la continuidad y rentabilidad del negocio. Adquirir por parte de toda la organización la mentalidad de un cambio mediante la implementación de una especialización formal dentro de la estructura empresarial de la empresa, hará de la profesionalización una ventaja competitiva.

Bibliografía

- Belausteguigoitia, R. I. (2004). *Empresas Familiares: su dinámica, equilibrio y consolidación*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill.
- Flores Ortiz V. y Vega López, A. (2008). *Empresa Familiar: Profesionalización y Plan de Sucesión*.
- Gallo, M. A. (2002). *Evolución hacia una empresa familiar y multinacional*. Seminario impartido en la Universidad de Alicante, departamento de Organización de Empresas. España: Family Transitions.
- García Fuster E. y Musiti, O. (2000). *Psicología Social de la Familia*. Barcelona, España.: Paidós.
- Kets de Vires, M. (1993). The Dynamics of family controlled firms: The Good and bad news. *21(3). Organizational Dynamics.*, 21(3), 59-71.
- Nogales Lozano, F. (2007). *Las culturas familiares: gestión clave para la cohesión y continuidad de las familias empresaria: En la empresa familiar y los nuevos retos de gestión*.
- Perret Erhard, E. (2007). *Innovación en las Empresas Familiares*. Contaduría Pública., 24-25.
- Poza, E. (2005). *EF: Teoría y Práctica*. México DF. Editorial Cengage Learning.
- Rueda Galaviz, J. (2011). *La profesionalización, elemento clave del éxito de la empresa familiar*. Vision de Futuro,, 15(1).
- Slywotzky, A. (1994). *Value migration: How to think several moves ahead of the competition*. Boston.: Harvard Business School Press.

Capital Intelectual un activo intangible poco valorado



Dra. Laura Leticia Gaona Tamez

Catedrática Investigadora
lauragaonatamez@uadec.edu.mx

Antecedentes

Actualmente el capital intelectual de una empresa es determinado por la diferencia entre el valor de mercado y el valor contable, es decir que los activos intangibles de las organizaciones asumen mayor importancia en relación a los valores reales y se sigue dedicando mucho tiempo a un recurso que cada vez tiene menos importancia y muy poco tiempo al verdadero valor en las organizaciones modernas. En este artículo se considera aspectos de relevante importancia que los modelos actuales no ofrecen como es la revolución que enfrentan los negocios en la era del conocimiento. Considerando que los números son un pobre sustituto de la imaginación, de la intuición, el juicio, el pensamiento crítico y la creatividad se debe reflexionar en un cambio en el modelo existente.

Desarrollo del contenido

Actualmente, los activos intangibles de las organizaciones asumen mayor importancia en relación a los valores reales conduciendo a la organización tradicional a una crisis debido a que ésta dedica mucho tiempo a un recurso que cada vez tiene menos importancia y muy poco tiempo al verdadero valor en las organizaciones modernas (Sveiby, 1997): su inteligencia competitiva o, usando una expresión más contable, sus activos intangibles, nominales, transitorios o de orden (Choo, 1998). El resultado de ello es que el patrimonio contabilizado (activos tangibles) de las organizaciones vale apenas 15% de su valor total y el 85% lo representan los "activos intangibles no contabilizados". De este modo se entiende que el 15 % está controlado por contadores, analistas

financieros, controladores, auditores, Servicio de Impuestos Internos, Superintendencia de Valores, no obstante, el 85% restante no está controlado. Hoy en día los balances o informes financieros no ofrecen información lo suficientemente válida que permita tomar decisiones (Canibano, 2001). Del mismo modo que los organigramas, brochures institucionales y manuales operativos, los estados financieros de las grandes empresas se muestran cada vez más estáticos y obsoletos sin estrategias definidas para representar el valor real de las empresas por lo que ahora se cuestiona su utilización como principal medio de evaluación económico-financiero (Cool, y Schendel, 1998).

Se ha considerado que el valor de una empresa en particular, está determinado por sus activos tangibles, tales como máquinas, fábricas,

terrenos e instalaciones, por lo que no ofrecen, aún, una guía real sobre la capacidad de competitividad actual o el potencial de utilidad futuro de una empresa, de este modo es posible entonces registrar en los nuevos y complementarios Estados de Capital Intelectual, valores tan importantes como la capacidad innovadora y emprendedora, la lealtad de los clientes hacia una empresa determinada, el valor de las personas, los índices de fortalecimiento (empowerment) o quizá el coeficiente representativo del talento de la gente en función de sus ventas (Chiavenato, 2002).

Esto significa que el Capital Intelectual de una empresa es, entonces, igual a su valor de mercado menos el valor contable. De otra manera, el capital intelectual será la medida por la cual esos activos y pasivos intangibles,



pueden ser convertidos en retornos financieros para la empresa (Hall, 1992). Por lo tanto, en una empresa moderna, mientras más invierta en su futuro, menos será su valor contable.

Así mismo se ha considerado como un factor importante los focos culturales y el conocimiento ya que estos son ligados entre sí, generando un efecto sinérgico en la información y cognición, que permitirá el inicio en la creación de hechos nuevos en cada negocio (Boisot, y Canals, 2004).

De este modo es posible generar ideas. Por lo tanto, además de retener e interactuar la información, el ser humano pasa a tener la capacidad de crear ideas de vanguardia, las cuales serán los factores de diferenciación competitiva de cada organización (Christensen, 2006).

Los activos intangibles considerados en este artículo fueron:

1. Invisibilidad: Todos los factores relacionados con la información y el conocimiento.
2. Falta de reflejo en los inventarios e informes sobre activos: Estos estados no aparecen reflejados en ningún informe ni estado contable (Boisot, 1999).
3. Apreciación por el uso: Mediante la repetición en la utilización y la experimentación de algunos recursos intangibles para crear nueva información y conocimiento que incremente el valor de dichos activos (Boluda., 1999).
4. Inexistencia de mercado: No existe empresa que pueda negociar estos

intangibles basados en conocimiento tácticos no codificables e imposibles de transferir (Bontis, 1996).

5. La complementariedad: Entre unos recursos respecto a otros donde la utilidad de ambos radica en su uso combinado; de manera individual pierden gran parte de su eficacia (Bradley, 1997).

6. Lentitud de acumulación: De lenta y costosa acumulación, formados de la propia experiencia constituyendo un proceso único e irrepetible relativo a la historia de la organización.

7. Falta de definición de los derechos de propiedad: Existen problemas de apropiabilidad respecto a su explotación por parte de la organización, en el caso de los recursos humanos dado que las habilidades, aptitudes y experiencia pertenecen a las mismas, la organización no tiene posibilidad directa de aprovechamiento.

8. Valor de liquidación nulo: En bastantes casos al estar ligados necesariamente a la actividad de la organización, estos activos carecen de valor ante la posibilidad de desaparición de la organización. Cuando las personas dejan de estar a la defensiva, abren sus ojos, reconocen sus errores y ven las cosas de forma diferente, es cuando se puede promover el Conocimiento y se establecen nuevas perspectivas. (Argyris y Schön, 1978)

Conclusión

El capital intelectual está representado por la medida en la cual los activos y pasivos intangibles como son la capacidad de generar ideas, el coeficiente representante del talento de la gente, la imaginación, la intuición, el juicio, el pensamiento crítico y la creatividad pueden ser convertidos indudablemente en retornos financieros para las empresas locales. Estos valores intangibles tienen implicaciones de gran relevancia sobre la capacidad de generar ideas de vanguardia que conlleven a mejorar indudablemente el estado financiero de las empresas de la entidad. Existe un gran potencial que puede generar las ideas necesarias para favorecer específicamente el sector comercial.

Así mismo, el conjunto de activos intangibles que, aunque no están reflejados en los estados contables tradicionales, generarán valor para una organización en un futuro.

Bibliografía

- Boisot, M, y Canals, A. (2004). Datos, información y conocimiento: ¿Lo hemos entendido bien?, Working Paper Series WP04-002, Internet Interdisciplinary Institute (IN3). Recuperado de: <http://www.uoc.edu/in3/esp/index.htm>
- Boisot, M. (1999). Creación y distribución del conocimiento, La Gestión del capital intelectual, Ediciones del Bronce, Barcelona.
- Boluda, F. (1999). La gestión de intangibles, Boletín ICE Económico, no. 2629, septiembre 1999.
- Bontis, N. (1998). Intellectual Capital: An Exploratory Study that Develops Measures and Models, Management Decision, no. 36, 2.
- Bontis, N. (1996). There's a Price on your Head: Managing Intellectual Capital Strategically, Business Quarterly, Summer.

Bradley, K. (1997). Intellectual capital and the new wealth of nations, Business Strategy Review, vol.8, no. 1

Canibañó Calvo, L., García-Ayuso Covarsi, M., Sánchez Muñoz, M. (2000). La valoración de los intangibles: Estudios de innovación vs información contable-financiera. Análisis Financiero. 80, 6-24.

Cool, K.; Schendel, D.E. (1998). Performance Differences among Strategic Group Members, Strategic Management Journal, vol. 9.

Choo, C.W. (1998). La organización inteligente. El empleo de la información para dar significado, crear conocimiento y tomar decisiones; Oxford University Press.

Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano, McGraw-Hill Latinoamericana, Bogotá.

Christensen, C.M. (2006). Pasado y futuro de la ventaja competitiva, La estrategia del siglo XXI, Harvard Deusto.

Fernandez Sanchez, E; Montes Peon, J. M.; Vazquez Ordas, C.M. (1998). Los Recursos Intangibles como Factores de Competitividad en la Empresa, Dirección y Organización, vol. 20.

Garcés, J., Duque, E. (2007). Metodología para el análisis y la revisión crítica de artículos de investigación. En Innovar. Revistas de Ciencias Administrativas y Sociales. 17(29), 184-194

Hall, R. (1992). The Strategic Analysis of Intangible Resources, Strategic Management Journal, vol. 13.

Kaplan, R.S.; Norton, D.P. (2004). La disponibilidad estratégica de los activos intangibles, Harvard Business Review, marzo.

Palacios Blanco, J.L. (2002). Competitiva basada en el Conocimiento, CIATEC, México.

Sveiby, K.E. (1997). The Intangible Assets Monitor, Journal of Human Resource, Costing and Accounting, vol.2 no.1

Entrevista Dr. Mario René Chan Magaña

Director general de Semillero Research Profesor investigador y coordinador de la comisión editorial del Colegio de Contadores Públicos de Yucatán .

1.- Mencione su perfil académico y platíquenos brevemente su experiencia profesional:

Mi perfil académico es Contador Público, con Maestría en Dirección Global de Negocios y Doctor en Ciencias de la Administración. En cuanto a mi experiencia profesional Inicé mi incursión en el ámbito laboral en el año 1991 en Productos Prácticos de Madera Sa de Cv como Contador General; en 1997 tuve la oportunidad de fungir como Contador General de Obras en Grupo Comercial Chedraui SA de Cv, mi última participación en el Grupo fue la construcción de Chedraui Mérida Américas. Y en el año 2000 desempeñe el cargo de Gerente de Finanzas de la Empresa Multisistemas de Seguridad Industrial. Posteriormente, en el 2003, empecé como consultor de empresas y al mismo tiempo incursioné en el ámbito académico como Profesor Investigador.



Mi unidad de adscripción actual es la Universidad Tecnológica Regional del Sur, ubicada en el hermoso municipio de Tekax, nombrado recientemente Pueblo Mágico, donde realizo actividades académicas, tutoría, investigación y gestión administrativa. Soy maestro de posgrado de diferentes universidades a nivel nacional. De igual manera, evalué universidades a nivel nacional e internacional para la casa acreditadora Consejo de Acreditación en Ciencias Administrativas, Contables y afines (CACECA) (nacional) y la Agencia Internacional de Calidad Educativa (AICE). Finalmente, dirijo la firma Semillero Research donde trabajamos intensamente con jóvenes investigadores, emprendedores, estudiantes universitarios a los cuales capacitamos en su examen de EXANI I y II para ingreso a educación media superior y EGEL para egreso de educación superior, así como aceleración empresarial con micro y pequeños empresarios.

2.- ¿Cuál es la figura del consultor empresarial para ayudar a microempresas y PYMES, sobre todo, tras la crisis sanitaria que implicó el COVID-19?

Definitivamente, para todo consultor es de gran importancia tratar de ayudar a aquellas empresas que se encuentren en dificultades transitorias. Por un parte, el asesor debe de procurar

minimizar el impacto que la crisis sanitaria tenga sobre dicha empresa y poder, así, anticiparse a los problemas que puedan venir, tomando las medidas preventivas que ayuden a evitar el cierre de la empresa lo que originaría pérdida de empleos y afectación de las familias de los trabajadores, entre otras cosas. Y, por otro lado, ayudar a la empresa a identificar aquellas oportunidades de negocio que surjan, como consecuencia, de la crisis sanitaria.

3.- ¿En su opinión, el hecho de que la PYME tenga carácter familiar pueda suponerle un mayor interés en salir de algún tipo de crisis financiera o no financiera?

Recuerdo haber leído un artículo del financiero en febrero 2022 donde se mencionaba que, en México, las empresas familiares contribuyen cuando menos con el 85 por ciento del Producto Interno Bruto (PIB), y representan el 90 por ciento de las unidades de negocio que hay en el país. En otras palabras, en México hay un gran número de empresas familiares, en las que los ingresos personales de los propietarios provienen de los rendimientos de su trabajo en la empresa. Es por ello, que no se trata de un mayor interés, sino de una mayor necesidad, ya que gran parte de la familia, o toda ella, vive de su trabajo en dicha empresa, y esto, no sólo pone en riesgo el beneficio económico, sino las propias necesidades de la familia.

4.- ¿Considera que, en el contexto actual, es un buen momento para emprender?

Sí, es un buen momento para emprender. Porque cuando hay dificultades es donde aparecen mayores oportunidades. Ha ocurrido a lo largo de la historia en la Segunda Guerra Mundial, en la Primera Guerra Mundial... cuando hay una necesidad es cuando la creatividad se activa, se juntan los equipos y colaboran más, buscando mejores soluciones.

5.- Hemos podido constatar que en la consultoría Semillero Research que representa trabaja con jóvenes investigadores y emprendedores ¿Cuál es su opinión acerca de la figura "El investigador – emprendedor"?

Se puede decir que, hasta hace una década, las habilidades innatas de un buen investigador eran las que le permitían desarrollar y ampliar la frontera del conocimiento dentro de la comunidad de científicos de su área. Para ejemplificar de una mejor manera, la creatividad permitía identificar nuevos caminos para abordar nuevas soluciones a los retos científicos que se le planteaban, así como la comunicación posibilitaba la relación con sus iguales y la publicación de artículos con un enfoque exclusivamente científico. Al fin y al cabo, la carrera de un investigador se mide, fundamentalmente, por sus publicaciones. Sin embargo, las habilidades también se adaptan a los cambios y desde la última década se incorporan y enfatizan competencias emprendedoras, en innovación y comercialización y transferencia de conocimiento, es decir, todas aquellas que incorporan las habilidades relativas al mercado.

Con base en este contexto referido, si se desea que los investigadores sean más emprendedores habrá que formar y capacitar a los investigadores más jóvenes en las competencias de mercado. Es más, aunque no promuevan empresas, estas competencias propician también el incremento de la relación universidad-empresa pues se tenderá a incorporar los retos del mercado desde la génesis misma de la investigación, con lo que será más fácil su uso y explotación.

6.- Sabemos que dejara la comisión editorial de la revista "Entre Contadores y Empresarios" a finales del 2023, ¿A que se debe y cual ha sido su principal logro durante los años de gestión como coordinador?

He estado como coordinador prácticamente en cuatro consejos directivos, me siento bendecido de haber sido propuesto para el cargo y recibir ratificaciones posteriores, pero en la vida todo inicio tiene un fin. No soy participe de la perpetuidad, debemos de dar oportunidad a nuevas generaciones, ideas, propuestas e innovaciones, entre otras cosas. Por otra parte, estoy inmerso en múltiples proyectos personales y profesionales que me restan tiempo a la revista y esto no lo puedo permitir. En cuanto a los logros, puedo mencionar que conseguimos publicar la revista en tiempo y forma, involucrar a universitarios de posgrado en la redacción de artículos así como a empresarios, investigadores nacionales e internacionales adicionales a la membresía del colegio, realizar entrevistas a distintas personalidades del ámbito académico, empresarial y social, fortalecer la divulgación a través de redes sociales y página web, realizar actividades de dictaminación de artículos científicos en universidades publicas y privadas para efectos de publicación en la revista y sobre todo incrementar las citas del contenido de la revista.

7.- ¿Finalmente, qué mensaje le daría los jovenes que desean emprender pero que no se deciden?

Haz lo que te gusta. Apasionate. Lánzate y arriesga, porque es arriesgado. Pero aprende a levantarte y seguir adelante.

Además, hay que tener "pasta" para seguir el camino del emprendimiento, pasta de material, de resiliencia, de buscar un buen equipo o un buen partner financiero, que no solo te dé dinero, sino que también te acompañe y te ayude a conseguir clientes, te aconseje, en definitiva, que sea un compañero de navegación. Hay que recordar que Mark Zuckerberg conoció a Eduardo Saverin durante su primer año de universidad en Harvard. Más tarde, juntos fundaron la red social Facebook asumiendo los roles de gerente de negocios y director de finanzas respectivamente.

En ocasiones la mayor barrera también es el tema cultural, el no atrevernos porque no tenemos tiempo o por miedo a fallar. También porque nuestros familiares quieren que tengamos un puesto de trabajo estable y no quieren que trabajemos en una cosa que a los ojos de nuestros mayores parece más arriesgada. Pero vivimos en una sociedad donde todo pasa muy rápido y este es tanto el presente como el futuro. Espero que cada vez nos familiaricemos más con él, se ponga de moda y más personas creen valor.

Entrevista al Dr. Mario René Chan Magaña
Director general de Semillero Research Profesor investigador y coordinador de la comisión editorial del Colegio de Contadores Públicos de Yucatán.

Entrevistado por el CP Javier Avelino Solís



COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE YUCATÁN, A.C. **IMCP**

Curso Híbrido: **Miércoles 20 de Septiembre**



N.D.P.C:
03 puntos en Finanzas

Independencia Financiera: ¿Qué es? y ¿Cómo Obtenerla?

Expositor:
Dr. Jose Rodolfo López Quián
Integrante de las comisiones consultivas de Finanzas y Fiscal



Temario:

- 1.- ¿Que es la independencia financiera?
- 2.- ¿Dónde estás en este momento en camino a tu independencia financiera?
- 3.- ¿Como empezar?
- 4.- ¿Qué planes puedes seguir?
- 5.- ¿Hasta dónde quieres llegar?

Horario: 05:00 a 08:00 p.m.

Virtual: Plataforma zoom
Inversión:
Asociados \$600.00 más IVA
No Asociados \$780.00 más IVA
Cancelaciones 48 hrs, antes del evento

Evento técnico SIN EVALUACIÓN, atendiendo los procedimientos establecidos por el IMCP

Es importante confirmar la modalidad: Virtual o Presencial en que tomaras este Evento Técnico al momento de tu registro

- Para que tu Constancia se emitida de acuerdo al Art. 3.20 inciso D del Reglamento de la NDPC, debes PERMANECER en el Evento con un mínimo del 90%, para que sea ACREDITADO.

Aplica Restricciones* **Informes**
Al celular: 9999 97 37 96 o al e-mail: ventas@ccpy.com.mx



¿Deseas Certificarte?

Aprovecha la ultima fecha del **2023** para realizarlo

Entrega de Expedientes e Inscripciones Abiertas hasta el **20 de Septiembre**

Fecha de Aplicación del Examen:

08 y 09 de Diciembre

Exámenes:

- EUC
- Finanzas Empresarial
- Contabilidad y Auditoría Gubernamental

LFPIORPI no se aplicara en DIC., Próximamente

Sede: **Yucatán**

Informes:

Teléfonos: (9999) 20 07 93

e-mail: dpc@ccpy.com.mx



Jornada de Preparación para el Examen de Certificación

Modalidad Virtual 

Objetivo: Ofrecer las herramientas para apoyar a los sustentantes en su preparación para los exámenes de certificación que oferta el IMCP, como son: EUC, Contabilidad y Auditoría Gubernamental y Finanzas Empresariales.

Apojar al cumplimiento de la Norma de Desarrollo Profesional Continuo en las siguientes áreas:

Módulo 1 Fiscal	20 hrs
Módulo 2 Contabilidad y Auditoría Gubernamental	25 hrs
Módulo 3 Finanzas Empresariales	20 hrs
Módulo 4 Contabilidad	20 hrs
Módulo 5 Auditoría	25 hrs
Total	110 horas

Dirigido: A los Profesionales de la Contaduría Pública y/o Interesado en presentar el Examen de Certificación.

Impartido: Por Contadores Públicos Certificados, especialistas en cada tema

Fecha de Inicio: **21 de Septiembre de 2023**

(Consulta el Calendario Próximamente)

Días y hora: **Martes, Miércoles, Jueves 05:00 a 08:00 p.m.**
y Sábado 09:00 a.m. a 01:00 p.m.

Inversión:

Paquete 1

Incluye: la Inscripción al Examen de Certificación y 110 horas de capacitación

Socios: \$12,000.00 más IVA

No Asociados: \$ 16,000.00 más IVA

Paquete 2

Solo Capacitación

Socios: \$10,500.00 más IVA

No Asociados: \$13,990.00 más IVA

Paquete 3

*Todos los Precios más IVA

Por Especialidad solo Capacitación

Asociados

- C y AG: \$5,500.00
- Finanzas: \$4,400.00
- Fiscal: \$4,400.00
- Contabilidad \$4,400.00
- Auditoría \$5,500.00

No Asociados

- C y AG: \$7,150.00
- Finanzas: \$5,720.00
- Fiscal: \$5,720.00
- Contabilidad \$5,720.00
- Auditoría \$7,150.00



Aplica Restriciones*

Importante!

25% de descuento a los que se inscriban al examen de Certificación por disciplina en el mes de Diciembre con sede en Mérida, el descuento será aplicable en capacitaciones posteriores.

Informes al celular: **9999973796**
o al e-mail: ventas@ccpy.com.mx



BACK IN TIME 2023 TENIS Y RAYAS

22 de Septiembre Disco Pop/9:00 p.m.

Asiste y participa en el concurso
"Adivina la Rola"

Costo: \$500.00 p/p
cena incluida (5 tacos árabes)
(Lleva tu bebida preferida y los
mezcladores van por nuestra cuenta)



Precio más IVA. Aplica restricciones.

**Informes: Cel. 9999 97 37 96 o al correo
ventas@ccpy.com.mx**



Instituto Mexicano de
Contadores Públicos
Región Centro
Istmo-Peninsular



Colegio de Contadores
Públicos de Yucatán, A.C.
IMCP

Curso en Línea:

"TEMAS ACTUALES DE CINIF"



25 DE SEPTIEMBRE 2023.



16:00 A 19:00 Hrs.

TEMARIO

1. Revelaciones revisadas.
2. Agenda internacional en temas contables.
3. Revisiones post implantación de NIF C-16, NIF D-1 y NIF B-7.
4. Temas de sostenibilidad.

N.D.P.C: **03** Puntos en Contabilidad

Cuota de recuperación: \$600.00



Informes

**Al celular: 9999 97 37 96 o al
e-mail: ventas@ccpy.com.mx**



PONENTES



**C.P.C. Elsa Beatriz
García Bojorges**


Presidenta del Consejo Emisor y
Directora del Centro de Investigación y
Desarrollo del Consejo Mexicano de
Normas de Información Financiera, A.C.
(CINIF)



**C.P.C. María Pineda
Barragán**

Integrante del Centro de Investigación y
Desarrollo del Consejo Mexicano de
Normas de Información Financiera, A.C.
(CINIF)



COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE YUCATÁN, A.C.  **IMCP**

Septiembre

28

11:00 a.m.

Te invita al Evento Técnico:
“Como iniciar mi vida profesional”

Impartido por miembros de la Comisión de Apoyo a la Práctica Profesional Independiente del IMCP

 **Lugar: Colegio de Contadores Públicos de Yucatán**

Evento exclusivo para Estudiantes del último semestre de la Carrera

Sin cuota de Recuperación

Cupo Limitado



Informes

Al celular: 9999 97 37 96 o al e-mail: ventas@ccpy.com.mx



COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE YUCATÁN, A.C.  **IMCP**

Curso presencial:

“Guía para Emprender una firma de Contadores Públicos”

Impartido por miembros de la Comisión de Apoyo a la Práctica Profesional Independiente del IMCP

28 Jueves de Septiembre

Horario: 05:00 a 07:00 p.m.

Lugar: Colegio de Contadores Públicos de Yucatán



02 NDPC: Puntos en Auditoría

Inversión:
Asociados \$600.00 más IVA
No Asociados \$780.00 más IVA
Incluye Libro

Aplica Restricciones*

Presencial: Para que tu Constancia sea emitida es importante asistir en el lugar donde se llevara a cabo el evento y firmar la lista de asistencia

Cancelaciones 48 hrs, antes del evento

Informes

Al celular: 9999 97 37 96 o al e-mail: ventas@ccpy.com.mx



LA **CONTADURÍA**
EN LA **COYUNTURA**
2024

CT: \$5,500

Hasta el 30 de
septiembre

CI: \$6,250

Del 01 al 31 de
octubre

CF: \$7,000

A partir del 01
de noviembre

Agenda la Fecha

**DEL 13 AL 17
DE NOVIEMBRE
SIGLO XXI**

*Precios + IVA

*Aplican Restricciones



Colegio de Contadores
Públicos de Yucatán
IMCP

CONTPAQi
Software empresarial fácil y completo



Audidores & Contadores Públicos
Rejón de la Guerra, SCP



FACULTAD DE
CONTADURÍA Y
ADMINISTRACIÓN



Colegio de Contadores
Públicos de Yucatán
IMCP



Jueves 12 de Octubre

Coloquio en Línea:



“La nueva Agencia Nacional de Aduanas en México”

Expositor:

Dr. Ronald Hernán Sánchez Celis

CEO de Vaviro Agentes Aduanales y Asesor del Gobierno de Yucatán, Campeche y Quintana Roo en materia de Comercio Exterior

NDPC: **02** puntos en Fiscal

Horario: **05:00 a 07:00 p.m.**

Evento sin cuota de Recuperación **Exclusivo para Socios del CCPY**

Virtual: **Vía**  Video Conferencia Telmex

Evento técnico **SIN EVALUACIÓN**, atendiendo los procedimientos establecidos por el IMCP

Cancelaciones **48 hrs**, antes del evento

Para que tu Constancia se emitida de acuerdo al Art. 3.20 inciso D del Reglamento de la NDPC, debes **PERMANECER** en el Evento con un mínimo del 90%, para que sea **ACREDITADO**.

Informes

Al celular: **9999 97 37 96** o al e-mail: **ventas@ccpy.com.mx**



Curso en línea:

“Presupuesto Basado en Resultados”



Expositor:

Dr. Ignacio Rendón Romero

Presidente de la Vicepresidencia del Sector Gubernamental del RCIP del IMCP

Miércoles 22 de Noviembre 2023

Horario: **04:00 a 08:00 p.m.**

NDPC: **04** puntos en **Contabilidad y Auditoría Gubernamental**

Virtual: **Vía** 



Inversión:

Asociados \$1000.00 más IVA
No Asociados \$2000.00 más IVA
Estudiantes \$320.00 más IVA
(Nivel Licenciatura presentando identificación)

Aplica Restricciones*

Evento técnico **SIN EVALUACIÓN**, atendiendo los procedimientos establecidos por el IMCP

Cancelaciones **48 hrs**, antes del evento

Para que tu Constancia se emitida de acuerdo al Art. 3.20 inciso D del Reglamento de la NDPC, debes **PERMANECER** en el Evento con un mínimo del 90%, para que sea **ACREDITADO**.

Informes

Al celular: **9999 97 37 96** o al e-mail: **ventas@ccpy.com.mx**

100 ANIVERSARIO COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE YUCATÁN, A.C. **IMCP**

Curso en línea: **“Normas de Auditoría”**
 >> Para el Sector Gubernamental <<

Fecha: **Jueves 23 de Noviembre**

Expositor:
C.P. y P.C.C.A.G. Luis Enrique Schott Gaspar
 Expresidente del CCP de Guerrero



TEMARIO:

- ❖ Líneas básicas de fiscalización en México
- ❖ Principios de autonomía de los organismos auditores
- ❖ El valor y beneficio de la auditoría del sector público
- ❖ Principios de transparencia y rendiciones de cuentas
- ❖ Código de ética
- ❖ Control de calidad para los organismos auditores
- ❖ Principios fundamentales de la auditoría del sector público
- ❖ Principios fundamentales de la auditoría financiera
- ❖ Principios fundamentales de la auditoría de desempeño
- ❖ Principios fundamentales de la auditoría de cumplimiento

Aplica Restricciones*

DPC: **04** puntos en Contabilidad y Auditoría Gubernamental

Horario: **04:00 a 08:00 p.m.**

Virtual: Vía **zoom**

Inversión:
 Asociados \$1,000.00 más IVA
 No Asociados \$2,000.00 más IVA
 Estudiantes \$320.00 más IVA
 (Nivel Licenciatura presentando identificación)

Evento técnico SIN EVALUACIÓN, atendiendo los procedimientos establecidos por el IMCP

Para que tu Constancia se emitida de acuerdo al Art. 3.20 Inciso D del Reglamento de la NDPC, debes PERMANECER en el Evento con un mínimo del 90%, para que sea ACREDITADO.

Cancelaciones 48 hrs, antes del evento

Informes
 Al celular: 9999 97 37 96 o al e-mail: ventas@ccpy.com.mx



facebook /ccpy



twitter/ ccpyuc



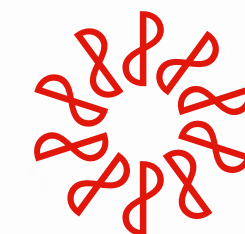
@ccpyuc



9999-973796



<https://www.linkedin.com/in/ccpy>



Colegio de Contadores Públicos de Yucatán, A.C.