

Planeación estratégica laboral en las MIPYMES, del municipio de Tecomán, Colima.

Rodriguez Vazquez Alejandro¹

*Fabian Ojeda Perez**

*Márquez Campos Silvia Zulema***

Resumen

El objetivo de este trabajo es formular una planeación estratégica laboral de la MIPYMES del municipio de Tecomán, Colima que ayude al logro de su objeto social. La planeación debe ser aplicada con diligencia, revelando los riesgos y contingencias para evitar cometer ilícitos tributarios, dar aplicación correcta de cada una de las leyes fiscales, así como las laborales. Es importante la actualización en las nuevas reformas a la ley de seguridad social, laboral y tributaria, los que verán reflejados en las finanzas la empresa.

La metodología empleada para este proyecto es la investigación documental porque es aquella que depende exclusivamente de las fuentes de datos secundarios, o sea, aquella información que existe en documentos y material de índole permanente y a la que se puede acudir como fuente de referencia en cualquier momento y lugar sin alterar su naturaleza o sentido para poder comprobar su autenticidad. Eyssautier (2006).

Abstract

The objective of this work is to formulate strategic labor planning for the MSMEs of the municipality of Tecomán, Colima, to help achieve its social objectives. The planning must be applied diligently, revealing the risks and contingencies to avoid committing tax offenses, giving correct application of each of the tax laws, as well as the work. It is important to update the new reforms to the social security, labor and tax law, which reflect in the finances of the company.

The methodology used for this project is documentary research because it is one that depends exclusively on secondary data sources, sea, that information that exists in documents and material of a permanent nature and which can be used as a reference source in any moment and place without altering its nature or the sense to be able to prove its authenticity. Eyssautier (2006)

¹ **Universidad de Colima Facultad de Contabilidad y Administración de Tecomán

Introducción

Los cambios que se van dando en el entorno, el grado de desarrollo económico, político, tecnológico en México, así como aspectos sociales, culturales afectan de manera importante a las empresas, tanto del sector público, como privado, grandes y pequeñas por lo que deben prevenir dichos cambios anticipándose a ellos o adaptándose a fin de lograr su competitividad o mantenerla en un nivel dentro del mercado.

Kenneth (1980) menciona que “la estrategia corporativa es un patrón o modelo de decisiones que determina y revela sus objetivos, propósitos, o metas; asimismo, dicho patrón produce las principales políticas y planes para lograr tales metas, define la esfera de negocios a que aspira una compañía, establece la clase de organización económica y humana que es o pretende ser y, también precisa la naturaleza de las contribuciones, económicas y no económicas, que intenta aportar a sus accionistas, empleados, clientes y las comunidades.”

Giuliani (1965), manifiesta que existe elusión cuando las acciones u omisiones tendientes a evitar o disminuir el hecho generador se realizan por medio lícitos sin infringir la ley. En la actualidad, dependencias dan a conocer el cumplimiento de las obligaciones de los contribuyentes, realizando folletos, revistas, publicaciones como es el caso de PRODECON (Procuraduría de la Defensa del Contribuyente) (Ladron ,Varela , Guerra , 2015) .

Hablamos de la planeación laboral para realizar una correcta coordinación de la planta laboral, así como hablar de los intereses comunes que tienen los empresarios de los mismos trabajadores en si las dos partes son interesadas a que la empresa llegue hacer exitosa por que ganan los dos. Es importante contemplar las leyes que rigen las relaciones laborales en una organización para tener el conocimiento del derecho que tienen las personas como tal y como trabajadores en una empresa.

La misión, que representa la razón de la existencia de una organización, es la finalidad o el motivo que condujo a la creación de la organización, y al que debe servir. Una misión organizacional debe responder a tres preguntas básicas: ¿Quiénes somos?, ¿Qué hacemos?, ¿Por qué lo hacemos? (CHIAVENATO, 2002).

Imagen que la organización tiene de sí misma y de su futuro. Es el arte de verse proyectada en el tiempo y el espacio. (CHIAVENATO, 2002).

Planteamiento del problema

Es conveniente plantear, por medio de una o varias preguntas, el problema que se estudiara. Al hacerlo en forma de preguntas se tiene ventaja de presentarlo de manera directa, lo cual minimiza la distorsión. Las preguntas representan el ¿Qué? de la investigación. Las preguntas de investigación orientan hacia las respuestas que se buscan con la investigación. Las preguntas no deben utilizar términos ambiguos ni abstractos (Hernandez, 2010).

- 1.- ¿Cómo se debe ser la estructura administrativa en una organización para el logro de sus metas?
- 2.- ¿Para el cumplimiento de sus obligaciones fiscales que procesos contables se deben implementar en la organización?
- 3.- ¿La organización en sus obligaciones laborales que conceptos debe considerar para sus proyecciones financieras con respecto a los gastos y costos de mano de obra, así como personal administrativo?

Justificación

Según Bernal (2010) toda investigación está orientada a la resolución de algún problema; por consiguiente, es necesario justificar, o exponer, los motivos que merecen la investigación (Hernandez, 2010). Se considera que una investigación tiene justificación practica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirán a resolverlo.

El estudio de las leyes fiscales y laborales nos ayuda a realizar un correcto análisis de la situación fiscal de las empresas, como el tratamiento laboral que se les brinda al recurso humano de la organización. Al término de cada año los Diputados y Legisladores aprueban el paquete económico que este incluye la Ley de Ingresos de las Federación y el presupuesto de egresos con la finalidad de que el estado, las empresas y la ciudadanía prevén la situación financiera, se encuentren enterados de las facilidades fiscales que se les brindara a las organizaciones, así como cada cambio que lo afecte.

Objetivos

Según Bernal (2010) los objetivos son los propósitos del estudio, expresan el fin que pretende alcanzarse; por tanto, todo el desarrollo del trabajo de investigación se orientara a lograr estos objetivos. Los objetivos deben de ser claros y precisos para confusiones o desviaciones.

Objetivo general

Formular una planeación estratégica laboral y fiscal de una MIPYME del municipio de Tecomán que ayude al logro de su objeto social.

Objetivos Específicos

- Elaborar un diagnóstico de la situación actual de la empresa en los aspectos fiscales y laborales.
- Enlistar los pasos a seguir en una Planeación Estratégica
- Estudiar el esquema fiscal de la empresa, analizando la Ley del Impuesto sobre la renta, la Ley del Impuesto al Valor agregado, el Código Fiscal de la Federación, y sus reglamentos.
- Analizar los criterios que establece la Secretaria de hacienda y crédito público para la determinación y cumplimiento de las obligaciones fiscales.
- Identificar las obligaciones laborales, estudiando la ley del Trabajo y la Ley del Seguro Social.

Metodología

La investigación se define como un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno (Hernandez, 2010).

Enfoque Cualitativo El enfoque cualitativo según (Hernandez, 2010) nos ayuda a sustentar teóricamente el estudio, una vez que ya se ha planteado el problema de investigación.

El autor Baena Paz (2008) en su libro de metodología de la investigación menciona que existen tres maneras de indagar: la investigación documental, la investigación de campo y la investigación experimental.

La investigación documental: como lo menciona el autor Eyssautier (2006) es aquella que depende exclusivamente de las fuentes de datos secundarios, o sea, aquella información que existe en documentos y material de índole permanente y a la que se puede acudir como fuente de referencia en cualquier momento y lugar sin alterar su naturaleza o sentido para poder comprobar su autenticidad. Una vez que se tiene el planteamiento del problema se debe efectuar un estudio de material bibliográfico que pudiera existir en el área interés para el investigador.

Si deseamos que las respuestas que buscamos a los problemas que nos planteamos tengan fundamento científico debemos usar la razón y la metodología para que nuestros conocimientos se acerquen a la verdad. El autor Eyssautier (2006) menciona que el método siguiendo el camino de la ciencia, se ha dividido en: método general, métodos particulares y métodos específicos.

Métodos particulares: La existencia de métodos particulares obedece a la gran diversidad de las ciencias, que para desarrollarse requieren de estos métodos propios de las mismas. Sin querer ser exhaustivos, se

presentan, a continuación, algunos de los métodos particulares más representativos y que, al mismo tiempo, son comunes a otras ciencias particulares interdisciplinarias. (EYSSAUTIER, 2006)

Los principales instrumentos de trabajo para recoger datos son las fuentes primarias y fuentes secundarias, las primarias reciben los nombres de formularios, cuestionarios, grabadoras o cédulas.

Fuentes Secundarias: Son todas aquellas que ofrecen información sobre el tema que se va a investigar, pero que no son fuente original de los hechos o las situaciones, sino que solo los referencian. Las principales fuentes secundarias para la obtención de información son, los libros, las revistas, los documentos escritos, los documentales, los noticieros y los medios de información (Bernal, 2010).

Consideramos ideal la investigación cualitativa para nuestra investigación por que no es necesario llevar una secuencia en el proceso, las etapas de esta se constituyen en las acciones que efectuamos para cumplir con nuestros objetivos y así poder responder a las preguntas de estudio para nuestra investigación. En nuestra investigación debemos elaborar un diagnóstico de la situación actual de la empresa en los aspectos fiscales y laborales, por lo que utilizaremos las fuentes secundarias aplicando un cuestionario el cual se define como una hoja de cuestiones o de preguntas que se hacen o se proponen para averiguar la verdad de una cosa.

Como ya se explicó en nuestra investigación aplicaremos el método cualitativo, mediante la investigación documental, utilizando los instrumentos y técnicas del cuestionario, la encuesta y análisis de documento, para poder llegar a nuestros objetivos.

Resultados

La planeación estratégica de RH puede formularse y diseñarse después, aislada o integrada a la planeación estratégica de la empresa. Cuando la planeación estratégica RH se elabora después de la planeación estratégica de la empresa y busca adaptarse a ella para contribuir a su ejecución, recibe el nombre de planeación adaptativa de RH. En el otro extremo, cuando la planeación estratégica de RH la elaboran aisladamente los especialistas del área, sin preocupación alguna y sin relación con la planeación estratégica de la organización, como planeación introvertida y orientada hacia la función de RH, recibe el nombre de planeación autónoma y aislada de RH.

La administración de recursos humanos es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas recursos humanos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño (CHIAVENATO, 2002).

La planeación en las empresas como un proceso necesario para reducir costos, optimizar recursos y ser productivos, además de considerarlo como un paso indispensable para mantenerse en el mercado.

Se considera empresa la persona física o moral que realice las actividades a que se refiere este artículo, ya sea directamente, a través de fideicomiso o por conducto de terceros; por establecimiento se entenderá cualquier lugar de negocios en que se desarrollen, parcial o totalmente, las citadas actividades empresariales. (ART 16 CFF)

Las empresas que se constituyen en nuestro país funciones de adquisición, producción, administración, mercadotecnia e investigación y desarrollo, todas estas están relacionadas entre sí y se debe buscar la mejor combinación entre ellas para llevar a cabo de manera óptima la operación y alcanzar su meta.

Antes de realizar la planeación es preciso desarrollar un análisis de operación que tiene como “objetivo encontrar que tipo de actividades se están realizando mal y donde no se optimizan los procesos y funciones para poder mejorarlos.” (Rodriguez L. , 2012)

Planeación Financiera “Es parte de la administración financiera que tiene por objeto estudiar, evaluar y proyectar el futuro económico-financiero de una empresa, para tomar decisiones y acertadas y alcanzar los objetivos preestablecido por los propietarios y directivos de alta gerencia” (Perdomo, 2002)

El entorno Económico Mexicano es el “Conjunto de variables y fenómenos económicos que ejercen mayor influencia en el desarrollo financiero de un país y que intervienen preponderantemente en la planeación, control y toma de decisiones acertadas en las empresas públicas, privadas y mixtas.” (Perdomo, 2002)

El artículo 31 fracción IV del Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la obligación de los mexicanos en Contribuir al gasto público, así de la Federación, como del Distrito Federal o del Estado Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes. La Federación, el Estado y los Municipios en sus legislaciones establecen la obligación del pago de los Impuestos, Derechos, Aprovechamientos, cuotas de seguridad social. Entre estos impuestos encontramos los Impuestos Federales, Municipales y estatales.

El impuesto sobre la renta es uno de los más importantes en nuestro país en cuanto a recaudación se refiere, de ahí la enorme trascendencia de conocerlo, interpretarlo y aplicarlo correctamente, ya que el debido conocimiento de la nueva ley que lo contempla se convierte en una necesidad imperiosa. Las Personas Morales del régimen general son contribuyente que debe efectuar pagos provisionales mensuales a cuenta del impuesto del ejercicio, a más tardar el día 17 del mes inmediato posterior a aquél al que corresponda el pago (Art. 14 LISR).

La ley del Impuesto Sobre la Renta menciona en el artículo 1 fracción I “Que las personas morales residentes en México, respecto de todos sus ingresos, cualquiera que sea la ubicación de la fuente de riqueza de donde procedan están obligadas al pago del impuesto” (Peña, 2015).

Las personas morales deberán calcular el impuesto sobre la renta, aplicando al resultado fiscal obtenido en el ejercicio la tasa del 30% según el art 9 LISR. Como se menciona en el artículo 9 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta se debe realizar el pago de impuesto correspondiente al Resultado fiscal, que proviene de la Utilidad Fiscal, determinada de la diferencia de los Ingresos Acumulables menos las Deducciones Autorizadas. Las deducciones autorizadas que se pueden restar de los ingresos acumulables, se encuentran en el artículo 25 de la LISR que establece cuales deducciones son las que se podrán efectuar; para realizar esta deducción se deben cumplir ciertos requisitos fiscales establecidas en el artículo 27 de la ley de ISR.

Dentro de los múltiples cambios que realizó la autoridad tributaria para las organizaciones fue la de las facturas cambiándola primeramente a Código bidimensional estas todavía impresas en papel, La autoridad ha buscado la manera de controlar más a los contribuyentes hasta llegar a las facturas electrónicas con esto obtiene de manera automática las facturas emitidas y recibidas del mismo contribuyente. Los comprobantes fiscales digitales a que se refiere el artículo 29 de este Código.

“Se entiende por documento digital todo mensaje de datos que contiene información o escritura generada, enviada, recibida o archivada por medios electrónicos, ópticos o de cualquier otra tecnología” (LISR 2015).

Las empresas además de estar obligadas al impuesto sobre la renta de igual manera están obligadas al pago del impuesto al valor agregado como lo rige su propia Ley; llamada Ley del Impuesto al Valor Agregado y en su artículo primero menciona que las personas físicas y las morales que, en territorio nacional, realicen los actos o actividades siguientes: (PORTILLO, 2015)

El impuesto se calculará aplicando a los valores que la ley del impuesto al valor agregado, la tasa del 16%. El contribuyente trasladará dicho impuesto, en forma expresa y por separado, a las personas que adquieran los bienes, los usen o gocen temporalmente, o reciban los servicios.

Para disminuir el pago del impuesto al valor agregado como lo fundamenta el art 4 de la ley que los rige se puede dar el acreditamiento utilizando el saldo a favor de IVA de los meses anteriores, este acreditamiento consiste en restar el impuesto acreditable de la cantidad que resulte de aplicar, el acreditamiento es de manera personal y no puede ser transmitido por acto entre vivos.

En la ley de ingresos del Estado de Colima establece la estimación de los ingresos en cuestión de impuestos estatales que obtendrá el ejercicio siguiente considerando los estatales como los federales, así como las multa y los aprovechamientos percibidos. En el Código Fiscal del estado de colima en su artículo 1 menciona las disposiciones de este ordenamiento son de orden público y se aplicarán en el territorio del Estado. Las disposiciones relativas a las contribuciones para cubrir el gasto público de los municipios del Estado, serán establecidas en las leyes de hacienda y de ingresos, así como en las leyes o decretos que expida el Congreso, lo anterior lo establece el artículo tercero del código fiscal del estado de colima.

Artículo 6 del código fiscal del estado de colima dice que los ingresos son los que percibe el municipio por las prestaciones a cargo del contribuyente y por la realización de los supuestos previstos en las leyes fiscales. Los ingresos municipales se clasifican en: Impuestos; Contribuciones especiales; Derechos; Productos; Participaciones; Recursos federalizados; Aprovechamientos; ingresos extraordinarios.

Obligaciones y Derechos fiscales de la empresa

Después de la creación de las empresas estas obtienen todo un listado de obligaciones que se deben de cumplir en tiempo y forma dependiendo la declaración que sea es la fecha en la cual se debe de presentar pero ante todo lo antecede la determinación de su Registro Federal de Contribuyentes , el Art 27 del Código Fiscal de la Federación fundamenta lo antes mencionado donde dice que todas las personas morales, así como las personas físicas que deban presentar declaraciones periódicas o que estén obligadas a expedir comprobantes fiscales digitales por Internet por los actos o actividades que realicen o por los ingresos que perciban, o que hayan abierto una cuenta a su nombre en las entidades del sistema financiero o en las sociedades cooperativas de ahorro y préstamo, en las que reciban depósitos o realicen operaciones susceptibles de ser sujetas de contribuciones, deberán solicitar su inscripción en el registro federal de contribuyentes, proporcionar la información relacionada con su identidad, su domicilio y, en general, sobre su situación fiscal.

Las organizaciones cuentan con leyes que rigen sus derechos, la ley federal de los derechos del contribuyente menciona en su artículo primero que esta ley tiene por objeto regular los derechos y garantías básicos de los contribuyentes en sus relaciones con las autoridades fiscales. En defecto de lo dispuesto en el presente ordenamiento, se aplicarán las leyes fiscales respectivas y el Código Fiscal de la Federación.

Los contribuyentes podrán acceder a los registros y documentos que, formando parte de un expediente abierto a su nombre, obren en los archivos administrativos (Art 3 Ley Federal de los derechos del contribuyente)

Gestión del talento humano en la empresa

La administración de recursos humanos es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas recursos humanos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño (CHIAVENATO, 2002).

Definición de trabajo desde el punto de vista de actividad según Reyes Ponce:

Trabajo es la actividad humana aplicada a la producción de bienes o servicios y por ellos realizada con sujeción a normas de eficiencia (Rodríguez J. , 2002).

Administración de Personal es la planeación, organización, dirección y control de los procesos de dotación, remuneración, capacitación, evaluación del desempeño, negociación del contrato colectivo y guía de los recursos humanos idóneos para cada departamento, a fin de satisfacer los intereses de quienes reciben el servicio y satisfacer, también las necesidades de personal (Rodríguez J. , 2002).

Los 6 procesos de gestión del talento humano

1. Admisión de personas (Reclutamiento y selección)
2. Aplicación de personas (Diseño de cargos y Evaluación de desempeño)
3. Compensación de personas (Remuneración y Beneficios)
4. Desarrollo de personas (Entrenamiento, programa de cambio y comunicación)
5. Mantenimiento de personas (Disciplina, Higiene, seguridad y calidad de vida, relaciones con los sindicatos)
6. Monitoreo de personas (Bases de datos, sistemas de información gerencial)

Fuente: (CHIAVENATO, 2002)

Sistema planeación de recursos humanos

La planeación de recursos humanos tiene un papel muy importante en el éxito de la organización. La importancia de la planeación de personal estriba en que a través de ella se puede prever lo que va a suceder en el futuro, es decir, la dirección superior debe anticiparse a los acontecimientos y así programar su producción, presupuestar sus gastos, estimar el número y tipo correcto de personal (Rodríguez J. , 2002).

Orientar significa determinar la posición de alguien frente a los puntos cardinales, encaminar, guiar, indicar el rumbo a alguien; determinar la situación del lugar donde se haya para guiarlo en el camino. Esto vale tanto para los nuevos empleados como para los antiguos. Cuando ingresan a la organización o cuando la organización hace cambios, las personas deben sentir en qué situación se encuentran y hacia donde deben conducir sus actividades y esfuerzos. Imprimir rumbo y dirección, definir comportamiento y acción, establecer metas y resultados que se deben cumplir son algunas de las medidas orientadoras que la organización debe ofrecer a sus empleados (CHIAVENATO, 2002).

La cultura representa el universo simbólico de la organización y proporciona un referente de estándares de desempeño entre los empleados. La cultura influye en la puntualidad, la productividad y la preocupación por la calidad y el servicio al cliente (CHIAVENATO, 2002).

Diseño de Cargos

Las organizaciones obtienen diferentes estructuras de acuerdo a las jerarquías y funciones de sus empleados. Los cargos forman parte del formato estructural de la organización que condiciona y determina la distribución, configuración y el grado de especialización de los cargos que la componen.

El cargo es la descripción de todas las actividades desempeñadas por una persona (el ocupante), englobadas en un todo unificado, el cual ocupa cierta posición forma en el organigrama de la empresa (CHIAVENATO, 2002).

Los patrones a parte del salario que le proporciona al trabajador a cambio de su trabajo, cuentan con otras series de obligaciones derivados de las prestaciones que tiene derecho el trabajador; estas obligaciones como derechos de los patrones y obligaciones son regidas por La Ley del Seguro Social, La Ley del INFONAVIT, La Ley Federal del trabajo así como ciertas reglas que se dan a conocer en las resoluciones misceláneas al término de cada ejercicio o durante este si es necesaria ciertas modificaciones.

A través de los cargos, la empresa asigna y utiliza los recursos humanos para alcanzar objetivos organizacionales, ayudada por determinadas estrategias.

Los cargos también ayudan a que las personas crezcan dentro de la empresa y que sean capaces de cumplir sus propios objetivos. Cuando los empleados crecen también crece la empresa y viceversa.

¿Porque es importante que la organización cuente con un diseño de cargo? Porque la empresa contara con todo es contenido en específico de cada cargo, método de trabajo y la relación que existe con cada uno de los departamentos, con esto el empleado contara con el conocimiento suficiente para saber sus funciones y con quien está relacionado.

Idalberto Chiavenato menciona que el Diseño de cargo es el proceso de organización del trabajo a través de las tareas necesarias para desempeñar un cargo específico (CHIAVENATO, 2002).

Cuando se contrata a un empleado, debe de tener las competencias que varía según el cargo, nivel jerárquico y área de actuación. El ocupante debe saber manejar recursos, relaciones interpersonales, información, sistemas y tecnologías en diferentes grados de intensidad.

Cuando desempeñamos un cargo significa que se definirá cuatro condiciones básicas (CHIAVENATO, 2002):

- 1.- El conjunto de tareas o atribuciones que el ocupante deberá desempeñar (contenido de cargo).
- 2.- Como deben desempeñarse las tareas o las atribuciones (métodos y procesos de trabajo)
- 3.- A quien deberá reportar el ocupante del cargo (responsabilidad), es decir, quien es su superior inmediato.
- 4.- A quien deberá supervisar y dirigir (autoridad) el ocupante del cargo, es decir, quienes son sus subordinados.

La evaluación de desempeño es un proceso que mide el desempeño del empleado. El desempeño del empleado es el grado en que cumple los requisitos de su trabajo.

La evaluación del desempeño es la identificación, medición y administración del desempeño humano en las organizaciones. La identificación se apoya en el análisis de cargos y busca determinar las áreas de trabajo que se deben examinar cuando se mide el desempeño. La medición es el elemento central del sistema de evaluación y busca determinar cómo se puede comparar el desempeño con ciertos estándares objetivos. La administración es el punto clave de todo sistema de evaluación (CHIAVENATO, 2002).

El desarrollo, Análisis de los cargos y la evaluación del desempeño de los empleados ayudan para determinar la remuneración de cada una de las personas de acuerdo a sus funciones y responsabilidades dentro de la organización.

Sabemos que nadie trabaja de gratis, toda persona trabaja por cumplir sus metas y obtener una remuneración a cambio de sus conocimientos, dedicación y esfuerzo personal.

Salario es una contraprestación por el trabajo de una persona en la organización. A cambio del dinero, elemento simbólico intercambiable, la persona empeña parte de sí misma, de su esfuerzo y de su vida, comprometiéndose en una vida cotidiana y con un estándar de desempeño en la organización (CHIAVENATO, 2002).

Obligaciones y Prohibiciones de los Patrones y Trabajadores

En el artículo 15 de la Ley del Seguro Social menciona cuales son las obligaciones de los patrones así mismo en el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo estas leyes son quienes regulan las obligaciones de los patrones.

La Ley Federal del Trabajo regula las obligaciones y derechos de los trabajadores en ella se establecen las bases para su contratación, las prohibiciones de los patrones, así como cualquier discriminación causada por el mismo patrón.

En este 2015 se dieron cambios en el formato de deducción para el pago del trabajador el consta de la generación de CFDI por el concepto de nómina que fue publicada en la regla miscelánea I.2.7.5.2 del 2014

Los cambios en el entorno económico en México dan origen a que las personas que se encuentran al frente de una organización se sienten a analizar la situación financiera y fiscal con los encargados de las áreas para prever y si es necesario realizar cambios para el beneficio de la misma, llegando a ser necesaria y justificada la planeación fiscal y laboral consideradas como una actividad importante y legítima, debido a aspectos jurídicos que le dan sustento, más sin embargo se han creado estructuras que desafían al sujeto activo, llegando a considerarla como evasión fiscal y tomar medidas pertinentes para combatirla.

En la investigación se tomó la decisión de realizar un diagnóstico para poder obtener la información necesaria de cómo se encuentra actualmente la empresa. Se realizó un cuestionario con diez preguntas para poder obtener información de la planta deshidratadora y llegar al diagnóstico que necesitamos para cumplir nuestros objetivos, esta serie de preguntas se aplicaron al encargado de la organización que tiene los conocimientos suficientes para poder contestarlas.

Las empresas de nueva creación y que necesitan organizarse no cuenta con una planeación estratégica en los diferentes procesos administrativos, de producción, de recursos humanos y de una proyección financiera considerando las obligaciones fiscales, pero a pesar de eso se encuentran conscientes de que si es necesario establecer planes estratégicos en la organización que ayuden al cumplimiento de sus objetivos.

Las MIPYMES tienen una gran visión para llegar a posicionarse dentro del mercado extranjero por el cual menciona la importancia de la estructura organizacional y la productibilidad que desempeñan los empleados, la importancia de la empresa en capacitar al empleado, que den como resultado el logro de las metas establecidas en la empresa.

La formalidad es fundamental en la organización los procesos administrativos y por supuesto los laborales, por lo tanto, no dejan a un lado la importancia de realizar el contrato laboral a cada nueva contratación y darles a conocer sus derechos y obligaciones todo siempre basado en las leyes que las regulan, establecer prestaciones dentro del contrato individual de trabajo.

Cuando la empresa se ve en la necesidad de abrir una nueva vacante, primero se analiza y se procede a estudiar a cada uno de los aspirantes, solicitando el currículum y revisar que cuenten con la preparación para el puesto, si es así se procede a realizar la entrevista; cuando dentro de los currículum no se encuentra a la persona idónea para la vacante entonces se da a conocer en los medios externos que existen vacantes con ciertas características y se solicita que lleven a la organización la información necesaria para analizarla, una vez que se realiza la entrevista, si resulta idóneo para el puesto se procede con la contratación y capacitación del nuevo trabajador.

Respecto a los socios que son los principales interesados en estar informados sobre cada movimiento de la empresa realizan una reunión cada tres meses para estudiar los problemas que surjan o si es necesario se realizan reunión previstas de acuerdo a la urgencia de la situación, lo esencial es que la empresa se encuentre en excelente estado financiero, fiscal, administrativo y laboral.

Administración de Personal es la planeación, organización, dirección y control de los procesos de dotación, remuneración, capacitación, evaluación del desempeño, negociación del contrato colectivo y guía de los recursos humanos idóneos para cada departamento, a fin de satisfacer los intereses de quienes reciben el servicio y satisfacer, también las necesidades de personal (Rodríguez J. , 2002).

Los recursos humanos de una organización constan de los empleados de todos los niveles, sin importar sus funciones, ocupados en cualquiera de las actividades del organismo social. Un organismo puede ser: una empresa industrial, una dependencia pública, un hospital, un hotel, una universidad o una línea aérea (Rodríguez J. , 2002).

La administración de personal tiene diferentes objetivos entre los principales se encuentran los siguientes según menciona el autor Rodríguez Joaquín (2002):

- 1.- Regular de manera justa y técnica las diferentes fases de las relaciones laborales de una organización, para promover al máximo el mejoramiento de bienes y servicios producidos.
- 2.- Lograr que el personal al servicio del organismo social trabaje para lograr los objetivos organizacionales.
- 3.- Proporcionar a la organización una fuerza laboral eficiente para la satisfacción de sus planes y objetivos.
- 4.- Elevar la productividad del personal, para promover la eficacia y eficiencia de la dirección.
- 5.- Coordinar el esfuerzo de grupos de trabajo, para proporcionar unidad de acción en la consecución de objetivos comunes.
- 6.- Satisfacer requisitos mínimos de bienestar de los trabajadores, para crear condiciones satisfactorias de trabajo.

Planeación de recursos humanos es un proceso utilizado para establecer los objetivos de la función del personal y para desarrollar estrategias adecuadas para alcanzar tales objetivos (Rodríguez J. , 2002).

Conclusiones

Establecer una empresa no solo consiste en unir un edificio, personal, e idea, una empresa es mucho más que solo llegar a establecerla es atenderla, quererla, comprenderla, verla crecer con todo y el capital humano, sus ideas y sus creencias; se debe amar lo suficiente como alimentarla de conocimientos y nuevos proyectos.

Una empresa es la unión de cada uno de los procesos que la hacen crecer, analizarla y evitarle sufrimientos futuros por malas decisiones por esta razón es tan importante planear y prever cada cambio

que se viene dando año con año gracias a la economía del país, por cambios políticos problemas de clima o simplemente por decisiones mal tomadas.

Establecer metas y objetivos para saber a dónde va dirigida, implementar estrategias para ayudar reducir costos tributarios, tiempo muerto o malas contrataciones todo basado a una buena aplicación de las leyes que rige a la autoridad tributaria, Instituto Mexicano del Seguro Social, etc.

La aplicación correcta de los procesos dentro de la empresa marca la importancia de la estructura organizacional como ya se mencionó antes cada uno de los procesos se encuentra ligada y si alguno sufre algún cambio indudablemente el cambio afectara a los demás departamentos. La empresa deberá tener e implementar los manuales administrativos facilitará el control y manejo de las actividades de los trabajadores fortaleciendo la productibilidad en la organización.

Cada año la economía global del país recae fuertemente en las empresas donde muchas de ellas sufren recaídas en su desarrollo y no son capaces de lograr sus objetivos de estabilidad, su crecimiento a causa de un contexto externo se ven deterioradas y las personas encargadas de diseñar las estrategias y políticas de las organización se ven obligadas a llevarlas a la par de los cambios que van surgiendo, establecer metas y objetivos para saber a dónde va dirigida, implementar estrategias para ayudar reducir costos tributarios, tiempo muerto o malas contrataciones todo basado a una buena aplicación de las leyes que rige a la autoridad tributaria, Instituto Mexicano del Seguro Social, etc.

Por lo que respecta a la Planeación Fiscal, la entidad debe establecer un plan de trabajo que le permita cumplir sus obligaciones fiscales, el tiempo en el que debe cumplirlas y proyectar en un cronograma con fechas, actividades y compromisos que deben de cumplirse para evitar problemas fiscales con las autoridades. Así como también establecer un control interno que permita a coadyuvar al proceso contable a generar información oportuna para el cumplimiento de sus obligaciones fiscales.

En la planeación laboral, la entidad debe considerar todos aquellos factores, como son seguridad social, prestaciones laborales, antigüedad, etc., que propicien una erogación laboral, con la que formulara sus proyecciones financieras, que le permita desarrollar una planeación estratégica de sus obligaciones laborales.

Referencias

- Aguilar. (1998). *Tratados para Administrar los Agronegocios*. México: Limusa.
- Baena, G. (2008). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial al patria.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: PERSON.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Colombia: McGrawHill.
- Chirouze, Y. C. (1982). *Le Choix des canaux de distribución*. Paris, Francia: DunodEnterprises.
- Christopher. (2000). *Logística Aspectos Estratégicos*. México: Limusa.
- Constitucion Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2014). *Constitucion Politica de los Estados Unidos Mexicanos*. México.
- Copeland, T. E. (1995). *Finanzas en Administracion*. México: McGraw Hill.
- Eyssautier, M. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Thomson.
- Farber y Patricio. (2004). *199 preguntas de Marketing y Publicidad*. Normal.
- Flores. (2001). *Finanzas Publicas Mexicanas*. México: Porrua.
- Garza, S. F. (2000). *Derecho Financiero Mexicano*. México: Porrua.
- Giuliani, C. (1965). *Derecho Financiero*. Depalma.
- Hernandez, F. C. (2010). *Metodología de Investigación*. México: McGraw Hill.
- Kenneth, A. K. (1980). *The concept of corporate strategy*. Irwin INC: Rev.
- Ladron ,Varela , y Guerra . (2015). *Prodecon*. Recuperado de <http://www.prodecon.gob.mx/index.php/home/cc/publicaciones/numero-iii>
- Lendrevie J. L. D. (1976). *Teoria y practica del Marketin*. Madrid, España: Tecniban.
- Ley General de Sociedades Mercantiles*. (2014).
- Mankiw, N. G. (2002). *Principios de la Economia*. España: MCGraw Hill.
- Mintzberg, H. (1984). *La Estructura de las Organizaciones*. Ariel.
- Muñoz, J. (2008). *Contabilidad Financiera*. Madrid: Prentice Hall.
- Normas de Informacion Financiera*. (2010). México: CINIF.
- Peña, E. (2015). *Ley de Impuesto sobre la renta*. México.
- Perdomo, A. M. (2002). *Planeacion Financiera*. México: THOMSON.

- Perez, C. (2015). *Taller de practicas fiscales 2015*. México: Tax Editores Unidos SA.
- Portillo, J. L. (2015). *Ley del impuesto al valor agregado*. México: Diario oficial de la federacion.
- Reyes, A. (2001). *Administracion de Personal*. Limusa.
- Rodriguez, J. (2002). *Administracion moderna de personal*. México: THOMSON.
- Rodriguez, L. (2012). *Analisis de Estados Financieros*. México: McGrawHill.
- SAT. (2014). *Anexo 3 de la Resolución Miselánea Fiscal para 2014*. Recuperado de http://www.sat.gob.mx/informacion_fiscal/normatividad/Documents/criterios_no_vinculativos_Anexo3_2014.pdf
- SAT. (2015). *Criterios No Vinculativos*. Recuperado de http://www.sat.gob.mx/informacion_fiscal/normatividad/Documents/criterios_no_vinculativos_Anexo3_2014.pdf
- Zedillo. (2015). *Reglamento de control sanitario de Productos y Servicios*. Recuperado de <http://www.salud.gob.mx/unidades/cdi/nom/comp/rcsps.html>