



Instituto Mexicano de
Contadores Públicos
Sonora

ESTA DISPOSICIÓN ES TEMPORAL

Reformas en material de **INFONAVIT**

Una de las reformas sumamente preocupantes para el **sector patronal**, es la **modificación del artículo 29** de la Ley donde se estipulan las obligaciones de los patrones **(10 y 11)**



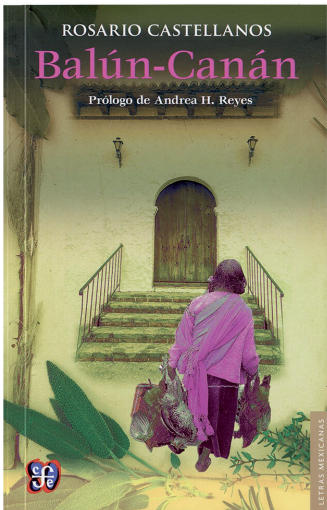
CONTENIDO

SEPTIEMBRE 2025



Plataformas Digitales al IMSS
Prueba piloto para afiliación
CP José H. Martínez Zermeño

16



CULTURA: Reseña del libro Balún Canán.
CP Maricela Cuen Montaño

17



LA INDEPENDENCIA DE MÉXICO.
CPC Martha Patricia Véjar Grijalva

9



EL COMPLIANCE como estilo de gestión empresarial. LNCI
Aranza Beutelspacher

12 y 13



RECLUTAMIENTO DE PERSONAL CON PROPÓSITO. CP Karla
Lorena Ramos Arvizu



Instituto Mexicano de
Contadores Públicos
Sonora

CONSEJO DIRECTIVO 2025 - 2026

● **Presidente:** CPC María Guadalupe Ruiz Durazo; ● **Vicepresidente general:** CPC Pedro W. Tapia Maldonado; ● **Tesorero:** CPC Jesús Jazheel Pérez Durón; ● **Protesorero:** PCFI José Carlos Félix Santos; ● **Secretario de asambleas:** Dra. Yeziret Peralta Leyva; ● **Pro-Secretario de asambleas:** CPC Nicacio Ramírez Ramírez; ● **Secretario de Consejo:** CPC Manuel de Jesús Meza Navarro; ● **Pro-Secretario de Consejo:** CPC Javier Fuller Velázquez; ● **Auditor de Financiero:** CPC Roberto Clemente Ramírez Amparano; ● **Auditor de Gestión:** CPC Rubén González Martínez

Vicepresidencias

● **Vicepresidente de Calidad:** CPC Elvía Salazar Rascón; ● **Vicepresidente de Práctica Externa:** CPC Alf Becerra Dessens; ● **Vicepresidente Relaciones y Difusión:** CPC Martha Patricia Véjar Grijalva; ● **Vicepresidente Legislación:** CP Jorge Arturo Herrera Ibarra; ● **Vicepresidente de Gubernamental:** PCCAG Nallely Esther Villa Ruiz; ● **Vicepresidente Asuntos**

Internacionales: PCFI Sergio Adrián Ulloa Carpena; ● **Vicepresidencia de la NDPC:** CPC Avelino Castro Valencia; ● **Vicepresidente de Docencia:** CPC Bernardo Muñoz Zamora; ● **Vicepresidente Fiscal:** CPC Saúl López Montiel; ● **Vicepresidente Sector Empresas:** CPC Enrique Barrera Medrano; ● **Vicepresidente Apoyo a Delegaciones:** CPC María de Lourdes Cabrera Ahumada

Delegaciones

● **Presidente de Delegación Puerto Peñasco:** LCP Gerardo Suárez García; ● **Presidente de Delegación Caborca:** CP María Dolores Badillo Araiza; ● **Presidente de Delegación Nogales:** CPC Francisco E. Luján Villasecusa

Comisión de revista: CP. Adela Márquez Robles, adela.marquez@imarchermosillo.edu.mx, Soraya Salinas Aguirre, **Diseño Gráfico:** JVO Medios, contacto@gmail.com, **Edición y Corrección de Estilo:** CPC. María Guadalupe Ruiz Durazo, guadalupe.ruiz@advicesonora.com



Mensaje de la Presidenta



“El papel de las y los contadores es fundamental para generar certidumbre, confianza y propuestas técnicas que fortalezcan al país”

“Transformado números en seguridad y confianza”

Colegas contadores, reciban por este medio un cordial saludo. Me complace dirigirme a ustedes para dar la bienvenida a septiembre, un mes que nos llena de orgullo e identidad debido a que anualmente, durante este mes se conmemora el inicio de la lucha por la libertad y la construcción de la nación que hoy compartimos. México pertenece a todos los mexicanos.

El calendario avanza con rapidez y ya hemos dejado atrás más de la mitad de 2025. Esto nos invita a reflexionar sobre la importancia de mantener una planeación estratégica sólida, pues el nuevo ejercicio fiscal se encuentra a la vuelta de la esquina y exige de nuestra profesión visión, compromiso y preparación constante.

En este contexto, es importante destacar que el pasado 27 de agosto el Instituto Mexicano de Contadores Públicos presentó ante la Cámara de Diputados una propuesta de reforma fiscal. Este hecho refleja el compromiso de nuestro gremio con el desarrollo económico del país y con la búsqueda de soluciones responsables para la sostenibilidad de las finanzas públicas.

El papel de las y los contadores es fundamental para generar certidumbre, confianza y propuestas técnicas que fortalezcan al país. Por ello, resulta trascendental que las autoridades federales y nuestros representantes legislativos escuchen, retomen y trabajen de manera responsable y coordinada estas iniciativas, siempre con la mira puesta en el bienestar de la ciudadanía.

En el Colegio de Contadores Públicos de Sonora refrendamos nuestro compromiso de ser un puente entre la sociedad, el sector productivo y las instituciones. Sigamos avanzando con orgullo en nuestra labor profesional, aportando experiencia, conocimiento y ética a la construcción de un México más justo, próspero, democrático y con un sólido estado de derecho.

¡Qué viva México!

CPC María Guadalupe Ruiz Durazo

Presidenta del Colegio de Contadores Públicos de Sonora





PREPARARSE PARA LA JUBILACIÓN Y PENSIÓN, ¿CÓMO HACERLO?

Importancia de establecer políticas en la contratación

Lo ideal es prepararse para el cambio de rotación de personal

CORTESÍA



• **CPC y M.A Elvía C. Salazar Rascón**
Vicepresidenta de Calidad del CCPSON
• **Email:** salazarryasociados@gmail.com

En el ambiente laboral, y debido a las expectativas de un periodo corto, aproximado de veinte años, se pronostica un aumento sustancial en las personas que pasaran a ser trabajadores en vías de pensión o jubilación.

Debido también al cambio que se ve en el futuro inmediato, la fuerza laboral tendrá una disminución tanto en los mercados laborales nacionales como internacionales.

¿Cómo preparar a la empresa a este envejecimiento de la fuerza laboral y seguir manteniendo la productividad?

Cuando se cuenta con una planta de personal calificado para las labores que se desarrollan en los distintos procesos productivos, lo ideal es prepararse para el cambio de rotación de personal y no necesariamente por renuncias.

En años anteriores se ha visto un incremento en el mercado la-



boral del aumento de la fuerza laboral en las mujeres como personas activas. La inclusión ha dado como resultado impulsar la igualdad de género, que lleva a la adaptación de estrategias y métodos actualizados, con el fin de reforzar y reemplazar la fuerza laboral.

Aun cuando es primordial enfrentarse a este envejecimiento y mantener la productividad, en estos cambios es importante revisar las tendencias y establecer proyectos a corto y mediano plazo.

Las acciones y estrategias que se están adoptando entre otras, podemos listar las siguientes:

1. Actualizar o establecer nuevas políticas de reclutamiento.
2. Establecer claramente las necesidades de reemplazo y los métodos a aplicar si se ha tomado en cuenta la contratación de Personal Humano que mantiene una discapacidad.
3. Establecer políticas para la generación de igualdad entre hombres y mujeres que sustituyan por su capacidad aquellas posiciones de liderazgo dentro de la organización.
4. Establecer y mantener la cultura de inclusión.
5. Mantener la capacitación del personal, manteniendo la cultura organizacional.
6. Muy importante es la creación y promulgación de un Código de Ética Organizacional, con el fin de que el personal encuentre un ambiente laboral eficiente y digno de permanencia.
7. Estudiar y ampliar la comunicación con universidades, empresas, organizaciones de la Sociedad Civil, centros de estudio, etc., con el fin de que el ambiente laboral este actualizado y a la vanguardia.
8. Crear y mantener programas específicos, para prevenir aquellas situaciones que generen violencia, acoso o discriminación.
9. Mantener los programas de encuestas con el fin de tener herramientas actualizadas que sean la base de transformaciones positivas que aumenten la productividad y desarrollen las capacidades intelectuales y físicas del personal.





CERTIFICACIÓN POR CLÁUSULA TRANSITORIA EN DISCIPLINA DE TRIBUTACIÓN (IMCP)

¿Quiénes pueden participar?

Contadores Públicos y profesionistas afines (incluyendo abogados) con experiencia comprobada en Tributación.

Asociados activos del IMCP con al menos 5 años de antigüedad y cuotas al corriente.

Profesionistas no afiliados que cumplan requisitos del Reglamento Interno.

Plazo de entrega de expedientes



Del 1 al 19 de septiembre de 2025, en el Colegio Federado correspondiente (consultar horarios).

Documentación Requerida

- Solicitud formal firmada.
- Cédula profesional (SEP).
- Título profesional (mín. 3 años de expedición).
- Carta de práctica profesional (mín. 3 años).
- Constancia de antigüedad y prestigio profesional emitida por la federada.
- Currículum vitae actualizado en hoja membretada.
- Evidencia de experiencia en Tributación (mín. 3 de las siguientes):
 1. Autor o coautor de 2 libros relacionados.
 2. Publicación de al menos 5 artículos anuales en revistas especializadas (últimos 5 años).
 3. 250 horas de capacitación acumuladas en 5 años.
 4. Cartas de clientes en hoja membretada con RFC y firma.
 5. Cátedra en Tributación por al menos 5 años.
 6. Investigación comprobada en el área por al menos 5 años.

En caso de dictamen no favorable, derecho de réplica ante la Junta Evaluadora Nacional.

Confidencialidad garantizada conforme a la ley y Aviso de Privacidad.
El certificado digital tendrá vigencia de 4 años.

Informes:

gerencia@ccpdesonora.org
certificacion.tributacion@imcp.org.mx
Teléfono. 6622132145

CPC Octavio Acosta, Salomón 42, Villas del Sol, 83240 Hermosillo, Son.

REGIMEN SEGURIDAD SOCIAL



PARA PLATAFORMAS DIGITALES

Sigue prueba piloto para afiliación al régimen obligatorio



• CP José Humberto Martínez Zermeno
Contador Público y Pasante de Maestría en Impuestos
•Email: jmartinez@contadorio.com

- Las personas trabajadoras de plataformas digitales que sean beneficiarias de una pensión conforme a lo establecido en la Ley del Seguro Social (LSS), conservarán dicho beneficio

El objetivo de este artículo es difundir las siguientes etapas de implementación de la prueba piloto derivada de la reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de plataformas digitales, publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 24 de diciembre de 2024, derivando en un programa piloto del 01 de julio al 31 de diciembre de 2025, por lo que consecuentemente el H. Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social, en sesión ordinaria celebrada el 27 de mayo de 2025 dictó el ACUERDO ACDO.AS2.HCT.270525/132.P.DIR publicado el pasado 24 de junio de 2025.

Consecuencia de lo anterior, el Acuerdo tiene por objetivo brindar a los patrones una guía para la correcta implementación de su incorporación al programa piloto y facilitar el cumplimiento de sus obligaciones obrero-patronales con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), mismo que entró en vigor el pasado 01 de julio de 2025.

¿Quiénes son sujetos de aplicación de la prueba piloto?

Son sujetos de la aplicación los patrones de las personas trabajadoras de plataformas digitales y las personas trabajadoras de plataformas digitales.

¿Cómo deben afiliarse y cumplir sus obligaciones los patrones?

Los patrones de las personas trabajadoras de plataformas digitales podrán optar por cumplir las obligaciones en materia de seguridad social de dos formas, ya sea conforme al Régimen Obligatorio de la LSS, o bien en los siguientes términos:

a) Darse de alta como empresa de plataforma digital y obtener NRP Nacional o por Órgano de Operación Desconcentrada del IMSS, a elección.

b) Inscribir a las personas susceptibles de prestar servicios, con al menos un salario mínimo general (SMG) diario de la CDMX.

c) Informar las circunstancias en las que ocurrió el probable Riesgo de Trabajo.

d) Vencido mes calendario determinar universo de personas sujetas a aseguramiento, es decir, aquellas que generen por lo menos ingresos netos mensuales equivalentes a un SMG mensual de la Ciudad de México por su trabajo (\$8,364.00 para un mes calendario de 30 días)

e) Presentar dentro de los primeros 5 días naturales del mes inmediato posterior, los movimientos afiliatorios de baja de las personas que no califiquen, además de notificar a la persona trabajadora.

f) Ajustar el Salario Base de Cotización (SBC) respecto de las

REFORMA LABORAL: TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES PRUEBA PILOTO MÉXICO 2025



personas trabajadoras de plataformas digitales que generen por lo menos ingresos netos mensuales equivalentes a un SMG mensual de la Ciudad de México por su trabajo durante los primeros 5 días naturales del mes inmediato posterior.

g) Determinar, retener y enterar las cuotas obrero-patronales según las disposiciones legales vigentes.

h) Dar aviso al IMSS si el NRP creado es de un patrón de plataforma digital al correo enviando [TIP: altarpplataforma@imss.gob.mx](mailto:altarpplataforma@imss.gob.mx)



REGIMEN SEGURIDAD SOCIAL

Cálculo y pago de cuotas

1.Determinación del SBC. En el caso de la persona trabajadora que genere ingresos netos mensuales equivalentes a, por lo menos, un SMG mensual de la Ciudad de México, el SBC corresponderá a la división del total del ingreso neto mensual percibido, entre los días calendario del mismo mes.

2.Las cuotas obrero-patronales se calcularán aplicando las reglas establecidas en la sección quinta de la LSS.

3.En los primeros 5 días naturales calendario del mes inmediatamente posterior, los patrones presentarán al IMSS la información de altas y bajas, modificaciones de salario y ocupación para cada trabajador en plataforma. Utilizando los medios digitales que el IMSS ponga a su disposición para dicho fin.

4.Con base en información proporcionada, el IMSS expedirá una propuesta de pago a más tardar el día 10 del mismo mes. Si no se recibe la información los primeros 5 días IMSS tomará datos de afiliación inicial.

5.Pago por periodo vencido a más tardar el día 17 del mes inmediato posterior.

Del seguro de riesgo de trabajo

Para el cálculo de cuotas obrero-patronales del SRT el patrón lo realizará asociando la información siguiente:

- División económica 7 "Transportes y comunicaciones";
- Fracción 711 "Transporte de Pasajeros" o Fracción 755 "Servicios con transporte de agencias de gestión aduanal, de mensajería y paque-

tería, de equipajes, viajes, turísticas y otras actividades relacionadas con los transportes en general";

- Clase IV (prima media 4.65325);
- Si la plataforma se encuentra inscrita en una división distinta a "Transportes y comunicaciones" debe reclasificarse;
- Obligados a revisar anualmente la siniestralidad respecto a la prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo.

Otros puntos relevantes

Pensionados. Las personas trabajadoras de plataformas digitales que sean beneficiarias de una pensión conforme a lo establecido en la Ley del Seguro Social (LSS), conservarán dicho beneficio, independientemente de que se encuentren aseguradas o no bajo el esquema correspondiente a su actividad como prestadoras de servicios mediante plataformas digitales.

Continuación voluntaria (Modalidad 40). El pago correspondiente a la incorporación voluntaria al régimen obligatorio del Seguro Social, conforme a lo establecido en el artículo 218 de la Ley del Seguro Social, es plenamente compatible con el aseguramiento bajo la modalidad aplicable a personas trabajadoras que prestan servicios mediante plataformas digitales.

Esta prueba piloto representa un gran desafío administrativo y tecnológico, tanto para los patrones de plataformas digitales como para el Instituto, debido al gran volumen de información que deberá procesarse. Será prudente analizar sus resultados en los meses posteriores.



El Colegio de Contadores
Públicos de Sonora

Desde **"Fecha de inicio del colegio"**,
formamos parte del **IMCP**, que agrupa a 61
Colegios Federados en todo el país.

Nos sentimos orgullosos de contribuir al
crecimiento de más de 21,000 Contadores
Públicos en México.

#YoTambiénSoyIMCP



El aliado estratégico de México



Instituto Mexicano de
Contadores Públicos
Sonora



LA CLAVE SERÁ ANTICIPARSE: MEDIR, REDISEÑAR Y PILOTEAR

Reducción de jornada laboral: ¿Qué viene para Mipymes

Para el gobierno un gran reto, fomentar el apoyo y estímulo al empleo, y evitar que las micro y pequeñas empresas opten por permanecer en la informalidad

La propuesta para reducir la semana laboral máxima de 48 a 40 horas y garantizar dos días de descanso por cada cinco trabajados volvió al centro del debate nacional en 2025.

El Gobierno federal abrió foros y mesas de diálogo para construir una ruta de implementación gradual; el objetivo político planteado públicamente es llegar a 40 horas hacia el final del sexenio, aunque aún no hay decreto vigente en el Diario Oficial (el Congreso mantiene el tema en análisis). Para las MiPyMEs, esto no es un si-pasa sino un cuándo y cómo se implementa.

El pasado 12 de mayo, tuve la oportunidad de participar en el foro de discusión, sobre la reforma laboral, reducción de la jornada laboral a 40 horas; en el congreso del Estado delante de los diputados locales, representantes del movimiento, así como líderes de sindicatos y diputados federales. En este foro se discute las posturas frente al cambio constitucional (Art. 123) para reducir la jornada semanal de 48 a 40 horas y asegurar dos días de descanso. Varias propuestas postulan que se realice con gradualidad, implementarla en un periodo de 1-2 años, por territorio, o bien de 44 a 46 horas de primera instancia; frente a una tajante entrada inmediata.

Mientras no cambie la constitución, siguen vigentes las reglas actuales de la Ley Federal del Trabajo: jornada máxima de 48 horas a la semana, un día de descanso por cada seis días de trabajo, que preferentemente sea el domingo el día de descanso y en caso de que se labore, se cubra la parte proporcional a un 25% del salario; y pago de horas extras al doble las primeras 9 semanales y al triple a partir de la décima.

Los representantes locales y nacionales de las cámaras de comercio que también comparecieron al foro de discusión, destacan la importancia que representa para las MiPyMEs en México, implementar la reforma de manera inmediata, pues traería de entrada:

Presión de costos, análisis de organismos empresariales y medios especializados estiman que, si se mantiene el mismo salario mensual con 8 horas menos a la semana, los costos laborales pueden aumentar ~22%-38%, depen-



• Lic. Rocío Zepeda Nelloy
Prolaboral.mx
•Email: rocio@prolaboral.mx

diendo de si se contrata personal adicional, se paga más tiempo extra o se reconfiguran turnos. Para empresas intensivas en mano de obra (manufactura ligera, alimentos y hospedaje), el impacto es mayor.

Productividad como amortiguador. México figura entre los países de la Organización para la Cooperación y desarrollo Económico, con más horas trabajadas al año; por ello, los defensores de la reforma sostienen que hay margen para mejorar productividad sin perder output si se acompaña de organización, tecnología y capacitación. La evidencia internacional (Chile y Colombia) apunta a implementaciones graduales que dan tiempo a ajustar procesos.

Cumplimiento y riesgos. Con jornadas más cortas, aumentará la vigilancia sobre registro de horas y pagos de extra. Hoy la Ley Federal del Trabajo ya obliga a pagar al doble y triple según topes semanales; incumplir encarece más que planear.

Las MiPyMEs, tendrían que considerar de manera preventiva, optimizar sus procesos: identificar horas de baja productividad para compactar tareas y reducir tiempos muertos; Proyectar la rotación de turnos, de 8 horas por 5 días o 6 horas 6 por seis días, para operación extendida; negociar bolsas de horas dentro de la ley.

Algunos efectos del cambio serían la normalización de costos vía eficiencia, digitalización, mejora de métodos y multihabilidades

pueden compensar el alza inicial. Mejoras en rotación y ausentismo si la semana corta eleva satisfacción; esto reduce costos de reemplazo y aprendizaje. Evidencia internacional y de la Organización Mundial del Trabajo, que señalan la productividad como clave para sostener salarios y competitividad. La competencia por talento, empresas que ofrezcan 40 horas reales, atraerán perfiles mejor calificados sin subir tanto el salario nominal.

Podría mostrarles tres escenarios de impacto para las MiPyMEs.

Un cambio sin rediseño: mantiene procesos; cubre horas con extras o más gente. Impacto de costo: del 25% al 35%; riesgo de informalidad y margen comprimido.

El rediseño operativo: ajusta turnos, limita extras a máximo 9 horas a la semana, añade uno o dos medios turnos en picos. Impacto neto: del 10 al 20% en el año 1; mejora desde el mes 9 al 18.

Priorizar la productividad: Mapea procesos, automatiza cuellos, capacita y mide la eficiencia de su equipo de ventas por hora. Impacto: neutral a +8% (recupera con eficiencia y menor rotación). Evidencia basada en los datos de la OIT, sugiere que la gradualidad ayuda a transitar hacia este escenario.

En conclusión, para las MiPyMEs la reducción de jornada no es solo un cambio legal, sino un proyecto de productividad. En el corto plazo, implicará disciplina operativa y caja; en el mediano, puede convertirse en una ventaja competitiva si se invierte en métodos, tecnología y habilidades. La clave será anticiparse: medir, rediseñar y pilotear antes de que la reforma sea exigible formalmente.

Para el gobierno un gran reto, fomentar el apoyo y estímulo al empleo, y evitar que las micro y pequeñas empresas opten por permanecer en la informalidad.





SOSTENIBILIDAD ORGANIZACIONAL



• LNCI Aranza Beutelspacher
Directora Operativa de Lecosy
• Email: amichel@lecosy.com.mx

PARA LA TRASCENDENCIA DE LAS ORGANIZACIONES

El compliance como estilo de gestión empresarial

Es común que el término compliance se asocie con cargas administrativas o exigencias regulatorias. Sin embargo, la realidad demuestra que este enfoque es totalmente erróneo.

Hoy en día, conociendo que las autoridades y partes interesadas son cada vez más exigentes, el compliance se ha convertido en un factor diferenciador y en un pilar estratégico para la competitividad y la sostenibilidad organizacional.

De una obligación a un estilo de gestión

Cuando las empresas entienden el compliance únicamente como un requisito legal, restringen su capacidad de generar valor. Por el contrario, aquellas que lo integran como un estilo de gestión estratégico desbloquean una ventaja competitiva sostenible.

Un sistema de compliance bien diseñado no solo previene sanciones o protege la reputación corporativa; también fortalece la confianza de inversionistas, clientes, socios y colaboradores.

Este cambio de enfoque exige que la cultura de cumplimiento se viva en todos los niveles, pero sobre todo que esté impulsada por un liderazgo ejemplar desde la alta dirección.

Cuando los líderes comunican con claridad, actúan con coherencia y toman decisiones alineadas con principios éticos, el compliance deja de percibirse como un requisito exter-

no y se convierte en parte integral del ADN corporativo.

Compliance como ventaja competitiva

La verdadera ventaja surge cuando el compliance no es visto como un límite, sino como un habilitador de negocios. Una empresa que gestiona riesgos de forma ética y transparente genera relaciones más sólidas, incrementa su resiliencia y crea un entorno de confianza que potencia la innovación y el crecimiento sostenible.

Acciones necesarias en las empresas

Antes de implementar acciones en materia de compliance, es indispensable identificar en qué etapa de madurez se encuentra la organización. Esta evaluación permite definir un plan de acción realista y escalonado.

Podemos identificar cinco fases evolutivas:

1. Evasión (Avoidance)

La organización busca evitar cualquier vinculación con el cumplimiento. Se percibe como un costo innecesario o una carga, y prevalece una cultura de resistencia frente a la regulación.

2. Cumplimiento (Compliance)

Existe conciencia de que la ley debe cumplirse, pero en la práctica persisten operaciones incorrectas, inconsistencias o una aplicación parcial de las obligaciones.

3. Prevención (Prevention)

La empresa comienza a adoptar mecanismos para evitar sanciones y mitigar riesgos le-

gales, incorporando controles en áreas críticas. Es un enfoque más reactivo que estratégico.

4. Ventaja competitiva (Advantage)

El compliance empieza a verse como una oportunidad. Se comprende la ley, se aplican estándares más altos y se aprovechan para mejorar procesos, elevar el desempeño y posicionarse en el mercado.

5. Transformación (Transformation)

El programa de cumplimiento se integra como parte esencial de la estrategia empresarial. Se convierte en un estilo de gestión que guía la cultura organizacional, fortalece la confianza con stakeholders y asegura sostenibilidad a largo plazo. Identificar el nivel de madurez permite diseñar un plan de acción realista y escalonado. No se trata solo de "tener políticas", sino de evolucionar progresivamente hasta que el compliance forme parte del ADN de la organización.

Conclusión

Pasar de un compliance obligatorio a un compliance estratégico requiere visión, constancia y liderazgo. El tone at the top no es solo el punto de partida, es el mecanismo que mantiene viva la cultura organizacional. Integrar el cumplimiento como estilo de gestión no solo protege a la empresa: la posiciona para competir, crecer y perdurar.

"El cumplimiento, lejos de ser un gasto, es una inversión hacia al crecimiento y éxito sostenible"



FOTOS: CORTESÍA



LA AMORTIZACIÓN DE LOS CRÉDITOS Y CONSTRUCCIÓN DE VIVIENDA SCOIAL

REFORMAS EN MATERIA DE INFONAVIT 2025

Ya se encuentra disponible la versión actualizada del Sistema Único de Autodeterminación (SUA) del IMSS en su versión 3.6.7 con los cambios y ajustes del Infonavit



●CPC Saúl López Montiel
Vicepresidente Fiscal;
expresidente CCPSON
●Email: slopezmontiel@hotmail.com

Estamos poco acostumbrados a que el Infonavit realice cambios en la Ley que la rige, desde hace más de 25 años, en una posición, a mi gusto acertada, se apegó a lo que estipula la Ley del Seguro Social, en casi todo, incluyendo la forma de captar sus recursos. Es por ello, que no deja de llamar la atención que durante este año, hayan empezado a realizar cambios, mismos que en este escrito nos referiremos a dos de los principales.

A)Amortización de créditos de trabajadores

Una de las reformas sumamente preocupantes para el sector patronal, es la modificación del artículo 29 de la Ley donde se estipulan las obligaciones de los patrones y en su fracción III establece que, al hacer los descuentos a sus trabajadores en sus sala-

rios, estos no se suspenderán por ausencias o incapacidades en términos de la Ley del Seguro Social, lo que implica que las empresas tienen que estar preparadas para llevar a cabo para no incurrir en una obligación propia por la presencia de ausentismos e incapacidades.

Sin embargo, el pasado el 19 de marzo de 2025 fue publicada la resolución RCA-14500-03/25 emitida por el Consejo de Administración del Infonavit, en el cual se aprobó el aplazamiento para la aplicación de dicha reforma, con el fin de que los patrones cuenten con un plazo para adaptarse a tal obligación.

Recalcándose que esta disposición es temporal hasta el cuarto bimestre 2025, es decir, hasta el pago del 17 de septiembre de 2025, donde por esta prórroga, el patrón estará obligado a enterar co-



Seguridad Social (INFONAVIT)

mo retención realizada al trabajador el monto efectivamente retenido, por los salarios que cubrió, y por los periodos donde hubo ausentismo e incapacidades donde no hubo pago, y por ende no hubo retención, no estará obligado a pagar nada adicional, incluso señala dicho comunicado que si dicho salario no alcanza para cubrir la amortización del crédito del trabajador, no existirá cantidad pendiente de pago contra meses posteriores.

Como parte de la herramienta tecnológica para aplicar estos cambios, a partir del 22 de agosto del presente año, ya se encuentra disponible la versión actualizada del Sistema Único de Autodeterminación (SUA) del IMSS en su versión 3.6.7 con los cambios y ajustes del Infonavit.

B) Construcción y Arrendamiento social de vivienda

Otro de los cambios sumamente preocupantes e importantes, es con el hecho de que el Infonavit tenga como objetivo la construcción, reparación, ampliación o mejora de viviendas, así como la administración de viviendas

destinadas a ser adquiridas en propiedad o en arrendamiento social por las personas trabajadoras al cumplir un año de cotización continua y cerca de su centro de trabajo. El Instituto construirá viviendas a través de una empresa filial creada para ese fin.

Mucho se ha dicho sobre la eficiencia o ineficiencia de las Instituciones, que pretender hacer cosas en bien de la comunidad, ejemplos hay varios, donde el objetivo ha sido bueno incluso muy bueno, y el Gobierno no ha alcanzado ni siquiera un poquito de resultados positivos.

Preocupa que el Infonavit que ha sido un excelente financiero del tema de la vivienda, incursione en el tema de la construcción, donde lo que estará en juego, será el dinero de los propios trabajadores, ya no solo de los que reciban una casa, sino de todos aquellos que tenemos recursos administrados por dicha Institución.

Esperemos, positivamente, que no estemos ante el inicio de un nuevo ejemplo de lo que no se debe hacer, sino de lo que realmente sea en beneficio de todos.



Para tomar en cuenta

Consulta y descarga de manera sencilla la **información** relacionada a los **avisos de crédito** de tus trabajadores, asociados a tu RFC.

- 1. **Ingresas** al Portal Empresarial y accede con tu cuenta.
- 2. **Selecciona** la opción Consultas > Servicio de Descarga de Avisos.
- 3. **Filtra** y obtén la información que necesites.
- 4. **Descarga** la información en el formato que mejor se adapte a tus sistemas: Excel, JSON, XML o TXT.



Conoce más



Gobierno de México



INFONAVIT

<https://empresarios.infonavit.org.mx/>



FORTALECER EL TALENTO EN FIRMAS CONTABLES

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL
CON PROPÓSITO: CAPACITACIÓN
EFICIENTE



• CP Karla L. Ramos Arvizu
Comisión NDPC del CCPSON
•Email: kramos@ramosyarvizu.com.mx

La clave | Talento bien seleccionado y bien formado, la fórmula del éxito

En el contexto actual, donde la evolución tecnológica, los cambios normativos y la globalización impactan directamente en la actividad contable, contar con un equipo humano sólido y preparado es más que una ventaja: es una necesidad estratégica. Para los despachos contables, o la empresa, el éxito no solo depende de la calidad técnica de sus servicios, sino también de la capacidad de atraer, retener y desarrollar talento.

En este artículo abordaremos dos pilares fundamentales para lograrlo: el reclutamiento con un propósito humano y personal; y la capacitación continua eficiente.

Reclutamiento de Personal
con propósito

Más allá de las competencias técnicas, el reclutamiento en firmas contables puede convertirse en una herramienta poderosa para construir equipos con propósito. Identificar profesionales que no solo dominen los números, sino que también compartan valores como la empatía, el compromiso social y el deseo de generar impacto positivo, permite que la contaduría trascienda su función operativa.

Incorporar talento con vocación de servicio fortalece la cultura organizacional, impulsa la ética profesional y posiciona a la firma como

un agente de cambio que contribuye activamente al bienestar de sus clientes y de la comunidad.

Reclutamiento eficiente: no solo cubrir vacantes

Reclutar eficientemente implica mucho más que publicar una oferta de empleo y seleccionar al candidato con el mejor currículum. Es un proceso estructurado que busca identificar a los profesionales que no solo cumplen con los requisitos técnicos, sino que también se alinean con la cultura organizacional, los valores del despacho y los objetivos a largo plazo.

Elementos clave de un reclutamiento
eficiente:

•**Descripción precisa del perfil:** Antes de iniciar el proceso, es fundamental establecer con claridad las competencias técnicas (formación

académica, dominio de leyes fiscales, contabilidad general, manejo de software contable) y las habilidades blandas (comunicación, trabajo en equipo, ética profesional) que se requieren.

•**Uso de canales especializados:** Las redes profesionales como LinkedIn, las bolsas de trabajo enfocadas en el sector financiero-contable, alianzas con cámaras locales y convenios con universidades pueden ser más efectivas que los portales en las redes. Además, participar en ferias de empleo o programas de prácticas profesionales permi-

“ Para los despachos contables, o las empresas, el éxito no solo depende de la calidad técnica de sus servicios, sino también de la capacidad de atraer, retener y desarrollar talento ”



CAPITAL HUMANO

te identificar talento joven con alto potencial.

- Evaluación integral del candidato:** Combinar entrevistas técnicas con pruebas psicométricas, dinámicas grupales y simulaciones prácticas permite obtener una visión más completa del perfil del postulante. En el ámbito contable, es especialmente útil evaluar la capacidad de análisis, la atención al detalle y la ética profesional.
- Construcción de una marca empleadora atractiva:** Las firmas que comunican de manera clara sus valores, cultura, beneficios y oportunidades de desarrollo atraen talento más calificado y comprometido. La reputación como empleador es hoy un factor decisivo para los profesionales jóvenes.

- La tecnología como apoyo:** Hoy en día hay herramientas digitales que hacen que contratar personal sea mucho más fácil. Por ejemplo, se pueden hacer entrevistas por videollamada, revisar currículums en línea y usar programas que ayudan a elegir al mejor candidato sin prejuicios. Todo esto ahorra tiempo y mejora la experiencia tanto para la firma como para quien busca trabajo.

- Capacitación continua: inversión en el futuro de tu equipo**
Una vez que se ha logrado incorporar al talento adecuado, el siguiente paso es garantizar su desarrollo profesional. La capacitación no debe verse como un gasto, sino como una inversión estratégica que fortalece la competitividad de la firma, mejora la calidad del servicio y aumenta la retención de colaboradores.
- Beneficios de capacitar a los colaboradores:**
 - Actualización técnica constante:** En un entorno fiscal y contable que cambia con frecuencia, es indispensable que los profesiona-



- les estén al día con las nuevas disposiciones, reformas y la tecnología. La capacitación permite mantener la excelencia técnica y operativa.
- Desarrollo de habilidades blandas:** La comunicación efectiva, el liderazgo, la gestión del tiempo y la inteligencia emocional son competencias cada vez más valoradas en el ejercicio contable. Incluir estos temas en los programas de formación fortalece el desempeño integral del equipo.
 - Motivación y compromiso:** Los colaboradores que perciben que su empresa invierte en su desarrollo profesional tienden a estar más motivados, comprometidos y satisfechos. Esto se traduce en menor



- rotación, mejor clima laboral y mayor productividad.
- Adaptación al cambio:** La capacitación prepara al equipo para enfrentar nuevos retos, como la implementación de sistemas contables en la nube, el uso de inteligencia artificial o la adopción de modelos de trabajo híbrido.

- Estrategias efectivas de capacitación:**
 - Planes de formación personalizados:** Identificar las necesidades específicas de cada colaborador y diseñar rutas de aprendizaje adaptadas a su rol y nivel de experiencia.
 - Capacitación interna y externa:** Combinar talleres impartidos por expertos internos con cursos, diplomados y certificaciones ofrecidas por instituciones externas, como universidades, colegios profesionales y plataformas digitales.
 - Mentoría y coaching:** Fomentar la transferencia de conocimiento entre colaboradores senior y junior, creando una cultura de aprendizaje colaborativo con empatía.

- Talento bien seleccionado y bien formado, la fórmula del éxito**
Consolidar el talento en una firma contable requiere mucho más que cubrir vacantes: implica construir un equipo alineado con valores, propósito y visión. El reclutamiento enfocado en el propósito humano; personas que desean contribuir, servir y generar impacto; combinado con una capacitación eficiente y continua, se convierte en la fórmula clave para fortalecer el capital humano de la firma o empresa. Esta sinergia no solo mejora el desempeño técnico, sino que también impulsa la cultura organizacional, la ética profesional y la sostenibilidad del negocio.
- Los contadores públicos que invierten en su personal no solo fortalecen sus despachos, sino que también contribuyen al crecimiento de la profesión, el futuro de la profesión contable se construye con conocimiento, ética y talento bien gestionado.

“ Incorporar talento con vocación de servicio fortalece la cultura organizacional, impulsa la ética profesional y posiciona a la firma como un agente de cambio que contribuye activamente al bienestar de sus clientes y de la comunidad ”



HERRAMIENTAS DE GESTIÓN OPERATIVA

La transformación digital: Cómo centralizar tu operación



• **CPC Enrique Rubio Guerrero**
Expresidente del CCPSON
• **CEO Tesk**
• **Web:** www.tesk.mx



En un entorno empresarial cada vez más complejo, donde la inmediatez y el cumplimiento normativo son prioritarios, las empresas mexicanas enfrentan un desafío crítico: gestionar sus operaciones con agilidad sin sacrificar control ni precisión. Hoy, herramientas de Gestión Operativa han dejado de ser un lujo para convertirse en una necesidad estratégica.

Tesk trasciende los sistemas tradicionales de gestión y los programas contables de legado; para convertirse en un aliado estratégico que centraliza la información financiera, contable y fiscal en una sola herramienta, optimizando procesos hasta en un 80% del tiempo operativo, eliminando riesgos de cumplimiento con tecnología intuitiva de última generación.

Pero, ¿qué lo diferencia en un mercado saturado de opciones? Aquí lo respondemos en tres sencillas pero poderosas razones:

1. Gestión operativa: de la fragmentación a la sinergia

Un Sistema de Gestión Operativa debe ofrecer más que simple digitalización de procesos; debe ser el núcleo que interconecte cada área de la empresa en un flujo perfectamente sincronizado. Desde el primer contacto con clientes potenciales hasta la emisión de facturas,

el surtido de órdenes y la gestión de inventarios, cada acción debe integrarse en un ecosistema unificado, donde la trazabilidad en tiempo real sea el estándar.

Esto no solo garantiza una operación eficiente —eliminando cuellos de botella y redundancias—, sino que empodera a los altos mandos con visibilidad instantánea del estado real del negocio, mientras fideliza al cliente con un servicio impecable, donde cada promesa se cumple sin margen para el error.

La sinergia operativa ya no es un lujo: es el lenguaje básico de la competitividad en 2025.

2. Integración y cumplimiento: exactitud en la era de los datos fragmentados

La realidad operativa de numerosas empresas revela una paradoja: mientras más herramientas utilizan para gestionar sus procesos, mayor es la ineficiencia. La falta de integración entre sistemas sigue siendo fuente constante de errores costosos y pérdida de productividad.

Otro problema frecuente son las sanciones fiscales por datos desactualizados, donde multas evitables surgen de sistemas desconectados que comprometen la precisión financiera.

El caos de gestionar información en hojas de cálculo dispersas, correos desorganizados y sistemas

desconectados no es solo ineficiente; es un riesgo financiero y fiscal.

Tesk rompe este paradigma ofreciendo un Sistema de Gestión Operativa, 100% en la nube, accesible desde cualquier lugar y unificando procesos en una sola herramienta. Convertimos el caos y desconexión en armonía operativa.

3. El valor diferenciador: cuando la tecnología encuentra el propósito humano

Hoy enfrentamos dos escenarios recurrentes en cada llamada con leads: Por una parte, el espejismo de los falsos Sistemas: En un mercado saturado de falsas ofertas —donde cualquier herramienta de consulta, seguimiento o automatización se mal denomina ERP—, las letras pequeñas y las limitantes ocultas terminan por revelar una cruda realidad: las expectativas prometidas chocan contra un muro de funcionalidades incompletas, soporte inexistente y adaptabilidad nula. Lo que comenzó como una solución, se convierte en una pesadilla que refuerza el temor al cambio.

Y en otro escenario; la falsa creencia en los métodos obsoletos:

Hojas de Excel interminables, herramientas desconectadas o tradicionales que, lejos de simplificar, imponen complejidad, duplicidad, costos ocultos y una curva

de aprendizaje que desanima hasta al equipo más resiliente.

En ambos casos el resultado es un círculo vicioso: desconfianza en la tecnología, resistencia a modernizarse y negocios estancados en la ineficiencia.

En Tesk, no vendemos software; vendemos tranquilidad

Nuestro sistema está diseñado para ser confiable y servicial, como un aliado que siempre está ahí cuando necesitas resultados. Combina tecnología intuitiva con un soporte humano excepcional, donde los mismos creadores del sistema resuelven tus desafíos.

Conclusión: el futuro de la gestión empresarial ya está aquí

En 2025, la disyuntiva ya no es "ERP sí o no", sino cuál será realmente un sistema que impulse la transformación digital de su empresa: una plataforma intuitiva que no solo resuelva problemas, sino que se convierta en parte estratégica de su equipo, optimice cada proceso y actúe como catalizador de crecimiento y escalamiento.

Para los profesionales de la contabilidad, esto significa convertirse en arquitectos del crecimiento. Para los empresarios, tomar decisiones con la certeza de que los números no mienten.

¿Listo para dar el salto?

CERTIFICACIÓN POR CLÁUSULA TRANSITORIA PLDA – IMCP

(Prevención de Lavado de Dinero y Anticorrupción)



Instituto Mexicano de
Contadores Públicos
Sonora

*¡Aprovecha esta oportunidad única para
certificarte por experiencia y trayectoria
profesional!*

Recepción de expedientes: del 4 de julio
al 8 de agosto de 2025, Colegio de
Contadores Públicos de Sonora, con sede
en Hermosillo, Sonora.

¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

A profesionistas con experiencia comprobable en
PLD y/o Anticorrupción:

- Asociados o no al IMCP
- Contadores, abogados o carreras afines

REQUISITOS GENERALES

Presentar expediente con:

- Solicitud formal firmada
- Título y cédula profesional
- 3 años de experiencia profesional en PLD y/o Anticorrupción
- 60 horas DPC o evidencias complementarias
- Currículum vitae detallado
- Prestigio profesional comprobable

Para mayores informes, comuníquese a
los números del Colegio con nuestra
gerente; Lic. Lorena Cruz Duarte.



662 213 2145



gerencia@ccpdesonora.org



<https://ccpg.org.mx/certificacion/>



CPC Octavio Acosta,
Salomón 42, Villas del
Sol, 83240 Hermosillo,
Son.



• CP Marisela Cuen Montaño
Integrante del Círculo
de Lectura CCPS

DENUNCIA EL RACISMO Y LA OPRESIÓN DE LOS PUEBLOS

BALÚN CANÁN

Narra el enfrentamiento de los indígenas contra los hacendados, quienes se organizan para luchar por los derechos otorgados por orden presidencial

Este mes de agosto en amena reunión del Círculo de lectura, comentamos la lectura de la Novela Balún Canán, de la escritora mexicana Rosario Castellanos, nacida en la Ciudad de México, el 25 de mayo de 1925 quien es considerada una de las escritoras mexicanas más importantes del siglo XX. Su obra abarca poesía, narrativa, teatro y ensayo, y se caracterizó por una profunda sensibilidad hacia temas como la condición de la mujer, la identidad indígena y la injusticia social.

Rosario Castellanos es considerada una de las voces femeninas más potentes de la literatura mexicana. Su pensamiento feminista y su preocupación por la dignidad de los pueblos indígenas la convirtieron en una figura adelantada a su tiempo. Hoy, su obra sigue siendo leída, estudiada y reconocida por su profundidad y vigencia.

La Novela semiautobiográfica ambientada en Comitán, Chiapas, que denuncia el racismo y la opresión de los pueblos, escrita en 1957, nos narra la historia de la familia Argüello, a través de una niña, alter ego de la escritora, quien narra sus vivencias, el valor de su hermano por el solo hecho de ser varón, heredero de todo rango y privilegio por su condición masculina, aderezada con el lenguaje maya, nos narra el enfrentamiento de los indígenas contra los hacendados, quienes se organizan para luchar por los derechos otorgados por orden presidencial, y sus esfuerzos por obligar al patrón a la construcción de la escuela para la educación de los niños indígenas, con el contexto de las creencias indígenas y la religión Católica.

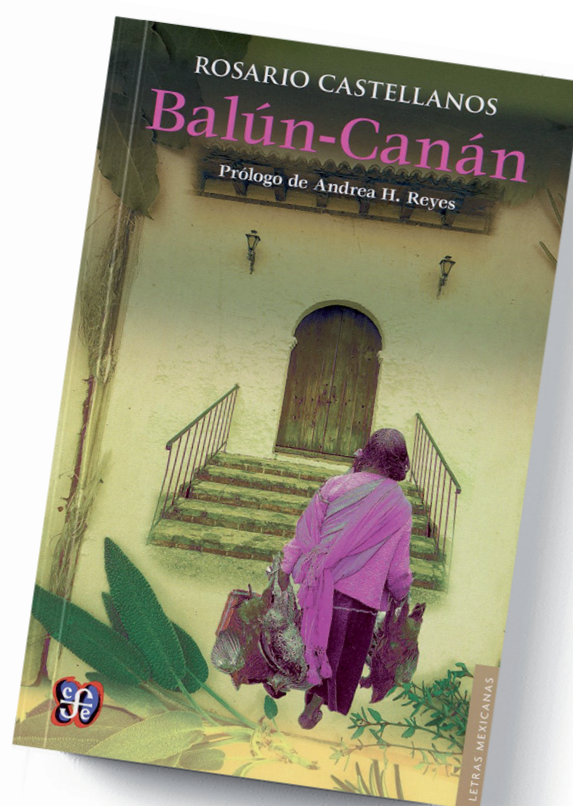
Interesante muestra de la cultura de unos de los pueblos con más desigualdad social en este país, de la sumisión y diferencias sociales de las carencias y creencias, así como de la lengua maya.

La historia inicia con la relación de la niña de siete años con su nana indígena, en la casa paterna del hacendado César Argüello y Zoraida la madre, el hermano menor Mario, rodeada de relatos mitológicos de la cultura tradicional a la vez que se encuentra rodeada de los privilegios de la sociedad blanca y terrateniente; mientras suceden los hechos históricos de la época como es la expulsión de los curas y el cierre de las iglesias durante la presidencia de Lázaro Cárdenas y los conflictos entre los terratenientes y los indígenas, quedando en la memoria de la niña.

En la segunda parte de la novela la familia se ve en la necesidad de viajar a la finca familiar en Chactajal, principal fuente de su economía, llevando consigo a Ernesto, sobrino bastardo de César Argüello, quien fungirá como el maestro que requieren los indígenas, y quien realiza la labor sin entusiasmo y contra su voluntad, con la barrera del idioma de por medio.

Interesantes diálogos entre César y Ernesto donde el machismo queda de manifiesto en su máxima expresión, así como el peso del Apellido y la "diferencia de clases",

Camino a Chactajal se encuentran con las primas de César, muje-



res solas en la finca ganadera Palo María, que con carácter duro sobreviven a los conflictos sociales, sin embargo una de ellas de nombre Matilde huye de sus hermanas y encuentra refugio en la hacienda de su primo César, para ser violada por el sobrino Ernesto del cual queda embarazada y trata de suicidarse sin conseguirlo, por lo que decide practicarse un aborto con una curandera, lo que la lleva a vivir avergonzada y atormentada.

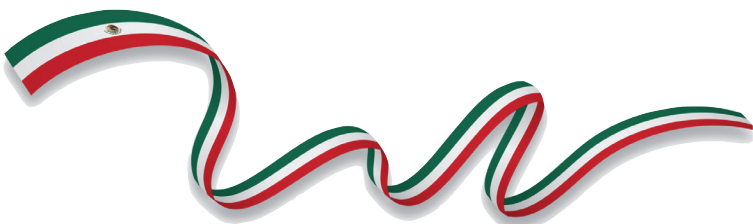
Tras acrecentarse los conflictos en la Hacienda, los indígenas incendian la cosecha de caña, por lo cual Ernesto es enviado por César, a Tuxtla con una carta al Gobernador, sin embargo, es asesinado sin llegar a su destino.

La familia se ve orillada a regresar a Comitán, no obstante Cesar Argüello, toma la decisión de trasladarse a Tuxtla con el objetivo de pedirle al gobernador su intervención en el conflicto, sin conseguirlo.

Por su parte Zoraida es advertida por la nana que los brujos de Chactajal han determinado la muerte del hijo varón: Mario, lo cual llena de desesperación a Zoraida quien intenta proteger al menor de todas las formas posibles, sin embargo, éste enferma misteriosamente y termina por morir.

Esta muerte condena a la familia a la más completa soledad y llena de culpa a la pequeña hermana, solo acompañada de las nanas y vagando solitaria por una casa llena de recuerdos.

También se encuentra la película basada en esta historia de Rosario Castellanos, el filme mexicano titulado Balún Canán.



LIDEREADA POR UN CURA CATÓLICO

La Independencia de México

La Identidad Nacional: La independencia de México permitió al país desarrollar su propia identidad cultural y nacional



● **CPC Martha P. Véjar Grijalva**
Vicepresidenta de Relaciones y Difusión del CCPSON
● **Email:** mpvejar2008@hotmail.com

Antecedentes y Causas

La lucha por la independencia de México comenzó en el siglo XIX, cuando el país estaba bajo el dominio español. La desigualdad social y económica entre criollos y peninsulares, así como la influencia de la Ilustración y la Revolución Francesa, fueron algunas de las causas que llevaron a los mexicanos a buscar su independencia.

- **El Grito de Dolores:** El 16 de septiembre de 1810, Miguel Hidalgo y Costilla lanzó un llamado a las armas en la ciudad de Dolores, marcando el inicio de la

lucha armada por la independencia.

- **Líderes:** Hidalgo, José María Morelos y Agustín de Iturbide fueron algunos de los líderes clave en la lucha por la independencia.

La Lucha por la Independencia

La lucha por la independencia de México fue larga y sangrienta. Después de la muerte de Hidalgo en 1811, Morelos tomó el liderazgo y continuó la lucha. Sin embargo, fue Iturbide quien finalmente logró consumar la independencia en 1821.

- **El Ejército Trigarante:** En 1821, Iturbide se unió a los insurgentes y formó el Ejército Trigarante, que entró en la Ciudad de México y firmó el Tratado de Córdoba, reconociendo la independencia de México.

- **La Consumación:** La independencia de México se consumó el 27 de septiembre de 1821, cuando el Ejército Trigarante entró en la Ciudad de México.



Consecuencias y Legado

La independencia de México tuvo un impacto significativo en la historia del país.

La lucha por la independencia sentó las bases para futuras reformas y revoluciones en México.

- **La Formación de un Gobierno:** Después de la independencia, México se convirtió en una república federal y comenzó a formar su propio gobierno.

- **La Identidad Nacional:** La independencia de México permitió al país desarrollar su propia identidad cultural y nacional.

- **El Legado:** La lucha por la independencia de México es un legado importante para el país y sus ciudadanos, y se celebra cada año el 16 de septiembre.

¿Es México independiente en la actualidad?

Avances: México ha logrado avances significativos en términos de soberanía y autonomía económica.

Desafíos: Sin embargo, el país sigue enfrentando desafíos como la dependencia económica, la corrupción y la desigualdad social.

Bibliografía: OpenAI. (2025). La Independencia de México: Un Proceso Histórico [Generación de texto por inteligencia artificial]. Recuperado de <https://www.openai.com/chatgpt>

Eventos



Se llevaron a cabo las sesiones del Diplomado Fiscal y Gubernamental 2025.



Entrega de útiles escolares en la Col. Laura Alicia Frías de la Fundación Navarrete. ¡Gracias al comité de damas, a nuestras socias y socios por su apoyo para hacer realidad esta donación!

Se fortalece el gremio
Durante agosto 2025, nuestro colegio estuvo muy activo, con diferentes eventos propios de la profesión, así como aquellos que fueron organizados por el Comité de Damas, en beneficio de nuestra comunidad.
Se desarrollaron también cambios de Consejos en las Delegaciones de Caborca y Nogales, quienes van a fortalecer de esta manera a la profesionistas agremiados y unidos todos por la profesión; ¡Muchas felicidades!



Asamblea Mensual de Asociados, del Consejo Directivo 2025 - 2026. vInvitados especiales: Dr. Jorge Alberto Borbón Sáinz; Delegado del INFONAVIT en #Sonora, Dr. Jorge Martín López Vidaury; Gerente de Recaudación Fiscal del INFONAVIT. Toma de protesta de nuevos asociados.

Última Convocatoria:
IMCP y Escadia
cierran un gran ciclo

Beca del 100%
en la Especialidad en
IMPUESTOS
en línea

Por último vez, cerramos un convenio IMCP-Escadia, obteniendo esta oportunidad única para capacitar a los colaboradores de tu colegio.

Desde noviembre de 2021,
esta alianza ha transformado historias
Más de tres años, cientos de becarios y una comunidad profesional más sólida.

Esto es la última generación que podrá
vivir esta experiencia bajo estas condiciones.

Nuestro agradecimiento a la
Vicepresidencia de Apoyo a Federadas del IMCP
por su respaldo continuo, visión institucional y
compromiso con el desarrollo del gremio.

¿Eres socio del IMCP o colaborador en un colegio federado?
**Esta es tu oportunidad de estudiar
con una beca del 100% en colegiatura.**
Modalidad 100% en línea,
con calidad académica, validez oficial y enfoque práctico.
Se parte de la última generación Escadia-IMCP.

Escucha lo que otros ya vivieron
VER TESTIMONIOS REALES

**Postúlate hoy mismo y
aprovecha esta última edición**
<https://escadia.mx/solicitud-de-becas/>

¿Quién puede acceder a la beca?
• Ser contador público titulado y con cédula profesional
• Ser colaborador de un socio del IMCP
• Profesionistas que deseen afiliarse al IMCP
• Carta de recomendación del presidente de su colegio
• Carta compromiso de aprovechamiento académico

Última convocatoria. Gracias al convenio IMCP-Escadia, abrimos por última vez la oportunidad de obtener una beca del 100% para cursar la Especialidad en Impuestos en línea (RVOE 2844).



Se llevó a cabo la 4ta. Junta Mensual del Consejo Directivo 2025 - 2026.



Cambio de Consejo Directivos de las Delegaciones Caborca y Nogales.



Calendario



ASAMBLEAS DE ASOCIADOS (2025)

Número	Miércoles
1	28 de Mayo
2	18 de Junio
3	16 de Julio
4	20 de Agosto
5	17 de Septiembre
6	22 de Octubre
7	19 de Noviembre
8	17 de Diciembre

ASAMBLEAS DE ASOCIADOS (2026)

Número	Miércoles
9	21 de Enero
10	18 de Febrero
11	18 de Marzo
12	22 de Abril



JUNTAS DE CONSEJO (2025)

Número	Lunes
1	12 de Mayo
2	9 de Junio
3	7 de Julio
4	11 de Agosto
5	8 de Septiembre
6	6 de Octubre
7	10 de Noviembre
8	8 de Diciembre

JUNTAS DE CONSEJO (2026)

Número	Lunes
9	12 de Enero
10	09 de Febrero
11	09 de Marzo
12	13 de Abril

En el “Colegio de Contadores Públicos de Sonora” sabemos que tú...

Puedes generar un cambio



Sé estratégico.

Interpreta, propón y transforma datos en decisiones.



Actualízate con visión de futuro.

IA, sostenibilidad, ética digital y nuevas regulaciones.



Conéctate con quienes ya hacen la diferencia.

#YoTambiénSoyIMCP



Instituto Mexicano de
Contadores Públicos
El aliado estratégico de México



Instituto Mexicano de
Contadores Públicos
Sonora



Instituto Mexicano de
Contadores Públicos
Sonora

"Transformando números en seguridad y confianza"



ELVIA CECILIA SALAZAR
CONTADORES PÚBLICOS CERTIFICADOS



CONVERSSO



Red de Firmas Afiliadas



TESK.MX



MOORE

Sotomayor Elías



Instituto Mexicano de
Contadores Públicos
Sonora



SONORA PROFESIONAL.
Contadores Públicos & Abogados

Deloitte.

