



MOORE

LATIN AMERICA NEWSLETTER

Mayo - Agosto 2020

CONTENIDO

COVID-19: HABILIDADES BLANDAS EN TIEMPOS DE CRISIS

Página 1

INFLUENCERS Y NUEVOS MEDIOS

Página 4

**GERENCIAR CON CONOCIMIENTO:
"LA IMPORTANCIA DE REVISAR
LOS GASTOS EN TECNOLOGÍA"**

Página 5

**REFORMA TRIBUTARIA
2020, CHILE: LEY DE
MODERNIZACIÓN TRIBUTARIA**

Página 6

**INTELIGENCIA EMOCIONAL
Y RESILIENCIA EN LA
EMPRESA ANTE EL COVID-19**

Página 7

**LA RESPONSABILIDAD DEL
SERVICIO OUTSOURCING
DE MOORE HONDURAS EN
MEDIO DE UNA PANDEMIA**

Página 9

**QUE ESPERAN LOS EMPRESARIOS
DE LOS AUDITORES INTERNOS
EN ÉPOCAS DE COVID-19**

Página 10

**CAMBIOS EN LOS
ARRENDAMIENTOS - NIIF 16**

Página 12

**CAPACITACIÓN EN
ÉPOCA DE COVID-19**

Página 14

CONTACTOS

Página 15

COVID-19: HABILIDADES BLANDAS EN TIEMPOS DE CRISIS

MOORE Costa Rica



DIEGO J. QUIROS¹

dquiros@moore-agc.com

Estamos atravesando tiempos difíciles, cargados de incertidumbre y preocupación en todos los ámbitos de la sociedad producto del COVID-19. Esto nos ha obligado a reflexionar y a revisar todo nuestro accionar. Primero lo positivo. Vivimos en un país privilegiado en materia de salud, ya que contamos con un sistema consolidado con más de 50.000 funcionarios (1 por cada

100 habitantes), lo cual permite que en Costa Rica tengamos la más alta expectativa de vida de América Latina, de la que alcanza los 79,6 años². En materia específica de atención al COVID-19, Costa Rica ha conseguido mantener la segunda tasa de letalidad más baja de toda América Latina (0,6% al 10 agosto 2020)³.

Es claro que nos enfrentamos a una situación atípica que, sin duda, tendrá un impacto en muchos aspectos de nuestra vida. El ejercicio laboral percibirá parte importante de ese impacto. Retrocedamos "un poco" en el tiempo y valoremos. Previo a la aparición del COVID-19, se hablaba mucho sobre la transformación digital de las empresas producto de una nueva revolución industrial (la cuarta para ser más preciso). Las revoluciones industriales implican grandes transformaciones tecnológicas, sociales, políticas y económicas que conllevan un importante salto en la producción industrial y en la integración de la humanidad.

¹ dquiros@moore-agc.com / diego.quiros@isae-edu.com - Socio de RRHH Moore-AGC; Director del Instituto Superior de Administración de Empresas (ISAE); Director del Espacio Radial "en mi trabajo" crc 89.1 fm

² <https://www.larepublica.net/noticia/tasa-de-mortalidad-por-covid-19-en-costa-rica-subio-un-04-en-tres-semanas>

³ <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-52225188>

La Cuarta Revolución Industrial llevará a las tecnologías emergentes a la vanguardia a un ritmo rápido de desarrollo nunca antes experimentado. Transformará el tipo de trabajo que hace la gente y la forma en que lo hace. Aparecerán nuevas oportunidades de desarrollo, sin embargo, muchos integrantes de la actual fuerza laboral quedarán rezagados por no estar preparados para los retos laborales venideros. Esto ha generado una gran preocupación en los líderes empresariales, pues la fuerza laboral mundial no necesariamente puede mantenerse al ritmo actual de los cambios.

Al analizar cuáles elementos se requerirán para tener éxito en la Cuarta Revolución Industrial, hay cuatro que se destacan: 1) preparación para la fuerza de trabajo, 2) emprendimiento (actitud y aptitud que toma un individuo para iniciar un nuevo proyecto a través de ideas y oportunidades⁴), 3) habilidades técnicas (conocimiento de contenidos específicos y habilidades de pensamiento de orden superior que típicamente se pueden medir con pruebas de logro estandarizadas y calificaciones⁵) y 4) habilidades blandas (capacidades particulares que podrían mejorar el desempeño laboral, facilitar la movilidad interna, catapultar la carrera profesional y predecir el

éxito laboral⁶).

Según el informe "The future of Jobs"⁷, la llamada Cuarta Revolución Industrial afectará a 7,1 millones de trabajadores en todo el mundo entre los años 2015 y 2020, debido a la automatización de tareas y la desaparición de intermediarios. En ese tiempo, también se crearán nuevas fuentes de trabajo: unos 2,1 millones de puestos, la mayoría relacionados con las nuevas capacidades y habilidades digitales.

Es muy interesante como algunos elementos mencionados en esta Cuarta Revolución Industrial, con sus respectivas alternativas de afrontamiento, el debate sobre los cambios y la potencial preparación que requeriríamos, fue de alguna manera, obligada a "aumentar su velocidad de incorporación", producto del COVID-19, y por ende sus requerimientos y exposición de falencias de cada realidad.

¿Por ejemplo?: La transformación digital dejó de ser un plan, ahora es una necesidad. Esta crisis sanitaria ha venido a cambiar el mercado laboral tal y como lo conocemos. Detallemos un poco.

El teletrabajo o comunicación a distancia ha sido, quizá, el elemento transformador que se ha sentido con más firmeza. Muchas de las realidades de

negocio no estaban listas para el cumplimiento de sus obligaciones. La necesidad nos "puso de cara" a una realidad impostergable. Muchas empresas deben afrontar el teletrabajo y no saben cómo hacerlo. Ahora ya no hay excusas.

El COVID-19, obliga a reducir el presentismo y empezar a confiar en los profesionales que hemos contratado, ofreciendo herramientas de comunicación y productividad ágiles para mejorar su experiencia como empleados y ayudarles a alcanzar el máximo de su desempeño para el bien de la empresa. Decía Steve Jobs con mucha razón "no tiene sentido contratar grandes profesionales para después decirles lo que tienen que hacer".

Hemos tenido que evolucionar hacia la generación de planes de valoración de productividad alternativa. Ya no podemos medir en función de las "horas silla" que un funcionario haga, si no lo que realmente produce. Nos estamos dando cuenta de que existen diferencias en cuanto a los perfiles de quienes laboran para una misma organización. Nos podemos cuestionar: ¿Si en época de COVID-19 cumplió con sus labores desde casa, cuando todo vuelva a la normalidad, será tan determinante es el sitio desde donde trabaje?.

⁴ García, L. (2016). Emprendimiento digital: estudio de caso con universitarios de comunicación, UAEM UAP Huehuetoca. Revista de Ciencias. Sociales, (29), 34-45.

⁵ Ortega, T. (2016). Desenredando la conversación sobre habilidades blandas. EEUU: El Diálogo, Liderazgo para las Américas.

⁶ Vera, M. F. (2016). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado. REVISTA AKADEMEIA, 7(1), 53-73.

⁷ Centre for the New Economy and Society (2018). The Future of the Jobs Report. Switzerland: World Economic Forum.

¿Qué tienen que ver las habilidades blandas, entonces?. Son totalmente determinantes. Puede hacerse extensa la lista de aquellas expresiones conductuales que están resultando indispensables en este período. Menciono tres a modo de ejemplo: 1) Liderazgo (Capacidad para guiar las acciones de un individuo o grupo hacia la consecución de una visión común y compartida); 2) Trabajo en equipo (disposición favorable a trabajar de forma colectiva, cooperar e integrarse dentro de un grupo de trabajo de forma activa y receptiva para conseguir metas comunes) y 3) Planificación y organización (Capacidad para coordinar diferentes tareas y separarlas por prioridad de modo que se establezcan y cumplan planes de trabajo determinados). ¿Estamos demostrando su implementación?, claro que sí, no en todos los casos, pero si contamos con ejemplos importantes de cómo estas habilidades blandas han mantenido “a flote” una organización. Podríamos ampliar la lista y generar ejemplos de éxito. Es la parte agradable del análisis.

Ahora más que nunca tiene sentido contratar talento con estas

habilidades blandas destacadas y no tanto habilidades técnicas que quizá choquen con la nueva realidad del trabajo en la era post COVID-19. La transformación (y hasta desaparición) de las empresas es una realidad. Seguiremos cambiando, los especialistas coinciden en que el camino al éxito laboral no está solo en la parte académica, sino en alimentar esas características que nos hacen únicos como seres humanos y nos permiten relacionarnos con otros. Por eso las habilidades blandas no solo se enfocan en que una persona sea productiva, sino que buscan humanizar todos los procesos laborales.

¿Cómo lo trabajamos? Estrategias pueden mencionarse muchas. Pero si es indispensable tener claro los perfiles específicos que los procesos requieren y conductas específicas a ejecutar dentro de esos perfiles que potencien el ejercicio técnico requerido para el cumplimiento de una labor. Que no se interprete como “atolillo con el dedo”. Una de las principales falencias que he identificado en los procesos de capacitación (que debe llamarse entrenamiento) de Habi-

lidades Blandas, es que se abordan como constructos abstractos y no se asocian con ningún proceso productivo, así mismo no se esclarece el accionar preciso que potencie el desempeño (como su definición lo indica).

¿Es momento de trabajar sobre habilidades blandas? Siempre ha sido relevante su impulso, pero así como el COVID-19 nos ha obligado a acelerar procesos, este es el mejor momento para impulsar o desarrollar en nuestros colaboradores habilidades que les permita rendir mejor, pensando también (y que no es agradable), en que nuestras planillas se verán reducidas y requeriremos optimizar para seguir en el “mercado”.

Que la crisis no sea el único promotor de la mejora, trabajemos pensando en ser mejores día a día, y dar lo mejor por quienes nos rodean. Accionemos pensando en mejorar, no esperemos a “tener el agua hasta el cuello para aprender a nadar”.



INFLUENCERS Y NUEVOS MEDIOS

MOORE Tejero
Argentina

Con motivo de la discusión en las Cámaras del Congreso de la Nación en Argentina del proyecto de Ley que regula la actividad de los "Influencers" el tema tomó estado público y se hizo materia de discusión en los distintos ámbitos de la publicidad y los medios.

¿Qué son los Influencers? La Guía para la comunicación con fines comerciales, publicada recientemente por el CONARP (Consejo de Autorregulación Publicitaria), los define como aquel que crea contenido relevante para sus seguidores, influyendo en ellos indudablemente dado el alto grado de involucramiento, llegada, fidelización y compromiso (engagement, desde la visión del marketing).

En un contexto multiplataforma de atomización de medios y audiencias, las marcas utilizan cada vez esta alternativa de comunicación y contratan influencers alineados con el producto y la estrategia de la marca de manera de llegar con su contenido a través de sus canales de social media.

En el marco de esa relación y de existir una contraprestación, la actividad del influencer pasa a ser considerada una comunicación con fines comerciales, y como tal debe tener en cuenta las normas y principios para su implementación responsable.

¿Cómo funciona el negocio de la publicidad por influencers? El influencer junto con sus canales de comunicación (Instagram, Facebook, YouTube, Twitter, etc.) es en esencia un medio de comunicación y como tal, percibe ingresos por la publicidad que se le pauta, ya sea con posteos, videos, participaciones en eventos y cualquier otra acción que comprenda

generar contenido para las marcas. Es importante tener en cuenta en estas acciones, que el contenido sea acorde a la normativa vigente de cada país, ya que no existen fronteras para el contenido digital una vez publicado.

¿Qué busca regular la nueva Ley?

En primera instancia, que paguen impuestos, cosa que ya ocurre porque las grandes marcas no pueden pagarles si no les facturan debidamente. Puede haber casos de marcas más pequeñas que les paguen en canje y estas operaciones estuvieran quedando fuera del alcance del control fiscal, aunque representando un pago en especie deberían tributar también y con esta nueva legislación tengan más herramientas para fiscalizarlo, si bien en el proyecto sólo se refirieron a que los influencers deberían estar inscriptos cuando cobren "en dinero". Los objetivos también son que la publicidad sea responsable y que en el mensaje quede claro que es pago y con un fin comercial; lo que hoy se clarifica incluyendo la mención a que es contenido desarrollado en colaboración con un marca o el hashtag #ContenidoPatrocinado, por ejemplo.

Como principio general, no está mal que haya una Ley que regule y ayude a profesionalizar la actividad, aunque estas cuestiones ya se encontraban cubiertas por las recomendaciones del CONARP, entidad que está formada por la Cámara Argentina de Anunciantes, la Asociación Argentina de Publicidad, la Cámara Argentina de Agencias de Medios, el Consejo Publicitario Argentino y la Unión de Agencias Interactivas (Interact) y que funciona muy bien por otra parte en su rol para la autorregulación del negocio publicitario



MATÍAS TEJERO
matiatejero@tejero.com.ar

y sus buenas prácticas. Organizaciones con fines similares se desempeñan en la mayoría de los países. Estas buenas prácticas, la creación de agencias especializadas en el segmento y las experiencias recabadas por los departamentos de marketing de las marcas, han contribuido a profesionalizar esta alternativa comunicacional en los pocos años que lleva de expansión pero que han sido de crecimiento exponencial.

Esperemos que el estado, al implementar el nuevo marco regulatorio, comprenda la dinámica inherente a la actividad y no la cargue de burocracia e innumerables formularios que termine destruyendo lo que busca regular. Si comprende este concepto básico y consulta a las partes antes de implementarlo, entonces el hecho de darle un marco legal general seguramente será muy positivo.

GERENCIAR CON CONOCIMIENTO: “LA IMPORTANCIA DE REVISAR LOS GASTOS EN TECNOLOGÍA”

MOORE Panamá

A veces no entendemos cuando estamos ante un proceso de evaluación de nuestros ingresos y gastos, en qué momento hicimos las compras de tecnología y por qué se nos escapó de las manos haber comprado un exceso de licencias para el uso de sistemas informáticos que nunca se utilizaron o más aún es que no se tenga control del licenciamiento o de los equipos existentes.

Cuando empezamos a escarbar profundamente nos damos cuenta que descubrimos cosas peores: compramos el equipo y no le dimos mantenimiento, no se instalaron las actualizaciones a los programas, no se identificaron los usuarios que realmente lo requerían, estaban mal instalados o configurados, la tecnología quedó discontinuada porque ya se encuentra obsoleta y seguimos manteniendo los mismos equipos viejos, arriesgando en sí, toda la seguridad y protección de la información de la empresa e inclusive quedando expuesta hasta nuestra propia seguridad personal.

Y es aquí donde nos hacemos varias preguntas:

- ¿Cuándo fue la última vez que le hicieron un mantenimiento a tu computador personal?
- ¿Hemos revisado conscientemente las alarmas que genera el servidor de la empresa?
- ¿Haz cambiado tu contraseña desde que te instalaron la computadora o tu dispositivo móvil?
- ¿Tu sistema operativo se actualiza?
- ¿Tu antivirus se actualiza?
- ¿Tu empresa cuenta con un firewall y esto protege los ser

vicios que tienen hoy en día?

- ¿El soporte técnico nunca tiene tiempo para atenderte y tiene muchos pendientes?
- ¿Tu proveedor te echa cuento y estas teniendo problemas recurrentes en algunos programas o tu equipo no funciona bien?
- ¿Te ha pasado que en algunas ocasiones hay premura en comprar programas cuando un aplicativo no sirve?

Si caíste en el “Sí” de algunas de estas preguntas, y aunque no lo creas, estás teniendo muchos gastos en tecnología, entonces algo está pasando y probablemente necesitas **Gerenciar con conocimiento**. Pero calma, todo tiene solución, sólo es cuestión de ordenar la casa, de gobernar la tecnología de la información y planificar como si fueras a diseñar, en donde requieres tener todas las piezas sobre la mesa para colocar cada cosa en su lugar y empezar a ejecutar.

Uno de los puntos cruciales en el proceso de revisión de los gastos en tecnología es que se desconoce el inventario tecnológico, lo que no solamente implica llevar un registro del hardware y el software existente sino dimensionar su evolución y su obsolescencia. La tecnología que adquieres hoy no es duradera ni permanente, tiene que ser actualizada, quien la administra y le brinda el soporte técnico debe conocer bien sus fortalezas y anticipar si existen limitantes que pudieran comprometer a futuro su seguridad.

De allí la importancia de realizar un análisis de eficiencia del gasto tecnológico, lo cual es parte del liderazgo en toda organización.



ING. LILIA LIU
lilia.liu@moorepanama.com

Para ello, cuando la empresa no cuenta con suficiente experiencia para efectuar este tipo de análisis debe apoyarse de un consultor externo experimentado que pueda conducir y guiarlos por el camino correcto. Este análisis es parte de un proceso de revisión y permite un dimensionamiento sano sobre la tecnología de la empresa, lo cual incluyen aspectos tales como: revisión de inventarios, análisis de benchmarking tecnológico, evaluación del servicio de proveedores tecnológicos, identificación de capacidades de los equipos de soporte técnico, riesgos de seguridad y otros temas.

Gerenciar con conocimiento significa conocer el entorno, ser proactivo, establecer la estrategia, planificar y tomar las medidas contingentes para anticipar eventos. Toma en cuenta que vivimos en una época de cambios significativos de contención del gasto y mejorar la eficiencia y la calidad de las actividades es todo un reto para las empresas chicas, medianas o grandes.

REFORMA TRIBUTARIA 2020, CHILE: LEY DE MODERNIZACIÓN TRIBUTARIA

MOORE Chile

Con fecha 24 de Febrero de 2020, se publicó la Ley N° 21.210, que viene a realizar cambios significativos en la forma de tributación vigente hasta el 31 de diciembre de 2019 de las empresas y sus propietarios, dicho sea de paso había sido modificada ya a partir del 01 de enero de 2017, estableciendo dos regímenes generales de tributación (llamados "General Semi Integrado" y "Pro Pyme General"), esencialmente manteniendo uno de los vigentes al año anterior y creando un sistema completamente nuevo para Micro, Pequeña y Mediana empresa, así como también, un régimen simplificado para aquellos que cumplan con ciertos requisitos (llamado "Pro Pyme Transparencia").

En términos generales y a modo de resumen, hasta el 31 de diciembre de 2016 Chile poseía un sistema 100% integrado, en donde se tributaba en la sociedad al momento de la generación de utilidades, esperando para efectos de sus propietarios la tributación al momento de la distribución (dejando el Impuesto a la Renta pagado por la sociedad como crédito de la tributación final).

A contar del 01 de enero de 2017, se crean dos nuevos sistemas, uno de postergación (utilizando solo el 65% del Impuesto a la Renta pagado por la sociedad como crédito) llamado "Semi Integrado" con la tributación de sus propietarios al momento de la distribución; y otro de tributación inmediata llamado "Atribuido" (utilizando el 100% del Impuesto a la Renta pagado por la sociedad como crédito), tributando sus dueños independiente del flujo de utilidades.

Con esta nueva Reforma Tributaria en 2020, en esencia el sistema "Semi Integrado" se mantiene,

pero eliminándose el "Atribuido" y creando "Pro Pyme General". Dicho último régimen considera varias ventajas en relación al otro, el cual simplificando su implicancia y aplicación se trata de un sistema cuya base imponible está basada principalmente por flujo de caja.

Para acogerse al sistema Pro Pyme General se debe cumplir con ciertos requisitos:

1. El promedio de los ingresos brutos en los últimos tres años no puede exceder de USD2.8 millones aproximadamente, y en ningún caso podrá exceder en un año los USD3.1 millones app. Este promedio **incluye ingresos de sus relacionados**.
2. Al momento del haber iniciado sus actividades su capital aportado no debe exceder de USD3.1 millones aproximadamente.
3. No puede poseer más de un 35% del total de sus ingresos, asociados al giro Inmobiliario y/o Inversiones.

De no cumplir estos requisitos será considerada como Semi Integrado.

Dentro de los beneficios adicionales que posee este nuevo régimen:

- Opción de hacer una contabilidad simplificada (previa autorización);
- 100% de utilización del Impuesto pagado a nivel societario contra el Impuesto Final de sus propietarios;
- Flujos menores asociados a anticipos del Impuesto a la Renta empresarial (tasa fija baja sobre los ingresos);
- Liberación de libros que controlan utilidades y créditos obligatorios;



DOMINGO QUÉRO
dquero@landa.cl

- No aplicar inflación a activos y pasivos no monetarios;
- Activo Fijo, Existencias e insumos serían considerados directamente una disminución de la base imponible en el momento de su pago;
- Base imponible en base a ingresos percibidos y gastos pagados.

Luego existe un sistema enfocado en los más pequeños con los mismos requisitos anteriores, pero que sus propietarios no sean sociedades chilenas, podrán liberarse de llevar contabilidad y pagarán sus impuestos solo en base a ingresos percibidos y egresos pagados.

La aplicación de los nuevos regímenes es a contar del año 2020, a declarar en Abril del año 2021.

La tasa de Impuesto a la Renta a nivel de empresa en régimen Semi Integrado es de un 27% y del régimen Pro Pyme de un 25% (será disminuido temporalmente a un 10% por los años 2020 a 2022).

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y RESILIENCIA EN LA EMPRESA ANTE EL COVID-19

MOORE ULA
República Dominicana

La humanidad se enfrenta a un acontecimiento sin precedentes en la historia moderna: una pandemia que ha cambiado radicalmente el desarrollo de todas las actividades cotidianas, desde los métodos de trabajo hasta las relaciones sociales.

Mucho se comenta sobre cómo adaptarse a un mundo convulsionado de manera inesperada, sin embargo, poco se habla sobre las emociones y sentimientos que afloran ante la realidad que estamos viviendo. La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha exhortado a las autoridades de cada país a definir políticas públicas enfocadas a cuidar de la salud mental de la población debido a los elevados índices de estrés y ansiedad que se están produciendo globalmente. Esta recomendación requiere ser aplicada también en el ámbito laboral.

La inteligencia emocional juega un papel primordial para enfrentar los nuevos retos que se están presentando. Ser emocionalmente inteligente no significa bloquear o dejar de sentir, más bien se refiere a cómo reaccionamos ante lo que

sentimos y cómo lidiamos con esas emociones. No podemos elegir nuestras emociones, pero está en nuestro poder conducir las y manejarlas asertivamente.

Entender y comprender los estados de ánimo constituye el factor de éxito en el desempeño de una tarea compleja o altamente exigente, debido a que la ansiedad reduce la concentración y eficiencia de las personas. La incertidumbre y el miedo ante un virus desconocido, que ha revolucionado nuestra visión sobre la actualidad y el futuro, incrementa los niveles de angustia, representando esto un desafío para el ciclo productivo de las organizaciones.

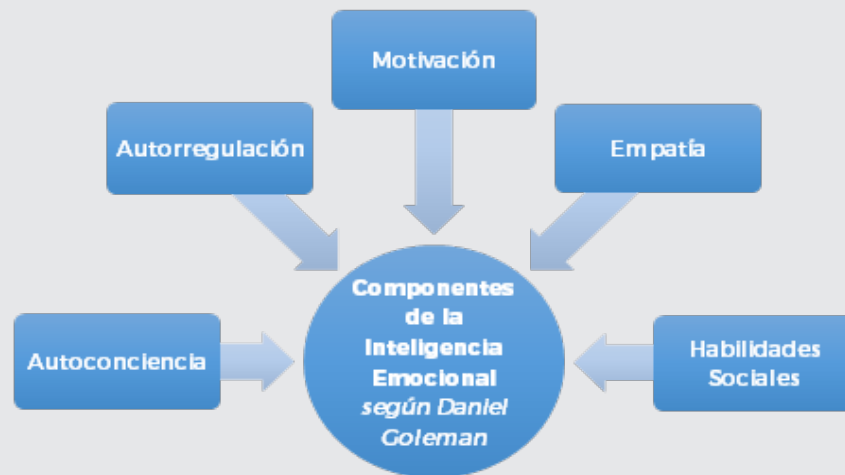
Mantener buenas relaciones interpersonales, reconocer los conflictos y solucionarlos, encontrar el tono adecuado para conversar, entre otras, son cualidades que pueden aprenderse y desarrollarse. De ahí la importancia de formar a los líderes de las empresas en las competencias emocionales requeridas para sí mismos y para guiar y acompañar efectivamente a sus equipos.



BIANCA PIMENTEL
bpimentel@moore.do



En su libro *Inteligencia Emocional*, Daniel Goleman nos habla de la empatía como una habilidad interpersonal, componente clave de la inteligencia emocional, que permite identificar y respetar los sentimientos de quienes nos rodean y garantiza la eficacia en el trato con los demás. Esta capacidad de ponerse en el lugar del otro ayuda a los líderes a conectar con sus colaboradores, impactar sus vidas positivamente y brindarles apoyo emocional ante las situaciones de crisis que pudieran estar atravesando como resultado de los efectos del COVID-19 en su entorno familiar, social o comunitario, y a la vez contagiarles de entusiasmo y motivación para seguir adelante.



Un buen soporte emocional, intelectual y afectivo conforma un pilar sólido al momento de afrontar eventos adversos. Es precisamente ahora que debemos cultivar la resiliencia, que es la capacidad para hacer frente a las dificultades, superarlas o incluso ser transformados por ellas, promoverla en nuestro entorno de trabajo y compartir con los colaboradores las lecciones positivas que hemos obtenido de las experiencias vividas durante esta pandemia.

Nadie está exento de situaciones difíciles. Puede que no hayamos elegido nuestra dificultad, pero sí podemos decidir cómo actuar y reaccionar. Gracias a la resiliencia asumimos pleno control de nuestra conducta vital y tomamos la iniciativa en el desarrollo de acciones creativas para generar mejoras en nuestras vidas.

El activo más valioso de una organización es su gente. El bienestar de las personas se traduce en felicidad laboral, aumento de la productividad, mayor satisfacción en el trabajo, reducción del índice de rotación, compromiso y éxito en el logro de los objetivos establecidos.

LA RESPONSABILIDAD DEL SERVICIO OUTSOURCING DE MOORE HONDURAS EN MEDIO DE UNA PANDEMIA

MOORE Honduras

Es importante destacar, que de todas las lecciones aprendidas durante estos largos meses de cuarentena debido a la crisis de emergencia sanitaria nacional y mundial que actualmente atraviesa el país y el mundo en general, provocada por la pandemia mundial denominada COVID-19, una de ellas fue la ardua labor de **MOORE Honduras** asumiendo un papel cien por ciento activo como un enlace entre nuestros clientes de Outsourcing de Nóminas, Outsourcing Contable y de Auditoría, especialmente la coordinación con aquellos con sus casas matrices fuera de Honduras.

Uno de los principales obstáculos que siempre hemos tenido es la diferencia de leyes, disposiciones e interpretaciones de país a país, pero para tener un entendimiento y comprensión en esta materia, tenemos el cuidado especial en explicar de la forma más ilustrativa y comprensible estos temas; sin embargo, en la Pandemia descubrimos que todos hablamos el mismo idioma, y un buen ejemplo de ello; lo observamos con nuestros clientes Outsourcing de Nominas, al tener que recomendar el tomar medidas administrativas como ser: Firmar Acuerdos Mutuos de compensación de beneficios

en los meses más críticos, (Abril y Mayo 2020), lo que resulto en lograr con éxito el manejar situaciones laborales totalmente nuevas en nuestra experiencia y con una satisfacción de doble vía Cliente - Empleados Outsourcing.

También comprobamos que, a pesar del teletrabajo, **MOORE Honduras** desarrollo una buena logística comunicativa y una excelente relación con nuestros clientes, de tal forma que pudimos lograr éxitos como mediadores y comprobar que los diversos trabajos que realizamos para ellos se concluyeron, los que están en proceso, siguen ejecutándose satisfactoriamente en medio de una crisis sanitaria de país nunca antes vista.

No todo ha sido fácil, ya que en medio de tantas situaciones y decisiones adversas, como lo es laborar con un porcentaje reducido de nuestro personal, podemos manifestar: que tenemos la satisfacción de comprobar una vez más que el trabajo en equipo de **MOORE Honduras** en base a la capacidad, dedicación y disciplina de nuestros colaboradores; nos ha dado una vez más excelentes resultados; por lo que se



ITALIA RIZZO
irizzo@moorehn.com

comprueba que nuestro objetivo es seguir adelante trabajando en brindar para beneficio de nuestros clientes, servicios personalizados y de Calidad; algo de lo que nos sentimos orgullosos y que deseamos compartir.



¿QUÉ ESPERAN LOS EMPRESARIOS DE LOS AUDITORES INTERNOS EN ÉPOCAS DE COVID-19?

MOORE Ecuador



EVELIN BUSTAMANTE
ebustamante@moore.ec

La pandemia de COVID-19 ha ocasionado una situación de crisis a nivel mundial cambiando el escenario en diferentes ámbitos, no solo para la salud y el bienestar de la población en general, sino también para las organizaciones de todo el mundo, dando lugar a nuevos riesgos, nuevos controles, nuevas maneras de trabajar, nuevas oportunidades y desafíos.

Estos son tiempos extraordinarios,

donde muchas compañías junto a su equipo de trabajo están aprendiendo duras lecciones acerca de la importancia de llevar planes de continuidad del negocio ante cualquier desastre. Al momento que estos desastres sacuden fuertemente a las organizaciones, descubren que no se prepararon adecuadamente.

Los últimos meses han sido prácticamente difíciles para las compañías de los diferentes sectores, mas allá de la pandemia también han tenido que hacer frente a manifestaciones, ataques cibernéticos, entre otros. El impacto de COVID-19 es aún desconocido, el daño causado puede ser incalculable.

Muchas compañías están buscando la manera de reducir sus proyecciones financieras, algunas de ellas reducirán sus presupuestos de cada departamento que no generan ingresos. En medio de una crisis cuando todo está cambiando rápidamente, las funciones de auditoría interna ayudan asegurar que la administración haya identificado una amplia gama de

riesgos, ya sean estos directos o indirectos y que a su vez se están realizando las acciones apropiadas para abordar aquellos riesgos.

A medida que el tiempo va cambiando los riesgos están aumentando, por ende las compañías deben asegurarse que los procesos de gestión de riesgos son apropiados para el entorno cambiante; que los recursos de auditoría interna sean adecuados, para eso es necesario conocer las principales funciones que debe cumplir un auditor interno para enfrentar los retos del futuro en tiempos de COVID-19.

¿Cuál es el papel del auditor interno en tiempos de COVID-19?

El rol del auditor interno va mucho más allá de evaluar y revisar los elementos de la organización, en tiempos de pandemia debe gestionar los diferentes riesgos con la máxima objetividad y perspectiva de la que pueda disponer para ver el panorama de riesgos por completo. Estos riesgos requieren ser identificados con prontitud los cuales se han visto incrementados debido a la ejecución de las



diferentes actividades laborales que durante este tiempo se han ido desarrollando de manera remota.

Los auditores internos desde el momento de la crisis COVID-19 cambiaron por completo las reglas del juego, es decir asumieron nuevos desafíos y oportunidades en cuanto al modelo de gestión de riesgos y aseguramiento de la organización. Las FA (Funciones de aseguramiento) dentro de las organizaciones juegan un papel fundamental ante los nuevos riesgos ocasionados durante la pandemia.

Los nuevos riesgos deberán estar enfocados a mediano plazo como la gestión de liquidez y supervivencia, tendrán que volver a replantear todos los objetivos y a largo plazo actualizar mapas de riesgos como el BCP, DRP (Plan de Continuidad del Negocio), los cuales deberán ser gestionados de manera distinta y que no afecten a la productividad de la empresa.

En el ámbito laboral deberán ser flexibles y acoplarse a los nuevos modelos de organización (teletrabajo), otros de los retos de las FA (Funciones de

aseguramiento) es aportar una visión independiente sobre los impactos que puede generar esta crisis, evolucionar de un modelo de transacciones hacia uno modelo más analítico sobre la actividad del negocio y sobre todo su entorno.

Los auditores internos deberán apropiarse de la tecnología más eficientes como Data Analytics, RPA o herramientas colaborativas que van de la mano para aportar valor a la organización y si es necesario deberá reducir o modificar el trabajo.

Es primordial que el auditor tome un rol activo en la continuidad del negocio, colabore en la coordinación de las diferentes áreas de la organización, elabore protocolos de bioseguridad de especial relevancia hacia seguridad y protección contra el fraude, revise planes de sucesiones para poder cubrir personas y recurso claves, reportar de manera proactiva acerca de los diferentes cambios al consejo y la alta dirección.

Preguntas para los empresarios

1. ¿Qué tan actualizados se encuentran los planes de

continuidad del negocio y recuperación de pandemias (COVID-19)?

2. ¿Cuándo fue la última vez que los planes fueron revisados por el auditor interno de la compañía? ¿Cuáles fueron sus resultados?
3. ¿Qué entrenamiento ha recibido el personal con el que labora en el caso que se presente un evento natural (COVID-19)?

Para los empresarios los siguientes meses continuaran siendo difíciles, pero estos tiempos de pandemia pueden servir como aprendizaje, haciendo énfasis en la capacidad para identificar con éxito los riesgos emergentes y asegurarse de que su cultura corporativa fomente la colaboración en toda la organización, desarrollar planes comerciales que se adapten a las interrupciones del mercado, es aquí donde el auditor interno debe proporcionar esa garantía fortaleciendo los diferentes planes para manejar cualquier crisis significativa.

CAMBIOS EN LOS ARRENDAMIENTOS - NIIF 16

CONSIDERACIONES SOBRE MODIFICACIONES

MOORE Nicaragua

En enero de 2016 el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad, emitió la NIIF 16 Arrendamientos. Esta NIIF reemplazó a la NIC 17, CINIF 4, SIC 15 y SIC 27. La NIIF 16 establece los principios para el reconocimiento, medición, presentación e información a revelar de los arrendamientos.

Como parte del contenido de la NIIF 16, se encuentra la sección de "Modificaciones del Arrendamiento", sección a la cual me referiré en el presente artículo, con la finalidad de comentar la aplicación de dos casos sobre modificaciones convenidas entre el arrendador y el arrendatario. El enfoque lo presento desde el punto de vista del arrendatario.

1. El párrafo 45 establece lo siguiente: En el caso de una modificación del arrendamiento que no se contabilice como un arrendamiento separado, en la fecha efectiva de la modificación del arrendamiento, un arrendatario:
 - b. Distribuirá la contraprestación del contrato modificado aplicando los párrafos 13 al 16;
 - c. Determinará el plazo del arrendamiento modificado aplicando los párrafos 18 y 19;
 - d. Medirá nuevamente el pasivo por arrendamiento descontando los pagos por arrendamiento revisados aplicando una tasa de descuento revisada.

Para ilustrar la aplicación técnica de este párrafo, vamos a suponer que un arrendatario arrienda un local de 4,000 mts² en un edificio a un plazo de 10 años y con una cuota anual de 50,000 unidades monetarias. El arrendatario utiliza una tasa incremental del 6%. A inicio del 7mo año, el arrendatario y el arrendador acuerdan modificar el arrendamiento original ampliando el plazo por cuatro años. Los pagos anuales no cambian, es decir permanecen iguales en 50,000 (u.m.) pagaderos al final del año. La tasa incremental se establece en 7%.

Esta modificación no presenta un problema significativo para el registro correspondiente. En el reconocimiento inicial se determina un valor presente de los pagos futuros por 368,004 (u.m) con lo cual se registra el derecho de uso del activo y del pasivo.

Al concluir el año sexto, el saldo del pasivo por arrendamiento es de 173,255 (u.m.) debido a que a inicios del 7mo año, el arrendamiento se amplía a 4 años más, debemos determinar el valor presente de los pagos de 50,000 (u.m.) a 8 años y con base a la nueva tasa del 7%. Este cálculo nos arroja un valor presente de 298,565, que comparado con el saldo de 173,255 (u.m.), resulta un ajuste de 125,310 (u.m.). Dicho ajuste significa un incremento al derecho de uso del activo y al pasivo. (Párrafo 46(b)). Asimismo, deberá recalcularse la nueva cuota de amortización del derecho de uso del activo.



CORNELIO PORRAS CUÉLLAR
cornelio.porras@pbnic.com

2. Veamos ahora un caso en el cual disminuye el alcance del arrendamiento. Partimos del supuesto de que el arrendatario arrienda por 10 años un local de 4,000 mts² con pagos anuales de 25,000 (u.m.) y una tasa incremental del 6%. Al inicio del año 6to. el arrendador y el arrendatario acuerdan modificar el arrendamiento original para reducir el espacio a 2,000 mts² y los pagos anuales se establecen en 13,000 (u.m.). Finalmente la tasa incremental se establece en 5% en lugar de la tasa original del 6%.

En este caso, el cálculo inicial arroja un valor presente de los pagos anuales de 184,002 (u.m.), el cual es el valor de reconocimiento inicial del derecho de uso del activo y del pasivo. Al finalizar el 5to.

año el saldo del activo es 92,001 y el del pasivo 105,309. Debido a las modificaciones convenidas, se debe proceder a calcular una reducción del 50% en el activo que resulta en 46,000.5 (u.m.) y en el pasivo el 50% del saldo resulta en 52,654.5 (u.m.). Como podrá observarse, entre la reducción del pasivo y del activo resulta una ganancia de 6,654 (párrafo 46(a)). Estos efectos se registran mediante un cargo al pasivo por 52,654.5 (u.m.), un crédito al activo de uso por 46,000.5

(u.m.) y un crédito a otros ingresos por 6,654 (u.m.) Después de este registro, el saldo del pasivo presentará un saldo de 52,654.5. Luego debemos proceder a calcular el valor presente de las 5 cuotas anuales de 13,000 (u.m.) a 5 años y utilizando la tasa del 5%, lo cual resultará en un valor presente de 56,283 (u.m.). Al comparar este valor con el saldo previamente ajustado de 52,654.5, surge una diferencia de 3,628.5. Este monto representa el ajuste

final debitando al derecho de uso del activo y acreditando al pasivo dicho importe, para dejar dicho pasivo al valor presente de las cuotas de los 5 años restantes. De esta forma se registra la modificación en este caso planteado. Asimismo, deberá recalcularse la nueva cuota de amortización del derecho de uso del activo.

CAPACITACIÓN EN ÉPOCA DE COVID-19

MOORE Guatemala

Todos conocemos nuestra obligación como profesionales de las ciencias económicas, tenemos que capacitarnos. La capacitación continua es una parte inherente de nuestro actuar como profesionales y todas las firmas deben de contar con un plan anual de capacitación. Una de las mayores excusas es siempre la falta de tiempo. Pero la situación que hemos vivido con el Covid-19 ha cambiado mucho las formas y la capacitación, creo que ha encontrado un mejor camino. No nos hubiéramos planteado la posibilidad de la capacitación en línea, porque siempre hubiéramos aducido que era necesario hacerla presencial. Así estudiamos toda nuestra vida y cambiar ese paradigma, de no ser esta situación extrema, no lo hubiéramos podido lograr.

Con el Consejo Regional de América Latina, en nuestra reunión del mes de enero en Cartagena, nos planteamos este reto. No visualizamos lo que venía, es cierto, pero en pláticas que sostuve con Arturo Fortún (Socio a cargo del control de calidad para América Latina y el Caribe) y Carlos Acosta (Socio que durante muchos años ha participado en el control de calidad), llegamos a la conclusión de que una de las barreras en el uso del CaseWare es precisamente que no tenemos pleno conocimiento de las NIAS. Por eso lleve el tema al Consejo Regional y planteé la opción de obtener certificaciones internacionales para los miembros de las Firmas en esta rama. También surgió la oportunidad de certificarse en NIIF para las PYMES, que son las más utilizadas en nuestros países. Así echamos a andar el

proyecto de certificarnos la mayor cantidad posible con la ayuda de ICAEW (Colegio de Contadores de Inglaterra y Gales).

La discusión siempre fue si debíamos hacerlo obligatorio para ciertas capas de nuestras firmas (socios y gerentes) o bien optativo. En el Consejo se optó porque fuera opcional, aunque se reconoce que este proceso debiera de ser obligatorio a lo interno de las firmas. Y con eso iniciamos un proceso, que nos ha llevado en este momento a tener 20 profesionales estudiando para obtener la certificación en NIAS y 19 profesionales para obtener la certificación en NIIF. Esperamos que el año entrante, este número sea mayor.

En el caso de Guatemala optamos porque los mismos temas de la certificación en NIAS, que son 24, se replicaran a todo el personal de auditoría, resultando la herramienta virtual muy útil. Hemos ahorrado tiempo de traslado y recursos en reunirnos, haciendo más fácil la participación de todos.

Hemos llegado a tener 55 personas reunidas recibiendo capacitación, con lo que la calidad de la auditoría que realizamos tiene que mostrar una mejora. También logramos la participación de Socios de otros países como Arturo Fortún de Bolivia, Christian Barrera de Nicaragua o bien gerentes como Shirly Pulido de Colombia. Hemos grabado dichas capacitaciones, con lo cual estamos creando una biblioteca de capacitación, la cual pueden recurrir los nuevos miembros del



OSCAR DANILO DÍAZ
oscar@diazreyes.com

equipo en cualquier momento.

A pesar de que la Pandemia ha traído muchos costos, como perder el contacto físico con nuestros colaboradores, clientes y el alto costo en vidas humanas, aparte del costo económico, también ha traído algunos beneficios y el adiestramiento virtual creo sinceramente que es uno de ellos. La forma en que dábamos las capacitaciones anuales ha cambiado definitivamente y nos ha dado la posibilidad de capacitar a más personal, ya que el costo de la misma pasó a segundo plano.

Yo lo he dicho desde que inicio esta situación. La vida y la forma en que hacíamos las cosas cambiaron delante de nuestros ojos. La situación es aceptar el reto.

CONTACTOS

Argentina

MOORE Suarez & Menéndez
Maipú 942, Piso 12, C1006ACN
Buenos Aires - Argentina
T +54 (11) 4103 9500
F +54 (11) 4103 0959
E mcastro@suarez-menendez.com

Contactos / Contacts:

María E. Castro
Gustavo A. Carlino
María D. Cibeira
Alfredo A. Esperón

Alejandro J. Galván
Francisco Di Martino
José M. Meijomil

MOORE Tejero
Maure 4109, 1er piso (1427)
Buenos Aires - Argentina
T +54 (11) 4553 7000
E matiastejero@tejero.com.ar
E advise@tejero.com.ar

Contactos / Contacts:

Matías Tejero
Hugo Tejero
Martiniano Galli

Lucas Mervich
Nicolás Castro

Belize

MOORE Magaña LLP.
New Horizon Building
3 1/2 Miles Phillip S.W. Goldson Highway
Belize City, Belize
T +501 223 2144 / +501 223 2139
F +501 223 2143
M +501 610 4260
E info@moore-belize.bz
E r.magana@moore-belize.bz

Contactos / Contacts:

Reynaldo Magaña

Bolivia

En Santa Cruz de la Sierra:
MOORE Ratio Consulting
Av. San Martín, esquina Hugo Wast, Piso 4
Zona de Equipetrol
Casilla postal 1647
T +591 (3) 332 1551
F +591 (3) 332 1552
E arturo.fortun@moore-global.com

Contactos / Contacts:

Arturo Fortún
Rodo Suxo

Santiago Pimentel
Rosario Molina

En La Paz:

MOORE Valdivia Peralta
Edificio Quipus Piso 8, Calle Jáuregui entre Fernando
Guachalla y Rosendo Gutiérrez N° 2248
T +591 (2) 244 4496 / 244 3031
M +591 (2) 7200 7177
E dvaldivia@moorevaldivia.com.bo
E ncoria@moorevaldivia.com.bo

Contactos / Contacts:

David Valdivia Peralta
Nelly Coria Conde

Freddy Landivar Paz

Brasil

MOORE Brasil

São Paulo - SP

T +55 (11) 5561 2230
E lucchesi@moorebrasil.com.br
E d.ogassawara@moorebrasil.com.br.

Belo Horizonte - MG

T +55 31 3284 8955
E ruy@moorebrasil.com.br

Curitiba - PR

T +55 (41) 3016 8871
E gibur@moorebrasil.com.br

Joinville -SC

T +55 (47) 3422 6474
E mlucindo@moorebrasil.com.br

Porto Alegre - RS

T +55 (51) 3342 1003
E jarbaslima@moorebrasil.com.br

Ribeirão Preto

T +55 (16) 3019 7900
E mazzi@moorebrasil.com.br

Rio de Janeiro

T +55 (21) 3553 2801
E edilima@moorebrasil.com.br

Santa Maria

T +55 (55) 3027 2244
E jarbaslima@moorebrasil.com.br

Londrina

T +55 (43) 99649 2397
E mazzi@moorebrasil.com.br

Brasilia

T +55 (61) 3223 6090
E ricardo.cavalcanti@vrauditoria.com

Goiania

T +55 (62) 3089 0363
E rodrigo.silva@vrauditoria.com

Manaus - AM

T +55 (92) 3659-3961
E ismael@moorebrasil.com.br

Chile

MOORE Landa

Nueva Tajamar 481, Oficina 1402, Torre Norte,
Las Condes

También en: Almirante Latorre 617

Santiago, Chile

T +56 2 22 000 200 / +56 2 28 606 100

E juanlanda@landa.cl

E dquero@landa.cl

E christian.silva@landa.cl

Contactos / Contacts:

Juan Landa Tobar
Eduardo Landa
Victor Arqués
Christian Silva

Ramón Landa
Domingo Quéro
Rodrigo Delherbe

Colombia

MOORE Colombia
Carrera 9 No. 80-15, Oficina 1003, Bogotá - Colombia
T +57 (1) 345 6002 / 255 7527
E eperez@moore-colombia.co
E yreyna@moore-colombia.co

Contactos / Contacts:

Edgard Pérez Henao
Yvonne Reyna

Carlos Acosta
Luis Enrique Olaya

Costa Rica

MOORE- AGC
Ofiplaza del Este, Torre B, Piso 2,
Oficina 8, Barrio Escalante
San José, Costa Rica
T +506 2253 5097
F +506 2224 1332
E fovaes@moore-agc.com

Contactos / Contacts:

Francisco Ovares
José Antonio Saborío

José Becerra
Yeison Vargas

Ecuador

MOORE Ecuador
En Quito:
1. Auditoría
Av. Amazonas n21-147 y Robles, Edif.
Río Amazonas, Piso 8, oficina 806
T +593 (2) 252 5547
E fcastellanos@moore.ec

Contactos / Contacts:

Fernando Castellanos

2. Impuestos - Legal

Av. Amazonas y Guayas,
Edif. Torres Centre, Piso 10, oficina 1002
T +593 (2) 394 1000
E rsilva@mooretax.ec
E smosquera@mooretax.ec
E ederosa @mooretax.ec

Contactos / Contacts:

Roberto Silva
Santiago Mosquera

Elvira De Rosa

En Guayaquil:

1. Auditoría
Av. Francisco de Orellana y Miguel H. Alcívar, Centro
Empresarial Las Cámaras. Torre A. Piso 4,
T +593 (4) 2683 759
E vniama@moore.ec

Contactos / Contacts:

Vladimir Niama

2. Impuestos - Legal

Carchi 601 y Quisquis,
Edificio Quil 1, Piso 12
T +593 (4) 269 1305
E m.montece@moore.ec

Contactos / Contacts:

Milton Montece

3. RRHH & Consultoría

Dr. Emilio Romero y Av. Benjamín Carrión, Edificio City
Office, Piso 5 oficina 527
T +593 (4) 5053 797
E rpanchana@moore.ec

Contactos / Contacts:

Ruth Panchana

El Salvador

Audit & Consulting Financial Tax S.A de C.V.
11ª Calle Poniente y 79 Avenida Nte. N° 741, Col. Escalon
San Salvador, El Salvador
T +503 2522 6500
E pedro.hernandez@acft.sv
E edwin.perez@acft.sv

Contactos / Contacts:

Pedro David Hernández
Edwin Pérez

Efraín de la O

Guatemala

MOORE Díaz Reyes
14 Avenida 2-60, Zona 15 Colonia Tecún Umán
Guatemala, Guatemala
T +502 2327 7979
E oscar@diazreyes.com
E juliocesar@diazreyes.com

Contactos / Contacts:

Oscar Díaz Reyes
Melaní Díaz Reyes

Julio César Díaz reyes

Honduras

MOORE Honduras
Colonia El Prado, 1er Calle, N° 147,
Tegucigalpa, Honduras
T +504 2239 4795
F +504 2231 0932
E dbaggia@moorehn.com
E lgodoy@moorehn.com

Contactos / Contacts:

Douglas Baggia
Leticia Godoy

También:
San Pedro Sula

Nicaragua

MOORE Porras Barrera
Edificio El Centro II
4to. Piso, Suite 401 D
Managua, Nicaragua
T +505 2225 1373
E cornelio.porras@moore.com.ni
E alexander.porras@moore.com.ni
E christian.barrera@moore.com.ni

Contactos / Contacts:

Cornelio Porras Cuéllar Christian Barrera Ramos
Alexander Porras Rodríguez

Panamá

MOORE Panamá
Torre Advanced 099 (Proconsa II)
Calle Beatriz Cabal
Área bancaria, Bella Vista
Ciudad de Panamá, Panamá
T +507 397 9293 / +507 396 7306 + 396 7307
E delia.garcia@moorepanama.com
E lilia.liu@moorepanama.com

Contactos / Contacts:

Delia García
Lilia Liu

Perú

MOORE Perú
Avenida Juan de Aliaga 421 Oficina 612
Prisma Business Tower
Magdalena del Mar
Lima, Perú
T +51 (1) 208 1720
E jvizcarra@moore-peru.pe
E jaime.vizcarra@moore-peru.pe

Contactos / Contacts:

Jaime Vizcarra Moscoso Heidi Vizcarra
Jaime Vizcarra Honorio Alberto Viale
Justo Manrique Aragón

República Dominicana

MOORE ULA, SRL.
Av. Pedro Henríquez Ureña No. 150 Torre Diandy XIX,
piso 3. La Esperilla
Santo Domingo, República Dominicana
T +1 809 566 6767
F +1 809 683 6767
E informacion@moore.do
E purrutia@moore.do

Contactos / Contacts:

Joseina Urrutia Maira Liriano
Pedro Urrutia Joseina Liriano
Domingo Valerio

República de Trinidad y Tobago

MOORE Business Solutions Trinidad & Tobago LTD.
Level 2, #2 Chanka Trace El Socorro South, San Juan
República de Trinidad y Tobago
T +868 226 1215 / +868 225 6801
E apierre@moorett.com

Contactos / Contacts:

Anthony Pierre
Atiba Caddle

Suriname

Lutchman & CO.
Dr. J.F. Nassylaan 25
Paramaribo - Suriname
T +597 474 754
F +597 425 767
E mlutchman@sr.net

Contactos / Contacts:

Michael Lutchman

Venezuela

MOORE Cifuentes, Lemus & Asociados S.C.
Av. La Salle, Torre Phelps, Piso 26, Plaza Venezuela
Caracas, Venezuela
T +58 (212) 781 88 66
E [jcfuentes@moore-venezuela.com](mailto:jcifuentes@moore-venezuela.com)
E mlemus@moore-venezuela.com

Contactos / Contacts:

Juan Cifuentes Zaidet Cotoret
Luis Cifuentes Mayerling Mejía
Maffalda Lemus Zacarías Delgado
Yinade Prieto

MOORE GSF
Avenida 11 entre 6ta. y 7ma. transversal, Qta.
Campanera, Altamira, Caracas, Venezuela
T +58 (212) 263 70 98
E odoval@gsfsmart.com
E oleandro@gsfsmart.com

Contactos / Contacts:

Oscar Doval
Oscar Leandro

Moore Latin America

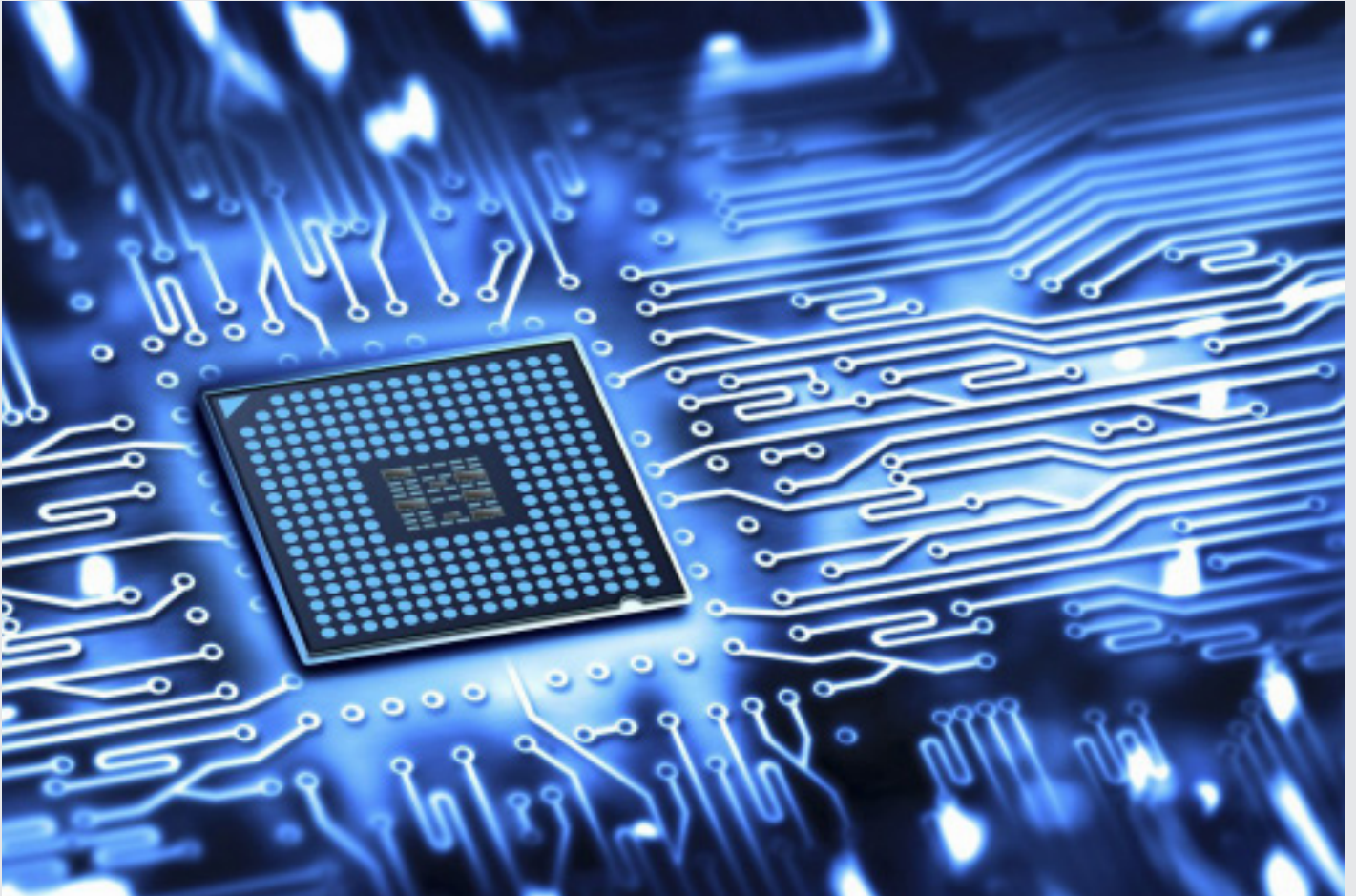
Consejo Regional

Fernando Castellanos - Ecuador
Reynaldo Magaña - Belize
Jaime Vizcarra - Perú
Edgard Pérez - Colombia
Luis Cifuentes - Venezuela
Ruy Gomes- Brasil
Pedro Urrutia - República Dominicana
Oscar Díaz - Guatemala
Juan Landa - Chile
Francisco Ovares - Costa Rica

Directora Ejecutiva Regional

Valeria Gagliani

T +54 (911) 3403 1509
E valeria.gagliani@moore-global.com
<http://msla.moore-global.com>



Pese a que el presente documento ha sido desarrollado con base en datos confiables y con el profesionalismo característico de nuestra firma, Moore Latin America no se responsabiliza por cualquier tipo de error u omisión de información que el mismo pueda contener.

Dirección Ejecutiva Regional

Valeria Gagliani

Dirección de Marketing Regional

Luis Salamé

Coordinación Editorial

Milagros Gandica

Diseño y Diagramación

Yanileth Llamaza

Para mayor información ir a:
<http://msla.moore-global.com>

Follow us on:

Twitter: @MooreLatam

Instagram: @moorelatam

LinkedIn: Moore Latam



www.moore-global.com

We believe the information contained herein to be correct at the time of going to press, but we cannot accept any responsibility for any loss occasioned to any person as a result of action or refraining from action as a result of any item herein. Printed and published by © Moore Global Network Limited. Moore Global Network Limited, a company incorporated in accordance with the laws of England, provides no audit or other professional services to clients. Such services are provided solely by member and correspondent firms of Moore Global Network Limited in their respective geographic areas. Moore Global Network Limited and its member firms are legally distinct and separate entities. They are not and nothing shall be construed to place these entities in the relationship of parents, subsidiaries, partners, joint ventures or agents. No member firm of Moore Global Network Limited has any authority (actual, apparent, implied or otherwise) to obligate or bind Moore Global Network Limited or any other Moore Global Network Limited member or correspondent firm in any manner whatsoever.