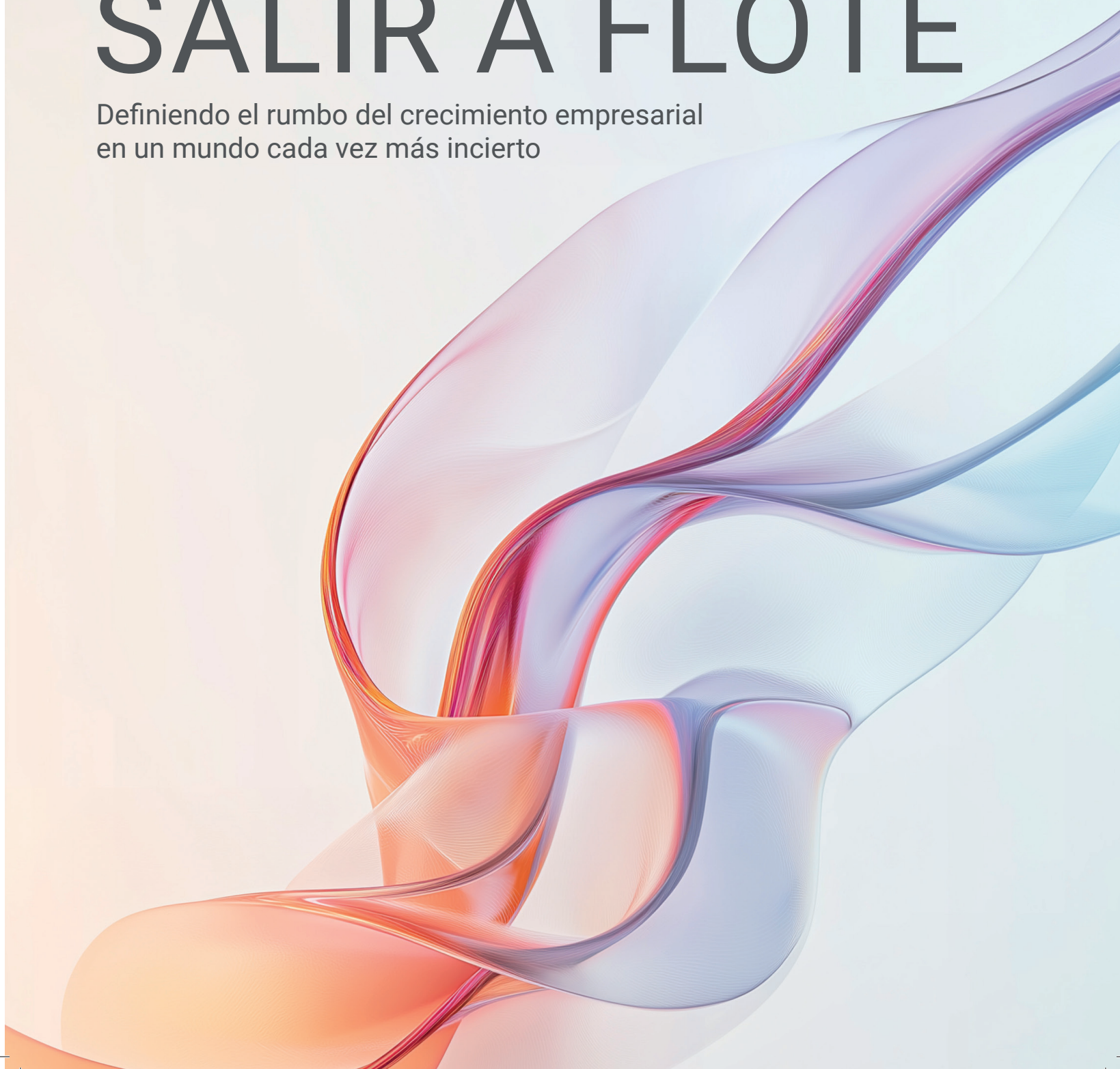


Índice Global de Complejidad
Corporativa 2025

TMF
GROUP

HUNDIRSE o SALIR A FLÓTE

Definiendo el rumbo del crecimiento empresarial
en un mundo cada vez más incierto



Índice

Prólogo	3
Introducción	4
 Temas centrales globales	 5
• Vías resilientes y corredores comerciales	6
• Riesgos de la cadena de suministro	11
• Tendencias del mercado laboral y teletrabajo	16
 Índice Global de Complejidad Corporativa: Ranking 2025	 23
 Las 10 jurisdicciones más complejas	 25
 Las 10 jurisdicciones menos complejas	 31
 Principales áreas de negocios	
• Contabilidad e impuestos	37
• Nómina y recursos humanos	43
• Gestión global de entidades	49
 Resumen	 54
Metodología	55

Prólogo

Este año se publica el 12.º informe anual de TMF Group sobre la complejidad corporativa global, en el que se analizan los desafíos que plantea el establecimiento y la gestión de empresas en 79 jurisdicciones de todo el mundo. En conjunto, estas representan el 94 % del PIB mundial y el 95 % de las entradas netas de IED.

Nuestro informe aborda el concepto de complejidad empresarial, es decir, la carga administrativa que enfrentan las empresas al lidiar con las normativas para hacer negocios en distintos países. Esta complejidad local representa un costo significativo, tanto para los inversores extranjeros como para los negocios locales que buscan crecer. No es de extrañar, entonces, que las jurisdicciones más complejas tiendan a registrar menores niveles de prosperidad, medidos por el PIB per cápita. Tal vez valdría la pena asumir ese costo si las exigencias administrativas ofrecieran algún beneficio social, ambiental u otro. Pero, en la mayoría de los casos, lo que medimos como complejidad se debe principalmente a una burocracia que representa un lastre para la economía de esos países. Por ejemplo, Dinamarca, uno de los países donde es más sencillo hacer negocios, no parece estar sacrificando mucho en términos de protección social si se lo compara con Brasil, uno de los entornos más complejos.

Si bien la complejidad es el eje de nuestro estudio, para las grandes multinacionales suele resultar relativamente manejable, ya que se deriva de reglas conocidas que cambian lentamente. Los países que se ubican en los extremos superior e inferior de nuestro índice de complejidad tienden a mantenerse estables año tras año. En TMF Group nos encargamos de absorber esa complejidad local en nombre de nuestros clientes, sin que esto implique un deterioro en la calidad del servicio o en la satisfacción del cliente en jurisdicciones más complejas. En resumen, sabemos qué se requiere y nos aseguramos de que se cumpla.

El verdadero desafío para las empresas no es la complejidad, sino la incertidumbre. Y la incertidumbre, como habrán notado los lectores, ha regresado de forma repentina y con fuerza. La guerra comercial que se ha desatado a raíz del plan de aranceles recíprocos de EE. UU. y las respuestas que está generando en otros países no tiene una resolución clara. Aun si se llegara a un acuerdo, los cambios constantes en los niveles y plazos de aplicación de los aranceles minan la confianza en su sostenibilidad. Esto complica enormemente la toma de decisiones de inversión empresarial, que suele planificarse con varios años de anticipación.

Vemos los aranceles simplemente como el ejemplo más reciente de las fallas en el modelo tradicional para las empresas globales, a las que ahora les toca reaccionar. En su forma más simple, la Globalización 1.0 significó, en gran medida, fabricar bienes en China continental y venderlos en Estados Unidos. Las sanciones y los aranceles, junto con el aumento de los costos en China, dieron lugar a la Globalización 2.0, con una producción más diversificada hacia modelos tipo "China + 1", a menudo en economías conectoras como México o Vietnam. Los confinamientos por la COVID-19 en China continental, el bloqueo del Canal de Suez y, ahora, los aranceles, son recordatorios de que la concentración en la cadena de suministro implica riesgos —ya sea en la compra, fabricación o venta de bienes y servicios.

Prevedemos que la Globalización 3.0 exigirá a las empresas establecer cadenas de suministro mucho más diversificadas para reducir el riesgo de concentración. Si bien Estados Unidos y China continental juntos representan el 45 % del PIB mundial, aún queda un 55 % en juego, compuesto por numerosos mercados laborales y de consumo diversos y de rápido crecimiento. Creemos que la diversificación será necesaria tanto para los inversores que mantienen su capital dentro de los bloques comerciales objetivo como para las empresas que necesitan establecer sus operaciones en ellos. Esto sin duda tendrá un costo, pero será mucho menor que el de quedar excluidos —por cualquier tipo de barrera— de hacer negocios.

Como contrapartida a la complejidad adicional que supone la diversificación, creemos que las empresas pueden actuar para reducir su propia complejidad interna. Nuestros análisis comparativos muestran niveles muy dispares de complejidad estructural: empresas de sectores y presencia geográfica similares pueden tener una cantidad mucho mayor de entidades legales y proveedores de soporte que otras. Esto demuestra que existe una oportunidad para simplificar estructuras y modelos de soporte: una menor cantidad de entidades, respaldadas por una red más acotada de proveedores. Si se implementa correctamente, esta estrategia puede mejorar la eficiencia y la agilidad a medida que las empresas diversifican sus cadenas de suministro en un mundo más incierto.

Mark Weil

CEO de TMF Group



Introducción

El Índice Global de Complejidad Corporativa (GBCI) ofrece un análisis detallado de las complejidades asociadas con el establecimiento, la operación y la expansión de una empresa en diversas regiones del mundo. Al identificar los factores que impulsan el éxito o el fracaso, este análisis se enfoca en las operaciones en mercados internacionales y describe tanto las principales tendencias globales como las complejidades locales que afectan a las 79 jurisdicciones evaluadas.

El GBCI 2025 se basa en 292 indicadores de complejidad empresarial, que permiten elaborar un ranking global de estas 79 jurisdicciones según el nivel de complejidad de sus entornos de negocios. Esta nueva edición cubre temas como legislación, cumplimiento normativo, procedimientos contables, regímenes fiscales, normas laborales y procesos de nómina. Su objetivo es brindar apoyo a la toma de decisiones en un entorno complejo y servir de referente clave para las empresas que planifican expandirse a nuevos mercados.

Tres temas centrales globales

Vías resilientes y corredores comerciales

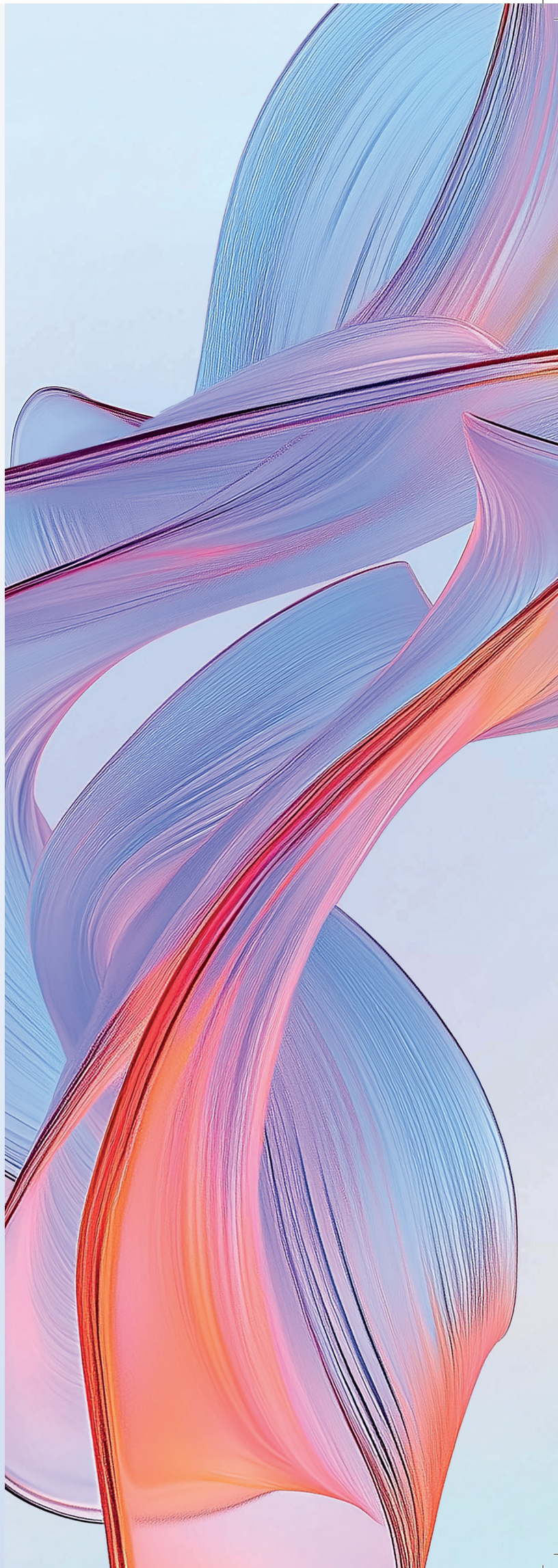
En un panorama geopolítico cambiante, las vías resilientes y los corredores comerciales facilitan el flujo continuo de bienes. Analizamos el papel que juegan los centros regionales, el impacto del respaldo gubernamental en los flujos comerciales y cómo la diversificación puede fortalecer la resiliencia.

Riesgos de la cadena de suministro

Un aspecto crucial de las vías resilientes es la gestión de los riesgos asociados a la cadena de suministro. Analizamos cómo mitigarlos mediante la diversificación de proveedores, la colaboración entre jurisdicciones y el rol que juegan la infraestructura, los datos y la tecnología en este proceso.

Tendencias del mercado laboral y teletrabajo

En la mayoría de las jurisdicciones, el trabajo híbrido llegó para quedarse y sigue siendo un elemento clave en las estrategias empresariales dentro de un mercado laboral desafiante. Investigamos el impacto de la inflación en los salarios, así como los retos que enfrentan las empresas para atraer y retener talento con las competencias necesarias.





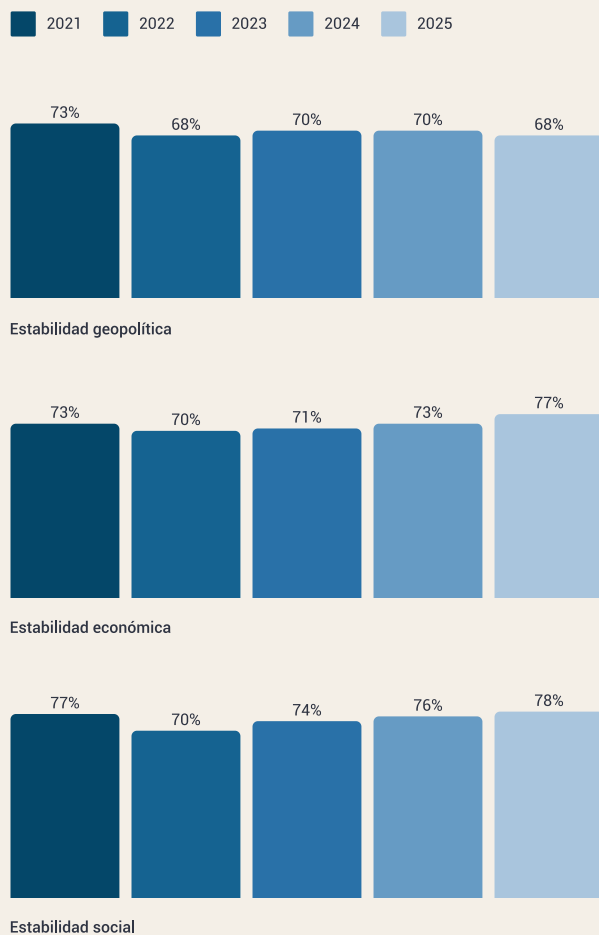
1

Vías resilientes
y corredores
comerciales

Las perspectivas a mediano plazo de estabilidad económica y social están mejorando a pesar de la caída de las expectativas

No es ningún secreto que el panorama geopolítico ha fluctuado constantemente durante los últimos 12 meses. Varias jurisdicciones celebraron elecciones en 2024, lo que provocó cambios en el gobierno y las políticas, así como conflictos persistentes en diversas zonas del mundo. Como reflejo de estos cambios, las perspectivas a mediano plazo de las jurisdicciones con respecto a la estabilidad geopolítica han empeorado en comparación con 2024.

¿Cuán probables son la estabilidad geopolítica, económica y social en los próximos cinco años?



No obstante, las jurisdicciones se mantienen optimistas sobre la posibilidad de estabilidad económica y social en los próximos cinco años, y ambos factores continúan la trayectoria ascendente observada desde 2022.

“Se ha notado un aumento significativo en las actividades comerciales entre China continental y Colombia. Sin embargo, cuando se producen negociaciones con China continental, Estados Unidos suele tomar medidas para proteger sus propios corredores comerciales. Particularmente, protege con firmeza el vínculo comercial entre su territorio, Colombia y otros aliados en la región, por lo que tiende a influir en el gobierno colombiano para que adopte regulaciones más severas que frenen ese acercamiento”. – Experto de TMF Colombia

Aun así, varias jurisdicciones informan la existencia de barreras comerciales y disrupciones en las cadenas de suministro como algunas de las consecuencias derivadas de los cambios geopolíticos recientes. Por ejemplo, el acceso a los corredores comerciales se reporta como un desafío para el 22 % de las jurisdicciones encuestadas. Este porcentaje es notablemente mayor en América del Sur, donde el 60 % lo reporta como un obstáculo actual.

La diversidad de corredores comerciales e industrias es esencial para la resiliencia geopolítica

Ante la constante necesidad de reaccionar a los cambios geopolíticos, más del 55 % de las jurisdicciones informaron que su resiliencia se debe a la diversificación de sus relaciones comerciales. Cabe destacar que, en América del Norte, el 77 % de las jurisdicciones destacaron este enfoque. Si bien la mayoría de las jurisdicciones ya cuentan con diversos corredores comerciales, diseñados para contrarrestar el impacto de la inestabilidad geopolítica actual o potencial, existe un interés constante en aumentar su agilidad mediante una mayor diversificación.

“En el mundo, las empresas demuestran una gran capacidad de adaptación. Saben cómo diversificar y están estableciendo nuevas rutas comerciales a través de diversas jurisdicciones del Sudeste Asiático. África y México también están surgiendo como corredores alternativos hacia los cuales las compañías están comenzando a expandirse. Al explorar estas vías, las empresas están diversificando estratégicamente su enfoque y evitando depender directamente de los corredores comerciales entre Estados Unidos y China”. – Experto de TMF China

La resiliencia también se ve impulsada por la diversificación de industrias, y existe un interés por aquellas que van más allá de las industrias típicas de esa jurisdicción. Las industrias varían, y para algunas la tecnología y la sostenibilidad son prioritarias.

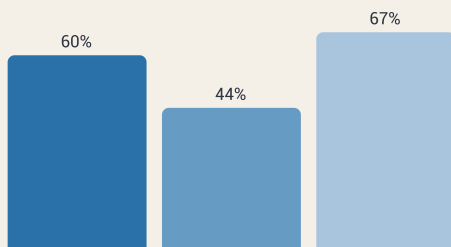
“Existe una intención clara de posicionar a la industria manufacturera como uno de los pilares clave para el crecimiento, ya que India fue históricamente una economía agrícola antes de pasar a enfocarse en los servicios. Actualmente, el país está poniendo especial atención en el segmento medio del sector manufacturero”. – Experto de TMF India

La diversificación por industria es más popular en las 10 jurisdicciones más complejas que en las 10 menos complejas, impulsada por el objetivo de establecer múltiples fuentes de ingresos. Esto implica una menor dependencia de un sector primario, lo que aumenta la resiliencia general. La diversificación industrial también puede verse impulsada por iniciativas gubernamentales centradas en el desarrollo o crecimiento de sectores específicos. Un ejemplo de ello es la política de la Economía Naranja en Colombia.

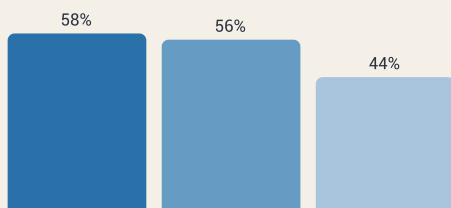
“El gobierno de Colombia implementó una política denominada Economía Naranja, orientada al impulso de las industrias creativas. Esta iniciativa promovió el uso de la tecnología, fomentó la innovación y apoyó la creación de nuevas empresas. Hoy en día, hay una gran cantidad de emprendedores y startups de alto nivel que están exportando tecnología”. – Experto de TMF Colombia

¿De qué manera las empresas desarrollan resiliencia a través de la diversificación?

■ General
■ Las 10 jurisdicciones clasificadas como las más complejas
■ Las 10 jurisdicciones clasificadas como las menos complejas



Mediante diversificación de la inversión por región/país



Mediante diversificación de las industrias

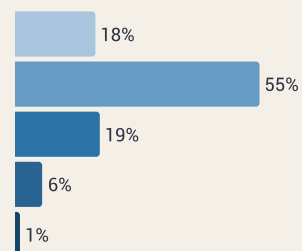
La importancia de los centros comerciales y la integración regional

La integración regional ha cobrado mayor importancia en los últimos doce meses. Esta importancia ha aumentado significativamente en las jurisdicciones de Sudamérica, donde el nivel de importancia (70 %) es ahora mucho más cercano al de otras regiones, en comparación con 2024 (50 %).

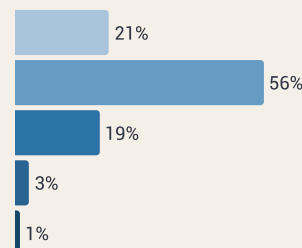
¿Cuán importante es la integración regional para el éxito organizacional?

■ Extremadamente importante
■ Importante
■ Neutral
■ No es muy importante
■ No es importante en absoluto

2024



2025



Valor neto: importante



Valor neto: no importante



Además, con el fin de construir rutas comerciales resilientes, algunas jurisdicciones se están posicionando como centros comerciales, ya sea para sus regiones circundantes o de manera más global, como una puerta de entrada a otra región. Para lograrlo, las jurisdicciones están capitalizando su posición geográfica, su imparcialidad política o un corredor comercial existente pero menos prominente.

Ejemplos de esto incluyen Jamaica (que une el Canal de Panamá, el Caribe y Sudamérica), India (con Centros de Capacidad Global) y Singapur, como la entrada a la región de Asia-Pacífico (APAC). El desplazamiento de corredores comerciales, como consecuencia de las sanciones impuestas a Rusia sobre bienes y servicios, también ha beneficiado a ciertas jurisdicciones. Entre ellas se destacan Kazajistán, por su dominio del idioma ruso, y Polonia, por su proximidad geográfica. Ambas se han visto favorecidas por la reubicación de industrias, empresas y flujos comerciales que anteriormente operaban desde Rusia.

“Jamaica se está posicionando como un centro logístico entre el Canal de Panamá, el Caribe y América del Sur. El reciente dragado y profundización del puerto de Kingston permitirá la llegada de embarcaciones de mayor tamaño, lo que fortalecerá su capacidad como plataforma comercial”. – Experto de TMF Jamaica

Aprovechar la integración regional es importante para las empresas que buscan adaptarse a los cambios que afectan sus rutas comerciales habituales. Si bien las empresas privadas procuran adaptarse a nivel local y regional frente a las disrupciones, esta capacidad depende en gran medida de las relaciones y los acuerdos existentes dentro de cada región y entre distintas regiones. Casi la mitad de las jurisdicciones encuestadas mencionaron que las relaciones y los acuerdos regionales son un factor clave para elegir corredores comerciales alternativos, y la importancia de los acuerdos comerciales formalizados se considera imperativa para la resiliencia de una jurisdicción ante las disrupciones geopolíticas (35 %).

“Singapur es uno de los principales centros logísticos de la región. Facilita el comercio libre y, en materia de inversiones, muchas de las que ingresan a Asia pasan por aquí. Es un lugar atractivo para constituir sociedades holding y casas matrices. Su ubicación es estratégica, y ha habido un fuerte enfoque en el desarrollo del puerto y en el uso de tecnología para optimizar la infraestructura”. – Experto de TMF Singapur

Infraestructura física construida por el gobierno

Además de los acuerdos comerciales, las empresas buscan infraestructura construida por el gobierno para mejorar su resiliencia. El 35 % de las jurisdicciones informa que el gobierno de su jurisdicción está desarrollando infraestructura específicamente para mejorar la resiliencia, incluyendo planes para el desarrollo de aeropuertos, puertos y la expansión de carreteras y ferrocarriles. Estos datos se ven impulsados especialmente por América del Norte, con un 46 %, y Asia-Pacífico, con un 43 %. Al comparar las jurisdicciones clasificadas como las 10 más complejas y las 10 menos complejas, es menos probable que se implementen proyectos de infraestructura en las jurisdicciones más complejas (20 % frente a 11 %).

Dentro de una jurisdicción, la infraestructura también puede generar disparidad económica entre zonas específicas. En Italia, por ejemplo, las redes de carreteras y ferrocarriles del norte son superiores a las del sur.

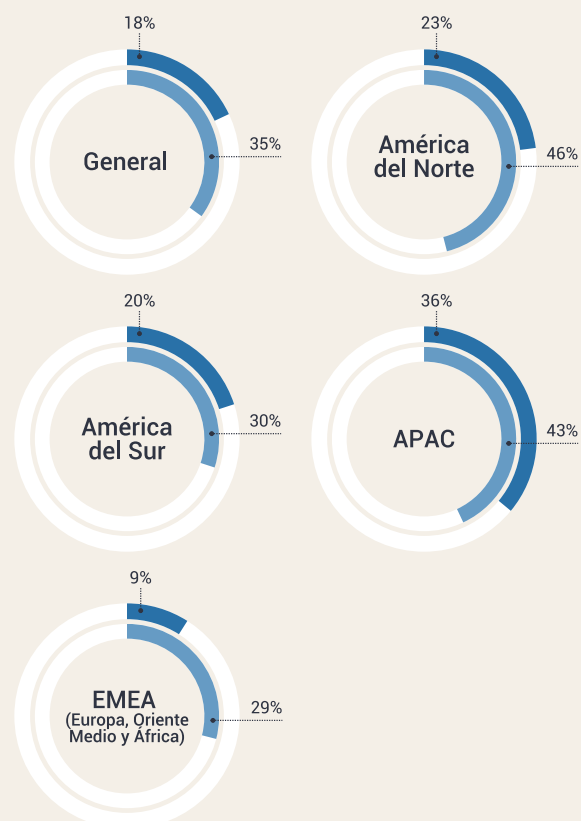
“Italia ha realizado —y continúa realizando— fuertes inversiones en infraestructura, especialmente en el norte, donde se encuentra el polo industrial de Lombardía. Mientras que la economía del sur sigue siendo débil, el norte cuenta con una excelente red de ferrocarriles y autopistas, lo que garantiza una sólida conectividad entre los principales puntos del país”. – Experto de TMF Italia

La colaboración entre los gobiernos y el sector privado también puede facilitar los proyectos de infraestructura. Por ejemplo, las continuas inversiones público-privadas en la infraestructura portuaria y marítima de Grecia han contribuido a mejorar la resiliencia de sus vías comerciales.

“En los últimos años, los principales puertos de Grecia, incluidos dos o tres de los más grandes, se han privatizado parcialmente, lo que ha dado lugar a importantes inversiones y mejoras”. – Experto de TMF Grecia

¿Cómo trabajan los gobiernos para mejorar la resiliencia de los corredores comerciales existentes?

- Mediante el desarrollo de infraestructura (por ejemplo, aeropuertos, carreteras, expansión ferroviaria, etc.)
- Mediante acuerdos comerciales/iniciativas de corredores comerciales



Cambios en la política comercial y represalias

Los expertos de TMF Group han identificado además que los acuerdos comerciales desempeñan un papel importante en los corredores comerciales que las jurisdicciones deciden utilizar, así como en su resiliencia. Aunque las jurisdicciones utilizan distintos corredores comerciales, los cambios importantes en acuerdos ya establecidos pueden tener un impacto negativo sobre las empresas que dependen de esos corredores. Todavía no está claro cuál será el efecto a largo plazo de los aranceles y otras barreras comerciales que el nuevo gobierno de Estados Unidos ha propuesto e implementado, ni de las medidas de represalia adoptadas por los países y bloques comerciales afectados. El verdadero alcance de estas medidas solo podrá evaluarse cuando entren plenamente en vigor.

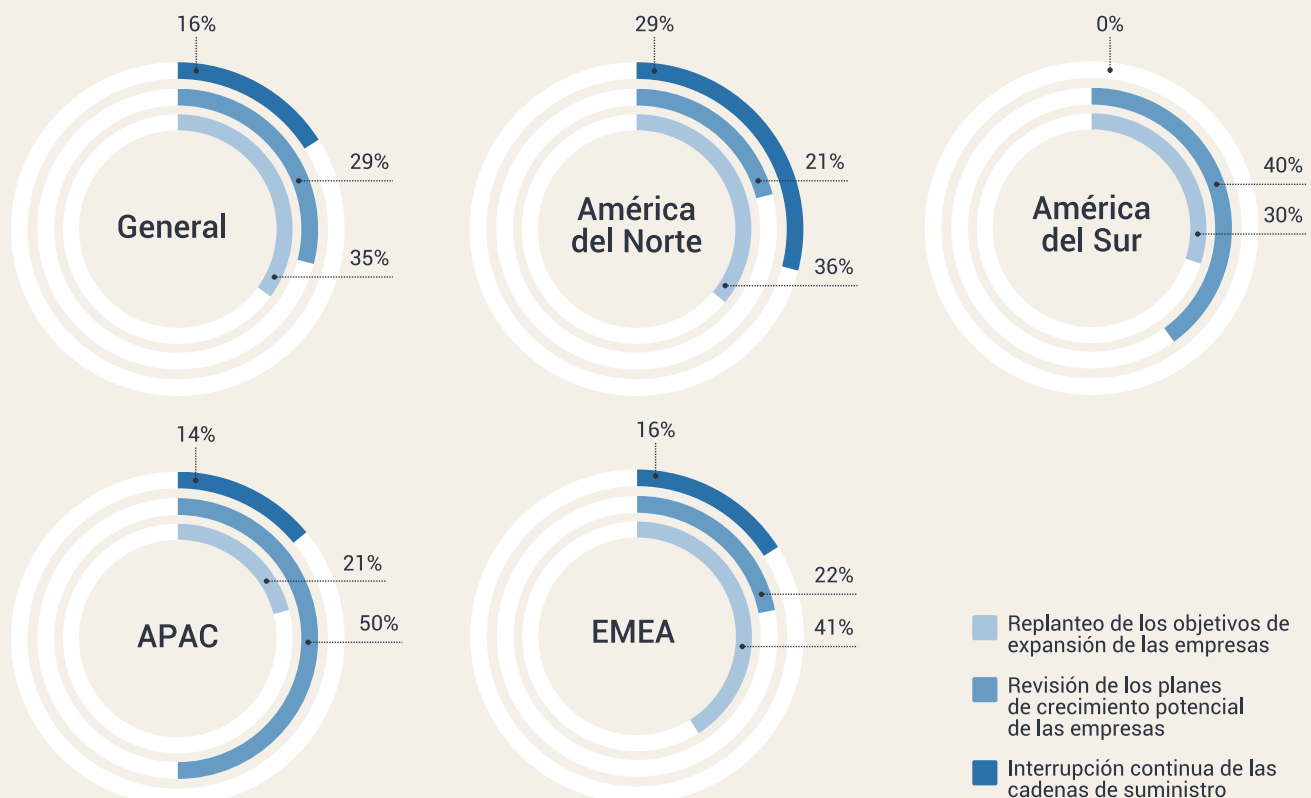
“De cara a 2025 y en adelante, el panorama para los pasaportes comerciales y los corredores está cambiando. Desde una perspectiva geopolítica, los próximos meses pueden resultar desafiantes para quienes ingresan a Estados Unidos o están evaluando inversiones. Algunos tal vez no se preocupen por los aranceles y simplemente los trasladen a los precios, lo que podría generar presión inflacionaria en EE. UU”. – Experto de TMF EE. UU.

Si bien algunas jurisdicciones han destacado los impactos negativos inmediatos de las restricciones comerciales impuestas por los gobiernos, cabe destacar que la incertidumbre en torno a las políticas implica que aún no se ha materializado plenamente su impacto potencial. Las repercusiones de la inestabilidad geopolítica obligan a las empresas a replantearse sus estrategias, y el crecimiento y la expansión pueden desacelerarse.

Contar con múltiples relaciones y acuerdos regionales consolidados resulta crucial para la agilidad empresarial. Estas relaciones son factores clave para decidir sobre corredores comerciales alternativos, y cerca del 50 % de las jurisdicciones las identifican como factores clave para elegir corredores alternativos ante una disrupción. Al aprovechar estos acuerdos existentes, las empresas pueden adaptarse con mayor eficacia y mantener su resiliencia ante cambios en las políticas.

“China continental es uno de los mayores centros logísticos del mundo, con rutas terrestres, aéreas y marítimas altamente desarrolladas. Sin embargo, los cambios geopolíticos recientes han tenido un impacto considerable en el comercio con Estados Unidos. No lo describiría como una ‘guerra comercial’, pero sí existen ciertos obstáculos”. – Experto de TMF China

¿Cuál será el impacto a largo plazo de la inestabilidad geopolítica?





2 Riesgos de la cadena de suministro

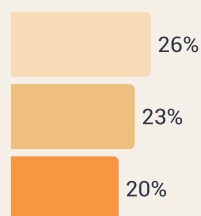
La inestabilidad geopolítica supone una amenaza

Al igual que ocurre con las rutas comerciales, la inestabilidad geopolítica también representa un riesgo importante para las cadenas de suministro. Entre los efectos más comunes se destacan el aumento de costos, la interrupción de rutas y la escasez de suministros. Incluso si una jurisdicción no está directamente involucrada en un conflicto o cambio geopolítico, la cadena de suministro puede verse afectada. Nueva Zelanda, por ejemplo, tiene una alta dependencia de las importaciones, por lo que la interrupción de las cadenas de suministro tiene un impacto significativo en las empresas establecidas allí. El impacto de la inestabilidad geopolítica también se está sintiendo en Arabia Saudita.

“La inestabilidad geopolítica en la región representa un riesgo considerable para las cadenas de suministro locales, especialmente porque Arabia Saudita continúa siendo una economía netamente importadora, con fuerte dependencia de las rutas comerciales globales. Si bien el Reino está desarrollando capacidades locales del lado de la oferta en sectores críticos como la medicina, el acero y el cemento para fortalecer su autosuficiencia, estos esfuerzos aún se encuentran en una etapa inicial. Por ello, las interrupciones en las rutas comerciales o las tensiones políticas pueden afectar el flujo de bienes esenciales y materias primas”. – Experto de TMF Arabia Saudita

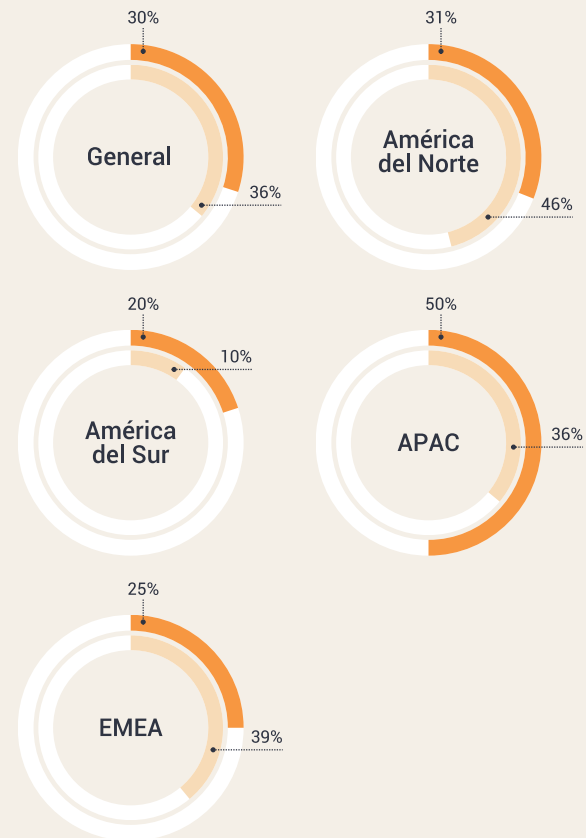
¿Cómo afecta la inestabilidad geopolítica a las cadenas de suministro globales?

- Aumento de costos
- Interrupción de las rutas comerciales
- Escasez de suministros



¿Cómo se preparan las empresas del sector privado para afrontar las interrupciones en las rutas comerciales globales?

- Diversificación de proveedores/socios
- Inversión en tecnología/digitalización



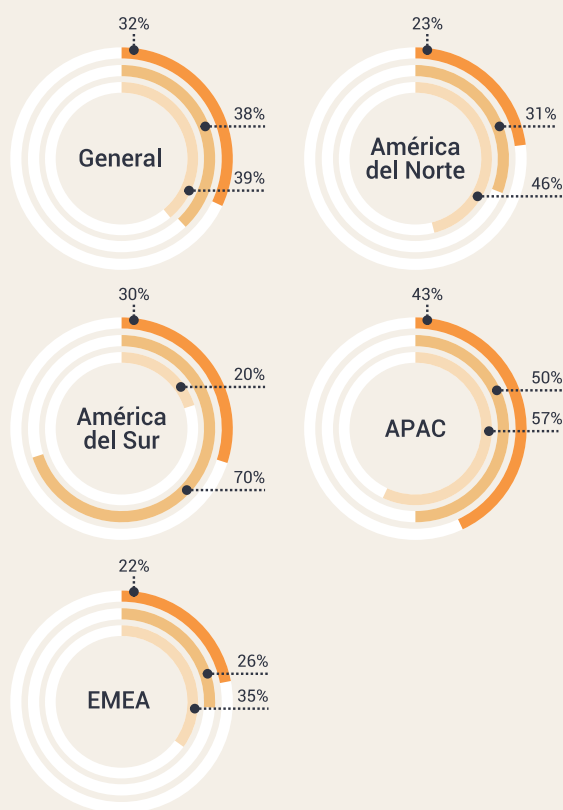
Ante la incertidumbre en las rutas comerciales globales, las empresas cuentan con diversas maneras de prepararse para las interrupciones, siendo la diversificación de proveedores y la inversión en tecnología las dos estrategias principales. Además, las estrategias de onshoring y nearshoring siguen siendo una tendencia reportada, en línea con políticas proteccionistas más amplias que se observan en todo el mundo, con algunos gobiernos que las promueven o incentivan activamente. En Japón, por ejemplo, el Ministerio de Economía, Comercio e Industria está ayudando a las empresas a repatriar sus cadenas de suministro, mientras que la Organización Japonesa de Comercio Exterior apoya a las compañías japonesas en el traslado de sus cadenas hacia países del sudeste asiático (ASEAN).

Diversificar la cadena de suministro: una estrategia clave para mitigar riesgos actuales y futuros

La diversificación de la cadena de suministro es una herramienta esencial para las empresas, tanto para identificar y abordar los riesgos actuales como para prepararse para el futuro. El atractivo de la diversificación para las empresas en diferentes jurisdicciones reside en que, al contar con múltiples proveedores, se pueden reducir los riesgos asociados a la dependencia de un solo proveedor en cada etapa de la cadena, lo que aumenta la flexibilidad y la capacidad de reacción de la empresa ante un retraso o un problema más grave relacionado con un proveedor individual.

¿Cómo están identificando y abordando las empresas los riesgos actuales en sus cadenas de suministro?

- Diversificación de fuentes/proveedores
- Identificación de riesgos/mitigación de riesgos
- Gestión de rutas logísticas

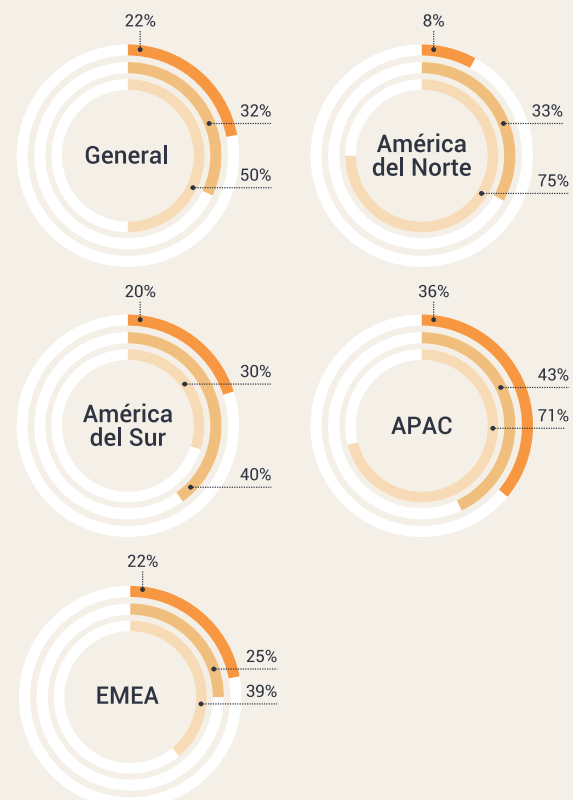


La existencia de diferentes proveedores también permite la flexibilidad en las rutas comerciales utilizadas, lo que permite la agilidad necesaria en situaciones geopolíticas inciertas. Trabajar con múltiples socios dentro de la cadena de suministro también permite a las empresas expandirse y crecer, ya que muchos de estos aliados cuentan con especializaciones o tecnologías específicas a las que las compañías no podrían acceder por sí solas.

“La diversificación de la cadena de suministro no solo mejora la flexibilidad y reduce la vulnerabilidad frente a eventos imprevistos, sino que también abre nuevas oportunidades para la innovación y el crecimiento. Las organizaciones pueden aprovechar un conjunto más amplio de recursos y conocimientos al combinar distintos proveedores, mercados y tecnologías.” – Experto de TMF Perú

¿Cómo se preparan las empresas para futuras disrupciones en las cadenas de suministro?

- Diversificación de la cadena de suministro
- Factores geopolíticos o regionales considerados
- Enfoque en el riesgo/gestión del riesgo



Si bien la diversificación de la cadena de suministro es una herramienta clave para que las empresas enfrenten y se adapten a los riesgos, las políticas de las multinacionales no siempre respaldan este enfoque: en algunos casos se prefiere la consolidación, por considerarse una forma más eficiente de gestionar proveedores. Según el contexto de cada empresa, sector o jurisdicción, tanto la diversificación como la consolidación pueden percibirse como estrategias para reducir costos.

“Las estrategias de cadena de suministro varían según el tipo de empresa: las compañías más grandes suelen optar por la consolidación para garantizar la estabilidad y el control de calidad, mientras que las más pequeñas tienden a diversificar. En China continental, el sector tecnológico —caracterizado por su mayor complejidad y valor— tiende a integrar a sus proveedores dentro del mismo ecosistema”. – Experto de TMF China

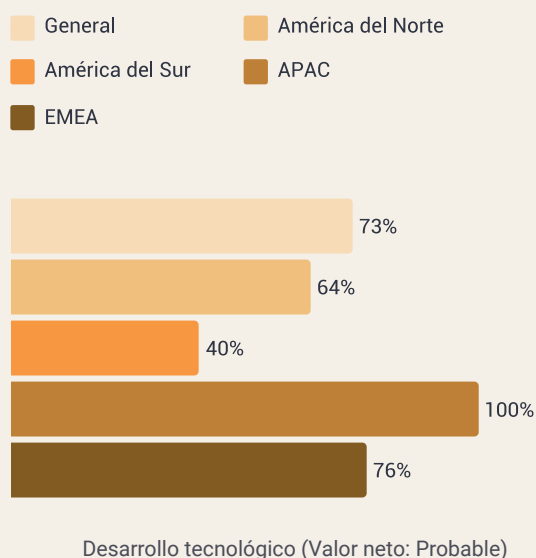
El deseo de diversificación para mitigar riesgos puede generar desafíos en jurisdicciones donde el gobierno fomenta la localización de las cadenas de suministro para impulsar la economía local. Esto se ha observado en Arabia Saudita, donde se está centrando en la producción y la fabricación locales para reducir la dependencia de las importaciones extranjeras. Para alinearse con esto, la empresa estatal de petróleo y gas natural, Aramco, ha implementado programas específicos de localización.

“Existe un fuerte impulso hacia la localización de las cadenas de suministro, con diversos programas e incentivos en marcha. El programa de localización de Aramco prioriza a los proveedores según el contenido local, con el objetivo de producir la mayor parte posible de la cadena de suministro dentro del país”. – Experto de TMF Arabia Saudita

Uso de datos y tecnología para mitigar los riesgos de la cadena de suministro

El uso de datos y tecnología varía según las jurisdicciones; aquellas con un sector tecnológico maduro o innovador ven que estas habilidades se aplican a la gestión de la cadena de suministro. El 24 % de las jurisdicciones están utilizando la transformación digital y la tecnología para identificar y abordar los riesgos actuales de la cadena de suministro y el 18 % está invirtiendo en tecnología para prepararse para futuras disrupciones.

¿Es probable que la tecnología en el país se desarrolle a un ritmo constante y predecible durante los próximos cinco años?



La gama de aplicaciones técnicas para mitigar los riesgos en la cadena de suministro se puede observar en Brasil, donde la tecnología se utiliza para rastrear y monitorear el transporte y los productos transportados. El rastreo y mapeo de las cadenas de suministro desempeña un papel clave en la prevención de la pérdida de mercaderías, además de proporcionar datos valiosos para ayudar a las empresas a optimizar las rutas de la cadena de suministro y evaluar su eficiencia.

“Todo comienza con los datos. Los datos son esenciales para determinar estrategias, identificar riesgos y sugerir alternativas. Contar con datos precisos sobre producción, dificultades de transporte y pronósticos meteorológicos es crucial para gestionar una logística compleja y garantizar la entrega de suministros de manera oportuna. El gobierno y otras fuentes ofrecen información valiosa sobre posibles interrupciones y cargas adicionales. Con estos datos, las empresas que dependen de suministros oportunos pueden crear planes de contingencia y tomar decisiones informadas sobre la diversificación de sus proveedores”. – Experto de TMF Polonia

Existe una percepción generalizada entre las distintas jurisdicciones de que, a medida que tecnologías como la inteligencia artificial (IA) y blockchain se vuelvan más comunes, su adopción en la gestión de la cadena de suministro también se incrementará. También se debe considerar la disponibilidad de recursos. Muchos socios en la cadena de suministro cuentan con un nivel de especialización tecnológica que las pequeñas y medianas empresas no podrían alcanzar por sí solas. Por ejemplo, en países como Colombia, Francia y Hong Kong (RAE), las empresas están recibiendo apoyo de proveedores logísticos externos y soluciones de software de gestión para implementar análisis predictivos, identificar vulnerabilidades y mejorar la gestión de riesgos en sus cadenas de suministro.

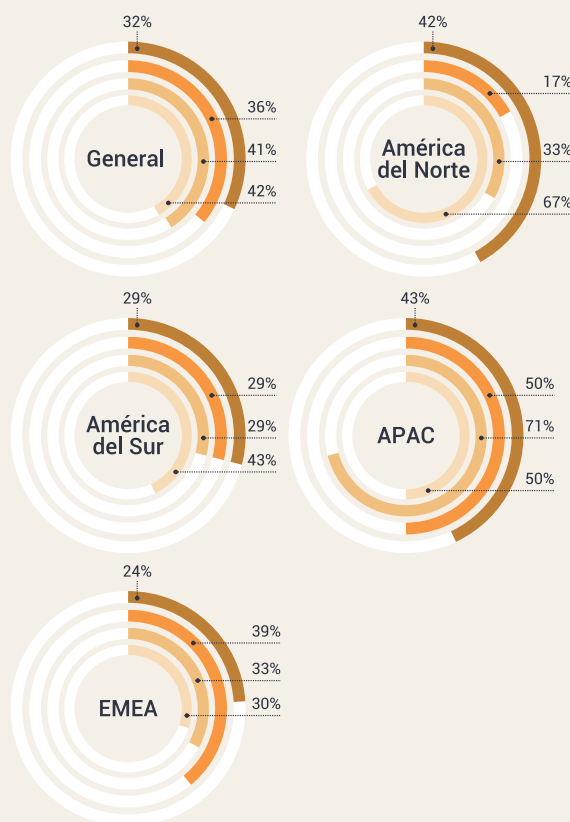
“Los clientes más pequeños suelen utilizar Amazon para la gestión de centros de distribución y logística. Amazon se apoya fuertemente en la tecnología para sus operaciones, lo cual representa una gran diferencia (en comparación con las capacidades de estas pequeñas empresas)”. – Experto de TMF EE. UU.

Apoyo gubernamental a través de la colaboración entre jurisdicciones y la infraestructura

El nivel de apoyo gubernamental frente a los riesgos en la cadena de suministro varía significativamente entre jurisdicciones, y algunas reportan no haber recibido ningún tipo de asistencia. Las formas de apoyo más comunes para mitigar riesgos en la cadena de suministro incluyen: políticas de comercio e iniciativas de colaboración internacional, incentivos financieros y medidas regulatorias. En jurisdicciones como El Salvador, el apoyo financiero incluye incentivos fiscales e iniciativas de financiamiento destinadas a mejorar la infraestructura logística, como los puertos, y a ampliar los trámites aduaneros. La Estrategia Nacional de Facilitación del Comercio 2023-2027 refleja un esfuerzo organizado del gobierno salvadoreño para adaptarse a las demandas cambiantes de las cadenas de suministro, simplificando los trámites aduaneros.

¿Qué tipo de apoyo gubernamental reciben las empresas para mitigar los riesgos en la cadena de suministro?

- Comercio/colaboración internacional
- Apoyo/incentivos financieros
- Soporte regulatorio/legal
- Infraestructura/apoyo logístico



Si bien más de un tercio de las jurisdicciones encuestadas menciona haber recibido apoyo en materia de infraestructura, muchas otras señalan que la falta de inversión gubernamental en este ámbito incrementa la complejidad operativa. Aunque algunas empresas logran gestionar sus riesgos de forma interna, la ausencia de un enfoque gubernamental estratégico dificulta la posibilidad de lograr una mejora estructural y una mayor resiliencia a gran escala.

El estado actual de la infraestructura —tanto física como digital— en cada jurisdicción tiene un impacto directo en la conectividad de las cadenas de suministro. Infraestructuras deficientes o inconsistentes aumentan los riesgos, especialmente para las empresas que dependen de ellas para operar de forma eficiente. Además, en jurisdicciones propensas a desastres naturales, la respuesta rápida de los gobiernos es clave para restablecer con agilidad la infraestructura necesaria para el transporte y la conectividad digital.

“Si bien puertos como Guayaquil y Manta han recibido mejoras significativas, la infraestructura vial sigue siendo dispar, especialmente en las zonas rurales, lo que genera cuellos de botella logísticos. La infraestructura de telecomunicaciones es sólida en áreas urbanas, pero no presenta el mismo nivel de fiabilidad en regiones remotas, lo que afecta el flujo fluido de bienes e información”. – Experto de TMF Ecuador

Iniciativas como Build Better More en Filipinas —que busca abordar desafíos históricos de infraestructura y mejorar la conectividad a través de inversiones estratégicas— o Visión 2030 en Arabia Saudita, refuerzan la resiliencia actual y futura de estas jurisdicciones mediante el desarrollo de infraestructura sólida.

“Arabia Saudita cuenta con una infraestructura robusta y confiable, que incluye redes viales, portuarias y de telecomunicaciones bien desarrolladas, fundamentales para la resiliencia de la cadena de suministro. El enfoque estratégico del gobierno en garantizar una infraestructura preparada para el futuro, en el marco de la Visión 2030, asegura mejoras continuas e integración de tecnologías avanzadas. Estos esfuerzos no solo incrementan la eficiencia, sino que también posicionan al Reino como un centro logístico regional, lo que fortalece aún más sus capacidades en la cadena de suministro”. – Experto de TMF Arabia Saudita



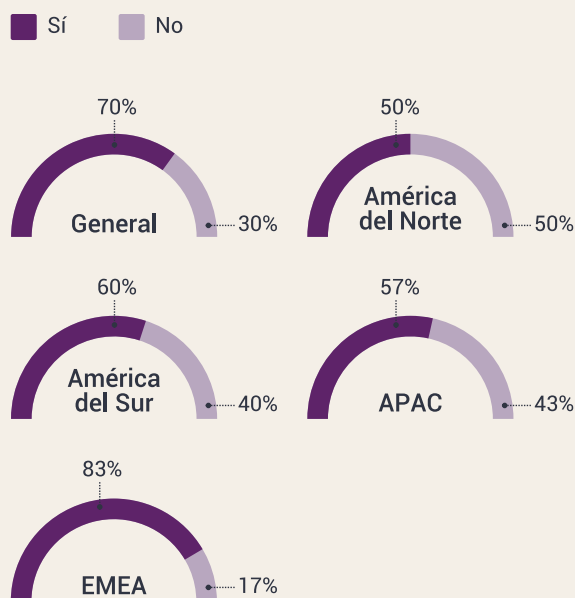
3

Tendencias del mercado laboral y teletrabajo

La inflación salarial es una preocupación importante para siete de cada diez jurisdicciones

La inflación salarial es un problema mundial. Este fenómeno está siendo impulsado por diversos factores, como los altos niveles generales de inflación, los ajustes obligatorios del salario mínimo por parte de los gobiernos y las demandas específicas de ciertos sectores. Por ejemplo, en Ecuador, los aumentos salariales establecidos por el gobierno suelen superar el crecimiento de la productividad, lo que representa un desafío particular para las pequeñas empresas que buscan mantener su rentabilidad.

Regiones que citan la inflación salarial como una preocupación



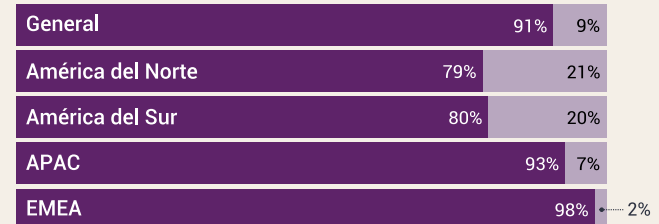
“La inflación salarial en Indonesia es una gran preocupación para las empresas que intentan mantener la eficiencia de costos, especialmente en sectores como la manufactura, la tecnología y la logística, donde el aumento de la demanda laboral y los incrementos obligatorios del salario mínimo están elevando los costos”. – Experto de TMF Indonesia

La inflación salarial también está afectando especialmente a las jurisdicciones de EMEA, donde la mayoría (83 %) afirma que es una gran preocupación para las empresas. En Europa, la inflación salarial se ve influida por la persistente inflación general de la economía y el aumento del costo de vida. Como resultado, los empleados ejercen mayor presión y las expectativas salariales continúan en alza.

“Las expectativas de aumentos por inflación y las presiones derivadas del costo de vida siguen siendo temas frecuentes en las noticias y en las redes sociales. Esto eleva las expectativas entre los empleados”. – Experto de TMF Reino Unido

¿Ofrecen las empresas salarios competitivos para atraer y retener talento?

■ Sí ■ No



Esta estrategia es muy común en las regiones EMEA y APAC, donde el 98 % y el 93 %, respectivamente, de las empresas la adoptan para combatir el impacto de la inflación en los salarios. Se ofrecen salarios competitivos junto con paquetes integrales de beneficios, con el objetivo de atraer y retener talento. Muchas empresas también ofrecen bonos y gratificaciones basadas en el rendimiento para motivar a los empleados. En Bélgica, las empresas están desarrollando paquetes de beneficios atractivos, además del salario base de los empleados, que incluyen tickets de comida, seguro de salud por grupo familiar y de hospitalización, y bonos. De manera similar, las empresas en India ofrecen paquetes de compensación atractivos y acuerdos laborales flexibles, impulsados por factores como la escasez de talento, el aumento del costo de vida y la evolución de las expectativas de los empleados. Estos paquetes también se ofrecen en Indonesia, particularmente en sectores de alta demanda como tecnología, fintech y comercio electrónico, donde los trabajadores calificados tienen más oportunidades y poder de negociación.

“En el norte de Italia, las empresas ofrecen cada vez más salarios competitivos para atraer y retener el talento en un contexto de creciente escasez y costos laborales. Esta tendencia refleja un mayor esfuerzo para adaptarse a niveles salariales más altos y abordar los desafíos del mercado laboral”. – Experto de TMF Italia

Si bien las empresas se han visto obligadas a ofrecer salarios más altos debido a los desafíos económicos y las presiones del costo de vida durante el último año, las perspectivas para los próximos cinco años son más optimistas. Se espera que las economías comiencen a estabilizarse, ya que el impacto de la inflación ha venido disminuyendo desde 2022 y 2023. Actualmente, el 77 % de las jurisdicciones informan que es probable que se alcance la estabilidad económica en su jurisdicción durante los próximos cinco años.

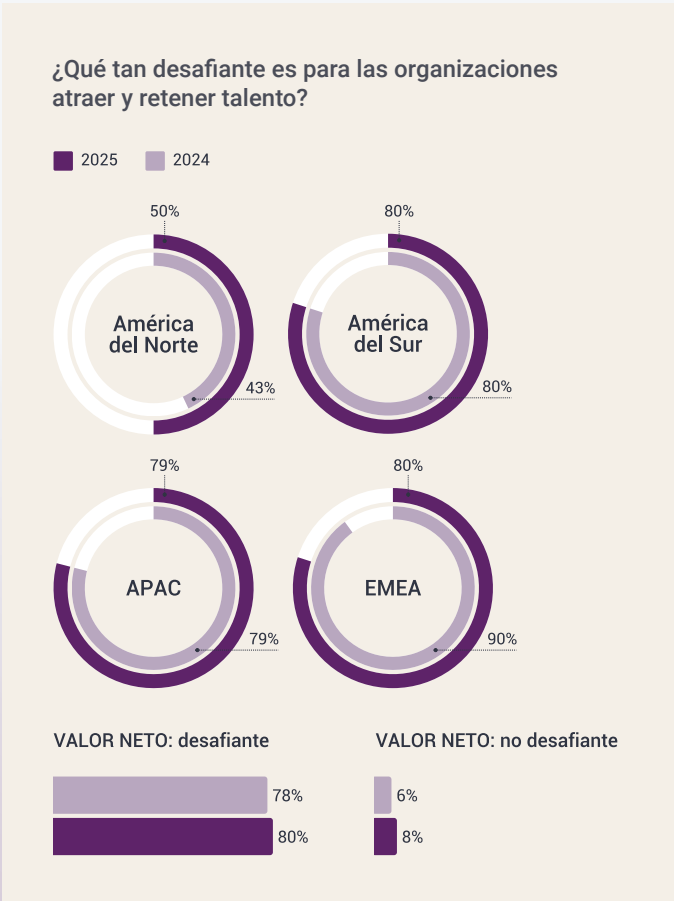
Muchas jurisdicciones se enfrentan a una notable rotación de personal, y la retención es un desafío adicional

Casi la mitad (47 %) de las jurisdicciones encuestadas mencionan un aumento en la rotación de personal. Si bien se trata de una proporción elevada, hay un número similar de jurisdicciones (53 %) donde la rotación de personal no ha aumentado. En las regiones donde se reportan altas tasas de rotación de personal, este fenómeno ha aumentado debido a una combinación de factores, como la escasez de mano de obra y la inestabilidad económica, lo que genera una mayor competencia por el talento disponible.

“Arabia Saudita es una economía en crecimiento con una base limitada de profesionales calificados, además de exigentes requisitos de localización. Por eso, las oportunidades —y la rotación— son elevadas entre los perfiles más demandados”. – Experto de TMF Arabia Saudita

Por ejemplo, en Ecuador, la migración de trabajadores calificados en busca de mejores perspectivas en el extranjero ha provocado una alta rotación laboral. En Indonesia, el aumento de la demanda de trabajadores calificados en la economía digital y en sectores competitivos como el e-commerce y fintech ha sido un factor que contribuye a la rotación.

“La rigidez del mercado laboral y el temor a no encontrar reemplazos han llevado a muchos empleadores a retener a empleados con bajo rendimiento. Esto puede generar presión sobre los empleados más comprometidos y alimentar aún más la rotación”. – Experto de TMF Bélgica

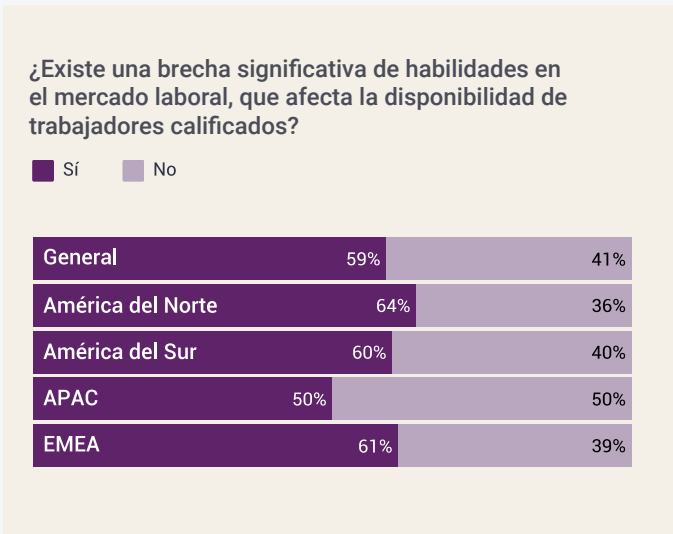


Atraer y retener talento sigue siendo un desafío este año, donde el 80 % de las jurisdicciones manifiestan haber tenido dificultades en este ámbito. El cambio más notable (en comparación con 2024) se ha observado en América del Norte, una región donde la retención de personal ha sido generalmente menos difícil que en otras. Sin embargo, este año se ha observado un aumento, lo que pone de manifiesto una creciente preocupación.

Los profesionales más jóvenes, en particular, son más propensos a dejar puestos que no cumplen con sus expectativas, lo que refleja un cambio más amplio en las preferencias laborales tras la COVID-19. Los empleados valoran las condiciones laborales flexibles y buscan empleadores que ofrezcan paquetes competitivos y oportunidades de desarrollo profesional. Considerando los costos asociados a la rotación de personal, ofrecer condiciones laborales flexibles resulta atractivo para los empleados, quienes están dispuestos a cambiar de trabajo si no se cumplen sus expectativas de teletrabajo u otros beneficios.

“Cuando hablamos de la Generación Z, los empleados de esta generación no quieren ir a la oficina y, de hecho, rechazan ofertas de trabajo si eso se vuelve obligatorio”. – Experto de TMF Brasil

Las empresas se enfrentan a una creciente brecha de habilidades en el mercado



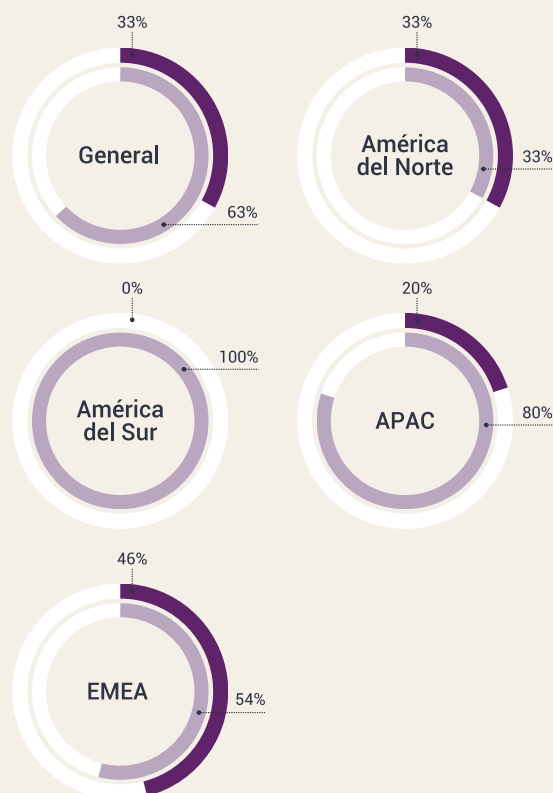
Casi dos de cada tres jurisdicciones informan de una importante brecha de habilidades en el mercado laboral, lo que afecta su capacidad para encontrar trabajadores calificados. Este fenómeno responde a una combinación de factores específicos de cada jurisdicción.

En muchos casos, se origina en una desconexión entre el sistema educativo y las necesidades de las empresas regionales. En algunas jurisdicciones, los programas educativos no están preparando adecuadamente a los trabajadores con las competencias lingüísticas, blandas y

técnicas que exige el entorno laboral actual. Por ejemplo, Honduras, India, Indonesia, España y Vietnam informan limitaciones en sus sistemas e instituciones educativas, lo que deja a muchos graduados sin la preparación necesaria para incorporarse al mundo del trabajo. Como consecuencia, empresas en países como Ecuador y España se están viendo obligadas a implementar programas de formación interna, con el objetivo de desarrollar una fuerza laboral calificada para el futuro. En México, la falta de dominio del inglés en la fuerza laboral representa un desafío para quienes operan internacionalmente.

Sí, existe una brecha significativa de habilidades en el mercado laboral que afecta la disponibilidad de trabajadores calificados

- Las brechas de habilidades son altas en sectores específicos (tecnología, TI y salud)
- Menor disponibilidad de trabajadores calificados

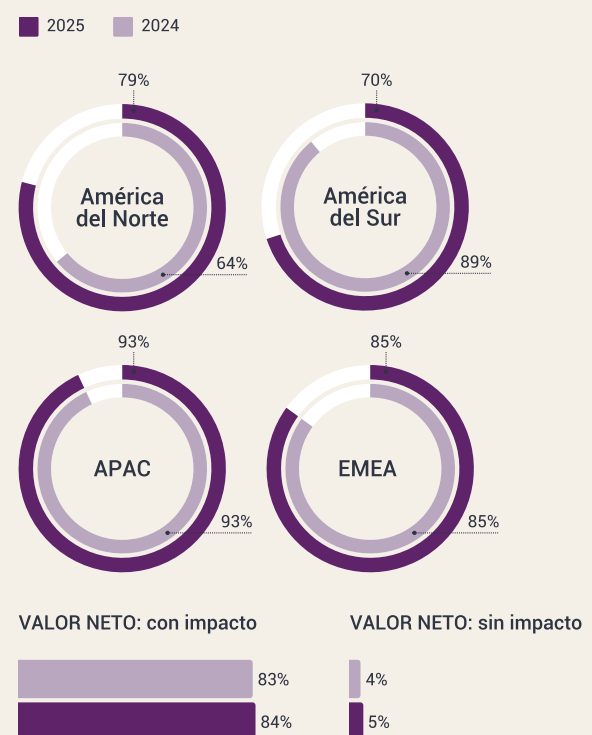


Otro factor que contribuye es la denominada “fuga de cerebros”, en la que factores jurisdiccionales internos incentivan a trabajadores calificados a irse en busca de otras oportunidades o se les incentiva a hacerlo desde una o más jurisdicciones. En Turquía, por ejemplo, las generaciones más jóvenes encuentran empleos en el extranjero con mejores condiciones laborales que las que ofrecen las empresas locales, lo que contribuye aún más a la brecha de habilidades. Varias jurisdicciones señalan que este tipo de emigración provoca una escasez de trabajadores calificados en el país.

Los sectores altamente especializados parecen ser los más afectados por la brecha de habilidades: dos tercios (63 %) de las jurisdicciones enfrentan una escasez de talento en industrias específicas como tecnología, TI y salud. Estas industrias son particularmente sensibles a la disponibilidad de personal capacitado en habilidades técnicas. Por ejemplo, en Bélgica, la brecha de habilidades es especialmente notoria en áreas como tecnología de la información, ingeniería, ventas y marketing. En Indonesia, el acceso limitado a formación y educación especializada dificulta la oferta de trabajadores calificados, lo que incrementa la competencia por el talento disponible.

La atracción y retención de talento siguen siendo esenciales para el éxito

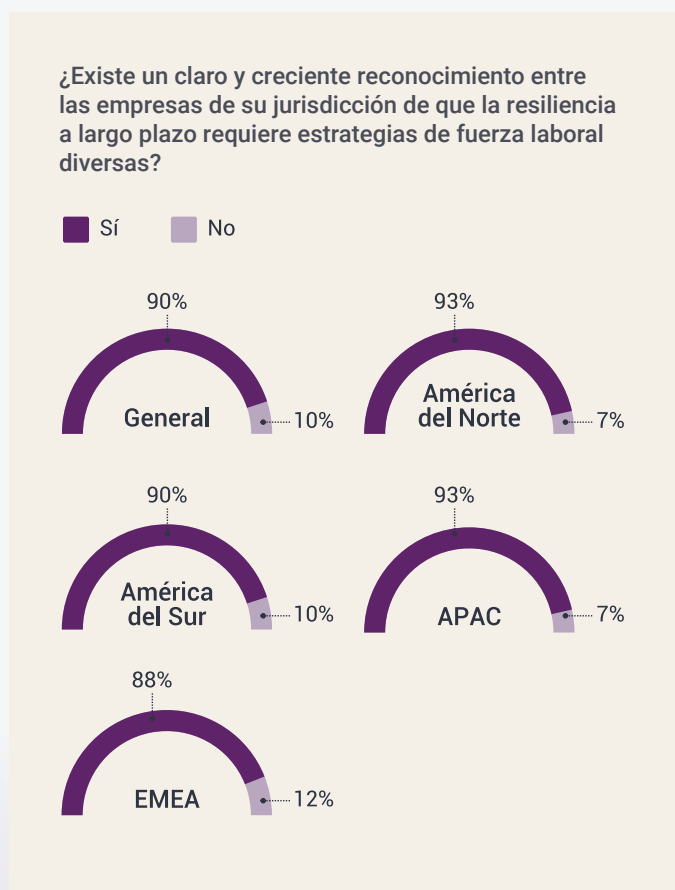
¿Cree que la atracción y retención de talento influyen en el éxito de las organizaciones en su jurisdicción?



La mayoría de las jurisdicciones (83 %) coinciden en que la atracción y retención de talento tiene un impacto directo en el éxito de una organización. Una atracción eficaz del talento garantiza que las organizaciones incorporen a profesionales altamente calificados con la experiencia necesaria para impulsar el crecimiento empresarial. La retención, por otro lado, mantiene la estabilidad organizacional al preservar el conocimiento institucional, fomentar el compromiso de los empleados y evitar las interrupciones y los costos asociados a las altas tasas de rotación. En conjunto, estos elementos crean una fuerza laboral resiliente, capaz de satisfacer las necesidades empresariales actuales y futuras, en un mercado global dinámico y competitivo.

En América del Norte, la atracción y retención de talento se ha vuelto más esencial para el éxito organizacional durante el último año, donde ha aumentado 15 puntos porcentuales desde 2024. Dado que América del Norte se ve más afectada por una creciente brecha de habilidades, así como por los mayores desafíos en el mercado laboral, es cada vez más importante que las empresas de esta región centren sus esfuerzos en su fuerza laboral. Por otro lado, la atracción y retención de talento se ha vuelto menos esencial para el éxito en América del Sur, probablemente debido a que se ve menos afectada por las tasas de rotación de personal (40 %) en comparación con otras regiones. Otros factores, como los corredores comerciales y los riesgos de la cadena de suministro, también están teniendo un mayor impacto en los resultados.

Existe una gran demanda de empleados, por lo que es esencial que las empresas diversifiquen sus estrategias



En todo el mundo, las jurisdicciones reportan una brecha de habilidades cada vez mayor, una escasez de empleos y un aumento en la rotación de personal, lo que en conjunto está generando una alta demanda de trabajadores. Frente a estos desafíos en la atracción y retención de talento, la mayoría de las jurisdicciones coinciden en que existe una necesidad creciente de diversificar las estrategias de gestión del talento.

“Las empresas están enfocándose cada vez más en desarrollar una fuerza laboral resiliente y adaptable, invirtiendo en la capacitación de sus empleados, adoptando modalidades de trabajo flexible y promoviendo una cultura de aprendizaje continuo. Estos esfuerzos les permiten afrontar la incertidumbre y mantener su ventaja competitiva en un entorno en constante cambio”. – Experto de TMF Hong Kong

Varios países están liderando el camino en el aumento de sus estrategias de diversificación. Por ejemplo, en Sudáfrica, iniciativas como el Empoderamiento Económico Negro de Base Amplia (BBBEE) buscan crear oportunidades para personas históricamente desfavorecidas para garantizar que la fuerza laboral refleje la diversidad del país en todos los niveles. De igual manera, las empresas en India se centran en la inclusión, la flexibilidad y el aprendizaje continuo para desarrollar una fuerza laboral más adaptable e innovadora, crucial para sostener el crecimiento en un mercado global competitivo.

“Al adoptar la flexibilidad, la inclusión y el aprendizaje continuo, las organizaciones pueden construir una fuerza laboral más adaptable e innovadora. Esta diversificación no solo mejora la satisfacción y el compromiso de los empleados, sino que también posiciona a las empresas para ser exitosas en un mercado global cada vez más complejo y competitivo. A medida que las empresas continúan evolucionando, priorizar estrategias diversas de gestión del talento será clave para lograr un crecimiento sostenible y un éxito duradero”. – Experto de TMF India

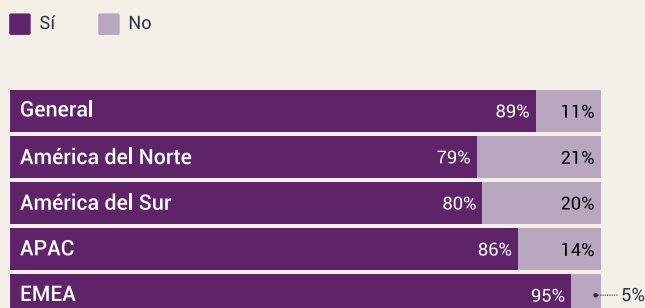
Una estrategia para la diversificación es implementar una mayor flexibilidad laboral. Esto se aplica a jurisdicciones de Sudamérica, donde se ha observado que la escasez de recursos y la inestabilidad económica han limitado sus estrategias de fuerza laboral. A pesar de ello, las empresas contratan cada vez más talento remoto y adoptan modalidades de trabajo flexibles para abordar los desafíos de la fuerza laboral.

“Si realmente quieres atraer talento en grandes ciudades como Bogotá, Medellín o Barranquilla, necesitas un modelo híbrido o remoto, así de simple. Si les dices a las personas que vengan a la oficina, rechazarán cualquier oferta, sin importar lo que pagues”. – Experto de TMF Colombia

El auge del trabajo híbrido y una mayor flexibilidad en el lugar de trabajo

Si bien existen algunas jurisdicciones excepcionales donde el teletrabajo no se ha integrado al panorama laboral, la mayoría lo ha mantenido en cierta medida desde su pico durante la pandemia de la COVID-19. El teletrabajo es especialmente frecuente en zonas urbanas, donde sectores como la tecnología, las finanzas y los servicios profesionales se han adaptado con éxito a modalidades de trabajo flexibles. Esta transición ha sido fundamental para mejorar la satisfacción de los empleados, la productividad y la conciliación de la vida laboral y personal.

¿El trabajo remoto está ampliamente aceptado e implementado en las empresas de su jurisdicción?



Se trata de una tendencia mundial: la mayoría de las jurisdicciones de cada región menciona tener altos niveles de aceptación e implementación del trabajo remoto. EMEA lidera el ranking, con el 95 % de las jurisdicciones reportando una implementación amplia, mientras que América del Norte presenta los niveles más bajos, y es notable que los empleadores estadounidenses estén llamando cada vez más a sus empleados a regresar a la oficina.

“Es probable que algunas empresas hayan perdido empleados en ese proceso, porque muchos trabajadores se sintieron muy cómodos trabajando de manera remota. De hecho, muchas personas incluso se mudaron de estado. Por lo tanto, cuando se los convoca nuevamente a la oficina, se produce una pérdida de talento valioso”. – Experto de TMF EE. UU.

El trabajo híbrido, a diferencia del teletrabajo completo, es más común. La aceptación e implementación del teletrabajo completo varía según la región y el sector. Por ejemplo, en Honduras, si bien un porcentaje de empresas ha adoptado el teletrabajo, la mayoría aún requiere cierta presencialidad. Si bien el teletrabajo ha aumentado la productividad de muchos trabajadores gracias a la reducción de los tiempos de desplazamiento y a una mayor flexibilidad, desafíos como las barreras de comunicación pueden afectar tanto a empleados como a empleadores. La elección y la flexibilidad para los empleados siguen siendo un atractivo clave del modelo.

“El teletrabajo se ha convertido en una práctica habitual, especialmente en las zonas urbanas. Sin embargo, los problemas de conectividad en las zonas rurales siguen siendo un obstáculo para su adopción generalizada”. – Experto de TMF Colombia

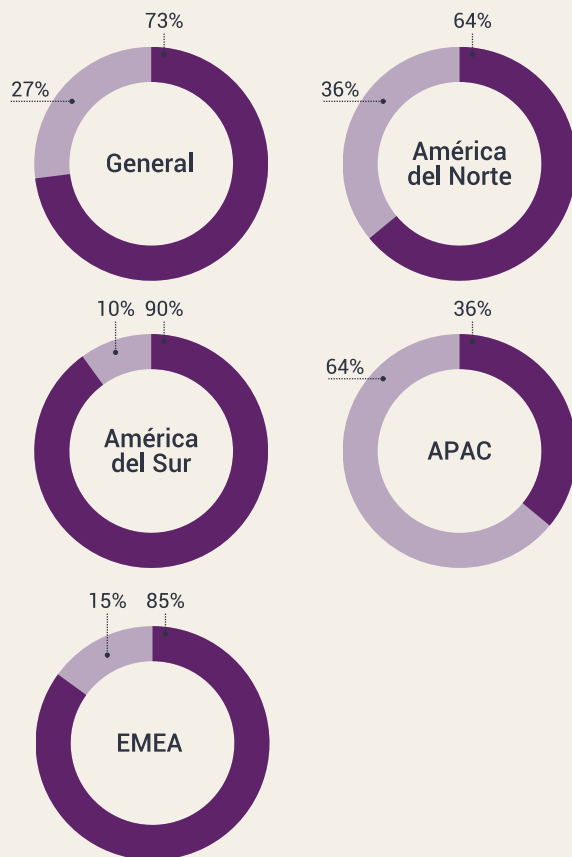
El trabajo remoto e híbrido es una tendencia impulsada por los empleados, tan importante para muchos como los niveles salariales. En algunas jurisdicciones, se percibe que las empresas preferirían pasar más tiempo en la oficina de lo que desean los empleados. Las empresas han expresado preocupaciones sobre la productividad, las barreras en la comunicación y una disminución en el compromiso del personal. En consecuencia, algunas están replanteando su modelo de trabajo. Por ejemplo, las principales empresas australianas y organizaciones del sector público exigen cada vez más el regreso a la oficina. Sin embargo, para atraer y retener talento —especialmente frente a los costos asociados a la rotación y la necesidad de contar con personal calificado—, ofrecer esquemas de trabajo híbrido sigue siendo una estrategia valiosa.

“En general, las empresas prefieren tener a la gente en la oficina. Pero todo lo que se puede hacer en forma remota, se está haciendo de esa manera. Y la tendencia es que las generaciones más jóvenes están demandando estas condiciones laborales flexibles. Por eso, el modelo que predomina es el híbrido. He hablado con abogados y con algunos de nuestros clientes, y la respuesta habitual es: ‘Está bien, no quiero que la gente esté cinco días en la oficina, pero tres me parece perfecto’”. – Experto de TMF México

Los gobiernos están implementando legislación que apoya el trabajo remoto

El marco legal en (esta jurisdicción) ¿respalda el trabajo remoto?

■ Sí ■ No



Muchos gobiernos promueven modelos de trabajo remoto e híbrido para abordar problemas sociales más amplios. Algunos presionan para que las empresas implementen el teletrabajo para reducir la congestión vial y mejorar la conciliación de la vida laboral y personal. Un gran porcentaje de los gobiernos (73 %) también está formulando o reforzando marcos legales que aborden las necesidades de las empresas y los empleados en relación con el trabajo remoto e híbrido.

“En lo que respecta al trabajo remoto o la posibilidad de trabajar con flexibilidad, esto sigue vigente en 2024. El gobierno de Singapur también ha tratado de facilitarlo alentando a los empleadores a establecer un marco formal para los esquemas de trabajo flexible”. – Experto de TMF Singapur

En Francia, el teletrabajo está regulado desde 2017, lo que garantiza condiciones laborales adecuadas para los empleados que trabajen de forma remota, incluyendo medidas de salud y seguridad, suministro de equipo de oficina y reembolso de gastos derivados del teletrabajo. Existen o se están implementando marcos integrales similares en otros países, donde la legislación laboral proporciona directrices claras que hacen que el teletrabajo sea legalmente compatible y viable para las empresas.

“Italia cuenta con reglas claras para el trabajo remoto, formalizadas mediante la ‘Ley de Trabajo Inteligente’ de 2020. Esta legislación contempla acuerdos voluntarios, derechos del trabajador –como el equilibrio entre la vida personal y laboral, y la privacidad– y obligaciones del empleador, incluyendo la compensación de gastos”. – Experto de TMF Italia

En cambio, algunas regiones carecen de una legislación específica que regule el teletrabajo, lo que obliga a las empresas a gestionarlo de forma independiente. Por ejemplo, las jurisdicciones de Asia-Pacífico están rezagadas en cuanto a la legislación que apoya el teletrabajo, ya que solo el 36 % de las jurisdicciones cuentan con estos marcos. Esta ausencia de regulación puede generar incertidumbre tanto para empleadores como para empleados en cuanto al horario laboral, las normas de seguridad y otros aspectos clave del teletrabajo.

“Si bien el marco legal en India ofrece cierto respaldo al trabajo remoto a través de leyes laborales y lineamientos existentes, aún no se cuenta con una regulación integral específicamente adaptada a este tipo de modalidad. A medida que el trabajo remoto siga consolidándose, es probable que el marco legal evolucione para abordar mejor los desafíos y consideraciones particulares asociados con esta forma de empleo”. – Experto de TMF India

Sin embargo, con o sin regulaciones gubernamentales, está claro que, para la mayoría de las jurisdicciones, el modelo híbrido (al menos) llegó para quedarse.

Índice Global de Complejidad Corporativa: Ranking 2025

Las 10 jurisdicciones más complejas

2025			2024	2023	2022
1	—	Grecia	1	2	6
2	—	Francia	2	1	2
3	↑	México	4	4	4
4	↑	Turquía	6	6	7
5	↓	Colombia	3	5	5
6	↑	Brasil	7	3	1
7	↑	Italia	8	8	8
8	↓	Bolivia	5	9	9
9	↑	Kazajistán	10	23	24
10	↑	China continental	11	15	14
11	↑	Argentina	12	10	12
12	↑	Paraguay	13	19	19
13	↓	Perú	9	7	3
14	↑	Indonesia	16	11	11
15	↑	Polonia	18	12	10
16	↓	Bélgica	14	13	17

2025			2024	2023	2022
17	↓	España	15	41	39
18	↑	India	33	33	25
19	↓	Croacia	17	20	34
20	↑	Chile	21	14	15
21	↑	Portugal	25	38	37
22	—	República Bolivariana de Venezuela	22	22	21
23	↓	Corea del Sur	19	16	16
24	↓	Rumania	20	24	33
25	↑	Malasia	29	21	22
26	↑	Filipinas	34	31	30
27	↓	Uruguay	26	35	27
28	↑	Rusia	35	36	32
29	↓	Ucrania	24	17	31
30	—	Ecuador	30	40	
31	↓	Eslovaquia	27	29	29
32	↓	Hungría	23	28	38

2025			2024	2023	2022
33	↓	Eslovenia	31	32	26
34	↑	Alemania	36	25	20
35	↑	Serbia	41	42	41
36	↓	Austria	32	34	23
37	↓	Egipto	28	30	
38	↓	Arabia Saudita	37	Nuevo	Nuevo
39	↑	Emiratos Árabes Unidos	40	53	61
40	↑	Bulgaria	43	55	50
41	↑	Suecia	42	39	13
42	↓	Panamá	39	27	35
43	↓	Japón	38	43	51
44	↑	Catar	48	58	55
45	↓	Guatemala	44	37	36
46	↑	El Salvador	50	44	44
47	↑	Australia	58	60	65
48	↓	Singapur	47	59	58
49	↓	Canadá	45	48	52
50	↑	Nicaragua	53	26	18
51	↑	Taiwán (República de China)	52	54	43
52	↑	Suiza	56	62	60
53	↓	República Dominicana	46	18	28
54	↓	Vietnam	49	46	42
55	—	Finlandia	55	50	46
56	↓	Tailandia	54	52	49

2025			2024	2023	2022
57	↑	Israel	59	63	64
58	↓	Costa Rica	51	45	45
59	↑	Luxemburgo	64	66	57
60	↓	Sudáfrica	57	51	48
61	↑	Irlanda	67	57	54
62	↓	Mauricio	61	64	62
63	↓	Chipre	62	56	53
64	↓	Estados Unidos de América	63	68	71
65	↑	Noruega	66	67	69
66	↓	Honduras	60	47	47
67	↓	Guernsey	65	61	66
68	↑	Reino Unido	73	72	68
69	↓	Malta	68	69	67
70	↓	República Checa	69	65	63
71	↑	Curazao	78	76	76
72	↓	Islas Vírgenes Británicas	71	73	73
73	↓	Jamaica	70	49	59
74	—	Países Bajos	74	75	56
75	↓	Jersey	72	70	72
76	—	Hong Kong, Región Administrativa Especial (RAE)	76	74	74
77	↓	Nueva Zelanda	75	71	70
78	↓	Dinamarca	77	77	75
79	—	Islas Caimán	79	78	77

Las 10 jurisdicciones menos complejas

Las 10 jurisdicciones más complejas de este año

Jurisdicción	Ranking 2025	
Grecia (0)	—	1
Francia (0)	—	2
México (-1)	↑	3
Turquía (-2)	↑	4
Colombia (+2)	↓	5
Brasil (+ -1)	↑	6
Italia (-1)	↑	7
Bolivia (+3)	↓	8
Kazajistán (-1)	↑	9
China continental (-1)	↑	10



– 1. Grecia

Grecia se mantiene como la jurisdicción más compleja de nuestro índice, tras haber ascendido al primer puesto en 2024, luego de ocupar el segundo lugar en 2023. El país sigue siendo un reto para las empresas multinacionales debido a los continuos cambios legislativos, especialmente en materia de Contabilidad e Impuestos, y en el ámbito de Nómina y RR. HH. Estos cambios requieren una importante inversión financiera en tecnología y cumplimiento normativo. El sistema de contabilidad electrónica MyData, introducido en 2024, ejemplifica esta demanda, con costos de cumplimiento que oscilan entre 100.000 y 1,2 millones de euros, lo que supone una pesada carga para las entidades más pequeñas.

La adopción de tarjetas de nómina digitales está añadiendo complejidad a la gestión de recursos humanos, y afecta a sectores como el turismo y la industria pesada. Esta transición hacia la burocracia electrónica, si bien busca agilizar las operaciones, ha añadido complejidad a corto plazo.

Para las empresas, estas complejidades implican costos más altos y una mayor dedicación de recursos para el cumplimiento normativo. Las entidades más pequeñas podrían tener dificultades para competir, lo que desalienta nuevas inversiones o expansiones. A largo plazo, si bien existe optimismo sobre una mayor fluidez operativa, el entorno actual podría disuadir a posibles inversores debido a los elevados costos iniciales de cumplimiento.

En cuanto a las rutas resilientes y los corredores comerciales, predominan las rutas marítimas, donde las recientes inversiones en puertos importantes indican mejoras. Sin embargo, las mejoras en las redes de carreteras y ferrocarriles son lentas. En cuanto al riesgo de la cadena de suministro, las empresas prefieren la diversificación debido a los elevados costos laborales y operativos. Aunque las tendencias del mercado laboral muestran altas tasas de rotación, aumento de salarios y un giro hacia un mayor equilibrio entre la vida y el trabajo, actualmente esa balanza se inclina marcadamente hacia la vida personal.

“Estamos experimentando la transición de la burocracia tradicional a la burocracia electrónica. Esto significa la existencia de múltiples plataformas en línea para distintos trámites, cada una con requisitos de credenciales diferentes. En lugar de visitar cada departamento en persona, ahora utilizamos sistemas electrónicos. Si bien este nuevo proceso mejorará con el tiempo, se encuentra en sus primeras etapas. Por lo tanto, debemos abordarlo con comprensión y paciencia”. - Experto de TMF Grecia



– 2. Francia

Francia se mantiene en el segundo puesto por segundo año consecutivo, debido a su entorno administrativo y regulatorio particularmente complejo. Esta complejidad responde a una combinación de factores: regulaciones diversas en materia de nómina, supervisadas por más de 700 contadores públicos certificados (CPA); leyes laborales estrictas; y la aplicación obligatoria de las normas contables francesas (Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados). Las empresas extranjeras se enfrentan a importantes retos para adaptarse a estos requisitos locales, a lo que se suma la necesidad de utilizar el francés en todos los procesos administrativos.

Uno de los problemas más comunes para los clientes internacionales es la apertura de cuentas bancarias, un proceso que puede tardar meses en completarse. Sin embargo, otros procesos, como la constitución de empresas, se han simplificado con el impulso del país hacia la digitalización.

Se espera que la entrada en vigor de la facturación electrónica obligatoria en 2026 incremente la complejidad, especialmente para las pymes y las multinacionales que utilizan sistemas ERP globales. A pesar de estos desafíos, los sólidos corredores comerciales y la inversión en infraestructura de Francia se consideran avances positivos. El enfoque del gobierno en mejorar las capacidades logísticas y garantizar la independencia energética promete consolidar aún más el papel de Francia como centro europeo clave para la inversión.

Las tendencias del mercado laboral incluyen tasas de rotación estables y una mayor productividad gracias al teletrabajo, que ha tenido una aceptación positiva tanto legal como práctica. Francia sigue ofreciendo ventajas significativas, como créditos fiscales para investigación y desarrollo, mano de obra calificada y estabilidad política, lo que la convierte en un mercado atractivo, aunque complejo.

“Muchos aspectos están mejorando con la creciente digitalización. Sin embargo, la futura implementación de la facturación electrónica inevitablemente presentará nuevos desafíos. Esto supone una ventaja significativa para las autoridades fiscales, ya que ayuda a prevenir la evasión fiscal. No obstante, las empresas se enfrentarán a una mayor complejidad debido a la obligación de utilizar plataformas específicamente aprobadas por la administración tributaria francesa. Si bien se mejorará la calidad de los datos financieros, la reforma en sí añadirá complejidad a las operaciones comerciales”. - Experto de TMF Francia



↑ 3. México

México ocupa el tercer lugar en el GBCI 2025, subiendo un puesto respecto de su posición en 2024, y sigue siendo una jurisdicción especialmente compleja debido a sus estrictas normas y regulaciones. Los recientes cambios legislativos e iniciativas gubernamentales han buscado mejorar las condiciones laborales, como la legislación que obliga a garantizar a los trabajadores de fábricas condiciones adecuadas para el descanso. Estos cambios reflejan un enfoque en mejorar el bienestar de los empleados, a pesar de mantener rigurosos requisitos de cumplimiento.

La transición hacia el teletrabajo, impulsada por los cambios derivados de la pandemia, ha hecho que los empleados valoren la flexibilidad y la conciliación de la vida laboral y personal. La ley que exige contratos de teletrabajo para empleados que trabajen de manera remota más del 50 % del tiempo también ha avanzado. Esta transición a modelos híbridos está cobrando impulso, aunque los empleadores prefieren un equilibrio, con algunos días de trabajo presencial para optimizar el espacio y fomentar la colaboración.

A pesar de los cambios recientes en las políticas comerciales estadounidenses impulsadas por el gobierno de Trump, el nearshoring sigue siendo una estrategia clave, y México se está consolidando como una puerta de entrada tanto a Estados Unidos como a América Latina. Los amplios acuerdos comerciales ofrecen ventajas significativas para los inversores extranjeros. Sin embargo, las consecuencias a largo plazo de estos cambios en la política comercial y las posibles represalias permanecen envueltas en incertidumbre.

La reciente reforma del sistema judicial, cuyo objetivo es crear una estructura transparente y responsable, ha generado reacciones encontradas. Si bien añade complejidad, se considera necesaria para garantizar la estabilidad a largo plazo y la seguridad de las inversiones.

“México es más que un destino de nearshoring; es una puerta de entrada estratégica a Estados Unidos y Latinoamérica, que ofrece una ruta productiva y eficiente hacia estos mercados. Si bien México está bien posicionado, existen áreas y especialidades que requieren mayor desarrollo y capacitación. Por lo tanto, es importante que México acoja la inversión extranjera que contribuya a capacitar y desarrollar las habilidades de la fuerza laboral mexicana”. – Experto de TMF México



↑ 4. Turquía

Turquía asciende al cuarto puesto del GBCI de este año, dos posiciones por encima de las que ocupaba en 2024. Su complejidad se debe a las intrincadas normas contables y fiscales, así como a los estrictos requisitos lingüísticos. Los cambios regulatorios inmediatos plantean importantes desafíos para los clientes multinacionales, que tienen dificultades para adaptarse rápidamente. Por ejemplo, la introducción y posterior derogación de los principios de contabilidad por inflación tuvieron un impacto significativo en las empresas.

El uso obligatorio del idioma turco en los procesos administrativos, junto con actualizaciones normativas frecuentes, añade un nivel adicional de complejidad. La inestabilidad económica también plantea desafíos constantes.

Los corredores comerciales se concentran principalmente en países de Oriente Medio. Si bien los factores geopolíticos tienen cierta influencia, la facilidad regulatoria y los plazos operativos son los principales determinantes a la hora de elegir las rutas comerciales. El sector manufacturero cuenta con incentivos fiscales para atraer inversión extranjera.

El mercado laboral turco se enfrenta a una escasez de personal calificado debido a la fuga de cerebros. Los trabajadores calificados buscan oportunidades fuera del país, lo que obliga a las empresas a realizar múltiples revisiones salariales para retener el talento en un contexto de alta inflación. Las empresas también están adoptando cada vez más la tecnología para mejorar la prestación de servicios, especialmente en el sector de Contabilidad e Impuestos.

“A fines de 2023, el gobierno anunció la aplicación de la contabilidad por inflación, pero no publicó los lineamientos hasta marzo de 2024. Aunque se preveía una implementación trimestral, la falta de definición provocó su cancelación. Esto generó gran confusión y complejidad para las empresas”. – Experto de TMF Turquía



↓ 5. Colombia

Colombia pasa del tercer al quinto puesto en la clasificación de este año. El entorno empresarial sigue siendo complejo debido a la inestabilidad política y la arraigada burocracia. El cambio de un gobierno de derecha a uno de izquierda ha generado incertidumbre que probablemente persistirá hasta las elecciones de 2026. A pesar de la turbulencia política, instituciones sólidas como el Congreso y el sistema judicial brindan cierta estabilidad.

La burocracia y los trámites administrativos complican las operaciones comerciales, y muchos trámites aún requieren firmas manuscritas. El año pasado también se produjeron múltiples cambios legislativos, como reformas fiscales, laborales y de pensiones.

Los principales corredores comerciales se mantienen sin cambios, con una actividad significativa con Estados Unidos, Europa y países vecinos, en particular Ecuador y Venezuela. El fortalecimiento de las relaciones con China continental se ve contrarrestado por los intereses de Estados Unidos. La adopción de tecnología en la cadena de suministro se ha acelerado, especialmente en los sectores de servicios financieros y laborales. Este avance ha sido impulsado por startups locales y políticas públicas como la iniciativa de Economía Naranja, que fomenta el desarrollo de industrias tecnológicas y creativas.

Las tendencias de trabajo remoto e híbrido también se mantienen, acompañadas de regulaciones favorables por parte del gobierno. La flexibilidad en los modelos de trabajo sigue siendo crucial en las grandes ciudades.

*“Colombia enfrenta actualmente múltiples desafíos económicos y políticos significativos de forma simultánea. Por consiguiente, es difícil evitar la implementación de diversas reformas. Se requieren cambios en áreas como el gas, la electricidad, la seguridad y las finanzas públicas, dada la actual evolución política y económica. Se prevé que estas transformaciones continuarán, al menos hasta 2027”.
– Experto de TMF Colombia*



↑ 6. Brasil

Brasil ha ascendido del séptimo al sexto puesto en el ranking GBCI de este año. Al igual que en 2024, las complejidades de Contabilidad e Impuestos siguen siendo los principales factores que dificultan las operaciones. La integración de los sistemas tributarios con normas contables como las NIIF o los PCGA de EE. UU. supone un desafío adicional, especialmente con las actuales negociaciones de reforma tributaria en Brasil.

Brasil está experimentando un aumento en la adopción de tecnología, lo que ha mejorado significativamente el monitoreo de transacciones y el cumplimiento normativo a través de sistemas de presentación electrónica de la información. Este avance ha permitido una supervisión en tiempo real, pero también ha introducido nuevos niveles de complejidad y exigencias en la gestión de riesgos para las empresas. El gobierno brasileño también está llevando a cabo importantes proyectos de infraestructura, con una inversión de 2 billones de reales brasileños (R\$) destinada a mejorar los corredores comerciales, especialmente autopistas, ferrocarriles, puertos y aeropuertos.

En general, las empresas están poniendo especial atención a los riesgos logísticos y el cumplimiento ambiental, con una creciente dependencia de la tecnología para monitorear las cadenas de suministro. El mercado laboral ha demostrado resiliencia con la adopción de modelos de trabajo híbridos, especialmente en regiones con fuerte presencia del sector de servicios, como San Pablo. Por ello, a pesar de la inestabilidad política y económica, las empresas brasileñas están cada vez más preparadas para afrontar los desafíos mediante alianzas estratégicas e integraciones tecnológicas.

*“Brasil ha integrado cada vez más la tecnología para reforzar la supervisión de las transacciones financieras, con el objetivo de prevenir el lavado de dinero y otras actividades ilícitas. Si bien estos avances han permitido operaciones más ágiles, también han traído consigo mayores desafíos en términos de cumplimiento, ya que las conciliaciones de transacciones se procesan ahora en tiempo real, lo que incrementa los riesgos asociados. A pesar de los avances tecnológicos, hacer negocios en Brasil sigue siendo complejo en lo que respecta a la gobernanza general, especialmente en relación con las transacciones destinadas a garantizar el registro y pago adecuado de impuestos”.
– Experto de TMF Brasil*

 ↑ 7. Italia

Italia ocupa el séptimo puesto en el GBCI 2025, tras haber logrado avances notables en su entorno empresarial durante el último año. Los servicios de Nómina y RR. HH. siguen siendo el principal factor de complejidad en Italia, debido a sus leyes laborales protectoras y a un sistema de bienestar social integral. Los cambios frecuentes en las contribuciones a la seguridad social y la implementación de nuevas normas aumentan aún más la carga administrativa para las empresas.

En los ámbitos legal y fiscal, se han realizado ajustes en las alícuotas impositivas con el objetivo de aliviar la carga sobre los ingresos más bajos e incrementarla para los contribuyentes de mayores ingresos. Además, las nuevas disposiciones exigen que los reembolsos de gastos se procesen con tarjetas de crédito en lugar de efectivo, lo que incrementa los requisitos de cumplimiento para las organizaciones.

La posición estratégica de Italia en la red logística europea se mantiene sólida, gracias a sus puertos y a la continua inversión en infraestructura. Se ha producido un giro desde el Acuerdo de la Ruta de la Seda con China continental hacia el Corredor Económico India-Oriente Medio-Europa (IMEC), debido al valor limitado de la Ruta y a los riesgos asociados. Este cambio refleja un ajuste estratégico en las relaciones comerciales, sin modificar de forma significativa los corredores existentes.

Si bien la COVID-19 impulsó a Italia hacia modalidades de trabajo más flexibles, aún prevalece una cultura laboral más tradicional. El país también enfrenta desafíos demográficos, con una baja tasa de natalidad que afecta a la fuerza laboral disponible. Sin embargo, el teletrabajo ha sido bien recibido por los empleados, especialmente entre aquellos con responsabilidades de cuidado.

“En Italia, las organizaciones suelen subestimar los gastos asociados con los empleados. Muchas creen erróneamente que despedir a un empleado es un trámite sencillo. En realidad, implica costos y complejidades adicionales. La legislación laboral italiana exige motivos específicos para justificar el despido, y aunque en los últimos años el procedimiento se ha simplificado, sigue siendo difícil de gestionar. Además, es habitual que los empleados busquen asesoría legal y reclamen compensaciones adicionales al ser despedidos”. – Experto de TMF Italia

 ↓ 8. Bolivia

Bolivia pasa del quinto al octavo puesto en el ranking de este año. Sin embargo, el país sigue enfrentando importantes desafíos en materia de Contabilidad e Impuestos y Nómina y RR. HH., principalmente debido a la dependencia de la documentación física para fines de cumplimiento. Este requisito está obstaculizando los esfuerzos de transformación digital.

La inestabilidad macroeconómica, las restricciones cambiarias y la tensión política también siguen siendo serios obstáculos a la inversión extranjera, ya que dificultan el acceso al mercado y limitan las posibilidades de crecimiento económico.

El mercado laboral en Bolivia se mantiene estable, aunque la economía se encuentra estancada debido a las continuas luchas políticas internas y las presiones inflacionarias. Existen oportunidades de crecimiento en proyectos de infraestructura, como carreteras, puentes y hospitales, que prometen estimular la creación de empleo y la actividad económica. Sin embargo, estos proyectos aún no alcanzan la escala necesaria para un crecimiento económico significativo.

El potencial de los recursos naturales de Bolivia, como el litio y el gas, sigue subexplotado debido a las condiciones regulatorias y económicas actuales. Sin embargo, existe la posibilidad de un cambio significativo de gobierno en las elecciones de 2026, lo que podría volver a Bolivia más atractiva para los inversores en dichos sectores.

“Tanto la Gestión Global de Entidades como la Nómina y RR. HH. son áreas complejas en Bolivia debido a las dificultades para digitalizar la información. Las autoridades insisten en la presentación física de los datos de los trabajadores, una práctica tradicional desde hace mucho tiempo. Además, el país enfrenta obstáculos importantes para atraer inversión extranjera, principalmente por problemas macroeconómicos. El mercado cambiario resulta especialmente problemático, con regulaciones estrictas para la conversión de dólares a bolivianos y viceversa. Estas restricciones representan un serio desafío para las empresas que operan en Bolivia”. – Experto de TMF Bolivia



↑ 9. Kazajistán

Kazajistán pasa del décimo al noveno puesto en el ranking de este año. El país sigue presentando una alta complejidad en los sectores de Gestión Global de Entidades, Contabilidad e Impuestos y Nómina y RR. HH. Esto se debe a procesos obsoletos y fuertemente basados en papel, que requieren una presencia local significativa, como la de un director residente. Los sectores de Gestión Global de Entidades y Contabilidad e Impuestos son especialmente complejos debido a un riguroso escrutinio y una legislación local única, que difiere de los estándares euroamericanos.

En el último año, se ha introducido una nueva legislación sobre privacidad de datos, que exige que el procesamiento inicial de la información se realice dentro de Kazajistán. Esto ha obligado a las empresas a modernizar tanto sus flujos de datos como su infraestructura tecnológica, lo que ha incrementado su carga operativa.

También existe una fuerte dependencia de la documentación en papel, frecuentemente revisada por las autoridades. Además, la posibilidad de que en el futuro se requiera que los documentos estén en kazajo podría incrementar aún más la carga administrativa.

A pesar de estas complejidades, el mercado laboral muestra tendencias prometedoras, como el aumento de la cantidad de empresas extranjeras que se establecen en la región debido a los cambios geopolíticos. Esto ha generado más oportunidades de empleo e inversión en infraestructura local. Sin embargo, el mercado sigue siendo complejo, con bajas tasas de desempleo y altas tasas de rotación que dificultan la retención del personal. A ello se suma la alta inflación del sector de alojamiento, impulsada por las inversiones externas, y la importante "fuga de cerebros" al extranjero.

"Desde principios de este año, la legislación en materia de privacidad de datos y almacenamiento de datos personales y confidenciales ha cambiado. Ahora, el encargado del tratamiento de datos inicial debe estar en Kazajistán. Esto implica no solo nueva tecnología sino también un nuevo proceso y contar con el personal capaz de implementarlo y gestionarlo en Kazajistán". – Experto de TMF Kazajistán



↑ 10. China continental

China continental pasa a estar entre los diez primeros puestos en 2025, tras ocupar el puesto número 11 en 2024. La complejidad de la jurisdicción es el resultado de los frecuentes cambios regulatorios, junto con las disparidades regionales.

Las leyes chinas, especialmente en materia de contabilidad e impuestos y nómina y recursos humanos, se actualizan con frecuencia para adaptarse a los cambios económicos y sociales. Esto exige que las empresas adapten constantemente sus tareas de cumplimiento a los nuevos requisitos. Además, las regulaciones regionales varían entre las distintas provincias, lo que añade otro nivel de complejidad.

El año pasado, se introdujeron nuevas leyes, como las relativas a la seguridad de los datos y los beneficiarios finales, que afectaron las transferencias transfronterizas de datos y la transparencia. La implementación de nuevas políticas suele ser rápida, sin largos periodos de consulta, lo que hace que el panorama sea aún más impredecible. A pesar de estos desafíos, China continental sigue ofreciendo incentivos para atraer inversiones, especialmente en las zonas de libre comercio designadas. El gobierno también ha promovido el desarrollo de infraestructuras a través de la iniciativa de la Franja y la Ruta para mejorar la logística comercial.

El panorama de la cadena de suministro está diversificado debido a las tensiones geopolíticas, en particular con Estados Unidos, que llevan al establecimiento de nuevas rutas comerciales a través del Sudeste Asiático, África y México.

Mientras tanto, los costos laborales están aumentando, especialmente en sectores de alta demanda, con una tendencia creciente hacia modalidades de trabajo flexible y remoto, acelerada por la pandemia de COVID.

"Las leyes y regulaciones chinas se actualizan con frecuencia, y las políticas se ajustan en respuesta a los cambios económicos y las necesidades sociales. Las empresas deben adaptarse continuamente a los nuevos requisitos de cumplimiento, como políticas fiscales, regulaciones ambientales y leyes laborales, entre otros. Además, las regulaciones en China continental pueden variar según la ubicación debido al tamaño y la diversidad del país. Las diferentes ciudades de primer, segundo y tercer nivel, así como cada provincia y ciudad, pueden tener políticas locales distintas. Por lo tanto, las empresas que operan aquí deben garantizar el cumplimiento de las regulaciones locales específicas de cada zona". – Experto de TMF China

Las 10 jurisdicciones menos complejas de este año

Jurisdicción	Ranking 2025	
República Checa (+1)	↓	70
Curazao (-7)	↑	71
Islas Vírgenes Británicas (+1)	↓	72
Jamaica (+3)	↓	73
Países Bajos (0)	—	74
Jersey (+3)	↓	75
Hong Kong, RAE (0)	—	76
Nueva Zelanda (+2)	↓	77
Dinamarca (+1)	↓	78
Islas Caimán (0)	—	79



↓ 70. República Checa

La República Checa pasa del puesto 69 al 70 en el GBCI de este año. Durante los últimos doce meses, la jurisdicción ha implementado medidas para simplificar determinados aspectos del sector de nómina y recursos humanos, que incluyen ajustes a la legislación fiscal y directrices más claras en relación con el teletrabajo.

A pesar de estos cambios positivos y su baja complejidad general, los desafíos persisten, en particular, en lo que respecta al cumplimiento de los estrictos protocolos para la prevención del lavado de dinero y la lucha contra el terrorismo impuestos por los bancos. En ocasiones, estos protocolos requieren presencia física para la apertura de cuentas, lo que aumenta la complejidad operativa.

Las tendencias del mercado laboral muestran un entorno competitivo con bajo desempleo y alta rotación de personal. La demanda de profesionales de TI sigue siendo significativamente mayor que la oferta, lo que intensifica los desafíos de contratación. Además, cabe destacar los cambios demográficos y la afluencia de trabajadores calificados de Ucrania y Asia Central debido a la ubicación estratégica de la República Checa. Sin embargo, ello se ve contrarrestado por la tendencia de los ciudadanos checos a trasladarse a otras jurisdicciones en busca de oportunidades.

“Se prevén elecciones dentro de aproximadamente un año, con un posible cambio de gobierno en un año y medio. Los partidos más populistas lideran las encuestas, lo que sugiere posibles cambios en el panorama político más allá de este año. Además de la legislación de la UE, que afecta uniformemente a los países miembro, la República Checa se mantiene alineada con la dirección general de la UE. Por lo tanto, la complejidad de operar en la República Checa es muy baja”. – Experto de TMF República Checa



↑ 71. Curazao

Curazao pasa del puesto 78 al 71 en el ranking de este año. Si bien la jurisdicción aún cuenta con un entorno empresarial generalmente estable, los acontecimientos recientes han introducido complejidades específicas, en particular en materia de nómina y recursos humanos.

En Curazao, esta área presenta desafíos particulares debido a la existencia de regulaciones estrictas, comparables a las de los Países Bajos. Ello implica procesos más complejos en lo que respecta a la contratación, el despido y la gestión de licencias por enfermedad. Por ejemplo, para despedir a un empleado, se deben cumplir estrictos trámites legales y largos plazos de preaviso. En los últimos doce meses, las aclaraciones legislativas, incluso las relativas a los requisitos de sustancia y la introducción del registro de Beneficiarios Finales Globales (UGO), que cumple con las normas internacionales, han tenido un impacto directo mínimo en las empresas.

Los cambios regulatorios recientes, como los relacionados a los beneficiarios finales globales (UGO) y la prevención del lavado de dinero (AML), han mejorado las medidas de transparencia en Curazao y, en consecuencia, la jurisdicción se encuentra más alineada a las normas internacionales. Si bien en principio exigen un cumplimiento más riguroso por parte de las empresas, estas actualizaciones finalmente hacen que la jurisdicción sea más atractiva para las multinacionales sin añadir mayor complejidad, ya que estas medidas son estándar en otras jurisdicciones donde operan.

“Observamos que Curazao se está convirtiendo en una jurisdicción menos atractiva, en gran parte, debido a los acontecimientos internacionales, que hacen que sea cada vez más difícil para los clientes establecer estructuras tributarias. Por lo tanto, es esencial crear grandes estructuras o subconjuntos sustanciales, aunque el país está perdiendo popularidad como destino para estos fines. Esta tendencia refleja un declive generalizado en el mercado, que afecta no solo a Curazao, sino también al sector financiero en su conjunto”. – Experto de TMF Curazao



↓ 72. Islas Vírgenes Británicas

Las Islas Vírgenes Británicas (IVB) ocupan el puesto 72 en el GBCI 2025. Las IVB continúan beneficiándose de la alineación regulatoria con las normas internacionales, lo que proporciona un entorno estable para las entidades multinacionales.

Los principales desafíos para las empresas internacionales que operan en la jurisdicción surgen de la complejidad de sus estructuras comerciales. Si bien las operaciones simples son sencillas, las estructuras más complejas, especialmente las que involucran fideicomisos, requieren un análisis detallado, lo que prolonga el proceso de admisión y puede causar frustración en los clientes debido a las demoras. Es fundamental gestionar las expectativas de manera eficaz.

Los recientes cambios legislativos también han sumado complejidad. Desde el 1 de enero del año pasado, todas las empresas deben presentar sus declaraciones anuales a través de un agente registrado, lo que aumenta los procesos de diligencia debida y también las cargas de cumplimiento. Además, las normativas recientes, cuya entrada en vigor se prevé para fines de 2025, incluyen la presentación privada de registros de socios y beneficiarios finales.

A pesar de estos ajustes, se sigue prefiriendo a las IVB por su sistema de cumplimiento estructurado y sus rápidos tiempos de respuesta, facilitados por su sistema de registro en línea.

“Los frecuentes cambios legislativos son el aspecto más desafiante. Cada vez que creemos haber alcanzado el cumplimiento, la normativa evoluciona. Estos cambios constantes son necesarios porque competimos con otras jurisdicciones de todo el mundo y tenemos la obligación de ajustarnos a las normas internacionales. Para tener éxito en este entorno competitivo, es esencial cumplir con las normas establecidas por organizaciones como la OCDE. Por lo tanto, las IVB adaptan y modifican continuamente su legislación para satisfacer estos requisitos externos, lo que deriva en actualizaciones periódicas casi todos los años”. – Experto de TMF Islas Vírgenes Británicas



↓ 73. Jamaica

Jamaica ha mejorado ligeramente su clasificación, pasando del puesto 70 al 73 en 2025. El país sigue siendo una de las jurisdicciones más sencillas en todo el mundo en materia de Gestión Global de Entidades, una fortaleza clave que es impulsada por un marco regulatorio consistente y un entorno político estable. Si bien históricamente el área de contabilidad e impuestos en la región se ha considerado relativamente compleja, en 2024 se han observado avances positivos hacia la simplificación. Todas las empresas registradas ahora pueden presentar sus impuestos en línea, lo que reduce significativamente la complejidad y mejora el cumplimiento.

Jamaica también se está posicionando estratégicamente como un centro logístico que conecta el Canal de Panamá, el Caribe y Sudamérica. Esta iniciativa busca aprovechar las ventajas geográficas del país para impulsar el crecimiento económico. Sin embargo, existen desafíos para gestionar los riesgos de la cadena de suministro mediante la diversificación y el acopio de materiales esenciales. El país enfrenta problemas constantes debido a la migración de trabajadores calificados, especialmente en el sector de la construcción, lo que impulsa la contratación de mano de obra extranjera para cubrir la escasez.

Jamaica también ha avanzado en la adopción de políticas de trabajo remoto. Las medidas legislativas que apoyan la flexibilidad horaria y el trabajo remoto han sido fundamentales para mantener la productividad y reducir la complejidad laboral. El entorno empresarial general ha mejorado gracias a la digitalización y al posicionamiento económico estratégico, si bien los desafíos en el mercado laboral y la gestión de la cadena de suministro requieren atención continua.

“El objetivo de Jamaica es consolidarse como un centro neurálgico que conecte el Canal de Panamá, el Caribe y Sudamérica. Recientemente, se han realizado importantes avances en el puerto de Kingston, reconocido como el séptimo puerto natural más grande del mundo. Las obras de dragado y profundización en curso buscan albergar buques de mayor tamaño, mejorar su capacidad de atraque en nuestros puertos y facilitar transiciones más fluidas a otros destinos”. – Experto de TMF Jamaica



– 74. Países Bajos

Los Países Bajos siguen siendo una de las jurisdicciones menos complejas para las operaciones comerciales, manteniendo la misma posición en el ranking que en 2024 y ubicándose entre las 10 últimas jurisdicciones. Esta estabilidad se debe principalmente a su enfoque orientado al cliente en materia de leyes, regulaciones y procesos, a pesar del aumento de algunas dificultades en determinadas líneas de servicio.

Los servicios de gestión global de entidades se han vuelto más complejos, principalmente debido al aumento de los requisitos regulatorios en materia de prevención del lavado de dinero y financiación del terrorismo, lo que repercute en los servicios de provisión de directores y domiciliación. Sin embargo, los servicios de contabilidad e impuestos siguen siendo relativamente sencillos, gracias al marco estandarizado que proporcionan las NIIF.

Por su parte, las singulares regulaciones fiscales locales contribuyen a la complejidad del sector de nómina y recursos humanos, convirtiéndolo en el sector de servicios más complejo del país. A pesar de ello, y aunque aún se encuentra en sus primeras etapas de gobierno, la nueva administración parece tener una mayor vocación empresarial y la intención de atraer empresas internacionales, en consonancia con la tradición del país de celebrar tratados bilaterales de inversión (TBI) que protegen las inversiones internacionales.

Las tendencias del mercado laboral muestran mayor estabilidad, con modelos de trabajo híbridos y flexibles que se están convirtiendo en la norma luego del COVID. Esta flexibilidad laboral y el interesante marco legal siguen atrayendo inversiones multinacionales, especialmente en sociedades holding neerlandesas, gracias a la sólida y extensa infraestructura del país.

“La estabilidad y la certeza son importantes para muchas empresas, algo que los Países Bajos pueden ofrecer. El país es una opción atractiva para la inversión extranjera y cada vez son más las firmas de capital privado del Reino Unido y Estados Unidos que desean adquirir activos en los Países Bajos”. – Experto de TMF Países Bajos



↓ 75. Jersey

Jersey ocupa el lugar número 75 en el ranking de este año, pasando del puesto 72 en 2024. Sin embargo, persisten los desafíos, en gran parte debido al panorama regulatorio tanto dentro como fuera de la UE, así como a los cambios en la normativa financiera internacional. La reciente visita del Comité de Expertos sobre la Evaluación de Medidas contra el Lavado de Dinero y la Financiación del Terrorismo (MONEYVAL), ha significado un mayor escrutinio y la adopción de medidas regulatorias que, si bien pretenden fortalecer la jurisdicción, han añadido mayor complejidad para las empresas. Las iniciativas de la Comisión de Servicios Financieros de Jersey (JFSC) y la Asociación Financiera de Jersey para mejorar la colaboración con el sector son loables, pero el camino sigue siendo intrincado. El mayor escrutinio regulatorio tiene un impacto particular en las operaciones comerciales locales y plantea interrogantes acerca de que Jersey sea su base.

Existen oportunidades, particularmente en China continental, mientras que el histórico corredor de Estados Unidos enfrenta posibles modificaciones debido a los cambios en las políticas comerciales del país. Las relaciones europeas siguen siendo vitales, pero la evolución de las regulaciones las torna más complejas. El alto costo de vida, la crisis de la vivienda y las tasas de deserción (de alrededor del 20 %) continúan presionando a las empresas locales. Las empresas más grandes se benefician de grupos de recursos más amplios y centros de entrega regionales, que son instalaciones o ubicaciones utilizadas para brindar y administrar servicios y así mitigar algunas de las presiones que enfrentan las empresas locales. Si bien aún existen ciertas limitaciones debido a dichas presiones, el trabajo remoto también ha reducido algunas de ellas al ampliar el grupo de recursos. Jersey continúa luchando por mantener su atractivo en medio de desafíos regulatorios y macroeconómicos, esforzándose por equilibrar el cumplimiento y la viabilidad operativa.

“El escrutinio sobre las empresas locales en relación con sus estructuras operativas y el uso de la jurisdicción se está intensificando, y los entes reguladores cuestionan a los clientes que utilizan Jersey como base de sus operaciones sin tener vínculos directos con esta ubicación. La percepción global de que los centros financieros internacionales como Jersey son paraísos fiscales y los cambios derivados de la tributación BEPS impulsan estas preocupaciones. Además, la intención del Partido Laborista de equiparar el impuesto sobre las ganancias de capital con las tasas del impuesto sobre la renta en el Reino Unido también añade complejidad”. – Experto de TMF Jersey



– 76. Hong Kong, Región Administrativa Especial

Hong Kong, RAE, se mantiene en el puesto 76 en el GBCI de 2025.. La región ofrece un entorno empresarial estable y favorable, caracterizado por un régimen fiscal sencillo y de baja tributación que resulta atractivo para las empresas internacionales. La simplicidad del sistema tributario del país sigue siendo un punto fuerte, convirtiéndolo en una de las jurisdicciones menos complejas en materia de contabilidad e impuestos. El régimen es estable, con cambios mínimos, lo que se traduce en previsibilidad para las empresas. Cabe destacar que a pesar de añadir un nivel más de complejidad, la nueva regulación que permite a las empresas extranjeras redomiciliarse en Hong Kong, RAE sigue ofreciendo tasas impositivas bajas.

El mercado laboral en Hong Kong, RAE, es dinámico, con bajas tasas de desempleo y una amplia diversidad de talento. Sin embargo, se observa una tendencia a la emigración de talento local, compensada por la afluencia de profesionales de China continental. También se vislumbra un aumento de la demanda de competencias tecnológicas, como la experiencia en inteligencia artificial y transformación digital. Hong Kong, RAE, ofrece flexibilidad laboral, pero a diferencia de China continental, la preferencia por el trabajo remoto es menor debido a que las distancias a los lugares de trabajo son más cortas y las viviendas menos espaciales. Muchos empleados prefieren trabajar desde la oficina para tener más eficiencia.

El panorama geopolítico, en particular las tensiones comerciales entre Estados Unidos y China continental, afecta la posición de Hong Kong, RAE, como intermediario en el comercio global. La complejidad de las rutas comerciales y las tasas de interés también influyen debido a la vinculación de la moneda con el dólar estadounidense.

“Al comparar las operaciones de nómina en diversas jurisdicciones, como Japón, China continental y Australia, Hong Kong, RAE, se destaca por su facilidad y simplicidad, especialmente para los empleadores. El entorno empresarial local es propicio para nuevas empresas, ya que constituir una sociedad es sencillo y la legislación laboral local es fácil de entender. Además, la ausencia de contribuciones a la seguridad social simplifica aún más la nómina; solo se exige a los empleadores una contribución mínima al Fondo de Previsión Obligatorio (FPP). Estos factores, en conjunto, contribuyen al atractivo de Hong Kong como un lugar sencillo para operar”. – Experto de TMF Hong Kong



↓ 77. Nueva Zelanda

Nueva Zelanda ocupa el puesto 77 en el GBCI 2025, manteniendo su reputación como un lugar sencillo para las operaciones comerciales. Esto se debe en gran medida a la proactividad del gobierno para acoger la inversión extranjera y a la simplificación de los procesos administrativos. Si bien la facilidad para registrar empresas y configurar las nóminas es igual que el año pasado, el alto costo de vida sigue siendo un obstáculo importante que afecta los costos operativos y las iniciativas de expansión.

El enfoque se mantiene en apoyar a las PyMES, ya que siguen dominando el mercado. Las empresas multinacionales (EMN) experimentan cambios mínimos en sus políticas, lo que refleja un enfoque hacia los intereses nacionales en lugar de los internacionales. Si bien Nueva Zelanda cuenta con soluciones de logística de terceros (3PL) sofisticadas y eficientes para la gestión de la cadena de suministro, aún está rezagada respecto a otras jurisdicciones en cuanto a avances tecnológicos generales. La dependencia del comercio, especialmente en los sectores lácteo y forestal, subraya la necesidad de acuerdos estables para mitigar los riesgos en la cadena de suministro.

Mientras tanto, el mercado laboral ha cambiado, lo que dificulta la búsqueda de empleo, en contraste con las dificultades del año pasado para atraer talento en un contexto de altas exigencias salariales. El trabajo flexible sigue siendo común, pero se observa una tendencia hacia el aumento del trabajo presencial para impulsar la productividad. La futura legislación para atraer grandes inversores podría afectar ligeramente el panorama empresarial, pero no se esperan reformas significativas.

“La legislación futura flexibilizará los requisitos para obtener visas de inversión, lo que permitirá invertir entre 10 y 15 millones de dólares en fondos gestionados o empresas. Al mantener estas inversiones durante cuatro años, los inversores pueden obtener una visa para residir en Nueva Zelanda. Este cambio legislativo forma parte de la estrategia del gobierno para atraer a personas adineradas al país”. – Experto de TMF Nueva Zelanda



↓ 78. Dinamarca

Dinamarca ocupa el puesto 78 en el GBCI 2025, en comparación con el puesto 77 que ocupaba en 2024, y mantiene su compromiso con un entorno empresarial optimizado, caracterizado por leyes, regulaciones y condiciones económicas estables. El enfoque en la digitalización continúa facilitando la creación de empresas y la presentación de información, reduciendo tanto el tiempo como la complejidad. Además, las importantes inversiones en IA y tecnología facilitan aún más la actividad empresarial.

Los desafíos para abrir cuentas bancarias, por su parte, persisten debido a las estrictas regulaciones y las normas “conozca a su cliente” (KYC), aunque se han observado mejoras en este proceso en los últimos años. Dinamarca continúa con la desregulación local para compensar la complejidad adicional de las regulaciones de la UE, lo que aumenta su atractivo para la inversión extranjera.

El mercado laboral en Dinamarca está experimentando cambios luego del COVID, con una ligera mejora en la facilidad para encontrar personal. El trabajo remoto sigue siendo frecuente, aunque las empresas se están reorientando hacia modelos híbridos más equilibrados.

En comparación con 2024, el enfoque principal sigue siendo mantener un entorno digital eficiente y condiciones estables para las operaciones comerciales. El panorama político y social se ha mantenido estable, con iniciativas tendientes a la simplificación legislativa. De cara al futuro, el enfoque proactivo de Dinamarca hacia la innovación y la eficiencia operativa posiciona favorablemente al país en el mercado global.

“Dinamarca es conocida por su estabilidad política y económica, lo que la convierte en un lugar atractivo para las operaciones comerciales. También es reconocida como uno de los países líderes en digitalización, con importantes iniciativas en marcha para optimizar los procesos empresariales y atraer inversión extranjera. Además, tanto el gobierno como el sector privado están invirtiendo activamente en proyectos de inteligencia artificial y tecnología, lo que consolida la posición de Dinamarca en el sector tecnológico”. – Experto de TMF Dinamarca



– 79. Islas Caimán

Las Islas Caimán se mantienen como la jurisdicción menos compleja, ocupando el último puesto del GBCI un año más. Esta estabilidad se atribuye a la madurez de sus sistemas financieros, la estabilidad del entorno político y los altos niveles de digitalización.

El enfoque de la jurisdicción en los servicios financieros y el turismo ha optimizado las operaciones, en particular gracias a su neutralidad fiscal y a una infraestructura digital bien desarrollada, lo que permite operaciones remotas eficientes. Sin embargo, los desafíos persisten, en particular en la comprensión del cumplimiento normativo y la falta de experiencia en regulación y cumplimiento.

Se han producido actualizaciones normativas menores, como cambios en las regulaciones sobre beneficiarios finales, pero estas no han afectado significativamente la complejidad operativa. Mientras tanto, el comercio internacional sigue estando influenciado principalmente por Estados Unidos, y los desafíos del mercado laboral persisten debido a la escasez de personal experimentado y a las dificultades para retener el talento local y expatriado.

“Las Islas Caimán cuentan con un sistema financiero altamente desarrollado y un entorno maduro, tanto política como económicamente. En el sector financiero, nuestras islas son quizás las islas caribeñas más conocidas para Estados Unidos. Esta distinción surge del enfoque estratégico que las Islas Caimán han mostrado a lo largo de los años en sectores clave, en particular las finanzas y el turismo”. – Expertos de TMF Islas Caimán

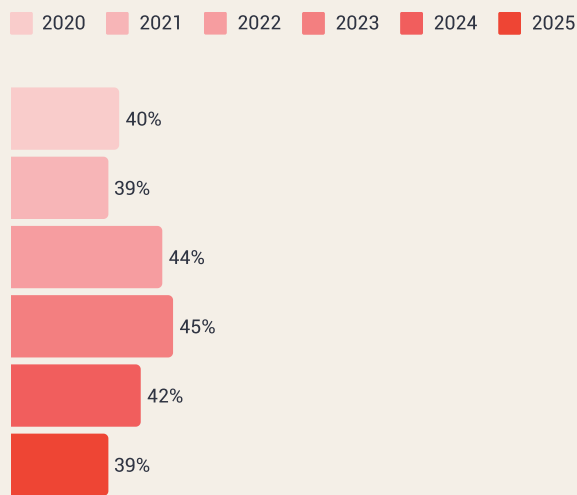


Contabilidad e impuestos

Dos de cada cinco jurisdicciones anticipan una mayor complejidad en el área de contabilidad e impuestos

Se prevé un cambio inminente a pesar de la ligera disminución en el número de jurisdicciones que pronostican una mayor complejidad en las operaciones de contabilidad e impuestos en comparación con el período 2022-2024. A medida que el mundo evoluciona, la tecnología mejora y se integra con más facilidad a las operaciones comerciales, incluidos los procesos contables y fiscales.

Las jurisdicciones coinciden en que en los próximos cinco años el área de contabilidad e impuestos se volverá más compleja



Sin embargo, si bien su objetivo es simplificar las tareas administrativas, la digitalización también está generando una mayor complejidad en cuanto al ritmo del envío de datos, la implementación y las particularidades locales de los portales y software digitales. Esto implica que, si bien algunas jurisdicciones han avanzado en la simplificación de los procesos, otras están introduciendo nuevos requisitos que exigen una mayor adaptación tecnológica y un conocimiento local especializado.

“La digitalización supone un desafío en lo que respecta al área de contabilidad e impuestos. Notamos que los gobiernos solicitan más datos, lo que significa que las organizaciones necesitan tener mayor visibilidad, pero también poder informar de forma más detallada. No es fácil para todas las empresas contar con un sistema como este y adaptarse a estos cambios”. – Experto de Contabilidad e Impuestos de TMF Group

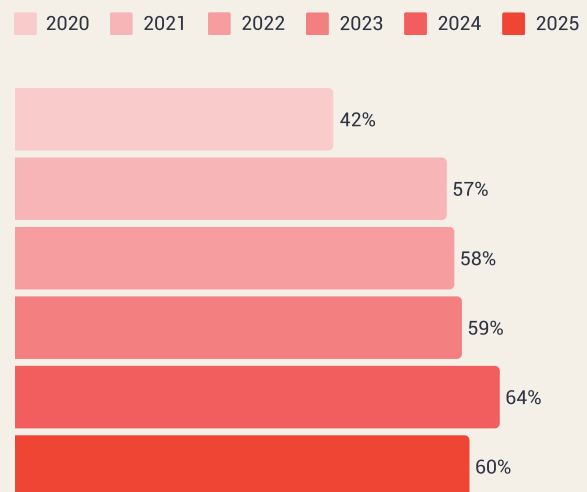
La digitalización no es la única tendencia que genera complicaciones. Las complejidades locales ponen de manifiesto que un modelo único para las operaciones de contabilidad e impuestos no funciona. Los modelos estándar de tercerización de procesos de negocio (BPO)

ya no son suficientes para las diversas necesidades empresariales, ya que las organizaciones buscan servicios más personalizados. Para algunas organizaciones más pequeñas, el modelo de BPO no se adapta a su estructura ni ofrece la calidad que esperan de los servicios de contabilidad e impuestos y no tienen la capacidad de adaptarlo.

Las multinacionales enfrentan complejidades regulatorias como resultado de las disparidades regionales

El panorama regulatorio para las multinacionales es diverso y variado en las distintas regiones, lo que presenta desafíos únicos. En América Latina, en particular, se imponen los requisitos más estrictos.

PCGA locales: aplicación de normas contables



Todas las empresas deben cumplir con este estándar

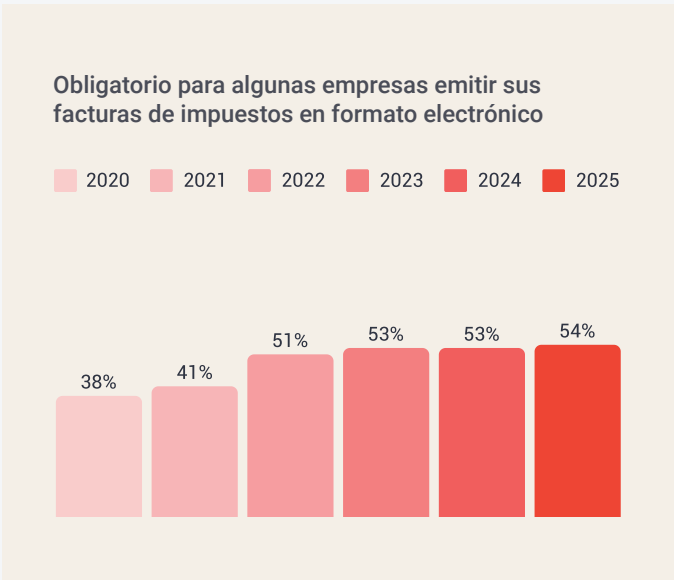
En Brasil, por ejemplo, la superposición de impuestos federales, estatales y municipales crea un entorno difícil para las empresas extranjeras. Jurisdicciones como Colombia también enfrentan cambios frecuentes en la legislación fiscal, lo que puede generar incertidumbre y aumentar las cargas de cumplimiento.

“Un factor clave en la complejidad de la contabilidad y los impuestos se relaciona con la falta de transparencia y previsibilidad de las regulaciones locales. Los cambios abruptos en las políticas y la falta de claridad sobre estas, como la ley de prevención del lavado de dinero, requieren el nombramiento de un oficial de cumplimiento para todas las entidades que operan en El Salvador”. – Experto de TMF El Salvador

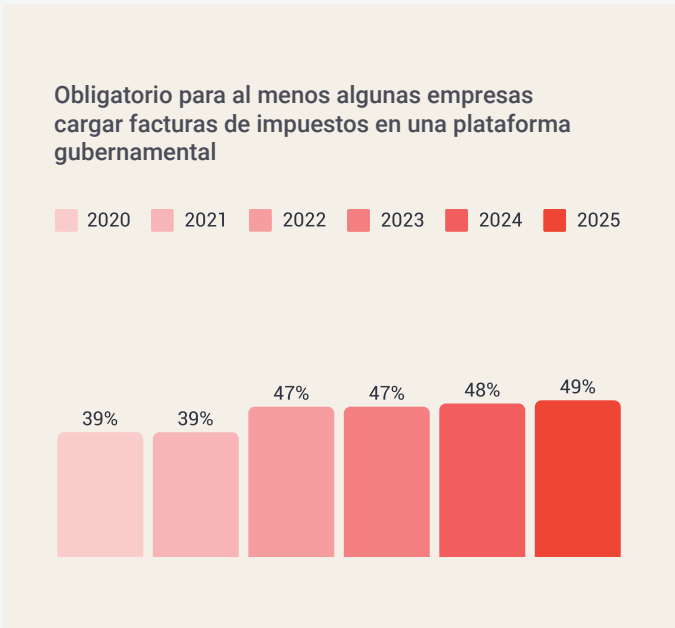
Incluso las jurisdicciones que ofrecen regímenes tributarios relativamente sencillos, como las Islas Caimán, exigen un estricto cumplimiento de las leyes y prácticas locales. Además, la mayoría de las jurisdicciones adoptan los principios de contabilidad generalmente aceptados (PCGA) locales (60 %) en lugar de adherirse a las normas globales. Por lo tanto, las empresas deben equilibrar estas disparidades regionales mediante la adopción de estrategias locales y el aprovechamiento de la experiencia práctica para garantizar el cumplimiento. Hay indicios de un ligero avance hacia la globalización en materia de contabilidad e impuestos, con menos jurisdicciones que presentan informes en virtud de los PCGA locales en comparación con 2024. Sin embargo, este porcentaje sigue siendo mucho mayor que los niveles más bajos observados en 2020.

La norma contable, es decir los principios de contabilidad generalmente aceptados en Hungría, exige que cada transacción esté respaldada con documentación o análisis de antecedentes. Estas normas se vuelven cada vez más estrictas año tras año, lo que dificulta el cumplimiento local para las empresas con estructuras contables centralizadas y centros de servicios compartidos". – Experto de TMF Hungría

La creciente demanda de informes fiscales digitalizados aumenta la complejidad y mejora la eficiencia



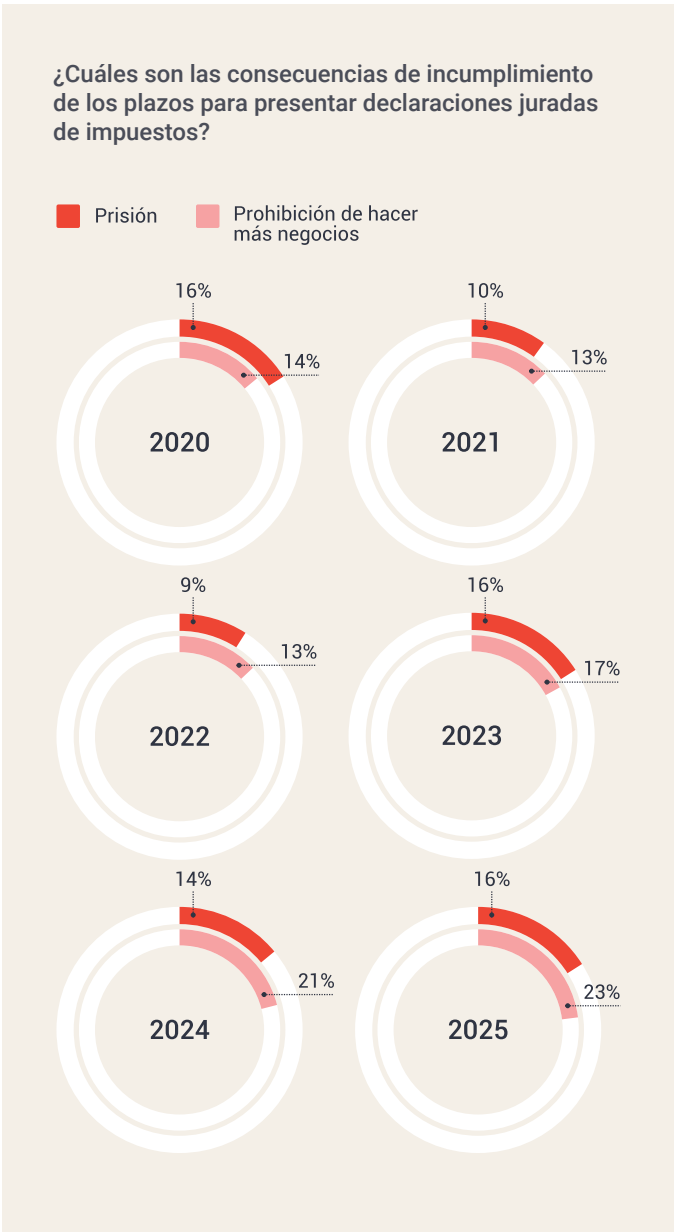
El impulso hacia la digitalización de las declaraciones de impuestos es una tendencia significativa que impacta a jurisdicciones de todo el mundo. Los gobiernos exigen mayor visibilidad y datos en tiempo real, lo que obliga a las empresas a modernizar sus sistemas de presentación de información. Las facturas fiscales ahora deben estar en formato electrónico para al menos algunas empresas en más de la mitad de las jurisdicciones (54 %), lo que representa un aumento de 16 puntos porcentuales desde 2020. Además, cada vez es más frecuente que las facturas fiscales se actualicen a una plataforma gubernamental en el 49 % de las jurisdicciones, lo que representa un aumento de 10 puntos porcentuales desde 2020. Esta transición, aunque inicialmente difícil de implementar, busca optimizar las operaciones y mejorar la eficiencia.



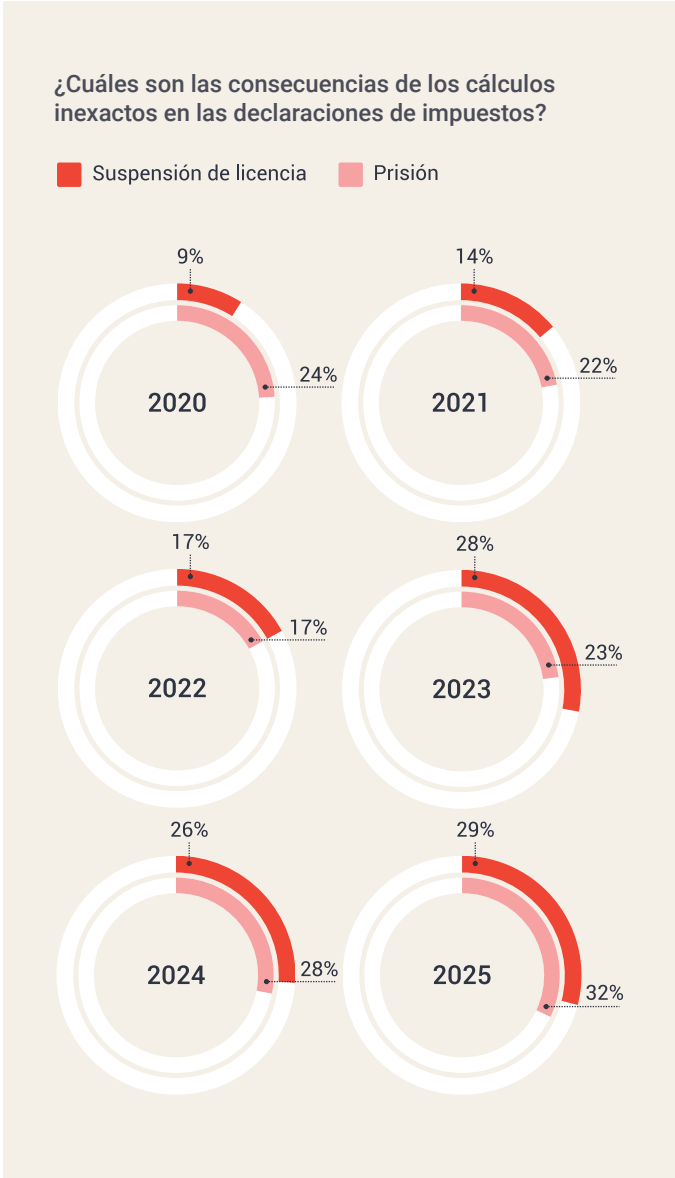
Por ejemplo, en China continental, la integración de tecnologías de la información modernas —como big data y cloud computing— en el sistema de recaudación de impuestos por parte del gobierno aumenta las exigencias de cumplimiento, pero, a largo plazo, mejorará la precisión y reducirá los errores. De igual manera, el sistema tributario altamente digitalizado de Finlandia, caracterizado por procesos en línea transparentes y eficientes, alivia significativamente la carga administrativa de las empresas.

El aumento de las herramientas de digitalización y eficiencia deja menos margen de error

Los avances en las herramientas digitales y la automatización están eliminando el margen de error en las prácticas contables de manera gradual. A medida que la tecnología evoluciona, los sistemas y las administraciones de contabilidad e impuestos han aumentado la sofisticación de las soluciones digitales que exigen informes detallados y precisos. Estas herramientas no solo garantizan el cumplimiento normativo, sino que también mejoran la precisión de los datos financieros.



Debido a que estas herramientas proporcionan mayor eficiencia, las sanciones por incumplimiento de los plazos para la presentación de declaraciones de impuestos también han aumentado desde 2020, con consecuencias como la interrupción de la actividad empresarial (23 %) y penas de prisión (16 %).

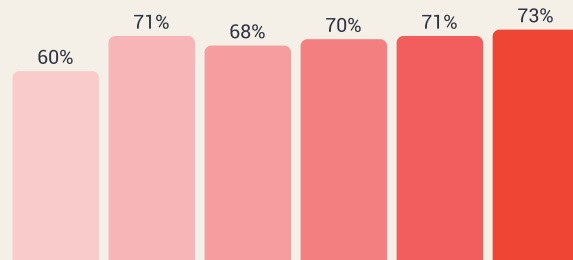


Además, gracias a la tecnología, que proporciona mayor precisión, las sanciones por cálculos inexactos en las declaraciones de impuestos también han aumentado, y el número de jurisdicciones que imponen suspensiones de licencias (29 %) y penas de prisión (32 %) ha aumentado en los últimos doce meses. A medida que aumenta el número de jurisdicciones con estas sanciones, también aumenta el riesgo para las empresas en relación con la presentación de declaraciones de impuestos. Si bien las organizaciones suelen tener la oportunidad de corregir errores en sus declaraciones de impuestos, la mayoría seguirá siendo multada de todos modos (73 %).

“La incorporación de mejoras digitales y la inteligencia en la recaudación y administración fiscal implican mayores exigencias en materia de cumplimiento tributario. Las empresas deben supervisar, identificar, abordar y prevenir los riesgos fiscales por sí mismas, desde el cumplimiento pasivo inicial hasta la gestión activa de sus propios riesgos fiscales”. – Experto de TMF China

Corrección de errores en las declaraciones de impuestos

2020 2021 2022 2023 2024 2025



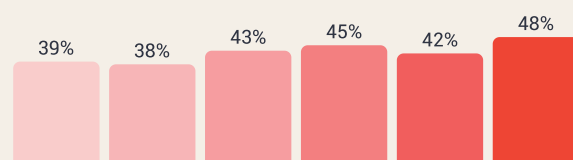
Sí, las empresas pueden corregir voluntariamente sus declaraciones/pagos de impuestos, pero serán multadas de todos modos.

Se deben mitigar los desafíos de la dotación de personal en la profesión contable

La disminución del conjunto de talento en la profesión contable se está convirtiendo en un problema importante. La complejidad de la profesión y el menor interés de las generaciones más jóvenes están generando escasez de personal en todo el mundo. Jurisdicciones como Hungría, que están endureciendo las normas contables locales, tienen una mayor necesidad de mano de obra calificada capaz de adherirse a las estrictas medidas de cumplimiento de la normativa de contabilidad e impuestos. Esta escasez de habilidades forma parte de una tendencia más amplia del mercado laboral que está afectando a muchos sectores y jurisdicciones. Esta escasez de habilidades se está sintiendo aún más, ya que la demanda de profesionales contables es mayor que hace cinco años, y en casi la mitad de las jurisdicciones (48 %) los estados financieros de las empresas deben ser preparados o firmados por un contador certificado, un requisito que se exige cada vez más.

¿Los estados financieros anuales deben ser elaborados o firmados por un contador público certificado?

2020 2021 2022 2023 2024 2025



Sí, los estados financieros anuales deben ser preparados/firmados por un contador certificado

Para mitigar esta falta de competencias, las empresas tercerizan las funciones contables a compañías con la experiencia y los recursos necesarios. Este enfoque permite a las empresas mantener el cumplimiento normativo sin la carga de contratar y capacitar internamente a personal contable especializado.

“La contabilidad se está volviendo una profesión más compleja y ya no veo el interés que antes veía en las generaciones más jóvenes. Cuando las empresas tienen dificultades para cubrir estos puestos, suelen tercerizar las tareas contables para cubrir la carencia”. – Experto de Contabilidad e Impuestos de TMF Group

Las próximas regulaciones globales sobre impuestos mínimos requieren que las empresas se adapten para cumplir

¿Se han implementado las regulaciones BEPS de la OCDE en esta jurisdicción?

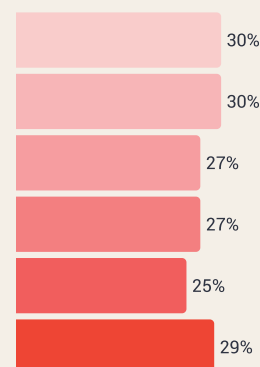
2020 2021 2022 2023 2024 2025



Sí, se han implementado las regulaciones BEPS de la OCDE

¿Es obligatoria la presentación de informes electrónicos detallados sobre transacciones en esta jurisdicción (por ejemplo, SAF-T)?

2020 2021 2022 2023 2024 2025



Sí

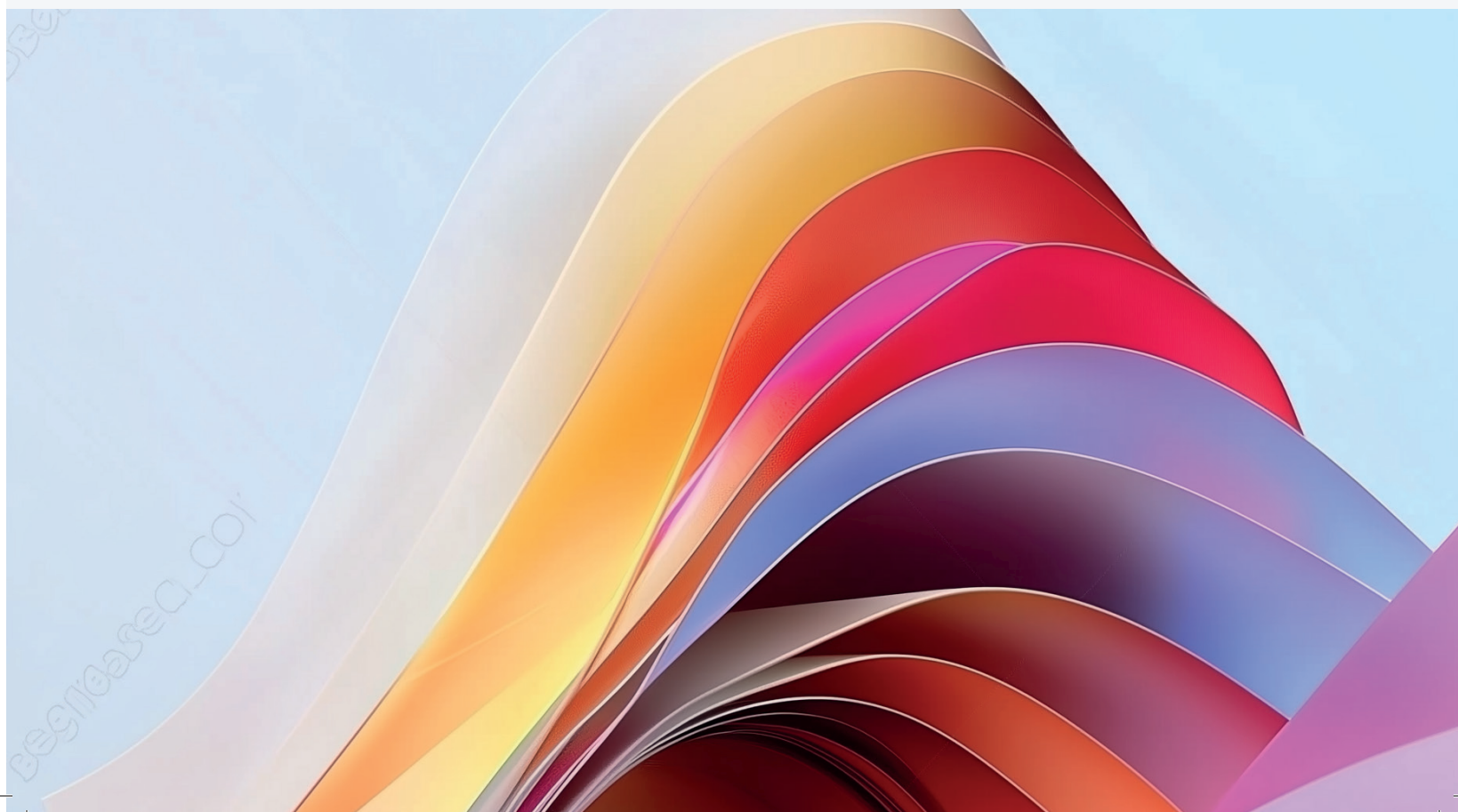
La mayoría de las jurisdicciones (82 %) han adoptado regulaciones globales de impuestos mínimos en virtud de las directrices sobre la Erosión de la Base Imponible y el Traslado de Beneficios (BEPS) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), lo cual representó un cambio significativo en el panorama tributario internacional. Las directrices BEPS proporcionan a las jurisdicciones normas y regulaciones para abordar la elusión fiscal y garantizar que las actividades económicas se graven según el lugar donde se realizan. Además, las normas globales SAF-T para la presentación de informes electrónicos sobre transacciones son obligatorias en aproximadamente un tercio de las jurisdicciones. Ambas normas globales se han mantenido en niveles similares durante los últimos cinco años, lo que indica que las regulaciones y la adopción en relación con las iniciativas de globalización en el sector de contabilidad e impuestos se mantienen estables.

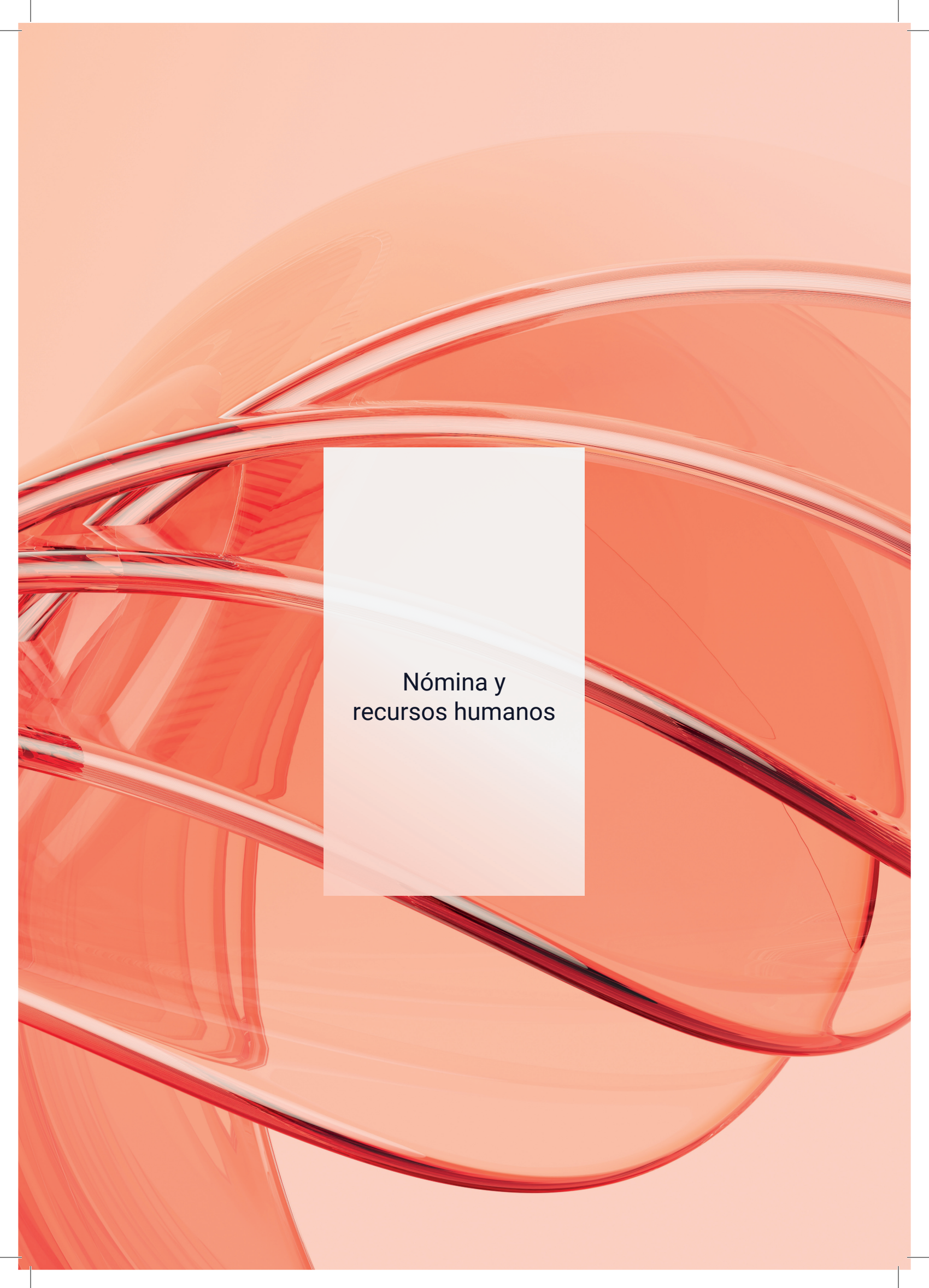
“Las medidas de la OCDE contra la evasión fiscal complican cada vez más el panorama de la presentación de información y la tributación, no solo en Bulgaria, sino también en toda la UE”. – Experto de TMF Bulgaria

Sin embargo, también se prevé la implementación de nuevas regulaciones globales de impuestos mínimos en los próximos años a través de BEPS, en el marco del Segundo Pilar, cuyo objetivo es establecer una tasa impositiva corporativa mínima global del 15 % para las grandes multinacionales. El desarrollo del Segundo Pilar exigirá a las multinacionales reevaluar y ajustar su planificación fiscal para garantizar su cumplimiento.

“Con el Segundo Pilar, las empresas más grandes están bien preparadas; saben que se acerca. Algunas adoptarán un enfoque basado en el riesgo, pero creo que las empresas más pequeñas y ágiles buscan expertos locales que les ayuden a gestionar el desarrollo del Segundo Pilar”. – Experto de Contabilidad e Impuestos de TMF Group

A pesar de esta estabilidad, la complejidad relacionada con las normas globales persiste y aún existen jurisdicciones que buscan alinearse con las normas internacionales. Por ejemplo, la reciente implementación en Brasil de un impuesto mínimo global se alinea con las normas internacionales, lo que obliga a las empresas a adaptar sus estrategias para cumplir con los nuevos requisitos de cumplimiento. Este cambio exige contribuciones fiscales justas en todas las jurisdicciones a medida que nos convertimos en un mundo más globalizado. Sin embargo, también plantea el riesgo de que las multinacionales no estén preparadas para estos cambios.



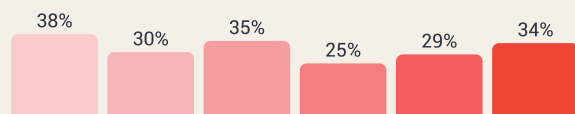
The background of the page is an abstract composition of fluid, overlapping shapes in various shades of orange and red. These shapes create a sense of movement and depth, resembling liquid or smoke captured in time. A central white rectangle serves as a focal point for the text.

Nómina y recursos humanos

Las jurisdicciones esperan que el proceso de nómina y recursos humanos se vuelva más complejo en los próximos años

¿Se esperan complejidades en materia de nómina y recursos humanos en los próximos cinco años?

2020 2021 2022 2023 2024 2025



Jurisdicciones que sostienen que en los próximos cinco años los procesos de nómina y recursos humanos se volverán más complejos

Más de un tercio de las jurisdicciones prevén un aumento inminente de la complejidad de los servicios de nómina y recursos humanos (HRP). La expectativa de una mayor complejidad ha ido en aumento desde 2023, pero se mantiene por debajo de la registrada en 2020. Esta expectativa se debe a los continuos cambios legislativos y a la evolución del panorama regulatorio que deben afrontar las multinacionales. La constante evolución de la legislación laboral exige que las empresas sean proactivas en el seguimiento de los cambios regulatorios y en la adaptación de sus estrategias de nómina y recursos humanos para cumplir con la normativa. Además, el cambio organizacional influye en la forma en que las multinacionales abordan sus estrategias de HRP.

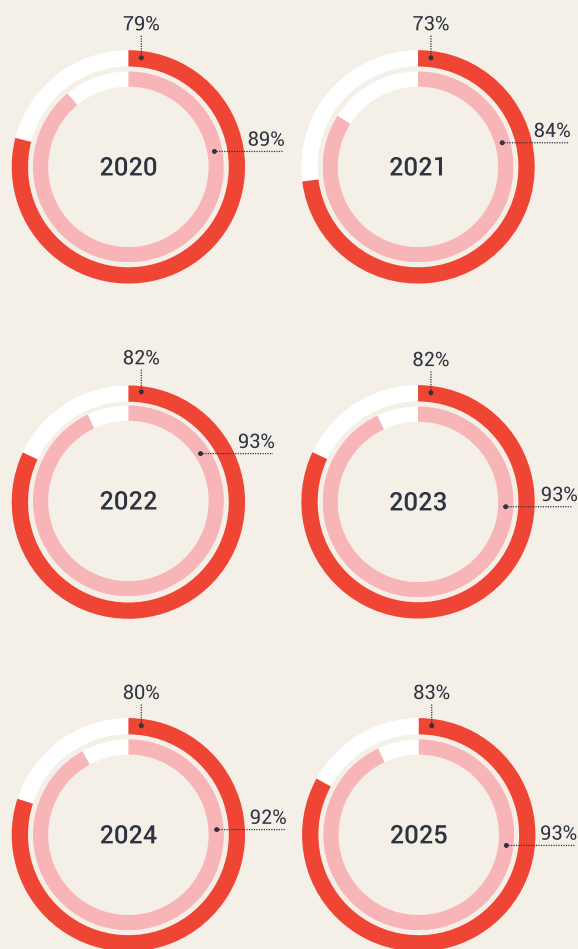
“Si observamos cualquier organización multinacional, todas enfrentan algún desafío. En mi experiencia, muy pocas organizaciones se quedan estancadas. Como empresa, es difícil mantenerse a flote, ya sea creciendo, decreciendo, adquiriendo o desinvirtiendo. Siempre hay algún tipo de agenda de cambio o transformación en marcha”. – Experto de Procesos de Nómina y Recursos Humanos de TMF Group

Además de adaptarse al cambio en las leyes y regulaciones, las empresas también deben conocer las leyes laborales integrales, que por lo general difieren según los sectores e industrias, lo que agrega múltiples capas a los procesos de nómina y recursos humanos.

En todo el mundo, se pueden realizar más procesos en línea, lo que simplifica y agiliza las operaciones en algunos casos, pero también da lugar a que se exija la presentación de informes en tiempo real. Las jurisdicciones también exigen a las empresas que presenten información sobre su nómina con mayor frecuencia. En comparación con 2024, el porcentaje que exige que los datos de nómina se presenten

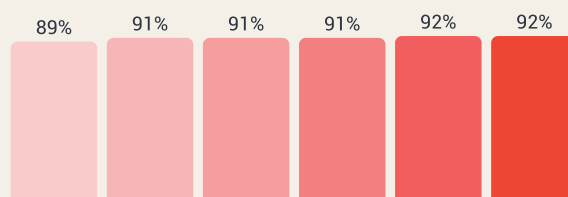
¿Con qué frecuencia se informan los datos de nómina?

Una vez al mes VALOR NETO: Al menos una vez cada 3 meses



¿Qué porcentaje de jurisdicciones exige la presentación de informes electrónicos de nómina al gobierno?

2020 2021 2022 2023 2024 2025

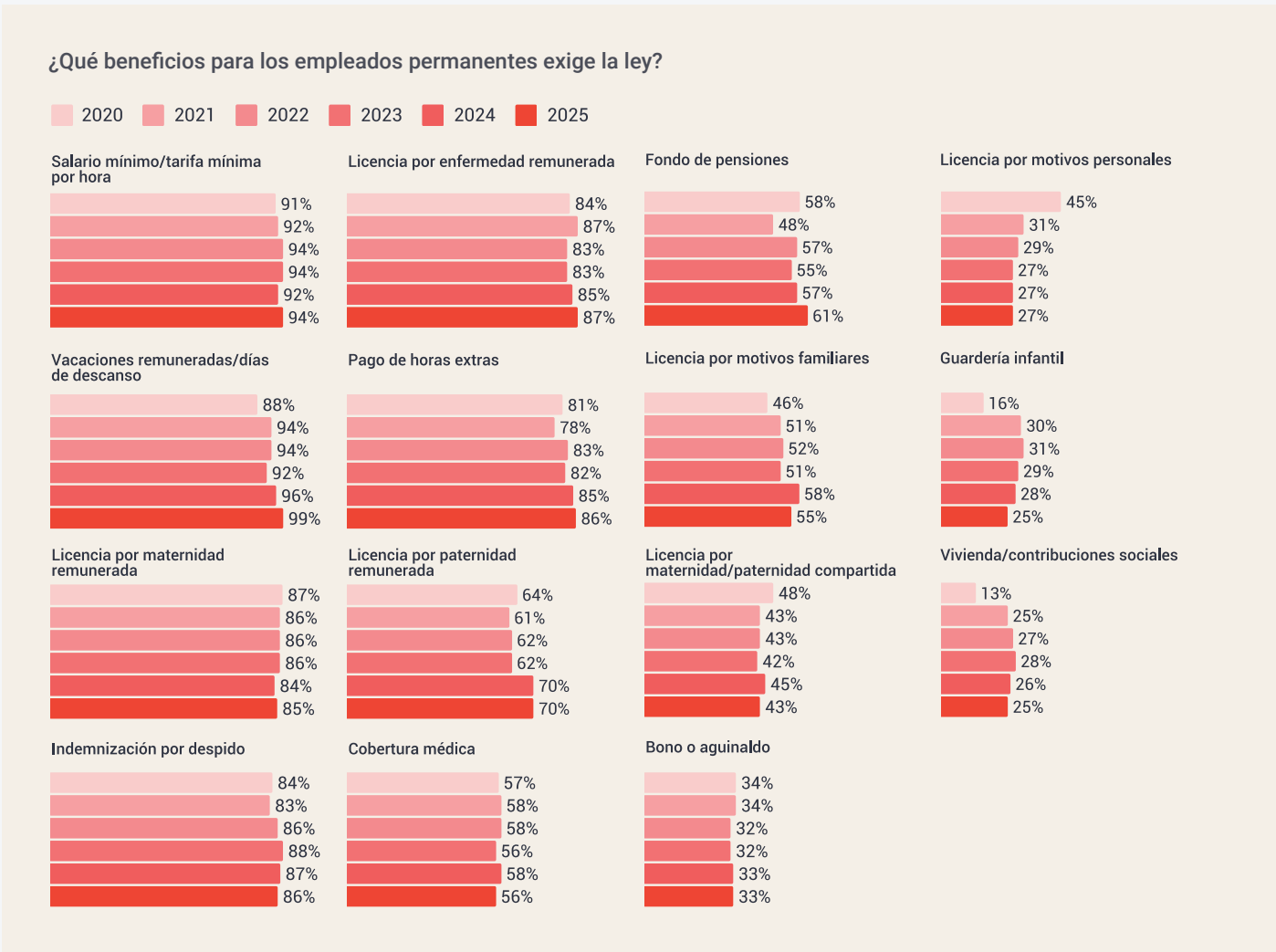


Porcentaje de jurisdicciones que exige la presentación de informes electrónicos de nómina al gobierno

una vez al mes ha aumentado del 80 % al 83 %. Además, la gran mayoría exige que los informes se realicen a través de portales gubernamentales en línea (92 %). La expectativa de

presentación de informes detallados y en tiempo real deja a los empleadores poco margen de error en el cumplimiento normativo.

Tanto las organizaciones como los gobiernos se están centrando en el bienestar de los empleados y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal



Las tendencias globales muestran un énfasis creciente en el bienestar de los empleados y en el equilibrio entre la vida laboral y personal. Casi todas las jurisdicciones están obligadas por ley a ofrecer vacaciones y días de descanso remunerados, con un porcentaje que aumenta al 99 % en 2025. Los fondos de pensiones, la licencia por maternidad remunerada y la licencia por enfermedad remunerada también son requisitos legales cada vez más comunes. El cambio continuo implica que las empresas deben adaptar sus políticas y prácticas de RR. HH. para alinearse con estas expectativas y requisitos.

“Singapur ha adoptado medidas que suponen un avance en relación con la mejora del bienestar de los empleados y el equilibrio entre la vida laboral y personal, como la promoción de modalidades de trabajo flexibles a partir de diciembre de 2024. Un mayor enfoque en el compromiso de los empleados podría aumentar la carga administrativa del departamento de recursos humanos”. – Experto de TMF Singapur

Los gobiernos de todo el mundo también desempeñan un papel fundamental en la promoción del bienestar de los empleados y el equilibrio entre la vida laboral y personal, mediante iniciativas legislativas y políticas. Estas medidas buscan crear un marco de apoyo que incentive a los empleadores a adoptar prácticas que favorezcan un entorno laboral saludable. Por ejemplo, en jurisdicciones como China continental, el gobierno ha implementado más licencias por cuidado infantil y días festivos o feriados para promover la conciliación de la vida laboral y personal en las familias jóvenes.

“Se han introducido cambios graduales en los importes de la asignación familiar que pueden utilizar los empleados. Las últimas modificaciones entrarán en vigor el 1 de julio de 2025. Estos cambios buscan ofrecer una mayor desgravación impositiva a las familias, convirtiendo a Hungría en un destino más atractivo para los trabajadores extranjeros”. – Experto de TMF Hungría

Los gobiernos también están alentando a las empresas a adoptar una postura proactiva en materia de bienestar de sus empleados mediante incentivos e iniciativas de responsabilidad corporativa. Por ejemplo, Finlandia ofrece leyes de seguridad social predecibles que incluyen disposiciones para el bienestar de los empleados. El apoyo gubernamental y los marcos regulatorios están ayudando a las multinacionales a priorizar tanto la salud de los empleados como la productividad empresarial.

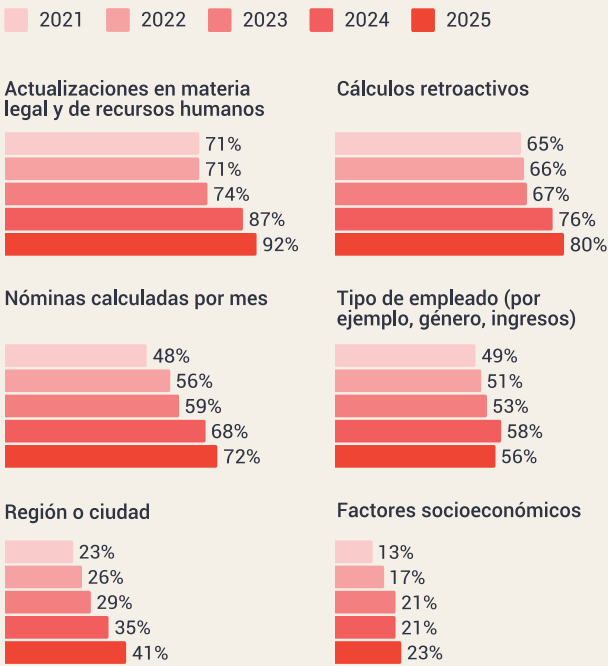
“En el presupuesto de otoño, se actualizaron el formulario P11D y las prestaciones en especie, así como las políticas de licencia por paternidad. Además, persisten los desafíos y las medidas para cerrar la brecha salarial en materia de igualdad, y se presentó un proyecto de ley sobre el ‘derecho a desconectarse’ del trabajo, que cobra cada vez más relevancia y podría ser sancionado próximamente”. – Experto de TMF Reino Unido

A medida que cambian las expectativas globales, la fuerza laboral moderna está impulsando cambios en el pago de salarios

Las expectativas de la fuerza laboral moderna, impulsadas principalmente por los trabajadores de la Generación Z, están alterando las estructuras salariales tradicionales. La transición hacia la flexibilidad salarial es visible, ya que los empleados exigen acceso inmediato a sus salarios, en lugar de esperar el pago mensual convencional. Como resultado, el número de nóminas mensuales se está convirtiendo cada vez más en un factor que se debe considerar para el cálculo de la nómina bruta/neta (del 68 % en 2024 al 72 % en 2025). Este cambio en la flexibilidad salarial es particularmente evidente en sectores con entornos laborales dinámicos, como el comercio minorista y el sector manufacturero, donde los empleados suelen trabajar por turnos.

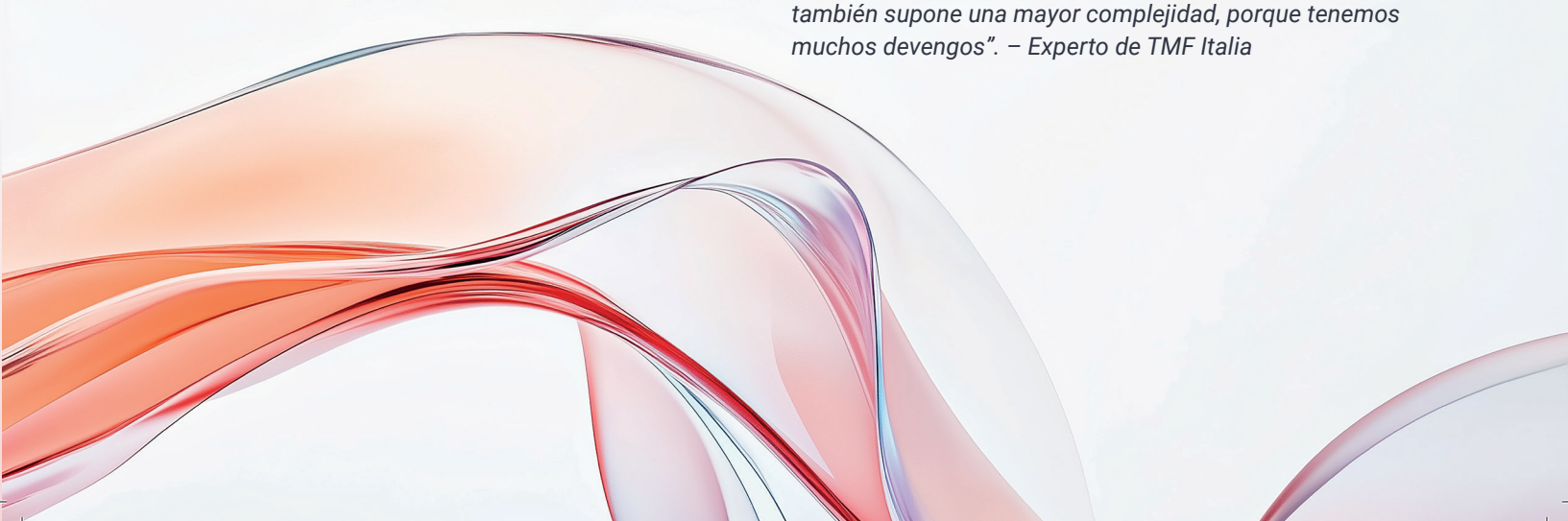
“Dentro de pocos años, el concepto de pago mensual desaparecerá; será mucho más flexible. Incluso ahora existen modelos de retiro de salario, y creo que esa tendencia aumentará significativamente con el tiempo”. – Experto de Procesos de Nómina y Recursos Humanos de TMF Group

¿Cuáles son las consideraciones para el cálculo de la nómina bruta a neta?



En varias jurisdicciones, esta tendencia está cobrando impulso gracias a modelos como el “acceso al salario devengado”, que permite a los empleados retirar una parte de su salario antes de la fecha de pago programada. Si bien no aún no está muy extendida, esta tendencia está cobrando relevancia en ciertas regiones. Las jurisdicciones con infraestructuras tecnológicas robustas, como Canadá y algunas partes de Europa, son más receptivas a adoptar estos modelos de pago flexibles que se adaptan a los empleados. Sin embargo, se reconoce que, a corto plazo, esta tendencia y las expectativas probablemente generarán complejidad en la configuración y el cálculo.

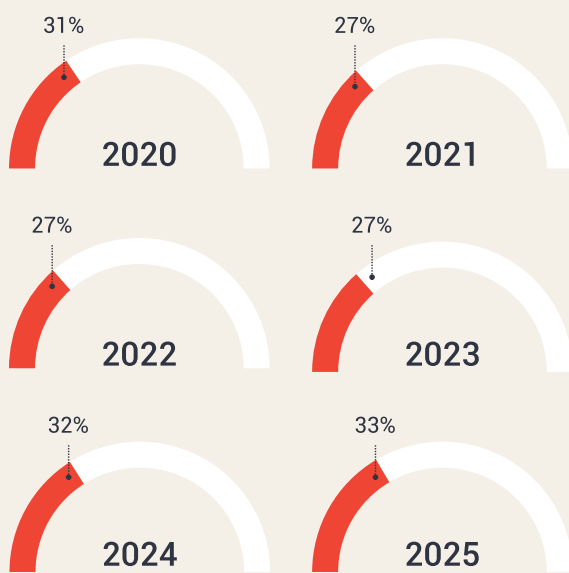
“En Italia, los trabajadores están muy protegidos. Tenemos 13 o 14 pagos al año, porque en Italia los empleados cobran una vez al mes, pero solemos tener pagos dobles en junio y diciembre, porque queremos que la gente tenga más dinero para ir de vacaciones y comprar regalos de Navidad. Esto también supone una mayor complejidad, porque tenemos muchos devengos”. – Experto de TMF Italia



Como se mencionó anteriormente en el informe de este año, los salarios siguen cambiando a medida que las empresas abordan la inflación salarial. Además, tras una caída entre 2021 y 2023, ahora un tercio (33 %) de las jurisdicciones exige aumentos salariales obligatorios. Estos datos se deben principalmente a Sudamérica (70 %) y Norteamérica (50 %).

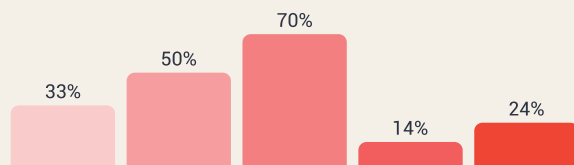
¿Los aumentos salariales regulares son obligatorios? (global: 2020-2025)

■ Sí, los aumentos salariales regulares son obligatorios



Aumentos salariales regulares obligatorios en 2025 (regiones)

■ General ■ América del Norte ■ América del Sur
■ APAC ■ EMEA



Sí, los aumentos salariales regulares son obligatorios

Los cambios en la fuerza laboral y el trabajo remoto están introduciendo nuevas complejidades administrativas y de cumplimiento normativo

Se prevé que el trabajo flexible y remoto se mantengan vigentes, y muchos gobiernos están promulgando leyes que brindan estructura legal a estas modalidades. Este cambio ha introducido nuevas complejidades administrativas y de cumplimiento normativo. La gestión de nómina y recursos humanos de los empleados que trabajan de manera remota, generalmente en el extranjero, implica una serie de cuestiones fiscales y regulatorias complejas.

“En términos de tecnología, el trabajo transfronterizo no presenta inconvenientes. En lo que respecta a la gestión de nómina y recursos humanos, y desde la perspectiva del personal en relación de dependencia, es complicado. ¿Dónde se pagan los impuestos? ¿Cómo se calculan? Desde el punto de vista tanto del empleador como del empleado, resulta extremadamente difícil y complejo mantenerse en el lado correcto de la regulación”. – Experto de Procesos de Nómina y Recursos Humanos de TMF Group

El empleo transfronterizo representa un desafío considerable. Los empleados ahora pueden residir en países distintos a los de sus empleadores, lo que complica el cumplimiento tributario, las contribuciones a la seguridad social y la adhesión a la legislación laboral local. Por ejemplo, las obligaciones fiscales y las prestaciones sociales se vuelven complicadas cuando un empleado que reside en Alemania trabaja para una empresa con sede en Francia. Estas situaciones requieren que las empresas comprendan a fondo la normativa tanto del país de origen como del país de destino y garanticen el cumplimiento desde múltiples perspectivas.

La tecnología actúa como facilitador de la gestión de nómina y recursos humanos

La tecnología desempeña un papel crucial en la gestión de los servicios de nómina y recursos humanos. Puede optimizar los procesos de cumplimiento normativo o presentar barreras, según su implementación. Si bien su implementación inicial puede resultar difícil, se está convirtiendo en un factor clave, ofreciendo soluciones innovadoras para optimizar los procesos de nómina y recursos humanos, garantizar el cumplimiento normativo y mejorar la eficiencia operativa.

“El proceso de registro de empleados en el sistema de seguridad social (seguro médico, pensiones y otras prestaciones) está bien definido, y las empresas pueden completar los registros y actualizaciones necesarios en línea. Esto reduce las demoras burocráticas y facilita que las empresas extranjeras cumplan con las normativas sin necesidad de papeleo ni trámites excesivos”. – Experto de TMF República Dominicana

Si bien han propiciado la transición hacia la presentación de informes en tiempo real, los portales gubernamentales han demostrado ser útiles para posibilitar una administración y una comunicación con las autoridades sin necesidad de papeles, lo que ha reducido la carga administrativa de las multinacionales. Entre estos portales se incluyen el Programa de Ciudadanía Digital de Hungría y el Intercambio Electrónico de Datos de Austria.

“La introducción del Visado para Nómadas Digitales en virtud de la nueva Ley de Startups, permite a los ciudadanos extracomunitarios trabajar remotamente desde España sin necesidad de una filial o intermediario local. Este visado simplifica el proceso para que las empresas extranjeras contraten trabajadores remotos y atraigan talento internacional”. – Experto de TMF España

En diversas jurisdicciones, se utilizan sistemas avanzados de gestión de RR. HH. y software de nóminas para automatizar tareas como el cálculo de nómina y la presentación de declaraciones de impuestos y de informes de cumplimiento. Estos sistemas, que reducen la intervención humana, ayudan a minimizar errores al mismo que mejoran la eficiencia.

“Una mayor integración entre las plataformas de software y las agencias gubernamentales puede aliviar la carga administrativa en Canadá en los próximos años”. – Experto de TMF Canadá

Las multinacionales buscan uniformidad en todas las jurisdicciones en las que operan

Si bien la diversificación de proveedores es una herramienta clave para las empresas que buscan reducir el riesgo en la cadena de suministro, existe una clara tendencia a que los clientes busquen servicios integrados de nómina y recursos humanos de un menor número de proveedores. Al reducir el número de proveedores, las empresas pueden reducir la complejidad de la gestión y sus costos operativos.

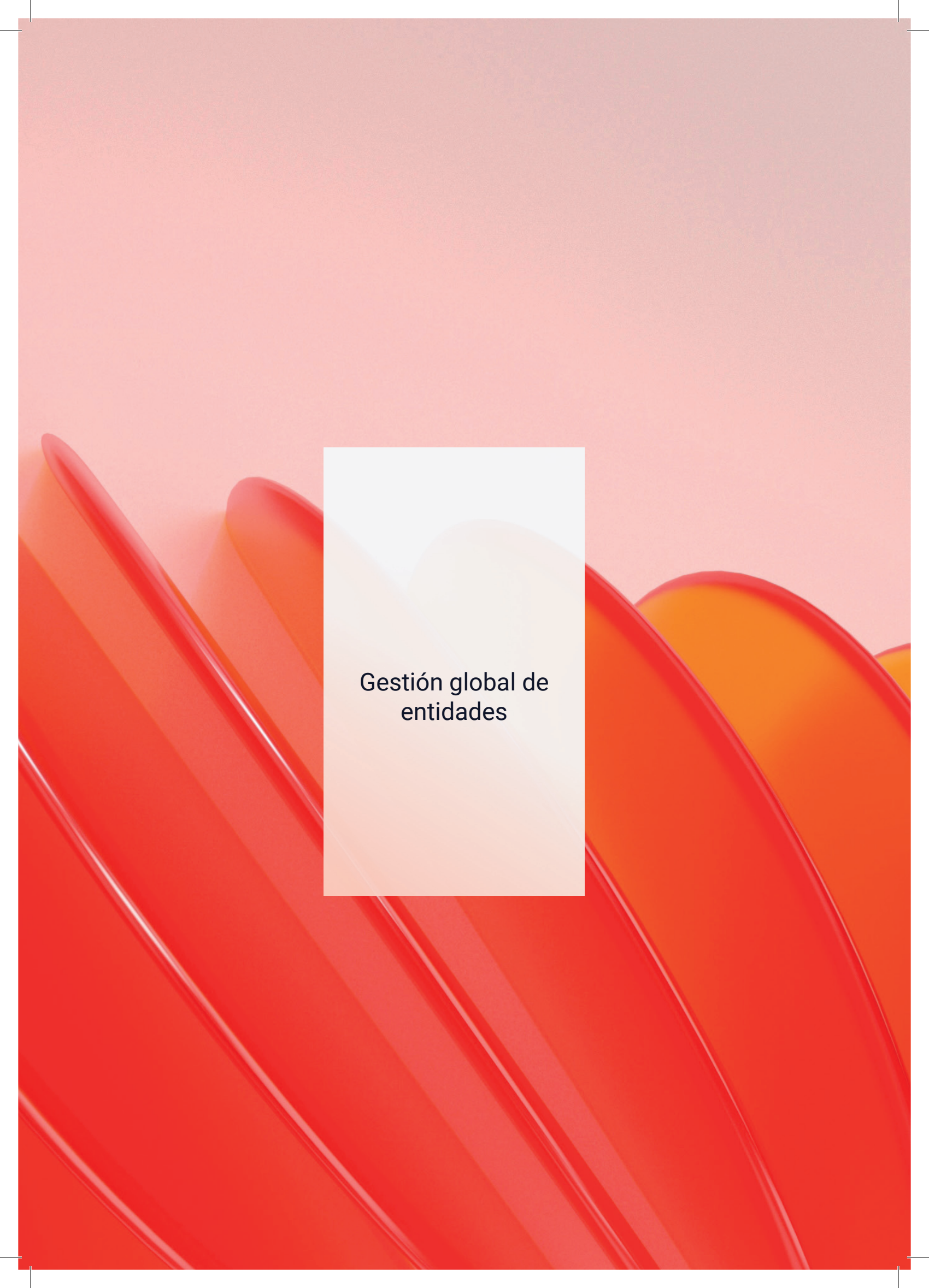
“Muchos proveedores de servicios de nómina ahora ofrecen servicios globales, lo que significa que pueden gestionar las nóminas de empleados en varios países, incluido Estados Unidos, a través de una única plataforma”. – Experto de TMF EE. UU.

Los servicios integrados de nómina proporcionan procesos consistentes y normas de presentación de información uniformes en todas las jurisdicciones. La uniformidad es un objetivo cada vez más común para las multinacionales, ya que reduce las cargas administrativas y facilita el cumplimiento normativo. Por ejemplo, el portal Qiwa en Arabia Saudita unifica los servicios laborales, incluso el seguimiento de la saudización, los contratos de los empleados y las solicitudes de permisos de trabajo, lo que simplifica el cumplimiento normativo para los empleadores multinacionales.

La unificación está siendo impulsada tanto por las multinacionales que buscan simplificar sus procesos globales como por los gobiernos que aspiran a agilizar los procesos regulatorios y de cumplimiento normativo.

“El sistema de seguridad social finlandés cuenta con una estructura unificada en virtud de la cual los empleadores pueden gestionar los pagos y las contribuciones a organismos centralizados, lo que simplifica el cumplimiento normativo. La presentación de informes de ingresos se realiza mensualmente, lo que evita la necesidad de presentar informes exhaustivos al final del año”. – Experto de TMF Finlandia





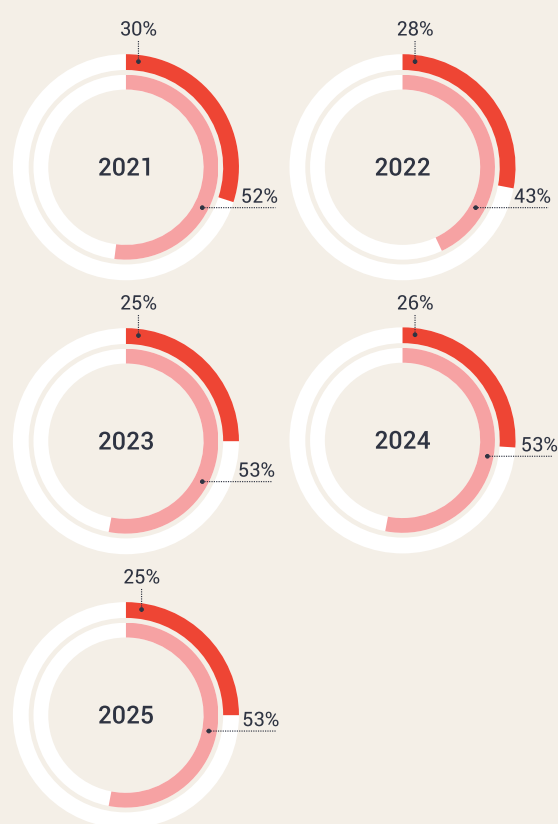
Gestión global de entidades

Las expectativas de las jurisdicciones en relación con la complejidad futura se mantienen en niveles similares

Establecer y operar entidades transfronterizas puede ser una tarea compleja, que implica la exposición a frecuentes cambios normativos, desafíos regionales y procedimientos complejos. Estos factores pueden generar un panorama de incertidumbre y riesgo para las empresas que operan de forma global.

Gestión de entidades/SPV: complejidad de la línea de servicio en los próximos cinco años

■ Jurisdicciones que sostienen que en los próximos cinco años la gestión de entidades/SPV se volverá más compleja
■ Jurisdicciones que sostienen que durante los próximos cinco años, la complejidad de la gestión de entidades/SPV no cambiará



Si bien se espera que la gestión de entidades/SPV se estabilice en los próximos cinco años (y más de la mitad de las jurisdicciones encuestadas no anticipan cambios en la complejidad), esta perspectiva continúa mostrando solo una parte de la historia, ya que el proceso de constitución de empresas extranjeras en una jurisdicción sigue siendo complejo.

“Incluso ahora, los entornos más estables se están volviendo más complejos, así que se trata simplemente de cómo las organizaciones adaptan y gestionan su lista de tareas pendientes. Quieren estar realmente seguras de que pueden manejar la complejidad”. – Experto de Gestión Global de Entidades de TMF Group

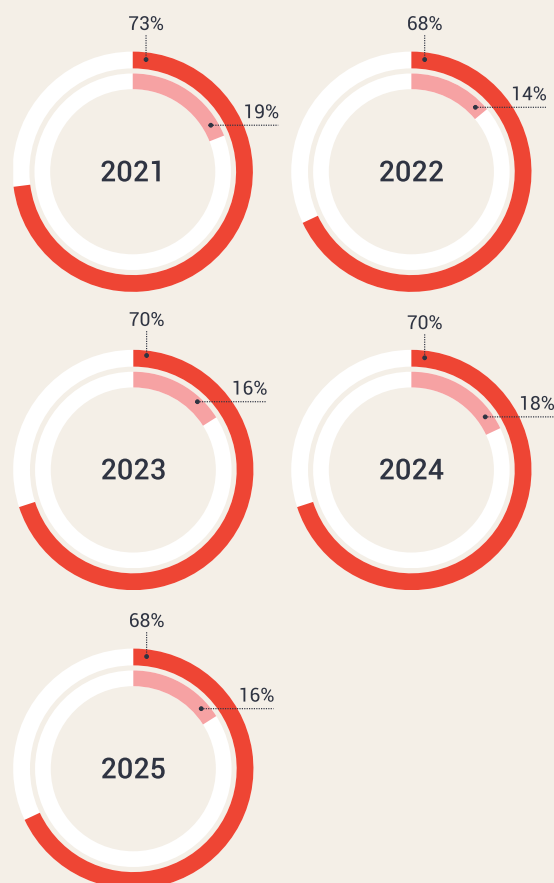
La inestabilidad geopolítica y los frecuentes cambios de políticas están teniendo un impacto en la complejidad de la gestión global de entidades

La inestabilidad política y los frecuentes cambios de políticas crean un entorno impredecible y desafiante para las empresas. En 2025, se ha observado una ligera disminución de la estabilidad política y geopolítica prevista a mediano plazo. Con la llegada de varios nuevos gobiernos a finales de 2024 y principios de 2025, se espera que la inestabilidad persistente e inminente tenga algún impacto, pero su alcance aún no está claro. Una menor estabilidad política aumenta el potencial de cambio de políticas, y estas condiciones requieren una adaptación constante a nuevas regulaciones y prácticas, lo que puede consumir muchos recursos y ser disruptivo.

“No podemos ignorar que el entorno político está cambiando. Tomemos la UE como ejemplo, con los recientes cambios de liderazgo en varios países europeos. Y también EE. UU.; obviamente, no podemos subestimar los cambios que se están produciendo allí y lo que eso significa para las empresas”. – Experto de Gestión Global de Entidades de TMF Group

¿Cuál es la probabilidad de estabilidad política y geopolítica en los próximos cinco años?

■ Neto: probable
■ Neto: poco probable



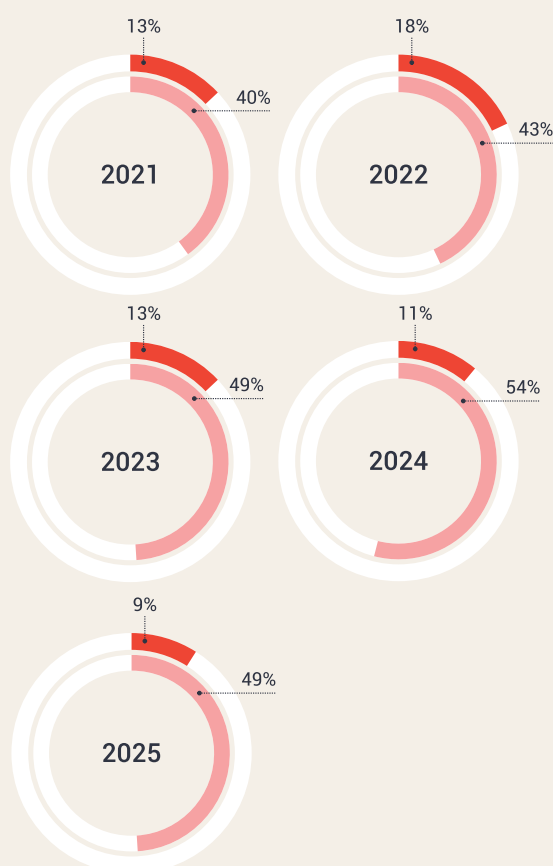
Mercados como Brasil, Indonesia y Arabia Saudita se ven particularmente afectados por regulaciones en constante evolución. Estos factores exigen que las empresas se mantengan ágiles y adapten continuamente sus estrategias de cumplimiento.

“La inestabilidad política y económica crea importantes barreras para la gestión de entidades. Las empresas extranjeras deben lidiar con una burocracia excesiva, cambios regulatorios arbitrarios y riesgos de corrupción”. – Experto de TMF Venezuela

Los frecuentes cambios legislativos pueden generar incertidumbre y riesgo, lo que dificulta a las empresas planificar estrategias a largo plazo y garantizar el cumplimiento de las normas en constante evolución. Los ajustes frecuentes y los procedimientos burocráticos complejos añaden niveles de complejidad, lo que incrementa los costos operativos y afecta la eficiencia general del negocio. Las empresas deben esperar una mayor complejidad en la gestión de entidades y estar preparadas para afrontarla, especialmente cuando solo el 9 % de las jurisdicciones prevé una simplificación de las normas y regulaciones en los próximos años.

¿Cuál es la expectativa respecto de la simplificación de normas, reglamentos y sanciones en los próximos cinco años?

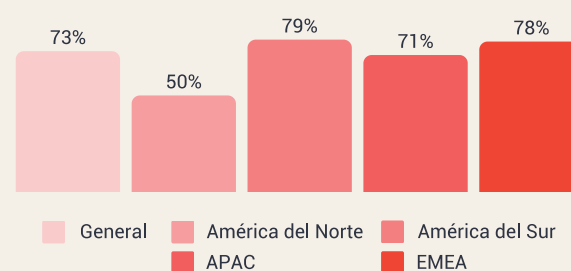
■ Más simples ■ Más complejas



“El ritmo del cambio en el entorno regulatorio probablemente se esté acelerando, en lugar disminuir. Y las empresas, obviamente, tienen que manejar ese ritmo y también cómo les afecta, independientemente de si se van a expandir a esa jurisdicción o país”. – Experto de Gestión Global de Entidades de TMF Group

¿Esta es una jurisdicción en la que la tecnología está reduciendo la complejidad?

Neto: de acuerdo

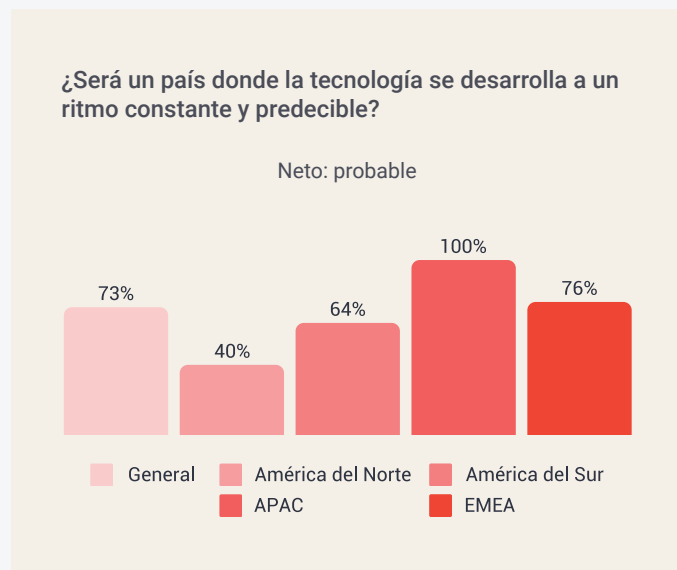


Los avances tecnológicos brindan soporte al permitir operaciones comerciales más sencillas

La digitalización y la adopción de tecnología en las jurisdicciones siguen reduciendo la complejidad y simplificando las operaciones comerciales. Las plataformas digitales para el registro de empresas y la presentación de informes cumplimiento, tanto en Austria como en Singapur, son excelentes ejemplos de este soporte tecnológico. Sin embargo, en las regiones donde la digitalización no está plenamente integrada en los procesos, la complejidad sigue siendo alta.

“Austria ha mejorado sus plataformas digitales para el registro y cumplimiento normativo de las empresas, como el Portal Austriaco de Servicios Empresariales (USP), que centraliza la presentación de información y los trámites regulatorios. La adopción de normativas a nivel de la UE, como el Portal Digital Único, busca reducir los procesos burocráticos para las entidades extranjeras, promoviendo la transparencia y la eficiencia en la creación y gestión de empresas”. – Experto de TMF Austria

Sudamérica se encuentra rezagada respecto a otras regiones al comparar los niveles de digitalización indicados. Si bien el 73 % de las jurisdicciones en general perciben el desarrollo tecnológico como constante y predecible, esta tasa se reduce a tan solo el 40 % en Sudamérica, lo que pone de relieve la disparidad en el avance digital de la región. Esto impide que la región aproveche los beneficios que ofrecen los avances tecnológicos, ya que solo el 50 % de las jurisdicciones sudamericanas indica que la tecnología está reduciendo la complejidad.



La tecnología que permite la agilización de los procedimientos existentes puede tener un impacto significativo. Esto incluye la automatización de tareas repetitivas, la posibilidad de realizar presentaciones electrónicas y la eliminación de la necesidad de papeleo físico. De este modo, se garantiza el cumplimiento en tiempo real de los cambios regulatorios y se mejora la precisión de los datos y su accesibilidad. En jurisdicciones donde las soluciones digitales no están totalmente implementadas, la complejidad sigue siendo alta debido a la dependencia de procesos manuales y presentaciones en papel.

El avance tecnológico suele estar vinculado a la estabilidad y el crecimiento económicos, ya que puede facilitar la eficiencia y reducir costos, además de fomentar la innovación y crear nuevas oportunidades de mercado. A modo de comparación, la expectativa general de estabilidad económica a mediano plazo es del 77 %, frente al 40 % en Sudamérica. Las jurisdicciones que invierten en infraestructura digital y prevén un desarrollo tecnológico sostenido están en mejor posición para atraer inversión extranjera y, por lo tanto, sostener el crecimiento a largo plazo.

Para algunas empresas, los rápidos y predecibles avances digitales están facilitando una planificación eficaz de la regulación y la entrada al mercado. Por ejemplo, la Autoridad

General de Inversión Extranjera (GAFI) de Egipto ha invertido en portales en línea para la constitución electrónica de empresas. Esto está atrayendo inversión extranjera y facilitando la entrada al mercado, ya que el uso de la tecnología ha agilizado los procesos y acortado el plazo de constitución. La implementación de soluciones digitales está mejorando los procesos, apoyando aún más a las empresas en la gestión del cumplimiento normativo. Por el contrario, los avances lentos o impredecibles dificultan la planificación a largo plazo y pueden generar ineficiencias operativas, con el consiguiente riesgo de incumplimiento sin soporte tecnológico.

“La complejidad en la línea de servicios de gestión global de entidades radica en los procedimientos manuales y la presentación de documentos físicos a las autoridades gubernamentales, ya que el proceso aún no está totalmente automatizado”. – Experto de TMF Ecuador

Los desafíos localizados contribuyen significativamente a la complejidad de las operaciones de gestión de entidades

La necesidad de que la documentación esté en el idioma local puede representar un gran desafío para las empresas que operan en múltiples jurisdicciones. Esto puede causar retrasos y aumentar los costos debido a los requisitos de traducción y certificación local. Además, la existencia de múltiples organismos reguladores genera cargas administrativas, ya que las empresas deben cumplir con las normas y directrices emitidas por diversas autoridades. Los frecuentes cambios regulatorios específicos de cada jurisdicción también requieren actualizaciones constantes de los procedimientos operativos.

China continental, por ejemplo, ha introducido nuevos requisitos de presentación para los beneficiarios finales, lo que representa una mayor complejidad para las entidades extranjeras. La variabilidad entre jurisdicciones dentro de las regiones, como en Sudamérica, exacerba aún más los desafíos de cumplimiento. Por ejemplo, en Ecuador, el proceso de registro de una empresa es largo e implica múltiples agencias gubernamentales locales, lo que limita la flexibilidad debido a la falta de procedimientos simplificados.

Los largos procedimientos burocráticos y las normas comerciales específicas de cada jurisdicción pueden complicar aún más la gestión de entidades, como las de Kazajistán, que operan en un entorno con un alto volumen de papeleo y donde las autoridades inspeccionan los documentos con frecuencia. Los procesos como la obtención de permisos, licencias y otras aprobaciones necesarias pueden ser largos. Esta complejidad suele verse aumentada por la necesidad de documentación física, sellos empresariales y, en algunos casos, el uso de métodos de comunicación obsoletos, como el fax.

“Los 17 gobiernos regionales de España, conocidos como comunidades autónomas, tienen identidades culturales diferentes y distintos grados de autonomía. Este factor puede complicar el lanzamiento de una estrategia de marketing nacional, ya que podría ser necesario consultar a los responsables de la toma de decisiones en cada una de las 17 regiones. El nivel de autonomía varía según la región; Cataluña y el País Vasco son las regiones con mayor autonomía”. – Experto de TMF España

Los cambios legislativos previstos contribuyen aún más a la complejidad regulatoria

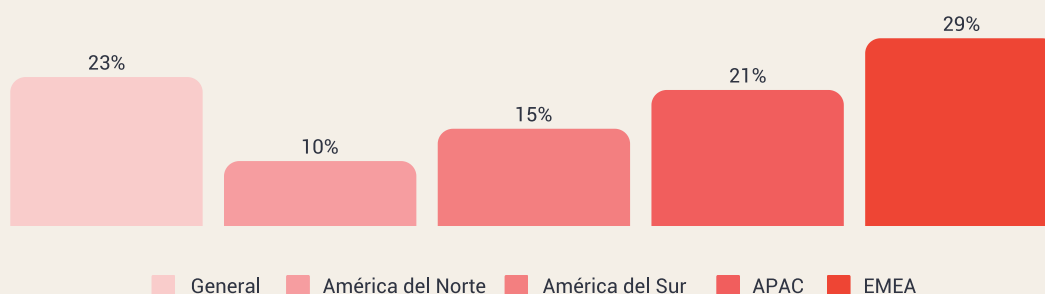
Las empresas deben adaptar sus procesos para cumplir con los nuevos cambios legislativos, que se espera que compliquen y ralenticen las operaciones en los próximos cinco años. Por ejemplo, Croacia ha implementado estrictos procesos de AML y KYC que extienden y complican el proceso de apertura de una cuenta bancaria. Además, las jurisdicciones se están enfocando más en la transparencia, lo que significa que hay un mayor escrutinio, particularmente para las empresas de propiedad extranjera. Por ejemplo, las presentaciones relacionadas con los beneficiarios finales se implementan cada vez más en jurisdicciones como Brasil, China continental y Costa Rica. También se anticipan más cambios, y casi una cuarta parte (23 %) de las jurisdicciones informan que es probable que la legislación cambie en los próximos cinco años, en particular, en la región de EMEA (29 %). El mayor enfoque en la implementación de informes detallados y controles rigurosos significa que las empresas deben invertir más tiempo y recursos para cumplir con los requisitos regulatorios, lo que dificulta el cumplimiento.

La anticipación de la estabilidad o el cambio legislativo afecta considerablemente la complejidad regulatoria. Los cambios frecuentes requieren actualizaciones continuas y consumen recursos. Por su parte, los entornos estables permiten una planificación e inversión seguras, lo que reduce las interrupciones. Sin embargo, ciertos cambios tienen el potencial de facilitar la inversión en lugar de obstaculizarla. Por ejemplo, en Italia, la legislación “Legge sul Capitale” ha permitido a las empresas italianas obtener capital mediante la modernización del gobierno corporativo. Esto tiene como objetivo impulsar el crecimiento económico, centrándose en mejorar la eficiencia y la transparencia. Si se comparan las respuestas de EMEA (29 %) y APAC (21 %) respecto de la probabilidad de cambios legislativos significativos en los próximos cinco años con la predicción de que las normas, regulaciones y sanciones se volverán más complejas (51 % para EMEA y 43 % para APAC), se ve claramente el vínculo entre las necesidades legislativas anticipadas y la expectativa de una mayor complejidad regulatoria.

“Durante el último año, organismos reguladores como la SEBI y el Ministerio de Asuntos Corporativos han introducido modificaciones para impulsar la transparencia y la rendición de cuentas. Estos cambios han llevado a las empresas a reevaluar sus marcos de cumplimiento, lo que, en cierto modo, hace que el régimen de cumplimiento sea más estricto y complejo de supervisar”. – Experto de TMF India

La jurisdicción no cambiará significativamente su legislación en los próximos cinco años.

Neto: poco probable



Resumen

La inestabilidad geopolítica sigue teniendo un efecto significativo en el flujo del comercio y la inversión en todo el mundo, y muchas jurisdicciones en todo el mundo se caracterizan por la incertidumbre.

No sorprende, entonces, que muchas pronostiquen que las perspectivas empresariales se mantendrán inestables, al menos a mediano plazo. Es comprensible que muchos de estos desafíos, tanto locales como de alcance más amplio, tengan un impacto particular en la complejidad de la gestión, operación y expansión de las entidades en todo el mundo. Pero guiadas por recursos como el GBCI, las empresas están tomando medidas a largo plazo para mitigar los riesgos futuros, como la diversificación de los corredores comerciales, el uso de centros comerciales y la integración regional, a la vez que buscan que sus gobiernos mejoren su resiliencia mediante la infraestructura.

La incertidumbre global ha tenido un efecto similar en las cadenas de suministro. Algunos de los impactos informados incluyen aumentos de costos, interrupciones en las rutas y escasez de suministros. Sin embargo, también en este caso se buscan soluciones, y la diversificación de proveedores y la inversión en tecnología son las estrategias de mitigación más populares.

Mientras tanto, los cambios en las expectativas de los empleados y el comportamiento de los empleadores siguen influyendo en el crecimiento de las empresas en todo el mundo. La inflación salarial, impulsada por las altas tasas de inflación, los ajustes al salario mínimo impuestos por los gobiernos y las demandas específicas del sector, es preocupante. La rotación de personal es alta en muchas

jurisdicciones, y la retención de personal supone un desafío adicional. Los problemas para atraer y retener talento, especialmente en el sector de la tecnología y la ingeniería, han aumentado este año, ya que los profesionales más jóvenes son más propensos a dejar puestos que no cumplen con sus expectativas. La mayor brecha de competencias en el mercado laboral y la “fuga de cerebros” regionales también están afectando la capacidad de las empresas para encontrar trabajadores calificados.

Como resultado, los empleadores se esfuerzan por lograr una mayor flexibilidad laboral, contratando cada vez más talento remoto y adoptando modalidades de trabajo flexibles. Este cambio ha sido clave para mejorar la satisfacción y la productividad de los empleados en todo el mundo, y muchos gobiernos también promueven modelos que abordan problemas sociales más amplios. Sin embargo, con o sin apoyo gubernamental, la flexibilidad parece seguir impulsando el mercado, y estos nuevos matices se corresponden con la expectativa de mayores complejidades en el cumplimiento de los procesos de nómina y recursos humanos en los próximos años.

Es evidente, entonces, que las empresas que operan y se expanden globalmente necesitan ser ágiles, receptivas y estar preparadas para los cambios repentinos que amenazan el panorama empresarial. Es fundamental mantenerse al tanto de dicho panorama y buscar a quienes tengan una visión clara del futuro. Desenvolverse en entornos desconocidos y con regulaciones cambiantes es un desafío empresarial inevitable. Pero trazar el camino hacia el éxito es mucho más fácil con la experiencia, el conocimiento previo y la red adecuadas. Con estos fundamentos establecidos, el futuro está ahí para moldearse y las oportunidades para aprovecharse.

Metodología

El Índice Global de Complejidad Corporativa fue elaborado por TMF Group, los expertos en complejidad de negocios globales y locales y Savanta, una agencia especializada en investigación de mercado. El GBCI 2025 se basa en una sólida investigación de métodos múltiples en la que los datos y el análisis actúan como cimientos del conocimiento específico del tema. El índice se elabora a partir de una encuesta exhaustiva realizada a los expertos de TMF Group ubicados en 79 jurisdicciones y los datos también se comparan con los resultados de la encuesta del informe GBCI del año anterior.

La encuesta cubre tres áreas de negocios:

- Contabilidad e impuestos
- Gestión global de entidades
- Nómina y recursos humanos

Los datos para cada jurisdicción fueron ponderados estadísticamente y combinados para obtener un puntaje de complejidad general, así como un puntaje en cada una de las tres áreas. Las imágenes se basan en los resultados de las encuestas de 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025. Se excluyeron del análisis y los gráficos las preguntas que obtuvieron como respuesta “no sabe”.

Acerca de Savanta

Savanta (www.savanta.com) es una empresa en rápido crecimiento que brinda servicios de investigación de mercados y datos. Ayudamos a empresas de diversos sectores a tomar mejores decisiones y acelerar su progreso. Despejamos las dudas mediante el uso de datos de gran alcance, consultoría de alto impacto y tecnología empoderadora.

Declaración de responsabilidad

Si bien hemos tomado las medidas necesarias para brindar información precisa y actualizada en la presente publicación, no efectuamos manifestación ni declaración de garantía alguna, expresa o tácita, en ese sentido. La información está sujeta a cambios sin previo aviso. La información incluida en la presente publicación está sujeta a cambios en la legislación (impositiva) en distintas jurisdicciones del mundo. La información consignada en esta publicación no constituye una oferta o solicitud de servicios, recomendación respecto de nuestros servicios, recomendación para participar en una operación ni para contratarnos como asesores legales, tributarios, financieros, contables o de inversiones. No deberán tomarse medidas sobre la base de esta información sin antes buscar asesoramiento profesional independiente. No seremos responsables por cualquier pérdida o daño que surja como resultado del uso de la información aquí suministrada. La presente es una publicación de TMF Group B.V., Casilla postal 23393, 1100 DW Amsterdam, Países Bajos (contact@tmf-group.com). TMF Group B.V. es miembro de TMF Group, que nuclea muchas compañías de todo el mundo. Ninguna compañía del grupo actúa como agente registrado de las demás compañías del grupo. La lista completa de las denominaciones, los domicilios y los detalles de la situación regulatoria de esas compañías está disponible en nuestro sitio web: <http://www.tmf-group.com>.

Hacemos un mundo complejo, simple

TMF Group es una empresa líder que presta servicios administrativos esenciales, ayudando a los clientes a invertir y operar de manera segura en todo el mundo.

Con más de 11.000 colegas distribuidos en 125 oficinas en 87 jurisdicciones, todos trabajando con los mismos altos estándares de servicio y seguridad, ofrecemos a nuestros clientes el conocimiento local donde más lo necesitan. Nuestras oficinas cubren el 92 % del PIB mundial y el 95 % de las entradas de IED.

Somos una parte clave de la gobernanza de nuestros clientes, prestando servicios en materia de contabilidad, impuestos, nómina, administración de fondos y gestión de entidades que son esenciales para su éxito. Nos aseguramos de que se cumplan las normas, se proteja la reputación y se mantenga el cumplimiento operativo.

Nuestro modelo de servicios y nuestra plataforma tecnológica globales permiten a nuestros clientes controlar su cartera de entidades y ubicaciones en el mundo. Los datos que proporcionamos los mantienen al tanto de la nueva normativa, del estado de su propia actividad y de cualquier punto de riesgo.

Prestamos servicios a empresas, instituciones financieras, gestores de activos, inversores de capital privado y en mercados inmobiliarios y empresas familiares. Entre nuestros clientes figuran la mayoría de las empresas Fortune Global 500, FTSE 100 y las 300 principales firmas de capital privado.

www.tmf-group.com

The logo consists of a solid red square. Inside the square, the letters "TMF" are written in a large, bold, white, sans-serif font. Below "TMF", the word "GROUP" is written in a smaller, white, sans-serif font, with all letters in uppercase and spaced out.

TMF
GROUP