

Entre Contadores y Empresarios

- **Beneficiario Controlador de Personas Jurídicas, comentarios a la guía de GAFI marzo 2023.**
- **El líder, un auténtico motivador.**
- **Reseña libro "Innovar en la era del conocimiento: Claves para construir una organización innovadora"**
- **Cartel de investigación referente a "La funcionabilidad del programa de tutorías en la formación integral de los estudiantes del octavo semestre del Instituto Tecnológico Superior de Motul"**



Editorial

En este número abordaremos dos interesantes temáticas referentes a “Beneficiario Controlador de Personas Jurídicas, comentarios a la guía de GAFI marzo 2023” y “El líder, un auténtico motivador”.

En el primer artículo, el objetivo principal consiste en la importancia de la guía del Grupo de Acción Financiera (GAFI) la cual propone ayudar a los encargados de formular políticas y a las partes interesadas del sector privado a implementar las medidas necesarias para que las empresas ficticias ya no puedan ser un refugio seguro para ganancias ilícitas vinculadas con el crimen o el terrorismo.

El segundo artículo, pretende generar una reflexión sobre la importancia que como líderes de equipo debemos desarrollar para fortalecer las actitudes y motivación de los colaboradores.

Por otra parte, se incluye la reseña del libro “Innovar en la era del conocimiento: Claves para construir una organización innovadora”. El texto explora nociones que son críticas para la competitividad: el liderazgo, la prontitud en la toma de decisiones y valores organizacionales.

De igual manera, se anexa un cartel de investigación referente a “la funcionabilidad del programa de tutorías en la formación integral de los estudiantes del octavo semestre del Instituto Tecnológico Superior de Motul”

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



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

ccpy.com.mx

CCPY
@CCPYUC
@ccpyuc



Índice

4

Beneficiario Controlador de Personas Jurídicas, comentarios a la guía de GAFI marzo 2023.

8

El líder, un auténtico motivador.

13

Reseña libro “Innovar en la era del conocimiento: Claves para construir una organización innovadora”

16

Cartel de investigación referente a “La funcionabilidad del programa de tutorías en la formación integral de los estudiantes del octavo semestre del Instituto Tecnológico Superior de Motul”

CONSEJO DIRECTIVO 2022 - 2023

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

COMISIÓN DE TRABAJO EDITORIAL

Coordinador:
Dr. Chan Magaña Mario René

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

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



Beneficiario Controlador de Personas Jurídicas, comentarios a la guía de GAFI marzo 2023.



C.P. Reyna Delfina Cruz López

Profesional Prevención de Lavado de Dinero para sector financiero y no financiero.

Antecedentes

Para comprender mejor la importancia del documento emitido por GAFI (Grupo de Acción Financiera) en marzo del presente año, debemos tomar en cuenta que dicho grupo es el organismo internacional que emite lineamientos para el combate al lavado de activos (conocido en México como lavado de dinero), al financiamiento al terrorismo y la proliferación de armas de destrucción masiva, se crea en 1989 pero no es hasta el año 2000 que México se convierte en miembro de pleno derecho, lo que significa que está de acuerdo y se compromete en el cumplimiento de los lineamientos de GAFI. Estos lineamientos los países los siguen a través del cumplimiento de las 40 Recomendaciones emitidas por GAFI en 1990, es importante recordar que se añadieron algunas recomendaciones, las cuales en 2012 se integraron y desde entonces siguen siendo únicamente 40, eso no significa que no sufran cambios, el mundo cambia y con ello GAFI ha tenido que llevar a cabo la actualización a sus recomendaciones, este es el caso de la Recomendación 24 Transparencia y beneficiario final de las personas jurídicas, donde también se actualizó el documento que acompaña a algunas recomendaciones llamado "nota interpretativa" y el glosario incluido en el documento

donde se integran las 40 recomendaciones, el resultado de los trabajos que realiza GAFI respecto a la actualización de la R.24 se publicó en marzo de 2022. El GAFI apoya a los países en la comprensión de las recomendaciones emitiendo guías respecto a conceptos o recomendaciones específicas, como es el caso de la R.24 y el concepto de Beneficiario Final de la Persona Jurídica, donde la última guía se emite en marzo del presente año.

El GAFI a través de esta guía se propone ayudar a los encargados de formular políticas y a las partes interesadas del sector privado a implementar las medidas necesarias para que las empresas ficticias ya no puedan ser un refugio seguro para ganancias ilícitas vinculadas con el crimen o el terrorismo, cumpliendo por supuesto con los estándares de la Recomendación 24, revisada en marzo de 2022, donde se muestra un mayor nivel de exigencia para todo lo relacionado con la titularidad real. En este artículo nos enfocaremos a la información respecto a los datos de las empresas y las características del concepto de titularidad.

Desarrollo del contenido

Comenzaremos por recordar lo que se menciona en la Recomendación 24 actualizada, de la cual surge la necesidad de generar la nueva guía publicada en marzo 2023 objeto de esta serie de artículos.

Recomendación 24. Transparencia y beneficiario final de las personas jurídicas "Los países deben evaluar los riesgos de uso indebido de personas jurídicas para el lavado de dinero o el financiamiento del terrorismo, y tomar medidas para impedir su uso indebido.

Los países deben asegurarse de que exista información adecuada, precisa y

actualizada sobre el beneficiario final y el control de las personas jurídicas, que las autoridades competentes puedan obtener o acceder de manera rápida y eficiente, ya sea a través de un registro de beneficiario final o de un mecanismo alternativo.

Los países no deben permitir que las personas jurídicas emitan nuevas acciones al portador o certificados de acciones al portador, y deben tomar medidas para evitar el uso indebido de acciones al portador y certificados de acciones al portador existentes. Los países deben tomar medidas efectivas para garantizar que los accionistas y directores nominales no sean utilizados indebidamente para el lavado de dinero o el financiamiento del terrorismo.

Los países deben considerar facilitar el acceso a la información sobre beneficiarios finales y control por parte de las instituciones financieras y las APNFD que ejecutan los requisitos plasmados en las Recomendaciones 10 y 22."

En marzo de 2022, el GAFI acordó estándares globales más estrictos sobre beneficiarios reales (beneficiario final o beneficiario controlador) en su Recomendación 24 al exigir a los países que garanticen que las autoridades competentes tengan acceso a información adecuada, precisa y actualizada sobre los verdaderos propietarios de las empresas.

El GAFI ahora ha actualizado la guía que ayudará a los países a implementar la Recomendación 24 revisada, esta guía contiene varios puntos como: Información básica de las empresas, información del beneficiario real, enfoque múltiple para obtención de la

información de beneficiario final, información adecuada, precisa y actualizada, registro de beneficiarios finales y quienes podrán acceder a dicho registro, mecanismos de prevención y mitigación de riesgos así como el tema de sanciones, en este artículo comentaremos algunos de estos conceptos como lo son:

INFORMACIÓN BASICA EN UN "REGISTROS DE EMPRESAS"

Comencemos mencionando que la Nota Interpretativa de la Recomendación 24 requiere que todas las empresas creadas en un país deberán encontrarse en un "registro de empresas" y tomando en cuenta la existencia de este registro la recomendación 24 requiere de los países que garanticen que será requisito para la identificación de beneficiarios finales que dicha información se obtenga y se registre de dicho registro de empresas, la información básica a la que se refiere la guía es:



Nombre de la empresa, prueba de su constitución (ejemplo: lo que en México se denomina "acta constitutiva" en el caso de personas morales), forma jurídica y estatus, dirección de la empresa, facultades reguladoras básicas, lista de directores Identificador único como el que se utiliza para el registro de obligaciones fiscales (en México sería el RFC: registro federal de contribuyentes).

La guía menciona que esta información en poder del registro de empresas debe ponerse a disposición del público.

INFORMACIÓN EN LA EMPRESA

En cuanto a la información dentro de la empresa, la guía expresa que se debe exigir a las empresas que obtengan y registren información básica como la que se menciona en los incisos siguientes, parte de la cual es la misma que consta en el registro mercantil mencionado con anterioridad.

a) Nombre de la empresa, prueba de su constitución, forma jurídica y estatus, dirección de la empresa, facultades reguladoras básicas, lista de directores Identificador único como el que se utiliza para el registro de obligaciones fiscales; y

b) un registro de sus accionistas o miembros, que contenga los nombres de los accionistas y miembros y número de acciones en poder de cada accionista y categorías de acciones (incluida la naturaleza de los derechos de voto asociados).

Esta información puede ser registrada por la propia empresa o por tercera persona bajo la responsabilidad de la empresa. La información debe ser mantenida por la empresa dentro del país, ya sea en su domicilio social (como actualmente lo indica en México el CFF a partir del 1 de enero de 2022) o en otro lugar notificado al registro de empresas. La guía hace una aclaración cuando a empresa o el registro empresas tiene la información beneficiarios finales dentro del país, el registro de accionistas no necesita estar en el país, siempre que la empresa pueda proporcionar esta información en cuanto le sea solicitada.

Conclusión

Comenzaremos por recordar que esta guía no es vinculante sino complementaria a los estándares, orientaciones y trabajos del GAFI.

Considero que a pesar de los años que han transcurrido desde 1990 con la primera publicación de las 40 recomendaciones a la fecha, los países siguen presentando una gran dificultad primero en cuanto a la difusión del concepto de Beneficiario Final-Controlador y su correcta comprensión y segundo en cuanto

al cumplimiento de la identificación del mismo a través de la normativa en la que la persona jurídica se encuentre obligada (en el caso de México debemos contemplar a los entes de sistema financiero y sus Disposiciones de carácter general de las leyes especiales de dicho sector, a las actividades económicas no financieras, artículo 3 fracción III de la LFPIORPI y a las personas morales, partes de un fideicomiso o cualquier otra estructura jurídica cuya obligación comenzó el 1ero de enero de 2022 a través de los artículos 32B Ter, Quater y Quinquies del CFF), respecto a la información que se menciona en la guía, mucha de ella es la que se solicita en las normativas mencionadas, lo que sigue como tarea pendiente es el "registro de empresas" el cual es un objetivo a cumplir. La problemática hoy por hoy al momento de realizar dicha identificación es sobre todo la preocupación de los Beneficiarios Controladores respecto a la confidencialidad y resguardo de su información.

Este artículo es el primero de una serie en la que abordaremos los conceptos de la Guía de GAFI para la identificación de Beneficiario Final de Personas Jurídicas.

Bibliografía:

Recomendaciones GAFI, actualizadas a febrero 2023

<https://www.fatf-gafi.org/en/publications/Fatfrecommendations/Fatfrecommendations.html>

Guía de Beneficiario final de Personas Jurídicas, marzo 2023.

<https://www.fatf-gafi.org/en/publications/Fatfrecommendations/Guidance-Beneficial-Ownership-Legal-Persons.html>

El líder, un auténtico motivador.



Autor: Dr. Mario Rene Chan Magaña
Profesor investigador Universidad Tecnológica Regional del Sur

Antecedentes

Desarrollar una actitud positiva en los colaboradores es una tarea que supone un proceso gradual, acumulativo y sostenido. Esto no es una tarea fácil, la desmotivación puede venir de manera instantánea y en solo segundos se va abajo el trabajo de muchos meses.

No hay recetas de conductas que nos permitan decir que los colaboradores responderán positivamente antes determinadas situaciones ya que la motivación va relacionada con la interacción que el personal desarrolle con su líder y de la valoración y aceptación mutua que se dé entre ambos.

Este artículo pretende reflexionar sobre la importancia que como líderes de equipo debemos desarrollar para fortalecer las actitudes y motivación de los colaboradores.

Desarrollo de contenido

Según el diccionario de la lengua española, motivar es animar a alguien a que se interese por alguna cosa.

Roebuck (2000), menciona que un líder debe potenciar la motivación en los miembros de



su equipo, para esto requiere conocerlos bien, de tal forma que pueda identificar claramente que estimula a esas personas y expone algunos elementos de motivación a considerar de acuerdo con la necesidad de un equipo de trabajo (p.57).

Algunos de los elementos a los que se refiere Roebuck son: el dinero (recompensa económica), la felicitación pública (una carta de agradecimiento y una mención en la siguiente reunión del equipo). Igualmente, menciona el estatus (un ascenso), el reto (ofrecer retos o más autonomía en la delegación de tareas puede resultar eficaz), la libertad (oportunidad de hacer el trabajo cómo quiera y cuándo quiera siempre y cuando cumpla con los principios, objetivos y visión empresarial) (p. 61).

En el ámbito laboral «estar motivado» supone estar estimulado e interesado suficientemente como para orientar las actividades y la conducta hacia el cumplimiento de unos objetivos establecidos previamente.

La motivación en las personas se inicia con la aparición de una serie de estímulos internos y externos que hacen sentir unas necesidades, cuando éstas se concretan en un deseo específico, orientan las actividades o la conducta en la dirección del logro de unos objetivos, capaces de satisfacer las necesidades.

Uno de los trabajos de los managers es conseguir que los colaboradores realicen las tareas correctas y que además las efectúen correctamente; para ello deben estar capacitados para motivarlos, cuestión fácil de

decir y difícil de implementar. La utilización del autoritarismo como mecanismo para lograr que la gente realice lo que nosotros deseamos que haga, resulta cada vez menos eficiente y los empleados tratados de esa manera buscarán nuevas oportunidades laborales en el primer momento que puedan por no sentirse respetados ni reconocidos. Una empresa requiere para su adecuado desempeño de una organización formal, y es la autoridad el medio primordial para tener el control administrativo; la estructura de la empresa es una jerarquía de relaciones de autoridad (las calificaciones de abajo y arriba son referencias a una escala de autoridades). Hace algunas décadas estaba más aceptado el uso del autoritarismo como medio de control y se utilizaba la amenaza del despido como medio para obtener resultados de la gente. Las relaciones laborales fueron variando hacia menores grados de dependencia entre jefes y subordinados. El líder dispone de una variada cantidad de herramientas para fomentar la motivación de los empleados, como pueden ser la de proponer desafíos a grupos de trabajos para que sean resueltos por ellos, mostrándoles los beneficios que para la organización devengará el resolver ese desafío, entregar tareas interesantes, desarrollar un programa de remuneraciones que relacionen las recompensas con los rendimientos, proporcionar recompensas

que sean valiosas para las personas, ofrecer retroalimentación constante, precisa y objetiva, alentar a la colaboración entre empleados todo esto dentro de un marco de respeto permanente hacia las personas.

¿Cómo mantener la motivación? Dice Zig Ziglar: "La gente muchas veces dice que la motivación no dura. Bien, tampoco nos dura el baño que tomamos en la mañana; por eso la recomendamos diariamente".

Un aspecto que se debe reflexionar en el líder es qué tanto sabe motivar a sus colaboradores. No nos sorprende leer que se diga, que cuando la necesidad de motivar al personal aparece es porque algo no marcha bien en la gestión del recurso humano y en la competitividad de la organización, para que el trabajador de una empresa se sienta estimulado debe ser reconocido su desempeño, premiándolo con felicitaciones verbales, incentivos no económicos u otros métodos. Asimismo, buscar la satisfacción personal del colaborador para que se sienta feliz, tranquilo y cómodo al realizar su trabajo.

La motivación del personal de la organización, aumenta las probabilidades de las ganancias económicas, entendemos que



la motivación en lo que impulsa al personal por satisfacer un objetivo o expectativa, pero para que los colaboradores sientan motivación deberán percibir expectativas de generación de valor, la organización en cabeza del líder deberá conocer y comprender las expectativas de su grupo y responder desde lo posible a ellas, teniendo en cuenta que no siempre es el factor económico lo que motiva, en ocasiones pueden existir otras prioridades. (Medina, Gallegos, & Lara, 2008).

Adam (2012) en el artículo, ¿Puede la inteligencia emocional ayudar en tiempos de cambio? En la revista Aula de innovación educativa, explica que la motivación es un factor que influye decisivamente en la sabiduría, ya sea de modo positivo o negativo.

Condiciona de alguna forma la atención, lo que, a su vez, repercute en el aprendizaje. Adam comenta que se deben considerar diversos factores en el análisis de la motivación,

algunos de carácter puramente personal, y otros condicionados por el entorno familiar, laboral, social, cultural y otros, en un momento determinado de la vida del individuo que esté en proceso de aprendizaje. 4 En los últimos años el estudio de la motivación se aborda con mucho interés ya que se ha descubierto que el desempeño de una tarea depende de las habilidades del sujeto y de su estimulación para realizarlo. Una definición brindada por Williams y Burden citados por el autor, es que esta es un estado de aceleración cognitiva y emocional, que produce una decisión consciente de actuar, y que da lugar a un periodo de esfuerzo intelectual y físico, sostenido con el fin de lograr unas metas previamente establecidas. Y ocurre como resultado de una combinación de distintas influencias. En primer lugar, tienen lugar los motivos para emprender una actividad concreta. En segundo lugar, se considera lo que implica en realidad la decisión de hacer algo: lo que hace que las personas se decidan a emprender una tarea concreta y a invertir tiempo y energía

en ella. En tercer lugar, las personas tienen que mantener el esfuerzo requerido para completar la actividad a su gusto.

Las organizaciones están cambiando de paradigmas, ya no se le cataloga al colaborador como un instrumento de trabajo, sino como un eje fundamental en el direccionamiento estratégico, el reto de los líderes es ampliar el espectro hacia el bienestar de todas las partes interesadas, definiendo los planes de acción, alineando los procesos y articulando el trabajo común para alcanzar nuevos enfoques y formas de relacionamiento con el medio.

Es necesario de acuerdo con la personalidad, conducta, comportamiento de los participantes, determinar cuál debe ser la metodología por seguir, la manera de comunicarse motivacionalmente, cuáles son los estímulos que generan incentivos positivos en el colaborador, su compromiso y productividad.

Se insiste en señalar, que el líder tiene definitivamente que saber usar adecuadamente los estímulos motivacionales que el presente demanda, más cuando los medios audiovisuales avalados con las exigencias de la sociedad del conocimiento ofrecen nuevos estímulos, que de sabérseles manejar colabora positivamente en pro de la motivación de los colaboradores.

Conclusión

En resumen, las diferentes definiciones de los autores de liderazgo más célebres coinciden en que el liderazgo es una influencia que se ejerce sobre un grupo de personas para poder alcanzar un objetivo común. Definitivamente, un ingrediente adicional a esta influencia es la motivación lo cual coadyuva en cautivar al equipo de trabajo. La persona que se considere líder deberá tener una serie de características y capacidades que, aunque están en todas las personas se pueden desarrollar y potenciar, dicho líder deberá ser competente en su área, pero además tendrá que ser una buena persona con

la capacidad de motivar de forma permanente a cada individuo. Debemos diferenciar y escoger entre solo hacer negocios o "generar empresarialidad", el primer concepto se refiere simplemente a obtener lucro económico para la organización, el otro concepto se refiere a lograr un crecimiento sostenible que incluye a todos los participantes del proceso productivo (accionistas, empleados, clientes, sociedad). Un líder debe ser visionario y proactivo. El liderazgo motivacional se ha venido consolidando en una manera de entender y mejorar el proceso organizacional en todas sus dimensiones. Las actuales características del mercado demandan personas que estén en capacidad de tomar decisiones en momentos difíciles y bajo presión, con un alto grado de autonomía y responsabilidad. Los gerentes del mundo contemporáneo tienen la responsabilidad de convertir a cada uno de los integrantes de su grupo de trabajo, en líderes que estén en capacidad de asumir los desafíos que puedan presentarse en la cotidianidad de sus vidas. Esto representa una clara tendencia al cambio, en las estructuras tradicionales de poder que durante mucho tiempo se mantuvieron estáticas al interior de las organizaciones.

Bibliografía

- Adam, E. (2012). ¿Puede la inteligencia emocional ayudar en tiempos de cambio? *Innovación Educativa*, 35.
- Medina, A., Gallegos, C., & Lara, P. (2008). Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa. *Revista de Administración Pública RAP*, 1214-1226.
- Roebuck, Chris. (2000). *Liderazgo Eficaz. Un manual práctico para pensar y trabajar con inteligencia*. Barcelona: Editorial Blume.

Reseña libro "Innovar en la era del conocimiento: Claves para construir una organización innovadora"



Valentín Alonso-Novelo, D.A.,

Dr. Gustavo Alberto Barredo-Baqueiro.

Datos del libro:

Autor: Juan Vicente García Manjón
Editorial: Netbiblo, S. L.
Año: 2010

Desarrollo:

El libro parte de la premisa de que quien posee el conocimiento, tendrá mayores posibilidades de éxito es decir, vivimos en una Sociedad de Conocimiento en la cual se presenta el uso de las TIC en los diferentes sectores económicos (Sociedad de la Información), sino a que el conocimiento ha adquirido trascendencia como factor productivo en la totalidad de las actividades económicas. Esto conlleva personas educadas, quienes serán capaces de dar génesis a conocimiento mediante la investigación, mismo que llegará al mercado debido a una política innovadora.

Se debe entender que la organización no está aislada, realiza sus operaciones en un contexto global, donde se ve impactada por una serie de situaciones sobre las cuales no tiene control, y si a esto se aúna el acceso que se tiene a internet, y como los diferentes interesados en la empresa pueden consultar información sobre la misma, sus productos, mercados y expectativas,

la realidad es que queda vulnerable y, si no toma las precauciones necesarias, pudiera ser la víctima de la siguiente crisis global.

Para que una empresa sobreviva a las crisis, debe innovar, que se define (según el Manual de Oslo de la OCDE) como “el desarrollo de un producto nuevo o sensiblemente mejorado (bien o servicio), o proceso, o un nuevo método de marketing, o un nuevo método organizativo en las prácticas de negocio, organización del trabajo o relaciones externas” (OCDE/Eurostat, 2018)

Hoy en día el proceso que conduce a la innovación se pone en funcionamiento sistémicamente, en otras palabras, sin prelación lineal ni sistemática e influido por diversidad de variables y sin un orden lineal y sistemático.

De ser constante, el proceso de innovación genera diferenciación y esto lleva a la competitividad, una capacidad desarrollada por las organizaciones para actuar apropiadamente en los mercados y conservarse en ellos en ellos fabricando de manera rentable, De ahí la importancia de contar con planes y objetivos de innovación a fin de que la empresa sea más competitiva y aporte valor al cliente.

Ahora bien, la innovación es efectiva exclusivamente si llega al mercado y este la adopta. Por tanto, una entidad con orientación al mercado, posee un sistema de información que le permite conocer lo que acontece y necesitan sus clientes, proveedores, distribución y competencia como punto de partida para venideras innovaciones.

Una de las mejores formas de obtener información es a través de uso de tecnología (proceso anexado al diseño de un producto o servicio, que transforma insumos en valor agregado). Un cambio tecnológico se genera cuando al modificar uno o más de los insumos, procesos, técnicas o metodologías y se optimizan los niveles de eficiencia de un producto o servicio. La estrategia tecnológica organizacional, puede estar fundada en la obtención de tecnología de terceros o bien su desarrollo como resultado de la investigación realizada por la empresa, pero no es un proceso cerrado sino más bien abierto y en colaboración con el exterior (Open Innovation).

Las empresas necesitan seres humanos talentosos que las apoyen en estos procesos. En consecuencia, la gestión del conocimiento es una de las herramientas primordiales de la gestión de la innovación y del talento en la organización y una manera de estimular el surgimiento de conocimientos que procuren valor al interior de la organización. Por conocimiento se entiende

el acervo de saberes y habilidades (saber hacer) sobre los que la empresa basa su propuesta de valor para el mercado.

Entonces, el grado de innovación de una organización estará directa y positivamente relacionado con la magnitud de conocimientos que despliega, derivados del acervo propio, de su capacidad de originar conocimientos y de la correcta gestión de los mismos.

Como bien señala el Manual de Oslo, se puede innovar en los procesos (establecen qué es lo que se efectúa, a diferencia de un procedimiento que pormenoriza cómo ejecutarlo). Este conocimiento innovador repercute en la medida de la situación de quienes laboran en la entidad, al reemplazar ocupaciones repetitivas o tediosas y facilita acciones generadoras de mayor valor agregado.

Con todo lo planteado hasta ahora, es evidente que la que la innovación forja frutos inequívocos en las organizaciones y el tejido económico global. Genera productos y servicios novedosos, que producen actividad económica, apertura de mercados no explorados e incremento de la competitividad corporativa, lo que repercute en más certidumbre en el trabajo, al ser de mejor calidad. Sin embargo, la innovación requiere de un presupuesto y el monto destinado influye de forma llana en la posibilidad de las empresas para innovar.

Finalmente, la innovación no se presenta por sí sola, debe buscarse para ello quien ejerza el liderazgo en la empresa deberá procurarla. Menciona Drucker que “La innovación es la única competencia medular que necesitan todas las organizaciones”, puesto que será lo que genere una diferencia sobre las demás y les otorgará liderazgo. Innovar es premisa de cambio y la cultura que el líder ha de inspirar no se tendrá lugar a menos que la organización se transforme.

Referencias

Abril, A. (2010). Prólogo. En J. V. García, *Innovar en la era del conocimiento. Claves para construir una organización innovadora* (pp. 7-9). Netbiblo, S.L.

https://www.researchgate.net/publication/305640313_Innovar_en_la_era_del_conocimiento_Claves_para_construir_una_organizacion_innovadora#fullTextFileContent

OECD/eurostat. (2018). *Manual de Oslo* (4 ed.). OECD Publishing.

[doi:https://doi.org/10.1787/9789264304604-en](https://doi.org/10.1787/9789264304604-en)

Determinar la funcionalidad del programa de tutorías en la formación integral de los estudiantes del octavo semestre del Instituto Tecnológico Superior de Motul (ITMS)

Autores: Lic. Bernadeth Canto Cabrera, Lic. Alejandra Vazquez Ríos, Lic. Yenny Sabido Coral, Lic. Mauricio Saenz Lopez

Introducción

El presente trabajo determinará la pertinencia del programa de tutorías aplicado en el ITMS, con la finalidad de conocer si el estudiante próximo a egresar le fue relevante el programa de tutorías en su formación profesional y si al estudiante le permitió reforzar sus conocimientos, habilidades, destrezas y competencias para mejorar su rendimiento académico.

Planteamiento del problema

El Instituto Tecnológico Superior de Motul oferta cinco ingenierías. Desde el primer semestre hasta el octavo el alumnado cuenta con el servicio de tutorías como parte de su formación profesional. Los tutores se guían del programa poniendo en práctica las actividades que deben realizar el alumno a lo largo de su formación académica con el paso del tiempo las generaciones cambian y el programa debería adaptarse a esos cambios, se ha observado que no se ha analizado si el programa es pertinente de acuerdo a las necesidades del estudiante para lograr alentarlos a seguir adelante en su futuro profesional.

Referencias

- * Programa Institucional de Tutorías. (2014). Universidad de Quintana Roo. Disponible en https://www.uqroo.mx/files/innovacion/tutorias/programa_institucional_de_tutorias.pdf
- * Revista electrónica de la Red Regional de Tutoría de la Región Sur - Sureste. (2019). La Tutoría en las Instituciones de Educación Superior. Disponible en • <https://v.vw.uv.mx/tutorias-anuies/files/2020/03/Revista-electronica-de-la-Red-Regional-de-Tutoria-de-la-Region-Sur-Sureste.pdf>
- * Universidad Nacional Autónoma de México. (2020). Plan de Acción Tutoría!. Disponible en • https://tutoria.unam.mx/sites/default/files/2020-12/ENP_5_PAT%2020-21.pdf
- * Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. (2020). Administración de la práctica tutoría! en tiempos del COVID-19: Atendiendo las necesidades especiales de los alumnos universitarios a través de la tutoría en línea. Disponible en <https://v.vw.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe1/2007-7890-dilemas-8-spe1-00003.pdf>

Justificación

Fortalecer el compromiso de impulsar la formación integral de los estudiantes para contribuir al desarrollo de todas sus potencialidades coadyuvando responsablemente al logro académico durante su trayectoria en el Instituto.

Objetivos

Objetivo general: Determinar la pertinencia del programa de tutorías a los estudiantes del octavo semestre del ITSM.

Objetivos específicos:

1. Analizar el contenido temático propuesto del programa de tutorías.
2. Elaborar una tabla de compatibilidad entre el contenido temático y las actividades planteadas.
3. Validar la claridad y coherencia de los objetivos de cada tema y de las instrucciones para llevar a cabo las actividades planteadas en la "Guía para el tutor".
4. Establecer una propuesta de mejora para el programa de tutorías del ITSM.

Metodología

- * Tipo de investigación: Mixta
- * Nivel: Descriptivo
- * Diseño: No experimental
- * Herramientas e instrumento:
 - Revisión exhaustiva del programa de tutorías del ITMS y de literatura.
 - Se llevará a cabo la aplicación de una encuesta estructurada, que refleje la opinión de los alumnos con respecto al programa de tutorías que han cursado a lo largo de ocho semestres en el ITSM.


Resultados

Se espera que al realizar la investigación se encuentre un resultado positivo en cuanto a la pertinencia del programa de tutorías implementado en el ITSM.

Agradecimientos

Se le agradece encarecidamente al Instituto Tecnológico Superior de Motul, por haber facilitado información que fue de gran ayuda para llevar a cabo esta investigación así como también hacemos extenso el agradecimiento hacia los alumnos que participarán en la encuesta que será otorgada mediante Google forms en la siguiente etapa de esta investigación.



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

Conferencia Presencial:

“Confirmación de Trámite de Crédito”



Expositores:

C.P. Diego David Cetz Pech

Gerente de Recaudación Fiscal del INFONAVIT Yucatán

Lic. Christian Jesús Mañe Uribe

Encargado del área de Crédito del INFONAVIT Yucatán

Fecha: **Jueves 20 de Abril**

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

Puntos DPC: **02** en Seguridad Social

Lugar: Auditorio Fundadores del
Colegio de Contadores Públicos
de Yucatán

#UnidosSomosFuentesCCPY
#SoyRCIP

Evento sin cuota de Recuperación


Cancelaciones 48 hrs. antes del evento
Aplica Restricciones*

Confirma tu asistencia:

celular: 9999 97 37 96

o al e-mail: ventas@ccpy.com.mx



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

**En el mes del niño,
te invitamos a dibujar sonrisas!!!**

**Donando juguetes nuevos o usados
en buen estado para nuestra
Ira. Recolecta de Juguetes del CCPY**

Fecha: Del 1 al 28 de abril

Lugar: Instalaciones del CCPY

Todos los juguetes recibidos
serán entregados el 29
de abril a una Fundación

PARTICIPA!!!

Informes al Cel. 9999 97 37 96

De lunes a viernes de 8:00 am a 6:00 pm

Sábado de 9:00 am a 1 pm

Consideraciones:

- Incluir pilas en juguetes usados que lo requieran.
- No se aceptan peluches usados.

CARRERA
5K 10K 21K

24
CARRERA Y CAMINATA DE LA
CONTADURÍA PÚBLICA

CAMINATA
5K

Fecha: Domingo 21 de mayo
Hora: 6:00 a.m.

Inscripciones en línea en la página www.khronometraje.com del 17 de marzo al 13 de mayo

Salida y Meta: Colegio de Contadores Públicos de Yucatán, A.C., en calle 35 #306 x 18-A y 18-B Pedregales de Tanlum

CUOTA DE RECUPERACIÓN
\$ 270.00 p/p IVA incluido
Socios CCPY sin Costo (no transferible)
*Aplica restricciones

PREMIACIÓN
Trofeo para los tres primeros lugares en cada categoría de carrera.
El Resultado de los ganadores será publicado el mismo día del evento.

EL ROSTRO HUMANO DE LA CONTADURÍA
Parte de los ingresos que se obtengan serán donados a la "Fundación Proyecto una mejor Sonrisa, A.C."

ENTREGA DE PLAYERAS
Playera, número y medalla, a los primeros 1000 participantes
Entrega: 18 y 19 de Mayo
Estacionamiento del Colegio de Contadores Públicos de Yucatán, A.C.
Rifa de regalos al terminar la carrera

Escanea el Código e insíbete!!!



CATEGORÍAS FEMENIL Y VARONIL

CARRERA 21K y CARRERA 10K

Libre	18-29 años
Submáster	30-39 años
Máster A.	40-49 años
Veteranos	50-59 años
Vet. Plus	60 en adelante
Socios	Categoría única

CARRERA 5K

Invitados	Categoría única
Socios	Categoría única

CAMINATA PARTICIPATIVA 5K

Invitados	Categoría única
Socios	Categoría única

SILLA DE RUEDAS 10K [Sin costo]

Libre	Categoría única
-------	-----------------

Condiciones

- ▶ Todo corredor que viole el reglamento de la Federación Mexicana de Atletismo, será vetado en la próxima carrera del CCPY.
- ▶ Toda reclamación tendrá un depósito de \$1,000.00, con devolución si resulta procedente.

Inscripciones pago en efectivo, socios y categoría silla de ruedas únicamente en las instalaciones del CCPY

PATROCINADORES





COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE YUCATÁN, A.C.



Curso: **Introducción al Control Interno y Auditoría Interna**

Expositor: **M.A. Carlos Alberto Pereira Palomo**



DPC: 13 Puntos en Auditoría

Temario

Sesión 1: Control Interno

- La Administración eficaz
- Cómo se implanta el Control Interno

Sesión 2: Diferencia entre la Auditoría Interna y la Auditoría de EEFF

- Los Enfoques de la Auditoría Interna
- El estudio y evaluación del Control Interno que realiza el Auditor Interno

Sesión 3: Metodología de la Auditoría con base en Riesgos

- Las Auditorías internas basadas en los Riesgos

Sesión 4: Metodología de la Auditoría Operativa de Cumplimiento

- Metodología de la Auditoría
- Responsabilidad y participación del Auditor interno en la prevención, detección, investigación y reporte de fraudes
- Las normas para la práctica profesional de la Auditoría Interna
- Aspectos relevantes sobre los informes de Auditoría Interna

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

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

Informes

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

Cancelaciones 48 hrs, antes del evento
Aplica Restricciones*

Inversión:

Asociados \$2,000.00
No Asociados \$2,600.00
Estudiantes \$650.00
(Nivel Licenciatura presentando identificación)
Todos los precios más IVA

Síguenos en redes:



facebook /ccpy



twitter/ ccpyuc



@ccpyuc



9999-973796



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



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