



IMCP  
Yucatán

# ENTRE CONTADORES Y EMPRESARIOS

**G**ESTIÓN DEL CAMBIO  
ORGANIZACIONAL EN LA  
ERA POST COVID

**H**OY REINVENTANDO EL  
LIDERAZGO DEL FUTURO

**H**ABLEMOS DE  
PREVENCIÓN DE  
LAVADO DE DINERO  
(PLD)

**R**ESEÑA SOBRE EL  
LIBRO: "¡SÁLVESE QUIEN  
PUEDA! EL FUTURO DEL  
TRABAJO EN LA ERA DE LA  
AUTOMATIZACIÓN"

**E**NTREVISTA CON  
EL PRESIDENTE Y  
VICEPRESIDENTES DEL  
COLEGIO DE CONTADORES  
PÚBLICOS DE YUCATÁN

**C**ARTEL DE  
INVESTIGACIÓN  
REFERENTES A "KAO,  
EL ÉXITO DE LA  
DIVERSIFICACIÓN"

**C**ARTEL "THE KRAFT  
HEINZ Y SU REINADO  
EN EL NEGOCIO DE  
LOS ALIMENTOS"

# Editorial

En este número abordaremos tres interesantes artículos cuyas temáticas son: "Gestión del cambio organizacional en la era Post Covid", "Hoy reinventando el liderazgo del futuro" y "Hablemos de Prevención de Lavado de Dinero (PLD)"

En el primer artículo, se pretende analizar la situación que los directores empresariales están viviendo, la necesidad de liderazgo que ocupa el mundo corporativo, las nuevas tendencias de trabajo / consumo, así como los cambios ambientales que giran en torno a las empresas.

En el segundo artículo, se busca identificar en el contexto actual que no solo está caracterizado por la pandemia que ha acelerado la transformación digital, sino también por la velocidad en que los cambios se están dando, los líderes deben estar trabajando en soluciones que den respuesta en cada momento a favorecer la innovación de la comunicación a través de la transformación digital, respondiendo a las necesidades originadas en cada caso.

El tercero, comparte información acerca del tema de Prevención de Lavado de Dinero (PLD) con la intención de esclarecer la importancia de su conocimiento debido al nivel de afectación que pudiera tener en la vida empresarial tanto del sistema financiero y no financiero.

De igual manera, se adiciona la reseña sobre el libro : ¡Sálvese quien pueda! El futuro del trabajo en la era de la AUTOMATIZACION.

En esta edición se realiza una entrevista con presidente y vicepresidentes de relaciones y difusión, desarrollo profesional, así como finanzas y administración de nuestro colegio acerca de temas de interés para nuestra membresía.

Finalmente, se anexan dos carteles de investigación referentes a "KAO, el éxito de la diversificación" y "The Kraft Heinz y su reinado en el negocio de los alimentos".

Estimado lector, los integrantes que formamos parte de la comisión editorial, esperamos que disfrute la lectura de cada una de las temáticas planteadas.



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

ccpy.com.mx

f CCPY @ccpyuc

@CCPYUC



IMCP  
Yucatán

## Índice

**GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL EN LA ERA POST COVID**

**4**

**HOY REINVENTANDO EL LIDERAZGO DEL FUTURO**

**12**

**HABLEMOS DE PREVENCIÓN DE LAVADO DE DINERO (PLD)**

**20**

**RESEÑA SOBRE EL LIBRO: "¡SÁLVESE QUIEN PUEDA! EL FUTURO DEL TRABAJO EN LA ERA DE LA AUTOMATIZACIÓN"**

**26**

**ENTREVISTA CON EL PRESIDENTE Y VICEPRESIDENTES DEL COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE YUCATÁN**

**28**

**CARTEL DE INVESTIGACIÓN REFERENTES A "KAO, EL ÉXITO DE LA DIVERSIFICACIÓN"**

**32**

**CARTEL "THE KRAFT HEINZ Y SU REINADO EN EL NEGOCIO DE LOS ALIMENTOS"**

**34**

CONSEJO DIRECTIVO  
2021 - 2022

C.P. y P.C.F. Russell Francisco Arcila Sosa  
Presidente del Colegio de Contadores Públicos de Yucatán, A.C  
C.P. y P.C.C.A.G. Víctor José Quijano Durán  
Vicepresidente de Relaciones y Difusión  
C.P. Roque Humberto Gamboa León  
Vicepresidente de Desarrollo Profesional  
C.P.C. Gilberto Omar Zapata Denis  
Vicepresidente de Finanzas y Administración  
C.P.C. Yazmin Mercedes Castillo Ojeda  
Secretario Sector Gubernamental  
C.P.C. José Rodolfo López Quián  
Secretario Práctica Externa  
C.P.C. Raúl Humberto Vallado Fernández  
Secretario Sector Docente  
C.P. José Abraham Farah Vera  
Secretario Sector Empresa  
C.P.C. Esperia Concepción Castillo Pantoja  
Auditor Propietario  
C.P. Pedro Alberto Rukos Hadad  
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. Cruz López Reyna Delfina  
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.



# GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL EN LA ERA POST COVID



Autores:

Estudiantes de la maestría en administración de negocios de la Universidad del Valle de México.

**Lic. Daniel Eduardo Ojeda Correa**  
**Lic. Ivan Martínez Díaz**  
**Ing. Néstor Zanabria Arvez**  
**MSC. Donald Iskandar Ghanem**

## Antecedentes

El cambio organizacional desde siempre ha sido inherente al andar del hombre, no obstante, debe pasar por una serie de particulares procesos para que el "empresario" considere es el estado idóneo de la misma. A través del tiempo diferentes enfoques han sido abordados por sociólogos, ingenieros, psicólogos, matemáticos y mismos administradores, tratando de implementar el modelo "idóneo" siempre tomando en cuenta diversas variables tales como: ambiente externo, productividad, efectividad, maximización de recursos; bajo la paradoja cambiante del mundo empresarial.

Tanto los directores generales como los principales tomadores de decisiones a nivel organizacional cuentan con dos grandes compromisos ante la empresa:

- Identificar el ambiente interno / externo en el cual se encuentra la empresa, a través de herramientas de carácter cualitativo o cuantitativo para obtener un diagnóstico objetivo;
- Maximizar la efectividad de obtención de resultados mecanismos que busquen potenciar los recursos con los que cuenta la empresa, ergo esta "Época" obliga a los directores a sacar el "as" bajo la manga que tanto necesita la economía mundial.

El enfoque de contingencias en la administración identifica en las variables generales de contingencia "Incertidumbre ambiental" y Robbins (2010) la observa como "El grado de incertidumbre ocasionado por cambios ambientales influye en el proceso de la administración", pensando positivamente y situando la "Época COVID" como un evento mundial pasajero, este enfoque empata con la coyuntura.

A lo largo de la historia, las sociedades humanas se han enfrentado a epidemias mortales que no reconocen la geografía ni las diferencias, ni lo que distingue a este país de otro, infectando a un gran número de personas y matando a millones de ellas en cortos períodos de tiempo. La Época COVID la definimos como aquellos cambios suscitados por la aparición la enfermedad por coronavirus 2019 (Covid-19) causada por el coronavirus 2 del síndrome respiratorio agudo severo (SARS-CoV-2), teniendo implicaciones a nivel salud y consecuencias en la economía mundial ante los riesgos inseparables a la "normalidad" vivida antes del brote.

Demers (2017) menciona que el cambio organizacional como un concepto empresarial, comienza después de la Segunda Guerra Mundial, haciendo hincapié en el crecimiento y la adaptación. En su libro "Organizational changes theories: A synthesis", pregunta ¿Las organizaciones realmente cambian?, debatiendo sobre si las organizaciones pueden cambiar deliberadamente para adaptarse al ambiente o simplemente se encuentran restringidas por las fuerzas ambientales que



determinarán qué formas de organización sobrevivirán. En la cuerda floja del mundo empresarial, los errores se pagan caro y la reacción necesaria a un cambio organizacional de igual manera generará un efecto en cadena que puede resultar fatídico.

En este artículo se pretende analizar la situación que los Directores empresariales están viviendo, la necesidad de liderazgo que ocupa el mundo corporativo, las nuevas tendencias de trabajo / consumo, así como los cambios ambientales que giran en torno a las empresas.

## **Desarrollo del contenido**

### Cambio organizacional en la época covid

Como observantes de la opinión de líderes ante la gestión administrativa a nivel mundial identificamos los siguientes elementos en los cambios organizacionales a razón de la "Época Covid":

- Importancia de la valoración corporativa. Las pequeñas empresas se enfrentan rápidamente a los desafíos actuales, pero existe otro desafío a largo plazo que depende de la evaluación de las empresas y las economías después de la pandemia. Una recesión profunda a menudo elimina los aspectos negativos del ciclo económico anterior y esto facilita una rápida recuperación. Las empresas que sobrevivan a la próxima ola de incumplimientos se fortalecerán a medida que la competencia retroceda, mientras que los posibles cambios en la forma en que las personas trabajan e interactúan entre sí presentan oportunidades para las empresas después de la crisis actual. Esto puede activar el siguiente ciclo de trabajo.
- Regresión de la globalización. Se identifican 3 razones principales en este punto, las personas en tiempos de emergencia se aferran al Estado-nación, que tiene fortalezas financieras, organizacionales y emocionales de las que carecen las instituciones globales. De igual manera se identifica un debilitamiento en las cadenas de suministro mundiales.
- Necesidad de flexibilidad laboral. La gerencia debe hacer esfuerzos efectivos para comunicarse claramente con los empleados y brindarles las respuestas que están buscando. También es el momento de ser flexibles con los flujos de trabajo y de adaptar los procesos y procedimientos existentes a las soluciones disponibles.
- Oportunidad de renovación. La situación actual es una oportunidad de renovación en los mecanismos de trabajo del sector inmobiliario, ya que vivimos en un entorno en constante cambio en el que cambian las percepciones y expectativas de las personas. Hoy, este desafío se ha vuelto más complejo y urgente, especialmente con el rápido cambio anticipado en las tendencias de los clientes después de la pandemia, así como la evolución continua de la tecnología, la demografía y la estructura social.
- Priorizar la continuidad laboral. El trabajo remoto se ha convertido en un medio de continuidad empresarial, pero la mayoría de los empleadores no están seguros de si los empleados mantendrán el mismo nivel de productividad y si cuentan con las herramientas y técnicas adecuadas que les permitan realizar su trabajo.
- Planes y estrategias cuidadosamente seleccionadas. Como se abordó en la introducción del texto, el rango de error en la "Época COVID" es más estrecho que de costumbre, para finales de 2020 según la Organización Internacional del Trabajo

estima una tasa del 11.7% de desempleo de la Población Económicamente Activa en México, equivalente a 6 millones de personas<sup>1</sup>. Lo anterior pone en conflicto el término económico "ceteris paribus", donde para elaborar planes y estrategias consideramos un número limitado de cambios para poder evaluar consecuencias.

### Liderazgo en tiempos de pandemia

La figura del liderazgo es especialmente importante. Liderazgo según Robbins (2010) es lo que hacen los líderes. Es un proceso de guiar a un grupo e influir en él para que alcance sus metas. Conforme avanzamos en tema nos percatamos que los líderes hoy en día necesitan estar en conexión con la dinámica mundial y podemos hacer mención que hoy en día se necesitan los mejores líderes que pueden existir para sobrellevar estos tiempos.

El estallido de la epidemia está ciertamente al frente de esta crisis: este evento inesperado, o una cadena de eventos masiva que se acelera rápidamente, ha producido una gran incertidumbre, desorientación, una sensación de pérdida de control y una agitación emocional violenta. El liderazgo en tiempos de crisis es la respuesta directa tanto para la "Época COVID" como los retos futuros que tendrán las empresas para encauzar de nuevo el rumbo al éxito. Estos 5 comportamientos y mentalidades son de observar para nosotros en el liderazgo en "Época COVID":

- Organizarse para responder a las crisis.
- Criar líderes durante la crisis.
- Tomar decisiones a la luz de la ambigüedad de los hechos.
- Mostrar empatía.
- Comunicación eficaz.

La crisis es el momento más importante donde los líderes muestran un aspecto esencial de su papel, les exige marcar una diferencia positiva en la vida de las personas (y la empresa). Los cambios en la sociedad, los mercados, los clientes, la competencia, y la tecnología alrededor del globo están forzando a los líderes a aclarar sus valores, desarrollar nuevas estrategias y a aprender nuevas formas de operación<sup>2</sup>.

### Tendencias de trabajo /consumo

El home office es un desafío para los esquemas tradicionales, la productividad bajo este método puede incrementarse basándose en la confianza, generar canales de comunicación, y en el involucramiento de todo el equipo de trabajo alineando los objetivos de la empresa con los objetivos personales, incluso para culturas tradicionalistas arraigadas en países como Japón, ahora es bien visto un esquema de trabajo tanto remoto como flexible, en donde el desempeño del trabajador no se mide con la cantidad de horas que este se encuentre en su escritorio sino en los resultados que brinde conforme a sus responsabilidades.

Justo antes de iniciar la epidemia en el mes de noviembre de 2019 la plataforma Microsoft Teams reportaba 20 millones de usuarios diarios, para el mes de abril de 2021 la plataforma tenía un total de 145 millones de usuarios diarios, por su parte, la plataforma ZOOM del empresario Eric Yuan tuvo un incremento de 10 millones de participantes diarios en diciembre de 2019 a 300 millones de participantes diarios (un usuario puede ser participante más de una vez al día) en abril del 2020.

<sup>1</sup> [https://www.ilo.org/mexico/noticias/WCMS\\_757501/langes/index.htm](https://www.ilo.org/mexico/noticias/WCMS_757501/langes/index.htm)

<sup>2</sup> <https://es.calameo.com/read/0026522046f17e25b64d5>



Las necesidades de los consumidores han sido constantes a través de la pandemia, es por ello que las compañías han buscado la manera de llegar a sus consumidores a través del comercio en línea, esto no solo implica la creación de espacios virtuales donde podamos conocer los productos y soluciones que ofrecen, sino también requiere nuevas estructuras organizacionales, nuevos planes de negocio, estrategias de marketing innovadoras, nuevos procesos de logística que permitan encontrar los nichos de mercado a los que se quiere llegar, la implementación de esta no se encuentra exenta de cambios y adaptaciones en el corto plazo, para darnos una idea del potencial del comercio electrónico este creció un 44% durante el año 2020 representando un 19% del total de comercio para ese mismo año, de acuerdo a la consultora McKindsey & Company, el comercio electrónico en Estados Unidos tuvo un salto de 10 años durante un período de 90 días.

Estas tendencias relacionadas al comercio en línea han sido diferentes a cada sector, los servicios de transporte a través de plataformas fueron muy afectados, ya que la movilidad se redujo, las aplicaciones y páginas relacionadas a turismo tuvieron una transición desde una severa crisis en un principio a un incremento en ventas en línea del 40%, los sectores de alimentos, medicinas y moda vieron un incremento importante en las ventas en línea durante el pico de la pandemia pero debido a la reapertura de locales y tiendas físicas los usuarios están regresando al esquematradicional de compra presencial, sin embargo, algunos comercios de moda enfocados a consumidores jóvenes están haciendo uso de la realidad virtual a través de lentes CR/AR para brindar experiencias al usuario sobre sus productos, por otro lado, el Prime Day de Amazon este 2021 reportó ventas por más de 11 billones de dólares en 48 horas con más de 250 millones de productos vendidos, el primer cuarto del año 2021 Walmart reportó un crecimiento del 49% en sus ventas en mercados internacionales a través de su página de internet, incluso las redes sociales se enfocaron en sus plataformas de comercio, en el último año, TikTok reportó un incremento de ventas en su aplicación por un 553%.

#### Nuevos líderes

La pandemia ha sacado a la luz los peores vicios de las empresas: financieros, de seguridad patrimonial, ciberseguridad, planificación mal elaborada, planes de contingencia básicos, falta de integración tecnológica; a la vez ha fortalecido elementos como seguridad informática, e-commerce y la formación de "líderes emergentes".

Las primeras teorías de liderazgo datan de los años (722-481 A.C.) donde el pensador chino Confucio trata de persuadir a los señores feudales de cómo liderar sus reinos de forma más eficaz<sup>3</sup>.

En la actualidad y a pesar de las adversidades algunas empresas latinoamericanas han alcanzado el nivel de empresas unicornio: es una startup tecnológica que alcanza el valor de USD \$1,000 millones como empresa privada, es decir, sin cotizar en la bolsa de valores. El término unicornio es una comparación con el ser mitológico, por lo únicas que son estas startups.

Empresas revelación que han manejado la pandemia a su favor usando como aliado el mundo digital en el que nos encontramos actualmente:

#### Rappi: (2015 Colombia)

Fundadores: Felipe Villamarín, Sebastian Mejia, Simon Borrero

Rappi es una plataforma de entrega bajo demanda que conecta a consumidores con tiendas locales. Los consumidores pueden ordenar desde alimentos hasta ropa o medicamentos de farmacia. La startup unicornio permite a los usuarios comprar cualquier artículo y recibirlo en minutos.

Última valuación: USD \$4.3B (abril 2021)

#### Kavak (2016 México)

Fundadores: Carlos Garcia Ottati, Roger Laughlin Carvallo, Loreanne Garcia Ottati

Kavak es una plataforma de comercio de automóviles. La startup brinda una experiencia transparente, fácil y segura de comprar o vender un automóvil. Kavak usa datos de mercado en tiempo real para ofrecer a los vendedores una oferta justa para vender su automóvil en minutos sin salir de casa, permitiendo ahorrar a sus clientes en la venta del automóvil.

Última valuación: USD \$4B (abril 2021)



<sup>3</sup> <https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/20002/Capitulo%202.pdf>



Clip (2013, México)

Fundadores: Adolfo Babatz

Clip es una startup fintech que les permite a pequeñas y a medianas empresas aceptar pagos con tarjetas de crédito o débito. Ofrecen distintos POS inalámbricos que utilizan mensajes de texto como sistema de verificación. Además, cuentan con una aplicación móvil que permite procesar y recibir pagos a través de un celular.

Última valuación: USD \$2B (junio 2021)

Madeira Madeira (2009, Brasil)

Fundadores: Daniel Scandian, Marcelo Scandian, Robson Privado

Madeira Madeira es una plataforma líder en venta de materiales de construcción, mobiliario y decoración que integra soluciones logísticas. La startup unicornio que ofrece productos para el hogar apuesta por el análisis de datos y un proceso de compra sencillo y útil para el usuario.

Última valuación: USD \$1B (enero 2021)

Como podemos apreciar las empresas en un corto periodo han alcanzado millones de dólares, en ventas lo que los ha posicionado en las mejores startups en el mundo, esto no es casualidad, es la estrategia innovadora y el modelo de negocios que han adoptado. El coronavirus se ha convertido en el principal enemigo de cantidad de negocios y empresas, pero también las startups han encontrado su vacuna debido a la inteligencia que han tenido sus líderes. Han aprovechado la necesidad del consumidor y han logrado mover las piezas del ajedrez de acuerdo a las tendencias en el mercado.

## Conclusión

No existirá una fórmula exacta para ser gestor del cambio organizacional empresarial o en su caso ser un líder exitoso en pandemia, pero lo que nos queda claro es que hay mentes maestras que estudian el comportamiento de mercado y se rodean de un equipo de trabajo joven y hábil en las nuevas tecnologías, estamos hablando de empresas que no tienen más de 10 años desde su fundación y sus mejores ganancias las han sido en la peor época del mundo moderno para las industrias 2019 y 2020.

Les invitamos a pensar como un líder emergente en la actualidad, analicemos constantemente las empresas que están teniendo un desarrollo exponencial y no solo lo veamos en empresas como AMAZON o APPLE que fueron los pioneros temas de aplicación comercial de tecnologías y e-commerce, sino que tomemos como ejemplo a líderes emergentes, aquellos que han aprendido a encarar la pandemia del coronavirus... sobreviviendo y generando resultados.

“La gente que triunfa en los más altos niveles no tiene suerte; está haciendo algo diferente que los demás no hacen”,  
Tony Robbins.

## Bibliografía

(1) Organización Mundial del Trabajo. OIT publica un análisis del impacto de la COVID-19 en México. Octubre 2020. Recuperado de: [https://www.ilo.org/mexico/noticias/WCMS\\_757501/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/mexico/noticias/WCMS_757501/lang-es/index.htm)

(2) Ramírez Arango JS. El liderazgo en tiempos difíciles. INCAE Business Review. [internet] 2009 Disponible en: <https://www.calameo.com/books/0026522046f17e25b64d5>.

(3) Castaño Sanches, Rafael. Un nuevo modelo de liderazgo por valores. Universidad de Alcalá. Departamento de Economía y Dirección de Empresas. España, 2013. Recuperado de: <https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/20002/Capitulo%202.pdf>

Demers, C. (2007). Organizational change theories: A synthesis. Sage Publications, Inc.

Guizar Montúfar R. Desarrollo organizacional. Principios y aplicaciones. México: McGraw-Hill; 2004.

Robbins, Stephen P. Y Mary Coulter. Administración. Décima Edición. Pearson Educación. México. 2010.

Robbins S. Fundamentos del comportamiento organizacional. México: Pearson Prentice Hall Hispanoamerica; 1998.

Christensen, Tom, and Per Lægreid. “Balancing Governance Capacity and Legitimacy: How the Norwegian Government Handled the COVID-19 Crisis as a High Performer.” Public administration review (2020): n. pag. Print.

### FUENTES COMPLEMENTARIAS:

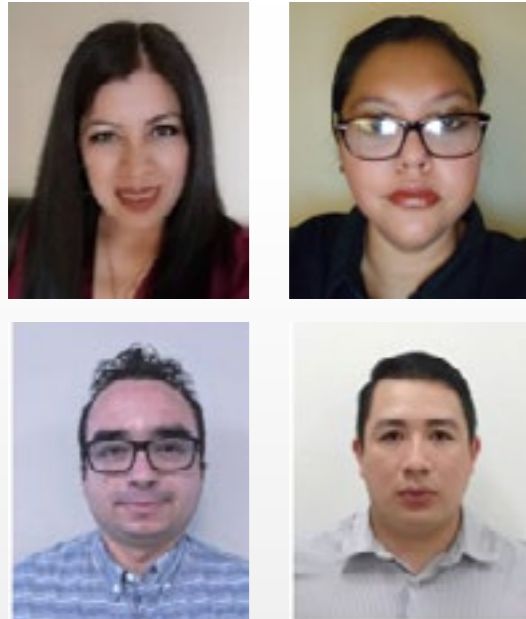
<https://www.marcasrenombradas.com/reflexiones-para-la-recuperacion/nuevos-lideres-al-final-de-la-pandemia/>

<https://startupeable.com/unicornios-latinoamericanos/>

<https://econsultancy.com/stats-roundup-the-impact-of-covid-19-on-ecommerce/>

<https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/reimagining-the-office-and-work-life-after-covid-19#>

# HOY, REINVENTANDO EL LIDERAZGO DEL FUTURO



Autores:

Estudiantes de la maestría en administración de negocios de la Universidad del Valle de México.

**Lic. Verónica Rosales Alonso**  
**Ing. Martha Leticia Treviño Ruiz**  
**QFB. José Omar González Reséndez**  
**Lic. Jesús Guadalupe Cepeda Osorio**

## Antecedentes

El mundo laboral en la era post pandemia.

El mundo laboral hoy en día, ha tenido un cambio completamente radical sobre la manera en cómo los trabajadores acostumbraban a desarrollar sus actividades profesionales, el enemigo en común al que todos se enfrentan es la "pandemia por el COVID-19".

Este virus como se sabe afectó en gran proporción a países y regiones enteras alrededor de todo el mundo, teniendo cierre de fronteras, cierres temporales de negocios y empresas, además de causar la mayor tasa de desempleo a nivel mundial.

No se puede obviar que el mercado laboral se está viendo gravemente afectado por la pandemia mundial que estamos viviendo, que no solo se ha convertido en una gran amenaza para la salud pública, sino que las alteraciones que está ocasionando a nivel económico y social han puesto en peligro el medio de vida y el bienestar de millones de personas.

Esta gran amenaza a la que estamos sometidos, provoca que la sociedad, las organizaciones y el estado tengan que fortalecer su capacidad de adaptabilidad, agilidad y resiliencia.

A pesar de todo lo ocurrido en el año 2020 y principios del 2021, se tienen que analizar las oportunidades y retos laborales que se deparan para las empresas y el grupo selecto de profesionales para una "Era post pandemia".

Al desarrollar este artículo se pretende identificar que el contexto actual no solo está caracterizado por la pandemia que ha acelerado la transformación digital, sino también por la velocidad en que los cambios se están dando: estos cambios conviven con el hecho de que las personas y los negocios están diseñados para afrontar evoluciones lineales, por ende, las organizaciones no están preparadas para estos cambios exponenciales. Por ello, cuando la velocidad del cambio supera con creces la capacidad de adaptación de las compañías, estas colapsan". De ahí

la importancia de hablar al respecto de lo que debe de contemplar un líder en el desarrollo organizacional.

## Desarrollo del contenido

### Asociación al teletrabajo

La adaptación al esquema de trabajo denominado "Home office" era uno de los más lejanos a implementar por muchas de las empresas u organizaciones antes de la pandemia, pero en el año de 2020 se hizo una realidad para muchos de los colaboradores que desempeñan sus actividades empresariales por medio de los equipos digitales.

El teletrabajo hoy en día es una realidad, debido a que en el futuro muchos de los esquemas de trabajo podrán ser llevados a cabo desde la comodidad de su hogar, con el fin de proteger y salvaguardar tanto la seguridad como la salud del colaborador. La era digital está haciendo un cambio transversal en las nuevas generaciones de empleados jóvenes, donde se contempla un incremento de la productividad laboral que se ve auspiciado por una mayor autonomía para desempeñar las

diferentes tareas y procesos que se requieren para nuestro trabajo.

En una situación de emergencia como la que estamos viviendo, muchas compañías pueden continuar operando, favoreciendo el trabajo desde casa. Por otro lado, Trabajar desde casa será una alternativa favorable y atractiva para el colaborador, donde sus actividades se vean reflejadas en el cumplimiento de metas u objetivos.

### Protocolos de seguridad e higiene

Si bien sabemos que las empresas u organizaciones han visto una reducción significativa en sus gastos operacionales, como lo son, agua, luz, internet, reducciones de pagos en horas extraordinarias, no siempre serán de manera constante estos ahorros.

Los protocolos de seguridad e higiene dentro de las organizaciones serán el pilar fundamental para evitar la propagación del virus en los centros de trabajo, pero ¿Qué harán las empresas para cumplir con este objetivo?

La respuesta se encuentra en la adquisición del equipo de protección personal





como lo son los cubrebocas, guantes, lentes, gel anti-bacterial, además de dispositivos para la detección de posibles síntomas del virus, no obstante, a ello, la sanitización de los centros de trabajo deberá ser de manera constante, con el fin de cumplir con los lineamientos y normas de seguridad e higiene establecidos por la empresa u organización dentro de los espacios completamente cerrados.

Los planes de preparación, respuesta y control frente al COVID-19 de los empleadores deben contemplar factores como la posibilidad de mantener el distanciamiento social en el lugar de trabajo, la posibilidad de escalonar los turnos de los empleados, el grado de interacción presencial de los empleados con el público.

#### Cambios Organizacionales como Consecuencia de la Pandemia Covid-19

El covid-19 sorprendió a toda la humanidad obligándola a tomar acciones para prevalecer la salud y la vida misma, cambios en los hábitos de convivencia en el plano familiar, social y laboral, han sido contundentes para frenar los niveles de contagio. Las organizaciones privadas y públicas

se vieron en la necesidad de realizar cambios en la forma de trabajar impactando directamente a sus colaboradores con una opción de elegir "sí", acepto los cambios. Las acciones emprendidas por los líderes persiguen la salud e integridad del activo más valioso para las organizaciones "su gente", quienes han demostrado flexibilidad para cambiar sus oficinas por la mesa del comedor de su casa, adaptarse con rapidez a la nueva normalidad de trabajar para continuar apoyando a la empresa y, por ende, perdurar la relación laboral en tiempos de gran incertidumbre.

La pandemia puso a las empresas y colaboradores en situaciones nunca imaginables, rompiendo paradigmas, observando que a la "distancia los negocios se ejecutan bien y se obtienen los resultados en tiempo". La habilidad de adaptación y capacidad de resiliencia son esenciales para enfrentar y responder de forma eficiente a los cambios del medio ambiente interno y/o externo.

En el entorno laboral, la resiliencia hace referencia a la capacidad de los trabajadores de superar dificultades como el estrés, el acoso laboral, la sobrecarga de trabajo, entre otras y salir reforzadas de ellas.

Luthar, Cicchetti y Becker (2000), define resiliencia como un proceso dinámico que abarca la adaptación positiva dentro del contexto de adversidad significativa.

Las organizaciones que optaron por transformarse para permanecer activas durante la pandemia se vieron obligadas a reestructurar áreas de trabajo, presupuesto, entre otros; para hacer frente a una nueva normalidad de trabajo, que no tiene fecha de caducidad para este 2021.

Según Chiavenato (1995, citado en Díaz, 2005) define el "cambio organizacional" como el conjunto de alteraciones tanto en la estructura como en los comportamientos de una organización, este cambio no ocurriría de forma espontánea, sino que, por la presión de fuerzas, ya sean internas o externas (del ambiente).

El actual comportamiento organizacional, ¿podría afectar la dignidad de las personas?, muy seguramente los colaboradores vulnerables pensaron que estaban siendo discriminados por la empresa y solicitarles que realizaran "home office". Estos temas son sensibles y deben ser comunicados cuidadosamente respetando de los derechos las personas.

El mundo está en un constante cambio y las organizaciones están expuestas a cambios no anunciados, ¿Cómo podrían las empresas prepararse anticipadamente? No existe un manual a seguir, los líderes deben prepararse al interior de sus organizaciones con herramientas como el Business Continuity Management (BCM), que tiene como finalidad identificar y evaluar los riesgos potenciales que podrían interrumpir la actividad normal en la organización e impactar los resultados operacionales. Esta acción puede realizarse de forma anual incluyendo un portafolio de posibles riesgos a evaluar.

Para un desarrollo organizacional planificado, según Stoner (1990) este se concentra en tres razones para emprenderlo:

1. Los cambios del medio ambiente que amenazan la competitividad en el mercado,
2. Los cambios del entorno que ofrecen nuevas oportunidades de ser más competitivos, y
3. La estructura de la organización está atrasando la adaptación a los cambios del entorno. Desafortunadamente la situación de la pandemia covid-19 se presentó de forma inesperada que los cambios fueron vistos como un "mal necesario".

Otra teoría que explica el proceso de cambio organizacional planificado es Stephen Robbins (1996) planteando cuatro estrategias de intervención para agrupar los cambios: 1. Rediseño de la organización en su totalidad. 2. Ambiente físico: es trascendente en el desempeño del colaborador, influencia en la actitud y ánimo, impactando el desempeño de los colaboradores. 3. Tecnología: una de las estrategias más utilizadas en el cambio de las organizaciones y consiste en modernizar y actualizar sus centros de trabajo con el hardware y software de actualidad en el mercado. 4. Personas, quienes deben tener una actitud positiva hacia el aprendizaje.

Las estrategias del cambio se sostienen según Bell y Burnham (1996) que son producidas por el ambiente económico y cultural de la organización, pero en la actualidad los cambios recientes en las organizaciones son derivados de una pandemia, cual sea la estrategia de cambio organizacional, esta debe ser instrumentada para garantizar su correcto funcionamiento el ciclo de Deming (de Edwards Deming) PDCA (por sus siglas en inglés Plan-Do-Check-Act) es un espiral de mejora continua, es una herramienta de sencilla administración.

La comunicación de los cambios recae en la alta gerencia que actúan como agentes cambio, su objetivo es impactar positivamente a la organización y que los cambios sean vistos con un valor agregado, se dice fácil; pero el comportamiento humano siempre es un reto.

Algunas empresas recurren a los modelos de gestión de cambios, aquí se menciona ADKAR, una herramienta que ofrece excelentes beneficios cuando es desplegada a los colaboradores, consiste en cinco etapas: A - alerta, D - deseo, K - conocimiento, A - aptitud y R - reforzamiento. Obtener la aceptación de los cambios y el compromiso de los colaboradores no es una tarea sencilla de lograr, los cambios tienen un factor que es la fecha y esta se cumplirá según lo planeado porque conviene a la organización, "los cambios siguen adelante".

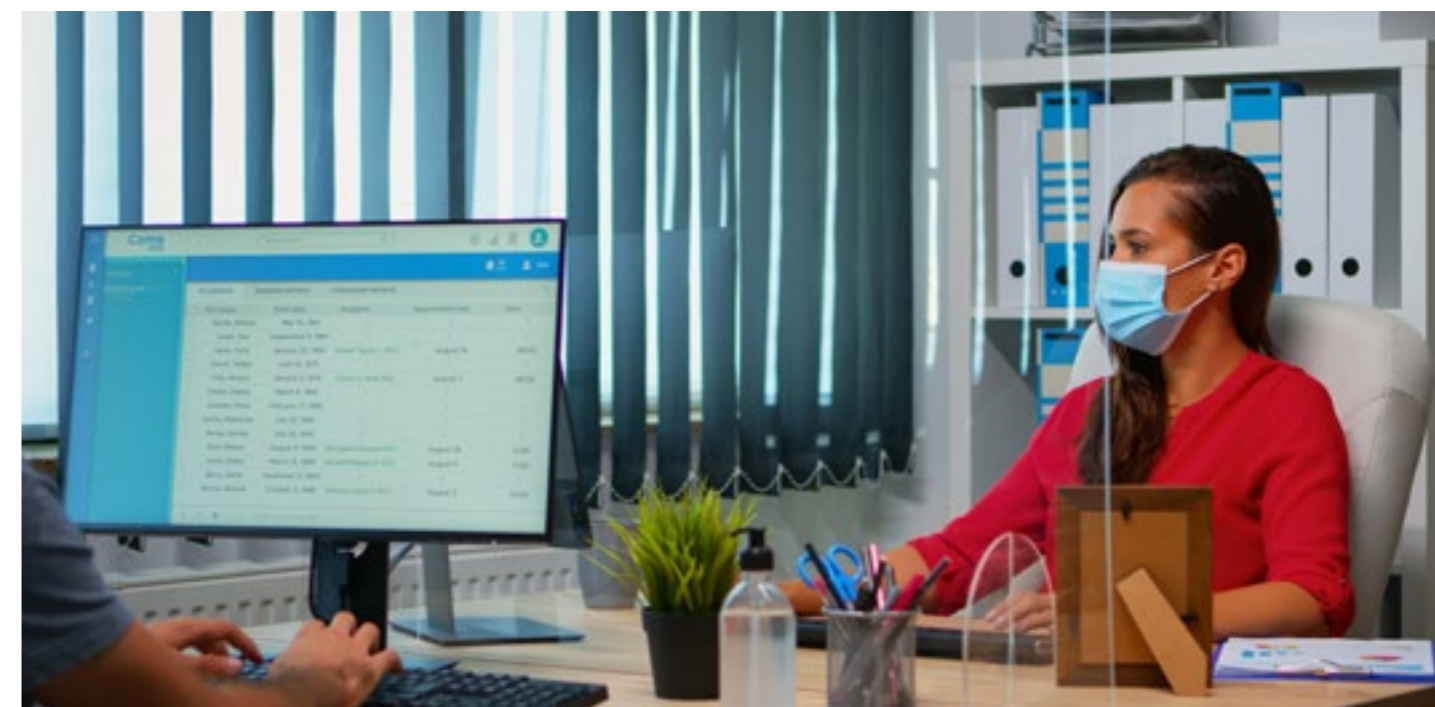
Las organizaciones tienen muy claro que el éxito se encuentra en la integración correcta de personas, procesos y tecnologías, estas últimas tienen un papel importante, las empresas que contemplan invertir, en programas para administrar el negocio, dotar de equipos de cómputo y telefonía a los colaboradores clave de la empresa, estarán mejor preparadas para responder de forma inmediata a un cambio de lugar de trabajo, estas empresas tienen una ventaja competitiva frente a aquellas que operan con equipos tradicionales y obsoletos. La tecnología mantiene integrada a grandes corporaciones en todo el mundo a través de herramientas de negocios para administrar la información y una comunicación efectiva, quienes no están al día en tecnología están frenando su crecimiento.

En mundo globalizado y tan complejo, es crucial que las organizaciones inviertan en la tecnología y en el desarrollo de líderes para fortalecer sus habilidades para guiar a sus equipos con un liderazgo democrático, estratégico y empático.

#### La transformación digital: la importancia de la comunicación en tiempos de pandemia

En pleno siglo XXI y con la situación que nos toca vivir, los términos, innovación, competitividad y transformación digital se han unido para definir lo que entendemos hoy como la nueva normalidad, las nuevas estrategias integrales de comunicación adoptadas gracias a la implementación de soluciones en la nube de inteligencia artificial y aprendizaje automático; en la oficina, y sistemas de simulación (Digital Twins, Realidad Aumentada y Virtual) permiten una gestión total del ciclo de la comunicación efectiva en las empresas, oficinas, escuelas y todas aquellas instituciones que así lo requieren.

Si hasta hace tiempo la transformación digital derivada de las premisas exigidas por los parámetros de la denominada Web 4.0, ya era una realidad a la que las empresas se iban acercando de forma tímida, la alerta sanitaria a la que nos enfrentamos ha puesto de manifiesto la importancia de aplicar esa transformación digital



cuanto antes, ya que de la misma va a depender para muchas empresas su supervivencia. Por ello, quienes más preparados estén, aquellos que antes hayan estudiado esos procesos de cambio que van dirigidos sobre todo al control de los procesos productivos y de gestión en remoto, serán los que tengan más opciones en un entorno vulnerable, cambiante e incierto.

Por todo ello y asumiendo un concepto claro de responsabilidad para con nuestros miembros dentro de la organización, los líderes deben estar trabajando en soluciones que den respuesta en cada momento a favorecer la innovación de la comunicación a través de la transformación digital, respondiendo a las necesidades originadas en cada caso.

#### Ventajas de la digitalización

- Reducción de costos, el hecho de trabajar en la nube requiere menos inversiones en hardware y software y todo ello.
- Asimismo, la digitalización nos permite poner en marcha nuevos servicios o productos posibilitando la diversificación de las actividades dentro de las empresas.
- La descentralización del trabajo es sin duda otra de las ventajas de la transformación digital. El denominado

teletrabajo es una opción profesional, una fórmula de respuesta laboral que debe ir extendiéndose. La pandemia del coronavirus ha dejado claro que las empresas que no han parado, que no se han visto obligadas a parar han sido aquellas en las que el teletrabajo es posible y se ha instaurado de manera natural durante este periodo.

- La digitalización también facilita y mejora la toma de decisiones puesto que permite conjugar una toma de datos exhaustiva y una explotación de estos, mucho más objetiva y certera.

#### Desventajas de las videoconferencias

- Es posible que debas entrenarte o dar entrenamiento a tus colaboradores acerca del uso de la plataforma.
- Tendrás problemas de conectividad si no cuentas con la velocidad de internet adecuada.
- Deberás destinar un presupuesto para la contratación de la herramienta, en caso de que escojas una opción de pago.

#### Tecnología para la comunicación

La comunicación ha dado un cambio brutal debido al coronavirus. La llegada de la emergencia sanitaria al panorama mundial



generó un incremento importante del trabajo remoto. Ha hecho de los programas de videoconferencia una herramienta necesaria para muchas empresas, y no solo para estas, sino también para conectarnos a nivel personal con nuestros seres queridos.

Las herramientas de videoconferencia, hoy más que nunca, son una inversión que vale la pena para organizaciones de todos los tamaños, especialmente cuando el trabajo remoto en el mundo se está convirtiendo en una ley prácticamente para las empresas, instituciones y negocios, la cual no pueden ignorar. De hecho, desde que comenzó el brote de COVID-19, los programas de videoconferencias han experimentado un aumento del 500% en su demanda, y el 67% de las empresas han incrementado su gasto en estos. (5)

La transformación digital, el cambio de los procesos productivos y de gestión empresarial ha dejado de ser una opción para convertirse en una obligación si queremos que nuestra organización se mantenga viva. Tomar la decisión de entrar en el proceso de digitalización, o mantener y mejorar el mismo a través de las opciones que la tecnología ofrece se ha convertido en un requisito para afrontar el futuro.

### Una fuerte visión como parte del Liderazgo Transformacional

Las fortalezas adquiridas en esta época de pandemia COVID, que llegó para cambiar la perspectiva en el estilo de liderazgo a nivel mundial, serán la pauta para definir a los líderes transformacionales que se necesitan hoy; líderes que se adapten fácilmente al constante cambio del mundo actual, que no teman romper con los paradigmas arcaicos pre establecidos, que inspiren, que devuelvan la confianza en el sistema, que reestructuren las organizaciones de forma tal que se solidifique el sentido de seguridad y salud para los empleados, líderes que trabajen en pro de la recuperación económica y el bienestar común. Los criterios de cambio circunstancial son hoy en día un parteaguas para el desarrollo de las organizaciones en el marco de un futuro cercano; la empatía, el compromiso,

la comunicación clara y directa y la actitud de servicio son los lineamientos necesarios en los cuales se debe apoyar el liderazgo disruptivo, y es la visión especialmente urgente durante esta crisis global.

El Liderazgo Transformacional es un estilo de liderazgo en el que los líderes alientan, inspiran y motivan a los empleados a innovar, de manera que ayuden a crecer a una empresa y obtener su éxito futuro, esta visión de liderazgo involucra al Líder Disruptivo aquel que siempre está buscando cambiar, dar las mejores soluciones y formas de mejorar los procesos, quien no tiene miedo de sacudir las cosas para obtener los resultados necesarios.

Las tendencias como el teletrabajo, la telemedicina, el plan de trabajo flexible, el enorme incremento de las compras en línea, el aprovechamiento de las herramientas tecnológicas tanto como el consumo de los medios digitales y plataformas virtuales son la diferenciación que marca nuestro presente; el panorama del entorno empresarial en el cual la pandemia a corto plazo pueda llegar a su fin (1 año o 2 quizás a partir de ahora) nos ha dejado cadenas completas de suministro a nivel global rotas, por lo que las perspectivas del futuro inmediato serán muy diferentes a lo que vivíamos antes de la pandemia; no se sabe a ciencia cierta lo que vendrá pues si pudiésemos ver el futuro no estaríamos en este dilema; pero los modelos de negocio actual pueden o pronto se verán siendo invertidos para poder sostenerse dentro de este torbellino evolutivo; el líder debe estar preparado para esto y para lograrlo debe visualizar un panorama transformacional a 5 o 10 años como mínimo, porque las industrias hoy tienen la oportunidad de echar raíces bajo un nuevo modelo y desarrollar una re estructuración circunstancial en sus organizaciones sin precedente, uno totalmente nuevo que les brinde la posibilidad de verse situados consolidando una globalización exponencial.

### Liderando desde el Futuro

Mark W. Johnson y Josh Suskewicz autores del Libro Lead from the Future, miembros de la

Facultad de Negocios de Harvard aconsejan que el Líder imagine en qué situación quedara su empresa después de que haya pasado esta crisis, lo que podría llegar a ser y que una vez situado en esta simulación lleve a cabo un plan para vivir en ese ambiente y logre crecer; a este supuesto lo han denominado Liderando desde el Futuro; el que consiste en un estudio retrospectivo en el cual el punto de partida es tu meta a alcanzar, e ir caminando en dirección opuesta al tiempo. El paso a paso para poder desarrollar este plan se lleva a cabo con los directores ejecutivos y financieros de la organización, en donde su enfoque serán las posibles necesidades futuras de sus clientes y/o los cambios en sus preferencias y formas de consumo, siempre cuestionándose de manera interna que tan resistente podría ser su negocio ante estos cambios.

### Conclusión

Tomando en consideración este pensamiento, los líderes deben siempre estar conscientes de las nuevas oportunidades y amenazas que se puedan presentar, la flexibilidad para ir moldeando la estrategia que se decida implementar es crucial ya que se debe ajustar tanto como la visión inicial; el aprendizaje, la velocidad de respuesta al cambio continuo son puntos clave así como cierto grado de humildad para reconocer los fracasos tanto como los éxitos que se puedan tener; este es el secreto, innovación, colaboración, motivación, adaptabilidad, rapidez en aprender, y si es necesario girar y ajustar constantemente el plan en busca de la mejora continua, reafirmando y siempre sin perder el control sobre el manejo de su objetivo final: prevalecer, crecer y sostenerse en pro del bienestar común (expresándose en un nivel organización-sociedad), para obtener el éxito en la meta fijada.

Nadie estuvo preparado para el COVID-19, y a pesar de que actualmente es imposible aun estimar la gravedad en que esta crisis está afectando el sistema a nivel mundial y que aún muchos están luchando por poder salir de este desafío existencial, los cambios ya están

en marcha; y solo aquellos que saben manejar el día a día liderando con visión saldrán a flote con empresas más fuertes y resistentes de lo que eran antes, porque para ellos el futuro comienza hoy.

### Bibliografía

1. Cuáles son las Previsiones y Tendencias de Comunicación en 2021.(2020). <https://www.iebschool.com/blog/tendencias-comunicacion-digital-comunicacion-digital/>.
2. Bello, E. (2020, 3 diciembre). Las principales tendencias de redes sociales en 2021 para tu negocio. <https://www.iebschool.com/blog/tendencias-social-media-redes-sociales-social-media/>
3. Pérez, E. (2020, 20 marzo). Zoom y Microsoft Teams son los grandes «ganadores» de esta cuarentena: las apps de videollamada arrasan con millones de nuevos usuarios. <https://www.scribbr.es/detector-de-plagio/generador-apa/new/webpage/>
4. Hernández Palomino, Jorge Arturo; Gallarzo, Manuel y José de J. Espinoza medina desarrollo organizacional. primera edición Pearson educación, México, 2011
5. La transformación digital: la importancia de la digitalización en tiempos de pandemia. (2020). <https://www.lantek.com/es/blog/la-transformacion-digital-la-importancia-de-digitalizacion-en-tiempos-de-pandemia>. <https://www.lantek.com/es/blog/la-transformacion-digital-la-importancia-de-digitalizacion-en-tiempos-de-pandemia>
6. WEB 1.0, WEB 2.0, WEB 3.0 Y WEB 4.0. (2012, 11 abril). <https://sergioperezromojo.wordpress.com/2012/04/11/web20/>
7. Jorge Hernandez/Manuel Gallardo/Jose de J. Espinoza. (2011).Desarrollo Organizacional - Enfoque latinoamericano. Edo. México, México: Pearson.
8. Liderazgo Transformacional 1978, James MacGregor Burns <https://blog.adecco.com.mx/2020/01/09/que-es-liderazgo-transformacional-beneficios/>
9. Liderazgo Disruptivo Mayo 2016 Blanca González Gallo Espinoza [www.soylider.lat](http://www.soylider.lat)
10. TORRES, D. (2020). Los mejores 19 programas para videoconferencias en 2021.



# HABLEMOS DE PREVENCIÓN DE LAVADO DE DINERO (PLD)

Artículo realizado por los integrantes de la Comisión Consultiva de Prevención de Lavado de Dinero (PLD) y Combate al Financiamiento al Terrorismo (CFT) del Colegio de Contadores Públicos de Yucatán (CCPY)

Integrantes:

**C.P.C. Ermilo J. Echeverría Castellanos**

**M.I. Ivonne E. Gamboa Marrufo**

**M.I. Humberto Antonio Medina Tzab**

**C.P.C. José Gerardo Rivero Molina**

**Dr. Lucio Jesús Uc Heredia**

**CP y PCPLD Reyna D. Cruz López (coordinador)**

## Antecedentes

Comenzamos el periodo 2021 - 2022 pero antes de iniciar queremos dar gracias inmensas a la CPC Ivonne E. Gamboa Marrufo por su liderazgo y entereza al mantener viva esta comisión aun en la etapa difícil que vivimos a nivel mundial generada por la pandemia del COVID 19.

Comenzamos el periodo 2021-2022 a partir de julio del presente año y con esto nuevos proyectos y propuestas con el objetivo principal de difundir el conocimiento en materia de PLD (tanto para sistema financiero como no financiero) y CFT.

A través de este artículo se quiere compartir con el lector las opiniones de algunos miembros activos de la comisión, así como un tema importante en relación con los sistemas automatizados para el cumplimiento de las obligaciones en materia de PLD.

## Desarrollo del contenido

### La importancia del conocimiento de PLD

El conocimiento en cualquier ámbito garantiza un mejor desempeño, una mejor gestión y mejores resultados en cualquier área, el trabajo en la prevención de lavado de dinero y financiamiento al terrorismo no tendría por qué ser la excepción. En México, la ley que regula las Actividades y Profesiones No Financieras Designadas (APNFD) llamadas en la legislación doméstica como Actividades Vulnerables, tiene ya casi nueve años (octubre de 2012) sin embargo para muchos sujetos obligados resulta desconocido o poco difundido su contenido, por lo cual aún existen empresas, empresarios y profesionistas, que no cumplen o que cumplen con la literalidad de la ley sin darle la debida amplitud y enfoque a la aplicación de la regulación que llevaría a las autoridades a tener información de mejor calidad para el combate al lavado de dinero, ya sea por desconocimiento o bien porque se le hace costoso al empresario contratar a un profesional certificado que los asesore o ayude en el cumplimiento de sus obligaciones como sujeto obligado de la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita (LFPIORPI). Por

otro lado, varias de las reformas propuestas en el Senado y que aún esperan aprobación por parte de los legisladores consideran una mayor capacitación para los sujetos obligados y para los profesionistas que intervienen en esta área, lo cual beneficiaría a todos los involucrados en la prevención del lavado de dinero, autoridades y sujetos obligados, responsables de cumplimiento y profesionales certificados, el Colegio de Contadores Públicos de Yucatán (CCPY) a través de su Comisión Consultiva de Prevención de Lavado de Dinero, Combate al Financiamiento al Terrorismo y Anticorrupción tiene la importante tarea de acercar a la membresía y al público en general en los temas de prevención del lavado de dinero, combate a la anticorrupción y capacitar a los asociados a un precio accesible, beneficiando con esto no solo a la profesión, también a México en su lucha contra el crimen organizado, el lavado de dinero y el combate a la corrupción, la profesión colegiada poniendo su granito de arena por el bien de nuestro país.

### Importancia del conocimiento de PLD y el contador público

Aunque tradicionalmente se entiende que las leyes deben ser tema de abogados, por el acercamiento del Contador público (CP) al empresario, quien es el que generalmente



desarrolla las actividades vulnerables, se ubica a este como el profesional idóneo para el cumplimiento de los temas relacionados con la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita, además al CP se le identifica como la persona encargada de lidiar con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) autoridad competente para aplicar, en el ámbito administrativo, esta ley LFPIORPI mejor conocida como "Ley contra el Lavado de Dinero o Ley Antilavado", esta Ley está diseñada con el objeto de proteger el sistema financiero y la economía nacional estableciendo medidas y procedimientos para prevenir y detectar actos u operaciones que involucren recursos de procedencia ilícita, sin embargo la implementación de estos procedimientos pudiera afectar quienes no tienen nada que ver con la intencionalidad de colaborar en actividades delictivas o en actividades que permitan el lavado de dinero. En mi opinión considero que se afecta sobre todo a empresarios cuando se involucra en el manejo de efectivo, imponiéndoles cargas administrativas y sanciones excesivas en caso de incumplimiento o de cumplimiento fuera del plazo establecido, un ejemplo de esta situación, si alguien posee un inmueble y lo da en renta (Actividad vulnerable) debe identificar al inquilino y de acuerdo al importe de la renta

dar aviso a la SHCP de este hecho a través del portal <https://sppld.sat.gob.mx>, si se retrasa en dar el aviso, aunque sea una hora, será sujeto a que se le imponga una multa de hasta \$283,400.00 MN y si no presenta el aviso la multa será de hasta \$9'210,000.00 MN, si, leyó Ud. bien son nueve millones doscientos diez mil pesos, por eso la importancia de atender el tema con un profesional calificado: un contador público especializado en la materia.

#### La importancia del conocimiento de PLD

Como miembro activo de la Comisión de PLD y como profesional dedicado preponderantemente a la consultoría y a los servicios de auditoría, considero que el conocimiento en materia de prevención de operaciones con recursos de procedencia ilícita es fundamental, en particular en el área de consultoría.

Genéricamente tenemos la oportunidad de poder atender consultas de diferentes tipos de operaciones o negocios que los empresarios necesitan efectuar, que quieren emprender y es precisamente en esta interacción que se da en los consejos consultivos, o directamente con los que están creando las oportunidades de negocio, en la que nosotros podemos aportar ese elemento



sumamente importante de prevención, en cuanto a la operación o negocio a emprender, en relación a la serie de requisitos y cumplimiento normativo, que será indispensable que el empresario considere antes de incursionar en ese negocio.

Los empresarios, por su propia naturaleza están buscando oportunidades de financiamiento o generación de nuevos tipos de emprendimiento, pero en muchos casos con un desconocimiento total de las regulaciones existentes en materia de prevención de lavado de dinero, y de manera algo fácil pueden ser víctimas de personas que pretenden utilizar ese negocio lícito, o simplemente por falta de cuidado en la implementación de la actividad y el cumplimiento oportuno de las obligaciones derivadas de las mismas, puede llegar a ser costoso para el empresario, e incluso llevar al cierre de este, sin embargo, como es bien sabido "el desconocimiento de la Ley no exime de su cumplimiento".

Por eso exhorto a todos los colegas o personas que se dedican a la consultoría de negocios, a que dediquen un tiempo para estudiar y conocer en términos generales las obligaciones y las implicaciones que tienen los negocios en México en materia de PLD. Esto les permitirá dar una consultoría más asertiva y en su caso, poder crear alianzas estratégicas

de negocios con los expertos en la materia, que les permita dar un servicio de excelencia y evitar que sus clientes incurran en omisiones que pudieran llegar a ser tipificadas como delitos, en el contexto actual.

#### La importancia de los sistemas de información

La prevención de lavado de dinero y financiamiento al terrorismo reviste hoy día una importancia fundamental en el desarrollo y crecimiento de nuestra economía, así como en la salvaguarda de una sociedad integra, segura y fortalecida para nuestras comunidades y familias.

El lavado de dinero es un fenómeno que tiene como premisa precedente la existencia de un delito previo que ha generado recursos ilícitos y que requiere ser "lavado" por el autor de dicho delito, sea este una persona, empresa o grupo delictivo.

Basados en información del Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI), a fin de combatir el delito de lavado de dinero el sector financiero en México ha madurado normas, metodologías y procesos desde las autoridades y desde los participantes en dicho sector. Sin embargo, los recursos ilícitos que ingresan a la economía formal ordinariamente serán introducidos a través del sistema financiero por individuos o empresas que han producido el

recurso ilícito o bien, que han sido utilizados por los lavadores para a través de ellos ingresar estos recursos ilícitos al sistema financiero.

De aquí la importancia de que los individuos y empresas que participan en el sector real de la economía implementen de forma seria y comprometida "Modelos de cumplimiento para la prevención de lavado de dinero y financiamiento al terrorismo".

Cualquier implementación exitosa de un modelo de cumplimiento en esta materia descansa en dos piedras angulares:

- 1) La adecuada y completa identificación del cliente, así como del origen y destino de sus recursos. (Debida diligencia) y
- 2) Adecuados sistemas y modelos de reporte para operaciones relevantes y sospechosas. El reporte debe ser completo en su contenido informativo y calidad de información y es totalmente relevante la oportunidad de dicho reporte.

En este contexto, es indispensable tomar conciencia y realizar una adecuada asignación de recursos, entre otros temas, a la implementación de tecnología y sistemas de información dado todo lo que implica una adecuada implementación y gestión del riesgo en esta materia, como en otras en el área del cumplimiento y la gestión de procesos.

Esto dada la dinámica, abundancia y problemática en la obtención, verificación, conservación, actualización y proceso de la información tanto del cliente, sus recursos y transacciones, así como en su caso, los retos que implica el envío de reportes completos y oportunos a las autoridades.

Hay mucho que hacer por delante. La tarea en esta materia es medular en el combate a la corrupción, delito determinante que genera hoy en México uno de los flujos de recursos más importantes que propician en consecuencia el delito de lavado de dinero. El cumplimiento de esta norma, la profesionalización de sus participantes y la supervisión de la autoridad debieran ser una prioridad, principalmente en la asignación de recursos del Estado a esta tarea y en la toma de conciencia y participación de la ciudadanía y las empresas.

#### Falta fortalecer la cultura de la prevención de lavado de dinero

Los primeros pasos para establecer un marco normativo en materia de prevención de lavado de dinero, de combate al terrorismo y a la proliferación de armas de destrucción masiva en México, se dieron al inicio del presente siglo. Debido a su alta regulación, basada en estándares internacionales, las entidades que pertenecen al sector financiero

fueron las primeras en aplicar medidas para la prevención del lavado de dinero en México; es por ello que, a la fecha, estas se encuentran mejor habilitadas para dicho cumplimiento. Las personas, físicas o morales, que realizan las actividades vulnerables que se establecen en la Ley Federal para la Prevención de Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita (LFPIORPI) empezaron con esta tarea a partir del 2013, año en el que entró en vigor dicha ley, pero a pesar de los años que tiene vigente, parece ser que su cumplimiento aún no ha permeado a cabalidad entre las personas obligadas. El gobierno mexicano, en cumplimiento de los estándares internacionales del Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI), creó la Unidad de Inteligencia Financiera para combatir frontalmente el lavado de dinero. por lo que se observa que el marco normativo se desarrolla, avanza y se consolida día con día, pero con muchas imperfecciones.

Tanto el sector financiero como los demás sujetos obligados han implementado las medidas establecidas en los ordenamientos de la materia, en buena parte porque las sanciones a los sujetos obligados son muy fuertes. Sin embargo, falta mucho para consolidar una cultura de prevención del lavado de dinero en México, para que todos los ciudadanos coadyuven para combatir estas operaciones ilícitas. Sobre todo, falta mucha cultura en los clientes o usuarios de las actividades vulnerables; estos, desconocen el marco normativo, no tienen conciencia de la importancia de combatir la corrupción y cuestionan el uso que podrían darse a sus datos personales.

Un ejemplo de lo dicho se observa cuando las primeras acciones de los bancos comerciales para verificar las identidades de sus clientes causaron molestias, pero finalmente los clientes acataban la medida. En una entidad no financiera es mucho más difícil que el cliente coopere con el proceso y por consecuencia, se puede perder la venta para irse a otras empresas donde no hay el cumplimiento para prevenir el lavado de dinero.

Para el fortalecimiento de la cultura de la prevención del lavado de dinero en la sociedad mexicana, deberían incluirse en los programas educativos a nivel bachillerato temas relacionados con los conceptos de lavado de dinero y del combate a la corrupción, así como el marco normativo de cada tema, incluyendo las disposiciones relacionadas con la protección de los datos personales. De esta manera, se tendrían ciudadanos informados de sus obligaciones y derechos y estaría más sensibilizados en cuanto a la prevención de lavado de dinero.

### **Conclusión**

La prevención de lavado de dinero es responsabilidad de todos los ciudadanos de cada país, nuestra intención es poder compartir a través de los espacios que nos permite nuestro Colegio de Contadores Públicos de Yucatán el conocimiento para entender dependiendo del actuar de cada cual es su nivel de cumplimiento respecto a lo que se ha mencionado en este artículo. La comisión consultiva de PLD y CFT les extiende la más atenta invitación a seguirnos a través de los eventos que realizaremos a través del Colegio, los artículos compartidos la revista "Entre Contadores y Empresarios" y recibiendo todas sus inquietudes respecto a temas de interés los cuales podrán formar parte de temas de discusión en nuestras sesiones mensuales.

### **Bibliografía**

Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita.  
[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPIORPI\\_090318.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPIORPI_090318.pdf)  
GAFI  
GAFI - Informe de Evaluación Mutua - México - enero 2018 - <https://www.fatf-gafi.org/media/fatf/documents/reports/mer4/IEM-Mexico-2018-Spanish.pdf>



# RESEÑA DEL LIBRO: ¡SÁLVESE QUIEN PUEDA! EL FUTURO DEL TRABAJO EN LA ERA DE LA AUTOMATIZACIÓN



**AUTOR (ES):** ANDRES OPPENHEIMER

**EDITORIAL:** PENGUIN RANDOM HOUSE

**AÑO:** 2018

**Autores de la reseña:**

Dra. Laura Leticia Gaona Tamez

Dr. Gabriel Aguilera Mancilla

## Resumen:

En las próximas décadas, la automatización probablemente reemplazará a muchos trabajadores actuales en el sector de manufactura, transporte, banca, derecho y servicios. En el camino, creará algunos nuevos trabajos que se centrarán en el soporte de los robots y otros sistemas automatizados que reemplazaron a esos trabajadores. La automatización también eliminará algunos puestos y funciones laborales en medicina, periodismo y educación, pero también permitirá que los trabajadores en esos campos realicen trabajos más interesantes. Finalmente, la automatización ampliará el tiempo libre de las personas, lo que aumentará la demanda de artistas.

Palabras clave: Automatización, Tecnología, Trabajo

## Abstract:

In the coming decades, automation will likely replace many current works in manufacturing, transportation, banking, law, and services. Along the way, some new jobs will be created that will focus on supporting robots and other automated systems that replaced those workers. Robotics will also eliminate some positions and job functions in medicine, journalism and education, but will also allow workers in those fields to do more interesting jobs. Ultimately, automation will expand people's free time, increasing the demand for artists.

Keywords: Automation, Technology, Work

## Introducción

Aprende cómo la automatización está transformando la economía global. En un estudio publicado en 2013, el economista de la Universidad

de Oxford Carl Benedikt Frey y el investigador de aprendizaje automático Michael A. Osborne hicieron una predicción muy aleccionadora: para 2033, hasta el 47% de los empleos actuales podrían eliminarse de la economía de los Estados Unidos. ¿La razón? En una palabra, automatización: el proceso mediante el cual los trabajos se realizan automáticamente sin la necesidad de mano de obra humana, gracias a robots, software u otras formas de tecnología.

## Reseña del libro

### Los robots industriales.

Los robots industriales están listos para reemplazar a los trabajadores humanos de las fábricas. Los robots industriales están en aumento, y los trabajos en las fábricas comienzan a desaparecer. China ahora es pionera en fábricas totalmente automatizadas. En 2017, una fábrica de teléfonos celulares en la ciudad industrial de Dongguan reemplazó a 590 de sus 650 trabajadores con robots. Luego anunció su ambición de reducir aún más su personal a 20 y eventualmente a cero.

### Los avances en la tecnología de conducción autónoma.

Los avances en la tecnología de conducción autónoma pronto dejarán obsoletos a los conductores de camiones, taxis y entregas. La industria del transporte está a punto de ser revolucionada por los vehículos autónomos. Probablemente hayas oído hablar de los autos sin conductor que se prueban en las autopistas de California.

### Las tecnologías automatizadas.

La necesidad de trabajadores minoristas y de restaurantes ya está siendo eliminada por las tecnologías automatizadas. Las compras minoristas en línea es lo hoy, lo que provoca que las tiendas físicas estén desapareciendo. En la industria de restaurantes, las tablets de pedidos con pantalla táctil ya están reemplazando al personal del mostrador y los camareros en restaurantes.

### La automatización y el control que tendrá.

La automatización pronto se hará cargo de muchas de las tareas más mundanas de la profesión legal. Como regla general, cuanto más rutinario sea un trabajo, más probable es que sea automatizado. En la profesión legal, las tareas más sofisticadas también comienzan a automatizarse.

### La banca en línea con la ayuda de algoritmos.

Cuanto más se realice la banca en línea con la ayuda de algoritmos, menos necesitará la industria de trabajadores humanos. Puedes actualizar tu información y realizar transferencias en línea, y puedes depositar y retirar dinero de un cajero automático.

### Las tecnologías automatizadas asumirán el papel de monitorear nuestra salud.

Las tecnologías automatizadas asumirán el papel de monitorear nuestra salud, diagnosticar y tratar enfermedades. Podremos monitorear, analizar y mejorar continuamente nuestra salud con una variedad de sensores y aplicaciones integradas en nuestros relojes inteligentes, teléfonos celulares, anillos y ropa, junto con microchips implantados en nuestra piel. Para diagnosticar enfermedades más graves, muchos hospitales ya están utilizando supercomputadoras.

### Las tecnologías de automatización en el periodismo.

Lastecnologías de automatización permitirán a los periodistas hacer un trabajo más interesante de maneras más poderosas. Los programas de inteligencia artificial, ya están escribiendo noticias, pero tienden a ser el tipo de historias, lo que deja que los periodistas se concentren en los aspectos más interesantes de su profesión. Hay historias largas para perseguir, entrevistas en profundidad para conducir y artículos analíticos para escribir.

### Las industrias de entretenimiento y cultura.

Las industrias de entretenimiento y cultura serán cada vez más importantes a medida que las personas tengan más tiempo libre debido a la automatización. Por lo tanto, aunque el trabajo manual se convertirá en gran parte en una cosa del pasado, el entretenimiento y la cultura pueden florecer.

Finalmente, invitamos al lector a leer la obra de Andres Oppenheimer.

# ENTREVISTA CON EL PRESIDENTE DEL COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE YUCATÁN, A.C (CCPY)



**C.P. y P.C.F. Russell Francisco Arcila Sosa**

## 1.-¿Que estrategias tiene planeadas para este segundo período (2021-2022) que le permita superar lo efectuado en el período anterior?

Una de ellas es el lanzamiento del Sistema Integral del Colegio de Contadores Públicos de Yucatán (SICCPY) que sistematizará la manera de como se inscriben los participantes a los eventos, brindando la oportunidad a todos los que estén interesados para inscribirse desde donde se encuentren, este sistema también les permitirá hacer el pago del evento y para los que son socios del colegio tendrán acceso para poder apreciar toda la información que tenemos incluyendo los puntos de Desarrollo Profesional Continuo (DPC) que tengan y las áreas de especialidad a las que correspondan. Otro de los beneficios que pretendemos a través de este sistema es que los participantes puedan obtener sus constancias una vez validada la información sobre el cumplimiento de la norma de DPC.

Otra estrategia es la inauguración y puesta en funcionamiento del aula virtual, que nos permitirá brindar un espacio vanguardista a los expositores de nuestros eventos; esta contará con equipos multimedia, videocámara y altavoces, así como el confort necesario para que la experiencia de los expositores y participantes sea de la mejor calidad.

## 2.- ¿Como presidente, tiene planes para homologar los estatutos del Colegio de Contadores Públicos de Yucatán (CCPY) y el Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP) para contemplar la Vicepresidencia General en el Consejo Directivo?

El plan para realizar la homologación de los Estatutos del Colegio con los del IMCP se ha tenido desde hace algún tiempo, incluso se han hecho algunos esfuerzos para concretarlos; sin embargo, no se ha realizado por la falta de quórum en la asamblea extraordinaria; en esta ocasión estamos trabajando en una estrategia más focalizada, que incluye

mesas de trabajo para exponer los motivos y propuestas de modificación con los coordinadores de las comisiones, posteriormente se presentarán los resultados a los integrantes de las comisiones, esto con la finalidad de poder llegar a la asamblea extraordinaria con la mayor información posible y podamos lograr el quórum necesario y se logre tan esperada homologación de los estatutos.

## 3.- ¿Cuáles son los principales desafíos por enfrentar en este segundo periodo (2021-2022) de gestión?

El principal reto sigue siendo mantenernos como negocio en marcha a través del uso de las tecnologías y medios electrónicos que tenemos a nuestro alcance, mientras dure la pandemia y los riesgos de contagio sigan latentes, en el colegio esta será la principal vía de capacitación; sin embargo, no descartamos que algunos de nuestros eventos pueden hacerse en una modalidad mixta o híbrida; es decir, parte presencial y parte virtual, como ha estado funcionando en otros colegios y para el mismo IMCP, tal es el caso de la próxima semana de la contaduría que se realizará en el mes de noviembre y si la autoridades y las condiciones sanitarias nos lo permiten, esperamos que algunas de las ponencias las podamos realizar de manera presencial buscando tener ese acercamiento y socialización que las condiciones sanitarias nos han impedido tener por ya casi dos años.

De igual manera, esperamos poder realizar algunos eventos sociales y deportivos de manera presencial, que son la parte complementaria de nuestra organización y que a través de esta se han logrado hacer sinergias y fortalecimiento de relaciones entre los asociados del Colegio y valga decir que extrañamos mucho.

# ENTREVISTA CON EL VICEPRESIDENTE DE RELACIONES Y DIFUSIÓN DEL CCPY

## 1.- Repetir en el Consejo Directivo, ¿representa un reto con nuevas metas y objetivos?

No se trata de nuevos objetivos, son muy precisas en nuestros Estatutos, las funciones que tiene cada miembro del consejo directivo; sin embargo, siempre existe la posibilidad de innovar y crear tareas buscando cumplir estos objetivos. Con la participación en un nuevo periodo debemos renovar el entusiasmo y adaptarnos a los tiempos y sus circunstancias. Actualmente estoy participando en mi séptimo consejo directivo y en las tareas de difusión he tenido que utilizar los mecanismos y herramientas tecnológicas de hoy. En un periodo inmerso en la época de la pandemia del COVID en donde prevalece la virtualidad y la distancia, buscamos la mejor manera de tener con nuestra membresía presencia y cercanía. En resumen, para cumplir con mis funciones como Vicepresidente de Relaciones y Difusión se requiere compromiso, pasión y dedicación.

## 2.- La Vicepresidencia de Relaciones y Difusión tiene entre sus funciones representar al presidente en eventos oficiales, ¿qué responsabilidad implica en su quehacer en el Consejo Directivo?

Las funciones del Vicepresidente de Relaciones y Difusión son:

- Levantar las actas de las asambleas, expedir todas las copias y certificaciones a que hubiere lugar y publicar en los dos periódicos de mayor circulación en el Estado la convocatoria a las asambleas generales de socios.
- La difusión de las actividades realizadas.
- La coordinación de las actividades de las comisiones de trabajo de editorial, eventos sociales, culturales, deportivos y de membresía, así como las de reglamentación y estatutos.
- Promulgar la elección de consejo directivo en la asamblea general ordinaria de socios correspondiente

Asumo que la pregunta se refiere, de igual manera, a lo establecido en el artículo 6.13 de nuestros estatutos:

6.13 En caso de ausencia o falta definitiva de algún integrante del consejo directivo, dentro del primer semestre de la gestión ya sea por renuncia, remoción o alguna otra causa, se procederá como sigue:

- Si faltare el Presidente, lo sustituirá el Vicepresidente de Relaciones y Difusión.

Pero para bien de todos, nuestro Presidente está trabajando todos los días al igual que los miembros del consejo directivo y no hemos tenido la necesidad de aplicar lo concerniente a este punto.

Ahora bien, en algunas ocasiones los miembros del consejo acudimos a eventos sociales cuando el Presidente se ha visto en la imposibilidad de asistir y por supuesto que lo representamos, pero más allá de representar al Presidente es importante dejar muy claro que representamos a todo el colegio de contadores y por ello debemos actuar con probidad y profesionalismo dejando a un lado opiniones y actitudes personales.

## 3.- Es del conocimiento general que hay miles de egresados de la carrera de contaduría pública y en el Colegio de Contadores menos de 500 afiliados, ¿Cuál es la estrategia



**C.P. y P.C.A.G. Víctor José Quijano Durán**

## para atraer y afiliar a más socios?

Es verdad que actualmente somos menos de 500 socios, y agregaría que el promedio de edad de nuestros asociados es de más de 50 años. Actualmente tenemos convenios con, prácticamente, todas las universidades del estado y a través de ellas difundimos y promocionamos los servicios que brinda el colegio a la profesión contable; un ejemplo de lo anterior es que el 11 de septiembre reconoceremos a los alumnos con mejores promedios de cada universidad, en un evento presencial (cuidando los protocolos de salud establecidos), e invitaremos a estos nuevos contadores a afiliarse a nuestro colegio. Un servidor, los llama nuestras fuerzas básicas y hay que trabajar con estos jóvenes; independientemente de esta actividad el sector gobierno ha tenido en los últimos meses un acercamiento muy fuerte con el colegio y realizando la promoción adecuada hemos afiliados a nuevos socios de este sector que han aportado calidad al colegio.

No bajamos la guardia en este sentido y trabajamos juntamente con la comisión de membresía y con la comisión universitaria para levantar el número de socios.

Finalmente, agradezco la oportunidad de esta entrevista, me siento muy honrado.

## ENTREVISTA CON EL VICEPRESIDENTE DE DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO DEL CCPY



**C.P. Roque Humberto Gamboa León**

### 1.- A pesar de la contingencia sanitaria que se vive actualmente, ¿Cuál fue el objetivo más importante para el Vicepresidente de Desarrollo Profesional Continuo?

El objetivo más importante fue y será siempre, la actualización de los conocimientos profesionales de todos nuestros asociados, preparar eventos técnicos de gran relevancia para nuestra profesión y con ellos ser garante ante nuestra sociedad, de que nuestro organismo se integra con profesionales preparados para participar en un entorno económico complejo y cada vez más desafiante.

### 2. En cumplimiento a las recomendaciones de las autoridades que nos conminaron a evitar la concentración social y procurar la sana distancia durante el período de esta administración, ¿Cuál fue su mayor reto y cómo lo enfrentó?

Mi mayor reto, fue continuar impartiendo cursos online, por medio de plataformas digitales, evidenciando que hasta en difíciles circunstancias como la Pandemia, ocasionada por el COVID-19, ha sido posible encontrar elementos positivos, como la reducción de las distancias y creación de nuevas y fructíferas sociedades, con entidades y expositores. Sin olvidar agradecer siempre, a la membresía, al equipo de administración del colegio y al consejo directivo, por confiar en mi trabajo y por todo su apoyo.

### 3.- En esta realidad, con los riesgos ocasionados por el COVID - 19, ¿Qué opinas de las nuevas generaciones de Contadores públicos bajo esta perspectiva?

Las nuevas generaciones de Contadores Públicos están inmersas en la revolución digital y en todos sus avances, que se dan a diario, son muy talentosos, vanguardistas de la tecnología y profundo entendimiento de datos.

El colegio debe apoyarlos a desarrollar todas las habilidades, que los mantengan actualizados y competitivos.

En primera, enseñarles a entender el entorno del negocio en el que se desempeñan, análisis de tendencias, pensamiento crítico y alta capacidad de adaptación al cambio.

Estoy seguro, que ellos son la nueva ola de crecimiento y desarrollo, de todos los colegios de contadores públicos y darán la consolidación de la excelencia y calidad, en el servicio que demanda la sociedad.

## ENTREVISTA CON EL VICEPRESIDENTE DE FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN DEL CCPY



### 1.-Durante este período COVID de casi año y medio, ¿Cuál ha sido el mayor reto en la gestión de los recursos del colegio?

Administrar los recursos debidamente, a fin de canalizarlos de manera responsable, manteniendo los proyectos que se ha propuesto la presente administración, como lo son las obras de ampliación de nuestro colegio; sin descuidar las necesidades operativas cotidianas de nuestra Institución y procurando siempre mantener una posición financiera sólida que otorgue la suficiente liquidez para hacer frente a nuestros compromisos.

### 2.-¿Cuál ha sido la estrategia para mitigar el impacto en los ingresos por la nula (escasa) oferta de eventos presenciales?

Sorpresivamente los cursos en línea han presentado muy buena demanda; y aunque son más económicos han sido más requeridos, y hemos aprovechado la oportunidad de venderlos a otros colegios del país. A su vez, la capacitación en línea ha representado un gran ahorro en gastos de traslado comida y hospedaje de los expositores que provienen de otros estados y que nos honran compartiendo sus experiencias.

### 3.-¿Hacia dónde dirige sus estrategias la administración del colegio en esta situación de distanciamiento que continuará al menos por un año más?

Mantener la capacitación en línea, es uno de los ejes principales de la presente administración. La calidad de nuestros eventos se ha mantenido, y eso ha contribuido a que nuestros asociados sigan capacitándose con nosotros. Si bien es cierto, que el distanciamiento social es un tema que aún estará rigiendo nuestro actuar día con día; los ahorros financieros que se han generado en nuestro colegio nos han generado excedentes que hemos invertido en nuestras instalaciones; a fin de que cuando las condiciones para reunirse sean las adecuadas, recibamos a nuestros socios en un edificio más cómodo y confortable.

**C.P.C. Gilberto Omar Zapata Denis**





MÁS CONECTADOS

DONDE QUIERAS



Con **CONTPAQi® CONTABILIZA** ahora puedes trabajar con tu equipo contable cuando sea, desde donde estén.

Súmate al futuro de la contabilidad, hoy.



Síguenos en redes:



facebook /ccpy



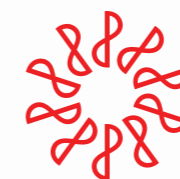
twitter/ ccpyuc



@ccpyuc



9999-973796



Colegio de Contadores  
Públicos de Yucatán, A.C.