

ENTRE CONTADORES Y EMPRESARIOS

**LOS RIESGOS DE LAS
ACTIVIDADES VULNERABLES:
CASO MÉXICO**

**ESTILOS LIFO EN LA GESTIÓN
DE TALENTOS EN LA
ORGANIZACIÓN**

**RESEÑA SOBRE EL
LIBRO: CREAR O MORIR.
LA ESPERANZA DE
LATINOAMÉRICA Y LAS CINCO
CLAVES DE LA INNOVACIÓN.**

**ENTREVISTA CON LAS SECRETARÍAS
DE SECTOR GUBERNAMENTAL,
PRÁCTICA EXTERNA, DOCENTE
Y EMPRESA DEL COLEGIO DE
CONTADORES PÚBLICOS DE
YUCATÁN**

**CARTEL DE INVESTIGACIÓN
REFERENTE A "MARCA DE
TENDENCIAS Y ESTATUS:
CHRISTIAN DIOR"**

**CARTEL DE INVESTIGACIÓN
REFERENTE A "EL SECRETO DEL
ÉXITO: GENERAL MILLS"**

Editorial

En este número abordaremos dos interesantes artículos cuyas temáticas son: “Los riesgos de las actividades vulnerables: Caso México” y “Estilos LIFO en la gestión de talentos en la organización”.

En el primer artículo, se pretende establecer adecuados sistemas de gestión de riesgo en materia de Prevención de Lavado de Dinero (PLD) y Financiamiento al Terrorismo (FT), lo que nos llevará a un correcto cumplimiento de la norma legal y a mejores prácticas de gestión empresarial, gobierno corporativo y cumplimiento regulatorio que nos hagan más eficientes en esta materia.

En el segundo artículo, se analizan datos de una investigación a través del sistema de evaluación LIFO como parte de la gestión de capital humano en las Pequeñas y Medianas Empresas (PyME) y como laboratorio de prácticas en el desarrollo de competencias profesionales en Instituciones de Educación Superior (IES).

De igual manera, se adiciona la reseña sobre el libro : CREAR O MORIR. La esperanza de Latinoamérica y las cinco claves de la innovación.

En esta edición se realiza una entrevista con las secretarías de sector gubernamental, práctica externa, docente y empresa de nuestro colegio acerca de temas de interés para nuestra membresía.

Finalmente, se anexan dos carteles de investigación referentes a “Marca de tendencias y estatus: Christian Dior” y “El secreto del éxito: General Mills”.

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

t @CCPYUC



IMCP
Yucatán

Índice

**LOS RIESGOS DE
LAS ACTIVIDADES
VULNERABLES: CASO
MÉXICO**

4

**ESTILOS LIFO EN LA
GESTIÓN DE TALENTOS
EN LA ORGANIZACIÓN**

10

**RESEÑA SOBRE EL
LIBRO: CREAR O MORIR.
LA ESPERANZA DE
LATINOAMÉRICA Y LAS
CINCO CLAVES DE LA
INNOVACIÓN.**

15

**ENTREVISTA CON LAS
SECRETARÍAS DE SECTOR
GUBERNAMENTAL,
PRÁCTICA EXTERNA,
DOCENTE Y EMPRESA DEL
COLEGIO DE CONTADORES
PÚBLICOS DE YUCATÁN**

17

**CARTEL DE
INVESTIGACIÓN
REFERENTE A “MARCA DE
TENDENCIAS Y ESTATUS:
CHRISTIAN DIOR”**

24

**CARTEL DE
INVESTIGACIÓN
REFERENTE A “EL SECRETO
DEL ÉXITO: GENERAL
MILLS”**

26

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.



LOS RIESGOS EN LAS ACTIVIDADES VULNERABLES - CASO MÉXICO



EM.I. Ermilo José Echeverría Castellanos

Director de la Escuela de Contaduría de la Universidad Marista de Mérida
Correo electrónico:

Antecedentes

En México, el riesgo de lavado de dinero en el sector real de la economía es tratado de forma específica por la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita (LFPIORPI), vigente desde el año 2013.

Esta Ley define como "Actividades Vulnerables" a ciertas actividades empresariales o de prestación de servicios que considera un riesgo en materia de lavado de dinero¹.

¹ Artículo 17 de la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita.

Estas actividades vulnerables se encuentran enmarcadas por un sistema de umbrales que establece a la actividad como vulnerable cuando alcanza dicho umbral y en ese momento se activa el deber del sujeto obligado de cumplir con determinadas obligaciones que la Ley le impone.

Asimismo, los riesgos identificados conocidos como actividades vulnerables son combatidos a través de un sistema de prohibiciones a la realización de operaciones cuando estas pretendan ser liquidadas en efectivo, ya sea en moneda nacional o extranjera u otros medios equivalentes. Lo anterior, es necesario considerando que en la economía mexicana aún existe un alto índice de utilización del efectivo como medio de pago.

Desarrollo del contenido

El modelo de cumplimiento en la Ley FPIORPI

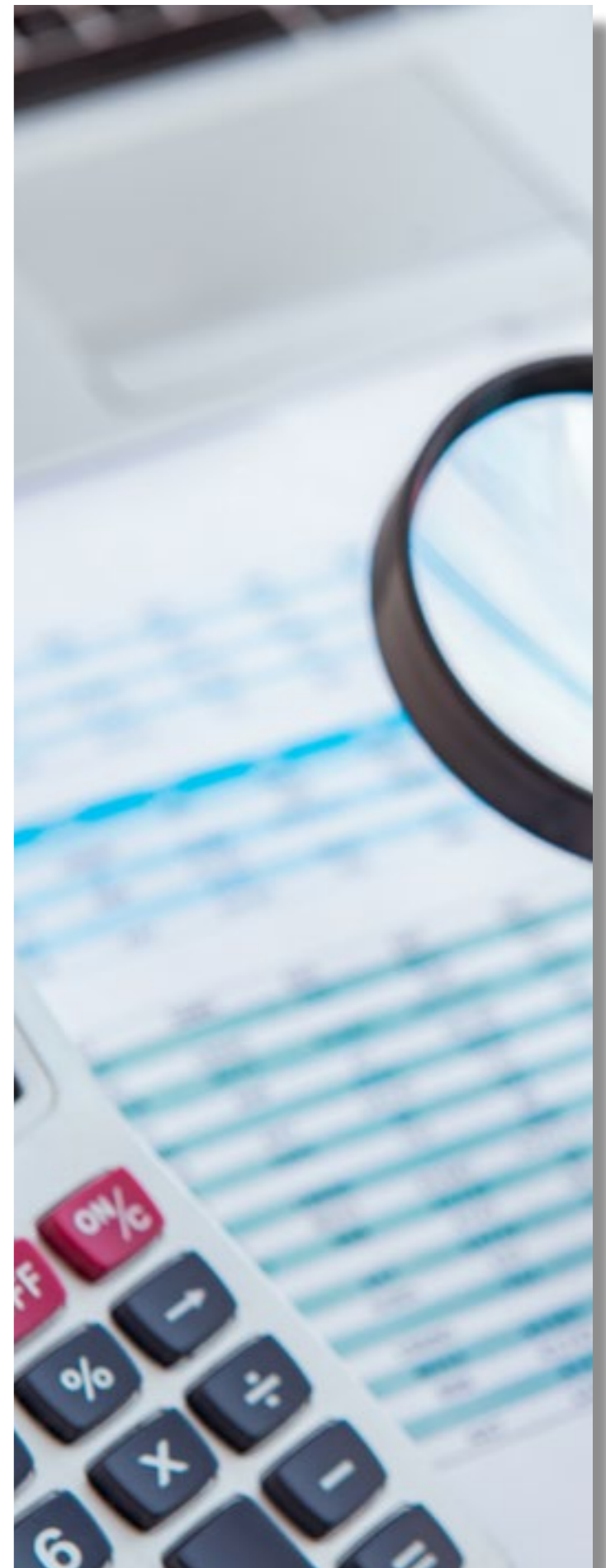
La gestión del riesgo en materia de prevención de lavado de dinero para las actividades vulnerables en México implica un proceso de varias etapas que el Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI)² en un documento de estándares internacionales³ define como:

- a) identificar,
- b) evaluar y entender,
- c) tomar medidas y
- d) aplicar recursos;

todo lo anterior encaminado a mitigar los riesgos identificados.

² Grupo de Acción financiera Internacional, por sus siglas en inglés

³ Estándares Internacionales sobre la lucha contra el Lavado de Activos, el Financiamiento del Terrorismo y la Proliferación



Conocimiento del cliente

Una política de conocimiento del cliente busca que todos los clientes sean identificados adecuadamente y que se pueda establecer su perfil transaccional y, consecuentemente darle a cada uno de ellos una clasificación de riesgo. Algunos clientes por su elevado perfil de riesgo deben atender procesos de conocimiento del cliente más exigentes.

Esta práctica reduce el riesgo de que las entidades sean utilizadas como medios para el blanqueo de capitales o lavado de dinero al fortalecer medidas que permitan conocer al cliente con el que se está tratando, así como las partes (personas) que lo representan en su caso, y muy importante, el origen y destino de los fondos utilizados en las transacciones o "actividades vulnerables" que se realizan con estos clientes.

Sin embargo, existe la posibilidad de que la diligencia de identificación se realice con "medidas simplificadas", las cuales se aplicarán en relación con el nivel de riesgo de las actividades vulnerables y de quienes las realicen.

En el articulado de la Ley vigente a esta fecha, no se define lo que debe entenderse como el "nivel de riesgo", por lo que dicho concepto queda a criterio del sujeto obligado o a lo que se disponga a través de una norma de menor jerarquía.

Es importante recordar que el "nivel de riesgo", así como la metodología de "Enfoque basado en riesgo"⁴ recomendada por GAFI, así como otras importantes adiciones a la Ley en materia de capacitación, auditoría y sistemas

automatizados, se incorporan a la norma a través de una reforma muy esperada que aún se encuentra pendiente de publicación a esta fecha.

El artículo 15 del Reglamento de la Ley, establece que las medidas simplificadas podrán ser utilizadas por el sujeto obligado al identificar a clientes de nivel de riesgo "bajo". Sin embargo, no existe una definición de riesgo "bajo" en las disposiciones publicadas hasta hoy a través del Diario Oficial de la Federación (Ley, Reglamento y Disposiciones Generales). El propio artículo, establece lo que se entiende por "riesgo", concepto que coincide con las definiciones más comunes de la doctrina y los organismos internacionales especializados en materia de prevención de lavado de dinero, sin embargo, esta definición se queda corta al no establecer formas de establecer medidas o valorar el riesgo, es decir, no se refiere a niveles de riesgo como pudieran ser al menos riesgo bajo y riesgo alto ni mucho menos a la forma de determinarlos o gestionarlos. También debemos resaltar que acerca del "riesgo bajo" únicamente existe un documento emitido por la Unidad de Inteligencia Financiera (UIF)⁵ en el que se dan lineamientos que pueden sugerir criterios para determinar el nivel de "riesgo bajo" de acuerdo con el cliente o usuario, al país o área geográfica o a los medios utilizados en la ejecución del acto u operación.

Si consideramos que lo anterior debe servir de guía para determinar el "riesgo bajo" y que no existe en la norma una definición de riesgo bajo ni de riesgo alto, entonces debemos concluir que lo que no coincida, sea contrario u opuesto a los criterios en esta guía será, en vía de consecuencia, "nivel de riesgo alto" y, por lo tanto, deberían adoptarse medidas de identificación y conocimiento del cliente distintas a las "medidas simplificadas" ya señaladas.



Es importante considerar también que existen mecanismos de seguimiento y acumulación⁶ que constituyen una medida o proceso de monitoreo acerca de las actividades que realiza un cliente frente al sujeto obligado y que al acumularse y llegar a ciertos montos, detonan la obligación de informar a la autoridad acerca de la realización de estas operaciones y se podrían utilizar para gestionar el "nivel de riesgo" de los clientes y mejorar sus procesos de prevención de operaciones con recursos de procedencia ilícita.

Sin embargo, dada la falta de definición en la ley, de conceptos y reglas que definan y motiven esta gestión de riesgos, se puede afirmar que la mayoría de los sujetos obligados no utilizan este mecanismo de seguimiento y acumulación como referencia para evaluar el nivel de riesgo de los clientes con los que operan.

Estas metodologías son incorporadas en la reforma a la Ley aún en espera de publicación y tendrán como consecuencia una administración más compleja pero completa del cumplimiento con la norma.

Cumplimiento de las obligaciones en el sector real

A ocho años del inicio de su vigencia, la Ley ha sido en dos ocasiones ya evaluada en cuanto a su cumplimiento por parte de los sujetos obligados y los resultados obtenidos pueden observarse en la publicación de la Evaluación Nacional de Riesgos 2016 (ENR 2016) y en la más reciente versión 2020, que fueron realizadas y publicadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y otros organismos de la administración pública.

Estas evaluaciones fueron realizadas a través de la recopilación de información que fue solicitada a los sujetos obligados a través de cuestionarios que fueron llenados por ellos mismos. A través de la información recabada con estas evaluaciones, se percibió que en lo que respecta a los hallazgos en la versión 2016 actividades como la compra venta de vehículos, el otorgamiento de mutuos o préstamos, así como la transmisión de derechos sobre inmuebles son las actividades de mayor riesgo dada la alta

⁴ Recomendación 1 - Estándares Internacionales sobre la lucha contra el Lavado de Activos, el Financiamiento del Terrorismo y la Proliferación

⁵ "Guía para establecer criterios y elementos de análisis con base en los cuales se considere a clientes y usuarios como de bajo riesgo".

⁶ Establecidos en el artículo 19 de las reglas de Carácter General a que se refiere la LFPIORPI.



posibilidad de que los bienes y servicios, así como los recursos utilizados para liquidar estas operaciones sean utilizados o sean provenientes de operaciones de lavado de dinero. En relación con la versión 2020 de la misma evaluación, se concluyó que el “Riesgo Alto” se ha trasladado a actividades vulnerables como la compra venta de obras de arte, vehículos y de metales, piedras preciosas, joyas o relojes así como los servicios de blindaje.

Acercas del cumplimiento general de las obligaciones enmarcadas en la LFPIORPI, de los poco más de 8,000 sujetos obligados que contestaron la evaluación (ENR 2016) así como los poco más de 9,000⁷ sujetos obligados que participaron respondiendo los cuestionarios para la ENR 2020, se obtuvo información que muestra un cumplimiento muy bajo de las obligaciones formales que establece esta Ley.

Igualmente, en enero de 2018, GAFI dio a conocer los resultados de la evaluación mutua

efectuada a México por este organismo, otros organismos observadores y países miembros. Si bien, el resultado fue muy favorable para el sector financiero y sus organismos de supervisión y regulación (CNBV, CNSF, CONSAR, UBVA, etc...); al mismo tiempo no fue nada favorable respecto del desempeño en la aplicación de la Ley FPIORPI, su implementación por parte de las actividades vulnerables y la verificación por parte del supervisor, el Servicio de Administración Tributaria (SAT). Se observa que el sector real no tiene aún un entendimiento adecuado de los riesgos del PLD/FT (Prevención de Lavado de Dinero y Financiamiento al Terrorismo), por lo que no está haciendo esfuerzos razonables por gestionar el riesgo. Por otro lado, en los resultados se puede observar también una ineficiente asignación de recursos por parte de los sujetos obligados que sí están trabajando en la materia y que están buscando gestionar adecuadamente el riesgo de PLD/FT, así como cumplir con las disposiciones de la LFPIORPI. Lo mismo sucede con la propia autoridad supervisora (SAT).

Conclusión

En conclusión, es necesario establecer adecuados sistemas de gestión de riesgo en materia de PLD/FT, lo que nos llevará a un correcto cumplimiento de la norma legal y a mejores prácticas de gestión empresarial, gobierno corporativo y cumplimiento regulatorio que nos hagan más eficientes en esta materia. La automatización de procesos y el uso de tecnologías de información es indispensable para una adecuada gestión de riesgos en esta materia. El establecimiento de una metodología y un Modelo de Prevención de Lavado de Dinero y Financiamiento al Terrorismo tanto el Sector Financiero como en las Actividades Vulnerables requiere atender al menos dos piedras angulares que son: a) La identificación del cliente y 2) El reporte de operaciones relevantes y sospechosas. Atender estos temas de forma adecuada requiere de la implementación de sistemas de información y herramientas tecnológicas que apoyen a las empresas en la administración y cumplimiento de esta tarea.

Hay mucho quehacer 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 dinero⁸. 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.

Bibliografía

Artículo 17 de la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita (2019).

Artículo 19 de las reglas de Carácter General a que se refiere la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita, (2019).

Grupo de Acción financiera Internacional (2020), estándares Internacionales sobre la lucha contra el Lavado de Activos, el Financiamiento del Terrorismo y la Proliferación.

Evaluación Nacional de Riesgos 2020, pagina 25, recuperado de:

<https://www.pld.hacienda.gob.mx/work/models/PLD/documentos/enr2020.pdf>.

GAFI - Informe de Evaluación Mutua - México - enero 2018 -recuperado de:

<https://www.fatf-gafi.org/media/fatf/documents/reports/mer4/IEM-Mexico-2018-Spanish.pdf>

ESTILOS LIFO EN LA GESTIÓN DE TALENTOS EN LA ORGANIZACIÓN

Antecedentes

Esta investigación se realizó como respuesta a las exigencias actuales de competitividad y avance tecnológico en las Pequeñas y Medianas Empresas (PyME), se diseñó y aplicó un sistema de evaluación a través del cuestionario LIFO, para determinar características de comportamiento de talentos a incorporarse a las empresas y como laboratorio de prácticas para formación y desarrollo de futuros profesionales en la gestión de talentos para la organización. El tipo de investigación es mixta con enfoque descriptivo y cuantitativo.

En la metodología se consideró, realizar; análisis conceptual de la gestión de capital humano, pruebas psicométricas en el proceso de elección por competencias, desarrollar software, se aplicó a 150 candidatos en el proceso de elección, se obtuvieron los siguientes resultados en los estilos de trabajo: 53% Toma y controla, 32% Da y apoya, 10% Mantiene y conserva, 5% Adapta y negocia, lo que proporciona soporte en las decisiones en la elección y contratación en la empresa.

Desarrollo de contenido

Actualmente en las empresas, los procesos para integrar a candidatos potenciales son cada vez más específicos analizando desde características personales, actitudes, reacciones ante situaciones estresantes, el cuidado de su salud, su calidad de vida y de trabajo, además de su formación profesional.

Dentro de los componentes del capital humano se consideran: Las personas, con todo lo que implica su personalidad, inteligencia, actitudes, experiencia, competencias, habilidades, creatividad e innovación., se toman en cuenta de acuerdo con la cultura organizacional de la

empresa, que haya congruencia con sus valores, creencias, políticas, procedimientos, sistemas administrativos, aplicación de la tecnología y estilos de gestión.

Hablar de talentos implica contar un factor diferencial en sus competencias y para ser más explícito, nos referimos a la competencia laboral que se espera observar en una persona como producto de sus conocimientos teóricos y prácticos, así como actitudes de responsabilidad personal y profesional en el cumplimiento de calidad en sus funciones.

Las empresas exitosas consideran a las personas como el principal activo, por esta razón los direccionan a su filosofía global y a su cultura organizacional incorporando un alto sentido de identidad aportando su actuación laboral para crecer, prosperar y mantener su continuidad a nivel profesional, laboral y organizacional.

Para que el proceso de elección que la empresa aplica se proyecte en lograr cubrir las posiciones ofertadas con el capital humano con mayores fortalezas, es esencial aplicar herramientas formales (Salgado y Moscoso, 2008).

Las personas difieren unas de otras en su forma de comportarse, en sus relaciones, en su capacidad para aprender una tarea y en su manera de ejecutarla después de haberla aprendido, en su historia personal, en su inteligencia y aptitudes, en su potencial de desarrollo, en su aportación a la organización, por lo que un aspecto importante de la selección de las personas es estimar a priori esas variables individuales. Una vez que concluye el proceso de selección, su resultado es no solo un diagnóstico actual, sino principalmente, un pronóstico futuro de esas variables. No solo una idea actual, sino una proyección de cómo estarán a largo plazo (Tulmo y Carolina, 2015).



Dra. Blanca Estela Montano Pérez

Coordinadora de Recursos Humanos
blancamontanoperez@uadec.edu.mx



Dra. Laura Leticia Gaona Tamez

Catedrática Investigadora
lauragaonatamez@uadec.edu.mx





Las pruebas psicométricas, son herramientas que han sido sometidas al proceso científico, que permite estandarizar sus procesos, aplicando cuestionamientos para conocer diversas reacciones en las personas evaluadas, las cuales, son registradas, analizadas de acuerdo con diferentes criterios para emitir un resultado (Tovar, 2007).

Los resultados del Cuestionario LIFO muestran sus preferencias relativas por los cuatro estilos de comportamiento. Estas preferencias componen su patrón de éxito y le indican lo que puede hacer para alcanzar niveles aún mayores.

El uso productivo y uso excesivo de la intensidad de cada uno de los 4 estilos gerenciales que muestra la persona: Da y Apoya, Toma y Controla, Mantiene y Conserva, Adapta y Negocia. LIFO suscita un clima ideal para que, una vez descubierto el estilo propio, el gerente lo modifique o complemente conforme a las exigencias de su medio de trabajo y

las características de colegas, superiores y subordinados. (Atkins, 1973).

El sistema muestra además en qué circunstancias y cuáles características personales son las más propicias para manifestar en forma exagerada o distorsionada los rasgos propios, y enseña como aplica correctivos que suprimen el exceso.

El programa de administración de fuerzas acentúa el valor de aprender a trabajar con las diferencias, de apreciar la contribución que cada estilo puede hacer el equipo de trabajo, y de planificar la manera como utilizar estos estilos productivamente.

Así el que es rápido para tomar decisiones permite que el grupo avance, da energía a sus actividades y le brinda un sentido de logro, pero el analítico-sistematizador puede proveer la información y los hechos en los cuales se basen las decisiones, así como también asegurar la

coherencia entre los planes y los cursos de acción que se tomen.

La aplicación del cuestionario es en forma individual o colectivo en aproximadamente 20 minutos sin cronometrar.

En el proceso de atracción y elección de talentos de la empresa de la localidad que autorizó la aplicación del sistema de evaluación LIFO, a 150 candidatos para participar en estos procesos a través del departamento de Recursos Humanos solicitando incorporarse a la organización en sus distintos departamentos.

El instrumento que se utilizó: Cuestionario de autodescripción LIFO

En el análisis de los resultados de los candidatos evaluados, se determinaron los estilos de trabajo de la siguiente manera:

Toma y controla (controlador) 53%, Da y apoya (colaborador) 32%, Mantiene y conserva (conservador) 10%, Adapta y negocia (negociador) 5%.

Personas evaluadas 43% corresponden al sexo femenino y 57% al sexo masculino. En cuanto al grado de escolaridad de las personas evaluadas, el 23% corresponde al nivel medio superior y el 77% al nivel superior.

El estado civil de las personas evaluadas se clasifica de la siguiente manera: Soltero 64.67%, casado 30%, divorciado 2%, unión libre 3.33%.

El software tiene varios módulos: registro de usuarios, indicaciones de respuestas, cuestionario con opciones de respuestas, resultados del proceso, exportación de datos, representación gráfica, descripción del estilo de trabajo y reporte de resultados.

El sistema de evaluación tiene un diseño simple y eficaz, ya que proporciona indicaciones claras y ejemplo que facilita que las personas interactúen y den respuesta, por lo que puede implementarse en cualquier empresa u organización para evaluar estilos de comportamiento en condiciones habituales, de lucha y estrés en el contexto laboral.



Conclusiones

A través del análisis de los resultados se determinan cuatro estilos gerenciales de comportamiento: da y apoya (colaborador), toma y controla (controlador), mantiene y conserva (conservador) y adapta y negocia (negociador).

Se identifican fuerzas y talentos del evaluado y la forma en que las aplica en sus tareas gerenciales.

Muestra como la persona puede incrementar su efectividad personal mediante la administración y manejo de los estilos de comportamiento LIFO.

Facilita el uso productivo de estos talentos y su aplicación para la integración de equipos de trabajo o proyectos, solución de problemas en grupo y la planeación y asignación de trabajo de acuerdo con las fuerzas y talentos de cada miembro del equipo.

Contribuye a fortalecer la toma de decisiones en el proceso de elección de talentos que se incorporan a la organización.

Se continuará trabajando en la implementación del sistema de evaluación LIFO como parte de la gestión de capital humano en las PyME y como laboratorio de prácticas en el desarrollo de competencias profesionales en la universidad.

Bibliografía

Atkins, S. y. (1973). LIFO Training y OD Analyst Guide a Program for better utilization of Strengths and Personal Styles.

Azzati, N. (2002). Reporte Lifo. A división of business consultants network, Inc. Obtenido de <https://www.dealconsultores.com/reportLIFO>

Chiavenato, I. (2008). gestión del talento humano.

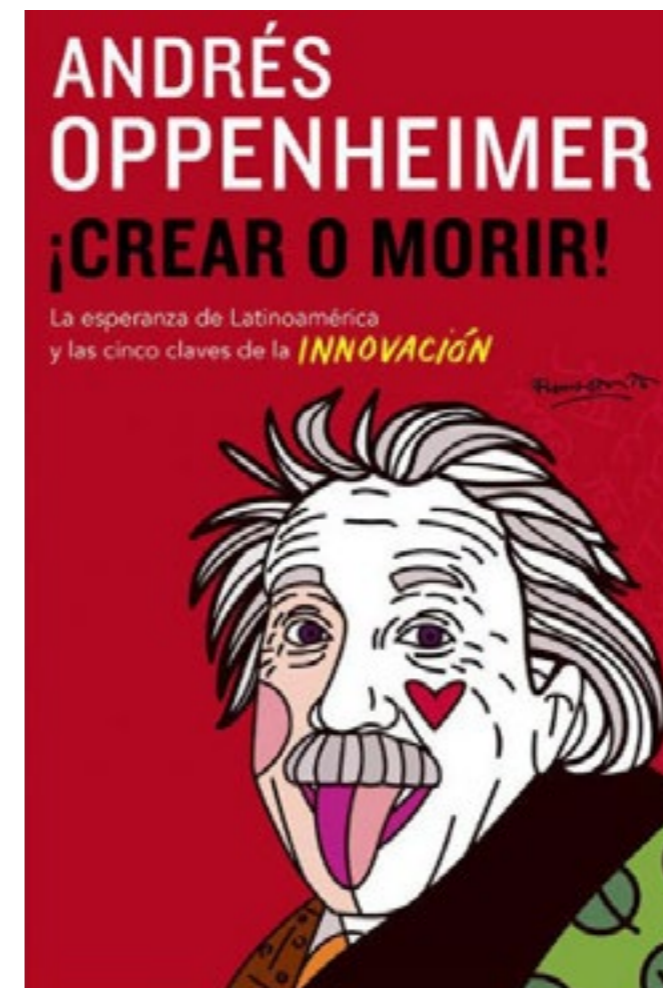
Sagi-Vela. (2004). Gestión por competencias profesionales: herramientas de personal y de la organización. ESIC.

Salgado, J. M. (2008). Papeles del psicólogo. Selección de personal en la empresa y las AAPP: de la visión tradicional a la visión estratégica, 29 (1).

Tovar, J. A. (2007). Psicología: Tópicos de actualidad. Test psicométricos, confiabilidad y validez, 85-108.

Tulmo, C. (2015). Sistema de reclutamiento y selección para la cadena de supermercados.

RESEÑA DEL LIBRO : CREAR O MORIR. LA ESPERANZA DE LATINOAMÉRICA Y LAS CINCO CLAVES DE LA INNOVACIÓN



Resumen:

El libro presenta una diversidad de vivencias de personas que, por medio de la creatividad y la innovación, se han desarrollado profesionalmente y personalmente al hacer uso de su inventiva por medio de su interés, conocimientos, preferencias, habilidades, pero sobre todo su capacidad de aprender de los errores para realizar cambios hasta conseguir el resultado deseado, ya que cada dificultad o crisis puede ser vista como una oportunidad de crecimiento, transformación, cambio e innovación ya que brindan oportunidades de progresar y continuar.

Palabras clave: Innovación, Creatividad, Resiliencia

The book presents diverse experiences from people who have grown professionally and personally due to creativity and innovation, by making use of their inventiveness through their interests, knowledge, preferences, skills, but mainly due to their ability to learn from their mistakes to make changes to achieve the desired result, since each difficulty or crisis can be seen as an opportunity for growth, transformation, change and innovation as they provide opportunities to develop and continue.

AUTOR (ES): ANDRES OPPENHEIMER

EDITORIAL: DEBOLSILLO

AÑO: 2017

Autores de la reseña:

Dra. Rosa Hilda Hernandez Sandoval

Dr. Valentín Alonso Novelo

Este libro se compone de 10 capítulos, en el primero de ellos, titulado "En el mundo que se viene" establece que los genios –y las mentes creativas en general– suelen florecer en espacios dentro de las ciudades. con tolerancia a los estilos de vida extravagantes, y donde florece la creatividad y la innovación, De esos barrios saldrán grandes emprendedores globales.

Posteriormente, en el segundo capítulo se enfocan en "Gastón Acurio: el chef que regala sus recetas" quien señala que una de las claves del éxito de los grandes innovadores empresariales, tecnológicos y científicos es la colaboración con sus rivales o competidores, lo que es el camino contrario al management tradicional.

"Jordi Muñoz y el movimiento de los makers" (internautas que comparten públicamente sus proyectos y descubrimientos), es sobre quien trata el tercer capítulo. Es un obsesivo por la tecnología aeronáutica, y crea 3D Robotics. Usa las redes sociales y el crowdfunding para aumentar las oportunidades para los innovadores por medio de financiamientos, asesorías, desarrollo e investigación.

El capítulo 4 sobre "Bre Pettis y la nueva revolución industrial", versa sobre las mejoras que trae consigo la impresión 3D en el ámbito industrial y en la personalización de los productos pues se ofrece a cada cliente un bien que se adapte de forma específica a sus necesidades, preferencias y que también produzca menos residuos.

"Rafael Yuste y los manipuladores del cerebro" analiza en el quinto capítulo proyectos que pretenden conocer cómo se relacionan las neuronas cerebrales entre sí, para diagnosticar

enfermedades y encontrar nuevos tratamientos a través de la manipulación de las neuronas. La ética no será tanto una limitante para ver quién crea algo nuevo sino quién lo hace primero.

"Pep Guardiola y el arte de innovar cuando se está ganando". nos señala en el capítulo 6 que el estudio de los competidores y anticiparse a los cambios que se vienen, aun cuando se va por delante es importante. Hay que invertir suficiente tiempo y dinero en renovarse.

Séptimo "Branson, Musk, Kargieman y el arte de reinventarse" los grades de los negocios no se estancan y siempre se encuentran innovando de la manera más creativa. La innovación es algo con lo que se tiene que aprender a vivir.

"Salman Khan y las escuelas al revés" nos indican en el octavo como se está revolucionando la educación en el mundo con sus videos y sus ejercicios prácticos educativos gratuitos en internet. Cree que, si en cualquier lado del mundo hay acceso al capital y al talento, y hay una cultura que permita tomar riesgos y fracasar, eso generará un ciclo muy positivo..

En el 9 "Zolezzi, Von Ahn y los innovadores sociales" .muestra como estas empresas, a través del desarrollo de nuevas tecnologías, llenan un vacío, muchas veces más efectivamente que la filantropía o la RSC.

Finalmente se señalan desde el punto de vista del autor los 5 secretos de la innovación: 1) Crear una cultura de la innovación; 2) Fomentar la educación para la innovación; 3) Derogar las leyes que matan la innovación; 4) Estimular la inversión en innovación; y 5) Globalizar la innovación.

En resumen: Camarón que se duerme, se lo lleva la corriente

ENTREVISTA CON SECRETARIA DEL SECTOR GUBERNAMENTAL DEL CCPY



C.P.C. Yazmín Mercedes Castillo Ojeda
Secretaria Sector Gubernamental

1.-¿Cuáles son las principales prioridades y desafíos que la coordinación del Sector Gubernamental contempla en su plan de trabajo de la gestión 2021 - 2022?

Entre las prioridades se encuentra el establecer un vínculo profesional entre los tres niveles de gobierno y las instituciones públicas y nuestra membresía, que nos mantenga al Colegio de Contadores Públicos de Yucatán (CCPY) como un referente de opinión en materia de contabilidad y auditoría gubernamental, desarrollando y capacitando a profesionales de la contaduría pública, especializados en el sector gobierno.

Finalmente, fomentar en los contadores públicos del estado de Yucatán que se desempeñan en el Sector Público y Privado la actualización profesional constante y especializada en el Área Gubernamental, que se integren y participen activamente en nuestro Colegio a través de la Comisión de Auditoría y Contabilidad Gubernamental.

Entre los desafíos se encuentra aprovechar las herramientas tecnológicas en la capacitación permanente y constante en nuestro colegio, invitando y acercando a expositores y ponentes que son referentes nacionales e internacionales reconocidos en el sector gobierno. Esto se pretende lograr a través del a

capacitación en línea hoy existente; donde las barreras del tiempo y la presencia para impartir o tomar un curso ya no existen debido a que hoy podemos tener expositores y ponentes de otras partes del país y del mundo, con experiencias por compartir que enriquece nuestro expertise y el de nuestros expositores.

2.- Incursionar por primera vez en el consejo directivo del colegio con el cargo de secretaria del sector gubernamental ¿representa un reto con nuevas metas y objetivos en su vida personal y profesional?

Por supuesto; es un gran oportunidad y responsabilidad, cuento con el respaldo y confianza de mis compañeros del consejo y de la membresía y dedicare mi tiempo y experiencia para lograr los objetivos propuestos.

3.- ¿Con que fortalezas y oportunidades considera que cuenta para que, al concluir su encargo, entregue una secretaria con la Visión que tiene usted de lo que debe ser y hacer la secretaria a su digno cargo?

A lo largo de mi formación profesional, he sido funcionaria pública y asesor externo para diversas entidades del sector gobierno, el conocimiento adquirido durante esos años es mi fortaleza, así como la capacitación y el deseo constante de adquirir conocimientos nuevos en materia gubernamental. Sin duda alguna, hoy tengo la gran oportunidad de posicionar a nuestro colegio como un líder de opinión en las decisiones que se lleven a cabo en los tres niveles de gobierno.

4.-Finalmente, ¿Qué mensaje le envía por este medio, a la membresía del CCPY?

Como Secretaria del Sector Gobierno invito a toda la membresía interesada en el área Gubernamental a que participen activamente en nuestro colegio, que se acerquen a nuestra comisión de auditoría y contabilidad gubernamental, nos permitan y se permitan compartir experiencias y conocimientos.

ENTREVISTA CON SECRETARIO PRÁCTICA EXTERNA DEL CCPY



C.P.C. José Rodolfo López Quián
Secretario Práctica Externa

1.- Que áreas de oportunidad ha detectado en la secretaria del Sector Independiente?

Los contadores que se dedican a la práctica independiente en su inmensa mayoría son pequeños despachos de contadores o bien contadores que de manera individual realizan sus servicios. Normalmente estos contadores requieren mejorar sus prácticas profesionales, su tecnología y sus campos de ejercicio profesional.

Considero que, en este sentido, en el CCPY procuramos siempre apoyar a los profesionales independientes mediante capacitación permanente, la inclusión en comisiones consultivas y la interacción entre los mismos asociados.

Históricamente el contador independiente se enfocaba mucho en dos áreas a saber: la auditoría de estados financieros, en muchas ocasiones con extensión fiscal y el área de la administración tributaria y el cumplimiento fiscal en las empresas y negocios. Sin embargo, he notado que existen muchas áreas de oportunidad para los contadores independientes como la consultoría en áreas financieras, contables, de costos, de

administración, de negocios en general. Es necesario que el contador sea hoy más que nunca un consultor integral y no solo se enfoque en la parte fiscal y de auditoría.

2.- ¿Cuáles son los retos que se ha planteado como secretario de este sector?

Primordialmente el continuar con la capacitación de forma integral de los contadores independientes, divulgar entre la membresía el derecho y posibilidad de integrarse como asociados a comisiones de trabajo, y consultivas para permitir una mejor integración, relaciones públicas y un crecimiento profesional al compartir experiencias y conocimientos con otros colegas.

Adecuarse a los cambios tecnológicos que día a día vienen presentándose de forma acelerada, desde la contabilidad en la nube, el Big Data y el Data analytics, así como las nuevas formas de hacer negocio y desde luego la economía digital, y las comunicaciones en redes.

Apoyado en la figura de los síndicos, tanto del contribuyente ante el Sistema de Administración Tributaria (SAT), Procuraduría de la Defensa del Consumidor (PRODECON) y el procurador ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto del Fondo Nacional de Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT) ser un canal de comunicación entre los asociados y las instituciones u organismo autónomos en el cumplimiento de las disposiciones de la materia, para presentar planteamientos, quejas y propuestas a problemáticas detectadas en la aplicación de la legislación.

3.- ¿Con que fortalezas y oportunidades considera que cuenta para que, al concluir su encargo, entregue una secretaria con la Visión que tiene usted de lo que debe ser y hacer la secretaria a su digno cargo?

Considero que dentro de las fortalezas esta la comunicación permanente entre el Secretario de Sector Práctica Externa y, en primer término los demás integrantes del Consejo Directivo, que permite tener una idea mas clara del rumbo que marca tanto el Presidente como los integrantes del Consejo Directivo, en segundo lugar la comunicación del Secretario con las Comisiones que le son de afinidad inmediata como lo son las comisiones consultivas de fiscal, auditoría, contabilidad, finanzas, la Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social Nacional (CROSS) y Prevención de Lavado de Dinero (PLD). También resulta de vital importancia la interacción del secretario del sector practica externa con las figuras de representación del asociado con las autoridades como el SAT, el IMSS, el INFONAVIT, el Municipio y el Estado, que recaen en los Síndicos y el Procurador del IMSS e INFONAVIT. En tercer término, está la planeación de cursos de capacitación que apoyen el Desarrollo Profesional Continuo de los asociados.

Dentro de las oportunidades detectadas hoy día están las comunicaciones, hoy mas que nunca el acceso a los medios tecnológicos para la interacción y comunicación están a la mano, desde grupos de mensajería instantánea, hasta salas virtuales para llevar a cabo reuniones entre las distintas personas, pueden permitir ser mas eficientes y efectivos en la labor de cumplir con los objetivos estratégicos planteados al inicio de mi gestión, siendo estos:

- Ser líderes de opinión en materia fiscal, financiera y de comercio exterior principalmente, y apoyar en las áreas contable, administrativa, auditoría y de seguridad social.
- Difundir los cambios relevantes en la normatividad fiscal, financiera, de comercio exterior, contable, de seguridad social y relativo a prevención de lavado de dinero, así como aquellos que afecten la actividad de la membresía y a las empresas, incluyendo la que se emita a nivel internacional, y la que emitan organismos gubernamentales.
- Manifestar a la membresía el punto de vista del (Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP) en presencia de cambios regulatorios, económicos, financieros o fiscales que afecten a los diversos sectores que incluye nuestra agrupación.
- Recurrir a la experiencia de los integrantes de las comisiones para crear grupos de apoyo para la elaboración de cursos de capacitación con temas de actualidad para los socios del colegio y público en general.
- Apoyar a la Vicepresidencia de Desarrollo Profesional en la planeación y diseño de eventos técnicos con temas novedosos y de interés general para los asociados.

4.- ¿Qué mensaje le envía por este medio, a la membresía del CCPY?

Quiero decirles a los asociados que agradezco infinitamente la oportunidad de elegirme para realizar las labores como secretario del sector independiente, que siempre he procurado realizar la enmienda con esmero, dedicación, compromiso y profesionalismo. Espero que los resultados de mi labor puedan ser palpables para ellos y que en lo que queda de encargo seguiré realizando esta gran y satisfactoria labor con el mismo compromiso y seriedad del inicio de gestión. Finalmente ponerme a su disposición para el apoyo que requieran dentro de los objetivos estratégicos planteados y anteriormente señalados.

ENTREVISTA CON SECRETARIO SECTOR DOCENTE DEL CCPY



Raúl Humberto Vallado Fernández
Secretario Sector Docente

1.-¿Qué plan tiene el CCPY para poder apoyar a los socios contadores públicos que trabajan en la docencia para cumplir con la actualización de sus competencias?

El actual Consejo Directivo 2021-2022 se planteó en el Eje 2 Relaciones y Difusión, describe continuar fortaleciendo la representatividad del Colegio como un referente de opinión en el ámbito de la profesión ante la sociedad, y en particular, con las Instituciones educativas que imparten la carrera de Contador Público.

Por lo anterior se hace necesario promover la participación e integración a las actividades que desarrolla el colegio a todos los socios que se desempeñan en el sector docente, a las Instituciones de Educación Superior (IES), a los organismos y asociaciones académicas relacionadas con la contaduría pública, darle continuidad al comité universitario que ya viene fortaleciéndose desde hace tres años, formado por los estudiantes y recién egresados de programas educativos de nivel superior que formen profesionales relacionados con la contaduría pública.

Se tiene un registro actualmente de 27 socios activos en el sector docente esto implica algunas reflexiones que debemos considerar, como primero que no todas las instituciones de educación superior incorporadas al estado de Yucatán que imparten la carrera de licenciatura en contaduría pública, según datos de la Secretaría de Investigación, Innovación y Educación Superior (SIIES) que son 12 sean públicas y privadas, tienen entre sus propios reglamentos y decretos de creación el contar con una planta de profesores de tiempo completo, segundo esto obliga a que socios de otros sectores como el independiente y el empresarial doten de estos profesionistas en la dedicación de impartir la docencia en dichas instituciones y tercero el colegio al promover sus cursos de capacitación continua busca el desarrollo en todas las especialidades y campos en el que se desarrollan primeramente quienes sean sus socios, no socios y los estudiantes, hoy en día con la pandemia estos se han desarrollado en línea, sin embargo ya se empieza a planear manejarlo de forma híbrida.

De esta reflexión se concluye que el socio de acuerdo con su ámbito de desarrollo profesional se capacitará y entre sus actividades adicionales está el impartir clases en alguna de las instituciones que impartan la carrera de contador público y no estar registrado en el sector docente específicamente.

2.-¿Cómo incrementar la vinculación con las universidades y su comunidad estudiantil, con nuevas actividades, capacitación y actualización, en este año de su participación en el Consejo Directivo 2021-2022?

El consejo directivo 2020-2021 del CCPY en cumplimiento a sus estatutos y sus reglamentos, creó la comisión universitaria cuyo objetivo es el siguiente:

- Acercar a los alumnos que se encuentran estudiando para la obtención del título de contador público, licenciado en contaduría o su equivalente, a conocer la vida colegiada desde la universidad, aportando a su desarrollo profesional un alto sentido de profesionalismo, ética y responsabilidad social.
- Formar a los futuros profesionistas en una cultura basada en el servicio y el fortalecimiento de los valores, así como proporcionarles un espacio para que puedan los estudiantes impulsar iniciativas, participen, opinen, innoven e implementen sus conocimientos y habilidades e impulsarlos y motivarlos para que sean creadores de una cultura profesional basada en la verdadera responsabilidad social, así como inducir a los futuros contadores a obtener el dinamismo que exigen los negocios, sea industria, comercio o servicios.

Asimismo, en relación con lo establecido en acuerdo de Consejo Directivo del CCPY, se hace mención de que para formar parte de la comisión universitaria serán inscritos en calidad de pasantes, para considerarlos como las nuevas generaciones que enriquezcan la membresía del colegio, por lo que se apegara a lo que disponen las normas del colegio en relación con los pasantes, hasta tres años, pero sin costo alguno para el miembro.

Para llevar a cabo esto se tomaron dos acciones inmediatas la primera se retomó el evento después de tres años no llevarlo a cabo, uno de los eventos de mayor relevancia para el colegio "El reconocimiento al alumno distinguido", es un reconocimiento al esfuerzo, dedicación y pasión por la profesión contable en beneficio de nuestro país.

Este evento de reconocimiento se otorga por primera vez en 1991, quiere decir que desde hace 30 años el CCPY reconoce a los alumnos con los mejores promedios de las IES que imparten la licenciatura en contaduría pública como motivación a los recién egresados para pertenecer a la vida colegiada.

Como parte de la historia de este evento, los primeros beneficiarios de este reconocimiento pertenecían a las siguientes instituciones:

1. Facultad de Contaduría y Administración de la UADY
2. Centro Escolar Miguel Alemán
3. Universidad del Mayab
4. Centro de Estudios Superiores Justo Sierra O'Reilly
5. Instituto Universitario de Oriente

La segunda acción es la modificación del convenio que el colegio tiene para con las instituciones de educación superior que imparten la carrera de contador público, sobre todo en las fracciones de derechos y obligaciones que se establecen en el citado convenio de colaboración.

El Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP) y la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA) conformaron una Comisión Mixta, con el objetivo de implementar en las IES las Normas Internacionales de Educación emitidas por la Federación Internacional de Contadores (IFAC), que en México fueron publicadas con el nombre de Normas de Formación Profesional en Contaduría (NFPC).

Estas normas, aunque obligatorias para el IMCP, son de adopción optativa para las IES. El IMCP hace varias recomendaciones de aplicación a las IES en la guía para la implementación de las NFPC, a fin de que exista uniformidad en la formación de Contadores Públicos.

3.-¿Cuál es su opinión de estas Normas de Formación Profesional en Contaduría (NFPC), y de las recomendaciones de aplicación a las IES en la Guía para la implementación de las NFPC, a fin de que exista uniformidad en la formación de Contadores Públicos?

Es necesario considerar que estas normas están dirigida a los organismos miembros de la Federación Internacional de Contadores (International Federation of Accountants, IFAC) y México no es la excepción. Los organismos miembros de la IFAC, tienen la responsabilidad de establecer y comunicar los requerimientos de ingreso a la educación profesional en contaduría. Adicionalmente, esta NIE será útil a las organizaciones educativas, empleadores, reguladores, autoridades gubernamentales y cualquier otro interesado que imparta y facilite la oferta de programas de educación profesional en contaduría.

Estas normas internacionales de educación entran en vigor desde el 1 de julio de 2014, por lo tanto, el Comité Ejecutivo Nacional del Instituto IMCP, a través de la vicepresidencia de legislación informa que el IMCP, como organismo miembro de la IFAC, tiene que cumplir diversas obligaciones; una de estas obligaciones es la adopción de las Normas de Formación para Profesionales en Contaduría.

Para el cumplimiento de estas normas el IMCP trabaja de manera conjunta con la ANFECA y se llegó al acuerdo de que toda vez que el IMCP forma parte de la IFAC, tiene obligación de cumplir con la normativa internacional, entre ésta se encuentran las NFPC. La decisión de adoptar y no adaptar es debido a que las normas son de carácter genérico y fueron pensadas considerando diferentes esquemas de formación profesional de los países miembros de la IFAC, entre los que se encuentra México.

Recordemos también que no solo basta con la obtención de un título que avale el desarrollo profesional de contador público, este deberá continuar capacitándose a fin de mantenerse a la vanguardia y lograr la certificación que reconozca que está al día en sus conocimientos y competencias. Sin embargo, esta última no está incluida dentro de la guía de las NFPC.

En mi opinión como representante del sector docente es que todo lo que aporte o sume para fomentar la mejora continua en la formación de contadores públicos debe ser considerada y analizada para implementar de acuerdo con las condiciones específicas de cada país miembro del IFAC, como desarrollar mejores prácticas en materia de formación profesional.

Sin embargo, creo que es prudente y oportuno reconsiderar estas normas a fin de que se vuelvan a analizar a la luz de todo el cambio disruptivo provocado por efectos de la pandemia Covid - 19.

ENTREVISTA CON SECRETARIO SECTOR EMPRESA DEL CCPY



C.P. José Abraham Farah Vera
Secretario Sector Empresa

1.-Cual consideras que es el mayor reto al que te enfrentas como representante del sector empresas?

Varios colegas perdiendo o cambiando de empleo debido a la situación económica causada por la pandemia, disminuyendo la participación como socio.

2.-Como puede el colegio ayudar a los empresarios en este momento en el que el país atraviesa una pandemia?

Promoviendo la bolsa de trabajo para conectar las necesidades empresariales con el talento de colegas. Como socios empleados, promoviendo que nuestras empresas a las que damos servicio se involucren en actividades que promueve el colegio (capacitación, networking, consultas, etc)

3.-¿Cual consideras que sería el mecanismo para que más colegas que se desarrollan en el sector empresas se afilien al Colegio? Y, en el esquema de necesidades del sector empresas ¿cuál consideras que es la prioridad?

En el primer punto, invitando a colegas conocidos a participar. Tenemos diferentes actividades abiertas incluso a aquellos no afiliados (coloquios, cursos, eventos deportivos)

En el segundo punto, incrementar la participación de nuestros asociados en las actividades colegiadas.

4.-Finalmente, ¿cuáles han sido los cambios realizados a partir de esta nueva normalidad en el acontecer del día a día del sector empresas en el Colegio?

Nos hemos adaptado para promover la participación de nuestros asociados a los eventos de manera virtual e híbrida, incluso con cuotas más accesibles, con la posibilidad de llegar a cualquier parte, así como traer expositores de cualquier país a nuestros eventos con mayor facilidad vía remota.

Marca de tendencias y status

Realizado por Andrade Padilla L. (a18211385@alumnos.uady.mx), Cárdenas Tuz O. (a15001659@alumnos.uady.mx), & Villegas Banda A. (a18211402@alumnos.uady.mx), Universidad Autónoma de Yucatán, Facultad de Contaduría y Administración. Calle 20 x 35 Pedregales de Tanlum

Introducción

El presente proyecto expone una recopilación de información realizada a través de la investigación sobre el entorno económico de la empresa internacional Christian Dior, S. A. Englobando temas relacionados a su historia, estrategias de internacionalización, datos económicos relevantes, diferenciación de productos y valor de la marca. El objetivo principal de este trabajo es presentar el éxito que obtuvo la compañía en el 2020, un año para la historia en donde la pandemia por el Covid-19 afectó el mundo. Sin duda alguna la industria de la moda fue uno de los sectores económicos más afectados, pero esto no impidió que algunas empresas como Dior se reinventaran o modificaran sus procesos para salir adelante ante la crisis.



Estrategias de internacionalización

Focalización diferenciadas
Posicionamiento marca con tendencias y status quo
Posicionamiento como una marca premium
Distribuye sus ofertas a través de tiendas exclusivas multimarca de alta gama

Fuente: Harvard Deusto

Crecimiento

Expansión desde Francia (1949) con la apertura de la boutique en NY.

Christian Dior Couture tiene más de 4000 tiendas en todo el mundo con presencia en 35 países.

Fuente: Ecured

75%

Exportaciones de moda de París

5%

Ingresos de exportación de Francia

Datos económicos



Ingresos (millones) 53.670 EUR
Ingresos de explotación (millones) 11 433 EUR



Empleados 163.309

#83 a nivel mundial de marcas con un valor de \$5,988MDD

Fuente: Interbrand 2019

Activos totales (millones) 93.830 EUR
Equidad total (millones) 35.710 EUR



Cuestiones éticas de la marca

Positivas



Fabricación de mascarillas para donar a trabajadores
Fabricación de gel sanitario que fue donado a hospitales

Negativas

Trabajadores de la India sin seguro laboral
Dior no es "Cruelty Free" en el mercado Chino



Fuente: Telva.com

Metodología

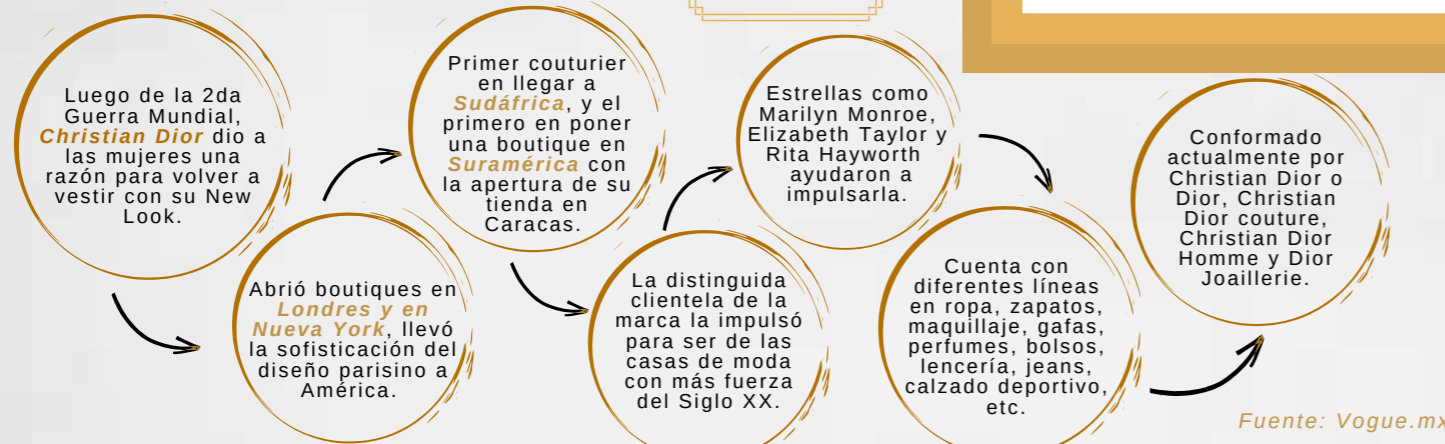
Se realizó una búsqueda bibliográfica web a través de Google y Google Académico, presentando información tanto en español como en inglés para tener una perspectiva más amplia de la empresa a nivel mundial. Se seleccionaron noticias del 2020 y 2021 para informar de los hechos más recientes y actualizados alrededor de la marca, recurriendo únicamente a información de años anteriores en puntos muy específicos. Se corroboró el nivel de confianza de las páginas web con el fin de que esta sea real, fiable y bajo un sustento que demuestre su autenticidad, seleccionando solo la información más importante.

Google



CHRISTIAN DIOR

Historia



Fuente: Vogue.mx



Christian Dior

Mercadotecnia



Presencia online y anuncios impresos.

Editoriales con celebrities



Promoción:

Premia a clientes leales con el envío de las últimas noticias de sus productos e invitaciones para exclusivas por correo electrónico o postal.

Plaza:

Disponibles en casi 210 ubicaciones privilegiadas en ciudades importantes en el mundo. (Nueva York, Londres, Tokio, Pekín y París.)

Producto: Ha mantenido su posición como creadora de Haute-Couture

Precio: Política de precios premium.

Fuente: Marketing91

Tras el Covid, contó con el VIM (Valor de Impacto de los Medios) mundial más sólido en el 4to trimestre, con 618,4 USD (millones).

Conclusiones

La industria de la moda se ha visto afectada por la pandemia del Covid 19 y Dior no fue la excepción, pues luego de un largo periodo de crecimiento en sus ventas, en 2020 se registraron pérdidas de 9000 millones de euros con respecto al 2019.

A pesar de lo anterior, al ser una empresa trasnacional que tiene ventajas diferenciales o distintivas, Dior ha logrado posicionarse a nivel global como una marca de prestigio con una enorme fidelización de sus clientes a través de sus estrategias económicas y de mercadotecnia, lo que permitió, hasta cierto punto, amortiguar los efectos de la pandemia y evitar que las pérdidas sean mayores y posicionarse como una de las 100 marcas más valiosas del planeta.

Dior es un gigante de la moda, pero el 2020 fue desastroso para todo el mundo. Sin embargo, poco a poco está comenzando a tomar terreno en el mercado. Quizá el 2021 no sea el año en donde Dior despegue nuevamente, pero en un futuro no muy lejano la marca volverá a estar en lo más alto.

Cabreres, S. (2020). "Christian Dior: su vida, sus inicios en la moda y la historia de la marca". [En línea]. México, disponible en: <https://www.vogue.mx/estilo-de-vida/articulo/christian-dior-biografia>. [Accesado el día 12 de junio de 2021]

Schultz, K., Paton, E. & Jay, P. (2020) "La industria del lujo oculta una cadena de suministro en India". [En línea]. India, disponible en: Cabreres, S. (2020). "Christian Dior: su vida, sus inicios en la moda y la historia de la marca". [En línea]. México, disponible en: <https://www.nytimes.com/es/2020/03/14/espanol/estilos-de-vida/DIOR-SAINT-LAURENT-EXPLOTACION-INDIA.html> [Accesado el 12 de junio de 2021]

Hendriks, V. (2015). "¿Por qué Christian Dior y LVMH co-dominan la industria del lujo?". [En línea]. México, disponible en: <https://fashionunited.es/noticias/moda/por-que-christian-dior-y-lvmh-co-dominan-la-industria-del-lujo/2015101221400>[Accesado el 12 de junio de 2021]

Redacción. (2017). "Un vistazo a los 70 años de Christian Dior". [En línea]. México, disponible en: <https://fashionunited.es/noticias/moda/un-vistazo-a-los-70-anos-de-christian-dior/2017022723665>. [Accesado el 12 de junio de 2021]

Tsirulnik, G. (2017). "Christian Dior makes fashion statement with mobile marketing". [En línea]. Estados Unidos, disponible en: <https://www.marketingdive.com/ex/mobilemarketer/cms/news/video/3624.html> [Accesado el 12 de junio de 2021]

Tornel, R. (2013). "La historia detrás de Dior". [En línea]. México, disponible en: <https://www.quien.com/moda/2013/04/08/especial-firmas-la-historia-detras-de-dior> [Accesado el 12 de junio de 2021]

Bhasin, H. (2019). "Marketing mix of Dior". [En línea]. Estados Unidos, disponible en: <https://www.marketing91.com/marketing-mix-dior/> [Accesado el 12 de junio de 2021]

Parro, A. (2020) El nuevo valor de la RSC en el Covid-19. [En línea]. México, disponible en: <https://www.telva.com/estilo-vida/2020/04/17/se99d27802136e45068b4632.html>

EL SECRETO DEL ÉXITO DE General Mills

INTRODUCCIÓN

General Mills es una empresa nacida oficialmente en el año de 1928 en los Estados Unidos tras la fusión de varias fábricas regionales cuyo CEO es Jeffrey L. Harmening. Su portafolio incluye más de 100 marcas líderes en Estados Unidos y el mundo. El objetivo del presente trabajo es conocer las estrategias implementadas por la marca ante la pandemia del COVID-19.

METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente trabajo se llevó a cabo una investigación en diversas fuentes digitales acerca de la empresa General Mills, incluyendo el sitio web oficial de la marca. Asimismo, se consultaron artículos y noticias relacionadas con General Mills con la finalidad de poder identificar el efecto que ha tenido la pandemia para la marca

PRINCIPALES MARCAS



Fuente: General Mills

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

General Mills, (sf). *Marketing & Advertising*. Sitio web: <https://bit.ly/3zklu09> || Netinbag (sf). *¿Cuál es la historia de General Mills?*. Sitio web: <https://bit.ly/3zpzxy> || Fortune (2021). *Rank 169 General Mills*. Sitio web: <https://bit.ly/3w1XtL3> || Negocios en Navarra (sf). *General Mills inaugurará su nuevo centro de I+D en el verano*. Sitio web: <https://bit.ly/35jxsd4> || Liebergen, S. (2014). *General Mills confirms plans to close Lodi plant*. Sitio web: <https://bit.ly/3wq1wzp> || Revista InfoRetail (2021). *"Más ventas y beneficios para General Mills"*. Sitio web: <https://bit.ly/3vMOmvgyei>

HISTORIA



Fuente: Netinbag

DATOS ECONÓMICOS



Fuente: Fortune 500

MERCADOTECNIA

General Mills enfoca sus estrategias de MKT en la metodología "Consumer First" que basa su proceso en la satisfacción del cliente y busca conectar con un lado más emocional del consumidor para identificar sus necesidades. Por otro lado, para lograr hacer frente al covid-19 la marca tiene como objetivo salir de la pandemia como una empresa más fuerte e incluso mejor posicionada para impulsar el valor para los accionistas a largo plazo

Fuente: General Mills y Revista InfoRetail

CONCLUSIONES

Podemos concluir que es una empresa multinacional debido a que sus decisiones se toman en Estados Unidos, además de que su ventaja competitiva es la diferenciación, pues buscan destacar sus productos por sus características en contra de la competencia. Se enfrenta a un mercado de competencia imperfecta y se beneficia de los acuerdos económicos que tiene Estados Unidos para poder exportar sus productos y de esta manera expandirse a más mercados. Se preocupa por el bienestar de sus consumidores al ser empática con sus necesidades y cuida el ser una empresa respetuosa e inclusiva, tanto con sus trabajadores como con sus consumidores y clientes.

CUESTIONAMIENTOS ÉTICOS

Salud y Bienestar
Brindar alimentos nutritivos y convenientes.

Sustentabilidad
Promueve prácticas ambientales y socialmente responsables en toda su cadena de valor.

Lugar de trabajo
Fomentan un lugar de trabajo seguro, ético, diverso e inclusivo.

Comunidad
Trabajan para aumentar la seguridad alimentaria en todo el mundo

Fuente: Negocios en Navarra

Fotografía: ABC10

Síguenos en redes:



facebook /ccpy



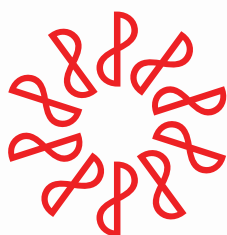
twitter/ ccpyuc



@ccpyuc



9999-973796



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