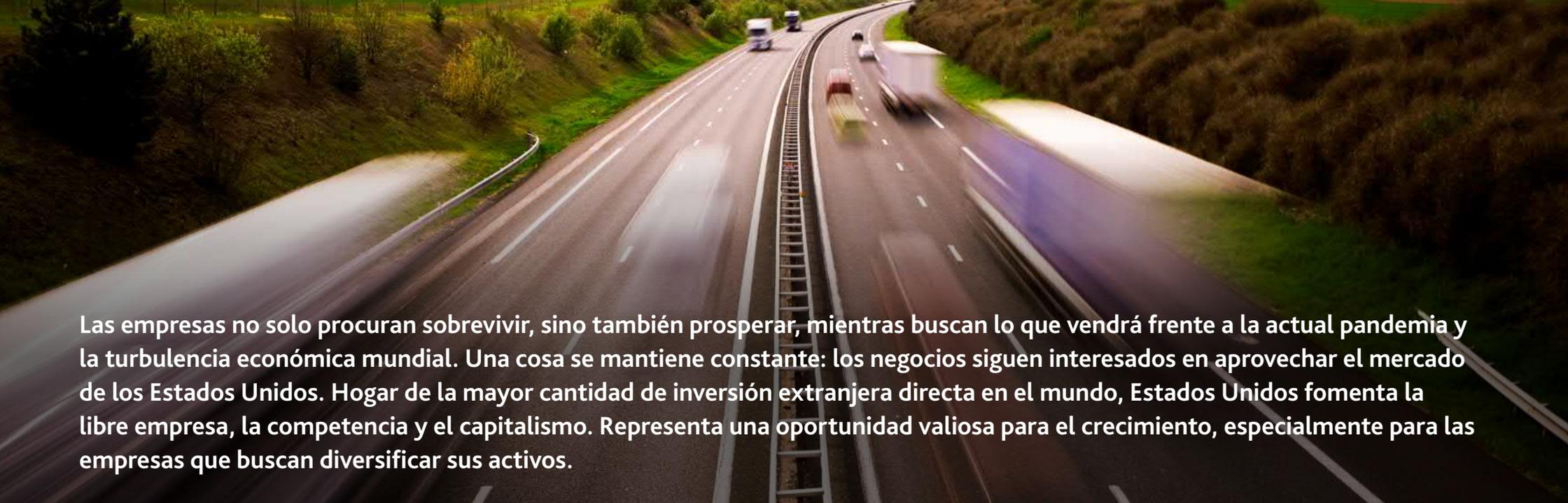


The background of the entire page is an aerial photograph of a two-lane asphalt road winding through a dense forest of tall, green trees. A single red car is visible on the road, moving away from the viewer. The lighting suggests late afternoon or early morning, with long shadows cast across the road and forest floor. Two vertical red bars are positioned on the right side of the page, one near the top and one near the bottom, framing the text.

Hacer negocios en los Estados Unidos: una guía de BDO

DICIEMBRE 2020



Las empresas no solo procuran sobrevivir, sino también prosperar, mientras buscan lo que vendrá frente a la actual pandemia y la turbulencia económica mundial. Una cosa se mantiene constante: los negocios siguen interesados en aprovechar el mercado de los Estados Unidos. Hogar de la mayor cantidad de inversión extranjera directa en el mundo, Estados Unidos fomenta la libre empresa, la competencia y el capitalismo. Representa una oportunidad valiosa para el crecimiento, especialmente para las empresas que buscan diversificar sus activos.

Incluso durante un mercado bajista, que las economías de todo el mundo están experimentando debido a las ramificaciones duraderas de la pandemia COVID-19, Estados Unidos sigue siendo un objetivo de expansión a largo plazo deseable para entidades extranjeras.

Los negocios capaces de navegar los cambios provocados por la pandemia en los mercados globales y nacionales darán forma a nuestra nueva realidad. Mientras que el mercado estadounidense sigue lidiando con la forma de su recuperación, [empresas que pueden adaptarse y basarse en su resiliencia a largo plazo](#) tendrán la oportunidad de emerger de la crisis con más fuerza y tendrán la previsión cultural y la destreza operativa para continuar dirigiendo a sus pares.

En 2019, el Banco Mundial [clasificó los Estados Unidos](#) como el sexto lugar más fácil de hacer negocios de 190 economías, de acuerdo con las reglas en torno a abrir un negocio, asegurar una ubicación, acceder a las finanzas, navegar por las operaciones diarias y operar en un entorno comercial seguro.

Además de la relativa facilidad de establecer un negocio, Estados Unidos ofrece acceso a los clientes distintamente a otros mercados, de manera directa e indirecta a través de sus diversos acuerdos comerciales con países de todo el mundo.

Acceso de clientes en los Estados Unidos



Acceso a casi **800 millones** consumidores a través de empresas nacionales y acuerdos de libre comercio con otros 20 países



Mayor gasto de los hogares a nivel mundial



\$370 mil millones en exportaciones de bienes de Estados Unidos de firmas mayoritarias extranjeras con operaciones estadounidenses

“Con un mercado excepcionalmente fuerte y un clima de negocios de apoyo, la ampliación de la huella de la organización hacia los Estados Unidos es una oportunidad emocionante para perseguir nuevas vías de crecimiento. Pero también puede ser intimidante. La preparación es vital para asegurar que se minimiza el riesgo y se maximiza la oportunidad cuando se establece una presencia norteamericana exitosa.”



SCOTT HENDON

Socio de Enlace Internacional, Líder Nacional de Capital Privado, Líder del Capital Social Global

Aunque los Estados Unidos presentan un mundo de oportunidades y sus reglas de negocios son relativamente fáciles de navegar en comparación con otros mercados, todavía hay desafíos únicos en el mercado, particularmente debido a su tamaño, cultura de negocios y matices de la fuerza laboral, y diversidad de jurisdicciones.

Para capitalizar exitosamente las oportunidades que presenta el mercado, las organizaciones extranjeras deben tener un plan de acción claro y proactivo. En *Hacer negocios en los Estados Unidos: un mapa de BDO*, esbozamos seis pasos — y preguntas y consideraciones para cada uno — que deben guiar ese plan de acción.

6 PASOS PARA HACER NEGOCIOS EN LOS ESTADOS UNIDOS





ELEGIR UNA UBICACIÓN ESTRATÉGICA



Identificar la ubicación adecuada para su negocio en Estados Unidos puede ser una de las decisiones más consecuentes que hará un líder de negocios. Es particularmente difícil considerar que hay 50 Estados, 3.141 condados y más de 19.000 ciudades, pueblos y aldeas incorporadas, todas las cuales ofrecen diferentes entornos geográficos, demográficos, legales, financieros, fiscales y regulatorios.

Un viaje de selección de sitio exitoso comienza con un análisis minucioso de la ubicación que compara los sitios sobre una base objetiva en una variedad de parámetros mensurables del proyecto. El primer paso en ese análisis es que la compañía identifique y detalle los principales objetivos de negocios del proyecto y luego defina los criterios de ubicación que pueden servir como indicadores de esos objetivos.

Estos criterios de ubicación variarán según el proyecto y la industria. Para los proyectos de manufactura, los criterios clave pueden incluir la proximidad a los recursos naturales, puertos, energía de bajo costo, tierra asequible y mano de obra calificada, acceso ferroviario y por carretera entre cientos de otros factores. Los laboratorios de investigación pueden buscar concentraciones de científicos y lugares especializados cerca de universidades prominentes y aeropuertos internacionales. Los requerimientos de la oficina típicamente se enfocan en el acceso al talento y clientes.

Los criterios de ubicación guiarán el análisis e identificarán comunidades calificadas.



OBRA

- ▶ Demografía y proyecciones de la población
- ▶ Disponibilidad de empleados con conjuntos de habilidades especificados
- ▶ Logros educativos
- ▶ Disponibilidad de programas de capacitación
- ▶ Presencia de colegios, universidades y programas vocacionales
- ▶ Presencia de sindicatos y tasas de sindicación



INFRAESTRUCTURA Y UTILIDADES

- ▶ Proximidad a aeropuertos, carreteras y ferrocarriles
- ▶ Capacidad de utilidad (agua, alcantarillado, gas, electricidad, telecomunicaciones)
- ▶ Costo de los servicios públicos
- ▶ Confiabilidad de las utilidades



BIENES RAÍCES/UBICACIÓN

- ▶ Tamaño, forma, topografía del sitio y espacio para la expansión
- ▶ Elevación y riesgo de inundación
- ▶ Condiciones climáticas y meteorológicas
- ▶ Usos de tierras cercanas
- ▶ Capacidad geotécnica de sustentación, soporte, riesgo sísmico y elevación de la capa freática
- ▶ Estado ambiental: humedales, contaminación, importancia arqueológica
- ▶ Riesgo de desastres naturales y hechos por el hombre



PROVEEDORES Y CLIENTES

- ▶ Lugares de los principales proveedores
- ▶ Proximidad de las entradas/recursos de producción
- ▶ Acceso a mercados clave



CLIMA DE NEGOCIOS Y COSTOS

- ▶ Tasas fiscales estatales y locales
- ▶ Costo de la mano de obra, utilidades, bienes raíces, construcción, etc.
- ▶ Entorno regulatorio
- ▶ Permisos
- ▶ Posición y perspectivas fiscales estatales y locales
- ▶ Disponibilidad de incentivos



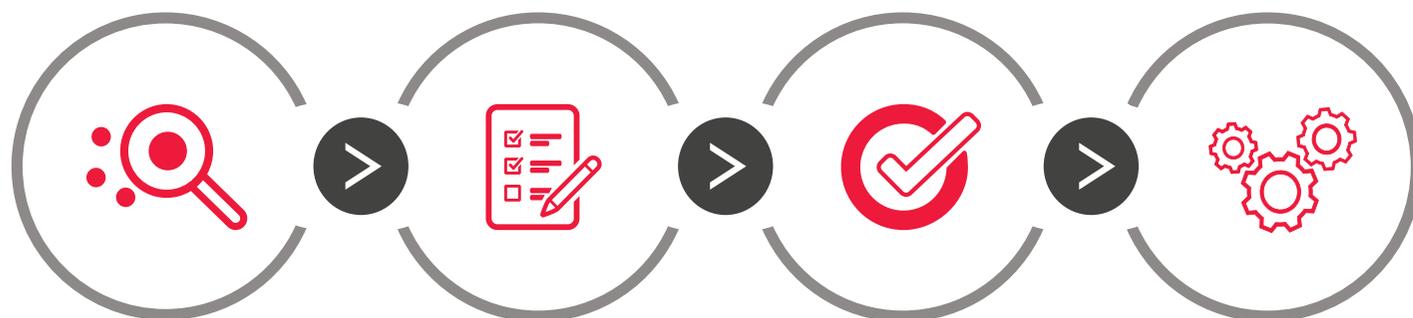
FACTORES DE CALIDAD DE VIDA

- ▶ Costo de vida
- ▶ Amenidades culturales
- ▶ Opciones de recreación
- ▶ Calidad del aire y ambiente
- ▶ Tasas de delincuencia
- ▶ Hospitales y sanidad
- ▶ Escuelas de calidad

Sobre la base de los criterios de ubicación y preferencias geográficas, la compañía puede identificar comunidades calificadas y comenzar a reunir y analizar datos, con el fin de evaluar y clasificar los lugares objetivamente. A través de este proceso de medición objetivo, emergen candidatos.

A continuación, el equipo del proyecto debe visitar las comunidades, recorrer los sitios de bienes raíces específicos y comenzar las negociaciones de incentivos. Las visitas a los sitios ofrecen valiosas oportunidades para conocer a funcionarios gubernamentales y miembros de la comunidad de negocios con el fin de evaluar el clima de negocios local y la calidad de vida. Luego de visitar los sitios, de las negociaciones detalladas de incentivos y la debida diligencia sobre las comunidades y los bienes raíces, la compañía puede tomar una decisión de ubicación con confianza. Es crítico observar que en los Estados Unidos los incentivos ofrecidos por los gobiernos estatales y locales son competitivos. Por ende, deben negociarse antes de hacer un compromiso con un sitio o edificio en particular.

Saber qué pasos tomar desde el principio es clave para tomar una decisión de ubicación estratégica.



ANÁLISIS

- ▶ Definir parámetros del proyecto y criterios de ubicación
- ▶ Desarrollar lista de comunidades calificadas
- ▶ Reunir y analizar datos sobre los criterios clave de cada comunidad
- ▶ Identificar y cuantificar los incentivos potenciales en cada comunidad

NEGOCIACIONES Y OFERTAS

- ▶ Desarrollar una Solicitud de Ofertas de Incentivos
- ▶ Concertar visitas a los lugares de la oferta
- ▶ Negociar incentivos
- ▶ Gestionar el proceso político entre jurisdicciones competidoras
- ▶ Obtener ofertas formales de incentivos de funcionarios estatales y locales en los lugares de la oferta

FINALIZAR LA OPCIÓN

- ▶ Seleccionar el sitio finalista
- ▶ Completar y archivar solicitudes de incentivos
- ▶ Asistir a las juntas y audiencias públicas para asegurar aprobaciones formales
- ▶ Completar todos los acuerdos relacionados a incentivos

CUMPLIMIENTO

- ▶ Realizar una revisión continua del progreso
- ▶ Conservar ahorros
- ▶ Identificar estrategias de mejoramiento
- ▶ Presentar formularios de cumplimiento anual

PAUTAS BREVES DE BDO:

“Una estrategia fuerte de selección e incentivos de sitios puede servir como catalizador para el éxito del negocio garantizando el acceso al talento clave, reduciendo el respaldo político y la cobertura de los medios de comunicación, al mismo tiempo que se reduce el riesgo financiero de la inversión mediante la obtención de incentivos financieros utilizables que van directamente a los resultados.”

TOM STRINGER

Líder de la Selección Nacional de Sitios de BDO y Práctica de Incentivos de Negocios



[Comuníquese con Tom](#)

para más información sobre cómo elegir la mejor ubicación para su organización. ▶

MÁS SOBRE DESARROLLAR UNA ESTRATEGIA DE INCENTIVOS

Un paquete completo de incentivos puede significar un retorno de la inversión de más de 25% y potencialmente hasta 100% para los principales proyectos de desarrollo. Los gobiernos estatales y locales ofrecen un sinfín de incentivos para atraer empleos e inversiones y para desarrollar ciertas industrias. Los incentivos pueden variar desde donaciones de efectivo de alto valor disponibles a través de un proceso de negociación (incentivos discrecionales), tierra libre, exenciones de impuestos importantes a la propiedad, descuentos de utilidad o infraestructura gratuita para ahorrar impuestos disponibles por derecho a cualquier negocio que cumpla con los requerimientos del programa (incentivos estatutarios).

CRÉDITOS FISCALES Y EXENCIONES LEGALES

Los impuestos estatales y locales representan un costo comercial significativo y entender la carga fiscal potencial es una parte crucial de una decisión de ubicación estratégica. Los créditos fiscales legales y las exenciones fiscales son herramientas importantes para reducir costos y mejorar los márgenes operativos.

Los Estados ofrecen créditos fiscales para fomentar la creación de empleo, inversión y otras actividades comerciales. Los Estados a menudo se enfocan en créditos fiscales en industrias o actividades deseables que desean desarrollar, como manufactura o investigación y desarrollo. También es común que los Estados ofrezcan créditos fiscales para promover el crecimiento en áreas no desarrolladas. Ciertas formas de inversión, como el equipo de fabricación, pueden estar exentas de impuestos de ventas o impuestos a la propiedad.

Muchos Estados reconocen que los créditos fiscales no son útiles para las empresas que operan en una situación de pérdida. Sin pasivo fiscal proyectado durante muchos años, los créditos fiscales no tienen valor. Cada vez más, los Estados ofrecen créditos fiscales reembolsables o transferibles para permitir que las empresas realicen ahorros de efectivo.

Una revisión exhaustiva de los créditos fiscales y exenciones fiscales puede revelar diferencias de costos significativas entre los lugares y puede ser un componente importante de la decisión de ubicación.

PAUTAS BREVES DE BDO:

“Los créditos fiscales y exenciones legales ofrecen una manera importante de reducir los costos del negocio. Es importante que las compañías evalúen su patrón de hechos específicos para entender las oportunidades potenciales y cómo pueden beneficiarse. Los tipos de créditos y exenciones, su valor y sus disposiciones específicas varían ampliamente de estado a estado. Establecer una metodología sólida para identificar créditos y exenciones es fundamental para asegurar que se capturen todos los ahorros disponibles.”

TIM SCHRAM

Director Gerencial y Líder Nacional en la Práctica de Créditos e Incentivos de BDO

TIPOS DE INCENTIVOS COMUNES

- ▶ **Exención de impuestos:** un incentivo que elimina la obligación de pagar impuestos sobre ciertas transacciones o formas de inversión. Ejemplo: no se impone un impuesto de ventas sobre la electricidad utilizada en el proceso de fabricación.
- ▶ **Crédito tributario:** un incentivo que permite que un contribuyente reste una cantidad fija de su responsabilidad fiscal local, estatal o federal. Ejemplo: una compañía recibe un crédito fiscal por valor de 3% de inversión en equipos de manufactura.
- ▶ **Crédito tributario reembolsable:** un incentivo que permite a la compañía aplicar una cantidad fija contra la responsabilidad fiscal existente y recibir el exceso como un reembolso. Ejemplo: una compañía de inicio no tiene responsabilidad fiscal y no puede utilizar un crédito tributario de inversión. El Estado reembolsa el valor en efectivo.
- ▶ **Crédito tributario transferible:** crédito tributario que se puede vender, asignar o transferir. Una compañía sin pasivos tributarios transfiere el crédito a una compañía con pasivo fiscal a cambio de pago.



[Comuníquese con Tim](#) para más información sobre los incentivos estatutarios. ▶



ESTABLECER UNA BASE SÓLIDA





SOLICITUD DE UN NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN PATRONAL (EIN, SIGLAS EN INGLÉS)

Al finalizar la ubicación adecuada para su negocio, las empresas también deben registrarse para un número de identificación federal fiscal (llamado EIN), que el servicio de impuestos internos (IRS) utiliza para identificar un negocio. Para obtener uno, los solicitantes internacionales pueden [aplicar por teléfono](#). Hay tres maneras de aplicar, dependiendo de las circunstancias del solicitante.

Las organizaciones también querrán revisar el [requisitos del estado \(s\)](#) que están localizando en los EE.UU.

DETERMINACIÓN DEL AÑO FISCAL

Dependiendo de la naturaleza de su negocio y cuando caigan sus períodos de ingresos más pesados, usted querrá elegir entre presentar sus impuestos de acuerdo con el año civil o un año fiscal.

El primero debe ser usado si una organización no tiene un periodo contable anual o su año fiscal actual no califica como un año fiscal, entre otros factores. Un año fiscal es de 12 meses consecutivos que termina el último día de cualquier mes, excepto diciembre.

ELIGIENDO LA ESTRUCTURA ADECUADA

Como los Estados Unidos son una Unión federal, los gobiernos federales y estatales imponen una variedad de impuestos. La mayoría de los Estados y el gobierno federal imponen impuestos sobre la renta. Los Estados también pueden imponer impuestos de propiedad, ventas y uso, entre otros.

Los empleadores y empleados también deben pagar impuestos de la seguridad social de los Estados Unidos, aunque los Estados Unidos no tienen un sistema de impuesto al valor agregado (IVA).

El nivel y la naturaleza del impuesto federal y de ingresos que un negocio debe pagar, sin embargo, depende de qué estructura legal escoja cuando se expande a los Estados Unidos. Esta opción tiene implicaciones para las operaciones diarias del negocio, pasivos fiscales totales y estrategias de financiamiento.

Por ejemplo, la ley de recortes de impuestos y empleos (TCJA), que entró en vigor durante el año fiscal 2018, incluyó una deducción de paso, que permite que los contribuyentes de los Estados Unidos ahora deduzcan hasta un 20% del ingreso del negocio que proviene de entidades de paso, que incluyen a LLC, corporaciones S, asociaciones y sociedades conjuntas, entre otras. Las organizaciones o inversores interesados en la expansión de los Estados Unidos deben considerar cambios como éste y otros cuando decidan una estructura.

En la siguiente sección se esbozan las características generales, incluyendo los principales beneficios y trampas, de algunas de las estructuras legales más comunes de los Estados Unidos.

Subcapítulo corporaciones S

Las corporaciones S requieren una configuración más complicada que las demás estructuras, aunque brindan responsabilidad limitada, lo que significa que los propietarios no se responsabilizan personalmente de los pasivos financieros de la compañía. Clasificados como entidades de flujo, esto significa que los ingresos de las corporaciones de S se gravan a nivel de accionistas pero no a nivel corporativo.

Notablemente, las corporaciones S generalmente requieren que los accionistas sean residentes permanentes legales de los Estados Unidos o cumplan con los [prueba de presencia sustancial](#) o [requisitos del primer año de elecciones](#).

Para elegir el estatus de una corporación S, un negocio debe:

- ▶ Ser una Corporación Nacional de Estados Unidos o una entidad nacional que ha elegido ser tratada como una corporación estadounidense
- ▶ Tener 100 o menos accionistas que cumplen con los requisitos de residencia
- ▶ Tener solo accionistas individuales, excepto por ciertos Estados permitidos, fideicomisos y organizaciones exentas de impuestos
- ▶ Emitir sólo una clase de acción

Entidades de inversión

Las entidades de inversión son compañías de tipo especializado formadas en los Estados Unidos. Incluyen:

- ▶ Sociedades de inversión reguladas (RIC), comúnmente conocidas como fondos mutuos y formadas para invertir en carteras diversificadas de acciones y valores
- ▶ Fideicomisos de inversión inmobiliaria (REIT), que se forman para invertir en propiedades inmobiliarias e hipotecas de propiedad real

El [24 de junio, 2020](#), el IRS y el Tesoro de los Estados Unidos terminaron las regulaciones para permitir que los RIC apliquen la deducción de pase a través incluida en TCJA si reciben dividendos de REIT, lo que permite una responsabilidad fiscal total más favorable.

Sociedades limitadas

Una sociedad limitada es una buena estructura si va a trabajar con una o más personas, y es relativamente de bajo costo y fácil de configurar. Empresas que califiquen como sociedad anónima:

- ▶ Deben crear un acuerdo escrito de asociación que delinee claramente los deberes, responsabilidades y relación económica entre socios
- ▶ Normalmente comparten las ganancias y pérdidas entre socios de conformidad con su arreglo económico general, así como invertir capital en el negocio y en conjunto activos propios
- ▶ Permiten que los socios tomen decisiones vinculantes para el negocio, aunque normalmente hay restricciones en la autoridad de toma de decisiones

Es importante observar que mientras que una sociedad general se considera una entidad separada de cualquiera de los socios, los socios pueden ser económicamente responsables si algo sale mal. Si suficientes socios deciden abandonar el negocio, y sólo queda un socio, la asociación, y a su vez, el negocio, a menudo se disuelve.

Sociedad de responsabilidad limitada (LLC)

Fácil de crear, por lo general requieren un formulario y una tarifa pequeña, las LLC pueden dar responsabilidad limitada si se usan correctamente. Son administrados por "miembros" que tienen un poder de toma de decisiones que aumenta proporcionalmente al porcentaje de la compañía que poseen. Las LLC pueden ser gestionadas por miembros o gerentes.

Empresas que califican como LLC:

- ▶ Por lo general se gravan como una sociedad, lo que significa que todos los ingresos, ganancias, pérdidas, deducciones y créditos fluirán y se gravarán a los socios o miembros, contra la entidad misma. Una LLC también puede optar por gravarse como corporación S o corporación C.
- ▶ Puede ser operado por cualquier contribuyente incluyendo un individuo, en cuyo caso puede operar como una propiedad única, mientras que todavía ofrece protección de responsabilidad limitada
- ▶ Pueden crecer hasta un número ilimitado de miembros que supervisan el negocio, pero les permiten contratar empleados externos para ejecutar operaciones diarias

Corporaciones C

Las corporaciones C pagan el impuesto sobre la renta de las sociedades directamente al gobierno, en lugar de circular hacia la renta personal del propietario. Las corporaciones C están sujetas a impuestos dobles, lo que significa que la compañía se grava una vez en las ganancias, y luego los accionistas se gravan de nuevo en las distribuciones.

Organizaciones benéficas

Estos están exentos del impuesto a la renta federal de los Estados Unidos, siempre que cumplan ciertas calificaciones. Esta exención está disponible para corporaciones, fideicomisos, cofres comunitarios, fondos y fundaciones que se organizan y operan exclusivamente para uno o más fines benéficos. La categoría predominante de organizaciones que caen en esta categoría exenta de impuestos son las Caridades públicas, que incluyen entidades con fines de competencia religiosa, caritativa, científica, educativa, literaria y deportiva, entre otras.

PAUTAS BREVES DE BDO:

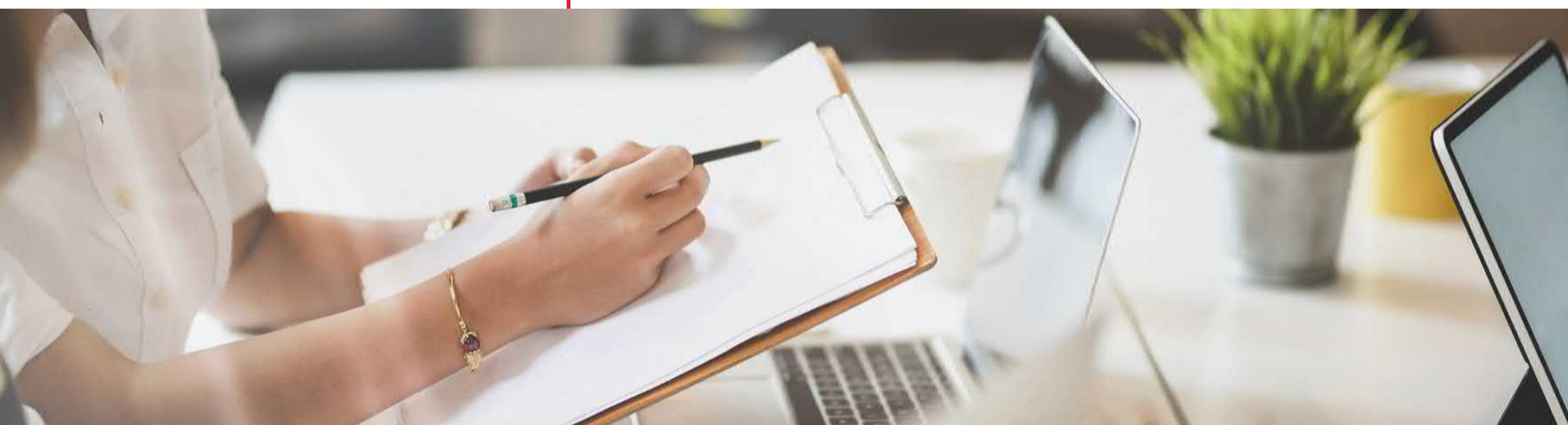
“Es crítico que las entidades extranjeras entiendan cómo los impuestos de los Estados Unidos impactarán su costo de hacer negocios en los Estados Unidos al considerar su responsabilidad fiscal total, incluyendo el impuesto a la renta federal de los Estados Unidos, impuesto a las ganancias del estado, impuestos sobre ventas y uso, impuestos sobre la propiedad y aduanas y deberes. Las organizaciones deben modelar estos impactos fiscales para entender cómo posicionar mejor las operaciones de Estados Unidos. También es importante que consideren las implicaciones fiscales de Estados Unidos y las obligaciones de rendición de informes fiscales de los pagos transfronterizos de acuerdos con terceros relacionados, inversiones de capital y estructuras financieras para operaciones existentes o futuras de Estados Unidos.”

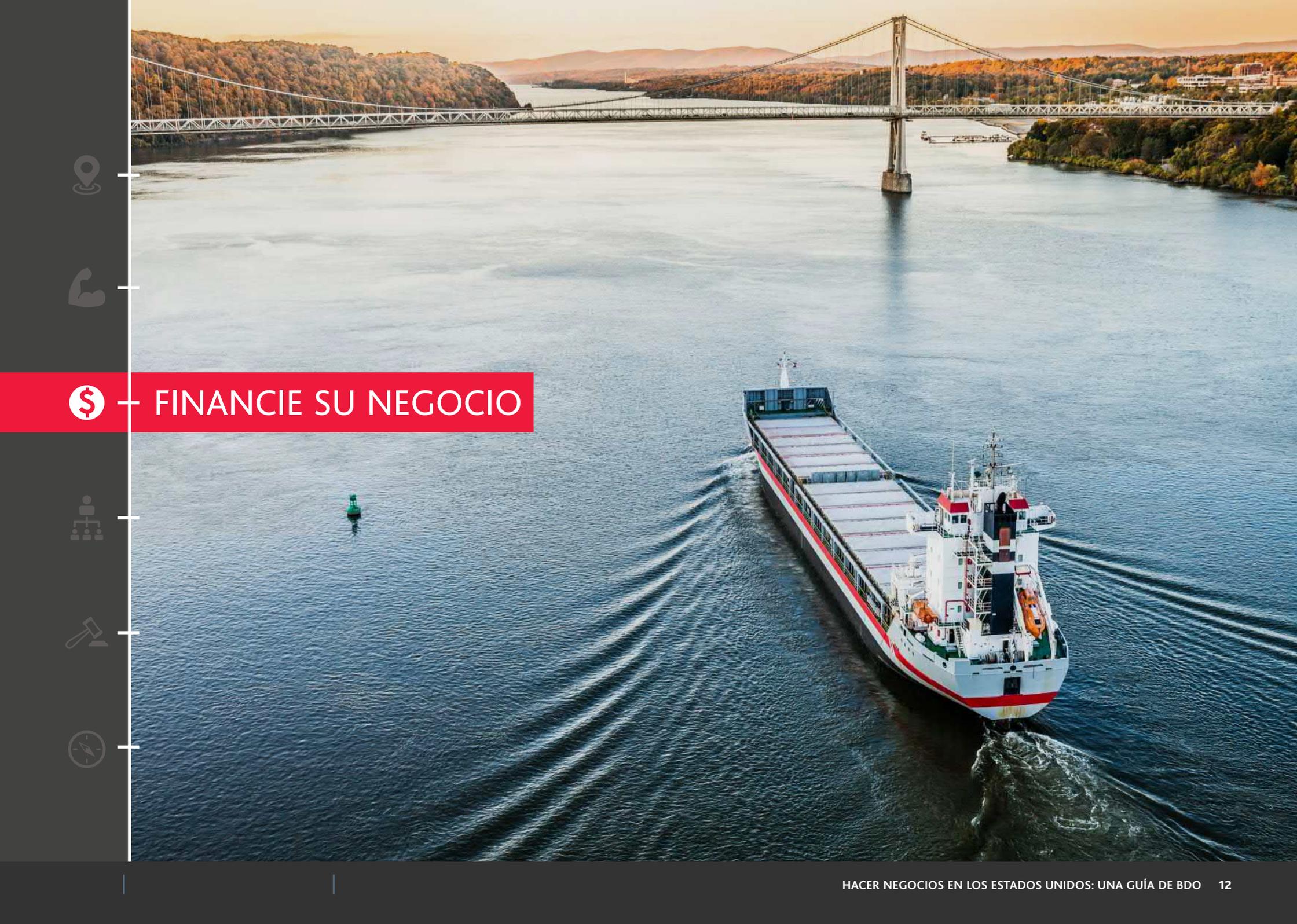
MONIKA LOVING

Socio de Servicios Fiscales Internacionales y Líder en Prácticas Nacionales



[Comuníquese con Monika](#) para obtener más información sobre cómo establecer una base sólida de una manera que tenga más sentido para su organización. ▶





FINANCIE SU NEGOCIO

UNA LISTA DE VERIFICACIÓN PARA DETERMINAR LOS COSTOS DE INSTALACIÓN

Después de decidir qué estructura comercial y legal es adecuada, necesita decidir el mejor método de financiamiento. El primer paso es determinar la cantidad de capital que necesita para financiar sus operaciones en Estados Unidos.

CAPITAL HUMANO

- ¿Cuántos empleados necesita Estados Unidos en la fase inicial?
- ¿Cómo puede crecer ese número en los próximos plazos de seis meses, de un año o de cinco años?
- ¿Tendrá que pagar cuotas para asegurar visas de trabajo para los empleados que espera reclutar o trasladarse del extranjero?
- ¿Qué fondos necesita para reclutar y retener su fuerza de trabajo? (Tenga en cuenta que estos costos pueden ser mayores si se necesita una mano de obra muy calificada y tiene que reclutar o trasladarse del extranjero.)
- ¿Con qué frecuencia deben viajar sus empleados y qué gastos asociados incurrirán?

ALQUILER Y UTILIDADES

- Si su negocio requiere uno o varios espacios físicos, ¿cuánto necesitará para cubrir el arrendamiento y los costos de utilidad asociados? ¿Hay ciertos lugares que tienen costos más favorables o que ofrecen ciertos incentivos?
- ¿Cómo pueden aumentar los costos de arrendamiento y servicios públicos con el tiempo y cuánto capital necesitará para cubrir esos aumentos?

INVENTARIO Y PRÓXIMAS ÓRDENES

- ¿Tiene acceso a los materiales necesarios para operar su negocio y tiene planes de contingencia en su lugar si el costo de esos materiales aumenta?
- ¿Cuánto capital necesita para asegurar sus operaciones durante los próximos 12 meses, dos años o cinco años?

SEGUROS

- ¿Qué tipo de activos necesitará para asegurar la protección de su negocio? Estos pueden incluir activos físicos como bienes raíces, sitios de manufactura y/o equipo, suministros, propiedad intelectual y su fuerza laboral.
- ¿Ofrece beneficios de salud o dentales a sus empleados? A menudo, una consideración única para los Estados Unidos dado su sistema de salud ampliamente privatizado, es que es importante que las compañías que vienen del extranjero tengan presente que muchos ciudadanos estadounidenses y residentes permanentes en los Estados Unidos reciben seguros de salud, vida y odontología a través de sus empleadores. La contabilidad adecuada de los costos asociados con la salud y otros beneficios será importante para convertirse en un empleador atractivo en el mercado.
- ¿Está preparado en caso de un desastre? Determinar qué tipo de póliza de seguro necesitará proteger contra daños físicos, así como daños no físicos como falta de acceso a las instalaciones, declaraciones de emergencia del gobierno, cancelación de eventos o pérdida de servicios públicos, y otros. Como la pandemia de COVID-19 ha enseñado a las empresas, asegurar que tiene una cobertura de seguro adecuada es crítica.

LICENCIAS, PERMISOS E IMPUESTOS

- ¿Qué licencias y permisos necesita para operar legalmente su negocio?
- ¿Cuánto dinero necesita pagar por esas licencias y permisos, y cuántos de ellos requerirán honorarios recurrentes?

EQUIPO

- ¿Qué tipo de equipo necesita para dirigir su negocio? En el caso en que su negocio depende en gran medida de los ordenadores y dispositivos conectados, ¿qué tipos de software de ciberseguridad y medidas de protección necesitará establecer y financiar?
- ¿Puede alquilar o arrendar equipo o comprarlo con un descuento?

MARKETING

- ¿Necesita configurar un dominio de Estados Unidos para su sitio web o un sitio Web completamente diferente?
- ¿Necesita pagar por servicios de traducción?
- ¿Qué regulaciones federales, estatales o locales de privacidad o ciberseguridad tiene que cumplir su sitio web o su sistema de administración de clientes?
- ¿Cómo llegará a sus clientes?
- ¿Qué inversiones publicitarias o de mercadeo necesitará hacer para construir y comunicarte con tus clientes?

OTROS GASTOS

- ¿Necesitará alistar asesores locales externos para ayudarlo a asegurar ciertos contratos y/o navegar por leyes y regulaciones para establecer sus operaciones comerciales en los Estados Unidos?
- ¿Necesitará retener a un abogado para asegurar su propiedad intelectual o dar asesoría continua?

EVALUACIÓN DE OPCIONES DE CAPITAL

Ahora que ha determinado cuánto capital necesita para configurar y mantener su negocio, debería evaluar qué opciones de financiamiento están disponibles y hacer el mayor sentido para las necesidades de su negocio.

Estados Unidos es conocido por sus mercados financieros diversos, flexibles y eficientes, lo que lo convierte en una opción atractiva para la expansión internacional.

El mercado también difiere de muchos otros en que los inversores de capital no suelen participar en las operaciones diarias de las empresas que financian, dando a los propietarios y ejecutivos más autonomía que la que pudieran esperar en otros países.

Fuentes de Capital Más Comunes

Bancos: Al final de 2018, el sistema bancario de Estados Unidos tenía más de \$17 billones en activos, subrayando su pesada concentración de capital privado y diversidad en organizaciones bancarias. Las organizaciones pueden considerar dos rutas generales:

Bancos comerciales

- ▶ Ofrecer servicios financieros comerciales y minoristas a empresas de varios tamaños
- ▶ Están regulados por los gobiernos federales o estatales dependiendo de la institución, aunque el gobierno no los posee ni los gestiona

Bancos de inversión

- ▶ Ofrecer orientación estratégica sobre cómo las organizaciones pueden recaudar capital para inversiones greenfields o fusiones y adquisiciones
- ▶ Ayudar a las compañías a asegurar el capital mediante ofertas de acciones, emisiones de bonos, valores o comercios derivados
- ▶ Están regulados por el gobierno federal, así como la Comisión de valores y bolsa (SEC)

Capital privado (PE): Un concepto extranjero para muchos países, el PE es una opción que muchas empresas persiguen por no contar con los niveles de capital necesarios para refinanciar factiblemente los préstamos bancarios. En 2018, por ejemplo, las firmas de PE invirtieron casi \$700 mil millones en organizaciones con sede en Estados Unidos. Hay muchos tipos de PE a considerar; a continuación se presentan algunas de las rutas más comunes:

Fondo de compra apalancada (LBO)

- ▶ Combina el capital inversor con dinero prestado para comprar empresas y mejorar su desempeño
- ▶ Permite a la compañía objetivo perseguir otros tipos de adquisiciones estratégicas
- ▶ Por lo general, toma una participación mayoritaria en la compañía o la compra por completo, lo que significa que la entidad adquirida abandona el control de su estrategia y dirección

Capital riesgo (VC)

- ▶ Para Startups y entidades de primera etapa con alto potencial de crecimiento
- ▶ Típicamente toma una participación minoritaria, preservando el control de la entidad adquirida sobre la estrategia y la dirección

Capital de crecimiento

- ▶ Al igual que el VC, un fondo de capital de crecimiento da un capital de la compañía para respaldar el crecimiento y sólo toma una participación minoritaria, preservando nuevamente el control de la entidad adquirida sobre la estrategia y la dirección
- ▶ Para entidades con un registro de pistas más larga que startups o empresas de primera etapa

Bienes raíces

- ▶ Fondos que invierten en propiedades de alquiler de menor riesgo con flujos de capital más predecibles
- ▶ Fondos que invierten en ofertas de desarrollo de tierras o etapas iniciales, a menudo creando mayor riesgo y mayores recompensas

Infraestructura

- ▶ Invertir en servicios públicos o infraestructuras de transporte como aeropuertos, carreteras, redes de electricidad y gas, parques solares y eólicos, y hospitales, entre otros

PE angustiado

- ▶ Fondos que se especializan en prestar o invertir en empresas en apuros financieros
- ▶ Permitir que los fondos compren acciones baratas, con el objetivo de que la infusión de capital ayudará a dar vuelta a las operaciones y, en última instancia, generará un beneficio para los inversores

PAUTAS BREVES DE BDO:

“La reglamentación estadounidense de ofertas de valores y recaudación de capital es bastante compleja y puede parecer abrumadora para un emisor que accede por primera vez a los mercados de capitales de Estados Unidos. Sin embargo, dada la gran cantidad de polvo seco y la infinidad de proveedores de capital para todo tipo de situaciones, los mercados de capital de los Estados Unidos ofrecen un paisaje muy competitivo donde las compañías a menudo pueden negociar un costo menor de capital en términos más ventajosos. Además, los préstamos de inversión y situaciones especiales y los fondos de capital privado son muy activos en el entorno actual del COVID-19, proporcionando financiamiento de puente y fondos de rescate para mantener a las compañías problemáticas a flote en una perspectiva de otro modo calamitosa. Mientras tanto, los prestamistas Senior y los prestamistas no bancarios continúan buscando oportunidades saludables para financiar proyectos especiales y expansión, M&A y adquisiciones apalancadas..”

BOB SNAPE

Presidente, BDO Capital Advisors, LLC



Comuníquese con Bob para obtener más información sobre cómo financiar su negocio de manera estratégica y sostenible. ►





CONSOLIDAR LA MANO DE OBRA ADECUADA



ENTENDER EL FONDO DE TALENTOS

De septiembre 2014 a febrero 2020, Estados Unidos tuvo niveles menores a 6% de desempleo en la bolsa de trabajo, de acuerdo con la [Oficina de estadísticas del trabajo de Estados Unidos \(BLS\)](#). Esto hizo difícil que incluso las empresas nacionales encontrarán y retuvieran talentos importantes durante ese periodo. Asistencia sanitaria y social, alimentos y bebidas, gobierno, construcción, servicios profesionales y técnicos, y actividades financieras vieron las mayores ganancias de trabajo.

Sin embargo, con la aparición del brote de COVID-19 en los Estados Unidos, la tasa de desempleo aumentó drásticamente a partir del final del primer trimestre. En abril de 2020, más del 14% de los empleados de Estados Unidos estaban desempleados, de acuerdo con los datos de la oficina de estadísticas de trabajo de Estados Unidos.

Al final del primer trimestre de 2020, el gobierno federal firmó la [Ley de ayuda, socorro y seguridad económica de coronavirus \(Ley CARES\)](#) a ejercer en respuesta a la pandemia. El paquete de financiamiento de emergencia de \$2 billones, diseñado para inyectar liquidez en la economía, fuertemente atado a la retención de empleados, incluyó disposiciones que asignaron \$500 mil millones en pagos directos a los estadounidenses. Un poco más de \$500 mil millones en préstamos fueron concedidos a negocios con dificultades en áreas impactadas y sectores económicos, siempre que demostraran que sus negocios fueron viables antes del brote y cumplir con otros requerimientos.

La reserva federal, por su parte, estableció el [Programa de préstamos de Main Street](#) para apoyar con préstamos a empresas pequeñas y medianas que estaban en buen estado financiero antes de la crisis del COVID-19.

Aunque todavía se desconoce mucho sobre la recuperación económica de los Estados Unidos, la forma que toma afectará enormemente la capacidad de atraer y financiar el talento y la expansión en el futuro previsible. Las organizaciones que consideran la expansión hacia los Estados Unidos querrán vigilar de cerca la situación en evolución.

ATRAER Y RETENER TALENTO

La sociedad de hoy habilitada por la tecnología ofrece a la fuerza de trabajo más flexibilidad que nunca para elegir el tipo de trabajo que quiere, o bien crearlo para sí mismo. Con el auge de la economía de Gig y la capacidad de las personas para crear los puestos de trabajo que desean, los empleadores han tenido que trabajar más que antes para atraer y retener el mejor talento. Esto es especialmente cierto cuando se trata de reclutar y retener profesionales tecnológicos hábiles y con experiencia, incluso durante la crisis.

En los 10 años anteriores a la pandemia de COVID-19, de acuerdo con un informe reciente de TalentNow, casi 73% de los empleadores tuvieron dificultades para reclutar candidatos relevantes, y más de 40%, incluso, estaban preocupados de que no podrían encontrar el tipo de talento que necesitan. Esto se debió principalmente a la escasez de solicitantes o habilidades duras, expectativas de mayor salario que lo que se ofrecía y falta de experiencia, entre otros factores. Sin embargo, la pandemia del COVID-19 ha hecho que algunos tipos de trabajadores sean más escasos en campos como la sanidad y la tecnología, pero han hecho que otros estén más disponibles. También ha causado estragos en las cadenas de suministro en todo el mundo, lo que interrumpe la fuerza laboral correspondiente.

Para reclutar e integrar exitosamente a los principales candidatos en las compañías estadounidenses, independientemente del panorama económico, las organizaciones deben enfocarse en:



1. Actualización de estrategias de reclutamiento

El mejor talento no está buscando trabajo, sino que está buscando el trabajo adecuado. Esto hace que sea crucial permitir que los candidatos, tanto nacionales como expatriados, sepan qué diferencia a su compañía desde un comienzo y luego trabajar para reclutarlos y retenerlos durante su trayectoria en su compañía. Incluso durante una pandemia, esto puede incluir la inversión en un especialista en adquisiciones de talentos o una función de recursos humanos con una sólida trayectoria de reclutamiento; aprovechar diversas plataformas de reclutamiento digital; ofrecer un programa de referencia de candidatos; aumentar su compromiso mientras trabajen en forma remota; y hacer eventos de reclutamiento – posiblemente virtuales - en escuelas y eventos locales para aumentar la visibilidad.



2. Ampliar el enfoque de contratación e incorporación

Especialmente si necesita reclutar o traer talento de un expatriado, considere qué demografía es más probable reubicar y piense en qué tipos de beneficios de reubicación serían más atractivos. Por ejemplo, es más probable que los millennials de Estados Unidos se hayan reubicado en sus cargos actuales, comparado con otras generaciones, según el Informe de la Fuerza Laboral de Adecco. Si usted sólo está mirando la fuerza laboral en el área en que se reubica, es probable que esté pasando por alto oportunidades. Además, las compañías que necesitan llenar ciertas brechas de talento durante la pandemia deben considerar si pueden hacerlo de manera remota, si los cargos vacantes lo permiten.



3. Asegurar una comunicación regular y transparente con los candidatos

Ya sea a través de plataformas con tecnología o no, es importante agradecer regularmente a los candidatos después de completar cada paso, dar una actualización honesta y oportuna sobre el estado de su postulación, y más importante, hacerles saber si su estrategia de contratación ha cambiado de enfoque. En el futuro, ese candidato puede ser apto para otro rol, así que es importante preservar la relación.



4. Implementación de cuidadosos procesos y procedimientos de incorporación

No es suficiente conseguir exitosamente candidatos, usted debe prepararlos para el éxito desde el principio. Esto podría incluir la creación de un documento de "hoja de referencia" que puedan consultar mientras se familiarizan con los procesos regulares y la dinámica interna; darles un supervisor interno o un mentor formal para guiarlos a través de la dinámica interna e incluso externa; y proporcionarles revisiones profesionales regulares y constructivas para ponerlos al día sobre su progreso.



5. Evaluar el ambiente de compensación y beneficios en su industria y jurisdicción de Estados Unidos y ofrecer paquetes competitivos

Si bien asegurar un salario competitivo es importante, la fuerza laboral de Estados Unidos hoy día también valora el apoyo en la planificación financiera, opciones de trabajo flexibles y remotas, beneficios internos de salud y bienestar, e incluso un seguro de mascotas. Las opciones para ahorros de jubilación y beneficios adicionales como programas de bienestar y licencia de maternidad y paternidad extendida también pueden ser herramientas fuertes para el reclutamiento y la retención. Es importante pensar en lo que los tipos de personas que usted necesita reclutar podrían valorar más según las demandas y los horarios de sus trabajos, y cómo eso podría variar según la generación. También debería considerar ofrecer beneficios de reubicación, en particular para los candidatos que vienen del extranjero y que pueden requerir más apoyo comparado con las contrataciones nacionales.



6. Asegurarse de que tiene los recursos y herramientas para volver a capacitar o capacitar adicionalmente ciertos empleados

Una vez que construyes tu fuerza laboral, es importante dar educación continua y oportunidades para el crecimiento de los empleados. Esto podría incluir capacitación sobre transformación digital, oratoria, inteligencia artificial o análisis de datos, y más, dependiendo de su industria.



7. Esquematizar su camino hacia la transformación digital y asegurarse de que está implementando la educación de sus empleados para respaldar su éxito

La transformación digital será clave para que su organización sobreviva en una cultura digital y apoye las operaciones globales de la compañía, sin embargo, la falta de habilidades o una capacitación insuficiente de empleados (41%) y la resistencia de los empleados (30%) están entre las principales razones por las que las organizaciones dicen que sus iniciativas digitales fallan, de acuerdo con la [Encuesta de Transformación Digital 2020](#) de BDO. Apoyar a los empleados en su organización con los esfuerzos de transformación digital será clave para asegurar su éxito a largo plazo, en particular, ya que la experiencia digital del cliente desempeña un papel mayor en la lealtad del cliente.



Liderar una fuerza laboral reimaginada post- COVID

Es probable que los impactos del COVID-19 en las normas tradicionales de la fuerza laboral de Estados Unidos se sientan mucho después de que la pandemia disminuya. Las organizaciones deben estar preparadas para apoyar y guiar a su fuerza laboral en esta nueva realidad de manera adecuada.

En 2018, por ejemplo, la Oficina del Censo de los Estados Unidos estimó que aproximadamente el 5% de los residentes de Estados Unidos trabajaban a tiempo completo. Una vez que la pandemia llegó, entre los residentes que fueron empleados antes de que empezara, alrededor del 50% estaban trabajando a distancia a tiempo completo a partir de mayo, según un estudio del MIT y otros investigadores académicos.

Antes de que se cree una vacuna ampliamente disponible, las preocupaciones sobre la vuelta al trabajo como “normal” permanecerán. Las organizaciones tendrán que adoptar y prepararse para apoyar a una fuerza laboral más virtual hasta que el plan para reabrir completamente la economía se vuelva más claro y las ansiedades se calmen.

A medida que las organizaciones empiezan a reimaginar cómo se ve la nueva realidad para ellos, deben continuar lo que ha estado funcionando, reinventar lo que no y construir más agilidad, flexibilidad y productividad en el trabajo. Para ello, tendrán que enfocarse en tres áreas: personas, lugar y productividad, y en las prioridades de cada una.



PERSONAS

Enfoque en la Misión

Realignar la misión corporativa para que cumpla con el momento

El pasado no es prólogo

Crear nuevos pronósticos de personal basados en datos históricos pero sin depender de suposiciones históricas

Mantener la moral

Desarrollar actividades culturales y de camaradería para adaptarse a un ambiente de trabajo nuevo y más flexible

Obtener personal

Proporcionar una guía para la creación de relaciones profesionales que represente la dinámica modificada

Repensar los viajes

Volver a evaluar a los profesionales y oportunidades "en el camino" en las que los viajes pueden ser reemplazados por reuniones virtuales

Revisión de habilidades profesionales

Reevaluar continuamente las habilidades necesarias para un ambiente nuevo — y en evolución —

Servir a otros

Reconsiderar la capacidad de su organización de crear un impacto



LUGAR

Evaluar el Espacio

Evaluar las necesidades cambiantes del espacio de trabajo a la huella física ideal

Optimizar la Oficina

Repensar el plan de piso abierto y rediseñar en cuanto a seguridad y productividad

Cambiar el Estilo de Colaboración

Habilitar y apoyar las reuniones en línea cuando sea posible y adecuado

Reclutar desde cualquier lugar

Expandir su fuente de talentos reclutando virtualmente de todo el país — o mundo — para cargos remotos

Trabajar desde cualquier lugar

Plan para acomodar el cambio geográfico de los empleados que pueden trabajar desde cualquier lugar

Evolución de la Política de Gastos

Considerar cambiar los beneficios por gasolina o estacionamiento para reembolsar los costos de Wi-Fi o de conexión



PRODUCTIVIDAD

Impulsar la Transformación Digital

Aumentar la productividad e identificar nuevas oportunidades de ingresos

Acelerar la Automatización

Elimine u optimice las tareas, procesos y trabajos de rutina que pueden automatizarse

Ajustar Cambios de Empleados

Considerar horas flexibles para permitir que los empleados trabajen a horas que sean mejores para ellos

Enfoque en la Innovación

Establecer un laboratorio de innovación para enfoques creativos para nuevos problemas u oportunidades

Invertir en Infraestructura

Asegurarse de que su área de TI está alineada con la estrategia de largo plazo

Conectar en la Nube

Asegurar la adopción de herramientas de colaboración basadas en la nube

Construir el Servicio al Cliente

Crear nuevas estrategias de servicio al cliente a la medida de las necesidades individuales

Las organizaciones capaces de reimaginar su lugar de trabajo demostrarán, en última instancia, resiliencia a sus interlocutores internos y externos.

Para más información, vea nuestra serie [Apoyando a su Fuerza Laboral](#) en nuestra Agenda de Resiliencia o contacte a [Courtney Brokaw](#) (Director Gerente de Soluciones de Recursos), [Greg Gratteau](#) (Director Gerente de Servicios de Gestión de Capital Humano) y [Ric Opal](#) (Director Digital de BDO y Líder de la Asociación Estratégica Nacional) para más información. ►



EXPLORANDO LAS LEYES DE EMPLEO

Debido a la naturaleza contenciosa de los Estados Unidos, explorar las leyes de empleo es una parte importante de asegurar una expansión exitosa en el mercado. Hacerlo no es una hazaña pequeña — el Departamento de trabajo de Estados Unidos (DOL) administra y aplica más de 180 leyes federales, que abarcan actividades en el lugar de trabajo para cerca de 10 millones empleadores y 125 millones de trabajadores con sede en Estados Unidos.

Aunque cada Estado tiene sus propios matices adicionales, las leyes de empleo de Estados Unidos generalmente pueden verse bajo varios objetivos:

Salarios y horas: Bajo la Ley de Normas Laborales Justas, los empleadores con sede en Estados Unidos deben cumplir con ciertos estándares de pago de salario y tiempo extra. Estos incluyen:

- ▶ Pagar a los empleados al menos el salario mínimo federal y el pago de tiempo extra de 1.5 x la tasa regular de pago
- ▶ Restricción de las horas que los niños menores de 16 años trabajan y prohíben a niños menores de 18 años en ciertos trabajos
- ▶ Prohibir el empleo de niños menores de 16 años durante las horas de clases para operaciones agrícolas

Salud y seguridad en el trabajo: La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) administra la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional. Ésta requiere que los empleadores:

- ▶ Cumplan con los reglamentos generales, así como con las normas de seguridad y salud
- ▶ Proporcionen a los empleados trabajo y un lugar de trabajo libre de riesgos de seguridad
- ▶ Cumplan con las inspecciones e investigaciones del lugar de trabajo

Compensación de los trabajadores: La Oficina del Departamento del Trabajo (DOL en inglés) de Programas de Compensación de los Trabajadores no administra ni supervisa programas de compensación de compañías privadas o del gobierno estatal, de modo que las organizaciones deben consultar con la oficina que supervisa el programa para el estado en el que están interesados en operar. El DOL sí supervisa y requiere ciertas medidas relacionadas con proporcionar:

- ▶ Compensación y atención médica para ciertos empleados marítimos
- ▶ Pago y posibles beneficios médicos para los empleados del Departamento de Energía y contratistas y subcontratistas debido a cáncer o enfermedad causada por la exposición a la radiación
- ▶ Pagos mensuales y beneficios médicos para los mineros que han sufrido discapacidades por su trabajo

Licencia familiar y médica: Esto requiere que los empleadores de 50 o más empleados ofrezcan hasta 12 semanas de licencia de maternidad no remunerada, protegida por el trabajo o licencia para enfermedades graves propias o de un familiar cercano. Los empleadores que vienen del extranjero que están acostumbrados a ofrecer ofertas de licencias de maternidad más generosas — y potencialmente incluso ofertas de paternidad — pueden encontrar que se trata de un área en la que pueden diferenciarse en el mercado de candidatos ofreciendo una licencia de maternidad y paternidad más robusta.

PAUTAS BREVES DE BDO:

“Las organizaciones de todos los tamaños y tipos han tenido que repensar sus estrategias de fuerza laboral, y para aquellos con operaciones internacionales, el futuro de la movilidad global nunca ha sido más interesante. La incertidumbre de la pandemia y las situaciones resultantes del “trabajo desde casa” han llevado a que muchos empleados trabajen a distancia a través de fronteras lo que puede convertirse en algo más habitual. Como tal, los responsables de la movilidad tendrán que sintonizarse con los desafíos logísticos y regulatorios que provendrán de estas situaciones más singulares. A medida que las empresas siguen compitiendo por el mejor talento, ser flexibles y adaptables a los trabajadores remotos, ya sean nacionales o internacionales, será un elemento crítico para conseguir la fuerza laboral adecuada mientras se mantiene el cumplimiento de las leyes locales y los requerimientos de reporte.”

DONNA CHAMBERLAIN

Directora Gerente de la Oficina de Impuestos, Líder Nacional de Servicios Globales de Expatriados



[Comuníquese con Donna](#) para conocer más acerca de las consideraciones de movilidad global. ▶

EXPLORANDO LAS POLÍTICAS DE INMIGRACIÓN

Para las organizaciones de industrias que requieren ciertas habilidades técnicas, especialmente la tecnología, las ciencias de la vida, la salud y la manufactura y distribución, poder reclutar y reubicar legalmente a ciertos trabajadores del extranjero es conveniente. Y se está volviendo más complicado, especialmente a la luz de una orden ejecutiva del 2020 de junio. La orden, en efecto por lo menos durante 2020:

- ▶ Bloqueó visas para numerosos trabajos que requieren trabajadores calificados que vienen a los Estados Unidos bajo el esquema de visa H-1B, junto con trabajadores de hospitalidad estacionales y estudiantes que participan en programas de verano de trabajo-estudio, entre otros
- ▶ Limitó la capacidad de las compañías de Estados Unidos con operaciones globales y compañías extranjeras con localidades en Estados Unidos para enviar a sus ejecutivos extranjeros y otros empleados a Estados Unidos para puestos de trabajo prolongados
- ▶ Suspendió la emisión de visas a la mayoría de los extranjeros que buscan vivir en el país durante 60 días a partir del 22 de junio

Sin embargo, el proceso sigue funcionando hasta la aprobación y emisión y muchas personas están buscando oportunidades aun cuando la prohibición está en vigor.

Aunque el impacto total de estos cambios está por verse, históricamente, los tipos más comunes de visas temporales de trabajo en los Estados Unidos para los fines de negocios extranjeros que ingresan al mercado y la contratación en el extranjero son la Visa de Ocupación de Especialidades H-1B, la Visa de Transferencia Intra-compañía L-1 y la visa TN.

PAUTAS BREVES DE BDO:

"A medida que las compañías exploran los cambios actuales y esperados en las leyes de inmigración, el uso de visas específicas de cada país ha demostrado ser eficaz para conseguir la entrada de empleados, como Visas TN para mexicanos o ciudadanos canadienses y visas E-3 para australianos. Los empleadores están cada vez más dispuestos a patrocinar las solicitudes de permisos de residencia permanente de Estados Unidos para retener a esos empleados. Sin embargo, el cambio a la fuerza laboral remota también tendrá un impacto en el número de compañías y empleados que se aprovechan de dichos programas. Por lo tanto, asegurarse de que tiene los asesores legales adecuados para ayudarle a explorar un entorno de inmigración en Estados Unidos en constante cambio es imperativo. BDO recomienda consultar con un abogado de inmigración para todas las preguntas relacionadas con la Visa o la política de inmigración y puede ayudar con referencias a abogados adecuados."

LAURA AUSTIN

Directora de Due Diligence de Migración de Inversiones

[Comuníquese con Laura](#) para saber más acerca de cómo reforzar la fuerza laboral adecuada. ▶





GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO CONTINUO LEGAL Y REGULATORIO

Las compañías extranjeras interesadas en la expansión en Estados Unidos deben prestar mayor atención al cumplimiento legal y regulatorio, ya que están bajo un microscopio más enfocado.

A través de una encuesta digital con información de IA de 15.000 responsables de la toma de decisiones financieras en empresas extranjeras interesadas en la expansión en Estados Unidos, BDO descubrió las principales barreras — muchas relacionadas con el cumplimiento legal y reglamentario — que enfrentan las compañías extranjeras cuando buscan entrar en el mercado.

Mientras tanto, por región o país, las barreras varían según el comercio transfronterizo, la geografía, la inmigración y las relaciones comerciales generales.

Principales obstáculos globales para la expansión en Estados Unidos



Leyes y Regulaciones de Estados Unidos



Selección del Sitio e Incentivos



Derechos de Aduana y Tensiones Comerciales



Exploración de la Tributación de Estados Unidos

Las 3 principales barreras para entrar en el mercado de Estados Unidos por región o país

CANADÁ

1. Exploración de la Tributación de Estados Unidos
2. Derechos de Aduana y Tensiones Comerciales Internacionales
3. Distancia física

EUROPA

1. Selección del Sitio e Incentivos
2. Derechos de Aduana y Tensiones Comerciales Internacionales
3. Exploración de la Tributación de Estados Unidos

ASIA/PACÍFICO

1. Leyes y Regulaciones de Estados Unidos
2. Site Selection & Incentives
3. Clima Político



AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

1. Obtener Capital de Crédito
2. Transferencia de Credenciales
3. Leyes y Regulaciones de Estados Unidos

ÁFRICA/ MEDIO ORIENTE

1. Selección del Sitios e Incentivos
2. Obtener Capital de Crédito
3. Inmigración

OCEANÍA

1. Derechos de Aduana y Tensiones Comerciales Internacionales
2. Leyes y Regulaciones de Estados Unidos
3. Derechos Humanos

EXPLORANDO LAS MEJORES LEYES Y REGULACIONES DE ESTADOS UNIDOS

Comité de inversión extranjera en Estados Unidos

Mayor preocupación en torno a la exploración de normas supervisadas por el Comité de Inversión Extranjera en los Estados Unidos (CFIUS en inglés) es un ejemplo de un área de preocupación para ejecutivos extranjeros. En febrero de 2020, las regulaciones finales de la Ley de Modernización de la Revisión de Riesgos de Inversión Extranjera (FIRRMA en inglés) fueron promulgadas formalmente. Estas regulaciones amplían la jurisdicción del CFIUS para abordar las crecientes preocupaciones de seguridad nacional sobre la explotación extranjera de ciertas estructuras de inversión, que tradicionalmente han caído fuera de la jurisdicción del CFIUS. Adicionalmente, FIRRMA moderniza los procesos del CFIUS para permitir una revisión oportuna y eficaz de las transacciones cubiertas. Los inversionistas extranjeros ahora necesitan autorización del CFIUS en más casos para invertir en ciertos tipos de negocios en Estados Unidos. Las reglas también pueden desencadenar multas si los inversionistas extranjeros — individuos o corporaciones — no revelan ciertos acuerdos al CFIUS. Acuerdos como los que involucran infraestructura crítica, bienes raíces ubicados cerca de las instalaciones del gobierno de Estados Unidos, tecnologías esenciales u otras inversiones en ciertos negocios de Estados Unidos se escrutarán en el futuro, en un esfuerzo por proteger los intereses de seguridad nacional de los Estados Unidos.



[Comuníquese con Mike](#) para obtener más información sobre CFIUS. ▶

Requerimientos de Reporte Contable y Financiero

Los legisladores y reguladores de contabilidad y otros organismos introducen nuevas normas y requerimientos en la preparación y auditoría de los Estados financieros. Estos nuevos requerimientos causan que los preparadores evalúen y modifiquen continuamente su preparación de estados financieros, y a menudo requieren importantes nuevas fuentes de datos y más complejas. Además de impactar las políticas y procedimientos contables internos, la adopción de nuevas normas puede afectar materialmente la asignación de recursos de capital, la planeación tributaria y la administración de recursos.

Para explorar los requerimientos de contabilidad y auditoría cambiantes, las organizaciones necesitan:

- ▶ Asegurar que comprenden completamente los requerimientos nuevos y cambiantes, incluyendo la preparación de los estados financieros, la planificación tributaria y las implicaciones de reporte, sistemas de información, tecnología y procesos de negocios
- ▶ Realizar una evaluación de brechas para identificar y priorizar las áreas de asignación de recursos y educación continua
- ▶ Considerar las metodologías de contabilidad correctas y herramientas de software, modelos y pruebas financieras
- ▶ Volver a evaluar los riesgos y oportunidades del reporte financiero y revelación, y actualizar los controles internos
- ▶ Evaluar el impacto de nuevas normas en otras transacciones de negocios que podrían estar planificando



[Comuníquese con Thiru](#) para más información sobre los requerimientos de reporte contable y financiero. ▶

Privacidad y protección de datos

Las empresas dependen cada vez más de la transformación de sus capacidades digitales, lo que resulta en la necesidad de mejorar las prácticas de gestión de datos. Pero la protección de los datos personales ya no es tan simple como cerrar con llave un archivador o establecer controles básicos de seguridad internos. Y los responsables de las políticas, a nivel local, estatal y federal, están actualizando rápidamente las leyes de protección de datos en los Estados Unidos para el acelerado entorno digital de hoy en día.

El fracaso de las compañías que operan en los Estados Unidos para proteger adecuadamente los derechos de privacidad de datos individuales tiene consecuencias graves de reputación, financieras y legales. Las empresas que operan en los Estados Unidos deben:

- ▶ Planificar cómo cumplir con las nuevas regulaciones de privacidad de datos, así como las leyes de privacidad de datos de Estados Unidos e internacional
- ▶ Implementar programas holísticos de gestión de la información y de privacidad de datos, incluyendo el diseño y la efectividad de los controles de seguridad, desarrollo de políticas, educación interna y pruebas
- ▶ Evaluar y abordar los impactos en la privacidad de la implementación de nuevas tecnologías, procesos comerciales y proyectos de transformación
- ▶ Disponer de sistemas para ayudar a responder a las infracciones de privacidad de datos, incluyendo la gestión de crisis, notificación oportuna, investigación y recuperación



[Contacte a Karen](#) para más información sobre privacidad y protección de datos. ▶

INTERPRETACIÓN LA SELECCIÓN DE LOS DIVERSOS SITIOS E INCENTIVOS

Como se destaca en nuestro capítulo anterior, [Elegir una Ubicación Estratégica](#), Estados Unidos es un mercado vasto y diverso con diversas oportunidades y desafíos dependiendo de la ubicación. Esto es especialmente cierto cuando se trata de elegir el lugar adecuado, y muchos ejecutivos extranjeros se quedan perplejos por los numerosos incentivos, panoramas políticos y procesos para obtener ofertas formales de las comunidades estatales y locales.

En general, las organizaciones deben explorar los incentivos a nivel federal, estatal y local en torno a los bienes raíces gratuitos o subvencionados, reducciones de los servicios públicos, contratación de personal y los créditos o reembolsos fiscales, entre otros.

Sin embargo, los incentivos relacionados con las energías renovables son un área en la que los ejecutivos extranjeros están particularmente perplejos. Aunque ven positivamente los incentivos de las energías renovables, les preocupa si pueden beneficiarse de esos incentivos.

No es de extrañar que haya confusión. Sólo a [nivel nacional](#), existen docenas de programas de incentivos de energía limpia. [Por estado](#), ese número asciende a los 100 en algunas jurisdicciones, siendo California, Minnesota y Oregón quienes lideran entre los estados con el mayor número de programas. Los diferentes programas también están dirigidos a diversas tecnologías renovables, incluyendo fuentes de energía, aislamiento de edificios, sistemas de construcción y otros.



[Comuníquese con Tom](#) para obtener más información sobre la selección de sitios e incentivos. ▶



[Comuníquese con Damon](#) para más información sobre aranceles aduaneros y comercio internacional. ▶

MITIGAR EL RIESGO EN TORNO A LOS DERECHOS DE ADUANA Y LAS TENSIONES COMERCIALES INTERNACIONALES

La creciente incertidumbre sobre las regulaciones aduaneras y comercio internacional han situado en primer plano las preocupaciones específicas de los ejecutivos extranjeros en Estados Unidos.

El cambio de alianzas entre Estados Unidos y sus principales socios comerciales globales están generando nuevas políticas y regulaciones que pueden impulsar renovaciones masivas de los procesos, normas y operaciones actuales. Durante su mandato, la administración de Trump ha anunciado un aumento de los aranceles sobre dispositivos y suministros médicos chinos, vinos franceses y productos de acero y aluminio de la India, para ilustrar sólo algunos ejemplos.

En particular, el acuerdo Estados Unidos-México-Canadá (USMCA en inglés), que sustituyó al acuerdo de libre comercio de América del Norte de 26 años de antigüedad (NAFTA en inglés), entró en vigor el 1 [de julio, 2020](#). Si bien el USMCA conserva la mayoría de las normas del NAFTA, incluye varios cambios, incluyendo aquellos con implicaciones significativas para la industria automovilística, entre otros.

Las organizaciones cuyas operaciones en Estados Unidos dependen de bienes importados pueden ver aumentar sus costos de producción, mientras que los fabricantes afectados por las tarifas de represalia pueden encontrar que sus productos se vuelven menos competitivos en el extranjero. Con cambios significativos en los controles de los Estados Unidos en torno a las tecnologías emergentes y el endurecimiento de las sanciones económicas, las compañías que exportan desde Estados Unidos también necesitan asegurarse de que cumplen con todas las restricciones de los controles de exportación de Estados Unidos. Históricamente, las compañías que operan en los Estados Unidos han podido adoptar un enfoque más reactivo para los [requerimientos aduaneros y comerciales](#), usando agentes de aduanas de terceros para abordar cualquier problema. La realidad de hoy es diferente en el sentido que las empresas deben ser proactivas para poder mitigar el riesgo de una manera adecuada y oportuna.

EXPLORAR UN DIVERSO ENTORNO DE IMPUESTOS

Explorar el entorno tributario estadounidense en continua evolución es uno de los mayores obstáculos para los ejecutivos extranjeros, especialmente porque las regulaciones varían según la jurisdicción estatal y local, y Estados Unidos tiene muchas más jurisdicciones de las que la mayoría de los ejecutivos extranjeros están acostumbrados, dado el tamaño del mercado.

Asuntos Tributarios Estatales y Locales

Estados Unidos tiene más de 80.000 jurisdicciones tributarias estatales y locales, y cada una tiene su propio conjunto de reglas y regulaciones en evolución. Para la mayoría de las organizaciones que operan en Estados Unidos, los impuestos estatales y locales representan la mayor parte de la carga impositiva global.

Las compañías, especialmente las extranjeras que no están familiarizadas con todas las diversas jurisdicciones y diferentes requerimientos de reporte, pueden ni siquiera darse cuenta de que han contraído responsabilidades, lo que puede dar lugar a la imposición de multas e intereses. Las empresas de los espacios digitales o de comercio electrónico deben evaluar el cumplimiento de los nuevos estatutos que permiten a los estados gravar las ventas a distancia a través de sus estatutos de nexos económico. (Ver la guía de BDO [Normas de Nexos Económicos por estado](#).)

Cuando se trata de su responsabilidad fiscal estatal y local, las organizaciones que se expanden hacia los Estados Unidos deben considerar:

- ▶ Cumplimiento de los ingresos, franquicias y recibos brutos
- ▶ La carga impositiva sobre la propiedad tanto para bienes inmuebles como personales
- ▶ Cumplimiento de los impuestos sobre ventas y uso, y cuándo y cómo automatizar
- ▶ Impuestos y tasas de telecomunicaciones
- ▶ Cumplimiento de la propiedad no reclamada

Aprovechar la Innovación - Créditos Fiscales para Investigación y Desarrollo (R&D en inglés)

Los créditos fiscales pueden compensar directamente la responsabilidad fiscal total de las organizaciones. Aunque muchas empresas siguen esta opción cada año — recuperando billones de dólares en créditos — muchas otras compañías dejan billones sin usar porque no se dan cuenta de que son elegibles.

Las empresas de todas las industrias pueden capitalizar estos créditos, si han gastado recursos en el desarrollo de nuevos productos, procesos o software, independientemente de si fueron exitosos o no. Cuando se trata de reclamar créditos fiscales por R&D, las organizaciones deben tener en cuenta:

- ▶ Las empresas pueden deducir gastos de R&D en el año incurrido o amortizado en un periodo de 60 meses
- ▶ El aumento de los gastos de R&D son elegibles para un crédito fiscal del 20%, siempre que superen una cantidad base determinada por referencia a un porcentaje de base fija de los ingresos brutos anuales promedio del contribuyente para los tres años imposables anteriores
- ▶ Las organizaciones pueden reclamar un crédito fiscal del 20% de R&D por pagos calificados de investigación básica

(Ver la [Calculadora de crédito fiscal de R&D en Estados Unidos](#) de BDO.)

Entender los precios de transferencia

Los desafíos tributarios multinacionales como los precios de transferencia son algunos de los problemas más difíciles y potencialmente costosos que enfrentan las organizaciones con operaciones internacionales. Según la sección 482 del Código de Ingresos Internos (IRC en inglés), el SII puede hacer ajustes de precios de transferencia en transacciones entre entidades comúnmente controladas si el precio fijado por las partes no es un precio de mercado (arm's length en inglés). Precio de mercado (arm's length) se define como el precio del producto vendido entre las entidades, que es el mismo que sería para una parte no relacionada.

La sección 482 del IRC se aplica a organizaciones que son propiedad o están controladas, ya sea directa o indirectamente, por los mismos intereses. Las organizaciones que caen en esta categoría y están expandiendo sus operaciones a los Estados Unidos, tendrán que desarrollar políticas en torno a los precios de transferencia que sean defendibles, flexibles y alineadas con su estrategia fiscal más amplia. Los problemas comunes a considerar incluyen:

- ▶ La transferencia de bienes tangibles
- ▶ El uso de bienes tangibles
- ▶ La transferencia de bienes intangibles
- ▶ Préstamos y anticipos
- ▶ Prestación de servicios
- ▶ Acuerdos de precios anticipados

[Comuníquese con Monika](#) para más información sobre las posibles implicaciones fiscales de expandir su negocio a los Estados Unidos. ▶





MITIGAR LA INCERTIDUMBRE ECONÓMICA

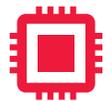
Antes del COVID-19, la Reserva Federal de Estados Unidos proyectó que el crecimiento del PIB se mantendría relativamente estable hasta el 2022, con tasas de desempleo por debajo del objetivo del 6,7% y que la inflación seguiría estable. Sin embargo, en sus proyecciones económicas del 2020 de junio, la Fed estimó que el PIB de Estados Unidos mostraría una contracción mediana del 6,5% en 2020 y llegaría a una expansión mediana del 3,5% en 2022.

La preocupación por el impacto de la pandemia en la actividad económica de Estados Unidos es visible entre ejecutivos extranjeros interesados en la expansión norteamericana. Según la investigación de BDO con información de IA, su participación en las plataformas públicas de medios sociales en torno al tema de la recesión global aumentó un 13% de los COVID de enero a marzo de 2020. Los ejecutivos de M&D fueron los más preocupados por una recesión global en marzo, pero los de tecnología y recursos naturales — los primeros ya se enfrentan a una burbuja de financiamiento inminente y los segundos a la caída del precio del petróleo— mostraron la preocupación de más rápido crecimiento.

Sin embargo, desde marzo, la economía ha sido el centro de las discusiones en línea entre los CFOs internacionales y los directores de finanzas que evalúan las oportunidades de expansión. Los ejecutivos no están seguros del futuro de la economía y están discutiendo la confianza en el mercado de valores y las condiciones económicas generales como resultado de la pandemia.

A partir de mayo/junio, los principales puntos de discusión se centraron en la innovación tecnológica y la disponibilidad de mano de obra. Las empresas están experimentando una rápida innovación impulsada por el reducido acceso a la mano de obra y las interrupciones en la cadena de suministro. Las preocupaciones específicas relacionadas con la recesión económica varían según la industria.

Principales preocupaciones con respecto a la expansión en Estados Unidos por industria y calendario

	 Salud	 M&D	 Recursos Naturales	 Capital Privado	 Tecnología	 Ventas al detalle
Marzo	Incapacidad de Estados Unidos para manejar COVID-19	Cierre de fronteras que daña a una industria que ya está sufriendo	Impacto en los precios del petróleo	Impacto que el paquete de estímulos a nivel nacional podría tener en la economía global e inflar el valor del USD	La burbuja tecnológica actual revienta fuerte y rápido	Las ventas son altas, pero las acciones tienen un valor bajo
Mayo/ Junio	Innovación en la infraestructura de salud, administración de registros, salud remota y farmacias digitales	Innovación y el costo de la oportunidad de actualizar	El cambio de la dependencia del petróleo	Disponibilidad de préstamos y programas de socorro/estado del mercado de valores	Cultivar la estabilidad más que el crecimiento	Innovación en redes de entrega



A largo plazo, esperamos que Estados Unidos tenga una recuperación completa.

En el corto plazo, sin embargo, como la salud y las implicaciones económicas de la pandemia siguen evolucionando, los negocios de todos los tamaños y en todas las industrias seguirán sintiendo un impacto significativo.

Para muchas empresas, la pandemia ha impulsado el ingreso reducido, la liquidez financiera y la incertidumbre económica general.

Para mitigar los impactos económicos a largo plazo, así como también aumentar la resiliencia operativa, las organizaciones deben establecer un equipo de tareas para monitorear el nivel de impacto en su negocio y periódicamente informar a la Junta sobre el estado de sus indicadores clave de desempeño — y los planes de recuperación — para unidades de negocios fundamentales. Como parte de este proceso, las empresas deben considerar:

- ▶ **Realizar evaluaciones de riesgos regulares y completas de las operaciones comerciales**, adoptando un enfoque holístico en todo el mundo, más que enfocarse en ciertas regiones, para evaluar el nivel de posible interrupción y formular medidas para mitigar los posibles impactos
- ▶ **Revisar el ritmo de los gastos en relación con los planes de expansión de su compañía** y proyectos de desarrollo existentes (si los hubiera) y reducir la tasa de gasto de efectivo
- ▶ **Identificar [oportunidades de planificación tributaria para aumentar el efectivo](#)** mediante la revisión de los recursos y programas recién establecidos y maximizando los beneficios disponibles
- ▶ **Volver a priorizar la asignación de recursos** a las líneas de negocios no afectadas
- ▶ **Evaluación de cualquier impacto en relación con los comportamientos de los clientes o ventas** durante el último mes (es) para determinar si los ajustes deben hacerse al nivel de personal necesario u horas de trabajo
- ▶ **Explorar e identificar oportunidades** y modelos de transformación de negocios para reducir la dependencia excesiva en los segmentos de negocios existentes
- ▶ **Identificar medidas para controlar los presupuestos y aumentar el ahorro de costos**, tales como la evaluación de la posibilidad de tercerización o reducción de actividades comerciales no esenciales
- ▶ **Explorar oportunidades de colaboración con nuevos socios estratégicos de negocios** para el desarrollo del nuevo mercado y para satisfacer las necesidades de los clientes

Conclusión

Tenemos una oportunidad de reinventar las reglas del negocio en nuestro mercado global y en este punto de inflexión, las decisiones que hacemos como líderes para transformar nuestros negocios y adaptarnos rápidamente a nuestra nueva realidad probablemente signifiquen la diferencia entre sobrevivir — y finalmente prosperar — o quedarse atrás.

La tecnología ha derrumbado fronteras y conectado a las organizaciones, clientes y la cadena de suministro global más que nunca, haciendo que la expansión internacional sea más realista y atractiva. Con recompensas, vienen riesgos, como ya se ha demostrado con el impacto del COVID-19 en las cadenas de suministro en todo el mundo.

Es fácil para las organizaciones, especialmente aquellas que consideran los planes de expansión en Estados Unidos, sentirse abrumadas por los desafíos, particularmente durante la incertidumbre económica y política. Con la combinación adecuada de previsión y enfoque, las organizaciones pueden convertir la incertidumbre en oportunidad.

La interrupción, ya sea impulsada por una pandemia o por la política, está en todos lados. Pero también lo está la innovación y la oportunidad, y el mercado estadounidense todavía sigue animando y premiando a aquellos con un espíritu emprendedor que se ven impulsados a encontrar el éxito para sus ideas, productos y servicios.

Contacte para aprender más acerca de expandirse exitosamente en los Estados Unidos a:

SCOTT HENDON

Socio de Enlace Internacional, Líder Nacional de Capital Privado,
Líder de Capital Privado Global

+1 214-665-0750 / shendon@bdo.com

An aerial photograph showing a red car driving on a paved road. The road is bordered by a dense green forest on the right and a rocky shoreline next to clear blue water on the left. A red banner is overlaid on the right side of the image, containing the text 'La gente que conoce, conoce BDO. SM'.

La gente que conoce, conoce BDO.SM

Investment banking products and services within the United States are offered exclusively through BDO Capital Advisors, LLC, a separate legal entity and affiliated company of BDO USA, LLP, a Delaware limited liability partnership and national professional services firm. For more information, visit www.bdocap.com. Certain services may not be available to attest clients under the rules and regulations of public accounting. BDO Capital Advisors, LLC Member FINRA/SIPC.

BDO is the brand name for BDO USA, LLP, a U.S. professional services firm providing assurance, tax, and advisory services to a wide range of publicly traded and privately held companies. For more than 100 years, BDO has provided quality service through the active involvement of experienced and committed professionals. The firm serves clients through more than 65 offices and over 740 independent alliance firm locations nationwide. As an independent Member Firm of BDO International Limited, BDO serves multi-national clients through a global network of more than 88,000 people working out of more than 1,600 offices across 167 countries and territories.

BDO USA, LLP, a Delaware limited liability partnership, is the U.S. member of BDO International Limited, a UK company limited by guarantee, and forms part of the international BDO network of independent member firms. BDO is the brand name for the BDO network and for each of the BDO Member Firms. For more information please visit: www.bdo.com.

Material discussed is meant to provide general information and should not be acted on without professional advice tailored to your needs.

© 2021 BDO USA, LLP. All rights reserved.