

Perspectivas

Edición No. 15

Año 5

**Wilfredo Peralta, 25 años
de carrera en PwC**

**La voz de la experiencia:
Nora Wu**

**Ciberseguridad: Una preocupación
en alza y a su vez incomprendida**



Mi perspectiva

En este espacio gustosamente compartimos los comentarios, opiniones y sugerencias de nuestros lectores:

El tema de la última edición sobre Estilos de Liderazgo fue excelente. Lo he compartido con varias personas.

Anayansi De La Cruz

Leo Perspectivas desde un par de ediciones anteriores y me agrada por la relevancia de las contribuciones.

Edwin García

PwC InterAméricas

Ángel Dapena Lambridge
Territory Senior Partner

Fabián Mendi
Líder Regional de Assurance

Ramón Ortega
Líder Regional de TLS

Ignacio Pérez
Líder Regional de Advisory

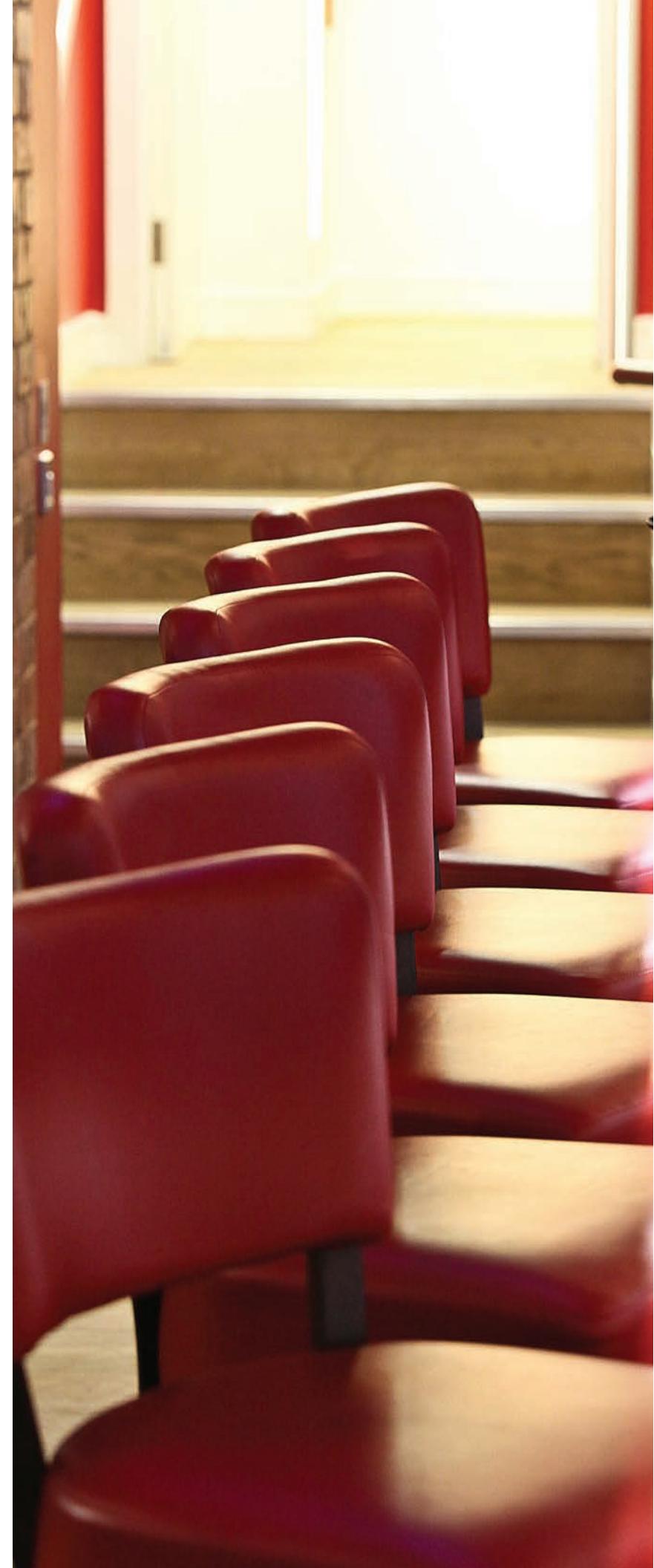
Editora
Miriam Arrocha

Co-editora
Michelle Muñoz

Artículos por:
José F. Naranjo
Ana Elena Carazo
Quiterio Vega
William Mejía
Carolina Du-Breil
César Calleja

Diseño y Diagramación
Lic. Leticia Pi
Técn. Macarena Fernández

Apoyo de diseño
Miriam Arrocha
Michelle Muñoz



Contenido

Edición No. 15 / Año 5

La auditoría contemporánea | **04**

Sistema operativo dual | **09**

Wilfredo Peralta, 25 años de carrera en PwC | **12**

Comprometiendo y empoderando | **16**

La voz de la experiencia: Nora Wu | **20**

Empresas familiares | **24**

Ciberseguridad: Una preocupación en alza y a su vez incomprendida | **28**

Régimen de Zonas Francas en Costa Rica | **30**

Eventos PwC | **34**

Principales vencimientos fiscales en InterAméricas | **38**

Contactos | **46**



La auditoría contemporánea

José F. Naranjo, Socio de Auditoría de PwC Costa Rica

Los últimos eventos ocurridos en los mercados de capitales de los países desarrollados han demostrado que, si bien es cierto que la auditoría ha evolucionado y mejorado sustancialmente su calidad, los usuarios tienen necesidades de información financiera que aún no están satisfechas. Los principales cambios ocurridos en las normas profesionales de auditoría han significado mayor rigurosidad en la evaluación de los riesgos por parte de los auditores, reglas más claras en la determinación de materialidad, obligación de realizar procedimientos de auditoría para identificar indicios de fraude en las compañías auditadas, procedimientos específicos al auditar estimaciones contables significativas, códigos de ética que los auditores deben cumplir al efectuar sus trabajos, entre otros aspectos.

A pesar de lo anterior, si se analizan los cambios que han existido en los informes de auditoría, ciertamente no podemos afirmar que en esta área ha existido una evolución importante. Los informes de los auditores externos se emiten una vez concluido el período anual y luego de que el auditor ha terminado de ejecutar y revisar ciertas tareas que demuestran que el trabajo se ejecutó, se supervisó y fue revisado por personal profesional competente. Esto no ha cambiado en los últimos 15 o 20 años de manera significativa.

La profesión se pregunta actualmente ¿cuáles son las verdaderas necesidades de los usuarios de información financiera? Ciertamente, requieren información confiable para la toma de decisiones, pero en una época donde la tecnología de la información ha revolucionado muchos de los aspectos de nuestras vidas, la oportunidad e inmediatez de la información reviste cada vez más relevancia. Los grupos de interés, llámense reguladores, empleados, accionistas, acreedores, demandan información confiable y oportuna. Los informes de auditoría brindan esa confianza, pero sobre transacciones efectuadas meses atrás.

Si bien es cierto que la profesión ha fomentado el uso de herramientas de tecnología de la información, dichas herramientas y aplicaciones básicamente han servido para automatizar procesos que anteriormente se hacían de manera manual. Se ha automatizado, pero los usuarios requieren de un cambio más profundo en la profesión.

La auditoría debe evolucionar no solo para aprovechar las ventajas de la era de la información, sino para satisfacer las necesidades de los usuarios de informes financieros. En un futuro, las auditorías se harán en tiempo real, procesando un gran volumen de información, haciendo modelos matemáticos predictivos, analizando no solamente información contable, sino también información de gestión de riesgos de las empresas, planes estratégicos, etc.

Para lograr este cambio que los mercados requieren o requerirán, es necesario proponer transformaciones profundas en la profesión, incluyendo reingeniería del proceso de auditoría, investigar y desarrollar modelos de análisis de datos, desarrollar aplicaciones informáticas para auditores, modificar o desarrollar nuevas normas de auditoría y aprovechar toda la conectividad que existe para regular cómo y dónde se deben ejecutar las pruebas de auditoría.

Conectividad y trabajo en lugares remotos

Gracias a la internet y su conectividad, actualmente es posible hacer procedimientos de auditoría en línea, sin importar la ubicación física del auditor. En el pasado, los auditores trabajaban principalmente como equipos aislados, que desarrollaban la jornada laboral fundamentalmente en las instalaciones del cliente e involucraba el poco uso de expertos. Actualmente, algunas auditorías de grupos multinacionales requieren expertos y equipos especializados en ciertas áreas, que no necesariamente tienen interacción física con el cliente, pero que su aporte a la auditoría es muy importante. Algunos ejemplos son: especialistas en el procesamiento de datos de pólizas de diario, especialistas actuariales, especialistas en finanzas, etc.

Otro de los cambios más recientes es el uso de *cloud computing*. Existen compañías que están haciendo cambios en la forma en que operan y administran su información, pasando de modelos de infraestructura de tecnología de información propia, con políticas y procedimientos para manejar los servidores, conectividad, etc., a modelos de *cloud computing*. Usando esta última tendencia, los auditores tendrían más facilidad para acceder a toda la información contable que es necesaria

para el desarrollo de sus procedimientos de auditoría. Actualmente ya existen herramientas que hacen uso de *cloud computing*, como sitios virtuales donde los equipos de trabajo comparten requisitos de información a través de herramientas desarrolladas para estos efectos.

Estos cambios no han surgido como resultado de nuevas normas de auditoría, sino que tienen como objetivo lograr procesos más eficientes y que disminuyan el riesgo de detección

Aprovechar nuevas oportunidades

Los últimos avances en la tecnología y en la capacidad de generar y procesar datos significan enormes oportunidades para la profesión, para mejorar no solo la eficiencia, sino para satisfacer las necesidades de los usuarios de información financiera. Algunas de las oportunidades son:

Manejo y análisis de datos:

Los sistemas informáticos con más capacidad de procesamiento de información pueden manejar bases de datos más grandes y complejas. En el futuro, los auditores contarán con herramientas que faciliten el análisis de estos datos, para convertirlos en información útil para las auditorías, como establecimiento de patrones o tendencias, identificar transacciones con indicios de fraude, hacer modelos matemáticos de predicción, establecer correlaciones entre variables financieras y no financieras, desarrollar modelos de regresión, entre otros. El análisis de datos a gran

Gracias a la internet y su conectividad, actualmente es posible hacer procedimientos de auditoría en línea, sin importar la ubicación física del auditor.

En el pasado, los auditores trabajaban principalmente como equipos aislados, que desarrollaban la jornada laboral fundamentalmente en las instalaciones del cliente e involucraba el poco uso de expertos.

escala será de utilidad en el desarrollo de las planificaciones y estrategias de auditoría, ya que permitirán al auditor establecer cuáles son las transacciones típicas o rutinarias, cuáles son los riesgos de auditoría y enfocar mejor los procedimientos de fraude. De igual manera, será útil en la revisión de controles de los sistemas de información, controles automáticos en las aplicaciones que soportan los modelos de negocio y en las pruebas sustantivas, ya sea tanto de forma analítica sustantiva como de procedimientos al detalle.

Mayor nivel de seguridad: Hasta el momento, la opinión del auditor se basa en el concepto de brindar la seguridad razonable de que los estados financieros están libres de errores significativos.

¿Qué es una seguridad razonable para el usuario del informe del auditor? No hay reglas claras cuantitativas del concepto de seguridad razonable. Se puede afirmar que, muchas veces, el concepto está muy ligado al juicio profesional del auditor y eso no necesariamente está alineado con el lector del informe de auditoría. Actualmente, el trabajo del auditor se basa en pruebas selectivas sobre saldos y transacciones. Para tal efecto se utilizan técnicas estadísticas para seleccionar muestras a ser revisadas.

Con técnicas de análisis de datos, el auditor podrá planificar y ejecutar el trabajo revisando poblaciones enteras y no solo una muestra, y enfocando sus esfuerzos en aquellas transacciones que no cumplen con la tendencia usual o esperada, para lo cual se diseñarán procedimientos de auditoría dirigidos a esas transacciones únicamente. Lo anterior significará tanto una mejor eficiencia en la auditoría, como una auditoría que provea mayor seguridad

al usuario de la información financiera, de manera que se reduzca el riesgo de detección y se tenga una mayor confianza en el trabajo de los auditores externos.

De igual forma, a medida que las bases de datos se hacen más complejas y se establecen nuevos campos en sus estructuras, será posible hacer correlaciones entre información financiera contable y otra información de las compañías. Esto será de particular relevancia al momento de diseñar y ejecutar procedimientos relacionados con fraude, por ejemplo, probar transacciones iniciadas o ampliadas por usuarios con ciertas condiciones demográficas que revelan que tienen mayor potencial de cometer fraudes.

Auditoría en tiempo real: Con la tecnología existente hoy ya es posible monitorear transacciones en tiempo real. Esta capacidad se puede aprovechar tanto para realizar pruebas sobre controles que operan continuamente en las organizaciones, como para llevar a cabo procedimientos de auditoría externa. La auditoría en tiempo real ayudará, asimismo, a distribuir el trabajo a lo largo del año y evitar concentraciones en semanas específicas.

De la misma manera, en un futuro se podrían revisar estados financieros casi diariamente. La mayoría de los sistemas de información complejos (ERP) ya permiten la generación de estados financieros sobre una base diaria y compartirlos con los usuarios prácticamente en línea. Con las auditorías en tiempo real los auditores podrían brindar niveles de seguridad casi con la misma oportunidad con que se genera la información financiera. Ya no sería necesario esperar los cierres anuales o trimestrales para

evaluar el desempeño financiero de una empresa. Toda la información podrá ser generada y revisada en un tiempo muy corto, de tal suerte que los usuarios reciban la información de manera casi que inmediata, lo que facilitará la toma de decisiones oportuna y generará una mayor confianza en los reportes financieros.

Para lograr este salto cualitativo de la profesión será necesario que las diferentes organizaciones que la regulan internacionalmente hagan esfuerzos por promulgar nuevos estándares de auditoría, que los usuarios de la información financiera participen activamente compartiendo sus necesidades de información, y que las universidades y otras organizaciones locales hagan tareas de investigación y desarrollo.

Mientras eso ocurre y los cambios más profundos están por llegar, nosotros en PwC hemos sido pioneros en el uso de herramientas tecnológicas que tienen como objetivo mejorar la eficiencia y calidad de nuestras auditorías. Desde hace ya muchos años trabajamos las auditorías en sistemas de documentación electrónicos, que garantizan confidencialidad, participación de auditores en ubicaciones remotas, mayor seguridad de la información, entre muchos otros beneficios.

Tenemos los últimos programas disponibles en el mercado para el manejo de bases de datos de clientes, que permiten efectuar procedimientos para el manejo de un gran volumen de transacciones en poco tiempo y, este año, estamos implementando en muchas de nuestras auditorías una nueva herramienta desarrollada por la firma (ClientConnect), que facilita la administración de requerimientos de información de los clientes mediante "cuartos virtuales" en la nube, y que se administran y monitorean usando un software basado en HTML.



El Sistema operativo dual

William Mejía, Senior de Auditoría de PwC Nicaragua

Mientras el ritmo de los cambios económicos se acelera de manera significativa, esto no corresponde con la evolución de los principios de administración. El método Deming, reconocido globalmente como el más reciente, tiene más de 30 años. John P. Kotter en su reciente artículo "Accelerate" expresa que uno de los retos más grandes que enfrentan los tomadores de decisiones dentro de las empresas es mantenerse competitivos en medio de tanta turbulencia y disruptión.

Las jerarquías y procesos tradicionales, que funcionan perfectamente para manejar las necesidades operacionales de la mayoría de las compañías, son estructuras demasiado rígidas para ajustarse a los cambios repentinos del mercado actual. Por lo tanto, es necesario agregar un segundo sistema operativo basado en una estructura de

redes para formular e implementar la estrategia continuamente. La Innovación es el producto de las conexiones entre individuos y sus ideas. Entre más conexiones, mayor número de posibilidades. Del mismo modo se analiza el negocio, la industria y la organización para reaccionar con mayor agilidad, velocidad y creatividad. Este sistema tiene sus propios procesos y está formada por voluntarios de todas las áreas y niveles de la compañía, complementando de esta manera el sistema tradicional.

Una vez son definidos los miembros que conformarán este segundo sistema, se arman equipos de trabajo que buscarán soluciones a problemas estratégicos de la compañía. Debido a la envergadura de estos asuntos, es importante contar con líderes del cambio con energía, compromiso y entusiasmo. John Kotter propone 8 aceleradores de cambio, los cuales son una adaptación o evolución de su metodología "Leading Change":

La Innovación es el producto de las conexiones entre individuos y sus ideas. Entre más conexiones, mayor número de posibilidades.

1. Crear un sentido de urgencia alrededor de las grandes oportunidades.
2. Construir y mantener los grupos de trabajo.
3. Formular una visión estratégica y desarrollar iniciativas de cambio diseñadas para capitalizar las oportunidades.
4. Comunicar la visión y la estrategia para conseguir el compromiso de los grupos de trabajo y atraer más voluntarios.
5. Acelerar el movimiento hacia la visión y las oportunidades, asegurando que la red elimine las barreras que se vayan presentando.
6. Celebrar las victorias pequeñas y visibles.
7. Seguir siempre hacia adelante, evolucionando y aprendiendo de las experiencias.
8. Institucionalizar los cambios estratégicos en la cultura organizacional.

Una herramienta útil que pueden usar los grupos de trabajo para los primeros 4 aceleradores es el “Mapa Estratégico”. Esta es una metodología desarrollada por Kaplan & Norton para definir y comunicar de una manera eficiente los objetivos de la compañía y los resultados esperados por cada objetivo. Ayuda a los líderes de negocios a construir una perspectiva causa-efecto, integrando métricas financieras y no financieras, tomando en cuenta las perspectivas del cliente, los procesos internos y el desarrollo profesional de los colaboradores.

Por otro lado, Gary Hamel expresa que las estrategias pierden su efectividad en el tiempo. Empresas que fallan en reconocer este hecho son afectadas negativamente, si no es que dejan de existir. Pocos líderes saben cómo renovar viejas estrategias e inventar nuevas. Para prosperar en la era del cambio es necesario priorizar el desarrollo de nuevas estrategias que mejoren las existentes. Y lo más importante: regresar a lo básico. Se deben delimitar las principales competencias y los activos estratégicos. En los grupos de trabajo de este sistema dual es imperativo ser creativo en el desarrollo de las estrategias y soluciones de la empresa. La probabilidad de que una empresa genere nuevas riquezas es directamente proporcional al número de ideas que promueva y al número de experimentos que desarrolle.

Para lograr esto, los colaboradores de los grupos de trabajo deben ser adictos a lo novedoso y buscar tendencias que todavía nadie ha notado. La familiaridad es el principal enemigo. La mayoría de las personas en una industria están ciegas y ponen atención a las mismas cosas. También es importante entender qué no está cambiando. Los que son sorprendidos por el futuro son los que no están atentos. Todavía hay un mundo por descubrir y miles de oportunidades que capitalizar.

Y lo más importante: regresar a lo básico. Se deben delimitar las principales competencias y los activos estratégicos. En los grupos de trabajo de este sistema dual es imperativo ser creativo en el desarrollo de las estrategias y soluciones de la empresa.





Wilfredo Peralta, 25 años de carrera en PwC

Nacido un 21 de abril, Wilfredo Peralta es uno de los Socios experimentados de PwC InterAméricas. Se ha destacado por su amplio conocimiento en NIIF, lo que lo ha llevado a dictar cursos y seminarios sobre este tema.

Su motivación para seguir trabajando cada día es obtener los mejores resultados, ofreciendo a sus clientes servicios de calidad y a sus profesionales el mejor lugar para trabajar, contribuyendo así a que PwC siempre sea la firma profesional número uno por excelencia.

Wilfredo Peralta hizo sus estudios de licenciatura en Contaduría Pública, complementados con una especialización en Auditoría y Contabilidad Gubernamental. Su decisión de estudiar esta carrera fue porque en su familia había varios contadores públicos, de quienes obtuvo un buen ejemplo a seguir al causarle mucha admiración su desempeño profesional.

Durante sus primeros años de carrera profesional, antes de trabajar para PwC se desempeñó como auditor gubernamental al trabajar para la Corte de Cuentas de la República de El Salvador, entidad encargada del control gubernamental de las finanzas públicas. Las experiencias adquiridas fueron muy importantes para su carrera, tuvo la oportunidad de presidir un comité encargado de efectuar el control de calidad de las firmas de auditoría externa que prestaban servicios de auditoría a entidades del gobierno, y durante esos años se especializó en este campo de la auditoría profesional. La experiencia anterior le permitió conocer de cerca a los Socios de la firma Price Waterhouse, pues tuvo la oportunidad de hacer revisiones de calidad de sus trabajos. Desarrolló una buena relación profesional, que culminó con su incorporación a Price Waterhouse (actualmente PwC) a finales de la década de 1980.

Todas sus experiencias y estudios se relacionan directamente con su cargo actual, considerando que se desempeña como Socio a cargo de la ejecución de auditorías de estados financieros de clientes en Honduras en diferentes sectores de la economía, como bancos, entidades de seguros, compañías comerciales, industriales y de servicios. También su experiencia en el campo gubernamental ha sido de mucha utilidad, pues tiene a su cargo diferentes trabajos de auditoría de entidades y proyectos gubernamentales.

Wilfredo recientemente celebró sus 25 años de carrera profesional en PwC. Su experiencia en la firma ha sido muy gratificante. "Se requiere mucho esfuerzo y compromiso, pero la firma ofrece las mejores oportunidades para hacer una carrera profesional exitosa". Un claro ejemplo es este profesional que comenzó desempeñando funciones de senior de auditoría y ahora es Socio de auditoría a cargo de la práctica en Honduras.

"En los años que llevo en la firma he podido desarrollar una experiencia muy variada, interesante y gratificante, pues he tenido a mi cargo diversos compromisos en todos los campos, como son auditorías en diferentes industrias y sectores, entre ellas una de las más importantes, la industria financiera, así como también he podido ejecutar algunas consultorías financieras", comenta.

A lo largo de los años, muchas cosas han cambiado en la profesión contable. "Ahora somos más tecnológicos, y cada vez la profesión se adapta al desarrollo mismo de la sociedad; en mis primeros años como contador público era una aspiración que algún día la auditoría se hiciera con computadoras; ahora es una realidad que vivimos desde hace muchos años y cada vez hay más innovaciones", dice Wilfredo. "También la profesión está más regulada hoy en día y seguirá siendo un reto que vamos a enfrentar en los próximos años todas las firmas profesionales", agrega.

La perspectiva de la industria financiera que nos brinda Wilfredo es que continuará desarrollándose impulsada por la innovación tecnológica y una mayor bancarización. Con la posibilidad

siempre de que nuevos grupos financieros ingresen a la región interesados en abrir nuevas entidades bancarias.

Detrás de un hombre exitoso hay una vida personal que ayuda a crear ese balance emocional. Para él, este balance se lo brinda su familia, que es lo más importante, y significa compartir, disfrutar y sobre todo vivir con amor. Ese amor que comparte junto con su esposa y lo hace disfrutar su vida.

Dedica parte de su tiempo libre a la lectura, el cine y la pintura. "No puedo entrar a una librería sin que por lo menos compre de 2 a 3 libros, y ahora con la disponibilidad de libros en medios electrónicos (e-books) mi afición se ha incrementado", nos comenta. En los últimos años ha desarrollado una pasión por la pintura, y sorprendentemente esto lo ha llevado a dedicar tres horas a la semana a pintar cuadros.

Disfruta mucho viajar y conocer lugares que antes solo podía imaginar; le encanta conocer la cultura y los lugares de interés que ofrecen cada uno de los destinos que ha visitado. Recuerda la oportunidad que tuvo en uno de sus viajes de manejar un Ferrari y un Lamborghini en una pista de competencias. Esto fue una experiencia excepcional porque le apasionan los autos deportivos.

El consejo más valioso que ha recibido y que desea compartir con las nuevas generaciones ha sido de su madre. "Ella siempre me decía que debía estudiar mucho para salir adelante en la vida, y en efecto, eso me sirvió siempre de motivación en la vida para estudiar con dedicación".



"En los años que llevo en la firma he podido desarrollar una experiencia muy variada, interesante y gratificante, pues he tenido a mi cargo diversos compromisos en todos los campos, como son auditorías en diferentes industrias y sectores, entre ellas una de las más importantes, la industria financiera, así como también he podido ejecutar algunas consultorías financieras".



Comprometiendo y empoderando a los Millennials

Seguimiento al estudio generacional mundial de PwC “NextGen”

Carolina Du-Breil, Gerente de Consultoría de Recursos Humanos de PwC República Dominicana

Durante años, la industria de servicios profesionales de contabilidad/auditórica, impuestos/legal y consultoría gerencial ha presumido que un salario justo, una carrera ascendente estable, una oportunidad en la seguridad económica y el prestigio de la firma serían suficientes para atraer y retener el talento joven y brillante. Sin embargo, PwC descubrió que este ya no era el caso, por lo que inició el estudio generacional *NextGen*, realizado por la Universidad del Sur de California y London Business School, en el que encuestamos a 44,000 colaboradores de PwC, hicimos entrevistas directas, grupos de discusión y eventos mundiales en medios sociales.

Generación	Año de nacimiento	Edades (en 2015)
GI	1901–1924	91–114
Veteranos/Silencioso	1925–1946	69–90
Baby Boomers	1946–1964	51–68
X	1965–1979	36–49
Millennials	1980–1999	16–35
Z	2000–	Menor de 15 (inclusive)

El estudio reveló que existe una diferencia entre lo que motiva y satisface a un trabajador Millennial frente a lo que impulsa la satisfacción de la Generación X. Mientras la Generación X valora más el control sobre el trabajo, oportunidades de desarrollo y pago sobre la satisfacción, los Millennials son impulsados por las necesidades más sociales, la flexibilidad, el aprecio y la colaboración en equipo. Así que PwC se preguntó: ¿cómo estamos gestionando para atraer y retener a las diferentes generaciones?

Hemos revisitado nuestro enfoque tradicional de capital humano mediante la implementación de nuevas políticas y evaluación de alternativas y opciones de modelos de negocio más sostenibles para hacer frente a las necesidades cambiantes de nuestra fuerza de trabajo. Anexamos algunas recomendaciones y ejemplos de cómo PwC ha estado abordando el caso.

1. Crear un entorno más flexible

Los Millennials están dispuestos a percibir menos salario y sacrificar promociones de carrera a cambio de trabajar menos horas. Están convencidos de que las demandas excesivas de trabajo no valen los sacrificios de vida personal.

Hemos estado ayudando a nuestros no Millennials a ver que los Millennials están comprometidos con el éxito de la empresa, que desarrollar el trabajo en formas menos tradicionales no significa menos calidad o productividad. Estamos trabajando con nuestros directivos en el desarrollo de un modelo de trabajo más flexible.

- PwC Estados Unidos ha creado “días flex”, en que un colaborador tiene la opción de trabajar sus horas estándar en cuatro días en vez de cinco, con previa aprobación de su supervisor.
- En China y Hong Kong hemos implementado programas piloto estructurados alrededor de ubicaciones flexibles como “Learn @home”, y como resultado hemos visto un mayor compromiso de parte de nuestros colaboradores.
- Nuestra red social interna “Spark” permite a nuestra gente conectarse y colaborar virtualmente a nivel global.
- Nuestros sistemas de reclutamiento incluyen las redes sociales.
- Con la reciente implementación de nuestro nuevo marco de desarrollo de carrera “PwC Professional”, que se centra en el desarrollo de liderazgo a todos los niveles, hemos permitido el desarrollo de nuestros colaboradores a través de tecnología de aprendizaje.
- Nuestras plataformas globales de aprendizaje móviles están ayudando a nuestra gente a aprender y ganar apoyo por su desempeño, cuando y donde lo necesitan, según su conveniencia.

2. Apalancamiento en tecnología

La tecnología es una necesidad absoluta para los Millennials; ellos esperan tener acceso a las mejores herramientas de colaboración y ejecución en todo momento, dándoles mayor flexibilidad y eficiencia.

3. Crear programas innovadores alrededor de compensación, recompensas y decisiones de carrera

- Los Millennials tienden a buscar el reconocimiento o recompensa que beneficiará su vida personal o profesional, en lugar de un buen salario.
- Buscan disfrutar de su trabajo, por lo tanto, hemos estado promoviendo retroalimentación oportuna, desarrollo profesional y conversaciones personales de coaching.
- Mundialmente, hemos implementado “PwC Professional”, que describe en detalle las habilidades y comportamientos que nuestros colaboradores necesitan adquirir con el fin de satisfacer las expectativas de clientes, colegas y comunidades en un mercado global cambiante.
- En PwC Estados Unidos hemos implementado una serie de recompensas no monetarias con la idea de retener colaboradores, por ejemplo, invertir en capacitación de liderazgo para jóvenes seniors y gerentes, y ofrecer sabáticos a los profesionales ejecutivos.
- En muchos territorios ofrecemos diferentes opciones en recompensas o compensaciones, la gente puede optar por recibir tarjetas de regalo, paquetes de productos o contribuciones benéficas.

4. Construir un sentido de comunidad

Los Millennials entienden el valor del trabajo en equipo y están comprometidos con sus unidades y con la empresa tanto como las generaciones anteriores, sin embargo, la definición de compromiso ha cambiado, los Millennials dan más importancia a formar parte de equipos cohesionados, por lo que los incentivamos a conectarse, colaborar y construir sus redes.

- Nos hemos centrado en crear un entorno que permite a la gente apoyar a la comunidad más allá de PwC. Como resultado, vemos una mayor retención (de hasta 7.4 años) y rendimiento cuando las personas han participado en programas de responsabilidad social corporativa.

Los Millennials tienden a buscar un empleador cuyos valores de responsabilidad corporativa coincidan con los suyos. Hemos concentrado esfuerzos en integrar la responsabilidad empresarial, la diversidad, la inclusión, la participación de la comunidad y la administración ambiental en el trabajo del día a día.

5. Considerando la posibilidad de introducir o acelerar su programa de movilidad global

PwC ha llevado a cabo programas de movilidad mundial durante muchos años, brindando asignaciones de corto y largo plazo a sus colaboradores. Con oficinas en 157 países y un fuerte programa de movilidad internacional, somos capaces de reunir equipos de diversas habilidades y antecedentes, mientras desarrollamos a nuestro capital humano mediante las experiencias.

- Hemos estado impulsando que estas asignaciones surjan más temprano en la trayectoria profesional en PwC, tomando en cuenta que los Millennials no esperarán pacientemente a tener esta experiencia.

En PwC esperamos ver una evolución de las diferentes formas y oportunidades de movilidad internacional, especialmente en los Millennials, utilizándolos como componentes clave de atracción, retención y desarrollo del talento actual y del futuro.

6. Evaluar la estrategia contingente de la fuerza laboral de la organización

A diferencia de las generaciones anteriores, los Millennials son menos propensos a trabajar en un solo lugar durante nueve años o más; están constantemente buscando nuevas formas de trabajo, cuando y como les conviene. Aprovechando a los Millennials como colaboradores temporales, podemos proporcionar a las organizaciones un mejor control del costo variable y permitir una fuerza de trabajo más dinámica, capaz de escalar hacia arriba o hacia abajo para satisfacer las necesidades cambiantes de la organización.

- *PwC Flexibility2 Talent Network*™ permite a los colaboradores trabajar para PwC Estados Unidos durante nuestros meses de mayor actividad (enero a marzo), y luego perseguir otros intereses fuera de la empresa por el resto del año.

- En el pasado año, PwC Estados Unidos ha contratado a más de 500 miembros del equipo como parte de esta iniciativa para apoyar la temporada alta.

- Un individuo abrió una panadería y utiliza su trabajo en PwC como una fuente de capital fiable para su negocio.

- Otra persona PwC está aprovechando opciones flexibles de trabajo para dedicarse a su pasión de navegar alrededor del mundo.

Esta red no solo nos ayuda a mejorar la flexibilidad para satisfacer las necesidades cambiantes de sus clientes durante todo el año, sino también a aumentar los niveles de compromiso entre aquellos que prefieren trabajar en PwC de una manera que mejor se adapte a sus objetivos de vida. De los trabajadores eventuales que se unen a PwC Estados Unidos por una temporada, 40% de ellos regresa para la temporada alta.

7. Invertir tiempo, recursos y energía en escuchar y mantenerse conectados con su gente

Los Millennials son rápidos en reaccionar negativamente cuando el discurso de la organización y sus acciones no están alineados. Quieren saber qué decisiones se toman a nivel de dirección, y si no reciben la información que están buscando, salen a buscarla, en lugar de esperar a que se les diga.

- En respuesta a esto, pedimos a nuestra gente sus opiniones, nos aseguramos de escuchar y tomar sus ideas en consideración, permitiéndoles tener voz, y nos desviamos del sistema jerárquico tradicional, construyendo así una comunidad colectiva donde todo el mundo siente que tiene una opinión que importa.

• En conclusión, PwC reconoce que el entendimiento de las diferencias generacionales entre los Millennials y no Millennials ayudará a promover la retención y comprometer la fuerza de trabajo. Un tamaño no sirve para todos, y todos en la organización deben participar y comprometerse con el cambio.

Creemos que este es un viaje en el que todas las organizaciones se embarcarán, y como parte de esto, cada una necesitará estar dispuesta a experimentar soluciones para hacer frente a las necesidades cambiantes de sus propios colaboradores. Les recomendamos a las organizaciones mantener mente abierta a los cambios culturales que les permitan empoderar a su gente para el futuro.

Las necesidades e intereses de los Millennials pueden verse afectados por una diferencia en educación y cultura como es la latinoamericana; exhortamos a los ejecutivos de nuestra región a conocer sus a colaboradores, estudiar sus necesidades y desarrollar estrategias que permitan satisfacer sus necesidades.

Según el reporte de Tendencias Digitales llamado “Conecta tu marca con los Millennials”,

30%

de la población de Latinoamérica corresponde a **Millennials**

27%

es de la **Generación X**

26%

es de la **Generación Z**

13%

es de la **Baby Boomers**

4%

es de la **Generación de Veteranos**

La voz de la experiencia:
Nora Wu,
Vicepresidenta Global
de PwC y Líder Global
de Capital Humano
de PwC

Nora Wu cree que los logros no determinan el éxito, sino que el éxito está determinado por los obstáculos que se han superado. Ella misma se ha enfrentado a numerosos retos y obstáculos en su camino para ser nombrada Vicepresidenta Global de PwC y Líder Global de Capital Humano de PwC. “Mi carrera profesional tuvo un comienzo tardío”, relata. “Comencé mi familia antes de que empezara a concentrarme en mi carrera, y para el momento cuando me uní a la profesión contable en 1988, mi hija ya tenía dos años”.

“La revolución digital está cambiando el mundo a un ritmo rápido, y cada año las firmas de PwC globalmente contratan a unos 20,000 millennials graduados. Estos futuros líderes crecieron con la tecnología, los teléfonos inteligentes, tabletas y cloud computing”.

De lo que recuerda, ella era la única mujer miembro del personal de la China Continental en ser contratada por una de las entonces ocho grandes empresas de contabilidad en San Francisco. “Nací y crecí en China, que en ese entonces tenía aún que abrirse al resto del mundo. La cultura de trabajo de Estados Unidos era completamente diferente y era difícil para mí sumergirme en un entorno tan competitivo y exigente”, explica.





Su nuevo trabajo requería que aprendiera nuevas habilidades profesionales y mejorara su inglés, pero también la llevó a apreciar las diferencias culturales y los nuevos estilos de comunicación, mientras aprendía la importancia del equilibrio trabajo-familia. Después del nacimiento de su hijo, se tomó dos años de descanso para concentrarse en su joven familia. “Cuando volví a trabajar, estaba compitiendo con colegas mucho más jóvenes que no tenían los mismos desafíos que yo”, dice. “Convertirse en un Socio de la firma ni siquiera figuraba en mis sueños más descabellados”.

En 1995, se trasladó de nuevo a China y se convirtió en la única mujer gerente en la oficina de Arthur Andersen en Shanghai. Cinco años más tarde se convertiría en la primera Socia femenina. “Aunque mi carrera tuvo un comienzo tardío, nunca dejé que eso se convirtiera en una desventaja”, recuerda. “Tuve la oportunidad de ver a mis hijos crecer y de estar ahí cuando me necesitaban, pero yo todavía era capaz de dedicarme a mi carrera. Más importante aún, aprendí a concentrarme en lo que quería lograr en la vida y en la forma de lograr un equilibrio entre ser madre, esposa, hija y una respetada profesional y líder”.

Los desafíos que Wu ha enfrentado en su carrera la han convertido en una mejor y más eficaz líder. Cuando fue nombrada Socia Principal de la Oficina de PwC en Shanghai, China, en 2006, se enfrentó a dificultades y obtuvo el apoyo especialmente de sus colegas predominantemente masculinos con más experiencia. “Renunciar nunca fue una opción”, recuerda. “En cambio, busqué y encontré áreas donde podía agregar valor como líder, y poco a poco empecé a ganarme la confianza y el respeto de mis compañeros y equipo. Fue un comienzo

difícil, pero estoy orgullosa de decir que la mentalidad ha cambiado desde entonces”.

Las mujeres enfrentan varias barreras en la industria y Wu destaca dos: el miedo y la duda. “Las mujeres tienden a subestimar sus capacidades”, admite. “Esto es algo que podemos aprender de nuestros compañeros varones. En muchos casos, aunque dudan de sí mismos, los hombres aprovecharán una oportunidad y la acogerán. Las organizaciones pueden hacer más para ayudar a las mujeres, pero en última instancia, nos toca a nosotras asumir nuevos retos y demostrar que podemos liderar”.

Wu aconseja a las mujeres dejar a un lado sus miedos e inhibiciones, aprovechar las oportunidades y tratar cada desafío como una oportunidad de aprendizaje. “Nunca se sabe a dónde una oportunidad o interacción te llevará y solo lo puedes averiguar si das lo mejor de ti”, asegura. “Uno nunca debe tener miedo de trabajar duro o por largas horas. Un balance entre el trabajo y la vida es de hecho posible, especialmente si no separas tu trabajo y tu vida. Mediante la alineación de tu propósito, personalidad y aspiraciones, será más fácil crear un equilibrio. Personalmente he visto la transformación en nuestros jóvenes asociados que han logrado ser exitosos”.

Pero puede ser difícil saber tu propósito en la vida cuando eres joven y acabas de iniciar tu carrera, por lo que Wu aconseja a la gente preguntarse lo que quiere y qué es aquello que le va a traer sentido y plenitud a su vida. “Para empezar a averiguar cuál es tu propósito en la vida, imagina mirar hacia atrás 40 años a partir de ahora y pregúntate qué es lo que te haría sentir orgulloso, o si serías capaz de admitir haber vivido una vida plena

y significativa”, sugiere. “Las respuestas te darán una buena indicación de lo que quieras o deberías aspirar en la vida”. Wu también fomenta el desarrollo de grupos de pares que son dignos de confianza y de apoyo, ya que esto permite el intercambio y el aprendizaje mutuo entre los diferentes retos y experiencias.

En su nuevo cargo supervisando el desarrollo y ejecución de la estrategia global del capital humano de PwC, Wu está muy entusiasmada con las oportunidades para las 195,000 personas a lo largo de la red global de firmas. “Queremos ver cómo podemos mover la agenda de la gente de la red hacia adelante”, dice. “La revolución digital está cambiando el mundo a un ritmo rápido, y cada año las firmas de PwC globalmente contratan a unos 20,000 millennials graduados. Estos futuros líderes crecieron con la tecnología, los teléfonos inteligentes, tabletas y *cloud computing*”.

Wu cree que “este cambio de comportamiento y una mejor conectividad producirá numerosas oportunidades para PwC para crear valor de maneras completamente distintas, no solo para nuestra gente, sino también para nuestros clientes y para la sociedad”. También reconoce el creciente rol femenino de los millennials en el grupo de talentos PwC. “Quiero animar a estas mujeres a ir más allá de sus limitaciones y acoger las oportunidades cuando llegan. Cuando asciendes a una posición de influencia, podrás cambiar las cosas para mejor de una manera más fácil”.

Ella prevé una transformación fundamental que tendrá lugar en los próximos tres a cinco años que traerá una gran cantidad de nuevas oportunidades y desafíos. La 18^a Encuesta Global Anual de CEOs de PwC lanzada a principios de este año revela las tres fuerzas externas que los líderes empresariales creen que van a tener el mayor impacto en sus negocios durante los siguientes cinco años: los avances tecnológicos, los cambios demográficos y los cambios económicos globales. “Estas tendencias no son nuevas, pero las implicaciones para las empresas son profundas”, dice Wu.

“En un mundo que está cambiando rápidamente, el propósito mismo del negocio - no solo sus prácticas - quedará en tela de juicio. PwC ya no es solo una firma de contabilidad, sino que está entre las principales redes de servicios profesionales en el mundo. Ahora ofrecemos una multitud de servicios que van mucho más allá de la auditoría y de los impuestos”, añade. “¡Puedo decir que la firma probablemente ha evolucionado mucho más allá de las expectativas de nuestros Socios fundadores!”.

PwC cree firmemente en ser parte del movimiento hacia las prácticas empresariales responsables que pueden crear un cambio positivo en el mundo. “Somos una firma de propósito dirigido. Nuestra declaración de propósito es ‘Construir confianza en la sociedad y resolver problemas importantes’. También hemos comenzado a cambiar el enfoque de nuestros esfuerzos de responsabilidad social corporativa de un voluntariado en general a un voluntariado basado en habilidades que aprovecha la experiencia y las habilidades de nuestra gente, por ejemplo asistir a ONGs con su gobernabilidad y controles internos”.

Durante su tiempo con PwC, Wu ayudó a fundar el programa de Responsabilidad Social Empresarial de China, sirvió como primera presidenta del programa Cambio de Cultura, y fue una de los patrocinadores de liderazgo de la edición inaugural de la Semana Global de la Diversidad de PwC que tuvo lugar el pasado mes de marzo. “Yo estuve involucrada en una apretada discusión en línea donde llegué a hablar con nuestra gente de todo el mundo acerca de por qué la diversidad es un imperativo empresarial”, explica. “Somos conscientes de que tenemos un largo camino por recorrer, pero nuestro liderazgo está comprometido en promover la diversidad y la inclusión y hacerlo una prioridad”.

“Mi pasión es asesorar a la próxima generación de nuestros líderes y creo que mi vida y experiencia profesional pueden ser muy valiosas para aquellos que apenas comienzan”, explica Wu. Su pasión es la música (especialmente la ópera y la música clásica), viajar y admirar la belleza de la naturaleza. “Acabo de regresar de Santorini, y fue simplemente hermoso”, añade. “También me gusta el yoga, la meditación, nadar, leer y pasar tiempo con mi familia y amigos”.

“Mi pasión es asesorar a la próxima generación de nuestros líderes y creo que mi vida y experiencia profesional pueden ser muy valiosas para aquellos que apenas comienzan”, explica Wu.

Empresas familiares

Quiterio Vega, Consultor Senior de PwC Panamá

Latinoamérica es hoy, sin duda alguna, un foco de atención para la inversión, de acuerdo con los análisis de mercados. Factores como la globalización y el cambio en la inversión sobre tecnologías de la información toman un lugar cada vez más importante en los negocios familiares en cuanto a estrategias de crecimiento y competencia con otras compañías se refiere, de acuerdo con cada industria. Todas estas iniciativas atraen fondos de capital privado, los cuales podrían ser variables de análisis para la creación o aumento de valor en empresas o negocios familiares en crecimiento.

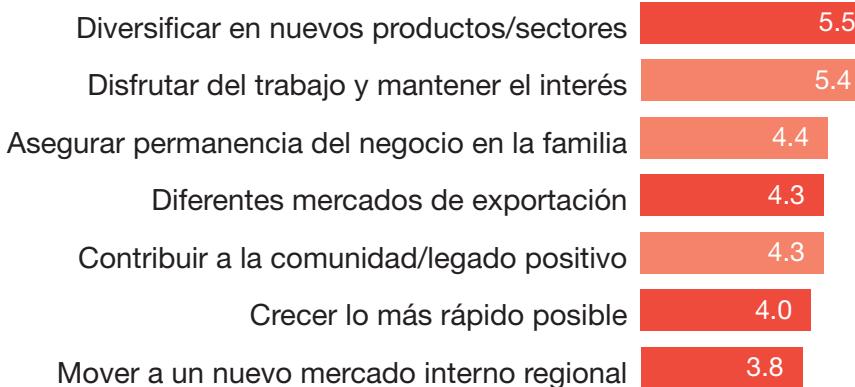
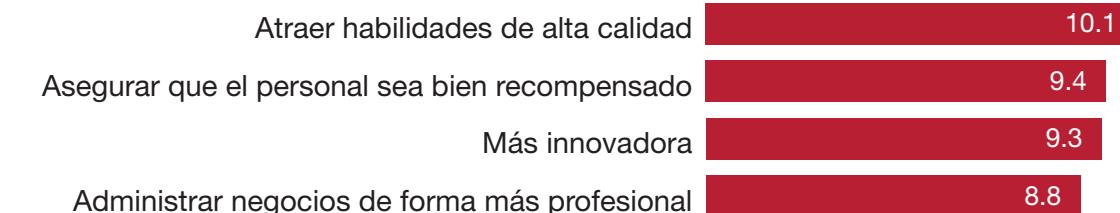
Basados en estudios recientes y en informes de gestiones empresariales, el 65% de los negocios familiares ha logrado un crecimiento significativo durante los últimos 12 meses; el 15% está generando estrategias que se enfocan en un crecimiento agresivo en sus servicios y productos en los próximos 5 años, mientras que el 58% enfoca sus análisis y estrategias en la dura competencia sobre los precios como principal preocupación de crecimiento.

Estas estrategias en los negocios familiares, fuera de las grandes inversiones y mercado de capitales disponibles, son importantes para la toma de decisiones si consideramos como referencia la realidad económica actual y el reflejo de la recesión económica que han sufrido ciertos países como consecuencia de las malas prácticas o iniciativas, que han arrastrado a cientos de compañías familiares a cerrar de forma parcial o definitiva. Sin embargo, son muchas las compañías familiares que han vuelto a encaminarse conforme a sus agilidades, flexibilidad para adaptarse y a las nuevas políticas internas en busca de economías de escala enfocadas en la reducción de costos de producción, compra de materias primas, optimización del recurso humano y nuevas tecnologías, si bien implican una gestión de cambio

a lo interno, pues son variables que apuntan al crecimiento y creación de la sana competencia de acuerdo al mercado objetivo de los negocios familiares.

Según la encuesta realizada este año, se sugiere que las nuevas presiones económicas están obligando a muchas empresas familiares a repensar sus estrategias y tomar decisiones un poco difíciles. Esto agudiza la tensión ya inherente en la familia y su modelo de negocio, lo que como consecuencia crea preocupaciones familiares por un lado, y por otro lado, las empresas plantean sus objetivos en lo que se podría llamar “Heart and Head” (corazón y cabeza), en donde de acuerdo a las diferentes presiones y prioridades ponen en la balanza la toma de decisiones, en donde “Head” (Cabeza) está ganando más que “Heart” (corazón), lo cual se entiende como que cada vez más las empresas familiares están pensando más sobre sus decisiones en su beneficio y su crecimiento, obviando un poco los temas familiares dentro de la compañía. De acuerdo con estos puntos, se crean análisis enfocados en el crecimiento y el éxito, en profesionalizar, la diversificación/expansión, y familia y comunidad, como lo muestra el siguiente recuadro:

Importancia relativa de los encuestados en la clasificación de prioridades (de 100)



- Crecimiento y éxito
- Profesionalismo
- Diversificación/expansión
- La familia y la comunidad



La estrategia y toma de decisiones van alineadas con las prioridades: permanecer en el negocio y mejorar la rentabilidad.

Las empresas familiares también han visualizado oportunidades de crecimiento en la creación de nuevos productos, en la introducción en nuevos sectores y mercados en donde prevalece la diversificación de todos estos puntos señalados como mecanismos para sobrevivir. Como dato, en ciertos análisis de encuestas a empresas familiares, el 68% de estas apuntó hacia la exportación de sus productos o servicios, mientras el 78% espera ser exportador dentro de los próximos 5 años.



De acuerdo con estos datos, se sugiere que ciertas empresas familiares buscan nuevos mercados con la finalidad de generar mayor porcentaje en ventas, pero a su vez el entorno sobre la decisión de exportar se ve definida por aspectos clave, como países de exportación, situaciones económicas, las barreras idiomáticas e incluso la contratación de personal de nivel para cerrar brechas de acuerdo a las regiones, entre muchas otras variables.

La fuerza y la debilidad del modelo de negocio de las empresas familiares están ahí mismo en el nombre: la familia. En muchos de los casos, estas empresas asignan a familiares en puestos de control y toma de decisiones, lo cual puede generar mayores niveles de confianza y compromiso, pero también puede conducir a tensiones, enconados resentimientos y abiertos conflictos, ya que las personas en cuestión luchan para mantener “cabeza” y “corazón”, y hacer un éxito de ambos en su vida laboral y familiar.



Profesionalizar a la familia de acuerdo con los requerimientos de las empresas es mucho más difícil que la profesionalización del negocio, y a menudo se pospone simplemente porque plantea demasiados problemas o simplemente no se hacen los esfuerzos necesarios para lograr que los familiares sean educados de acuerdo a las exigencias que demanda la organización para poder lograr los propósitos y objetivos. Pero no se puede dejar por sentado la idea de no profesionalizar a los familiares que pueden ser asignados en altos puestos ejecutivos, y los riesgos de no enfrentar este desafío se incrementará con el tiempo, ya que en algún momento se deberán tomar decisiones drásticas para el fortalecimiento y supervivencia de las empresas familiares. Se han dado casos de estudio donde se sugiere que: “Es solo una cuestión de tiempo y puede no suceder en la segunda o la tercera generación, pero el conflicto eventualmente puede surgir en algún punto. Este potencial conflicto es una de las principales razones para que tan pocas empresas familiares sobrevivan más allá de dos o tres generaciones”.



Definitivamente, el panorama para las empresas familiares no es tan incierto como suele analizarse por las grandes compañías que ejercen gran competencia y los mercados que cada día exigen más. Sin embargo, indudablemente las empresas familiares deben adaptarse y ser capaces de llevar a cabo las inversiones necesarias para poder mantener el ritmo con las nuevas tecnologías, que antice los grandes cambios dentro del entorno globalizado, y estar dispuestas a innovar con nuevas estrategias de mercado, productos e incluso en sectores donde se puedan presentar oportunidades de crecimiento.



Ciberseguridad: Una preocupación en alza y a su vez incomprendida

César Calleja, Líder de Consultoría en Tecnología para Hispanoamérica

Imaginemos un mundo en el que todo y todos estemos conectados digitalmente: empresas, gobiernos, consumidores y un sinfín de dispositivos intercambiando datos a través de la red. Es lo que conocemos como Internet de las Cosas, y aunque pueda parecernos un escenario lejano, la realidad es que ya está aquí y crece día a día de manera exponencial. No cabe duda de que ese mundo nos brinda numerosas oportunidades.

Ahora bien, no es menos cierto que de la mano de estos avances tecnológicos vienen también los riesgos, y en este caso en forma de amenaza o conjunto de amenazas que afectan la confidencialidad, privacidad y seguridad personal.

Según los datos que manejamos, más de 550 millones de usuarios fueron objeto de un ciberataque en 2013, y todos hemos visto cómo en 2014 se estrenaron noticias acerca de grandes multinacionales de diferentes sectores que habían sido también víctimas. Y los incidentes no solo no cesan, sino que se multiplican. Según el *PwC 2013 Information Security Breaches Survey*, el 93% de las grandes organizaciones y el 87% de las medianas y pequeñas han tenido un problema de ciberseguridad en el último año. Los últimos casos reflejan

un cambio cualitativo respecto a lo que se venía pensando en el pasado: la ciberseguridad no es una prioridad en la agenda del sector bancario únicamente, sino que atañe a todos los sectores. Así lo pone de manifiesto la 6^a edición del *Digital IQ Survey* de PwC, que concluye que las compañías en todos los sectores observan la ciberseguridad como un tema estratégico de riesgo corporativo a nivel de los máximos órganos de gestión, más que como un reto tecnológico. Tanto es así que, según el mismo estudio, la ciberseguridad se encuentra entre las cinco áreas relacionadas con tecnologías emergentes donde más están invirtiendo las empresas en la actualidad.

A pesar de todo ello, la realidad hoy es que existen aún ciertas carencias en cuanto a entendimiento y mayor sensibilización frente al riesgo: no se percibe aquello que no se ve; la mayor parte de las víctimas no es consciente de serlo, y adicionalmente existe cierta confusión con la seguridad informática tradicional. Como consecuencia, se echa de menos en más organizaciones e instituciones una estrategia de prevención y anticipación de los ataques derivada de una evaluación objetiva de su situación, más que una posición meramente reactiva.

La mayor parte de las víctimas no es consciente de serlo, y adicionalmente existe cierta confusión con la seguridad informática tradicional.



Régimen de Zonas Francas en Costa Rica, al amparo de las regulaciones establecidas por la OMC

Ana Elena Carazo, Directora de Impuestos y Legal de PwC Costa Rica

El Régimen de Zonas Francas costarricense concede importantes beneficios de índole fiscal a los inversionistas que ingresen al régimen. A la exoneración de todos los tributos por la importación de materias primas, equipos y otros insumos, se agrega la del impuesto sobre la renta, que en Costa Rica sujeta al 40,5% los beneficios empresariales, al sumarse al tipo del 30% que grava las utilidades de la actividad empresarial, el 15% que debe pagarse sobre los dividendos distribuidos.

Originalmente, en el artículo 17 de la ley se establecieron las siguientes categorías de beneficiarios:

- a. industrias procesadoras de exportación
- b. empresas comerciales de exportación
- c. empresas de servicios que los exporten al exterior o que los provean a compañías beneficiarias del régimen
- d. empresas administradoras de parques destinados a la instalación de empresas bajo el régimen
- e. empresas o entidades que se dediquen a la investigación científica para el mejoramiento del nivel tecnológico de la actividad industrial o agroindustrial y del comercio exterior del país
- f. empresas que operen astilleros y diques secos o flotantes para la construcción, reparación o mantenimiento de las embarcaciones.

Posteriormente, mediante reforma legal, se adicionó en el artículo 17 una nueva categoría: f) para empresas procesadoras

—independientemente de su carácter de exportadoras— siempre que reúnan los siguientes requisitos:

1. Pertenecer, al menos, a un sector estratégico determinado mediante decreto, o ser una empresa que se ubique fuera de la Gran Área Metropolitana Ampliada (GAMA).
2. Encontrarse, a la fecha de la solicitud de otorgamiento del régimen, total o parcialmente exenta o no sujeta al impuesto sobre la renta en Costa Rica.
3. Realizar una inversión mínima en activos fijos nuevos, cuyo monto dependerá de la ubicación de la empresa (si se encuentra dentro o fuera de la GAMA y dentro o fuera del parque industrial).
4. En el caso de las empresas de proyectos en sectores estratégicos, debe ser un proyecto cuya naturaleza e inversión sea tal que podría efectuarse en otro país (la empresa deberá comprobar que ya tiene plantas en otras latitudes o que puede efectuar los procesos en otros países).

Anterior a la reforma legal que incluyó el inciso f) en el artículo 17 de la ley, el requisito fundamental para ingresar al régimen era el carácter de exportador o reexportador de bienes y servicios de la empresa, contemplándose la posibilidad de introducir al mercado local hasta el 25% de los bienes manufacturados y hasta el 50% de los servicios prestados. Sin embargo, la OMC objetó los beneficios concedidos por estimarlos como subsidios a la exportación, concediendo plazo hasta el 31 de diciembre de 2015 para su eliminación.

Esa eliminación supone, de una parte, el cumplimiento de esa obligación internacional, y de otra, afrontar la situación de las empresas que han acogido de buena fe ese régimen y que pudieran sufrir un drástico cambio en las condiciones bajo las cuales decidieron hacer sus inversiones en el país. En pocas palabras, se trata de una disyuntiva entre el cumplimiento de aquel deber internacional y la seguridad jurídica como factor básico en la promoción de la inversión.

La reacción del país fue la de aprobar una reforma legal para cumplir con el “Acuerdo sobre Subvenciones y Medidas Compensatorias” (ASMC) de la OMC, que prohíbe el otorgamiento de ciertos beneficios fiscales a la manufactura, cuando se supediten a que la producción sea exportada. Mediante tal reforma





se incluyó, en el artículo 17 de la ley, una nueva categoría f) para empresas procesadoras, aun cuando no exporten. Es decir, el país, para superar la objeción de que los beneficios concedidos constituyan subsidios a los exportadores, optó por extender –legalmente– los beneficios a las empresas que se encontrarán en el régimen, aunque no exportaran y vendieran toda su producción en el mercado interno. Parece destacable la iniciativa costarricense, puesto que si bien la OMC concedió el mismo plazo para que se eliminaran los subsidios de los regímenes similares de El Salvador, Guatemala y República Dominicana, solo El Salvador –además de Costa Rica– ha promulgado reformas normativas para adaptarse a este compromiso internacional.

De esta manera, la creación de la categoría f) en el artículo 17 de la ley es el instrumento legal establecido para que las industrias procesadoras para la exportación de la categoría a) de ese mismo artículo sigan manteniendo los beneficios del régimen, mediante su “migración”–previo cumplimiento

de los requisitos que anotamos en el apartado “Categoría de beneficiarios”, claro está– a aquella categoría. Eso es así porque el requisito fundamental es que las empresas que pretendan acogerse a la categoría f) hubieren estado exentas o no sujetas al impuesto costarricense sobre la renta, condición que cumplen todas las empresas que estuvieren clasificadas dentro de la categoría a) del artículo 17 de la ley. Puesto que el 31 de diciembre de 2015 es la fecha establecida por la OMC, esa será la fecha límite para la “migración” hacia la categoría f).

Sin entrar a valorar las consecuencias, a lo interno de la medida implementada por Costa Rica, y en particular para las empresas que operan –fuera del Régimen de Zonas Francas– en el mercado doméstico, sí que se puede advertir una intención concreta de mantenerles los beneficios y no afectar, aun frente a las objeciones de la OMC, a las empresas que cumpliendo todos los requisitos establecidos han venido operando de buena fe a través del Régimen de Zonas Francas. Parece claro, ante esa concreta decisión, el compromiso del

El requisito fundamental es que las empresas que pretendan acogerse a la categoría f) hubieren estado exentas o no sujetas al impuesto costarricense sobre la renta.

país por brindarle seguridad jurídica a esas inversiones y el alto interés en mantener la operación del Régimen de Zonas Francas.

Además de lo expresado en el apartado anterior y siempre en línea con el tema de la seguridad jurídica, ha de considerarse que en Costa Rica los incentivos establecidos para las empresas que acojan el Régimen de Zonas Francas se otorgan mediante un contrato de operaciones que se suscribe con las autoridades gubernamentales y se recoge en un “Acuerdo Ejecutivo” que se publica en el Diario Oficial. En esos instrumentos jurídicos quedan plasmados los derechos y obligaciones de ambas partes, especificándose los incentivos fiscales que disfrutará la empresa.

Antecedentes jurisprudenciales –por ejemplo, los relacionados con contratos suscritos por el Estado para conceder beneficios fiscales a empresarios turísticos y que se les mantuvieron por el plazo convenido, aun cuando la ley que los creó fue derogada– catalogan esos contratos como “derechos adquiridos”, por lo que se puede pensar que, aun sin la reforma legal a que nos referimos, los incentivos

expresados en los contratos suscritos para acoger el Régimen de Zonas Francas se continuarán disfrutando por todo el plazo establecido en tales contratos.

En este sentido, desde que se previó la adecuación de los beneficios a las disposiciones de la OMC, se incluyó la sujeción de que los plazos y los beneficios se supeditan al cumplimiento de los compromisos internacionales por parte de Costa Rica.

Esa también es la postura de autoridades que regulan el régimen, que han manifestado que las industrias procesadoras de exportación (artículo 17.a de la ley) seguirán disfrutando de la exención del impuesto sobre la renta y los dividendos hasta la expiración del plazo contemplado en el Acuerdo Ejecutivo publicado.

Igualmente, y en aras de brindar mayor seguridad jurídica a los beneficiarios, se reguló el traslado del inciso 17a) al 17f), mediante el Derecho Transitorio de la Ley 8794, aunque su aplicación puede originar diferentes interpretaciones.

Eventos PwC

Reunión Anual de Capital Humano del West Cluster

Este año, PwC InterAméricas fue anfitrión de la Reunión Anual de Capital Humano del West Cluster en la ciudad de Panamá. Este evento convocó a líderes de Capital Humano de todo el continente americano y contó con la participación de Nora Wu, Líder Global de Capital Humano, y Jao Cesar Lima, Líder de Capital Humano del West Cluster.

En esta importante reunión se compartieron las mejores prácticas de nuestro Cluster, las nuevas estrategias de la firma en materia de Capital Humano, así como su alineación con las prioridades de la red global.



34

Creando valor a través del Recurso Humano

PwC Costa Rica tuvo una relevante participación en la Jornada de Actualización Gerencial en Recursos Humanos de la Cámara de Industrias, realizada el pasado 26 de noviembre de 2014. Se profundizó en el rol actual del área de RRHH en la organización, su evolución, necesidades del entorno y liderazgo. Por parte de la firma, Damaris Sánchez, Alvaro Alán y Jorge DeMezerville fueron los encargados de impartir diversos temas estratégicos sobre nuevas tendencias en RRHH para Gerentes, Jefes, Supervisores y Líderes de Grupo.



Perspectivas 35

Transformación y Gobernabilidad

La agenda de transformación de PwC planea de diseño a implementación en muchas áreas en el año fiscal 2015-2016. Con el fin de apoyar la puesta en marcha de estos proyectos a través de la red, los días 4 y 5 de noviembre de 2014 se llevó a cabo la Reunión de Transformación y Gobernabilidad del West Cluster.

De esta manera, se dialogó sobre los objetivos y decisiones, historias de éxito, adquisiciones, comunicaciones, beneficios y tecnología de la información, entre otros temas. Además, se presentó el estatus de la Oficina Global de Transformación (GTO, por sus siglas en inglés), las lecciones aprendidas y las mejores prácticas.



A la vanguardia del marco fiscal-legal

El día 28 de noviembre de 2014, PwC Nicaragua realizó un seminario para clientes y prospectos en el Hotel Real Intercontinental Metrocentro sobre el tema “Reforma del INSS, Rentas del Trabajo, Rentas de Capital, Ganancia y Pérdida de Capital y Precios de Transferencia”. El mismo fue dirigido a gerencias tanto financieras, como de recursos humanos y contabilidad; y fue impartido por Elías Álvarez, Gerente de Impuestos y Legal de PwC Nicaragua, y Julio Pinedo, Gerente de Precios de Transferencia de PwC Rep. Dominicana.



Uso y beneficios de las soluciones tecnológicas

El pasado 3 de diciembre de 2014, PwC Panamá ofreció un desayuno sobre la Implementación de Sistemas ERP en Instituciones Públicas. Al evento asistieron directores de Recursos Humanos de diferentes instituciones, quienes pudieron conocer a fondo la importancia y los beneficios de utilizar herramientas como el Sistema ERP (*Enterprise Resource Planning*) dentro de los que se resalta SAP. Alberto Sáenz, Director de Consultoría, y María Guadalupe Sastre, Supervisora de Consultoría de Recursos Humanos, fueron los expositores por parte de PwC Panamá.



PwC en Oracle Day

El evento “Oracle Day” se llevó a cabo el pasado 4 de noviembre de 2014 en San José, Costa Rica. La reunión giró en torno a descubrir cómo las organizaciones se han transformado hacia un negocio exitoso. Se contó con la participación de Maureen Calderón, Gerente de Consultoría de TI, quien habló sobre el nuevo rol del CFO para suplir temas de Big Data, inteligencia de negocio y planificación financiera. Además, hubo una segunda participación por parte de la firma en manos de Jorge DeMezerville, quien profundizó sobre el rol actual del área de Recursos Humanos en las empresas.



Principales vencimientos fiscales en InterAméricas

Las fechas indicadas son ilustrativas y pueden variar de acuerdo a cambios en días de fiestas locales, asuertos, fines de semana y/o modificaciones a las leyes.

República Dominicana	Enero	Febrero	Marzo	Abril
• Pago de impuesto selectivo al consumo de combustibles (específico)	2, 8, 15, 22 y 29	5, 12, 19 y 26	5, 12, 19 y 26	2, 9, 16, 23 y 30
• Presentación y pago de impuesto de cheques y transferencias electrónicas	2, 9, 16, 23 y 30	6, 13 y 20	6, 13, 20 y 27	6, 10, 17 y 24
• Presentación y pago de impuestos de casinos	6	5	5	6
• Presentación y pago de impuestos de tragamonedas				
• Pago de impuesto ad valórem de los combustibles	6, 12, 19 y 27	2, 9, 16 y 23	2, 9, 16, 23 y 30	6, 13, 20 y 27
• Presentación del reporte de compra de divisas (Formato 612), para contribuyentes con fecha de cierre 31 de diciembre				
• Presentación del reporte de venta de divisas (Formato 613), para contribuyentes con fecha de cierre 31 de diciembre				
• Presentación de la declaración jurada de impuesto a la vivienda suntaria y solares urbanos no edificados (IPI/IVSS)				
• Presentación del reporte de órdenes de combustibles exentos (Formato 624)				2
• Pago de impuesto ad valórem de los combustibles				
• Presentación de la declaración jurada de empleados acogidos a la Ley 179-09 sobre deducción de gastos educativos				
• Presentación y pago de retenciones de ITBIS por las compañías de adquirencia				
• Presentación de la declaración jurada de ISR de los contribuyentes acogidos al procedimiento simplificado de tributación (PST) basado en ingresos				
• Presentación y pago de retenciones de impuesto sobre la renta de asalariados				
• Presentación y pago de otras retenciones de impuesto sobre la renta y retribuciones complementarias				
• Presentación y pago de contribución de salida de líneas aéreas (2da quincena del mes anterior)	12	10	10	10
• Presentación y pago del impuesto a la organización de juegos telefónicos				
• Presentación y pago de impuesto de regalías de minerales				
• Pago de la 1ra cuota del impuesto a la vivienda suntaria y solares urbanos no edificados (IPI/IVSS)			11	
• Pago de anticipo mensual impuesto sobre la renta de personas jurídicas no acogidas al procedimiento simplificado de tributación (PST)				
• Pago de anticipo mensual impuesto sobre la renta de personas físicas y sucesiones indivisas con actividades comerciales e industriales no acogidas al PST				
• Presentación del reporte de reembolsos o pagos de reclamaciones ARS y aseguradoras a personas físicas (Formato 615)	15	16	16	15
• Presentación del reporte de pago de comisiones de las aseguradoras y ARS (Formato 616)				
• Presentación y pago de impuesto a las ventas de zonas francas al mercado local				
• Presentación de la declaración jurada informativa anual de los agentes de retención de asalariados (ir-13)		16		

- Presentación y pago de impuesto sobre la transferencia de bienes industrializados y servicios (ITBIS)
- Presentación y pago de ITBIS contribuyentes acogidos al PST basado en compras
- Presentación y pago de impuesto selectivo al consumo
- Presentación y pago de impuesto selectivo a las telecomunicaciones y a los seguros
- Remisión de las informaciones sobre compras de bienes y servicios para contribuyentes del impuesto sobre la renta y/o ITBIS (Formato 606)
- Remisión de las informaciones sobre ventas y operaciones (Formato 607)
- Remisión de las informaciones sobre NCF anulados (Formato 608)
- Remisión de las informaciones sobre pagos al exterior (Formato 609)
- Pago del impuesto a las bancas de apuestas (loterías y deportivas)
- Presentación y pago de contribución de salida de líneas aéreas (1era quincena del mes corriente)
- Presentación y pago de la declaración jurada del impuesto sobre la renta de sociedades con fecha de cierre 30 de septiembre (en enero) y con fecha de cierre 31 de diciembre (en abril), no acogidos al PST
- Presentación de la declaración jurada y pago de la 1era cuota del impuesto sobre activos de sociedades con fecha de cierre 30 de septiembre (en enero) y con fecha de cierre 31 de diciembre (en abril), no acogidos al PST
- Presentación y envío de las retenciones del Estado (Formato 623) de sociedades con fecha de cierre 30 de septiembre (en enero) y con fecha de cierre 31 de diciembre (en abril)
- Pago de la 2da cuota de impuesto a los activos de sociedad con fecha de cierre 31 de marzo (en enero) y con cierre 30 de junio (en abril), no acogido al PST
- Presentación del reporte de órdenes de combustibles exentos (Formato 624)
- Presentación de la declaración informativa de operaciones efectuadas con partes relacionadas o vinculadas (DIOR) para contribuyentes con cierre 30 de septiembre
- Presentación y pago de la declaración jurada de impuesto sobre la renta de personas físicas y sucesiones indivisas
- Pago 1ra cuota de impuesto a los activos de personas físicas con negocio de único dueño
- Presentación de la declaración jurada informativa para instituciones sin fines de lucro con fecha de cierre 31 de diciembre
- Pago de impuesto a las ventas de zonas francas en el mercado local
- Presentación de la declaración jurada informativa para instituciones sin fines de lucro con fecha de cierre 31 de diciembre

Costa Rica	Enero	Febrero	Marzo	Abril
• D-113: Impuesto sobre los rendimientos y ganancias de capital de los fondos de inversión	15	13	13	14
• D-103: Retenciones en la fuente				
• D-104: Impuesto general sobre las ventas				
• D-106: Impuesto selectivo de consumo				
• D-107: Impuesto a los casinos y salas de juego				
• D-114: Impuesto único por tipo de combustibles	15	16	16	15
• D-117: Impuesto específico sobre las bebidas alcohólicas				
• D-171: Impuesto específico sobre las bebidas envasadas sin contenido alcohólico y jabones de tocador				
• D-186: Impuesto a los productos de tabaco				
• D-105 Régimen simplificado	15			15
• D-160: Declaración trimestral de impresión de comprobantes de ingresos				14
• D-161: Declaración de resumen trimestral de cajas registradoras	15			
• D-152: Declaración anual de resumen de retenciones impuestos únicos y definitivos				
• D-170: Impuesto especial sobre bancos y entidades financieras o domiciliadas	15			
• D-179: Impuesto solidario para el fortalecimiento de programas de vivienda				
• Impuesto a las personas jurídicas (el período de pago es en los primeros 30 días naturales siguientes al primero de enero)	30			

• D-177: Contribución especial parafiscal a Fonatel <i>La contribución será determinada por el contribuyente por medio de una declaración jurada, que corresponde a un período fiscal año calendario. El plazo para presentar la declaración vence dos meses y quince días naturales posteriores al cierre del respectivo período a reportar. El pago de la contribución se distribuirá en cuatro tramos equivalentes, pagaderos al día 15 de los meses de marzo, junio, setiembre y diciembre del año.</i>	16
• D-101: Impuesto sobre las utilidades (contribuyentes con período fiscal de año natural)	
• D-176: Canon de reserva del espectro radioeléctrico Impuesto a empresas de enlace de llamadas de apuestas electrónicas	17
• Pagos parciales de renta (contribuyentes con período ordinario Oct-Sept) Pagos parciales del impuesto a empresas de enlace de llamadas a apuestas electrónicas	31
• D-110: Timbres de educación y cultura (último día hábil los meses de febrero y marzo) <i>*Durante el mes de febrero se podrá realizar en un solo pago la cancelación del timbre para la educación y cultura.</i>	27 31

El Salvador	Enero	Febrero	Marzo	Abril
• Anticipo a cuenta del impuesto sobre la renta (Arts. 151 y 152 Cód. Tributario)				
• Retención por servicios de carácter permanente (Art. 155 Cód. Tributario)				
• Retención por prestación de servicios (Art. 156 Cód. Tributario)				
• Retención a sujetos no domiciliados (Art. 158 Cód. Tributario)				
• Declaración y pago del impuesto de IVA (Art. 93 y 94 LIVA)				
• Retención de IVA a sujetos no domiciliados (Art. 162 Cód. Tributario)				
• Percepción de IVA a sujetos domiciliados (Art. 163 Cód. Tributario)				
• Declaración y pago de impuestos específicos y ad valórem y contribución especial turismo (gaseosas, tabaco, bebidas alcohólicas, armas de fuego, municiones y productos pirotécnicos)	15	13	13	16
• Declaración del impuesto sobre las llamadas telefónicas provenientes del exterior que terminan en El Salvador				
• Declaración impuesto especial a los combustibles				
• Informe mensual de ventas a productores, distribuidores o detallistas de productos de tabaco				
• Informe de donaciones (Art. 146 Cód. Tributario)	15		13	16
• Actualización de dirección para recibir notificaciones (Art. 90 Cód. Tributario)	15			
• Informe de autorización de sistemas contables, libros legales y libros IVA (Art. 149-c Cód. Tributario)	15			16
• Estado de origen y aplicación de fondos (Art. 146 Cód. tributario)	15			16
• Informe mensual de retenciones, percepción y anticipo a cuenta IVA (Art. 123-a Cód. Tributario)				
• Informe mensual de documentos impresos a contribuyentes inscritos en IVA (Art. 116 Cód. Tributario)	22	20	20	23
• Informe de importadores, distribuidores y fabricantes de vehículos (Art. 12 l. Primera matrícula)	22			
• Informe semestral sobre el registro de inmuebles (CNR) (Art. 121 Cód. Tributario)				
• Informe semestral sobre la constitución, transformación, fusión o liquidación de sociedades (CNR) (Art. 121 Cód. Tributario)				
• Informe semestral sobre las inscripciones comerciales, industriales, de servicios o de cualquier naturaleza económica (Art. 121 Cód. Tributario)	22			
• Declaración de marcas y precios al público de productos nacionales e importados (Art. 9 ley de impuesto sobre productos del tabaco)	31	28		
• Informe de operaciones con sujetos relacionados o domiciliados de países catalogados como paraísos fiscales, de baja o nula tributación (Art. 124-a Cód. Tributario)			31	

• Informe anual de retenciones (Art.123 Cód. Tributario)			
• Informe sobre socios, accionistas, cooperados y distribución y/o capitalización de utilidades, dividendos o excedentes (Art. 124 Cód. Tributario)			31
• Informe sobre realización de cirugías, operaciones y tratamientos médicos (Art. 122-a Cód. Tributario)			
• Informe de proveedores, clientes, acreedores y deudores (Art. 125 Cód. Tributario)			
• Informe sobre inventario (Art.142 Cód. Tributario)			
• Informe de instituciones financieras, intermediarios financieros no bancarios y cualquier entidad financiera pública y privada sobre valores de ingresos, costos y gastos consignados en el Estado de resultados o en el Estado de ingresos y gastos, de solicitantes de préstamos, créditos o financiamientos (Art. 120-b Cód. Tributario).		28	
• Informe anual de ventas a usuarios de alcohol etílico, metílico, isopropílico y butílico, y ventas a distribuidores o intermediarios de bebidas alcohólicas (Art. 45-f ley reguladora de la producción y comercialización del alcohol y de las bebidas alcohólicas.			
• Declaración de impuesto sobre la renta anual (Art. 48 l. Renta)			
• Informe de ganancias y/o pérdidas de capital, balances generales y Estado de resultados para contribuyentes que lleven contabilidad formal y conciliación de la utilidad o pérdida (Art. 91 Cód. Tributario)			30
• Declaración del Estado patrimonial de personas naturales (Art. 91 Cód. Tributario)			

Panamá	Enero	Febrero	Marzo	Abril
• Presentación de cambios de planilla de seguridad social (mensual) *Pago de cuotas de seguridad social (a partir de la presentación hasta el último día hábil de cada mes)	1-25	1-25	1-25	1-25
• Certificación de intereses sobre préstamos hipotecarios				2
• Informe de fondos para jubilaciones, pensiones y otros beneficios				
• Informe de aseguradoras – certificación de gastos médicos por asegurado				
• Impuesto sobre primas de seguros anual 2%				1-10
• Impuesto selectivo al consumo (licores y cigarrillos, combustibles y derivados del petróleo)				
• ITBMS mensual y trimestral	15	15	16	15
• Impuesto de timbres mensual				
• Impuesto de primas de seguros 5%				
• Declaración jurada de renta de personas naturales				
• Solicitud de prórroga para presentación de declaración jurada de renta de personas naturales				16
• Declaración jurada de renta de personas naturales con prórroga				15
• Declaración jurada municipal del distrito de Panamá (beneficio 10% de descuento)	20			
• Presentación de informe de compras e informe de no declarantes mensual				
• Pago del impuesto municipal mensual (o anual con 10% de descuento en enero)	31	28	31	30
• Descuento del 10% por pago anticipado de la primera cuota del impuesto de inmueble para bien que sirva de residencia al contribuyente				28
• Declaración jurada de renta de personas jurídicas				
• Solicitud de prórroga para presentación de declaración jurada de renta de personas jurídicas				31
• Declaración jurada municipal del distrito de Panamá (final)				
• Pago de impuesto sobre la renta de personas naturales y jurídicas				
• Pago de impuesto de aviso de operación				
• Pago de impuesto de licencia bancaria (contribuyentes con período fiscal – año calendario)				31
• Pago de la primera cuota del impuesto de inmueble				
• Declaración jurada de renta de personas jurídicas con prórroga				30

Nicaragua	Enero	Febrero	Marzo	Abril
-----------	-------	---------	-------	-------

- Retenciones en la fuente**
- Rentas de actividades económicas: Declaración y pago de retenciones en la fuente por parte de los agentes retenedores correspondiente al mes anterior (incluso las retenciones definitivas a no residentes)
 - Rentas del trabajo: Declaración y pago de retenciones a cuenta (sueldos) y definitivas (indemnizaciones laborales 10% y dietas 12.5%) correspondiente al mes anterior
 - Rentas de capital, ganancias y pérdidas de capital: Declaración correspondiente al mes anterior, efectuadas por el agente retenedor en los siguientes hechos generadores:
 - Retenciones definitivas: Todas, incluso las del 1% y 2% por la transmisión de bienes sujetos a registro en una oficina pública
 - Retenciones a cuenta: Todas, incluso la del 3% y 4% por la trasmisión de bienes sujetos a registro en una oficina pública

9 6 6 9

*También aplica en ambos casos cuando el agente retenedor no las haya efectuado.

Nota: El contribuyente liquidará y pagará la ganancia de capital en un plazo no mayor de 30 días posterior al entero de la retención a cuenta (3% y 4%).

Declaración de recaudos y anticipos:

- Declaración y pago correspondiente al mes anterior de:
 - Anticipo a cuenta del impuesto sobre la renta y/o pago mínimo definitivo
 - Impuesto al valor agregado IVA
 - Impuesto especial a casinos, máquinas y mesas de juego

Derecho de explotación del sector minero:

- Declaración y pago correspondiente al mes anterior

15 16 16 15

Impuestos EFOMAV, ISC y IECC

- Declaración y pago de estos impuestos correspondiente al mes anterior

Impuesto municipal sobre ingresos:

- Declaración y pago del impuesto municipal sobre ingresos correspondiente al mes anterior

Seguridad Social e Inatec:

- Pago de cotización INSS patronal y laboral correspondiente al último mes
- Pago de aporte INATEC correspondiente al mes anterior

19 17 17 17

Municipalidad:

- Declaración y pago de matrícula municipal del año 2015
- Liquidación y declaración del IR anual de las rentas del trabajo por parte del empleador
- "Liquidación y declaración del IR anual de las rentas del trabajo por parte del empleador y entregar la constancia de retención a los empleados".

2
16

Impuesto Sobre la Renta Anual:

- Declaración y Pago del IR Anual para contribuyentes de rentas de actividades económicas con período fiscal ordinario terminado al 31 de diciembre 2014
- Declaración y Pago del IR Anual para contribuyentes de rentas del trabajo para trabajadores que perciban rentas del trabajo de dos o más empleadores o que hagan uso de las deducciones establecidas en el artículo 21 de la Ley de Concertación Tributaria, con período fiscal ordinario terminado al 31 de diciembre 2014

31

Municipalidad

- Pago del primer 50% del impuesto de Bienes Inmuebles 2015

Honduras

	Enero	Febrero	Marzo	Abril
--	-------	---------	-------	-------

- Industria forestal (período del mes anterior)
- Tasa de seguridad poblacional del sistema financiero (2da. quincena del mes anterior)
- Aporte al patrimonio vial (período del mes anterior)
- Declaración mensual informativa de saldos, compras y ventas del impuesto a la distribución de petróleo crudo correspondiente al mes de diciembre 2014.
- Declaración bolsa de valores (período 2014)
- Declaración anual de socios y participación de utilidades (período 2014)

5 5 5 6

8 6 6 7

12

2

2

- Producción y consumo de gaseosas y cervezas
- Producción de alcoholos y licores nacionales
- Impuesto sobre ventas
- Premios de urna de Lotería Nacional de Beneficencia
- Tasa especial de seguridad poblacional (comidas y bebidas bajo regímenes especiales; casinos y máquinas tragamonedas; telefonía móvil)
- Retención en la fuente de asalariados
- Retención impuesto sobre ventas al Estado
- Retención 15% ISV grandes contribuyentes, Art. 8 de la ley del ISV (acuerdo 215-2010)
- Retención del 12.5% (Art. 50 LISR)
- Retención del 12.5% a profesionales de la medicina, microbiólogos y técnicos en rayos X; médicos que emitan certificaciones médicas; miembros del Colegio de Abogados de Honduras que emitan certificados de autenticidad (acuerdos DEI-SG-039-2011; DEI-SG-041-2011 Y DEI-SG-042-2011)
- Retención a no residentes (Art. 5 de la ley del ISR)
- Retención dividendos o utilidades
- Retención intereses (Art. 9 del Dto. 110-93)
- Retención anticipo 1% del ISR (Art. 19 del Dto. 17-2010)
- Retención impuesto cedular sobre renta por alquiler habitacional
- Retención del 10% de ganancia de capital por promociones, sorteos, encuestas, rifas a través de celular, correo electrónico o por otro medio de comunicación televisivo, radial, electrónico, digital, telemático o analógico (acuerdo DEI-SG-027-2011)
- Retención ISV por tarjetas de débito y crédito
- Tasa del 5% por venta de boletos de lotería electrónica, rifas y encuestas y otros regulados en el Art. 52 del Dto. 17-2010 (Art. 30 del reglamento del Dto. 17-2010)
- Tasa por llamadas telefónicas de larga distancia internacional (entero mensual en formulario TGR-1, Art. 62 del reglamento del Dto. 17-2010, período del mes anterior)
- Impuesto selectivo al consumo
- Tasa por servicios turísticos
- Producción nacional de cigarrillos
- Impuesto sobre ventas líneas aéreas
- Declaración mensual de retenciones
- Contribución especial transacciones financieras (DEI-530)
- Declaración jurada informativa de retenciones DMR (DEI-540)
- Declaración mensual administradores de tarjetas de crédito (ATC) período del mes anterior
- Tasa de seguridad poblacional por transacciones financieras (1ra quincena del mes en curso)
- Declaraciones informativas
- Municipalidades
- Contrato de alquileres (período 2014)
- Declaración anual de créditos (DAC) (período 2014)
- Impuesto industria forestal (pago periodo 2014)
- Impuesto sobre la renta (persona jurídica y persona natural)
- Impuesto al activo neto
- Aportación solidaria
- Impuesto a ganancias de capital
- Contribución especial del sector cooperativo (3.6%)
- Contribución por excedentes de operaciones de instituciones educativas
- Impuesto cedular sobre renta por alquiler habitacional (periodo 2014)

Enero Febrero Marzo Abril

12 10 10 10

12 10 10 10

12 10 10 10

12 10 10 10

12 10 10 10

12 10 10 10

12 10 10 10

12 10 10 10

• Declaración semanal del impuesto a la distribución de petróleo crudo: - Semana del 05 al 11 de enero 2015 en el mes de enero - Semana del 02 al 08 de febrero 2015 en el mes de febrero - Semana del 02 al 08 de marzo 2015 en el mes de marzo - Semana del 30 de marzo al 05 de abril 2015 en el mes de abril	16	13	13	10
• Declaración mensual del IVA régimen general (Art. 40 LIVA y Art. 8, inciso 5 Cód. Tributario): - De diciembre 2014 en el mes de febrero - De enero 2015 en el mes de marzo - De febrero 2015 en el mes de marzo - De marzo 2015 en el mes de abril	2	2 y 31	30	
• IVA retenido en la emisión de facturas especiales (Art. 54 LIVA): - De diciembre 2014 en el mes de febrero - De enero 2015 en el mes de marzo - De febrero 2015 en el mes de marzo - De marzo 2015 en el mes de abril				
• Impuesto de solidaridad, trimestre octubre-diciembre 2014 (Art. 10, Dto. 73-2008 LISO)		2		
• Presentación del inventario semestral julio-diciembre 2014 (Art. 42 numeral 3 ley de actualización tributaria, Dto. 10-2012)				
• Declaración jurada de información para el régimen de devolución de impuesto al valor agregado a exportadores (Art. 25 LIVA y 28 del reglamento)				
• Presentación del informe anual de retenciones de impuesto sobre la renta a empleados 2014		2		
• Declaración jurada de retenciones o pago directo de impuesto sobre la renta por ingresos que no fueron objeto de retención a entidades o personas que operan sin establecimiento permanente sobre: transporte internacional de carga y pasajeros, primas de seguro, primas de fianzas, telefonía, transmisión de datos y comunicaciones internacionales; utilización de energía eléctrica desde el exterior; dividendos, utilidades, ganancias y otros beneficios 5% definitivo (Art. 104 numeral 1, ley de actualización tributaria, Dto. 10-2012).				
• Retenciones de impuesto sobre la renta por intereses pagados o acreditados a no residentes 10% definitivo (Art. 104 numeral 2, ley de actualización tributaria, Dto. 10-2012)				
• Retenciones de impuesto sobre la renta por sueldos y salarios, dietas, comisiones, regalías, honorarios al exterior 15% definitivo y el 25% definitivo a otras rentas (Art. 104 numeral 3 y 4, ley de actualización tributaria, Dto. 10-2012)				
• Declaración de retenciones de impuesto sobre la renta de suministros de noticias internacionales a empresas usuarias en el país 3% definitivo (Art. 104, ley de actualización tributaria, Dto. 10-2012)				
• Declaración jurada de retenciones de impuesto sobre la renta, sobre renta de trabajo en relación de dependencia (Art. 80, ley de actualización tributaria, Dto. 10-2012)				
• Declaración jurada de retenciones de impuesto sobre la renta a personas individuales y jurídicas domiciliadas en el país 7% (Arts. 44 y 173, ley de actualización tributaria, Dto. 10-2012)	15	13	13	16
• Pago directo de impuesto sobre la renta por ingresos gravados que no fueron objeto de retención, a personas domiciliadas en el país, 7% (Arts. 44 y 173, ley de actualización tributaria, Dto. 10-2012)				
• Retención del impuesto sobre la renta, por emisión de facturas especiales por compra de bienes y adquisición de servicios (Art. 16 de la ley de actualización tributaria, Dto. 10-2012)				
• Informes de servicios de impresión de documentos, solo imprentas (Art. 16, Dto. 20-2006)				
• Impuesto de Timbres Fiscales (3% contratos civiles y mercantiles, etc.)				
• Retención del impuesto sobre la renta, sobre rentas de capital mobiliarias e inmobiliarias 10% definitivo (Art. 92, ley de actualización tributaria, Dto. 10-2012)				
• Retención de impuesto sobre la renta sobre dividendos 5% (Art. 93, ley de actualización tributaria, Dto. 10-2012)				
• Declaración jurada y recibo de pago del impuesto a la distribución de bebidas alcohólicas y otras. (Art. 11, Dto. 09-2002)				
• Declaración jurada y recibo de pago del impuesto sobre cigarrillos fabricados a máquina y de exportación de cigarrillos (Art. 25, Dto. 61-77)				
• Cuotas IGSS, IRTRA e INTECAP (Arts. 6 y 35 del acuerdo 1118 del IGSS)	20	20	20	20

• Retenciones del impuesto al valor agregado a cargo de exportadores por adquisición de productos agrícolas y pecuarias (65%), pago de remanente.				
• Retenciones del impuesto al valor agregado a cargo de exportadores por adquisición de otros productos y servicios (15%), pago de remanente.				
• Retenciones del impuesto al valor agregado a cargo de empresas calificadas en el Dto. 29-89 (65%), pago de remanente.	22	20	20	23
• Retenciones del impuesto al valor agregado a cargo de empresas operadoras de tarjetas de crédito o débito (15%).				
• Retenciones del impuesto al valor agregado por adquisición de combustible con tarjetas de crédito o débito (1.5%).				
• Retenciones del impuesto al valor agregado a cargo de otros agentes de retención (15%).				
• Declaración semanal del impuesto a la distribución de petróleo crudo: - Semana del 12 al 18 de enero 2015 en el mes de enero - Semana del 09 al 15 de febrero 2015 en el mes de febrero - Semana 09 al 15 de marzo 2015 en el mes de marzo - Semana del 06 al 12 de abril 2015 en el mes de abril	23	20	20	17
• Impuesto único sobre inmuebles, trimestre octubre-diciembre 2014 (Art. 21 Dto. 15-98 LIUSI)	30			
• Declaración semanal del impuesto a la distribución de petróleo crudo: - Semana del 19 al 25 de enero 2015 en el mes de enero - Semana del 16 al 22 de febrero 2015 en el mes de febrero - Semana del 16 al 22 de marzo 2015 en el mes de marzo - Semana del 13 al 19 de abril 2015 en el mes de abril	30	27	27	24
• Declaración jurada anual del impuesto sobre la renta 2014				31
• Pago trimestral del impuesto sobre la renta, trimestre enero-marzo 2015 (Art. 38 ley de actualización tributaria, Dto. 10-2012)				
• Impuesto de solidaridad, trimestre enero-marzo 2015 (Art. 10, Dto. 73-2008 LISO)	30			
• Impuesto único sobre inmuebles, trimestre enero-marzo 2015 (Art. 21 Dto. 15-98 LIUSI)				

Contactos

PwC Costa Rica

Edificio PwC
Los Yoses, San Pedro de Montes de Oca
125 metros al oeste de la Cámara de
Industrias
Tel: +506 2224-1555
Fax: +506 2253-4053
Apartado postal 2594-1000
San José – Costa Rica.
Socios Oscar Piedra, Ignacio Pérez,
José Naranjo, Carlos Barrantes y
Luis Garrido.

PwC El Salvador

Centro Profesional Presidente
Ave. La Revolución y Calle
Circunvalación
Colonia San Benito
Tel: +503 2243-5844
Fax: +503 2243-3546
Apartado postal 695
San Salvador – El Salvador
Socios María Cejas y Carlos
Morales Recinos.

PwC Guatemala

Edificio Tívoli Plaza
6a Calle 6-38 Zona 9, 4to Nivel
Tel: +502 2420-7800
Fax: +502 2331-8345
Apartado postal 868
Ciudad de Guatemala – Guatemala
Socios Dora Orizábal, Otto Dubois,
Edgar Mendoza, Rony Maldonado y
Fernando L. Rodríguez.

PwC Honduras

Col. Loma Linda Norte, Diagonal Gema
Nº 1, Bloque F, 3era Calle
Tel: +504 2231-1911 / 2239-8707 al 09
Fax: +504 2231-1906
Apartado postal 3700
Tegucigalpa – Honduras

Entrada Principal Col. Orquídea Blanca
14 Ave. Circunvalación Noroeste, 10
Calle
Tel: +504 2553-3060
Fax: +504 2552-6728
Apartado postal 563
San Pedro Sula – Honduras
Socios Wilfredo Peralta, Ramón Morales
y Roberto Morales.

PwC Nicaragua

Edificio Cobirsa II, 6to. piso
Km 61/2 Carrretera a Masaya
Tel: +505 2270-9950
Fax: +505 2270-9540
Apartado postal 2697
Managua – Nicaragua
Socios Francisco Castro Matus. y
Álvaro Artiles.

PwC Panamá

Edificio PwC, Ave. Samuel Lewis y calle
55 E
Urbanización Obarrio - Panamá
Tel: +507 206-9200
Fax: +507 264-5627
Apartado postal 0819-05710
Panamá – República de Panamá
Socios Ángel Dapena, Marisol Arcia,
Diana Lee, Víctor Delgado, Edereth
Barrios y Francisco Barrios.

PwC República Dominicana

Edificio Novo-Centro, en la Ave. Lope
de Vega #29, piso PwC
Tel: +809 567-7741
Fax: +809 541-1210
Apartado postal 1286
Santo Domingo
- República Dominicana
Socios Ramón Ortega, Fabián Mendi,
Raquel Bourguet, Jeffrey Johnson,
Denisse Sánchez, Rafael Santos,
David Urcuyo, Omar delOrbe, Andrea
Paniagua, Juan Rivero y Luis De León.



PwC InterAméricas 2.0



@PwC_InterAmeric



PwC InterAméricas



PwC InterAméricas

www.pwc.com/interamericas

www.pwc.com/interamericas

© 2015 PwC. Todos los derechos reservados. PwC se refiere a la red de PwC y/o una o más de sus firmas miembro, cada una de las cuales es una entidad legalmente separada. Ver www.pwc.com/structure para más detalles.