

Título de la ponencia:
“Reconocimiento y medición de la gestión tributaria de una organización en México: propuesta de un indicador organizacional”

Autor:

Vega Zárate César

Licenciado en Contaduría Pública, Maestro en Impuestos y Maestro en Ciencias y Gestión. Doctorante de la Universidad Veracruzana, México.

Correo electrónico: cevezza@hotmail.com

Coautor:

Ricárdez Domínguez Jerónimo Domingo

Doctor en Ciencias Económicas. Catedrático de la Universidad Veracruzana.

Correo electrónico: jeronimoricardez@hotmail.com

Universidad Veracruzana

Facultad de Contaduría y Administración Zona Xalapa

Zona Universitaria, Xalapa, Veracruz, México

CP 91000 Zona Centro

Mesa de trabajo:

Políticas públicas y gobernanza

Modalidad:

Investigaciones terminadas

“Reconocimiento y medición de la gestión tributaria de una organización en México: propuesta de un indicador organizacional”

Elaborado por:
VEGA ZÁRATE César, autor.
RICÁRDEZ JIMÉNEZ Jerónimo Domingo, coautor.

RESUMEN

La gestión tributaria por parte de las organizaciones hoy en día representa un medio fundamental para subsistir en su entorno, la cual es derivada de una capacidad económica que le permite definir un desempeño tributario determinado para atender su múltiple gama de obligaciones en calidad de contribuyentes. No obstante, siendo el punto anterior una necesidad de atención ineludible, ellas deben centrar gran parte de sus acciones administrativas en satisfacer su entorno tributario a través de una gestión precisa que sea capaz de satisfacer los intereses del Estado de acuerdo a una legislación fiscal. Sin embargo, hoy en día la disciplina administrativa no contempla a tal gestión como una capacidad organizacional y ni mucho menos existe forma de medirla, puesto que la disciplina financiera se ha apropiado de tal término. El presente documento crea a partir de un estudio, un indicador de gestión tributaria basado en un enfoque proveniente de la disciplina administrativa, mismo que será de gran utilidad para comenzar a observar a tal gestión como pieza fundamental para garantizar estabilidad en su entorno.

PALABRAS CLAVE: Gestión, tributación, indicador.

1. *Perspectiva teórica de la gestión de las organizaciones ante fenómenos externos*

Absolutamente toda organización tiene un contacto forzoso con su entorno por el hecho de compartir con otras un ambiente y un espacio determinado en el que desarrollan sus actividades cotidianas, convirtiéndose de algún modo el ambiente como *“un todo”* que debe ser tomado en consideración para que garanticen su subsistencia, independientemente de su actividad, giro o naturaleza, obligándolas a definir un modo de actuación.

En ese entendido, la interacción que es ejercida sobre las organizaciones, particularmente en su gestión, cobra importancia por el hecho de que son ellas mismas las que deben reconocer, incorporar y gestionar de algún modo sus fenómenos inherentes a su contexto si es que pretenden lograr un posicionamiento, desarrollo y un crecimiento sostenido en su medio ambiente. En otros términos, debe entenderse cómo las organizaciones perciben a los diversos

fenómenos externos (económicos, sociales, políticos y jurídicos) en un plano mucho más crítico y profundo, en el que se definan los modos apropiados para que lleguen a interiorizar sus externalidad y logren transformarlos en una gestión eficiente.

Un primer requisito que toda organización debe considerar para permanecer en su medio, es reconocer que tienen una funcionalidad en toda estructura. Para que ellas funcionen, deben reconocer que son entes sociales cambiantes tal y como lo precisa Etkin (2010), cuya intención es la construcción de su realidad propia. Así, bajo esta idea, su estructura debe cumplir con un cierto grado de viabilidad en su medio, cuyos factores le son indispensables para su existencia. Las organizaciones se encuentran inmersas en un contexto y su actuar no sólo depende de lo establecido en su propio sistema, sino que deben tomar en cuenta las condiciones que vienen de su exterior. Es entonces que la organización no sólo es el resultado de un conjunto de actos dirigidos desde su interior, sino que se trata de un ente que requiere estar vinculado con su entorno, construyéndose un conjunto de relaciones con diversos actores participantes.

La gestión en la organización está dada en función de la identificación de sus capacidades y recursos que se van forjando conforme se desenvuelven en su medio. Por ejemplo, una capacidad productiva en función de las demandas de sus clientes, una capacidad adaptativa originada por la determinación de varios sistemas externos que la condicionan, una capacidad económica dada por el manejo de las finanzas, entre otras. El reconocimiento de la comunicación con su entorno empresarial requiere ser comprendido para interpretar y hacer partícipe en su gestión factores externos, lo que implica comenzar a percibir a la organización como *sistema social*¹, y no sólo como un agente económico² tal y como se les atribuye normalmente bajo una visión completamente capitalista.

¹ Bajo un enfoque funcionalista, cuya percepción de los fenómenos por parte de las Ciencias Sociales nace como una analogía con las Ciencias Naturales, podemos distinguir que la organización establece un cierto grado de interacción con su entorno, determinando en gran

La idea de la organización debe replantearse refiriéndose entonces a un conjunto social con formas, normas y pautas de relación que le dan continuidad a sus procesos y le permitan mantener y crecer en su contexto (Etkin 2010). Así, la percepción adquirida de la organización como un espacio social, muestra una serie de variables que le dan forma, en donde el aspecto económico representa más que nada la cuantificación del alcance de sus fines sociales, no siendo éstos los que le den únicamente existencia.

En sí, el conceptualizar a la organización como un hecho social, en donde se maquila relaciones de poder, se definen estructuras, se estudia el comportamiento de los individuos y demás, implica comprender con mayor precisión el papel que ocupan dentro de una colectividad, misma que molda una capacidad adaptativa ante las perturbaciones externas que se le presentan y las enfrenta. Para una mejor comprensión de lo anterior, la disciplina administrativa contempla algunas teorías que dan importancia al entorno de las organizaciones para su gestión, de las cuales destacamos tres: *Sistemas*, *Contingencia* y la de *Capacidades y Recursos*.

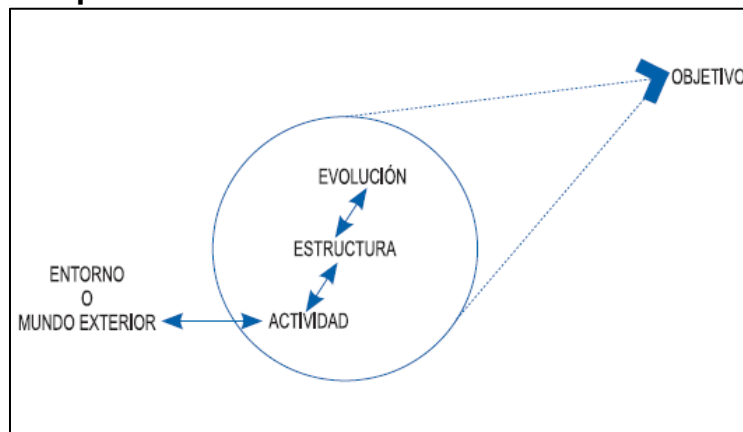
La primera se trata de un enfoque basado en la ideología de Beterlanfy (1956), cuyo pensamiento central se encuentra basado en las Ciencias Naturales, siendo la premisa principal el considerar que todo sistema tiende a interaccionar con su entorno, atributo que le considera como **abierto**. Dicha percepción nace como un modelo natural que ha sido adoptado por las ciencias sociales, cuya idea central es entender el entorno que rodea a una organización y reconocer que su funcionalidad no puede darse por sí misma, sino que requiere de una interacción continua con su entorno para encontrar un cierto equilibrio. Para alcanzarlo, se

medida a sus acciones, sus estructuras y funciones, misma que requiere ser interpretada para una mejor comprensión de su entorno.

² A dicha acción la denominamos "*Deseconomización de la organización*", como parte de la idea de comenzar a ver a la organización únicamente como un ente generador de riqueza, sino ver su dimensionamiento social.

requiere crear diferentes mecanismos reguladores³ para definir un estado dado. En la siguiente figura podemos ver ilustrada esta teoría:

Figura No. 1
Enfoque de la Teoría General de Sistemas Abiertos



Fuente: Tomado de Ángel A. Sarabia. (1995)

La comparación de la organización como un ser viviente refleja un sistema de naturaleza abierto⁴, mismo que busca establecer una relación de equilibrio con su entorno, acompañado por el reconocimiento de fuerzas externas incidentes sobre sus estructuras y gestar administrativo

Por otro lado tenemos al **Teoría de la Contingencia**, cuya esencia positivista implica poner atención al medio ambiente o entorno de las organizaciones como una forma de condicionar la acción administrativa. Su noción ayuda a comprender a la gestión organizacional a partir del grado de conocimiento que se tenga del medio ambiente del cual se rodee, en virtud de la identificación de ciertas variables que pueda ponerla en desequilibrio, buscándose nuevas maneras de estructurarse. Es decir, considera que no hay nada absoluto en las organizaciones, ya que todo es relativo y siempre depende de algún factor, creando que la estructura organizacional y su funcionamiento dependa de la relación que guarde con su ambiente externo. En sí, la noción principal de dicha

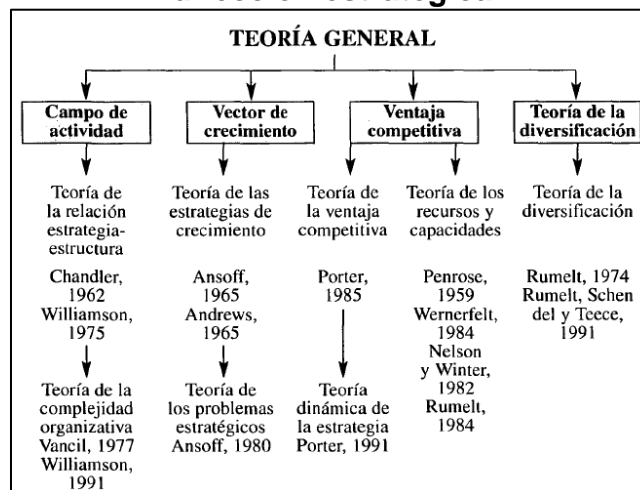
³ Debemos hacer mención de los aportes de Talcott Parsons, quien estableció las bases del paradigma *estructural-funcionalista*, cuya noción holística de la realidad, comprendía que la realidad social se encuentra definida por estructuras y sistemas que dan vida, cuyo grado de interacción entre éstos era importante para ser funcional en un macro sistema.

⁴ Dicha percepción es apoyada por la Teoría de Sistemas del paradigma funcionalista.

teoría es saber que no existe una manera de organizar única y mejor; por el contrario, las organizaciones necesitan ser sistemáticamente adecuadas a las condiciones ambientales (De Pinto et al, 2003).

Finalmente haremos mención de la **Teoría de las Capacidades y Recursos**, la cual representa una importante fuente de inspiración para valorizar los recursos internos de la empresa y definir una nueva fuente de ventaja competitiva. “La teoría de recursos y capacidades sugiere que los beneficios extraordinarios de las empresas son los ingresos generados por recursos especialmente valiosos, que se convierten en la fuente de ventaja competitiva...” (Fong, 2011). Su nacimiento fue bajo el contexto de los años cincuenta, cuya aparición viene a complementar la idea de generación de ventajas competitivas bajo la estructuración de la Dirección Estratégica, en la que se fue conformando una manera más de apreciar a la realidad, particularmente la relación que tiene la organización con su ambiente interno y externo.

Figura No. 2
Ubicación de la Teoría de Recursos y Capacidades en el panorama de la dirección estratégica



Fuente: Tomado Suárez Hernández e Ibarra (2008)

Teóricamente, su premisa central parte del siguiente cuestionamiento: *¿por qué las organizaciones son diferentes unas con otras y cómo generar competitividad?* La explicación teórica ha pasado por diversos estudios, tales

como el de Selznick (1957), Chandler (1962), Andrew (1971) y Penrose (1959). Sin embargo, no es hasta el año de 1984 en donde Barney (1991) a partir de la publicación de su artículo "*The resource-based view of the firm*" en donde se profundiza mucho más su teoría, cuyos postulados son los siguientes:

- Existen variables tanto internas como externas que hacen que las empresas sean heterogéneas. La percepción sistémica de dicha teoría permite comprender que la organización deberá fijar su atención en un entorno.
- La noción de imperfecta movilidad se basa en que no todas las empresas cuentan con los mismos recursos y capacidades suficientes para enfrentar un entorno, y
 - la identificación de la ventaja competitiva se ve reflejada entonces en potencializar los recursos y capacidades que tenga la organización en un momento determinado.

Es entonces que "*los recursos y capacidades de una empresa juegan un papel cada vez más relevante en la definición de la identidad de la empresa. Efectivamente, ante entornos turbulentos, inciertos y complejos, las empresas se han planteado históricamente qué podían hacer para enfrentarse a tales amenazas. Sin embargo, aparece cada vez con mayor fuerza la tendencia contraria de orientar la estrategia empresarial basada en potencialidades internas*" (Huerta y Navas, 2004).

Como podemos apreciar, la debida articulación de estas tres teorías explicadas anteriormente hace factible que la gestión de toda organización sea reconocida como un instrumento que permita incorporar sucesos de su entorno, no limitando en ningún momento su actuar administrativo, sino por el contrario, fortaleciéndolo. No obstante a lo anterior, surge el siguiente cuestionamiento: ***¿qué sucede con aquellos eventos o fenómenos externos de la organización que deben ser adoptados de manera impositiva? Es decir, ¿cómo deben ser***

gestionados? Concretamente estamos haciendo referencia de aquellas acciones que emanan directamente del Estado, que para nuestro interés son los derivados de un sistema tributario.

2. Reconocimiento del fenómeno tributario como variable ineludible para la gestión de las organizaciones

Referirnos a un sistema tributario es definitivamente hablar sobre política pública. Para el Estado, la eficiencia y efectividad de toda política tributaria impuesta en un país se encuentra en el diseño de su sistema tributario, mismo que debe estar dotado de una estructura sólida que fomente la competitividad aparte de otros aspectos concernientes a las organizaciones. En un sentido pragmático, la imposición de un marco fiscal para las organizaciones no debe impactar negativamente sobre su gestión, sino por el contrario, ellas deben incorporarlo en su funcionamiento organizacional y de algún modo poder servirle para ser generar competitividad. Es entonces que los esfuerzos puestos en práctica por el Estado, representado por un gabinete, secretaría o departamento en particular, cuyo interés central es ejercer las políticas tributarias y administrar los tributos recaudados, es una tarea sumamente importante dentro de las Finanzas Públicas.

“Se debe concebir al sistema fiscal tomando en cuenta no sólo al cuerpo de datos normativos (principalmente constituido por la legislación fiscal), sino que también la dimensión económica, el contexto institucional, notablemente el administrativo y los aspectos psicosociales. Esta concepción tiende a dar una noción del sistema fiscal inspirado en la teoría de sistemas aplicada a las ciencias sociales.” (Beltrame y Mehl, 1997)

El impacto que puede llegar a tener una estructura tributaria, como el caso de una modificación en la conducta de la sociedad ante la tentativa de pagar o no pagar, requiere de un sistema que incentive y motive a que el contribuyente cumplan con sus obligaciones tal y como lo establezcan sus condiciones económicas y jurídicas, reflejadas en un pago oportuno.

No obstante, la tarea de definir políticas tributarias le compete definitivamente al Estado, y la función de las organizaciones es únicamente de cumplir con su diversa gama de obligaciones fiscales, las cuales de un modo estrictamente organizacional se convierten en acciones administrativas que permiten garantizar su permanencia en el entorno, pues de lo contrario, la sanción más severa es una sanción pecuniaria, llegando algunos casos extremos a su completa extinción.

Ahora bien, haciéndose un análisis teórico entre la relación que guardan las tres teorías organizacionales explicadas anteriormente con la acción tributaria del Estado, encontramos importantes puntos de relación. La combinación de la noción de la **teoría de sistemas abiertos** con la política tributaria encuentra un sentido lógico para la organización para que ella comprenda de qué manera incorpora dicha variable en su tejido organizacional, lo capitaliza y puede llegar a procesarlo en acciones administrativas y llegar hasta definir una cierta ventaja. En sí, es necesario que las organizaciones se consideren como entes abiertos, cuya capacidad de adaptación al entorno depende en gran medida de ellas mismas.

Respecto a la teoría de la contingencia, la inserción de la variable política tributaria en la gestión organizacional tiene un importante sentido. La política tributaria, que se encuentra en el contexto macro de la organización, incide de forma directa sobre la gestión llegando algunas veces (la mayoría de las veces) a condicionar el funcionamiento organizacional. Así, la comprensión e incorporación del fenómeno tributario en la gestión organizacional cobra importancia y pone a reflexionar si puede generarse competitividad.

Asimismo, la teoría de capacidades y recursos definitivamente viene a complementar la idea de la inserción de la variable tributaria en la organización, por el hecho de que es la propia organización que, a través de la valorización de sus capacidades y recursos con que cuente, podrá definir un atributo y/o característica importante y novedosa para hacer frente a su cumplimiento

tributario, lo cual culmina con un desempeño. Profundizando en esta última teoría, la creación de la ventaja competitiva encuentra dada en la combinación y coordinación de sus recursos y capacidades para enfrentar su contexto. Por tal, estos dos elementos representan los pilares principales que hacen que una organización se adapte a un entorno determinado.

De algún modo, nuestro análisis anterior se incorpora en la gestión a partir de la esencia de la una ***Teoría Evolucionista de la Firma***, misma que comienza a integrar nuevos elementos que aparecen en su entorno, tales como la tecnología y el aprendizaje dentro la organización. Es así que la representación regulacionista de la firma presenta nuevas expresiones, de las cuales tomamos como referencia el concepto de organización, dando origen a la firma como una *institución*, entendiéndose de la siguiente manera:

“La firma regulacionista es vista como expresión de un sistema jurídico determinado por un conjunto de reglas que le son externas y de las cuales constituye una expresión particular. En la medida en que alberga construcciones institucionales esenciales de la acumulación, es también pensada como institución específica que “reproduce” el marco institucional más vasto del cual es la expresión.” (Coriat y Weinstein, 2011)

Lo que se puede apreciar entonces es que se debe considerar a la organización como a como una *reproductora institucional*⁵, en el sentido de que será ella misma la que determinará las reglas traducidas a su nivel de su contexto tributario, que deben transformarse en resultados.

Por lo tanto, derivado de nuestra reflexión anterior, se procedió a realizar un estudio sobre la gestión tributaria de las organizaciones en México, para poder definir de una manera más precisa lo que se le conoce como gestión tributaria, así como determinar un indicador de desempeño que será de gran utilidad.

⁵ Se apropia dicho término con la finalidad de comprender que el sistema fiscal se incorpora en la gestión organizacional como una reproducción micro de lo que el sistema general requiere para la satisfacción social.

3. Metodología del estudio

El enfoque metodológico utilizado durante el periodo mayo-diciembre del 2014 fue de tipo descriptivo y correlacional, siendo un enfoque de carácter cuantitativo a partir de un tratamiento de datos transversales basado en fuentes de información de campo, mediante la aplicación de un cuestionario. Dicho instrumento fue aplicado a 264 organizaciones ubicadas en la ciudad de Xalapa, Veracruz que realizan actividades empresariales⁶. La selección de ese número de organizaciones es el resultado de un **muestreo estratificado**, sobre las cuales se les aplicó el instrumento. Siendo la gestión tributaria un elemento importante para el estudio, su operacionalización quedó establecida de la siguiente manera:

Figura No. 3
Integración del concepto de Gestión Tributaria

		GESTIÓN TRIBUTARIA	
Conceptualización	Conjunto de acciones administrativas incorporadas en una organización como el resultado de conocer e interpretar al fenómeno tributario correspondiente de acuerdo a su territorio y atributos propios, derivado de un proceso interpretativo con la finalidad de asegurar el cumplimiento de sus obligaciones tributarias.		
Clasificación	Capacidades Gerenciales	Capacidades Funcionales	
Operacionalización teórica de variables	Financieras	Tecnológicas	
	<p>Examina los procedimientos financieros pertinentes para generar información fiscal en la organización.</p>	<p>Involucra a las rutinas por medio del cual el personal encargado de la gestión tributaria combina sus habilidades y conocimientos para el manejo de la tecnología para generar información fiscal.</p>	
	Personales		
	<p>Identifica las capacidades de aprendizaje de los individuos que participan en generar la información fiscal a través de cursos de capacitación y</p>		

⁶ Para definir "actividad empresarial", se tomará aquél criterio que la legislación tributaria mexicana actual considera como tal: comerciales, industriales, ganaderas, silvícolas y pesqueras. De igual forma, se contemplarán las actividades de servicios.

	actualización fiscal, ya sea de forma interna como externa para mejorar el grado de comprensión de tal disciplina.
--	--

Fuente: Elaboración propia adaptándose a la Teoría de Capacidades y Recursos, así como la categorización de éstos por Chadler (1990)

A partir de lo anterior, para cada clasificación se construyeron una serie de variables que explican cada una de las capacidades, mismas que servirán para para definir al instrumento metodológico y validar la relación entre ellas con las variables principales:

Clasificación	Sub Variables
Capacidades Financieras	<ul style="list-style-type: none"> - Calidad de la información - Políticas de registro - Oportunidad de la información
Capacidades Personales	<ul style="list-style-type: none"> - Experiencia fiscal - Capacitación fiscal - Calidad de capacitación fiscal - Capacitación-resultados - Horas-gestión
Capacidades administrativas	<ul style="list-style-type: none"> - Planeación fiscal
Capacidades funcionales	<ul style="list-style-type: none"> - Uso paquetería fiscal

En este sentido, la explicación de cada sub variable es la siguiente:

VARIABLE. Gestión Tributaria

Financiera	Objetivo
Calidad de la información	Conocer el impacto que tiene que la información contable-financiera procesada en la organización y que sea eficiente y eficaz para producir la información fiscal requerida.
Políticas de registro	Identificar aquellos criterios administrativos en que se basen los registros contables en materia fiscal para un mejor control.
Oportunidad de la información	Al igual que la calidad de la información, implica en este punto tener a tiempo la información contable-financiera de la organización para proceder a la gestión tributaria.

Personal	Objetivo
Experiencia fiscal	Conocer si el personal con que cuente la organización tenga un cierto número de años de experiencia en manejo fiscal lo cual le sirva para hacerla competitiva de algún modo.
Capacitación fiscal	Conocer el grado de interés e importancia que tiene la organización en actualizar a su personal en aspectos tributarios tendientes a generar una gestión efectiva
Calidad en la capacitación fiscal	Indagar si los cursos de actualización fiscal tomados por el personal de la organización sean de calidad.
Capacitación-resultados	Indagar si el hecho de que una organización se actualice fiscalmente, esto hace que sus resultados fiscales sean más efectivos.
Horas-gestión	Conocer si la gestión tributaria puede valorarse a través de un número menor de horas para procesar y calcular el pago de impuestos, lo cual podría hacerla más competitiva.

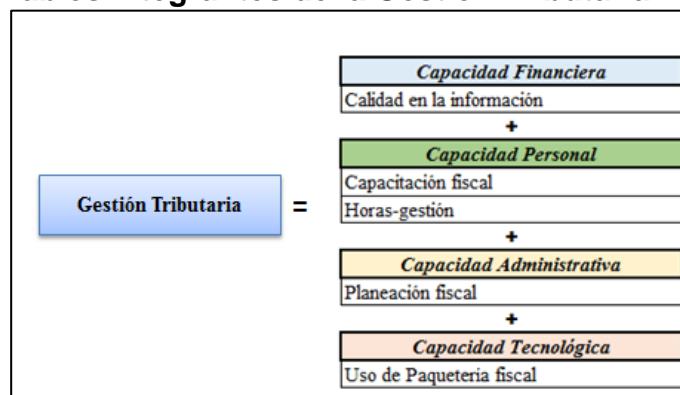
Administrativa	Objetivo
Planeación fiscal	Saber si la organización tiende a realizar una planeación fiscal con base a su información generada, así como al diseño de estrategias que hagan que exista un mejor desempeño tributario.

Tecnológica	Objetivo
Uso de paquetería fiscal	Detectar el grado de influencia que adquiere el uso de software especializado para generar información fiscal.

4. Resultados de la investigación

A partir de la información recolectada sí fue factible la creación de un indicador para la gestión tributaria. Para lo anterior, fue utilizado el **Análisis de Componentes Principales (ACP)**, la cual es una *“técnica que permite reducir la dimensionalidad de los datos, transformando el conjunto de variables en otro conjunto de variables interrelacionadas llamadas componentes principales”* (González y Díaz, 2009). Las variables integrantes del indicador de dicha gestión son los siguientes:

Figura No. 4
VARIABLES INTEGRANTES DE LA GESTIÓN TRIBUTARIA



Fuente: Elaboración propia

Bajo esta técnica, los resultados explican la factibilidad en reducir en un componente principal a la Gestión Tributaria en virtud de que existir una acumulación del 55.957% de toda la información recabada correlacionando a sus cinco variables integrantes (*Calidad en la información, capacitación fiscal, Horas-gestión, planeación fiscal y uso de paquetería fiscal*), cuyo resultado tiene significancia para el método⁷ tal y como se observa en el siguiente cuadro:

Cuadro No. 1
Análisis de factibilidad de componentes principales en la Gestión Tributaria

Model Summary

Dimension	Cronbach's Alpha	Variance Accounted For	
		Total (Eigenvalue)	% of Variance
1	,803	2,798	55,957
2	-,034	,973	19,463
Total	,919 ^a	3,771	75,420

a. Total Cronbach's Alpha is based on the total Eigenvalue.

Fuente: Elaboración propia utilizando SPSS versión 20

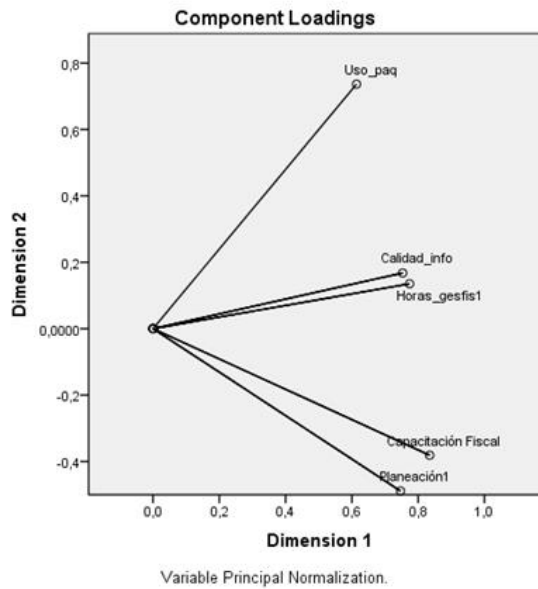
⁷ La segunda dimensión se toma como referencia para conocer la cantidad adicional de datos que pueden concentrarse para explicar con precisión dicha variable, sin embargo no es obligatoria. Para nuestro caso, tomaremos como válida únicamente la primera dimensión, la cual será nuestro componente principal en función de acumularse una mayor cantidad de datos en comparación con la segunda dimensión.

Así, se destaca el hecho que existen variables que se encuentran mas interrelacionadas unas con otras. En la gráfica No. 1 podemos observar el comportamiento de las variables que integran a la gestión tributaria, en el que se percata que lo siguiente: la *Calidad de la información* guarda una estrecha relación con las *Horas-Gestión*, entendiéndose que la calidad con la que se elabore la información contable-financiera en las organizaciones está vinculado con la inversión en tiempo que se le haga. Es así como se ven interrelacionadas la capacidades financieras con las personales.

Por otro lado, se observa que la *Planeación y Capacitación Fiscal* se encuentran interrelacionadas más que las otras variables, en donde se entiende que el hecho que las organizaciones cuenten con un recurso humano más capacitado facilita al diseño de estrategias fiscales. Así, en este análisis se ven interrelacionadas las capacidades administrativas con las personales.

Finalmente, la variable *Uso de paquetería fiscal* se ve alejada de las otras cuatro, pero eso no significa que no sea de peso en la gestión. Los resultados hacen comprender que el fenómeno tecnológico en materia fiscal tiene un grado de participación, pero que no guarda relación directa con las otras variables, la cual en un sentido práctico tiene lógica, en virtud de que con o sin el uso de paqueterías fiscales, ya sean elaboradas o no por las organizaciones, la gestión tributaria debe hacerse. Lo anterior no significa que el fenómeno tecnológico en materia tributaria no sea importante, sino que más que todo no es un factor de peso para la gestión tributaria en sí.

Gráfica No. 1
Comportamiento gráfico de los componentes principales de la Gestión Tributaria



Fuente: Elaboración propia utilizando SPSS versión 20

Es entonces, que apartir de lo anterior, los datos muestran la siguiente carga factorial:

Cuadro No. 2
Análisis de los componentes principales de la Gestión Tributaria

	Dimension	
	1	2
Calidad_info	,753	,168
Capacitación Fiscal	,835	-,381
Horas_gesfis1	,774	,135
Planeación1	,747	-,489
Uso_paq	,614	,737

Variable Principal Normalization.

Fuente: Elaboración propia utilizando SPSS versión 20

Es así, que la técnica estadística nos permite definir nuestro indicador, el cual queda de la siguiente manera:

$$\begin{array}{l} \text{Gestión} \\ \text{Tributaria} \end{array} = 0.735 \text{ (CIF)} + 0.835 \text{ (CF)} + 0.774 \text{ (HG)} + 0.747 \text{ (PF)} + 0.614 \text{ (UP)}$$

En donde:

CIF = Calidad en la información financiera producida en la organización;

CF= Existencia de cursos de capacitación fiscal al personal de la organización;

HG= Horas-gestión invertidas en el cálculo y entero de contribuciones;

PF= Actividades tendientes a la planeación Fiscal;

UP= Uso de paquetería fiscal para el procesamiento de la información.

Es entonces que las capacidades financieras queda representada por la *CIF*, las capacidades personales por la *CF* y *HG*, las capacidades administrativas por la *PF* y las capacidades tecnológicas por la *UP*. Las cantidades acompañadas a cada variable de acuerdo al indicador corresponde al porcentaje o carga factorial que construye al componente principal de la gestión tributaria, la cual se le considera como un valor constante.

5. Consideraciones finales

Tal y como pudimos apreciar en nuestro estudio, la relación que guardan las teorías organizacionales explicadas al principio del presente documento sí fue factible de materializarlo a través de un indicador. En este sentido, definitivamente la gestión puesta en práctica por las organizaciones para atender su contexto tributario se muestra como un elemento de vital importancia, el cuál de alguna manera no había sido en consideración y mucho menos medido, lo cual permite de algún modo definir a un indicador novedoso con fines prácticos que permitirán valorizar a la propia organización.

En este sentido, la importancia en definir y crear un sistema de gestión tributario desde la organización, así como la utilización del presente indicador, permite de alguna manera definirse una nueva ventaja para la organización,

misma que le sirve para hacerse más competitiva y medir algo que no se había tomado en consideración, puesto que a niveles prácticos, la gestión tributaria únicamente se resume en cumplir pensando desde un punto de vista financiero, del cual es su origen, pero definitivamente es necesario que la disciplina administrativa lo contemple como una parte fundamental de sus actividades.

Es entonces, que para efectos de vincular a la gestión tributaria de una organización como una ventaja competitiva es a través del diseño de un sistema de gestión, en donde a través de indicadores podríamos medir la efectividad de la gestión tributaria. Esquemáticamente, dicha gestión como posible fuente de competitividad podría explicarse del siguiente modo:

Figura No. 5
Propuesta de modelo de gestión tributaria en una organización



Fuente: Elaboración propia

En sentido estricto, absolutamente toda organización que genere capacidad económica define una capacidad tributaria de acuerdo con legislación vigente, obligando en algunos casos que la gestión administrativa se adapte a dichos requerimientos. La incorporación que hace una organización para alcanzar tales fines requiere entonces que toda organización defina algún sistema que le permita cumplir con sus obligaciones tributarias, gestionando en sus posibilidades

recursos y capacidades propios, con la finalidad de establecer las mejores condiciones de funcionamiento sin que se altere su sentido administrativo.

Es entonces que, comenzándose a hacer la vinculación con la competitividad, el hecho de que una organización considere su propia gestión tributaria como un medio más para generarla, merece comprender cómo debe incorporar en su sistemas administrativos al fenómeno tributario para que pueda crearse en una ventaja competitiva. Para hacer ello, requiere tomar en cuenta el factor conocimiento, tecnología, sistemas de información y al recurso humano, para que en su conjunto realicen la actividad tributaria y ofrezcan resultados tanto cuantitativos como cualitativos.

Referencias bibliográficas

- Beltrame, P., & Lucien, M. (1997). *Tehniques, politiques et institutions fiscales comparées*. Paris: Thémis.
- Coriat, B., & Weinstein, O. (2011). *Nuevas Teorías de la Empresa*. Buenos Aires: Lenguaje Claro.
- De Pinto, J. d., Soto, N., Gutiérrez, A., & Castillo, L. J. (2003). Ajuste, estructura y ambiente como factores claves en la teoría de contingencias. *Estudios Gerenciales*, 67-86.
- Etkin, J. (2010). *Política, gobierno y gerencia de las organizaciones*. México: Pearson Educación.
- Fong Reynoso, C. (2011). La teoría de recursos y capacidades: un enfoque contemporáneo en la gestión empresarial. *Empresa & Economía*, 27-31.
- González Martín, P., Díaz de Pascual, A., Torres Lezama, E., & Garnica Olmos, E. (2002). Una aplicación del análisis de componentes principales en el área educativa. *Economía* (9), 55-72.
- Huerta Rivero, P., Navas López, J. E., & Almodóvar Martínez, P. (2004). La Diversificación desde la Teoría de Capacidades y Recursos. *Cuadernos de Estudios Empresariales* (14), 87-104.

- Margáin Manautou, E. (2004). Nociones de política fiscal. México: Porrúa.
- Michael, G. (2008). La práctica del análisis de correspondencias. En Análisis de correspondencias múltiples (págs. 184-193). Fundación BBVA.
- Sarabia, Angel A. (1995). La Teoría General de Sistemas. Madrid, España.
- Suárez Hernández Jesús y Santiago Ibarra Mirón (2008). La Teoría de los Recursos y Capacidades. Un enfoque actual en la estrategia empresarial. Estrategia Empresarial.