

**CONTRATACIÓN DE TALENTO REMOTO EN TODO EL MUNDO POR MEDIO DE
TECNOLOGÍA (SOFTWARE AS A SERVICE)**

SANTIAGO ANDRÉS CHACÓN

**MONOGRAFÍA PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE:
ESPECIALISTA EN GERENCIA DE PROYECTOS**

ORIENTADOR

**JULIAN ANDRES GOMEZ VARGAS
ADMINISTRADOR DE EMPRESAS**

**FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS ECÓNICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE PROYECTOS
BOGOTÁ D.C.**

2022

NOTA DE ACEPTACIÓN

Nombre:
Firma del Director
Jurado

Nombre:
Firma del

Nombre
Firma del jurado

Bogotá, D.C. febrero 2022

DIRECTIVOS DE LA UNIVERSIDAD

Presidente de la Universidad y Rector del Claustro

Dr. Mario Posada García Peña

Vicerrector Académico de Recursos Humanos

Dr. Luis Jaime Posada García-Peña

Vicerrectora Académica y de Investigaciones

Dra. Alexandra Mejía Guzmán

Vicerrector Administrativo y Financiero

Dr. Ricardo Alfonso Peñaranda Castro

Secretario General

Dr. José Luis Macías Rodríguez

Decano Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Dr. Marcel Hofstetter Gascón

Director de Programa

Dr. Julian Andres Gomez Vargas

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo de grado a nuestros familiares y amigos, por toda su comprensión y apoyo en el transcurso de esta especialización.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a nuestros padres y hermanos que nos apoyaron incondicionalmente en todas las decisiones que hemos tomado a lo largo de nuestras vidas y guiaron nuestros caminos durante esta etapa, acompañándonos y aconsejándonos. ¡Los amamos!

Adicionalmente, agradecemos a nuestros amigos, por todas las horas de estudio, por ayudarnos en las materias que se nos dificultaron, por compartir nuestros logros y por estar siempre que los necesitamos. Los queremos y esperamos seguir compartiendo con ustedes nuevas experiencias.

Las directivas de la Universidad de América, los jurados calificadores y el cuerpo docente no son responsables por los criterios e ideas expuestas en el presente documento. Estos corresponden únicamente a los autores.

TABLA DE CONTENIDOS

	pág
RESUMEN	8
INTRODUCCIÓN	9
1.DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	11
2.OBJETIVOS	12
2.1Objetivo General	12
2.2Objetivos Específicos	12
3.JUSTIFICACIÓN	13
4.DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN	14
4.1 Startups y software as a service	14
4.2 Tendencias en software como un servicio	16
4.2.1 Recursos humanos	16
4.2.2 Ciberseguridad y fraude	16
4.3 Contratación remota	16
4.4 Pago de talento remoto	18
4.4.1 Canales de pagos para contratistas independientes	18
4.4.2 Paypal.	18
4.4.3 Payoneer	19
4.4.4 Western union	19
4.4.5 Coinbase	19
4.4.6 Transferencia a bancos locales	19
4.5 Pago de empleados de planta en otros países.	20
4.6 Software como servicio y contratación remota.	20
4.1 Ontop	22
4.1.1 Rondas de financiamiento	22
4.1.2 Solución	23
4.2 Deel	25
4.2.1 Rondas de financiamiento	25
4.2.2 Solución	26
5.CONCLUSIONES.	28
BIBLIOGRAFIA	29

RESUMEN

Después del impacto del virus Covid-19 en todo el planeta, más de una industria migró todas sus operaciones presenciales a 100% remotas. La forma de trabajar, de encontrar talento e incluso de generar negocios cambió totalmente ya que fue muy notorio que no era necesaria la presencialidad para lograr los resultados que se estaban esperando y por el contrario podría migrar a lo remoto ahorrando costos, optimizando el trabajo, dando más flexibilidad a los colaboradores y permitiéndose pensar de forma global. En este trabajo se evidenciará cómo la tecnología está permitiendo a las compañías contratar sin barreras geográficas, expandir sus operaciones a distintos países y contar con talento multicultural de forma legal, simple y siguiendo las regulaciones locales de un sin número de países. El tamaño del mercado correspondiente al futuro del trabajo es enorme, tanto así que algunas startups que basan sus operaciones en software as a service (Saas) han venido generando bastante tracción y poniéndose en la mira de los fondos de inversión más grandes en el mundo.

En el desarrollo del trabajo se mostrará como dos de las compañías más importantes del mercado, una de origen americano y la segunda de origen Colombiano están permitiendo que el sueño del trabajo remoto sea una realidad bajo distintos esquemas de contratación e incluso cambiando la mentalidad de empresas tradicionales que están dejando de buscar candidatos de forma local, para empezar a buscar de forma global. Contratar y pagar de forma legal en un país donde tu entidad legal no se encuentra constituida es un tema con bastante complejidad, sin embargo en lo que se desarrollará a continuación se podrá evidenciar los diversos mecanismos que estas compañías están empleando para brindar confiabilidad y tranquilidad a su amplio portafolio de clientes.

Palabras claves: software as a service, startups, prestación de servicios, empleado de planta, trabajo remoto, cumplimiento legal, entidad legal.

INTRODUCCIÓN

Tras lo sucedido con el virus Covid-19 a nivel mundial, muchas industrias se vieron obligadas a migrar sus operaciones a 100% remotas para poder preservar la salud de sus colaboradores, acogerse a las directrices de los gobiernos locales y ahorrar dinero para preservar su flujo de caja y sobrevivir a la difícil situación que ocasionó el virus a nivel mundial. Era una transición necesaria desde hace bastante tiempo sin embargo siempre hubo mucha resistencia ya que se tenía el pensamiento erróneo sobre la modalidad de trabajo remoto. Muchos líderes de industria catalogan esta transición como una transición “forzosa” por la manera en la que se dio

Ante muchos pronósticos, las compañías se dieron cuenta que sus colaboradores eran mucho más productivos, se sentían mucho más a gusto y que podían empezar a pensar de forma global para empezar a explorar nuevos mercados. Tanto así que según Glasdoor se alcanzaron a evidenciar más de 10 millones de posiciones remotas abiertas en países con gran población como Estados Unidos y las búsquedas por posiciones de índole remota aumentaron un 460% desde Junio de 2029, esto solo es una pequeña muestra del tamaño del mercado del trabajo remoto a nivel global.

Sin embargo, contratar y pagar talento remoto de forma legal en un país diferente al de la compañía siempre ha sido un tema un poco inconcluso, sin mucha información y con bastante complejidad cosa que preocupaba a varias compañías desde las más pequeñas hasta los gigantes corporativos. Fue tanta la preocupación y demanda con este tema que algunas startups que basan sus operaciones en modelos de suscripción empezaron atacar este problema con apoyo de tecnología escalable , lo cual los puso en la mira de los fondos de capital de riesgo más importantes del planeta.

El modelo de contratación por prestación de servicios comenzó a tomar fuerza a nivel global tanto así que se estima que la tasa de crecimiento anual compuesta de plataformas de contratistas independientes / freelancers aumentará en un 15.3% de 2021

a 2026, mientras que el modelo tradicional de contratación sigue siendo fundamental para brindar todos los beneficios a los colaboradores.

Según Crunchbase las compañías que solucionan el problema de contratación y pago de talento remoto a nivel global han recaudado más de 4 billones de dólares en los últimos 4 años por parte de fondos de capital de riesgo, ángeles inversionistas, aceleradoras de emprendimientos entre otros.

1.DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

El presente trabajo busca analizar cómo por medio de tecnología se está facilitando el pago y contratación de talento remoto a nivel global. Teniendo en cuenta el modelo de contratación tradicional y el modelo de prestación de servicios se pretende usar como referencia a dos startups SAAS (software as a service) referentes en este campo, para estudiar sus soluciones, el capital que han recaudado, el crecimiento que han tenido y la proyección que tienen en este tipo de mercado. El trabajo remoto es una realidad a nivel global ya que cada vez es más implementado por compañías y solicitado por colaboradores.

2.OBJETIVOS

2.1Objetivo General

Identificar como el software as a service está permitiendo la contratación y pago de talento remoto a nivel global para cualquier compañía.

2.2Objetivos Específicos

- Estudiar como el contrato por prestación de servicios permite a las compañías contratar sin necesidad de contar con entidades legales en cada país del mundo.
- Estudiar la solución de las compañías Deel y Ontop para encontrar formas de solucionar el problema de contratación y pago de talento remoto.
- Identificar cómo pueden las compañías contratar de forma tradicional y brindar los beneficios de un empleado de planta a sus colaboradores remotos.

3.JUSTIFICACIÓN

Un estudio de Global Workplace Analytics determinó que el número de personas que trabajan desde casa ha incrementado un 140% desde el año 2005, lo cual sienta un precedente importante frente a la migración a lo digital en varias industrias a nivel mundial. Por otro lado, un estudio desarrollado por Upwork evidenció que aproximadamente el 61,9% de las compañías estaban contemplando trabajo remoto gracias a lo sucedido con el Covid-19 a nivel mundial. El tamaño de mercado para el trabajo remoto es bastante grande y por eso requiere de una mirada con más detalle.

Es por esto que la presente investigación busca analizar las formas en que se está simplificando el proceso de contratación y pago de talento remoto a nivel global por medio de tecnología.

4.DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN

4.1 Startups y software as a service

Una startup es una corporación u organización temporal, la cual debe encontrar un modelo de negocio que tenga viabilidad y escalabilidad. Este tipo de organizaciones mantienen en constante validación de su idea en el mercado mediante recopilación de datos, conversación con usuarios, pruebas pilotos y desarrollos tecnológicos de punta con el objetivo de alcanzar product market fit (momento en el cual un producto satisface una demanda fuerte en el mercado) en corto tiempo. Sin embargo, alcanzar este tipo de objetivos no es sencillo, ya que se cuenta con tiempo corto para alcanzar distintas metas propuestas por inversionistas y junta directiva (Baldrige, 2021).

Se dice que si una startup no crece un 30% por mes, está destinada al fracaso. El fenómeno de crecimiento exponencial se vive en el día a día en este tipo de organizaciones y todo se orienta a un modelo de trabajo orientado a resultados de alto impacto. Es claro que estos niveles de crecimiento no se alcanzan con capital propio y es necesario contar con altas sumas de dinero provenientes de fondos de inversión de riesgo, inversionistas ángeles o aceleradoras de emprendimientos.

Por lo general las startups basan sus operaciones en modelos de software como un servicio también conocido como software as a service es una forma de ofrecer aplicaciones alojadas de forma centralizada a través de Internet por lo general basadas en un modelo de suscripciones. (Salesforce, 2019).

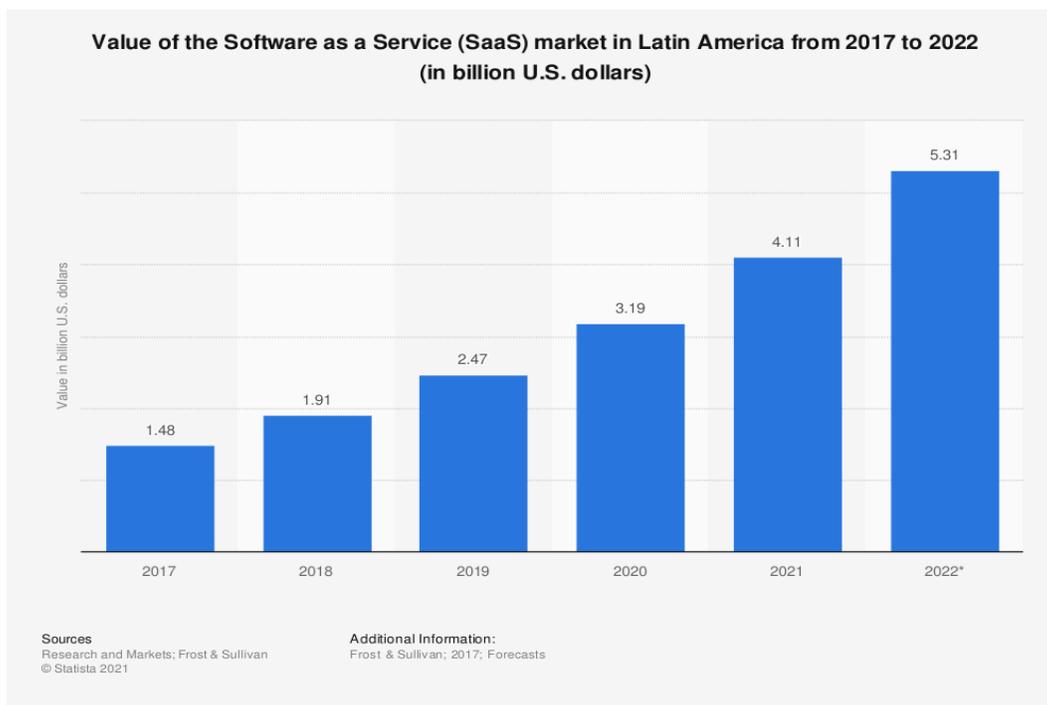
Han generado tanto impacto las startups con modelo de software como un servicio que se estima que el valor del mercado de Software como un servicio en latinoamérica será de 5.31 billones de dólares para el año 2022. Este modelo ha resultado bastante atractivo en el mercado, ya que por solo una suscripción se puede acceder a una solución robusta que soluciona distintos tipos de problemas y que termina siendo escalable por su

desarrollo, lo que permite a las compañías añadir más funcionalidades y módulos atractivos para su consumidor.

El alto nivel de escalabilidad de este tipo de soluciones las pone en mira de fondos de capital de riesgo, que invierten cifras astronómicas de capital para llevar a las compañías al siguiente nivel. Por lo general se pensaría que este tipo de soluciones son bastante costosas, sin embargo gracias al capital y flujo de caja de las startups terminan siendo asequibles por un precio bastante cómodo y personalizable dependiendo del tamaño de la compañía.

Figura 1.

Valor del mercado de software de América Latina



Nota. valor del mercado del software as a service en latinoamérica. Tomado de: Estadista. (s.f.). Value of the Software as a Service (SaaS) market in Latin America from 2017 to 2022. Software as a Service (SaaS) market value in Latin America 2017-2022 | Statista

4.2 Tendencias en software como un servicio

4.2.1 Recursos humanos

Algunos Saas enfocados en recursos humanos cuentan con softwares que facilitan la gestión de todo el proceso de recursos humanos; reclutamiento, contratación, gestión, pago de talento y cumplimiento de todo el proceso legal. (Startupeable, 2021)

4.2.2 Ciberseguridad y fraude

Este tipo de compañías protegen y preservan la información sensible de las compañías protegiéndolas de cualquier tipo de fraude. (Startupeable, 2021).

4.3 Contratación remota

Cuando se habla de contratación existen bastantes modelos sin embargo se evidencian dos verticales importantes. La primera es la contratación en la cual el colaborador hace parte de la planilla de la compañía, recibe todos los beneficios de ley, existe subordinación y se debe cumplir con un horario laboral.

A la hora de contratar talento remoto con todos los beneficios de ley aparece una limitante bastante amplia , ya que es necesario contar con una entidad legal en el país donde se pretende contratar para poder otorgar beneficios, justificar ingresos y seguir la normatividad local. Esto se ha vuelto un panorama complicado para muchas compañías que se preocupan por el bienestar de sus colaboradores, ya que no termina siendo rentable constituir una entidad legal, costear abogados, contadores y otro tipo de servicios para contratar un par de candidatos.

Por otra parte encontramos la contratación por prestación de servicios donde se genera un contrato legal para la ejecución de una tarea determinada, en este modelo de contratación el colaborador no recibe beneficios como : vacaciones, seguridad social,

salud, vacaciones o prima de servicios, no tiene subordinación laboral, no cumple un horario y debe hacerse responsable de su carga tributaria (Elemplo, 2010).

Para garantizar que la contratación esté regida bajo la forma de contrato 1099, el cual establece que los contratistas independientes no siguen horario, definen como y donde trabajan y firman un contrato para dejar por escrito el servicio que van a prestar. (Grigg, 2021).

Tras lo sucedido con el Covid-19, se evidenció un incremento de contratación por prestación de servicios por los bajos costos que representa, la flexibilidad que otorga y por ser un contrato que permite finalizar sin mayor cuestión. Este tipo de contratación es ideal para compañías en crecimiento, con el objetivo de explorar nuevos mercados, con bajo músculo financiero, en proceso de encontrar product market fit en un nuevo mercado, con ganas de contar con un equipo multicultural y buscando llenar vacantes que no encuentran de forma local.

El auge no viene acompañado solo de cosas positivas ya que existen diversos cuestionamientos u objeciones de este modelo de contratación tales como : no brinda estabilidad laboral para los colaboradores, no proporciona los beneficios de ley de cada país para el contratista, no genera sentido de pertenencia , crea latencias en la comunicación y puede disminuir la productividad y cumplimiento de resultados requeridos por la compañía.

Uno de los retos importantes a la hora de contratar remoto es garantizar que la persona se encuentre 100 % en regla a nivel impositivo en el país donde se encuentre residiendo con el objetivo de evitar lavado de activos, que se ha vuelto un problema frecuente a nivel global. Por eso muchas compañías se encuentran temerosas ya que no tienen certeza o confianza de los antecedentes del candidato.

Sin embargo, según un estudio de Global Workplace Analytics el 77% de los trabajadores remotos dicen que son mucho más productivos que cuando trabajaban en la oficina lo cual contradice muchas de las objeciones.

4.4 Pago de talento remoto

Otro de los grandes interrogantes a la hora de contratar remoto es el pago de estos talentos, ya que enviar dinero a otras partes del mundo es un proceso demorado, tedioso, que genera mucha carga operativa y que tiene bastantes costos asociados como: comisiones de transferencia, tasa de negociación con el banco, comisiones interbancarias, retenciones (las cuales varían dependiendo del país emisor y receptor de la divisa), comisión por uso de plataformas alternas. Esto termina siendo un dolor de cabeza para las compañías en el corto, mediano y largo plazo ya que cuando se cuenta con más de un talento remoto se deben utilizar diversos canales de pagos para que cada quien sea beneficiado.

4.4.1 Canales de pagos para contratistas independientes

A la hora de pagar los honorarios de los colaboradores las empresas deben tener en cuenta factores sociales, económicos y preferencias personales del candidato para generar una buena experiencia. Algunos de los canales de pagos más populares de pago para contratistas independientes con sus respectivas comisiones son:

4.4.2 Paypal.

Es un servicio financiero que permite recibir y emitir pagos online de forma instantánea. Le permite al propietario de la cuenta recibir y ahorrar su dinero en dólares. Es un método bastante tradicional pero tiene costos asociados bastante altos ya que usualmente cobra el 5% del monto total transferido (Paypal, n.d.) así que muchas compañías deben cubrir estos porcentajes para generar un beneficio al colaborador.

4.4.3 Payoneer

Servicio financiero que permite recibir y emitir pagos por canales online, el propietario de la cuenta debe contar con una tarjeta emitida por Payoneer y tiene los siguientes costos asociados: 1% para recibir divisas y 2% para enviar dinero al banco local (Payoneer, n.d.).

4.4.4 Western union

Empresa global de envío de remesas. Los costos asociados son variables dependiendo del monto del envío, del país emisor y del tipo de moneda. Esto genera mayor operatividad para quien recibe el dinero.

4.4.5 Coinbase

Con el auge digital y la transición a las finanzas descentralizadas las criptomonedas se han convertido en un método de pago interesante para diversos contratistas independientes y en especial en economías complicadas como la argentina y la venezolana, donde el sistema bancario genera complicaciones a la hora de recibir remesas. Para recibir criptos el usuario debe contar con una billetera virtual alojada en distintas plataformas. Los costos asociados varían entre 5-35 usd dependiendo de la congestión de la red a la hora de la transferencia. (Coinbase, n.d.).

4.4.6 Transferencia a bancos locales

Uno de los métodos predilectos por contratistas independientes es la transferencia a banco. Sin embargo para las compañías puede ser un proceso tedioso ya que es necesario asumir unos costos asociados de transferencia internacional los cuales varían dependiendo del banco emisor y receptor, la negociación de una tasa cambiaría dependiendo del día de envío del dinero y de unas retenciones por pagos en el extranjero

que varían dependiendo del país emisor y receptor. Esto genera operatividad a los diversos departamentos de las compañías.

4.5 Pago de empleados de planta en otros países.

Para este tipo de contratación no existen tantos canales de pago ya que las compañías deben justificar los salarios ante la entidad local y reportarlos de forma adecuada. Aquellas empresas que buscan que sus colaboradores cuenten con todos los beneficios de ley, deben optar por tercerizar el servicio de contratación.

Outsourcing es aquel servicio que permite a las empresas contratar personal por medio de una empresa tercera. Para aterrizar un poco más el ejercicio, cuando se busca contratar con todos los beneficios de forma remota es necesario tercerizar este servicio. Los costos asociados a este tipo de servicio son bastante elevados ya que la empresa que terceriza el servicio debe asumir todo el tiempo legal, impositivo y operativo a nivel local.

Existen distintos modelos de cobro como:

- Porcentaje del salario anual.
- Totalidad del salario del candidato por un tiempo determinado.
- Porcentaje del salario mensual.
- Suscripción mensual.

4.6 Software como servicio y contratación remota.

Al ser un mercado lo suficientemente amplio para desarrollar nuevas soluciones, algunas startups desarrollaron un modelo de suscripción para facilitar la contratación y pago de personal remoto alrededor del mundo con tan solo unos clics de distancia.

Este tipo de soluciones principalmente se enfocan en 3 pilares fundamentales:

- Generación de un contrato de prestación de servicios o de planta que sea vigente en los países donde se pretenda contratar en menos de 10 minutos.
- Generación de documentos impositivos teniendo en cuenta el país de residencia de la persona a contratar.
- Centralización de pagos para contrataciones remotas alrededor del mundo.

Lo interesante de este modelo es que con una suscripción mensual que varía dependiendo del modelo pueden tener acceso a una solución robusta que está permitiendo a las compañías contratar sin barreras geográficas en más de 150 países alrededor del mundo. Por lo general y como experiencia personal al conversar con varios CEO, Gerentes de Recursos humanos, líderes de personal y CFO he evidenciado que sin soluciones como estas el proceso de pagos y de contratos les quita bastante tiempo y agrega operatividad a sus labores cotidianas desviando la atención y el foco de los verdaderos objetivos.

Adicionalmente para aquellas compañías que optan por contratar contratistas independientes han podido explorar nuevos mercados sin necesidad de tanto papeleo, adquiriendo nuevos clientes, probando sus productos en otras ciudades y contando con un equipo multicultural en sus operaciones.

El crecimiento de startups que se encargan de estas labores ha sido significativo ya que han contribuido a que bastantes compañías piensen de forma global. Este tipo de soluciones son bastante escalables ya que las compañías emplean gran cantidad de capital para generar la mejor experiencia tanto para las compañías que contratan como para los recursos que son contratados.

En los últimos 3 años las compañías que resuelven este tipo de problemas han recaudado más de 4 billones de USD provenientes de los fondos de inversión más grandes a nivel global. Algunas de las más relevantes se encuentran en Estados Unidos

pero para el desarrollo de este trabajo se tendrán en cuenta dos empresas con modelo de software como servicio. La primera es Ontop y la segunda es Deel.

4.1 Ontop

Ontop es una startup colombiana fundada por Santiago Aparicio, Julian Torres y Jaime Abella en Julio de 2020, justo cuando el virus Covid-19 estaba golpeando a un sin número de industrias. El sueño de permitir que las compañías contraten sin fronteras y democratizar el trabajo en mercados emergentes los llevó a ser aceptados por Y combinator; la aceleradora de emprendimientos más grande del mundo.

4.1.1 Rondas de financiamiento

La compañía colombiana fue una de las beneficiadas de la “Rappi Mafia” logrando utilizar el networking para que sus primeros inversionistas fueran algunos de los fundadores más importantes de startups en LATAM como : Simón Borrero de Rappi, Freddy Vega de Platzi, Pierpaolo Barbieri de Ualá y Brian Requarth de Latitud entre otros. La compañía basada en Delaware ha recaudado hasta el momento \$26M USD de la siguiente forma:

Figura 2.

Featured funding rounds

Oct 4, 2021	 Series A - Ontop	3	\$20M
May 12, 2021	 Seed Round - Ontop	8	\$4.5M
Dec 14, 2020	 Pre Seed Round - Ontop	4	\$1.2M
Oct 7, 2020	 Pre Seed Round - Ontop	3	\$300K

Nota: rondas de financiamiento recaudadas por Ontop. Tomado de: crunchbase (s.f.) Featured funding rounds www.crunchbase.com.

Entre los fondos que han liderado estas rondas se encuentran Tiger Global, Softbank, Point 72 Ventures (Crunchbase, n.d.) probando que las soluciones que aportan al futuro de trabajo tienen un alto nivel de escalabilidad que les permite tener resultados de forma exponencial. La empresa se postula como uno de los soonicorns (pronto unicornios) en LATAM gracias al mercado que ha ido ganando día a día.

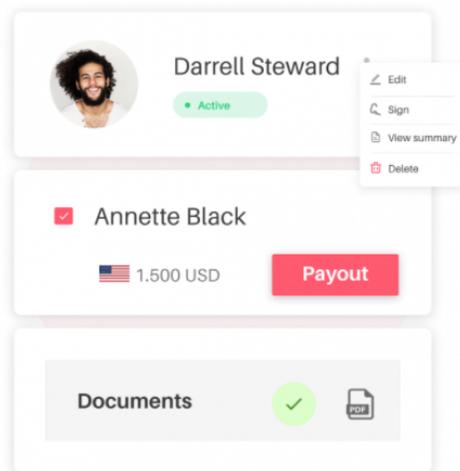
4.1.2 Solución

Ontop permite que las compañías puedan contratar prestadores de servicios en más de 150 países a nivel global. La solución cubre 3 pilares fundamentales en contratación remota:

- **Contratos:** la compañía cuenta con una plantilla de un contrato de prestación de servicios universal que sigue la legislación americana y que es fácilmente editable y adaptable en menos de 6 minutos según los requerimientos del cliente. Es decir que las compañías que utilicen la plataforma podrán generar un contrato legal con un prestador de servicios en otra zona geográfica sin tanto papeleo ni complicaciones. La plantilla de contrato cuenta con cláusulas relevantes donde resaltan: propiedad intelectual, uso y procesamiento de datos, status como contratista independiente, no competencia e información confidencial; las cuales blindan a compañías y contratistas de cualquier eventualidad.
- **Pagos:** la compañía basada en Delaware centraliza los pagos de todos los contratistas. Es tan sencillo como que las empresas puedan hacer un único pago y Ontop se encarga de distribuir el salario de cada contratista al canal de su preferencia en tiempo record.
- **Documentos:** con cada documento que el contratista sube a plataforma, Ontop hace un proceso de validación KYC (conoce a tu cliente) y AML (prevención de lavado de activos) para que las compañías puedan estar tranquilas con sus contrataciones. Este

proceso lo hace en conjunto con compañías como Truora y Mati, expertas en validaciones.

Figura 3.
Plataforma Ontop



Ontop of your hiring with an effortless and cost-savvy solution:

✓ **Onboard, engage and set up your remote team easily:** Easy-to-use intelligent contracts for any country.

✓ **Effortless compliance:** Document and government forms filed automatically. Less risk, less stress, and more time for your business.

✓ **Pay your remote team with just a few clicks:** We are building the most complete global payment network in the world so that they can receive their money right away, just where they want it.

Nota: Imagen plataforma Ontop. Tomado de: ontop.com. (s.f). Helping high growth companies go global.
www.ontop.com

La compañía cuenta con más de 1500 contratistas en plataforma, más de 250 clientes y mueve más de 2 M USD al mes en transacciones. La forma de contratación que brinda Ontop es bastante flexible para compañías y las startups en etapa pre-semilla, semilla y seria A se perfilan como su cliente ideal ya que han podido permitirles que se expandan reduciendo costos y contratando talento de muy alta calidad a nivel global. Les ahorran el proceso de constitución de entidad legal, ya que por medio del contrato universal de prestación de servicios pueden acoplar cada plantilla a las distintas regulaciones donde pretenden contratar, firmar el contrato en cuestión de minutos y pagarle al talento con tan solo unos clics.

La compañía cuenta con clientes tan tradicionales como Davivienda, Alianza y Grupo Sancho los cuales han abierto el espectro de búsqueda a distintas zonas del planeta y

que han empezado a ver en el trabajo remoto una forma para flexibilizar costos, permitirle a sus empleados que viajen por el mundo y globalizar su equipo.

Al ser una contratación mucho más flexible la compañía ofrece una estructura de precios bastante cómoda haciéndola bastante competitiva en el mercado. Actualmente la compañía se encuentra en proceso de emitir productos financieros para trabajo remoto, lo cual la convertiría en una startup Defi, concepto que ha estado cogiendo cada vez más fuerza.

Adicionalmente la compañía es de las más rápidas en el proceso de pagos ya que ha establecido una red local de pagos en los países con mayor afluencia de contratistas.

4.2 Deel

Fundada por Alex Bouaziz en 2018, la empresa en estado Unicornio ya que ha logrado recaudar más de \$600M USD permite que las compañías puedan contratar contratistas independientes y empleados de tiempo completo alrededor del mundo.

4.2.1 Rondas de financiamiento

Los buenos resultados y el tamaño de mercado una vez más demostraron porque el futuro del trabajo remoto está en el ojo de los inversionistas más prestigiosos del mundo. Con más de \$600 M USD recaudados y con estatus de Unicornio, esta compañía sin duda alguna es un gigante de la contratación remota.

Figura 4.

Rondas de financiamiento plataforma Deel

 Series D - Deel	9	\$425M
 Series C - Deel	10	\$156M
 Series B - Deel	8	\$30M
 Series A - Deel	3	\$14M
 Seed Round - Deel	13	\$3.9M
 Pre Seed Round - Deel	1	\$150K

Nota: rondas de financiamiento recaudadas por Ontop. Tomado de: crunchbase (s.f.) Featured funding rounds www.crunchbase.com.

4.2.2 Solución

Esta compañía tiene un funcionamiento bastante similar a Ontop, lo que marca la diferencia es que Deel presta el servicio de contratación de empleados de tiempo completo en diversos países alrededor del mundo ya que cuentan con diversas entidades legales con toda la normatividad que le permiten contratar localmente a empleados remotos, siendo una especie de outsourcing para compañías en otras partes del mundo. El modelo de suscripción termina siendo mucho más alto que el de Ontop, ya que los costos asociados a la contratación de tiempo completo son mucho más elevados que los de un contratista independiente.

La solución permite centralizar los pagos y distribuirlos a diversos canales de pagos.

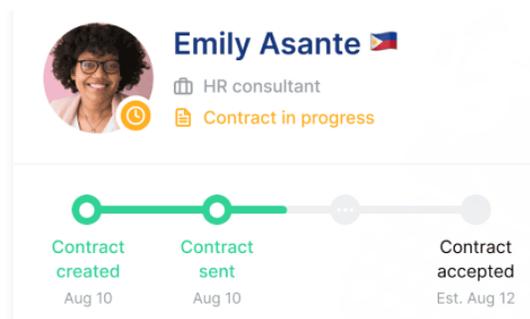
El verdadero valor aparece en estos dos modos de contratación que ofrece a las compañías además de los distintos beneficios que ofrece para colaboradores de tiempo completo.

Figura 5.

Plataforma Deel

Go from offer letter to onboarded in minutes

Got a new hire in Germany or maybe Brazil? Set them up to work compliantly in minutes. Create a custom contract that's compliant with local laws, send it to sign, and they'll get onboarded almost instantly.



Nota: Imagen plataforma Deel. Tomado de: letsdeel. (s.f.). Join thousands of companies that trust Deel to hire, pay and manage their global team www.letsdeel.com

El modelo de contrato que utiliza esta plataforma para la contratación de personal a tiempo completo es denominado EOR (employer of record), donde una tercera empresa contrata al personal en cuestión y cubre todas sus obligaciones y cargas impositivas. Es ideal para compañías que les interesa brindar beneficios de ley a sus colaboradores. Muchas veces la carencia de beneficio hace que los talentos no se inclinen por una oferta de trabajo así que es una buena solución.

5.CONCLUSIONES.

Durante el desarrollo de este proyecto se evidenció con claridad que el tamaño de mercado que representa el trabajo remoto es enorme a nivel global y por eso aquellas compañías que brindan soluciones alrededor de este tema se han visto beneficiadas económicamente por el alto capital que han recibido como inversión.

Las compañías valoran las soluciones que les ahorran tiempo, que les quitan carga operativa y que simplifican procesos en áreas complicadas como recursos humanos. Es por esto que compañías como Deel y Ontop han venido ganando mercado a nivel global. Adicionalmente se evidencia que el modelo más económico de contratación remota es el de prestación de servicios ya que tiene menores costos asociados y es mucho más flexible.

Es posible brindar beneficios de ley a contrataciones remotas utilizando compañías como Deel, que cuentan con entidades legales en otras partes del mundo.

Se evidencia una oportunidad de negocio significativa en el trabajo remoto, en la consecución de talento remoto y en el pago de los mismos.

BIBLIOGRAFIA

- Baldrige, R. (2021, April 1). what is a startup. Forbes. <https://www.forbes.com/advisor/investing/what-is-a-startup/>.
- Crunchbase blog, Crunchbase. (s.f.). Financials company. <http://www.crunchbase.com/>.
- Crunchbase. (s.f.). Leading Startup Sectors in Latin America, by Dollar Volume. Crunchbase. www.crunchbase.com.
- Grigg, B. (2021, January 27). *1099 vs. W2 Employee: How Are They Different?*. Fundera. [.https://www.fundera.com/blog/1099-vs-w2-employee](https://www.fundera.com/blog/1099-vs-w2-employee),
- Lavca, Review of tech investments in LATAM (2021). Lavca. [LAVCA.org/industry-data/lavca s-2021-review-of-tech-investment-in-latin-america/#](https://LAVCA.org/industry-data/lavca-s-2021-review-of-tech-investment-in-latin-america/#)
- Paypal. (s.f.). PayPal: Send Money, Pay Online or Set Up a Merchant Account. [.http://www.paypal.com](http://www.paypal.com)
- Salesforce. (2019). What is SaaS (Software as a Service)? Salesforce. <https://www.salesforce.com/saas/>,
- Startupeable, (2020). Venture capital Colombia: Mapa del ecosistema en Latinoamérica. <https://startupeable.com/venture-capital-colombia/>.
- Startupeable, (2020). Venture capital México: Mapa del ecosistema. <https://startupeable.com/venture-capital-mexico/>.
- Unknown. (2010, April 7). Detalles del contrato de prestación de servicios | Noticias empleo.com. Empleo. <https://www.empleo.com/co/noticias/investigacion-laboral/detalles-del-contrato-de-prestacion-de-servicios-3802>.

GLOSARIO

Startup: Este término se relaciona con empresas emergentes que tienen una fuerte relación laboral con la tecnología. Se trata de negocios con ideas innovadoras, que sobresalen en el mercado apoyadas por las nuevas tecnologías (Startupeable, 2021).

Remoto: Esta palabra permite referirse a aquello que se encuentra a una cierta distancia, retirado o alejado (Startupeable, 2021).

SAAS: La sigla SAAS tiene como significado software as a service, SaaS SaaS, se encuentra en la capa más alta y caracteriza una aplicación completa ofrecida como un servicio, por-demanda, vía multitenencia —que significa una sola instancia del software que corre en la infraestructura del proveedor y sirve a múltiples organizaciones de clientes (Startupeable, 2021).

Escalabilidad: Se entiende por escalabilidad a la capacidad de adaptación y respuesta de un sistema con respecto al rendimiento a medida que aumentan de forma significativa el número de usuarios del mismo (Startupeable, 2021).

Prestación de servicios: Es una relación de carácter civil y no laboral , por lo tanto no está sujeto a la legislación de trabajo y no es considerado un contrato con vínculo laboral al no haber relación directa entre empleador y trabajador, por ello, no cuenta con período de prueba y no genera para el contratante la obligación de pagar prestaciones sociales (Startupeable, 2021).