NÚM 40

BENEFICIOS FISCALES®

Por José Corona Funes

LA MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO

¿ES CONVENIENTE DEFENDERSE EN LA MATERIA FISCAL?

¿CÓMO SE ELABORA UN RECURSO DE REVOCACIÓN EN FORMA PRÁCTICA?

¿CUÁL ES LA FÓRMULA CORRECTA PARA INCREMENTAR EL PATRIMONIO?

LAS 3 TÉCNICAS BÁSICAS PARA LA DEFENSA FISCAL DE "FORMA"

LA DEFENSA FISCAL VISTA COMO UN SISTEMA

NÚMERO MUESTRA

DEFENSA FISCAL ESTRATÉGICA 2019

365 BENEFICIOS FISCALES DÍAS PARA CONOCERLOS

http://elconta.mx/revistabf

15 CASOS PRÁCTICOS

ESTIMADOS AMIGOS

Para este número 39 de nuestra revista beneficios fiscales se abordarán temas relacionados con el patrimonio, la defensa fiscal y los principales cambios fiscales.

Creemos que la defensa fiscal se puede dividir en la defensa de fondo y la defensa de forma, lo cual pretende hacer que prevalezca el marco de legalidad.

Por eso este número lo denominamos "La Defensa Fiscal Estratégica"

Hay que adicionar que los procedimientos de verificación de la autoridad están migrando hacía las revisiones electrónicas en lugar de la tradicional "visita domiciliaria" que seguramente la autoridad fiscal irá desechando por resultar costosa y con poco alcance, por lo que el CFDI, la contabilidad electrónica, el buzón tributario y todos los medios electrónicos, son instrumentos fundamentales para la autoridad fiscal en el ejercicio de sus facultades de comprobación.

Por lo anterior presentamos diversos temas en defensa fiscal y es de recordarse que en nuestra plataforma tenemos un material más amplio sobre estrategias en materia de defensa fiscal.

Es de mencionarse que no pretendemos que un contador desarrolle actividades de un abogado defensor en la materia fiscal, sino que conozca estas útiles herramientas para acompañar de la mejor forma el trabajo del litigante.

Nuestra posición es que el contribuyente utilice los medios de defensa en forma responsable ante el SAT, el IMSS, el INFONAVIT, y otras autoridades, con la intención de ejercer el derecho que tiene todo contribuyente a ser "oído y en su caso ser vencido en juicio".

Si bien nuestra prioridad siempre será establecer medidas para planear el cumplimiento de las obligaciones fiscales (prevención), el contribuyente tiene derecho a defenderse por las imputaciones que se le hagan en forma incorrecta (corrección).

Por último desearles a nuestra comunidad de "Beneficios Fiscales" una quincena con motivación y ánimo para seguir cumpliendo con las obligaciones fiscales que le corresponden.

Lic. y C.P. José Corona Funes
Director General

INDICE

CASO 1 | PÁG 8

La motivación en el trabajo

¿Es necesaria?

CASO 2 | PÁG 32

¿Cuál es la fórmula correcta para incrementar el patrimonio?

¡¡Se sorprenderá leerla¡¡

CASO 3 | PÁG 35

¿Quién es Amancio Ortega?

¡¡65 mil millones de dólares¡¡

CASO 4 | PÁG 37

¿Es conveniente defenderse en la materia fiscal?

¡¡Es un Derecho Constitucional¡¡

CASO 5 | PÁG 39

La defensa Fiscal vista como un Sistema

¡A toda sentencia (producto) le precede un proceso jurídico (proceso)¡¡

CASO 6 | PÁG 41

El plan para la defensa Fiscal

CASO 7 | PÁG 44

¿Cómo debería de ganarse un juicio fiscal?
¡¡Con pruebas contundentes¡¡

CASO 8 | PÁG 46

Cuestionario para evitar los juicios fiscales
¡¡ El supremo arte de la guerra es someter al enemigo sin luchar (Sun Tzu´s)¡¡

CASO 9 | PÁG 49

Las 3 técnicas básicas para la defensa fiscal de "FORMA"
¡¡Los últimos 40 años se han utilizado¡¡

CASO 10 | PÁG 51

Notificación Fiscal
¡¡Técnica Núm. 1(Forma)¡¡

CASO 11 | PÁG 56

La Competencia en materia fiscal

¡¡Técnica Núm. 2 (Forma)¡¡

CASO 12 | PÁG 60

Fundamentación y Motivación

¡¡Técnica Núm. 3 (Forma)¡¡

CASO 13 | PÁG 64

¿Cómo se elabora un recurso de revocación en forma práctica?

¡¡Sólo es electrónico¡¡

CASO 14 | PÁG 73

¿Cómo se elabora una demanda de nulidad ante el TFJA en forma práctica?

¡¡Puede ser electrónica o en papel¡¡

La motivación en el trabajo

¿Es necesaria?

CASO PRÁCTICO 1

OBJETIVO

Al finalizar el lector podrá conocer las diferentes técnicas de motivación para el trabajo, la cual le servirán para incrementar la productividad de sus empleados y por lo tanto las utilidades de las empresas.

Dirigido a

Contadores, administradores y toda persona que desee conocer las diferentes teorías de motivación para el trabajo.

Reflexión

Es importante que el contador como coordinador de recursos humanos, conozcan las diversas formas en que se puede ocupar las diferentes corrientes del pensamiento para motivar al empleado o ejecutivo.

El factor dinero es determinante para tener una motivación adecuada, sin embargo se sorprenderá que la mayoría de las personas desean, de acuerdo a los estudiosos, en ser reconocido en su logros y actividades, por lo que una combinación adecuada será la mejor medida.

¿Qué es la motivación?

"Todas aquellas condiciones internas o externas que activan o induce a algo"

INTERNO	EXTERNO
"Todas aquellas condiciones **internas** que activan o induce a algo"	"Todas aquellas condiciones **externas** que activan o induce a algo"

2.¿Qué tipos de motivación existen?

TIPOS DE MOTIVACIÓN

Positiva

Fuerza que nos impulsa hacia algún objeto o condición.

Una **meta positiva** es una meta hacia la cual se dirige el comportamiento, por lo que se conoce como objeto de **enfoque**.

Negativa

Fuerza que nos aleja de algún objeto o condición.

Una **meta negativa** es aquella de la cual se aleja el comportamiento, por lo que se conoce como objeto de **evasión**.

Intrínseca

se evidencia cuando el individuo realiza una actividad por el simple placer de realizarla sin que alguien de manera obvia le de algún incentivo externo.

Extrínseca

aparece cuando lo que atrae al individuo mismo de uno no es la acción que se realiza en sí, sino lo que se recibe a cambio de la actividad realizada.

Fuente: Propia

Cuando el factor es de carácter externo y se interioriza se puede clasificar como extrínseca y si el factor es interno y se asume como cierto es intrínseca

3.¿Cómo se genera la motivación en nuestro cerebro?

El gráfico muestra que el cerebro humano requiere de procesos complejos que dan como resultado la emoción y la motivación.

"No es lo que te pasa, sino lo que tú dices que te pasa" (Epicteto)

4.¿Cómo se dan las motivaciones en el ámbito laboral?

El gráfico muestra como la combinación de la motivación **extrínseca y la intrínseca** es la mejor combinación en el trabajo

Teorías Motivacionales

Teoría X

Teoría ERG

Teoría Y

Teoría de las necesidades

Teoría de la motivación-higiene

Teoría de las expectativas

Introducción

El conocer las diferentes **teorías de las motivación** nos permite entender el cúmulo de **factores** que intervienen para que el trabajador **incremente su productividad.**

En general todos los enfoques consideran los aspectos **económicos y no económicos** que impulsan al trabajador ha lograr las metas laborales.

Las investigaciones realizadas han dado cuenta que si bien **el dinero** resulta un factor importante, **el logro, el reconocimiento** resultan a larga más satisfactorios para el trabajador lo que permite aprovechar su experiencia acumulada.

El conocer las **necesidades y las espectativas** de una persona nos da la pauta para proyectar lo que desea el trabajador y en base a ello establecer un plan de remuneraciones y condiciones que hagan que este participe en mejor forma dentro de la empresa.

Si bien todo parece estar orientado a darle mayor productividad al trabajo realizado, es de considerarse que falta mucho por saber la mejor forma de **motivar y estimular** al trabajador.

A continuación, abordaremos las diferentes teoría para posteriormente aplicarlas a diversos casos de la vida real.

1

Teoría X y Y

Teoría X y Y

Representante	Aportación	Ventaja	Desventaja
Douglas McGregor Fue un ingeniero y psicólogo industrial estadounidense que vivió en la primera mitad del siglo XX. **Fecha de nacimiento**: 1906, Detroit, Michigan, Estados Unidos **Fallecimiento**: 1 de octubre de 1964, Massachusetts, Estados Unidos	McGregor desarrolló la Teoría X y la Teoría Y, ubicándose al lado de personajes como Abraham Maslow. Juntos le abrieron a la administración empresarial un camino novedoso y visionario, y avanzaron hacia la humanización de quienes construyen con su fuerza de trabajo el mundo actual. Mc Gregor elaboró el marco teórico para establcer **la Teoría X y la Y** En la teoría X, la mayoría de las personas sienten **repugnancia por el trabajo**. Por lo tanto harán todo lo posible por evitarlo, de allí que los trabajadores deben ser obligados con castigos para que lo hagan. **En la Teoría Y**, se plantea una visión diferente del ser humano; se parte de que a las personas **les gusta tomar riesgos y no siempre** las respuestas son iguales en circunstancias parecidas.	En contraste con el planteamiento del taylorismo (aun hoy utilizado en algunas empresas) McGregor propuso una visión alternativa: **la Teoría Y**. En ella, se concibe que el trabajador promedio puede ejercer la autodirección; acepta la responsabilidad, no necesita ser controlado y no tiene que considerar el trabajo como desagradable.	Algunos detractores han acusado a Douglas McGregor de manipulador en la relación trabajador-organización, pero no es menos cierto que su visión es mucho más humanista que la de la teoría clásica. La lucha de clases y el sentido de la apropiación de la fuerza de trabajo son nulos

Teoría X

Representante	Aportación	Ventaja	Desventaja
Frederick Winslow Taylor El padre de la Administración Científica 	Organizó las tareas de tal manera que se redujeran **al mínimo los tiempos muertos** por desplazamientos del trabajador o por cambios de actividad o de herramientas; y establecer un **salario a destajo** (por pieza producida) en función del tiempo de producción estimado, salario que debía actuar como incentivo para la intensificación del ritmo de trabajo. La tradición quedaba así sustituida por la **planificación en los talleres**, pasando el control del trabajo de manos de los obreros a los directivos de la empresa y poniendo fin al forcejeo entre trabajadores y empresarios en cuanto a los estándares de productividad.	Taylor se enfocaba más en **el método y herramientas del trabajo para una mejor eficacia.** 	El estilo tayloriano, puede aplicarse en las empresas de producción en serie, sin embargo existen organizaciones donde la sobre explotación del trabajador puede ser sujeto a inspecciones de la autoridad laboral y demandas.

Dailey (2012)precisa que "el fin justifica los medios" es una antigua expresión que, en nuestro caso, podría traducirse de la siguiente manera: "Estoy dispuesto a hacer lo que haga falta en el trabajo para conseguir mis objetivos" (p. 20).

Fuente:Propia

En el gráfico se muestran los 14 principios de la administración de acuerdo a la óptica de Henry Fayol.

Teoría Y

Representante	Aportación	Ventaja	Desventaja
Elton Mayo "Padre de los recursos humanos **Fecha de nacimiento:** 26 de diciembre de 1880, Adelaida, Australia **Fallecimiento:** 7 de septiembre de 1949, Guildford, Reino Unido	Su interés primordial fue estudiar los efectos psicológicos que podían producir las condiciones físicas del trabajo en relación con la producción La idea principal de este sociólogo fue la de modificar el modelo mecánico del comportamiento organizacional para sustituirlo por otro que tuviese más en cuenta **los sentimientos, actitudes, complejidad motivacional y otros aspectos del sujeto humano.**	Descubrieron que, en general, el aumento de la productividad se debía a factores **sociales como la moral de los empleados, la existencia de satisfactorias interrelaciones entre los miembros de un grupo de trabajo** ("sentido de pertenencia") y la eficacia de la administración: un tipo de administración capaz de comprender el comportamiento humano, especialmente el comportamiento grupal, y de favorecerlo mediante habilidades interpersonales como la motivación, la asesoría, la dirección, y la comunicación.	La principal desventaja de esta es que **el idealismo respecto a las relaciones humanas** es impopular en las empresas de fabricación, ya que esto hace que en muchas ocasiones se descuide el **aspecto técnico** logrando resultados muy pobres. Lo cual no es conveniente.

2 Teoría de la motivación-higiene

¿Con qué teoría te identificas?

Teoría X

Representa **la concepción tradicional**, equivalente a los principios del taylorismo:

- El trabajo es una mercancía y como tal debe ser comprada, al igual que cualquier otro material.
- El ser humano no está dispuesto al trabajo, evitándolo en la medida de lo posible.
- En consecuencia, con la afirmación anterior, la persona debe ser motivada mediante **incentivos externos y económicos.**
- Las personas son **incapaces de ejercer el autocontrol y la autodisciplina**. Por tanto, hay poner en juego todos los medios disponibles para llegar a un control efectivo del trabajador mediante presiones y castigos.
- Generalmente los **objetivos individuales de los trabajadores son opuestos** a los de la organización.
- Los seres humanos huyen de la responsabilidad, **no son ambiciosos y prefieren ser dirigidos.**
- Son resistentes al cambio, buscando la seguridad.
- Las organizaciones deben ser estructuradas de modo que las emociones y los aspectos imprevisibles de la conducta estén bajo control.

Teoría Y

Plantea una **visión alternativa de las personas** frente al trabajo.

- El trabajo, físico o intelectual, es tan natural como **el juego o el descanso**. La persona media no tiene rechazo al trabajo, al contrario, puede disfrutar y conseguir satisfacción con él.
- El ser humano **puede dirigir sus esfuerzos hacia la consecución de objetivos** de la organización sin controles ni amenazas, ejerciendo el autocontrol.
- El hombre y la mujer medios, bajo ciertas condiciones, no solamente aceptan, sino que **buscan responsabilidad**. Huir de la responsabilidad es producto del aprendizaje de cada uno; no es consustancial a la naturaleza humana.
- La **imaginación, la creatividad y el ingenio** son cualidades propias de la mayor parte de las personas, pudiendo ser utilizadas para generar soluciones a los problemas de la empresa.
- Con frecuencia, únicamente se utiliza **un pequeño porcentaje de la potencialidad intelectual** del ser humano.

Teoría de la **Motivación-Higiene** (MH)

Representante	Aportación	Ventaja	Desventaja
Frederick Herzberg **Fecha de nacimiento:** 18 de abril de 1923, Lynn, Massachusetts, Estados Unidos **Fallecimiento:** 19 de enero de 2000, Hospital de la Universidad de Utah, Salt Lake City, Utah, Estados Unidos	La secuela más importante de la teoría de la motivación-higiene fue permitirle a Herzbergh presentar al mundo empresarial dos revolucionarias ideas. 1 Siendo la satisfacción y la insatisfacción laboral dos dimensiones distintas e independientes, las estrategias motivacionales que se habían venido empleando, tales como **mejorar las relaciones humanas, aumentar los incentivos salariales, y establecer condiciones adecuadas de trabajo, eran incorrectas**; tales elementos no generan una mayor motivación, cuando mucho sólo **actúan previniendo o eliminando la insatisfacción.**	2 El **solo aumento de los salarios**, sin que la gerencia se preocupara de las condiciones en que se realizan las tareas, **no sirve para motivar.** De acuerdo con Herzberg, en la medida en que el **dinero se convierte en un factor estándar** en el trabajo, pierde inmediatamente su capacidad motivadora, pudiendo engendrar una peligrosa semilla entre los empleados: incentivarlos a abrigar más altas expectativas respecto del período venidero de reajustes salariales.	El considerar al dinero como un factor estándar es una interpretación que no esta ampliamente demostrada. El establecer que la satisfacción de un trabajador esta en el logro y el reconocimiento, es establecer un extremo que no en todos los casos podría resultar cierto

Dailey, R. (2012)indica que "las emociones, parte central de la personalidad, son una fuerza motivacional que subyace al comportamiento humano" (p. 22)

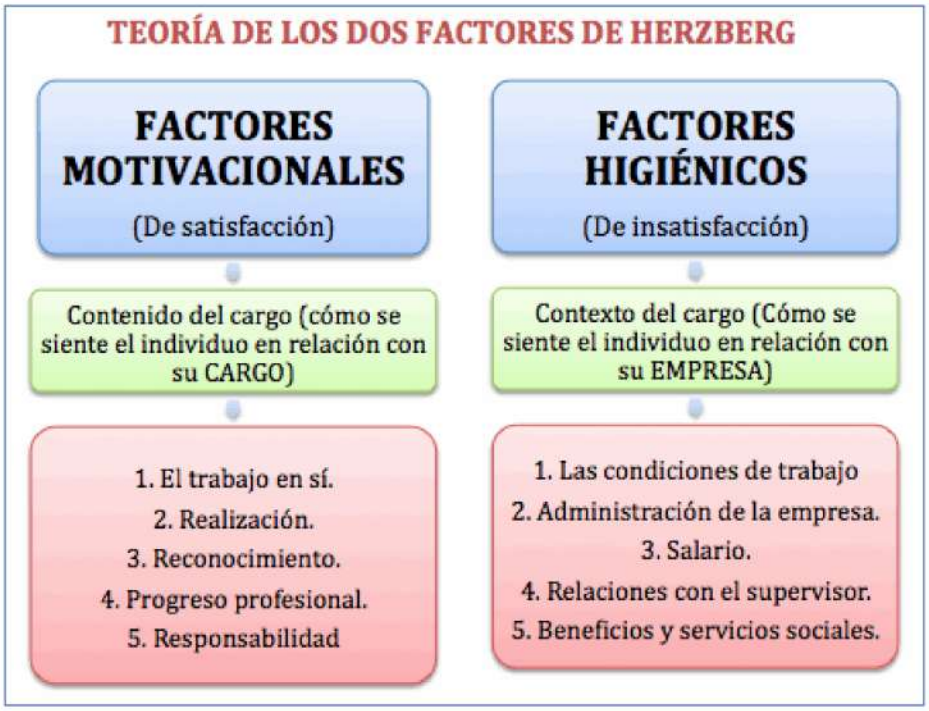
5.¿Qué preguntarealizó Herzberg en relación al trabajo?

En esencia, la teoría se originó en la investigación que Herzberg y sus colaboradores realizaron en un grupo de **ingenieros y contadores** a quienes se les pidió respondieran a las siguientes preguntas

1. ¿Recuerda usted algún momento en que se haya sentido **excepcionalmente bien** respecto de su trabajo, ya sea en su empleo actual o en algún otro que haya tenido?

2.¿Recuerda usted algún momento en que se haya sentido **excepcionamente mal** respecto a su trabajo, ya sea en su empleo actual o en algún otro que haya tenido?

6.¿Qué encontró Herzberg al observar las respuestas a sus preguntas planteadas?



Encontró que coexisten factores **motivacionales e Higiénicos** de acuerdo a las respuestas obtenidas.

7.¿Porqué le llama factores Higiénicos?

Denominó a estos factores de higiene, porque actuaban de manera análoga a los principios de la higiene médica: **eliminando o previniendo los peligros a la salud.**

1. La supervisión.
2. Las relaciones interpersonales.
3. Las condiciones físicas del trabajo.
4. Las remuneraciones.
5. Las prestaciones.
6. La seguridad en el trabajo
7. Las políticas y prácticas administrativas de la empresa

De acuerdo con Herzberg, cuando dichos factores **no están presentes o se aplican incorrectamente** no permiten que el empleado **logre satisfacción**. Sin embargo, cuando están presentes **no originan en los empleados una fuerte motivación** sino que sólo contribuyen a disminuir o a eliminar la insatisfacción.

8.¿Porqué le llama factores Motivadores?

Estos están asociados con las experiencias satisfactorias que los empleados experimentaban y que tendían a atribuir a los contenidos de su puesto de trabajo

1. La sensación de realización personal que se obtiene en el puesto de trabajo
2. El reconocimiento al desempeño
3. Lo interesante y trascendente de la tarea que se realiza.
4. La mayor responsabilidad de que se es objeto por parte de la gerencia.
5. Las oportunidades de avance profesional y de crecimiento personal que se obtienen en el trabajo

Sostuvo que, si estos factores están presentes en el puesto de trabajo contribuyen a provocar en el empleado un elevado nivel de motivación, estimulándolo así a un desempeño superior.

9.¿Cuál fue la conclusión que llegó HERZBERGen su investigación?

Que la satisfacción y la insatisfacción son conceptos **distintos e independientes.**

Dailey, R. (2012) comenta que "**la satisfacción laboral** es, seguramente, la actitud del empleado más estudiada. Los trabajadores no conciben la satisfacción laboral como un concepto perfecto, válido para todos" (p. 29).

¿Qué **resultados aportó** la investigación de HERZBERG?

1

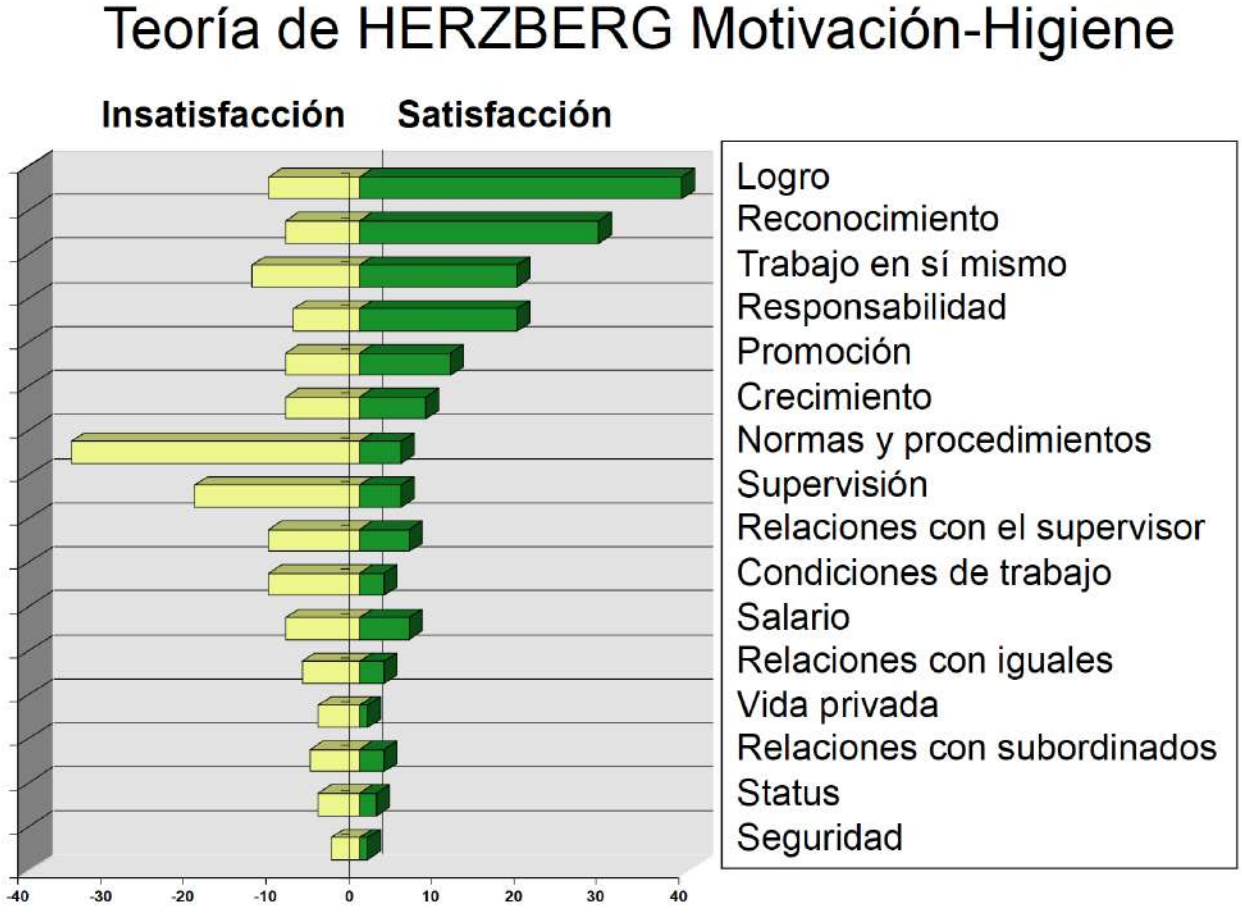
•Siendo la satisfacción y la insatisfacción laboral dos dimensiones distintas e independientes, las estrategias motivacionales que se habían venido empleando, tales como mejorar las relaciones humanas, aumentar los incentivos salariales, y establecer condiciones adecuadas de trabajo, **eran incorrectas**; tales elementos no generan una mayor motivación, cuando mucho sólo actúan previniendo o eliminando la insatisfacción.

2

•El solo aumento de los salarios, sin que la gerencia se preocupara de las condiciones en que se realizan las tareas, no sirve para motivar. De acuerdo con Herzberg, en la medida en que **el dinero se convierte en un factor estándar** en el trabajo, pierde inmediatamente su capacidad motivadora, pudiendo engendrar una peligrosa semilla entre los empleados: incentivarlos a abrigar más altas expectativas respecto del período venidero de reajustes salariales.

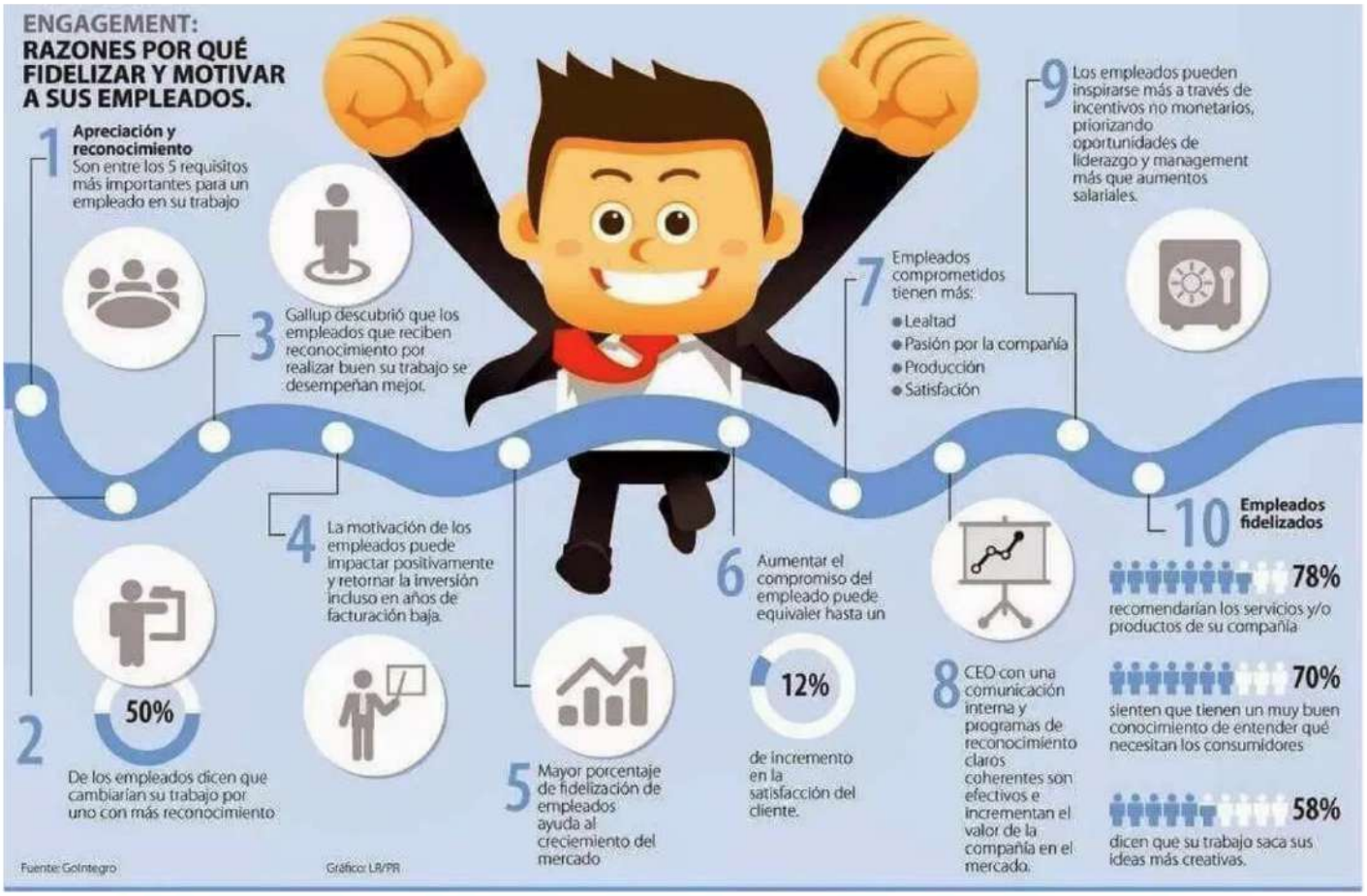
10.¿Cuáles son las 7 estrategias de Herzberg para el enriquecimiento del trabajo?

1	Eliminar controles innecesarios	4	Conceder más autoridad y autonomía a los empleados en sus actividades
2	Aumentar la responsabilidad de los empleados en su trabajo.	5	Elaborar informes periódicos sobre la calidad del desempeño y ponerlos directamente a disposición de los empleados, más que del supervisor.
3	Asignar los empleados a unidades naturales y completas de trabajo	6	Introducir nuevas y más interesantes tareas y formas de hacer el trabajo.
		7	Asignar a los individuos tareas específicas o especializadas que les permitan convertirse en expertos.



Se observa en el gráfico la importancia que se le da al logro, reconocimiento,etc., pudiendo inclusive llegar a medirse para precisar su grado de importancia.

11.¿Cuáles son las 7 estrategias de HERZBERGpara el enriquecimiento del trabajo?



Se observa en la infografía como los reconocimientos juegan un papel relevante en la satisfacción del trabajador, dando como resultado un empleado fidelizado en 10 pasos.

Teoría ERG

Representante	Aportación	Ventaja	Desventaja
 Clayton Paul Alderfer fue un **psicólogo y consultor estadounidense** conocido por desarrollar **aún más** la jerarquía de necesidades de Maslow **Fecha de nacimiento:** 1 de septiembre de 1940, Sellersville, Pensilvania, Estados Unidos **Fecha de la muerte:** 30 de octubre de 2015	Este psicólogo Americano ha tenido el acierto de reorganizar la estructura piramidal de Maslow en tres grupos de necesidades básicos, que corresponden a las siglas de su teoría. **1.Existencia**. El grupo de necesidades que engloba las necesidades **materiales y fisiológicas** del individuo: come y, dormir, la seguridad de su familia, ganar dinero, llevar una vida cómoda… **2.Relación**. Constituido por las **necesidades sociales** del individuo: tener unas relaciones apropiadas con la familia, con los amigos, con los compañeros de trabajo. Ser reconocido por tu comunidad, alcanzar cierto grado de fama… **3.Crecimiento** (Growth): Aquí se engloban las necesidades del individuo para alcanzar **la realización personal**, tales como la consecución de metas, la percepción de la propia autoestima…	La teoría ERG de Alderfer es más consistente con nuestro conocimiento de las diferencias individuales. Cada individuo tendrá diferente importancia para diferentes grupos de necesidades dependiendo de su educación, antecedentes familiares y entorno cultural. La teoría ERG toma los puntos fuertes de Maslow, **pero es menos restrictiva y limitante en comparación con las demás.**	La teoría ERG no **ofrece directrices claras.** Esta teoría dice que un individuo puede satisfacer cualquiera de las tres necesidades primero. Pero, ¿cómo determinaremos cuál de las tres necesidades es más importante para esa persona?

TEORÍA DE LA EXISTENCIA DE ALDERFER

Fuente propia

Dailey (2012) comenta que el "grado de comprensión de los empleados acerca de lo que supuestamente deben hacer influye en su satisfacción laboral" (p. 33).

En el gráfico se muestra las necesidades de crecimiento, relación y existencia, el cual representa una evolución de la teoria de Maslow.

4 Teoría de las Necesidades(TN)

Teoría de las **necesidades**

Representante	Aportación	Ventaja	Desventaja
Abraham Maslow **Fecha de nacimiento**: 1 de abril de 1908, Brooklyn, Nueva York, Estados Unidos **Fallecimiento**: 8 de junio de 1970, Menlo Park, California, Estados Unidos	Psiquiatra y psicólogo estadounidense. Impulsor de la **psicología humanista,** que se basa en conceptos como la autorrealización, los niveles superiores de conciencia y la trascendencia, creó la **teoría de la autorrealización** que lleva su nombre.	Maslow establece la primera **sistematización de las necesidades humanas**, las cuales poseerían una raíz biológica. De este modo, se escapa de realizar un simple catálogo de supuestos instintos que poseería el hombre, intento erróneo que olvida las diferencias existentes entre el mundo animal (donde existirían, supuestamente, tales instintos) y la especie humana.	Si bien Maslow subrayó la idea de la preponderancia, investigaciones más recientes han cuestionado su validez. Además, las personas tal vez no tengan cinco necesidades exactamente; el orden puede diferir del propuesto por Maslow o tal vez tengan varias necesidades preponderantes en lugar de sólo una. Es más, esta teoría no se puede generalizar a otras culturas u otros países. El orden de la clasificación de las necesidades también varía en diferentes culturas.

Ivancevich Konopaske y Matteson (2006) indican que "los factores demográficos, como la edad, raza y género, influyen en las diferencias individuales. Además, la influencia genética repercute en las diferencias individuales como el temperamento" (p. 78).

Fuente: Propia

En el gráfico se observa como Maslow define 5 niveles de necesidad de las persona abarcando desde las fisiológicas o básicas y llegando hasta la **autorealización.**

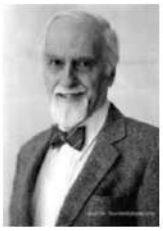
Cuadro Comparativo

Nombre	Contenido	Expectativas	Comparación
Teoría de Maslow (Jerarquía de las Necesidades)	Establece que las necesidades no satisfechas influyen en el comportamiento de todas las personas, pues la necesidad satisfecha no genera comportamiento alguno; a la vez que medida que la persona logra controlar sus necesidades básicas aparecen gradualmente necesidades de orden superior .	Definir en una pirámide las necesidades básicas del individuo de una manera jerárquica, colocando las necesidades mas básicas o simples en la base de la pirámide y las mas relevantes o fundamentales en la cima de la pirámide, a medida que las necesidades van siendo satisfechas surgen otras de un nivel superior o mejor, encontrándose así con la autorrealización	A diferencia de las demás teorías motivacionales , Maslow taso su teoría en establecer un orden jerárquico o de prioridad de las necesidades humanas básicas comenzando por las necesidades fisiológicas en la base de las necesidades mas importantes o esenciales en la cúspide de la pirámide. El individuo, al satisfacer su necesidad primordial se siente motivado para el cumplimiento de la que sigue.
Teoría de Herzberg (Factor Dual)	El factor motivación Aumenta la satisfacción del individuo. Si el factor higiene falta o es inadecuado, causa insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.	Evitar que los miembros de una organización padezca un estado de insatisfacción, abarcando y cumpliendo con sus necesidades básicas	El criterio de Herzberg se basa en que el nivel de rendimiento de las personas varia en su nivel de satisfacción, en comparación con las demás teorías motivacionales en su teoría toma como factores motivacionales principal la responsabilidad, la realización personal y el progreso .

Fuente: Propia

En este cuadro se muestra la comparación de la teoría de Maslow contra la de Herzberg.

Teoría de las **necesidades**

Representante	Aportación	Ventaja	Desventaja
 David McClelland	Esta teoría se enfoca básicamente hacia tres tipos de motivación: Logro, poder y afiliación:	**Logro**: Es el impulso de sobresalir, de tener éxito. Lleva a los individuos a imponerse a ellos mismos metas elevadas que alcanzar. Estas personas tienen una gran necesidad de desarrollar actividades, pero muy poca de afiliarse con otras personas. **Poder**: Necesidad de influir y controlar a otras personas y grupos, y obtener reconocimiento por parte de ellas. Las personas motivadas por este motivo les gustan que se las considere importantes, y desean adquirir progresivamente prestigio y status. **Afiliación**: Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, formar parte de un grupo, etc., les gusta ser habitualmente populares, el contacto con los demás, no se sienten cómodos con el trabajo individual y le agrada trabajar en grupo y ayudar a otra gente.	El definir lo que desea el ser humano es complejo, sin embargo, en la actualidad el lograr obtener un ingreso para sobrevivir representa la principal motivación.

Psicólogo estadounidense. Se destacó por su labor en la teoría de la necesidad.

Fecha de nacimiento: 20 de mayo de 1917, Mount Vernon, Nueva York, Estados Unidos

Fallecimiento: 27 de marzo de 1998, Lexington, Massachusetts, Estados Unidos

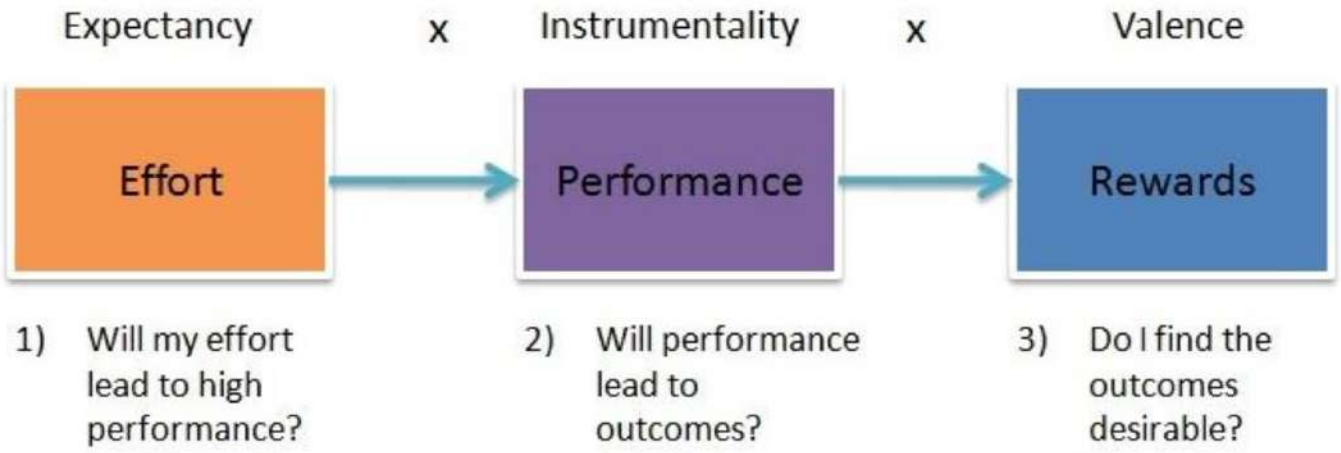
Se observa en el gráfico los tres tipos de motivación de acuerdo a David McClelland las cuales representan las principales razones para el progreso y motivación para una persona.

5 Teoría de las **Expectativas**(TE)

Teoría de las expectativas

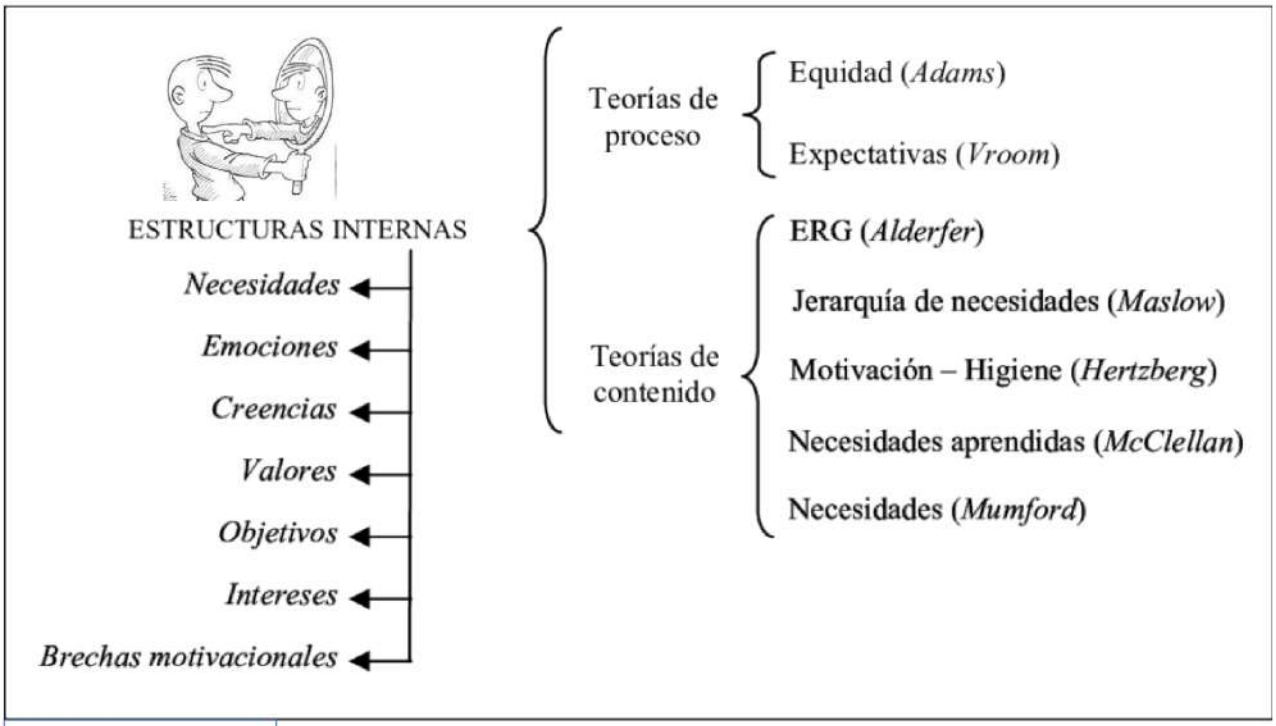
Representante	Aportación	Ventaja	Desventaja
Victor Harold Vroom Es profesor de una escuela de negocios en la Escuela de Administración de Yale. **Fecha de nacimiento**: 9 de agosto de 1932 (edad 86 años), Montreal, Canadá	Su enfoque se centra en el proceso de motivación en **el entorno del trabajo**. No se detiene, por tanto, en formulaciones genéricas y de contenido sobre la motivación humana; como la Jerarquía de las Necesidades(Maslow), o la Teoría de los Dos Factores, de Herzberg. La lógica de la teoría de las expectativas puede formularse del siguiente modo: •Las personas asumen que esforzarse en el trabajo mejorará su rendimiento. •Gracias a ese rendimiento superior se alcanzarán resultados, y **se conseguirá una recompensa**. •Y esa recompensa será deseable y, consiguientemente, valiosa.	El modelo de expectativa es muy útil para comprender el comportamiento organizacional, puede mejorar la relación entre el individuo y los objetivos de la organización. Es una teoría cognitiva que valora **la dignidad humana, los individuos se consideran seres humanos racionales** que pueden anticipar su futuro sobre la base de sus creencias y expectativas.	Esta teoría supone que el hombre es un ser humano racional que toma todas las decisiones de manera consciente, pero hay numerosos casos en que las decisiones se toman sin pensarlo conscientemente, **esto es particularmente cierto para los trabajos de rutina.**

¿Cuáles son las tres etapas de la teoría de VROOM?



Dailey (2012) indica que "estudios realizados revelan que, en todos los niveles académicos, aquellos estudiantes con una **fuerte necesidad de logros** obtienen mejores resultados que los estudiantes con igual capacidad y **menor necesidad de logros**"(p. 24).

En resumen



Fuente propia

Teoría X

Aportación

Organizó las tareas de tal manera que se redujeran al **mínimo los tiempos muertos** por desplazamientos del trabajador o por cambios de actividad o de herramientas; y **establecer un salario a destajo (por pieza producida)** en función del tiempo de producción estimado, salario que debía actuar como incentivo para la intensificación del ritmo de trabajo. La tradición quedaba así sustituida por la planificación en los talleres, pasando el control del trabajo de manos de los obreros a los directivos de la empresa y poniendo fin al forcejeo entre trabajadores y empresarios en cuanto a los estándares de productividad.

Caso práctico

Todo comienza en 1870, con la genial inspiración del Dr. Benjamin Franklin Goodrich que, con el apoyo de inversores locales, se lanza a la creación **de la primera fábrica de neumáticos de América del Norte,** situada concretamente en Akron (Ohio).

Por aquella época, **la eficiencia forma ya parte del código genético de la marca** y, con esta idea en mente, Charles Cross Goodrich, hijo de Benjamin, crea el primer centro de investigación de Estados Unidos. Consecuencia directa: BFG se desmarca de la competencia desde 1903 al equipar al Ford Model A, primer coche que consiguió atravesar el continente norteamericano de este a oeste.

Problema resuelto

El principal punto a resolver es la productividad ya que existe una alta competencia. Por lo que los resultados de hacerlo bien y a la primera resulta un idea magnífica.

El "Just in Time" Justo a Tiempo" es imprescindible para el funcionamiento de la fábrica.

BFGoodrich

Teoría Y

Aportación

En contraste con el planteamiento del taylorismo (aun hoy utilizado en algunas empresas) McGregor propuso una visión alternativa: la Teoría Y. En ella, se concibe que el trabajador promedio puede ejercer la autodirección; acepta la responsabilidad, no necesita ser controlado y no tiene que considerar el trabajo como desagradable.

En la Teoría Y, se plantea una visión diferente del ser humano; se parte de que a las personas les gusta tomar riesgos y no siempre las respuestas son iguales en circunstancias parecidas. Por lo tanto, los trabajadores existen en un estado de permanente incertidumbre.

Caso práctico

A la pregunta de cómo retiene **Starbucks** a sus empleados, la respuesta de la Isabel Montes es rápida y única: **El respeto**. "En Starbucks no solo importan los resultados, sino cómo se alcanzan. No nos sirve que un gerente tenga buenos resultados pero trate mal a la gente.

Problema resuelto

Por eso los jefes en las tiendas mantienen un buen trato y conversan con periodicidad sobre el desempeño y les ofrecen retroalimentación a los empleados. "El buen trato hace que mucha gente se quede, porque no lo encuentran en otros lados

Teoría de la **Motivación-Higiene(MH)**

Aportación	Caso práctico	Problema resuelto
La secuela más importante de la teoría de la motivación-higiene fue permitirle a Herzbergh presentar al mundo empresarial dos revolucionarias ideas. Siendo la satisfacción y la insatisfacción laboral dos dimensiones distintas e independientes, las estrategias motivacionales que se habían venido empleando, tales como **mejorar las relaciones humanas, aumentar los incentivos salariales, y establecer condiciones adecuadas de trabajo**, **eran incorrectas**; tales elementos no generan una mayor motivación, cuando mucho sólo **actúan previniendo o eliminando la insatisfacción.**	TELMEX Esta persona no está motivada a causa de su repetitivo trabajo, tiene un salario bastante bajo con respecto a la responsabilidad que lleva. Además se siente muy subordinada por Recursos humanos. No podemos ofrecerle una repentina subida de sueldo. **¿Cómo podemos dar motivación a estos trabajadores?**	Aplicando la **teoría de Herzberg** y utilizando la siguiente técnica de motivación: **darle variedad.** Para ello podemos rotarlos de puestos, darles nuevas funciones, aumentar las tareas requeridas para su puesto, etc.

Teoría **ERG**

Aportación	Caso práctico	Problema resuelto
1.Existencia. El grupo de necesidades que engloba las necesidades materiales y fisiológicas del individuo: come y, dormir, la seguridad de su familia, ganar dinero, llevar una vida cómoda… **2.Relación**. Constituido por las necesidades sociales del individuo: tener unas relaciones apropiadas con la familia, con los amigos, con los compañeros de trabajo. 3.**Crecimiento** (Growth): Aquí se engloban las necesidades del individuo para alcanzar la realización personal, tales como la consecución de metas.	Esta teoría, aplicada al mundo del deporte, significaría que un deportista estaría **motivado para realizar un esfuerzo considerable** cuando creyera que gracias a él llegaría a una apreciación del desempeño o crecimiento. PASIÓN ORGULLO SELECCIÓN NACIONAL DE MÉXICO	El crecimiento social le daría una realización personal, dando como resultado la consecución de sus metas. El reconocimiento social (jugar por tu país) y familiar es importante para el futbolista.

Teoría de las **necesidades**

Aportación

Psiquiatra y psicólogo estadounidense. Impulsor de la **psicología humanista,** que se basa en conceptos como la autorrealización, los niveles superiores de conciencia y la trascendencia, creó la teoría de la autorrealización que lleva su nombre.

Caso práctico

En Google se trabaja con **objetivos trimestrales**, cada empleado tiene una serie de metas que alcanzar al final de cada trimestre: el foco está en estos objetivos, no en el horario laboral ya que pueden administrar su tiempo a su propio gusto.

Los trabajadores de sus oficinas de San Francisco tienen autobuses que los llevan al trabajo y a casa de manera gratuita.

Los transportes tienen Wi-Fi para que puedan hacer tareas en el camino, pero también pueden relajarse en el trayecto.

Problema resuelto

Un ejemplo de la aplicación de estas teorías lo constituye la empresa Google, donde el **talento es muy valorado** y por lo tanto debe ser motivado no sólo con dinero.

"Nuestros fundadores crearon Google con la idea de que el trabajo debía ser un desafío y que el desafío debía ser divertido.

Teoría de las **expectativas**

Aportación

Su enfoque se centra en el proceso de motivación en **el entorno del trabajo**. No se detiene, por tanto, en formulaciones genéricas y de contenido sobre la motivación humana; como la Jerarquía de las Necesidades(Maslow), o la Teoría de los Dos Factores, de Herzberg.

La lógica de la teoría de las expectativas puede formularse del siguiente modo:
•Las personas asumen que esforzarse en el trabajo mejorará su rendimiento.
•Gracias a ese rendimiento superior se alcanzarán resultados, y **se conseguirá una recompensa**.
•Y esa recompensa será deseable y, consiguientemente, valiosa.

Caso práctico

Kimberly Clark
Se recicla papel porque se tiene la creencia que es importante conservar los recursos naturales y poder tomar una posición en lo **que respecta a los temas ambientales (valencia).**

Existe la creencia que cuanto más esfuerzo se ponga en el proceso de reciclaje, se podrá reciclar más papel **(expectativa).**

Se tiene la creencia que cuanto más papel se recicle, se utilizarán entonces menos recursos naturales **(instrumentalidad).**

Problema resuelto

La repercusión de la teoría de las expectativas de Vroom es que las personas **cambian su nivel de esfuerzo de acuerdo con el valor que le otorgan a la bonificación** que reciben del proceso, y en su percepción de la fortaleza de los vínculos entre esfuerzo y resultado".

Kimberly-Clark PROFESSIONAL*

Conclusiones:

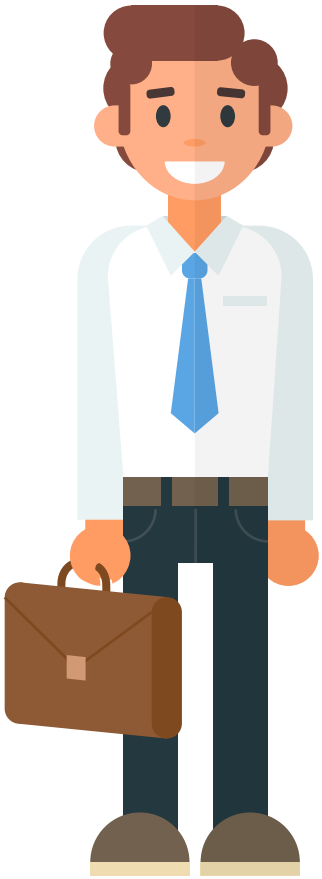
1. Las teorías motivaciones consideran los aspectos financieros y no financierospara estimular el mejor desempeño de los trabajadores

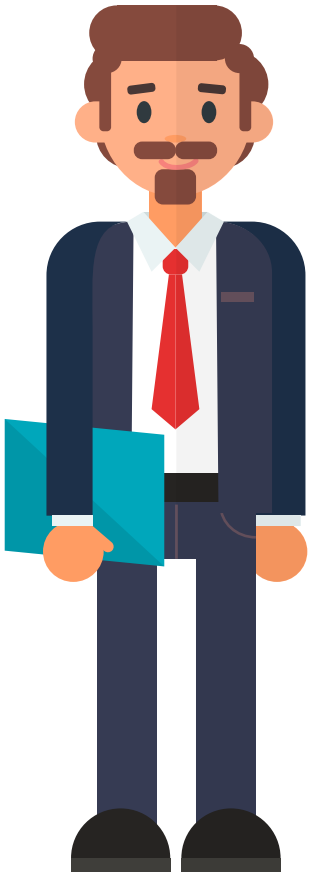
2. Ninguna teoría es perfecta por lo que el aplicar un enfoque mixto puede dar resultados positivos, es conveniente hacer pruebas pilotos antes de iniciar la aventura

3. La teoría ha utilizar dependerá del grupo de trabajadores, ejecutivos o socios que se desea estimular, así tendremos que para los trabajadores de menor jerarquía el monetizar los resultados puede resultar un factor importante, sin embargo, en el nivel ejecutivo los logros y reconocimientos son estimulos necesarios

4. Las teorías humanistas tienen una dósis de utopía, por lo que un equilibrio bien entendido entre motivaciones financieras y no financieras puede dar la mejor respuesta

5. Cada empresa deberá hacer su propio diagnósitico y aplicar la teoría que más se adapte a sus necesidades, considerando que no hay una fórmula única





Referencias

Achor, S. (2011).Shawn Achor: el feliz secreto para trabajar mejor.[Archivo de video]. Disponible enhttps://www.ted.com/talks/shawn_achor_the_happy_secret_to_better_work?language=esDailey, R. (2012).

Los fundamentos del comportamiento organizacional y su relación con la gestión. En Comportamiento organizacional(pp. 1-43). Reino Unido: Escuela de Negocios de Edimburgo.(Ver recurso)Ivancevich, J., Konopaske, R., y Matteson, M. (2006).

Cómo entender y manejar el comportamiento individual. EnComportamiento organizacional [7ª ed.](pp. 74-173).(Ver recurso)Ivancevich, J., Konopaske, R., y Matteson, M. (2006).

Comportamiento de grupo e influencia interpersonal. EnComportamiento organizacional [7ª ed.](pp. 319-378).(Ver recurso)Marsh, N. (2010).

Nigel Marsh: ¿cómo abordar el equilibrio vida-trabajo con equilibrio?[Archivo de video]. Disponible enhttps://www.ted.com/talks/nigel_marsh_how_to_make_work_life_balance_work?language=es

¿Cuál es la fórmula correcta para incrementar el patrimonio?

¡¡Se sorprenderá leerla¡¡

CASO PRÁCTICO 2

OBJETIVO

Al finalizar, el lector podrá conocer la forma en que podrá incrementar el patrimonio con pequeñas reglas.

DIRIGIDO A

Contadores, Administradores y en general toda persona que tenga el interés de incrementar su patrimonio.

REFLEXIÓN

Si bien en otro artículo hablamos de las reglas del capitalismo que involucraba al dinero, las personas y las ideas, algunas personas asumen que el trabajo, ahorro y la inversión es lo que realmente genera mayor riqueza.

Quisiera que en esta entrega analizaremos realmente cuál es la fórmula para incrementar el patrimonio porque por lógica elemental no podría haber dos.

Análisis del texto

1.¿Cuál es la fórmula tradicional para incrementar el patrimonio o como dicen los gurús obtener la libertad financiera?

La fórmula tradicional es: Trabajo+ Ahorro+ Inversión: Incremento patrimonial.

2. ¿Realmente a partir del trabajo se puede ahorrar?

Algunos Gurús afirman que el trabajo personal no genera riqueza, sino una actividad para sostenerse, esta aseveración es porque si usted observa los trabajos más pesados no siempre tienen una remuneración adecuada. De donde el trabajo personal no genera gran riqueza, aunque si satisfacciones.

3.¿El Ahorro genera mayor riqueza?

La mayoría de los libros de autoayuda relacionados con el dinero, aseveran que usted si ahorra $1.00 o cualquier cantidad pequeña diaria va a tener un patrimonio. Nosotros creemos que no, debido a que si usted ahorra $1.00 al día solo tendrá $ 365.00 al año lo que será poco para invertir.

4.¿Entonces la inversión genera mayor riqueza?

Consideramos que si, sin embargo, para poder invertir tuvo que haber trabajado, ahorrado en grandes cantidades para poder realizar una inversión que trabaje a su favor.

Por lo tanto, consideramos que la fórmula de: Trabajo, Ahorro e Inversión no siempre resulta la mejor forma

5.¿Existe otra fórmula para incrementar el patrimonio?

Consideramos que las 3 reglas del capitalismo pueden ser mejores:

a) Dinero de los demás

b) Trabajo de los demás

c) Ideas de los demás.

6.¿Esto no se oye como explotación?

Todo depende como usted lo vea y como lo regule, si paga mal por la experiencia de otros y roba dinero o ideas se convierte en un delincuente.

7.¿Entonces a que nos estamos refiriendo?

Nos estamos refiriendo en:

1. Utilizar el dinero de los demás. Es decir, solicitar un préstamos a una tasa atractiva o convocar a inversionistas.

2. Trabajo de los demás. Asociarse, colaborar, realizar alianzas en un mundo que cada quién tiene una especialidad diferente.

3. Ideas de los demás. Si bien todos tenemos ideas propias, aquellas prácticas o mejor dicho buenas prácticas que han desarrollado otras pueden ser motivo de imitación guardando las proporciones.

8.¿Entonces solo hay que poner las 3 reglas del capitalismo y se vuelve millonario?

No es tan simple, porque estas tres reglas deben de ser aplicadas a un producto o un servicio que sus márgenes de ganancia o de velocidad generan riqueza.

9.¿Cuál sería un ejemplo del anterior?

Imagine que de un lado esta la posibilidad de poner una ferretería y del otro lado el ganar construyendo locales comerciales y vendiéndolos, cada uno tiene un margen de utilidad diferente, sin embargo el primero tienen ventas más recurrentes pero de menor margen de utilidad, en cambio el segundo tiene mayor ganancia pero sus ventas son menos frecuentes.

10.¿Cuál de los dos caminos deberíamos de escoger?

Considero que para empezar debe de buscar aplicar las 3 reglas del capitalismo, es decir, buscar que la actividad que usted escoja tenga mayor margen de utilidad o velocidad, pero el secreto se encuentra en la buena administración.

11.¿Entonces si escojo la ferretería como aplicaría las 3 reglas del capitalismo?

1. Dinero de los demás. Trate de que los proveedores le den sus productos en consignación o solicite un préstamo a una tasa blanda y si no es posible con las anteriores alternativas, busque socios para no arriesgar totalmente su dinero.

2. Trabajo de los demás. Una posibilidad sería contar con un dependiente, sin embargo otra opción podría ser que se asocia con una persona que ya ha trabajo en ese ramo, lo que la experiencia de la otra persona es fundamental, donde usted podrá llevar la administración y la otra persona el negocio. No es fácil pero debe de intentarlo

3. Ideas de los demás. Fíjese bien que las buenas prácticas que otros negocios han llevado a cabo pueden servirle, por ejemplo, una estrategia de distribución que utilizan tanto en su ramo como en otra actividad que pueda ser adaptada, etc.

12.¿Con la anterior fórmula ahora si me voy a volver millonario?

No lo puedo saber, pero lo que si puedo asegurarle es que una parte de los que han incrementado su dinero practican esta fórmula a diario con la intención de explotar las bondades del sistema capitalista.

13.¿¿Porqué se dice que muere empresas PYMES por lo menos en los dos primeros años?

Debido a los 3 factores que hemos mencionado, es decir:

1.Solo trabajan con su poco dinero.

2.Trabajan sin convocar a mas personas.

3.Las ideas son propias y por lo tanto nunca se han probado.

14.¿Por lo tanto el modelo de negocio se debe basarse en los 3 aspectos anteriores?

Consideramos que si, debido a que si inicia un negocio no repita las reglas como decidir como trabajar en exceso, ahorrar poco y no imitar las mejores prácticas de otros negocios.

15. ¿Cómo pueden servir las experiencias de otras personas en el incremento patrimonial?

Cada persona tiene una historia de vida, sin embargo el conocer como otros han superado las tormentas ayuda a que usted puede reducir su cuota de experiencia desagradable.

16.¿Qué personas podrían dar su testimonio?

Jeff Bezos, Carlos Slim, Paul Macarthy, etc.

17.¿Parece ser que el dinero es lo más importante?

No lo creo, pero ayuda a que la personas tenga las condiciones para una mejor vida para él y su familia.

18.¿Entonces deberíamos de ser desinteresados con el dinero?

No creo que sea una buena alternativa, un equilibrio siempre será lo mejor.

¿Quién es Amancio Ortega?

¡¡65 mil millones de dólares¡¡

CASO PRÁCTICO 3

Objetivo

Al finalizar, el lector podrá conocer qué hizo Amancio Ortega para obtener su fortuna mediante la Marca Zara.

Dirigido a

Contadores, Administradores y en general toda persona que desee conocer que hizo Amancio Ortega para incrementar su patrimonio.

Reflexión

Amancio Ortega como cualquier otro millonario tiene secretos que no todos conocen y esto sumado a la habilidad en los negocios lo ubica como una de las personas como mayor patrimonio según la revista Forbes.

Según la última noticia el tiene una fortuna cerca de los 66 mil millones de dólares a comparación de Jeff Bezos con 161 mil millones de dólares, y de Donald Trump con 3 mil millones de dólares, por lo tanto el magnate de Norteamérica es un realmente un magnate pobre.

Análisis del texto

1.¿Quién es Amancio Ortega?

Amancio Ortega Gaona (nacido el 28 de marzo de 1936 en Busdongo de Arbas, León) es un empresario español de moda.

2.¿Con quién se caso este millonario?

Se casó con Flora Pérez Marcote, empleada de una de sus tiendas, de la cual tuvo una hija llamada Marta (1984). Marta Ortega Pérez se configura como la sucesora del imperio Inditex.

3.¿A que se dedica el grupo inditex?

Este grupo empresarial Inditex, está dedicado al sector textil. Amancio Ortega fue su fundador (junto con su ex esposa, Rosalía Mera) y del que es actual ex-presidente.

4.¿Cómo se llama su cadena princial de tiendas?

Su cadena de tiendas de ropa más conocida es Zara y cuenta con la mayor fortuna de España, la 2ª de Europa y la 5ª del mundo según la revista Forbes.

5.¿A qué edad inicia su carrera en el mundo textil?

Su carrera en el mundo del textil comienza a los catorce años en La Coruña como empleado de dos conocidas tiendas de ropa. Pero es en 1963 cuando crea la compañía Confecciones GOA (sus iniciales en sentido inverso), dedicada a la fabricación de batas. El negocio crece progresivamente en esta década, el producto es distribuido a distintos países europeos.

6.¿Cuándo se abre la primera tienda de Zara?

En 1975 se abre la primera tienda de Zara en una céntrica calle de La Coruña.

Sus establecimientos comienzan a abrirse por toda España y en 1988, con su tienda en Oporto (Portugal), comienza su expansión internacional por Europa, América, Asia, Oriente Medio y norte de África.

7.¿Cuándo se crea el grupo inditex?

Con el aumento del volumen de actividades de la empresa, en 1985 se crea el grupo Inditex. En el 2001 se crea la Fundación Amancio Ortega, institución privada sin ánimo de lucro que pretende promover todo tipo de actividades en el campo de la cultura, la investigación, la educación, y la ciencia.

8.¿Amancio Ortega se ha extendido hacía otros negocios?

Si, además del negocio textil, Ortega ha diversificado su iniciativa empresarial hacia otros sectores industriales como el inmobiliario, el financiero, los concesionarios de automóviles o la gestión de fondos de inversión.

9.¿Amancio tiene un hijo con discapacidad?

Asi es se llama Marcos, es el único hijo varón de Ortega y nació con una grave discapacidad y el empresario promovió la fundación de Paideia; institución de apoyo a menores con deficiencias, que dirige su ex mujer, de la que se separó en 1986.

10.¿Cuál es el lema principal de Amancio?

Su lema es: "Por qué tener una sola tienda en una calle céntrica cuando puedo tener todas mis tiendas en una misma calle". Y así lo ha hecho.

11.¿Qué otras tiendas tiene cerca la tienda Zara?

En las ciudades más céntricas podemos observar tiendas Zara, Stradivarius, Bershka, Massimo Dutti, Oisho, etc... todas pertenecen a su red comercial y todas y cada una de ellos producen ingresos.

12.¿Amancio también vende por internet?

Si, Amancio Ortega es de la vieja escuela pero ha sabido adaptarse a los tiempos modernos y ha invertido en su introducción en internet creando tiendas online, las cuales ya le están generando una estupenda rentabilidad.

INDITEX

Nos gustan los árboles por esos somos una Revista 100% digital

http://elconta.mx/revistabf

BENEFICIOS FISCALES®

Por José Corona Funes

Se manifiesta a todos los lectores que la información contenida en esta publicación ha sido recopilada con sumo cuidado y profesionalismo; sin embargo, no pudiendo descartar la posibilidad de cometer algún error por el volumen de la información que procesamos, y al no estar exentos de erratas como las que con frecuencia se publican en los órganos de información oficial, recomendamos a todos nuestros amables lectores que pretendan usar profesionalmente dicha información, verificarla en los órganos oficiales que correspondan.

La información, opinión, análisis y contenido de esta publicación es responsabilidad de quien firma los artículos y no necesariamente representan el punto de vista de esta editorial.

Director General
Lic. y C.P. José Corona Funes

Director de Mercadotecnia Digital
Lic. José Rodrigo Corona Arellano

Directora de Relaciones Públicas
Lic. Berenice Sánchez Hernández

Gerente de Ventas
Claudio Olvera

Administración
C.P. Marco Antonio Pintor Olivares

Dirección de Arte
Rodrigo Itzcoatl Pliego Suárez

Beneficios Fiscales.
Registro ante el IMPI No. 1892428
Beneficios fiscales es una revista digital especializada en temas fiscales autorizada por sus creadores.

http://elconta.mx/revistabf