

## Información Importante

La Universidad de La Sabana informa que el(los) autor(es) ha(n) autorizado a usuarios internos y externos de la institución a consultar el contenido de este documento a través del Catálogo en línea de la Biblioteca y el Repositorio Institucional en la página Web de la Biblioteca, así como en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad de La Sabana.

Se permite la consulta a los usuarios interesados en el contenido de este documento para todos los usos que tengan finalidad académica, nunca para usos comerciales, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le de crédito al documento y a su autor.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, La Universidad de La Sabana informa que los derechos sobre los documentos son propiedad de los autores y tienen sobre su obra, entre otros, los derechos morales a que hacen referencia los mencionados artículos.

**BIBLIOTECA OCTAVIO ARIZMENDI POSADA**  
UNIVERSIDAD DE LA SABANA  
Chía - Cundinamarca

GoTalent

Julie Paola Garrido Castro  
2017

Trabajo de grado en modalidad proyecto de desarrollo empresarial

Dirigido por:  
William Rubén Rojas Ramírez  
Director de Operaciones VISION-OTRI

Universidad De La Sabana  
Facultad de Comunicación  
Comunicación Audiovisual y Multimedia  
Chía, Cundinamarca  
2017

## **Resumen**

La creciente globalización económica y cultural que experimenta profundos y veloces cambios debido a la revolución tecnológica, regida por una mayor competitividad e inmediatez, está generando cambios importantes en la manera de trabajar y producir.

Las tecnologías de la información crearon un nuevo lenguaje empresarial que, con una magnitud sin precedentes en la historia humana, impuso los rutas sobre las cuales se desarrolla el actual escenario económico mundial, estos progresos trascendentales de las TIC han permitido evidenciar un cambio en el ámbito laboral, en donde el lugar de trabajo ahora es digital, con compañías, equipos y personas que van más allá de las fronteras definidas por espacios físicos.

El presente plan de negocios demuestra que es factible aprovechar las oportunidades del entorno para generar un modelo de negocio sostenible orientado a satisfacer la demanda de trabajo freelance por parte de la población colombiana en busca de soluciones y estrategias que promuevan este tipo de actividad a nivel nacional. Con respecto a la oportunidad encontrada en el mercado, surge como idea la creación de una empresa enfocada en ofrecer un espacio de encuentro entre la oferta y demanda de trabajo freelance. Un nuevo servicio de selección de talento que empareje a las empresas con talento elegido a mano para satisfacer las necesidades críticas de los proyectos en el mercado colombiano.

## **Abstract**

The growing economic and cultural globalization that undergoes deep and rapid changes due to the technological revolution, ruled by greater competitiveness and immediacy, is generating important changes in work and production logics.

Information technology created a new business language that, with an unprecedented scale in human history, imposed the routes on which the current global economic scenario develops, this transcendental information and communication technologies developments have made it possible to see a change in labor. The workplace is now digital, with companies, teams and people going beyond boundaries defined by physical spaces.

The present business plan demonstrates that it is feasible to take advantage of the opportunities of the environment to generate a sustainable business model oriented to satisfy the demand of freelance work by the Colombian population in search of solutions and strategies that promote this type of activity at national level. Regarding the opportunity found in the market, emerges the idea to create a company focused on offering a meeting space between the supply and demand of freelance work. A new talent selection service that matches companies with hand-picked talent to meet the critical needs of collaboration projects in the Colombian market.

## CONTENIDO

Resumen Ejecutivo .....	8
1. Antecedentes y visión general de la oportunidad .....	10
2. Análisis de Mercado .....	17
2.1 Análisis del mercado general.....	17
2.2 Mercado objetivo .....	18
2.3 Análisis Técnico de la Oferta (Competencia Directa) .....	31
2.4 Conclusiones del estudio de mercado y análisis técnico .....	39
3. Diseño de la empresa .....	41
3.1 Objetivos.....	41
3.2 Misión .....	41
3.3 Visión.....	41
3.4 Descripción de GoTalent .....	41
3.5 Selección del Medio.....	50
3.6 Mapa de Navegación Página Web .....	53
3.7 Mapa de Navegación Aplicación Móvil .....	54
4. Plan de marketing .....	55
4.1 Precio.....	55
4.2 Promoción y Posicionamiento.....	56
4.3 Distribución .....	57
4.4 Estrategia de Servicio al Cliente .....	57
4.5 Estrategia de Fidelización.....	58
5. Aspectos legales del servicio .....	59
5.1 Acuerdo del usuario y políticas de uso .....	59
5.2 Propiedad del producto de trabajo y propiedad intelectual .....	59
5.3 Contratos de confidencialidad.....	60
6. Planteamiento estratégico .....	61
6.1 Riesgos y amenazas.....	61
6.2 Plan de contingencias ante los riesgos y amenazas .....	62
7. Plan de implementación y desarrollo.....	63
7.1 Cronograma de actividades de inicio y de crecimiento.....	63

7.2	Línea de tiempo de los hitos del proyecto.....	67
7.3	Producción, operaciones y logística .....	68
8.	Organización y equipo.....	70
8.1	Equipo de trabajo.....	70
8.2	Estructura .....	70
8.3	Alianzas estratégicas.....	71
9.	Plan financiero.....	73
9.1	Inversión inicial .....	73
9.2	Costos, gastos y presupuesto de ingresos .....	74
9.3	Evaluación del proyecto.....	75
9.4	Riesgos Financieros. ....	76
9.5	Plan de Capital .....	77
10.	REFERENCIAS.....	79

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. MinTIC. Teletrabajadores en Colombia. ....	18
Figura 2. MinTIC. Incremento del Número de Empresas que Implementan el Teletrabajo.....	19
Figura 3. MinTIC. Teletrabajadores por Ciudad.....	20
Figura 4. MinTIC & Nubelo. Freelancers por Ciudad. ....	20
Figura 5. Nubelo & MinTIC. Registro de Inicio del Trabajo 3.0 .....	21
Figura 6. Nubelo & MinTIC. Lo Que Impulsa a las Empresas a Contratar Profesionales Online.....	22
Figura 7. Planes de Beneficios de Workana (2016).....	33
Figura 8. Membresías de Freelancer (2016).....	35
Figura 9. GoTalent para Empresas. Primer, segundo y tercer paso .....	43
Figura 10. GoTalent para Empresas. Cuarto y quinto paso .....	43
Figura 11. GoTalent para Empresas. Sexto paso .....	44
Figura 12. GoTalent para Empresas. Séptimo paso. ....	44
Figura 13. GoTalent para Freelancers. Primer paso.....	45
Figura 14. GoTalent para Freelancers. Segundo paso. ....	45
Figura 15. GoTalent para Freelancers. Tercer paso.....	46
Figura 16. GoTalent para Freelancers. Cuarto y quinto paso. ....	46
Figura 17. GoTalent para Freelancers. Sexto paso. ....	47
Figura 18. Logo GoTalent.....	49
Figura 19. Paleta de Color GoTalent. ....	49
Figura 20. Mapa de Navegación Página Web .....	53
Figura 21. Mockup Página Web.....	54
Figura 22. Mapa de Navegación Aplicación Móvil .....	54
Figura 23. Organigrama.....	70

Figura 24. Ventas Mensuales .....75

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Competencia Directa: Ventajas, Desventajas y Funcionalidades .....	37
Tabla 2. Competencia Directa: Precios y Cobertura .....	38
Tabla 3. Precios Para Empresas .....	55
Tabla 4. Precios para Freelancers .....	56
Tabla 5. Cronograma de actividades de investigación, inicio y crecimiento .....	63
Tabla 6. Línea de tiempo de los hitos del proyecto .....	67
Tabla 7. Total Inversiones en propiedad, planta y equipo.....	73
Tabla 8. Total Inversión en Cargos Diferidos .....	74
Tabla 9. Criterios de Evaluación del Proyecto .....	76



## Resumen Ejecutivo

El presente plan de negocios demuestra que es factible aprovechar las oportunidades del entorno para generar un modelo de negocio sostenible orientado a satisfacer la demanda de teletrabajo o trabajo freelance por parte de la población colombiana en busca de soluciones y estrategias que promuevan este tipo de actividad a nivel nacional. Con respecto a la oportunidad encontrada en el mercado, surge como idea la creación de una empresa enfocada en ofrecer un espacio de encuentro entre la oferta y demanda de teletrabajo o trabajo freelance, un nuevo servicio de selección de talento que empareje a las empresas con talento elegido a mano para satisfacer las necesidades críticas del proyecto en el mercado colombiano.

GoTalent es una plataforma de colaboración online, disponible como página web y aplicación móvil, dirigida principalmente a empresas para que de forma eficiente, rápida y efectiva, coordinen, evalúen, contraten y administren su red de trabajadores freelance que realicen los trabajos o proyectos de corto, mediano y largo alcance que éstas requieran, igualmente está dirigida a freelancers altamente calificados en las áreas de desarrollo de software, diseño, creación de contenidos y medios audiovisuales que deseen construir su negocio de manera sencilla y promocionar su experiencia y habilidades en la plataforma como medio para ofrecer sus servicios a empresas de todos los sectores.

El estudio de mercado ha determinado que en Colombia el crecimiento de empresas implementando el teletrabajo es del 146% desde el 2012 y se espera que el número de personas trabajando bajo la modalidad de teletrabajo, para 2018, sea de 120.000. Consecuentemente, organismos gubernamentales como el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, junto al Ministerio de Trabajo están en constante trabajo para impulsar iniciativas y empresas que promuevan esta modalidad de trabajo en el país. Este apoyo representa una gran oportunidad para GoTalent, cuya solución es su gran diferenciador.

La solución GoTalent consta de un soporte de compatibilidad, opciones personalizadas de integración, generación de informes y pagos, y apoyo constante por parte del equipo de cuentas a lo largo del proceso.

En cuanto al soporte de compatibilidad, GoTalent asume la responsabilidad de determinar adecuadamente la clasificación de los trabajadores disminuyendo el riesgo de clasificación errónea. La plataforma de GoTalent y los algoritmos de clasificación dentro de ella generan una clasificación inicial, esta clasificación inicial es luego revisada por el equipo de GoTalent para ayudar a asegurar que el talento independiente sea embarcado de manera segura y eficiente. Por otro lado, las opciones personalizadas de integración, generación de informes y pagos dentro de la plataforma ayudan a los clientes a coordinar las tareas personalizadas para las necesidades de su empresa como la realización de pruebas de aptitudes

específicas, contratos independientes o comprobaciones de antecedentes, brindando claridad durante todo el proceso. De la misma forma, dentro de la plataforma los clientes pueden administrar los presupuestos y crear informes personalizados de gastos y contratos.

Por último, Los clientes están conectados con el equipo GoTalent dedicado a prestar atención a lo largo del proceso y brindar capacitación y apoyo para la construcción de equipos de trabajo y ser parte de la comunidad, en la que sus usuarios comparten costumbres, valores, visión de la realidad, edad, roles, estatus, y que usan GoTalent como parte de su estilo de vida.

El crecimiento estimado de usuarios en un periodo de cinco años es de 10% para el primer año, 5% para el segundo año y 2% para los siguientes tres años de acuerdo con el crecimiento que ha tenido el sector a nivel nacional y gracias a la inversión en promoción y publicidad durante el primer año (75'293.269 COP). La estrategia de distribución inicial será mediante canales online y offline, principalmente con el uso de la página web y aplicación móvil, alianzas con instituciones de promoción y desarrollo del teletrabajo y trabajo freelance y, participación en ferias empresariales y en eventos del sector del trabajo, teletrabajo y trabajo freelance, reclutamiento y recursos humanos.

La puesta en marcha de este proyecto requiere una inversión inicial de 90'830.000 COP, esta inversión tiene una Tasa Interna de Retorno (TIR) del 25,28% y un Valor presente neto (VPN) de 1.114'841.279 COP, lo que quiere decir que el proyecto producirá ganancias superiores a la inversión necesaria. Adicional a esto se tiene un WACC de 15.04% por lo cual el costo de adquirir capital no es superior a la TIR, además, se espera tener retorno de la inversión en el tercer año después de iniciar operaciones. Acorde con las proyecciones financieras, se espera que, al finalizar el quinto año de operación, las utilidades después de impuestos asciendan a 191'135.421 COP.

Las necesidades de financiamiento iniciarán con una inversión inicial de 15'000.000 por parte de la directora del proyecto, 35'380.000 COP por parte de socios o inversionistas y 40'000.000 COP por medio de la solicitud de un crédito bancario. Dados los procedimientos, trámites legales y actividades de inicio que deberán realizarse, se tiene contemplado que las operaciones inicien en agosto de 2017.

## 1. Antecedentes y visión general de la oportunidad

La revolución digital desarrollada desde hace dos décadas a nivel mundial, ampliamente conocida y acogida por la sociedad y particularmente en el ámbito empresarial y académico ha dejado claro que las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) se han convertido en una poderosa fuerza de cambio que ha moldeando la mayoría del espectro de actividades humanas. La creciente globalización económica y cultural que experimenta profundos y veloces cambios debido a la revolución tecnológica, regida por una mayor competitividad e inmediatez, está generando cambios importantes en la manera de trabajar y producir.

Las tecnologías de la información crearon un nuevo lenguaje empresarial que, con una magnitud sin precedentes en la historia humana, impuso los rutas sobre las cuales se desarrolla el actual escenario económico mundial, estos progresos trascendentales de las TIC han permitido evidenciar un cambio en el ámbito laboral, en donde el lugar de trabajo hoy en día es digital, con compañías, equipos y personas que van más allá de las fronteras definidas por espacios físicos. Gracias al desarrollo de tecnologías de la comunicación, la distancia ya no es una barrera para trabajar conjuntamente. El trabajador del siglo XXI es influenciado por la democratización de la información y la revolución laboral que se ha dado a lo largo de este nuevo siglo, en donde los espacios digitales y las TIC le permiten y motivan a conciliar su vida personal y laboral, trabajar por motivación propia y disponer completamente de su tiempo.

El término teletrabajo fue usado por primera vez en los setenta por Jack M. Nilles, el cual, llamándolo “telework o telecommuting”, lo define como trasladar el trabajo al trabajador. (Nilles, 1998). Desde ese entonces han surgido varias definiciones para este término que es usado para distinguir varias modalidades de trabajo, como el trabajo móvil, el trabajo realizado en cualquier lugar distinto a la empresa u oficina, el trabajo en centros de oficinas compartidas, y el trabajo a domicilio. En la actualidad este término ha sido usado para referirse a toda forma de trabajo basada en las TIC que no requiere una vinculación directa entre trabajador y empleador (Organización Internacional del Trabajo Ginebra, 2016).

Tomando la más reciente definición, el autor de este trabajo la complementa de la siguiente manera: el teletrabajo, es aquel trabajo realizado por una persona desde cualquier lugar a través de un computador o dispositivo móvil haciendo uso de las TIC y siguiendo las órdenes de un cliente o empleador, por el cual, luego de ser enviado y aprobado, recibirá una remuneración.

Esta definición viene a ser, con algunas variaciones, la empleada a nivel mundial en donde las cifras de teletrabajadores varían, pero la tendencia es muy clara, todas presentan un aumento año tras año.

Según el reporte “El teletrabajador, un análisis mundial de la fuerza de trabajo remoto” de My Sammy, empresa proveedora de soluciones para la productividad en el teletrabajo, en el 2013, 20% de la población mundial teletrabajaba, de esta población teletrabajadora, el 84% lo hacía al menos una vez al mes y el 10% desde casa. Adicionalmente, este reporte señala que 89% de 950 encuestados considera la oportunidad de teletrabajar como un beneficio, al igual que un buen salario y buena reputación. (My Sammy, 2013) En Estados Unidos, de 2013 a 2014, el número de teletrabajadores aumentó mucho más que el número de trabajadores en su conjunto, en 5.6% y 1.9% respectivamente (Organización Internacional del Trabajo Ginebra, 2016), debido en gran parte a que 77% de las compañías con más de 2500 empleados y 39% de las compañías con menos de 5 empleados permitían esta modalidad de trabajo (My Sammy, 2013), cifras que van en aumento.

En Latinoamérica esta modalidad de trabajo ha ido creciendo en los últimos años, con Argentina liderando el camino y los demás países de la región a pocos pasos en la implementación y regulación de esta modalidad de trabajo.

Argentina está a la vanguardia tanto en la promoción del uso del teletrabajo como en el desarrollo de marcos normativos para regirlo, ya que los marcos jurídicos y el sistema de relaciones laborales existentes y los gastos asociados a la tecnología para el teletrabajo, no se consideran adecuados. (Organización Internacional del Trabajo Ginebra, 2016). Según Viviana Díaz, coordinadora de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo en Argentina, en el 2004 en el país había 320.000 oficinas en hogares y en el 2014 esa cifra ascendió a 2.000.000. (Télam, 2015)

En Perú, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) indicó que se tiene previsto contar este año con 1,000 nuevos teletrabajadores en las empresas privadas y entidades públicas, gracias al impulso que se le da este segmento laboral por los beneficios que otorga. En la actualidad existen 648 teletrabajadores en 145 empresas de diferentes rubros del país, además el módulo de información y orientación sobre teletrabajo, ubicado en las instalaciones del MTPE, atendió a 239 empresas y 4,968 personas, desde su creación en noviembre del 2015. (Andina.com.pe, 2017)

La importancia de esta nueva lógica laboral se ha visto reflejada en la creación del grupo de Teletrabajo para América Latina y el Caribe, que tuvo inicio en el 2005 en Túnez donde se desarrolló la Cumbre de la Sociedad de la Información, de la cual Argentina ostenta la presidencia y Colombia la vicepresidencia. (MinTIC, Colombia avanza con paso firme en Teletrabajo, 2016), (Télam, 2015)

Es en este contexto que el teletrabajo comienza a cobrar importancia en Colombia como una alternativa laboral que nace dentro de la tendencia de flexibilizar el trabajo, y trae consigo beneficios sociales, económicos y ambientales tanto para empresas como para trabajadores.

### Beneficios para empresas

- Reducción de gastos generales y costos de creación de empleo contratación.
- Aumento de los márgenes de beneficio.
- Menor rotación de personal.
- Mayor productividad debido a la implantación del trabajo por objetivos y plazos de entrega.
- Menor infraestructura necesaria
- Más acceso a profesionales de alto nivel
- Eliminación de control horario
- Posibilidad de modificar horarios de trabajo
- Eliminación del absentismo laboral
- Implementación de las Nuevas Tecnologías de la Información, ya que la empresa que contrata teletrabajadores está obligada a disponer de equipos adecuados para poder realizar un trabajo ágil.
- Facilidad de expansión geográfica

### Beneficios para teletrabajadores

- Mejor conciliación de la vida laboral y privada.
- Menores costos/tiempos de desplazamiento al sitio de trabajo y menor estrés.
- Mayor autonomía, productividad y satisfacción laboral.
- Inclusión de personas con discapacidad.
- Flexibilidad de horarios de trabajo.
- Disminución en la emisión de gases contaminantes al no requerir transporte al sitio de trabajo.
- Mayor flexibilidad y especialización.
- Más tiempo libre, mejor rendimiento, horario flexible, mejor calidad de vida.

(Organización Internacional del Trabajo Ginebra, 2016)

En el caso colombiano, a pesar de que se ha adoptado el teletrabajo hasta hace poco, formalmente en el 2008 con la definición legal de esta actividad, el país se ha ido adaptando poco a poco a este nuevo modelo.

El teletrabajo se encuentra definido en el Artículo 2 de la Ley 1221 de 2008 como “una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.” (Ley 1221 de 2008, 2008).

La ley 1221 de 2008, también precisa las modalidades en las que se puede clasificar el teletrabajo:

**Autónomos:** aquellos teletrabajadores que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

**Móviles:** aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.

**Suplementarios,** son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina. (Ley 1221 de 2008, 2008).

En vista de esta ley y los recientes incentivos de diferentes organismos gubernamentales como el plan vive digital, teletrabajo.gov.co, Colombia 4.0 y apps.co impulsados por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC) y el Ministerio de Trabajo, que promueven la educación y el trabajo a partir del uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), se evidencia como el estado Colombiano se inclina hacia una estrategia que promueva y permita la adopción de la tecnología como medio de trabajo, así mismo, se evidencia como una parte de la población empieza a estar dispuesta a usar la tecnología en beneficio propio.

Entre las iniciativas e incentivos del MinTIC y el Ministerio de Trabajo se encuentran:

El plan vive digital 2014 - 2018

El 'Plan Vive Digital para la gente' es la hoja de ruta del MinTIC, con la que se busca reducir la pobreza, generar empleo, y desarrollar soluciones para los problemas de los colombianos, a través del uso estratégico de la tecnología desde cuatro frentes: Empleo, Ciudad y Región, Educación y Emprendimiento, y Gobierno Digital; pilares que enmarcan la oferta de iniciativas y proyectos TIC.

A través de este Plan, el Ministerio trabaja en pro de objetivos como: consolidar a Colombia como país líder en el desarrollo de aplicaciones con utilidad social para promover el progreso de los colombianos más pobres; ser el Gobierno más eficiente y transparente con apoyo en la tecnología y promover y fortalecer la formación de talento digital. (MinTIC, El Plan Vive Digital 2014-2018, 2017)

Teletrabajo.gov.co

Teletrabajo es la iniciativa Nacional liderada por el MinTIC en alianza con el Ministerio del Trabajo, cuyo objetivo es promover esta modalidad laboral como instrumento para incrementar la productividad de entidades públicas y privadas, promover el uso efectivo de las TIC y generar empleo y autoempleo. (MinTIC, ¿Quiénes somos?, 2015).

De la misma forma, este portal nace como punto de acceso a información y relacionados con la iniciativa de Teletrabajo el cual está siendo liderado por el MinTIC, el Ministerio del Trabajo, la Unidad de Servicio Público de Empleo y el Sena. Adicionalmente, teletrabajo.gov.co brinda acompañamiento técnico a entidades públicas y privadas en la implementación del modelo de teletrabajo, a través de talleres, conferencias y asesorías.

Esta iniciativa consiste en el desarrollo de cuatro pilares: regulación laboral para el teletrabajo, acceso, uso y apropiación de TIC, cultura del Teletrabajo, y generación de alianzas público - privadas. (MinTIC, ¿Quiénes somos?, 2015)

Colombia 4.0

Es la cumbre de contenidos digitales realizada anualmente por el MinTIC en Bogotá. Allí se presentan las últimas tendencias en animación, videojuegos, web, desarrollo móvil, publicidad digital, monetización, medios digitales, música y emprendimiento, a través de charlas, paneles y talleres con conferencistas nacionales e internacionales, muestras comerciales y de experiencias, que abordan los nuevos desafíos que plantea la cuarta revolución industrial y la transformación a la Economía Digital. (MinTIC, Colombia 4.0: la cumbre de contenidos digitales del MinTIC evoluciona, 2016)

Apps.co

Es una iniciativa del MinTIC, dentro del marco del plan Vive Digital, para promover y potenciar la creación de negocios a partir del uso de las TIC, poniendo especial interés en el desarrollo de aplicaciones móviles, plataformas web, software y contenidos digitales (MinTIC, Apps.co, 2017). Apps.co ofrece asesoría y acompañamiento a través de diferentes oportunidades y convocatorias cada año y clasifica los proyectos según la

etapa en la que se encuentren: ideación (ideas) o consolidación (negocios). Los objetivos de esta iniciativa son acercar la industria de aplicaciones y contenidos digitales a los diferentes sectores de la economía, y fortalecer el ecosistema de emprendimiento TIC a nivel nacional. (MinTIC, Impulso al desarrollo de aplicaciones móviles (APPS.CO), 2017)

A la hora de definir el nuevo paradigma del teletrabajo, vale la pena mencionar lo que Nubelo, una plataforma digital de teletrabajo y trabajo freelance adquirida por la empresa Freelancer, llama trabajo 3.0, el cual define como un nuevo concepto de trabajar que incluye una web inteligente, una plataforma online que permite generar e intercambiar información con múltiples personas y trabajar en red sin la necesidad de un lugar físico y con la libertad para administrar con flexibilidad el tiempo personal y laboral. (Nubelo & MinTIC, 2015)

Adicionalmente, gran parte de los trabajos en el ámbito del teletrabajo son realizados por trabajadores autónomos, que habitualmente son conocidos como "freelance o freelancers". Estos trabajadores freelance se apoyan de plataformas de trabajo 3.0 para realizar su actividad laboral y así poder aprovechar al máximo los beneficios del teletrabajo, entre los cuales el más atractivo es ser su propio jefe y hacer uso al máximo de todos los recursos en línea que se ofrecen en la actualidad desde cualquier lugar, como el correo electrónico, las video llamadas, las nubes de información y los métodos de pago. Entonces, es importante entender la diferencia entre teletrabajo y trabajo freelance. En el primero existe una relación de dependencia con el empleador, mientras que en el trabajo freelance esta relación laboral es esporádica o por encargo, en donde el trabajador freelance goza de total autonomía.

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, y concluyendo que se están creando nuevas oportunidades que surgen a partir de este esfuerzo estratégico, así como del interés nacional por el teletrabajo y el trabajo freelance, es que en una primera instancia se plantea la posibilidad de desarrollar en este trabajo un proyecto empresarial que permita aprovechar la oportunidad de brindar soluciones que impacten positivamente tanto a empresas como a trabajadores freelance.

Viendo que, según un estudio publicado por Field Nation, plataforma freelance para técnicos de servicio en Estados Unidos, los trabajadores freelance que han elegido esta modalidad de trabajo como fuente principal de ingresos y las personas que tienen una visión positiva acerca de esta forma de trabajo tienen en común apreciar características tales como la autonomía que permite esa modalidad, la libertad para elegir el trabajo que se realizará y la posibilidad de controlar la dirección de la trayectoria profesional. (Field Nation, 2016)

En este marco nace el proyecto empresarial "GoTalent", el cual pretende contribuir para que el contexto del mercado laboral en profesiones relacionadas al desarrollo de software, diseño, creación de contenidos y medios audiovisuales funcione de



manera más eficiente dentro de sus realidades, tal y como se intentará demostrar a lo largo de este trabajo.

El proyecto empresarial que se desarrollará, pretende probar que en efecto la premisa planteada, puede ser en realidad una oportunidad empresarial viable de ser aprovechada y a su vez, implementada en la forma de una nueva empresa con capacidad de nacer y desarrollarse de forma sostenible. El presente trabajo establecerá la forma en que la nueva empresa deberá ser implementada de manera que garantice su éxito en las primeras etapas de vida, así como de las subsiguientes en un espacio de tres a cinco años.

En principio, “GoTalent” es una plataforma de trabajo en línea para que empresas de todos los sectores que demanden la realización de proyectos o trabajos específicos relacionados con el desarrollo de software, diseño, creación de contenidos y medios audiovisuales, se conecten de forma eficiente, rápida y efectiva con freelancers del mundo de la comunicación, tecnología y afines. GoTalent iniciaría operaciones en Colombia con miras a tener una expansión internacional progresiva. La plataforma funcionará como página web y app móvil para vincular a los dos actores mencionados.

Los empleadores y empresas usan GoTalent para atraer, evaluar, contratar y administrar trabajadores freelance o freelancers para que realicen los trabajos o proyectos de corto, mediano y largo alcance que éstas requieran. Como se mencionó anteriormente, las categorías en la cuales podrán postular sus necesidades son las de desarrollo de software, diseño, creación de contenido y medios audiovisuales. GoTalent, será una comunidad que ayudará a empresas de cualquier tamaño a construir relaciones a corto o largo plazo con trabajadores freelance en las áreas ya mencionadas, siendo mediador a la hora de encontrar talento de alta calidad, garantizado a partir de la verificación de identidad, calificación y control de riesgos dentro de la plataforma.

Por su parte, los freelancers usan GoTalent para construir su negocio de manera sencilla y promocionar su experiencia, habilidades y hoja de vida en la plataforma como medio para ofrecer sus servicios a empresas.

## 2. Análisis de Mercado

### 2.1 Análisis del mercado general

En Colombia, según cifras del reporte técnico del DANE sobre principales indicadores del mercado laboral para septiembre de 2016, el mercado laboral atraviesa por un periodo de desaceleración, pero presenta mejoras con una tasa de desempleo de 8.5% en el tercer trimestre de 2016, 0.5% menos que el año anterior. (DANE, Boletín Técnico Mercado Laboral - septiembre 2016, 2016)

Colombia cuenta con 48.226.548 millones de habitantes de los cuales alrededor de la mitad hacen parte de la población económicamente activa (PEA) (Nubelo & MinTIC, 2015) en donde 40.5% son trabajadores por cuenta propia con una variación en su aumento de 2,3% con respecto al 2015 y contribución de 1% en la variación anual de la población ocupada a nivel nacional. (DANE, Boletín Técnico Mercado Laboral - septiembre 2016, 2016)

Uno de los sectores clave en la generación de empleo en el país es el de servicios. De acuerdo con las cifras de la Encuesta Trimestral de Servicios de Fedesarrollo, en el primer trimestre de 2016 los ingresos nominales del sector crecieron 13,3% con respecto al mismo periodo del año anterior. Del mismo modo, el personal ocupado creció 2,1% en relación al mismo periodo en 2015. Las actividades en las cuales se presentaron los mayores incrementos en el nivel de ocupación fueron: producción de películas cinematográficas y programas de televisión (22,4%) y desarrollo de sistemas informáticos y procesamiento de datos (12,7%) (Fedesarrollo & ACRIP, 2016), actividades incluidas entre las categorías de trabajo en la plataforma GoTalent.

En el mercado de talento en desarrollo de software, actualmente existe un déficit de profesionales graduados en áreas afines con el sector TI. De acuerdo a las proyecciones realizadas por La Federación Colombiana de la Industria de Software y Tecnologías Informáticas Relacionadas (FEDESOFTE) y el Observatorio TI, una iniciativa del MinTIC en alianza con FEDESOFTE, en cuanto a la brecha de talento de TI, este valor frente a un escenario optimista será de 53.042 empleos para el 2018. (Observatorio TI, 2015). Actualmente Colombia cuenta con 5.464 empresas TI en el país, de las cuales el 65% se encuentran en Cundinamarca y la mayoría tienen 10 años o menos de constituidas, a pesar de la brecha entre oferta y demanda de este servicio el ecosistema TI está en un continuo crecimiento y prueba de ello son los resultados arrojados por el observatorio TI y FEDESOFTE, mostrando como la industria es motor de desarrollo económico y generación de empleo, generando un total de 90.978 nuevos empleos y 5.400 empresas nuevas. (FEDESOFTE, Datos Clave de 2016 del Observatorio TI, 2016)

En el mercado de talento en diseño y creación de contenidos los indicadores son bastante positivos, 81% de las empresas que actualmente componen el sector se

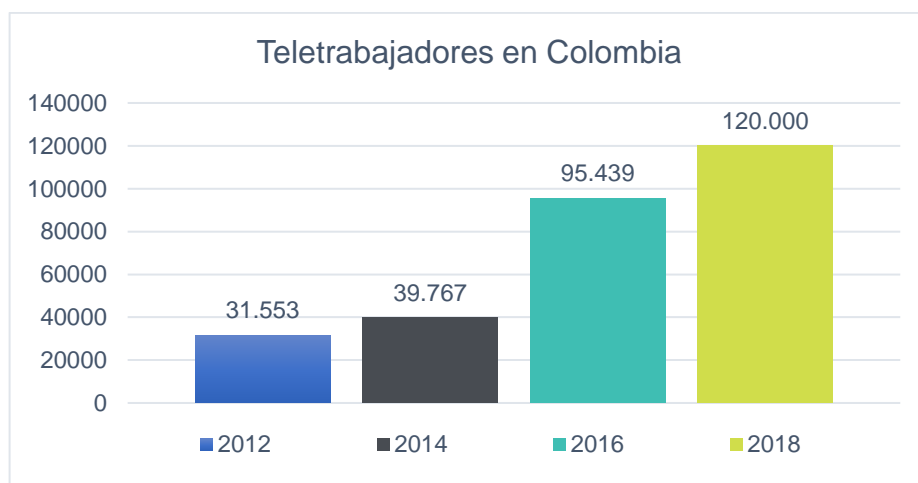
han creado en los últimos 6 años, de estas empresas de contenidos digitales, el 32% se dedican a videojuegos, 31% a animación, 12% a libros electrónicos y el 25% restante están entre aplicaciones móviles, contenido audiovisual, marketing y publicidad digital. Adicionalmente, el 40% de las empresas de contenidos exportan sus productos y servicios a los demás países de Latinoamérica, Estados Unidos, Canadá y Reino Unido. En 2012 estas exportaciones llegaron a \$17.5 millones de dólares, en 2014 a \$30 millones y para 2017 se espera cuadruplicar esta cifra. (MinTIC, Colombia 3.0: La gran cumbre de contenidos digitales, 2015)

Según el MinTIC, la reciente promoción de los contenidos digitales ha beneficiado a 30.000 colombianos entre los cuales se encuentra el talento humano que trabaja con la industria de contenidos digitales y empresarios en etapa de maduración y de consolidación. (MinTIC, Promoción de la Industria de Contenidos Digitales, 2013)

De acuerdo a lo anterior, el trabajo freelance tiene la oportunidad de aportar un nuevo camino para el desarrollo del mercado laboral, impulsando su transformación a partir de beneficios como la reducción de costos fijos y aumento de la productividad, mejora de la calidad de vida de los trabajadores y la movilidad en las ciudades, promoción de la inclusión social y la apropiación de las nuevas tecnologías (MinTIC & Ministerio de Trabajo, n.a.)

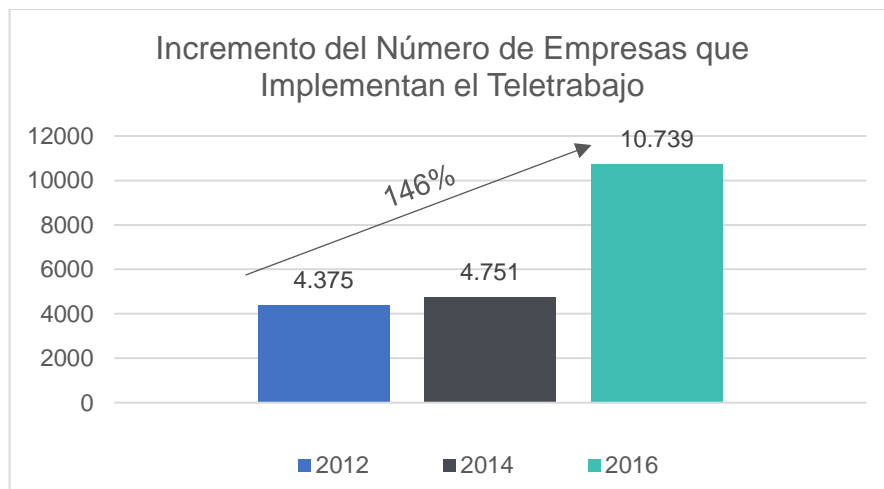
## 2.2 Mercado objetivo

Según a estudios realizados por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, en Colombia se estima que hay 95 mil teletrabajadores, y se aspira en 2018 la cifra alcance los 120 mil (MinTIC, Colombia avanza con paso firme en Teletrabajo, 2016), de estos 95 teletrabajadores el 42% se consideran a sí mismo trabajadores autónomos o trabajadores freelance. (MinTIC, Estudio Penetración Teletrabajo 2016, 2016)



**Figura 1.** MinTIC. Teletrabajadores en Colombia.

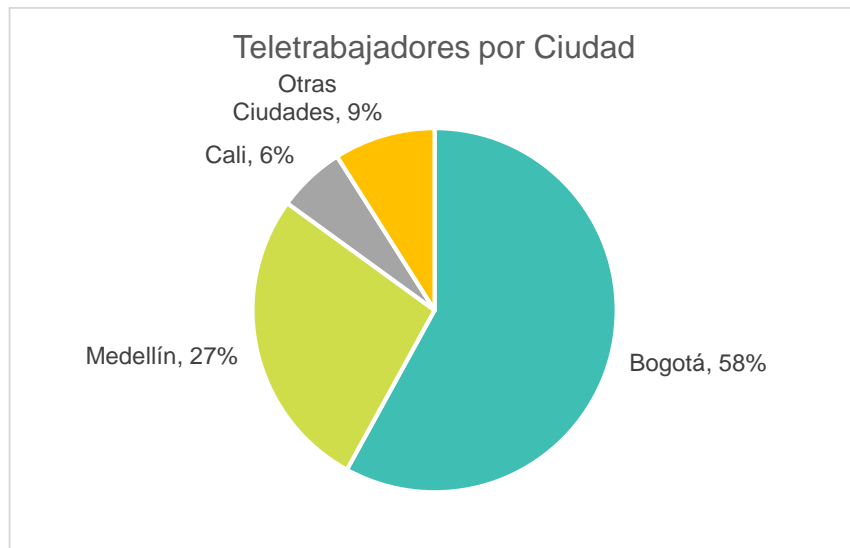
Por su parte, el número de empresas que han implementado el teletrabajo en Colombia alcanza la cifra de 10.739 en 2016, evidenciando un crecimiento de 146% respecto al 2012, donde se registraban 4.357 empresas empleando esta modalidad. (MinTIC, Estudio Penetración Teletrabajo 2016, 2016)



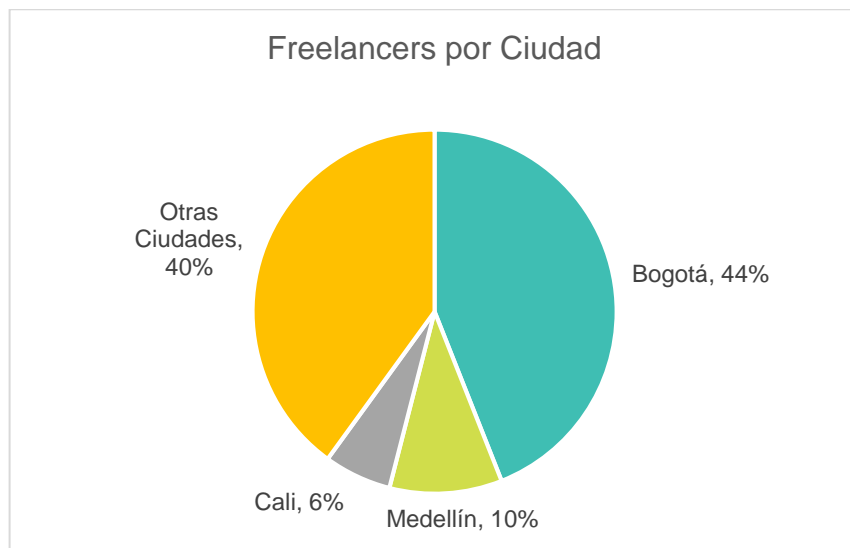
**Figura 2.** MinTIC. Incremento del Número de Empresas que Implementan el Teletrabajo.

El país se ha ido convirtiendo en referente para Latinoamérica por su iniciativa pública para adoptar esta tendencia y hasta el momento 280 organizaciones, privadas y públicas, han firmado el pacto por el teletrabajo, gracias al seguimiento personalizado que realiza el MinTIC como líder de la iniciativa, junto con el Ministerio de Trabajo. (MinTIC, Colombia avanza con paso firme en Teletrabajo, 2016). El pacto por el teletrabajo busca promover en compañías nacionales la innovación tecnológica con enfoque a las nuevas generaciones, promoviendo desde el uso de nubes de datos, herramientas y plataformas orientadas a mejorar la experiencia de los empleados en las empresas. (Teletrabajo, 2015)

Según el estudio realizado por el MinTIC, en el marco del proyecto vive digital, de la penetración del teletrabajo en 2016 y el estudio realizado en Colaboración con Nubelo sobre el trabajo 3.0 (2015), Bogotá, Medellín y Cali son las tres ciudades con el mayor grupo de teletrabajadores y trabajadores freelance en Colombia, contando con el 91% del mercado del teletrabajo, del cual el 58% se concentra en Bogotá, 27% en Medellín y 6% en Cali, paralelamente, Bogotá cuenta con 44% del mercado freelance, seguida por Medellín con el 10% y Cali con 6%.



**Figura 3.** MinTIC. Teletrabajadores por Ciudad.



**Figura 4.** MinTIC & Nubelo. Freelancers por Ciudad.

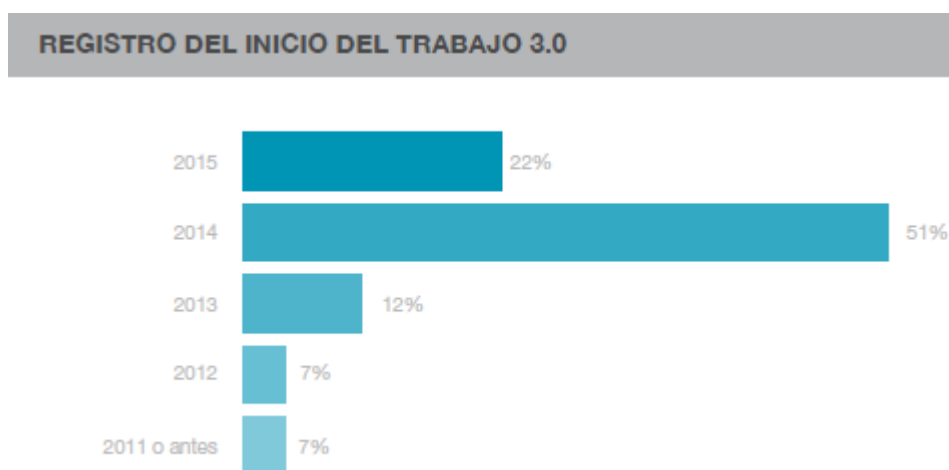
De esta oferta de teletrabajadores el 60% pertenece al sector de servicios y el 30% restante al sector industria. Entre las herramientas y canales de comunicación usados entre los teletrabajadores y las empresas se encuentran la telefonía móvil con predominio de uso del 70% entre ambos grupos, la mensajería instantánea con 43% y finalmente, video conferencia con 26%. (MinTIC, Estudio Penetración Teletrabajo 2016, 2016)

Según el estudio realizado por Nubelo en colaboración con el MinTIC (2015), el talento digital de Colombia trabaja mayoritariamente en proyectos realizados en el

país y se especializa en áreas TIC, de este talento, 60% tienen estudios universitarios completos y 23% han realizado un pregrado incompleto.

Adicionalmente, 37% del talento digital en Colombia divide su tiempo entre trabajo convencional y como talento digital, trabajador freelance; 42% de este talento tiene entre 26 y 35 años y consiguen sus clientes de manera directa en alguna plataforma digital que brinde asesoramiento sobre esta modalidad de trabajo. Este estudio también resalta que 60% de las personas que trabajan en estas plataformas están satisfechos o muy satisfechos con esta modalidad de trabajo.

Por otro lado, este estudio señala las tendencias de adopción del trabajo freelance en empresas colombianas, donde la contratación de talento digital a través de plataformas de colaboración para el trabajo freelance ha crecido gradualmente, pasando de registrar un 7% en contrataciones de talento digital por medio de plataformas digitales en 2011 a registrar un 51% en 2014.

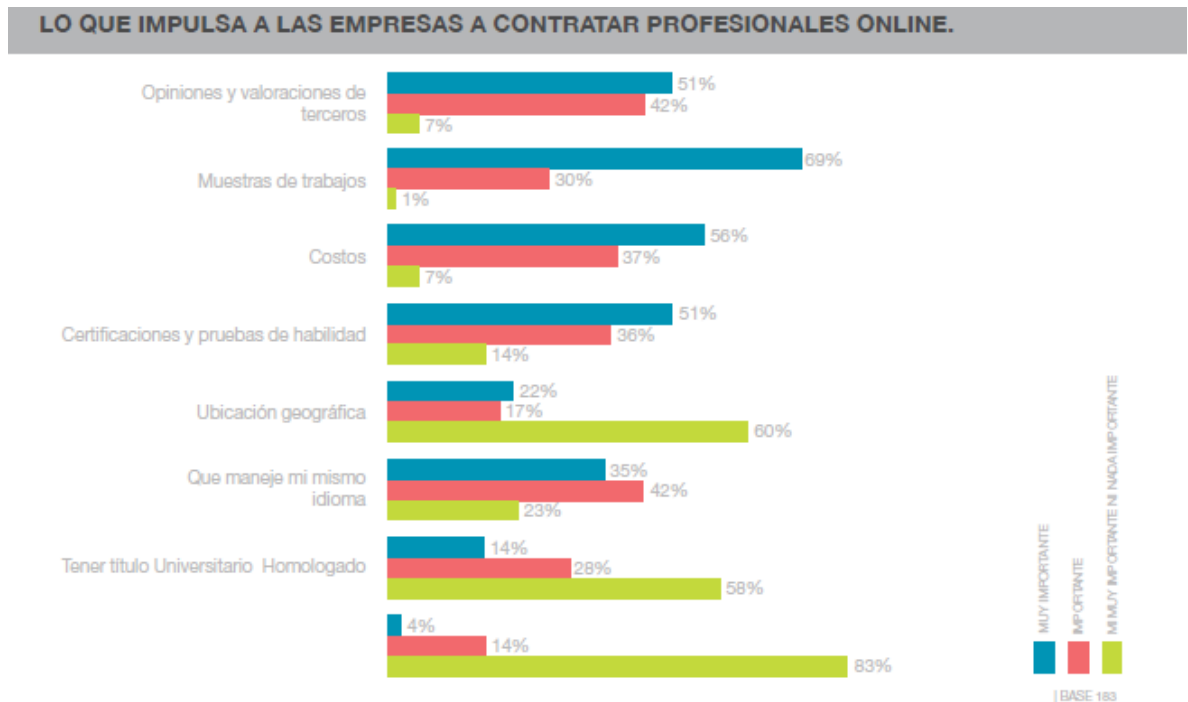


**Figura 5.** Nubelo & MinTIC. Registro de Inicio del Trabajo 3.0

Además, 89% de las 438 empresas encuestadas, que hacen parte del sector de servicios, publicidad, comercio, contenidos digitales, turismo, consultoría estratégica y desarrollo de software, valoran más la contratación online porque les permite ahorrar dinero, y ocho de cada diez empresas en Colombia, que representan el 84% de las empresas encuestadas, contratan talento local, es decir, talento colombiano.

Este estudio señala que, a la hora de contratar, 50% de las empresas, consideran las recomendaciones y valoraciones de clientes previos o contactos profesionales y 69% consideran el portafolio del teletrabajador. En contraposición, 50% de las empresas que eligen no contratar trabajadores freelance lo hacen por inseguridad o desconocimiento de esta modalidad de trabajo. Finalmente, 60% de las empresas

encuestadas consideran que, para el 2020, más del 50% de la fuerza laboral será digital. (Nubelo & MinTIC, 2015)



**Figura 6.** Nubelo & MinTIC. Lo Que Impulsa a las Empresas a Contratar Profesionales Online.

Es fundamental resaltar los resultados de este estudio en cuanto proveen información que permite sustentar las oportunidades en este mercado y reafirman los planteamientos que condujeron a desarrollar el proyecto GoTalent. Estas cifras y resultados sugieren un cambio en la mentalidad y percepción de las modalidades de trabajo en Colombia por parte de trabajadores y empresas. Así mismo, dicho cambio en la percepción y en el curso de acción del mercado laboral sugieren un importante potencial de crecimiento del mercado del teletrabajo y trabajo freelance.

Las empresas objetivo de GoTalent tiene en común el deseo y los esfuerzos en la implementación del teletrabajo o trabajo freelance. Entonces, las empresas objetivo son todas aquellas, sin discriminar por tamaño, que deseen contratar trabajadores freelance en las áreas de desarrollo de software, diseño, creación de contenidos y medios audiovisuales, y contar con un apoyo constante en el proceso.

Estas empresas están ubicadas en las principales ciudades del país, específicamente en Bogotá, Medellín y Cali, y pertenecen, en su mayoría, pero no únicamente, al sector de servicios, publicidad, comercio, contenidos digitales, turismo, consultoría estratégica y desarrollo de software.

Los usuarios a los que irá dirigida la plataforma de colaboración para trabajo freelance de GoTalent son hombres y mujeres entre 24 a 40 años de edad que viven en cualquiera de las trece áreas metropolitanas de Colombia, Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Bucaramanga, Manizales, Pasto, Pereira, Cúcuta, Ibagué, Montería y Cartagena.

Estas personas se caracterizan por ser profesionales, tener estudios universitarios o educación técnica en las áreas de desarrollo de software, programación, diseño, multimedia, creación de contenidos, mercadeo y medios audiovisuales, con tendencia a ser independientes, innovadores y a hacer uso de dispositivos móviles e Internet, que tengan una trayectoria verificable en su campo de trabajo.

La condición laboral que caracteriza a los usuarios freelance es el ser independiente, adicionalmente, los trabajadores de tiempo completo o medio tiempo con relación de dependencia con deseos de tener otra fuente de ingreso también entran en el mercado objetivo de GoTalent, ya que la aplicación brinda la oportunidad de aprovechar el tiempo libre para desarrollar actividades freelance.

Por otro lado, la población desocupada en capacidad de trabajar también es parte del mercado objetivo ya que ser trabajador freelance es una buena opción para iniciar o retomar la trayectoria profesional, ya que casi cualquier trabajo se puede subcontratar y ejecutar desde casa.

Es claro que esta nueva modalidad de trabajo necesita puntos de encuentro para que ambas partes, empresas/empleadores y teletrabajadores o trabajadores freelance puedan entrar en contacto y colaborar. Actualmente en Colombia y en el mercado de habla hispana hay una oferta de plataformas de trabajo freelance o trabajo 3.0 que a partir de ciertos esquemas ofrecen la posibilidad de participar en esta lógica de trabajo.

En cuanto a las plataformas que ofrecen teletrabajo en relación de dependencia empleador-trabajador se encuentran Buscadordeempleo.gov.co, la Agencia Pública de Empleo del SENA, Eempleo.com y Trabajando.com como las más importantes en Colombia. De la misma manera estas plataformas representan la competencia indirecta de GoTalent.

### **2.2.1 Buscadordeempleo.gov.co**

Este portal web es complementario a la Unidad de Servicio Público de Empleo.

La Unidad del Servicio Público de Empleo tiene a su cargo la construcción de una Red de Prestadores de Servicios en todas las regiones del País, unificada bajo estándares de calidad en la prestación del servicio y bajo una plataforma tecnológica común, que haga más eficiente la búsqueda y acceso al empleo como un servicio social y público. (Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, 2016)



Son parte de la Red de Prestadores de Servicios, las cajas de compensación familiar, las autoridades locales, el SENA y las agencias privadas autorizadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo.

Los colombianos que se acerquen a los centros de empleo encontrarán de manera gratuita los siguientes servicios: análisis de perfiles, aptitudes, conocimientos y cualificación profesional, publicación del perfil ocupacional de empleo ofertado, orientación e información laboral, remisión a programas de empleabilidad, y preselección y remisión de oferentes de empleo.

El portal de atención ([www.buscadordeempleo.gov.co](http://www.buscadordeempleo.gov.co)) recopila y comparte la información de los buscadores de empleo, así como de las vacantes. Enfocado en servicios de gestión y colocación de empleo convencional, este portal cuenta con una sección de teletrabajo que en el momento ofrece alrededor de 200 vacantes que combinan la modalidad de trabajo convencional con teletrabajo. (Servicio Público de Empleo, 2016).

A pesar de que no representa gran competencia vale la pena mencionar este portal ya que hace parte de los esfuerzos que hace el gobierno para promover el teletrabajo.

### **2.2.2 Agencia Pública de Empleo del SENA**

La Agencia Pública de Empleo del SENA presta un servicio de intermediación laboral público, gratuito e indiscriminado, para que los colombianos puedan participar de una oportunidad de empleo y los empresarios encuentren el talento humano que requieren para ocupar sus vacantes.

De igual manera, apoya la ejecución de políticas activas de empleo, aportando a la consecución de los objetivos trazados por el Gobierno Nacional para el beneficio de la población colombiana.

La Agencia Pública de Empleo ha optimizado su herramienta de intermediación laboral, disponible en su página web, a través de la cual se facilita el contacto organizado entre buscadores de empleo y empresarios, soportado en un servicio personalizado para orientar y asesorar a los usuarios sobre la dinámica del mercado laboral, en una red de oficinas con cobertura a nivel nacional. (SENA, Agencia Pública de Empleo, 2016)

Cabe resaltar que este portal está enfocado en ofertas de trabajo convencional, por otra parte, cuenta con una selección de trabajos en modalidad de teletrabajo a las que el usuario puede aplicar. Para esto es necesario que el usuario se registre en la plataforma, ingrese su hoja de vida y en la sección de “Programas especiales”

busque las opciones de teletrabajo. Estas ofertas son limitadas, y combinan la modalidad de trabajo convencional con el teletrabajo.

### Formación ocupacional

Para mejorar los perfiles ocupacionales de los usuarios en busca de empleo, se cuenta con procesos de capacitación de corta duración para la calificación, recalificación o reconversión laboral, con el fin de incrementar las posibilidades de inserción en el mercado de trabajo.

### Servicios para personas

- Búsqueda de empleo en línea.
- Miles de vacantes disponibles en todo el país.
- Convocatorias especiales nacionales e internacionales.
- Orientación ocupacional y asistencia en la búsqueda de empleo a usuarios interesados.
- Recalificación de perfiles laborales a través de formación complementaria y certificación de competencias laborales.
- Asistencia en la búsqueda de empleo a personas en situación de vulnerabilidad.

### Servicios para empresas

- Búsqueda de candidatos.
- Orientación en definición de perfiles laborales y búsqueda de candidatos en vacantes de difícil ocupación.
- Apoyo a procesos de preselección.
- Orientación sobre beneficios al emplear personas con discapacidad y/o en proceso de reintegración.
- Convocatorias especiales nacionales e internacionales.
- Micro ruedas de empleo: espacios generados para acercar la oferta y la demanda de empleo. El empresario oferta sus vacantes y realiza las entrevistas a quienes llevan su hoja de vida con los perfiles requeridos para hacer posteriormente el proceso de preselección. (SENA, Micro-ruedas de Empleo, 2016)

- Mensajes de texto para campañas especiales para convocatorias de empleo.

### **2.2.3 Eempleo.com**

eempleo.com es un portal web presente en Colombia, Costa Rica y Perú.

En Colombia es un espacio respaldado por la Casa Editorial El Tiempo que ofrece a sus usuarios un punto de encuentro con información especializada en el mercado laboral (eempleo.com, El Empleo, 2016). eempleo.com es un buscador en línea de empleo en modalidad convencional y no cuenta con una aplicación móvil.

Una encuesta reciente reveló que eempleo.com está entre las páginas web más visitadas por los usuarios de la red y es el primer portal en el segmento de trabajos, según el Estudio General de Medios, que lo posicionó como el quinto sitio web colombiano con mayor tráfico. (eempleo.com, Acerca de eempleo.com, 2016).

Dentro de las categorías con las que cuenta el portal, en los últimos meses, se ha dado espacio a vacantes en modalidad de teletrabajo, sin embargo, estas vacantes combinan la modalidad de trabajo convencional con el teletrabajo.

Este portal permite registrar la hoja de vida y buscar entre miles de vacantes a nivel nacional de forma gratuita. Adicionalmente, cuenta con una división para que las empresas registren sus vacantes y los requerimientos de estas.

Buscar y ver las diferentes vacantes es posible sin registrarse en la página, para aplicar a éstas el usuario debe crear una cuenta y completar la hoja de vida. Las empresas pueden ver las hojas de vida registradas en la página web y contactar a la persona.

El portal cuenta con el servicio “eempleo VIP”, un servicio Premium anual con el que los usuarios pueden incrementar la efectividad en la búsqueda de empleo por medio de tres herramientas/servicios adicionales: especificación de rasgos personales en el perfil online, estudio de aspiración salarial y prioridad de la hoja de vida en las búsquedas. Este servicio tiene un precio de \$184.440 COP anual. (eempleo.com, Eempleo VIP, 2016)

Para las empresas, eempleo.com ofrece diferentes servicios pagos (eempleo.com, Consultar Productos, 2016), que se acomodan a las necesidades de cada organización.

Entre los servicios se encuentran:

a. Subscripciones

Producto Básico

Incluye: ver hojas de vida "ilimitadas", publicar ofertas de empleo "ilimitadas", participar en foros y debates, hacer uso de la calculadora salarial, administrador de procesos de selección, seminario de capacitación certificado para la empresa e información laboral especializada en recursos humanos. El precio anual de este paquete es \$6'784.000 COP + IVA.

Producto Base Empresarial

Incluye: el paquete básico, punto salarial (niveles de remuneración actualizados), suscripción bimensual a la revista gestión y micro sitio dentro del portal elempleo.com para manejar una base de datos propia. El precio anual de este paquete es \$10'761.000 COP + IVA.

Producto Sitio Empresarial

Incluye: paquete base empresarial, sitio empresarial propio, URL con el nombre de la compañía y URL confidencial, páginas de contenido para la compañía, configuración de e-mails automáticos, creación de entrevistas propias para la compañía, foros privados. El precio de este paquete es \$16'775.000 COP + IVA.

b. Ofertas de empleo

Oferta de empleo tradicional

Este producto le permite a la empresa publicar un perfil en la plataforma por 30 días. Durante este tiempo la empresa recibirá hojas de vida de posibles candidatos y tendrá 60 días desde el momento de la publicación para revisar en su totalidad el perfil de los aspirantes que se postulen a su vacante y elegir los mejores. El precio de este producto es \$412.000 COP + IVA.

Oferta de empleo 15x15

Este producto le permite publicar un perfil por 15 días. Durante este tiempo la empresa recibirá hojas de vida de posibles candidatos y podrá acceder a los perfiles profesionales de ellos por 30 días, sin tener acceso a la información personal y de contacto (nombre, correo electrónico, foto, dirección, teléfono, número de cédula, nombre de las empresas donde ha trabajado el candidato y género). Esta oferta de empleo le permite visualizar el perfil profesional de todos los candidatos que aplicaron y con base a esta información podrá contactar las 15 hojas de vida más idóneas. El precio de este producto es \$221.550 COP + IVA.

### c. Hojas de Vida

#### Hoja de Vida

Permite seleccionar y comprar una hoja de vida que se ajuste a las necesidades y requerimientos de la empresa. El precio de este producto es \$57.000 COP + IVA.

#### Paquete por 15 hojas de vida

Permite visualizar las hojas de vida que se ajusten a las necesidades de la empresa y acceder a las hojas de vida de los 15 candidatos más idóneos. El precio de este producto es \$418.000 COP + IVA.

### **2.2.4 Trabajando.com**

Trabajando.com es una de las principales redes de empleo convencional que brinda oportunidades de trabajo en 11 países de Iberoamérica, entre ellos Colombia, Venezuela, Argentina, Brasil, Perú, Puerto Rico, Chile, España, México, Uruguay y Portugal. (Trabajando.com, ¿Quiénes Somos?, 2016) (Trabajando.com, Descripción de la Empresa, 2016)

Es la mayor red de sitios de trabajo en Iberoamérica, entre los que se encuentran empresas, universidades, institutos profesionales, cámaras de comercio, asociaciones gremiales, municipalidades, medios de comunicación, entre otros.

Los portales corporativos permiten que las empresas pueden reclutar a los mejores talentos y los usuarios pueden acceder a un amplio número de ofertas laborales.

Trabajando.com también es una plataforma que brinda servicios para optimizar los procesos de reclutamiento y selección de las instituciones, como software SAAP, GPS, y Gestión de Movilidad Interna. Adicionalmente, cuenta con una aplicación móvil para Android e iOS.

Trabajando.com realiza varias ferias empresariales, Expo Capital Humano, la Feria Mercado Laboral y la Feria del Emprendimiento para promover el empleo. Sumado a esto, Trabajando.com tiene su propia área de consultoría: HR Consulting, una institución global que complementa sus servicios, ofreciendo un mayor valor agregado a las empresas como búsqueda y selección de ejecutivos, outplacement, capacitación, entre otros. (Teletrabajo, 2015)

Dentro de las categorías con las que cuenta el portal, se encuentran vacantes en modalidad de teletrabajo o freelance, sin embargo, algunas de estas vacantes combinan la modalidad de trabajo convencional con el teletrabajo.

Entre sus servicios se encuentran:

- Registro gratuito de hojas de vida y postulación a las ofertas laborales para las personas que buscan trabajo.
- Publicación gratuita de ofertas laborales para las empresas que están en búsqueda de personal para su organización y acceso a Bases de Datos para reclutamiento y procesos de selección.
- Publicidad web por medio de banners en el Home, Log in y páginas interiores del portal. Esta opción permite de segmentar su público objetivo, de forma que la empresa obtenga mayor rentabilidad de su campaña. Este producto se cobra por mil impresiones (CPM) y se activa cuando la página web que tiene el anuncio recibe visitas de los usuarios. Una impresión es el despliegue total de una página mostrando todo su contenido, y por tanto el anuncio. (Trabajando.com, Publicidad Web, 2016)
- Email marketing: difusión y promoción de producto/marca a una base de datos certificada de Trabajando.com. Segmentación amplia o selectiva de usuarios. Proyectos especiales: desarrollo de acciones diferenciadas y marketing de contenidos combinando los canales de difusión: redes sociales, boletines virtuales, entre otros.

A pesar de que en la actualidad existen variedad de plataformas de empleo freelance, las que se estudian a continuación son las únicas con presencia en Colombia que ofrecen vacantes en el idioma español y remiten pagos al país.

### **2.2.5 Workana.com**

Fundada en Argentina en el año 2012, Workana es un marketplace que conecta trabajadores freelance con empresas de Latinoamérica.

Con 30 trabajadores en sus dos oficinas ubicadas en Brasil y Argentina, la empresa tiene usuarios en toda Latinoamérica y conecta a más de 290 mil freelancers especializados con empresas que necesitan servicios de freelancers como desarrollo de aplicaciones web y móviles, TI y programación, diseño y multimedia, traducción y contenidos, marketing, ventas, finanzas y administración. En tres años Workana llegó a la marca de 100 mil proyectos en toda la región y en 2015 contó con 510 mil freelancers registrados en su plataforma. (Carrascal, 2016)

Esta plataforma está enfocada en el mercado hispanohablante, pero también ofrece trabajo remoto en inglés y portugués. En cuanto a la participación de Colombia en este portal, 4% de los proyectos publicados en Workana son de origen colombiano y los empleadores colombianos encuentran la mayor parte de sus freelancers en Colombia, pero también en México, Venezuela, Perú, Brasil y Argentina. (Pagés, 2016)

En Workana, crear un perfil, crear un proyecto y hacer propuestas no tiene costo. Sin embargo, se aplica una comisión sobre el pago del cliente en el caso de que haya una contratación. Las comisiones varían según el plan de beneficio con el que cuente el freelancer. En el plan Free (gratis) y Starter (USD \$5.90 por mes) la comisión de Workana es del 15%, en el plan Profesional (USD \$16.90 por mes) la comisión es del 13%, y en el plan Premium (USD \$24.90 por mes) la comisión es del 10%. (Workana, 2016)

### **2.2.6 Freelancer**

Fundado en 2009, Freelancer.com es el más grande mercado de freelancing, outsourcing y crowdsourcing por el número de usuarios y proyectos. Con más de 22 millones de empleadores y freelancers a nivel global provenientes de más de 247 países, regiones y territorios.

A través de la plataforma los empleadores pueden contratar a freelancers para hacer trabajos en áreas como desarrollo de software, redacción, ingreso de datos y diseño hasta ingeniería, ciencias, ventas y marketing, contabilidad y servicios legales. (Freelancer, Resumen de la Compañía, 2016)

Con oficinas en Sídney, Manila, Vancouver, Londres y Buenos Aires, Freelancer incursionó en Latinoamérica en 2012 y recientemente ha adquirido Nubelo, la plataforma freelance líder del mercado hispanohablante, extendiendo así su cobertura en la región. En 2012, cuando Freelancer.com lanzó operaciones en Latinoamérica, los mercados con el idioma español y portugués representaron menos del 0,2% de los ingresos de Freelancer.com. Después de cuatro años de crecimiento, esto llegó a aproximadamente el 10% de los ingresos totales, generados por 1,8 millones de usuarios, que han publicado más de 502.000 proyectos. (Freelancer, Freelancer.com extends domination in the Latin American, Spanish & Portuguese markets by acquiring #1 Spanish competitor Nubelo, and #1 Portuguese competitor Prolancer, 2016).

Esta plataforma cuenta con cinco tipos de membresía, si la membresía que elige una persona es la básica (en donde no paga nada por inscribirse, ofertar o publicar proyectos), Freelancer cobra una comisión sobre el pago del proyecto de 3% o \$3USD (la tarifa que sea mayor) al empleador y 10% o \$5 USD (la tarifa que sea mayor) al freelancer. Las comisiones van bajando a medida que las personas modifican su membresía, hasta una comisión de 0% al empleador y 3% al freelancer, si escogen la membresía Premier. (Portafolio.co, 2013)

Cada membresía ofrece su propia gama de beneficios para los empleadores y los freelancers que serán vistos en la sección de análisis técnico.

Una de las ventajas comparativas de esta plataforma, son los concursos regularmente organizados en los que los empleadores publican un proyecto con un premio monetario, y los freelancers pujan por el proyecto con sus propuestas. Esto sirve como una forma de freelancers para mostrar su talento y perfeccionar sus habilidades y hace que el proceso de contratación sea más fácil para los empleadores, ya que pueden ver diferentes enfoques para su proyecto y elegir el que más les guste o se adapte a sus necesidades. Cabe señalar que este proceso no es adecuado para las personas que están probando ser freelance o que no están seguros de sus habilidades.

Por otro lado, una de las desventajas de la plataforma es que gran parte de los usuarios no son activos y que al ser un marketplace de gran tamaño encontrar a los candidatos idóneos puede tomar bastante tiempo.

### **2.3 Análisis Técnico de la Oferta (Competencia Directa)**

Como anteriormente se ha mencionado, en la actualidad hay dos plataformas de trabajo freelance presente en el mercado latinoamericano y con usuarios colombianos. A continuación, se realizará un análisis técnico de éstas.

#### **2.3.1 Workana**

Respecto a la usabilidad del sitio web, éste presenta facilidades para que el usuario pueda navegar por ellas, entendiendo y aprovechando las diferentes opciones que este ofrece. La inscripción a la plataforma y la creación del perfil son tareas relativamente fáciles de seguir y si durante el proceso se presentan dudas, Workana cuenta con video tutoriales en YouTube.

Workana se basa en un sistema de posiciones y puntos para sus freelancers: quiere decir que mientras más optimizado sea perfil y más proyectos se realicen de manera efectiva para el cliente, se escalará en posición y se obtendrán más puntos dentro de la plataforma.

Las posiciones a escalar son seis: Iron, Bronze, Silver, Gold, Platinum y Hero (Quintero, Conoce Workana la Plataforma de Trabajo Freelance Latinoamericana, 2016). En todas se toman en cuenta los siguientes criterios:

- Propuestas: el sistema toma en cuenta el número y calidad de las propuestas que el freelance envía. Entre más activa sea la búsqueda de trabajo freelance, más posibilidades de subir de nivel.
- Proyectos ganados mientras más proyectos se obtengan, mejor será la posición.



- Calificaciones obtenidas: Workana toma en cuenta las calificaciones que reciben los freelancers. En caso de no cumplir con un proyecto, en el perfil del freelance aparecerá un aviso de incumplimiento.
- Ingresos: mientras más ingresos se reciban, mejor posición se tendrá.

Al momento de ingresar a la plataforma, los usuarios, trabajadores freelance, acceden automáticamente al plan FREE, el plan básico de beneficios que ofrece la plataforma (Figura 7). Este plan no tiene costo. Las comisiones tienen un valor del 15%, la cantidad de propuestas a los clientes o proyectos que se puede realizar semanalmente son ocho (8), solo se puede seleccionar una categoría de trabajo para mostrar en el perfil y únicamente se podrán realizar propuestas en la categoría que se indicó anteriormente (Workana, 2016).

Plan STARTER: a diferencia del plan Free, se pueden acceder a 28 propuestas para adquirir proyectos semanales. Adicionalmente, permite realizar retiros de dinero dos veces al mes (a principio y a mitad de mes). Este plan tiene un costo por mes de USD 4,99.

Plan PROFESIONAL: se pueden realizar 48 propuestas semanales para adquirir proyectos. La comisión es de 13%. Este plan tiene un costo por mes de USD 16,90.

Plan PREMIUM: la comisión baja a 10%, se pueden realizar 108 propuestas semanales a proyectos. Es el único plan que posee como beneficio el retiro de dinero exprés, esto es, la posibilidad de retirar el saldo de su cuenta en cualquier momento. Además, da acceso directo al equipo de soporte y ejecutivos de cuentas de Workana a través del chat. Este plan tiene un costo por mes de USD 24,99.

Los métodos de pago usados son las transferencias bancarias, PayPal y tarjeta débito Payoneer (Quintero, Workana Vs Nubelo: ¿Cuál Plataforma Freelance para Hispanohablantes es Mejor?, 2016).

#### Transferencia bancaria

Se realizan a través de Payoneer y se pueden recibir los pagos directamente en la cuenta bancaria. El costo de la transacción de moneda local es de USD \$3 + 1% a 3% de tasa de cambio. La transferencia internacional tiene un costo de USD \$9,95. Los países que no tienen costos extras a la hora de realizar transferencias bancarias internacionales son: Brasil, Chile, Ecuador, El Salvador, México, Perú y España. Colombia se encuentra entre los otros países que pueden recibir transferencias internacionales, pero además del costo de la transferencia, se deberán pagar costos extra que pueden hasta triplicar el valor mínimo de la operación.

	Free	Starter	Professional	Premium
Precio (USD) Precio mensual	<b>USD 0,00</b> Este es mi plan	<b>USD 5,90</b> por mes Upgrade	<b>USD 16,90</b> por mes Upgrade	<b>USD 24,90</b> por mes Upgrade
Comisión de Workana	15%	15%	13%	10%
Propuestas semanales	Estándar	Suma 20 propuestas	Suma 40 propuestas	Suma 100 propuestas
Categorías del perfil	1	1	2	4
Seguir actividad de clientes	0	5	10	20
Habilidades adicionales en tu perfil	Estándar	5	10	20
Garantía de Escrow	✓	✓	✓	✓
Registrar tus horas trabajadas con el Workana Time Report	✓	✓	✓	✓
Retiros a principio de mes	✓	✓	✓	✓
Chat con clientes en tiempo real	✗	✓	✓	✓
Retiros a mediados de mes	✗	✓	✓	✓
Certificación de habilidades	✗	1 test por mes	Ilimitado	Ilimitado
Nombre público en tu perfil	✗	✗	✓	✓
Retiros express	✗	✗	✗	✓

**Figura 7. Planes de Beneficios de Workana (2016)**

### Tarjeta de débito Payoneer

La tarjeta Payoneer funciona como una tarjeta de crédito prepagada y es aceptada en cualquier parte del mundo que tenga cajeros Mastercard. Es un método de pago que se ha vuelto muy popular entre los freelancers porque les permite tener una cuenta para recibir pagos a nivel mundial y otorga una tarjeta de débito que puede ser usada en cualquier cajero Mastercard del mundo. (Quintero, 2016)

Por la transferencia normal (de dos a tres días hábiles) hay que pagar USD \$2,5; y por la inmediata (dos horas o menos) USD \$5.

## PayPal

Las comisiones están a cargo del freelancer y su valor dependerá del país de la cuenta. La transferencia se hace efectiva en un plazo de hasta 24 horas.

Desafortunadamente, desde el 2015, PayPal suspendió la posibilidad de utilizar pagos en línea para las transacciones nacionales en Colombia, sin embargo, los usuarios de PayPal que residen en Colombia pueden enviar y recibir pagos internacionales por medio de este servicio. Por lo tanto, los freelancers establecidos en el país no pueden hacer uso de este medio de pago para transacciones nacionales. (Medina, PayPal le dice adiós a Colombia, 2015)

### **2.3.2 Freelancer.com**

Freelancer.com tiene varias categorías de inscripción o membresías (Figura 8). Desde la membresía más básica, que es gratuita, hasta la membresía Premium, que cuesta 59.95 dólares por mes.

Freelancer cobra una comisión sobre el pago del proyecto de 3% o \$3USD (la tarifa que sea mayor) al empleador y 10% o \$5 USD (la tarifa que sea mayor) al freelancer. Las comisiones van bajando a medida que las personas modifican su membresía, hasta una comisión de 3% al freelancer, si escogen la membresía Premier. (Portafolio.co, 2013)

Cada membresía ofrece su propia gama de beneficios para los freelancers, tales como un mayor número de ofertas y una tasa de reposición de ofertas más rápida, acceso a la función de recompensas, más listas de servicios, marcadores de proyecto y actualizaciones de proyectos gratuitas. (Freelancer, Membresías de Freelancer, 2016) Los freelancers también tienen la oportunidad de obtener acceso exclusivo a los mejores puestos de trabajo en el sitio.

Adicionalmente, Freelancer cuenta con tarifas adicionales para los proyectos (Freelancer, Tarifas y Cobros de Freelancer, 2016), estas tarifas se cobran de manera opcional por servicios adicionales a menos que se especifique algo distinto de acuerdo a los beneficios de un plan de membresía pagada:

Publicación de un proyecto: Gratis

Publicación de un proyecto destacado: \$29.00 USD

Publicación de un proyecto urgente: \$9.00 USD

Publicación de un proyecto privado: \$19.00 USD

Publicación de un proyecto de tiempo completo: \$199.00 USD

Reclutador: \$29.00 USD

Acuerdo de confidencialidad: \$29.00 USD

Publicación de un proyecto prioritario: \$5.00 USD

Extensión de un proyecto: \$9.00 USD

Eliminar un Proyecto: \$5.00 USD

Esta plataforma también cuenta con una aplicación móvil y de escritorio, usadas para realizar el seguimiento del progreso, monitorear horas y enviar mensajes. (Freelancer, ¿Cómo funciona?, 2016)

Plan	Costo	Ofertas por mes	Habilidades	Retiros diarios	Seguimiento de empleadores
Introductoria	\$0.99	15	30	No	5
Básica	\$4.95	50	50	No	5
Plus	\$9.95	100	80	Si	10
Profesional	GRATIS	300	100	Si	20
Premier	\$59.95	1500	400	Si	Ilimitados

Figura 8. Membresías de Freelancer (2016)

## Formas de Pago

Freelancer ofrece tres formas de pago: a través de pagos por hitos, transferencia de fondos y facturas.

### Pagos por hitos o metas

Los pagos de hito o meta son la forma de pago más segura para los proyectos aceptados y funcionan por cuotas liberadas una vez se cumple una meta acordada. A través de esto el empleador puede financiar los pagos y liberarlos al trabajador independiente en cualquier momento durante el progreso del proyecto o después de la finalización del proyecto.

Este control sobre los pagos de hito o meta de un proyecto proporciona garantías a los trabajadores de que el empleador es legítimo y está dispuesto a pagar por su trabajo ya que el trabajo se entrega por partes. Los empleadores, por otro lado, sabrán que sus pagos sólo serán liberados una vez que el trabajo esté terminado o haya cumplido la meta y se esté completamente satisfecho con él. Con este tipo de pagos ambas partes tienen acceso al servicio de resolución de disputas.

### Transferencia de fondos

Esto permite a los empleadores transferir los pagos directamente a los freelancers, siempre que haya un proyecto activo. Sin embargo, a diferencia de los pagos por hitos, ambas partes no tendrán acceso al servicio de resolución de disputas. Los pagos realizados con fondos de transferencia son finales e irreversibles.

### Facturas (Invoices)

Para proyectos por horas, los pagos se hacen a través de facturas. Éstos se generan automáticamente para las horas de trabajo realizadas por el freelancer. (Freelancer, How to Send and Receive Payments at Freelancer.com, 2016)

A la hora de retirar el dinero el freelancer puede escoger entre la opción que más le convenga. Entre estas opciones se encuentran:

**Retiro exprés:** Es la manera más rápida y fácil de transferir los fondos que el trabajador ganó de Freelancer.com directamente a su cuenta bancaria. En 2-3 días hábiles, se podrá recibir el dinero. Actualmente está disponible en Australia, India, Nueva Zelanda, Filipinas, Polonia, Estados Unidos de América y Vietnam. No está disponible en Colombia. (Freelancer, Express Withdrawals, 2016)

**Transferencia bancaria:** esta opción está enfocada en los usuarios de países que cuentan con la opción de retiros exprés. La transferencia bancaria permite al usuario retirar sus fondos de su cuenta de Freelancer.com directamente a su cuenta bancaria. Freelancer.com cobra una tarifa de \$25 USD por cada retiro de esta naturaleza. Otros cargos pueden ser cobrados por el banco del usuario. Las

desventajas de esta opción es que sólo permite transacciones en la divisa USD y la cantidad mínima de retiro es de \$ 500 USD. (Freelancer, Wire Transfer, 2016)

Transferencia de fondos a PayPal, Esta opción no está disponible para usuarios de Colombia.

Transferencia de fondos a la cuenta Skrill (Moneybookers.com) del usuario, Skrill funciona como una cartera en línea.

Tarjeta de débito Freelancer (tarjeta Payoneer), mencionada anteriormente esta tarjeta de crédito permite a sus usuarios recibir pagos a nivel mundial y retirar dinero de cajeros Mastercard en cualquier parte del mundo.

**Tabla 1.** Competencia Directa: Ventajas, Desventajas y Funcionalidades

Plataforma	Tipo de Competencia	Ventajas	Desventajas	Funcionalidades
Workana	Directa	<p>Enfocado en el mercado latinoamericano.</p> <p>Se basa en un sistema de posiciones y puntos para los freelancers.</p> <p>Usabilidad del sitio web y disponibilidad video tutoriales sobre el uso de la plataforma.</p> <p>Liberación de pagos por metas cumplidas.</p> <p>Métodos y seguridad de pago: transferencias</p>	<p>Comisiones altas (15%)</p> <p>No hay un sistema de asistencia enfocado en empresas</p>	<p>Posicionamiento relacionado al éxito desarrollando trabajos freelance y recomendaciones.</p> <p>Creación gratuita de un perfil.</p> <p>Búsqueda y publicación de proyectos.</p> <p>Envío de propuestas a proyectos</p>

		bancarias, PayPal y tarjeta débito Payoneer		
Freelancer	Directa	<p>Acceso al mercado freelance mundial.</p> <p>Oportunidades de formación y concursos para freelancers.</p> <p>Liberación de pagos por metas cumplidas.</p> <p>Métodos y seguridad de pago: transferencias bancarias, invoice, PayPal y tarjeta débito Payoneer</p>	<p>Usabilidad del sitio web. Gran cantidad de usuarios generando Spam. No hay un enfoque particular en el mercado colombiano. No hay un sistema enfocado en la asistencia a empresas</p>	<p>Creación gratuita de un perfil. Búsqueda y publicación de proyectos. Envío de propuestas a proyectos. Concursos y competencias para freelancers que generan visibilidad al trabajador,</p>

**Tabla 2.** Competencia Directa: Precios y Cobertura

Plataforma	Precios	Cobertura
Workana	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan Free (gratuito), comisión del 15%.</li> <li>- Plan Starter (USD \$5.90 por mes), comisión del 15%.</li> <li>- Plan Profesional (USD \$16.90 por mes), comisión es del 13%.</li> </ul>	<p>Latinoamérica.</p> <p>510.000 usuarios.</p> <p>Áreas: desarrollo de software, redacción, ingreso de datos y diseño</p>

	- Plan Premium (USD \$24.90 por mes), comisión del 10%.	hasta ingeniería, ciencias, ventas y marketing, contabilidad y servicios legales.
Freelancer	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan Gratuito.</li> <li>- Plan Introductorio (USD \$0.99 por mes)</li> <li>- Plan Básico (USD \$4.95 por mes)</li> <li>- Plan Plus (USD \$9.95 por mes)</li> <li>- Plan Profesional (USD \$29.95 por mes)</li> <li>- Plan Premium (USD \$59.95 por mes). Comisión de 3% al freelancer.</li> <li>- Para todas las membresías excepto la Premium la comisión sobre el pago del proyecto es de 3% o \$3USD (la tarifa que sea mayor) al empleador y 10% o \$5 USD (la tarifa que sea mayor) al freelancer.</li> </ul>	<p>Mundial.</p> <p>22'227.318 Usuarios.</p> <p>Áreas: desarrollo de aplicaciones web y móviles, TI y programación, diseño y multimedia, traducción y contenidos, marketing, ventas, finanzas y administración</p>

## 2.4 Conclusiones del estudio de mercado y análisis técnico

Luego de analizar los principales competidores en el mercado del trabajo freelance se puede concluir que gracias a la cantidad de empresas y profesionales interesados en el desarrollo de actividades freelance, plataformas que permitan crear un puente entre empleadores y trabajadores seguirán creándose y adquirirán popularidad en los próximos años.

En las plataformas de [empleo.com](http://empleo.com), la Agencia Pública de Empleo del SENA, [buscadoreempleo.gov.co](http://buscadoreempleo.gov.co) y [trabajando.com](http://trabajando.com), evaluadas como competencia indirecta al no estar centradas en la oferta y demanda de teletrabajo y trabajo freelance, es difícil evaluar a los candidatos, ya que no hay calificaciones anteriores de clientes o comentarios a los que pueda hacer referencia al ser plataformas gratuitas centradas en trabajo convencional. Estas plataformas permiten que cualquier persona aplique al trabajo sin el requisito de estar calificado para cumplirlo, esto extiende el tiempo de búsqueda por un profesional que cumpla los requisitos que el empleador desea.

Adicionalmente, estas plataformas no proveen herramientas integradas de gestión de proyectos que ayuden a organizar y manejar las solicitudes, documentos y formas de pago seguras.



Por otro lado, las principales plataformas, presentes en Colombia, enfocadas en oferta y demanda de trabajo freelance como Workana y Freelancer, no ofrecen un servicio enfocado en el país, igualmente, estas plataformas cuentan con gran cantidad de trabajadores lo que también significa mayor competencia y tiempo para encontrar trabajadores altamente calificados y proyectos. Si bien ambas plataformas se encuentran en español, en el caso de Freelancer algunas páginas con información importante, como las formas de pago o las tarifas, se encuentran únicamente en inglés.

En cuanto a la usabilidad, Workana presenta una plataforma más sencilla que Freelancer. En Freelancer.com el diseño es poco intuitivo y el usuario puede perderse en la navegación del sitio.

Una gran oportunidad se presenta al poder crear relaciones con empresas colombianas que busquen trabajadores freelance calificados, pero no tengan conocimiento de cómo hacerlo. Estar presente inicialmente en Colombia permitirá que la plataforma crezca nacionalmente y se expanda a los países latinoamericanos como un servicio de alta calidad que reúne al mejor talento de la región.

### **3. Diseño de la empresa**

#### **3.1 Objetivos**

##### **3.1.1 Objetivo general**

- Ser una plataforma de contacto entre empresas y profesionales freelance, que permita acceder al mejor talento y oportunidades de trabajo.

##### **3.1.2 Objetivos específicos**

- Fomentar la implementación del trabajo freelance en empresas.
- Proveer herramientas para una conexión satisfactoria entre empresas y freelancers.
- Ayudar a las empresas a encontrar talento de alta calidad en la comunidad freelancer de GoTalent.

#### **3.2 Misión**

Ser una plataforma confiable que brinde una excelente experiencia al usuario en el mercado colombiano, conectando las mejores empresas y proyectos con freelancers de alta calidad, a la vez de promover la colaboración y el éxito de ambas partes.

#### **3.3 Visión**

GoTalent busca consolidarse como líder de soluciones en teletrabajo en los primeros cinco años de operaciones, contando con la comunidad de trabajo online de la más alta calidad para el mercado colombiano y eventualmente Latinoamericano.

#### **3.4 Descripción de GoTalent**

GoTalent es una plataforma web de trabajo freelance, con sede en Colombia y enfocada principalmente en este mercado, con eventual expansión en Latinoamérica

A través de esta plataforma las empresas pueden acceder a un mercado exclusivo de trabajadores freelance haciendo uso de las TIC, de la misma forma, GoTalent ofrecerá una amplia gama de proyectos para profesionales freelance que quieran hacer parte de la comunidad. Las empresas o empleadores pueden contratar a

freelancers para hacer trabajos en áreas como desarrollo de software, diseño, creación de contenidos y medios audiovisuales.

GoTalent, será una comunidad que ayudará a empresas de cualquier tamaño a construir relaciones a corto o largo plazo con trabajadores freelance, siendo mediador a la hora de encontrar talento de alta calidad, por medio de procesos de selección que permitirán que el mejor talento freelance sobresalga en la comunidad.

El gran diferenciador de GoTalent es el constante apoyo a las empresas en la búsqueda de talento en Colombia.

La solución GoTalent consta de un soporte de compatibilidad, opciones personalizadas de integración, generación de informes y pagos, y apoyo constante por parte del equipo de cuentas a lo largo del proceso.

En cuanto al soporte de compatibilidad, GoTalent asume la responsabilidad de determinar adecuadamente la clasificación de los trabajadores disminuyendo el riesgo de clasificación errónea. La plataforma de GoTalent y los algoritmos de clasificación dentro de ella generan una clasificación inicial, esta clasificación es luego revisada por el equipo de GoTalent para ayudar a asegurar que el talento independiente sea embarcado de manera segura y eficiente.

Por otro lado, las opciones personalizadas de integración, generación de informes y pagos dentro de la plataforma ayudan a los clientes a coordinar las tareas personalizadas para las necesidades de su empresa como la realización de pruebas de aptitudes específicas, contratos independientes o comprobaciones de antecedentes, brindando claridad durante todo el proceso. De la misma forma, dentro de la plataforma los clientes pueden administrar los presupuestos y crear informes personalizados de gastos y contratos.

Por último, Los clientes están conectados con el equipo GoTalent dedicado a prestar atención a lo largo del proceso y brindar capacitación y apoyo para la construcción de equipos de trabajo y ser parte de la comunidad, en la que sus usuarios comparten costumbres, valores, visión de la realidad, edad, roles, estatus, y que usan GoTalent como parte de su estilo de vida.

La plataforma satisface las necesidades de dos grupos distintos: empresas o empleadores y trabajadores freelance, a partir de una serie de servicios.

### **Para empresas o empleadores**

En GoTalent las empresas encontrarán, con ayuda del equipo reclutador, variedad de talento y candidatos idóneos para la realización de sus proyectos y trabajos específicos. De la misma forma, las empresas pueden encontrar talento en la comunidad de forma autónoma.

Las empresas podrán construir un equipo de trabajo en GoTalent, tendrán la posibilidad de distribuir trabajos, crear contratos, colaborar, pagar y calificar a su red de freelancers, todo esto con ayuda del equipo GoTalent.

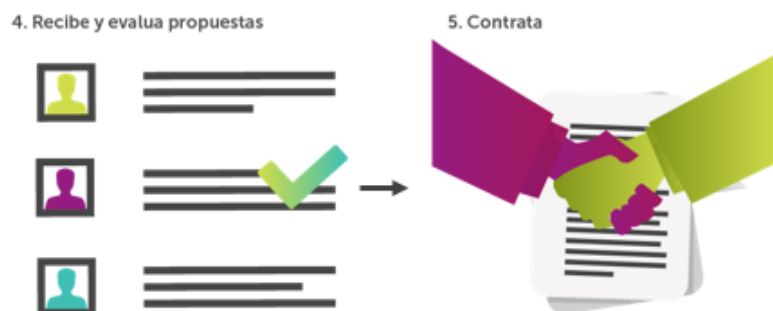
La empresa empieza creando un perfil y publicando en la plataforma un trabajo o proyecto junto a las habilidades que se requiere y el tipo de proyecto, normal o Premium, en seguida GoTalent analiza las necesidades del proyecto y a partir de esto destaca a los freelancers con habilidades afines que puedan llevar a cabo el trabajo.



**Figura 9.** GoTalent para Empresas. Primer, segundo y tercer paso

Posteriormente, se envía una lista de posibles candidatos a la empresa para que ésta escoja entre las opciones. Cabe mencionar que la empresa puede buscar activamente en la comunidad a freelancers que cumplan sus requerimientos y recibir propuestas de ellos una vez el proyecto sea públicamente creado, esto será posible ya que el equipo de GoTalent realizará, según la demanda, capacitaciones al equipo de reclutamiento de la empresa en cuestión para que ésta aproveche al máximo la plataforma.

De cada propuesta que la empresa reciba, ésta podrá evaluar el perfil del freelancer, los precios, las habilidades y portafolio, así como la reputación, compuesta de calificaciones y comentarios hechos por las empresas que lo han contratado anteriormente de GoTalent.



**Figura 10.** GoTalent para Empresas. Cuarto y quinto paso

Luego de contratar al freelancer se da inicio al proyecto. Cada proyecto cuenta con un espacio de trabajo al cual tienen acceso ambas partes. Este espacio permite la comunicación continua y compartir archivos de forma segura.

#### 6. Ingresar al espacio de trabajo



**Figura 11.** GoTalent para Empresas. Sexto paso

Dentro de GoTalent, la empresa cuenta con varios métodos de verificación y pago de los trabajos. Para los trabajos por hora existe el registro diario de trabajo que rastrea, en el computador del freelancer por medio del medidor web de GoTalent, el trabajo realizado a partir de pulsaciones de teclado y capturas de pantalla. Por otro lado, para trabajos de precio fijo, se podrán establecer metas que una vez alcanzadas y aprobadas liberarán el pago al freelancer.

En caso de un inconveniente con el pago y aceptación del proyecto, el equipo de GoTalent será intermediario en la resolución de la disputa.

Finalmente, las empresas pueden realizar los pagos de varias formas, por horas o por proyecto. Al dar inicio al proyecto, el empleador hace el pago con tarjetas de crédito Mastercard, Visa o American Express, o vía baloto/efecty. GoTalent retiene este pago como un depósito o garantía.

#### 7. Recibe el proyecto y paga



**Figura 12.** GoTalent para Empresas. Séptimo paso.

Una vez la empresa ha aprobado el trabajo recibido, la plataforma libera el pago al freelancer. Dentro de la plataforma se puede acceder al historial de pagos y facturas.

### Para trabajadores freelance

En GoTalent los profesionales que decidan unirse a la plataforma podrán crear un perfil con sus datos personales, portafolio, trayectoria profesional, logros y habilidades principales para encontrar y trabajar en proyectos disponibles en la plataforma.



**Figura 13.** GoTalent para Freelancers. Primer paso.

Dentro del perfil del usuario estarán disponibles las recomendaciones y comentarios resultado de las relaciones laborales que el trabajador haya formado, éstas son clave para crear una buena reputación y tener mayor visibilidad.

Para verificar la experiencia del usuario y certificar sus habilidades, el trabajador freelance envía una solicitud para ser clasificado como talento de alta calidad o Top Talent. A continuación, debe realizar una evaluación de habilidades en la categoría a la cual ha aplicado y completar una entrevista grabada en video. Si aprueba la evaluación y completa la entrevista, automáticamente obtiene acceso para optar a los proyectos Premium de las mejores empresas en la plataforma GoTalent, únicamente disponibles para usuarios con la verificación Top Talent. El equipo de trabajo impulsará y promoverá que todos los usuarios inscritos se verifiquen como Top Talent.

2. Verifica tu perfil



**Figura 14.** GoTalent para Freelancers. Segundo paso.

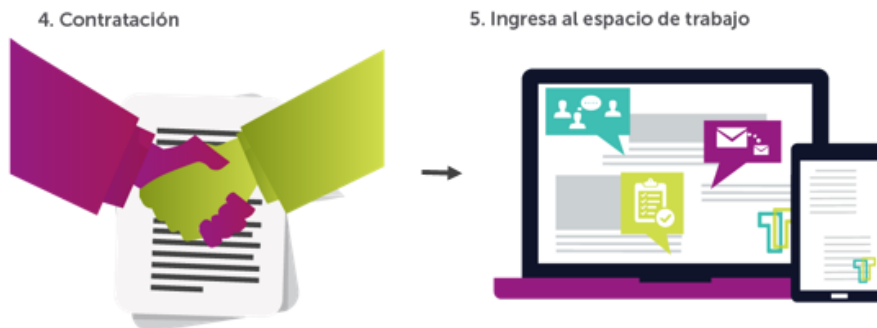
En caso de que el trabajador freelance desee usar la plataforma sin la verificación de “Top Talent” se procede a verificar la información a través de la comprobación del correo electrónico y conexión a redes sociales Facebook, LinkedIn, Twitter, YouTube o Flickr. Una vez creado el perfil el freelancer puede iniciar la búsqueda de proyectos y enviar propuestas de trabajo a los clientes. De éstos freelancers, los de mejor reputación y puntaje serán directamente recomendados para los proyectos que tengan asistencia directa del equipo GoTalent.

3. Busca proyectos y envía propuestas



**Figura 15.** GoTalent para Freelancers. Tercer paso.

Todos los freelancers realizarán una entrevista con el cliente, quien decidirá si lo contrata. En caso de realizar la contratación ambas partes acceden al espacio de trabajo en el que es posible comunicarse continuamente y compartir archivos de forma segura.



**Figura 16.** GoTalent para Freelancers. Cuarto y quinto paso.

Todos los proyectos incluyen protección de pagos que garantiza el pago por el trabajo exitosamente completado a través de la plataforma. Los freelancers pueden recibir sus pagos a través de transferencias bancarias o tarjeta Payoneer. Dentro de la plataforma pueden acceder a su historial de pagos y facturas.

6. Entrega el proyecto y recibe el pago



**Figura 17.** GoTalent para Freelancers. Sexto paso.

### **3.4.1 Calificación a freelancers y a empresas**

El último paso para dar por finalizado el proyecto es la calificación de ambas partes.

Las opiniones de los usuarios ayudan a los empleadores a elegir el mejor freelancer para un proyecto y a los freelancers para que decidan colaborar con la empresa.

Dejar una calificación no será obligatorio para ninguna de las partes, pero es recomendable para los empleadores y freelancers dejar una revisión y comentarios al terminar un proyecto.

Los comentarios y calificaciones deberán reflejar con precisión la experiencia en el trabajo con los empleadores o freelancers, ya que esto establecerá correctamente las expectativas de las futuras relaciones de trabajo para cada parte.

La opción de calificación estará disponible por 30 días una vez se complete el proyecto en cuestión, esto quiere decir cuando esté totalmente pago y se marque el proyecto como terminado. Pasado este lapso de tiempo la calificación y comentarios dados se publicarán en los respectivos perfiles.

Para realizar la calificación el usuario será re-direccionado a la página luego de finalizar el trabajo o recibirá un correo electrónico solicitando la calificación.

Se presentarán cinco criterios para calificar, de una estrella a cinco estrellas. Una calificación de cinco estrellas significa que el freelancer o la empresa fueron excelentes para esa categoría. Igualmente, al final del formulario se encontrará un espacio para escribir comentarios adicionales.



### **Encuesta de calificación para evaluar freelancers**

1. ¿El proyecto fue entregado a tiempo? Sí \_\_\_ No \_\_\_
  2. ¿Se entregó el trabajo acordado? De 1 a 5 estrellas
  3. Calidad del proyecto recibido. De 1 a 5 estrellas
  4. Comunicación
    - 4.1. ¿Cómo ha sido la interacción con el freelancer? De 1 a 5 estrellas
    - 4.2. ¿Claridad en comentarios y requerimientos? De 1 a 5 estrellas
    - 4.3. ¿Respuestas en períodos razonables de tiempo? De 1 a 5 estrellas
    - 4.4. ¿Ambiente de trabajo? De 1 a 5 estrellas
  5. Profesionalismo y Habilidades
    - 5.1. ¿El freelancer cumplía con las habilidades que aseguró tener cuando hizo su propuesta?
    - 5.2. ¿El freelancer dio valor agregado al proyecto?
  6. ¿Lo contrataría de nuevo? Sí \_\_\_ No \_\_\_
- ¿Trabajaría de nuevo con esta empresa? Sí \_\_\_ No \_\_\_

### **Encuesta de calificación para evaluar empresas**

1. ¿Las especificaciones y requerimientos del proyecto fueron claros? De 1 a 5 estrellas
2. Comunicación
  - 2.1. ¿Cómo ha sido la interacción con la empresa? De 1 a 5 estrellas
  - 2.2. ¿Respuestas en períodos razonables de tiempo? De 1 a 5 estrellas
  - 2.3. ¿Ambiente de trabajo? De 1 a 5 estrellas
3. Profesionalismo. De 1 a 5 estrellas
4. ¿Trabajaría de nuevo con esta empresa? Sí \_\_\_ No \_\_\_

### 3.4.2 Nombre y Logo

Teniendo en cuenta que el objetivo de la empresa es ser una plataforma de contacto entre trabajadores freelance y empresas, que permita acceder al mejor talento y oportunidades de trabajo, se ha escogido el nombre GoTalent. El nombre elegido está en el idioma inglés con la intención de hacerlo más corto y atractivo, teniendo en cuenta esto tanto la G como la T deben ir en mayúscula y las demás letras en minúscula para denotar la diferenciación de ambas palabras. Para la tipografía del nombre se ha escogido un tipo de letra de palo seco o sans serif, la cual carece de serifas en cada carácter, ya que este tipo de letra se ve más limpia a la hora de leerse en una pantalla.

El logo al igual que el nombre hace referencia al talento que hará parte de la plataforma, la T está formada por dos mitades de color azul y verde.



**Figura 18.** Logo GoTalent

Tipografía:

Fuente: Museo Sans

Característica: Sharp

Tamaño: 20pt

**Paleta de Color:**

Abbey (Gris) #484C52 R: 72 G: 76 B: 82	Puerto Rico #3FBEB3 R: 63 G: 190 B: 179	Bitter Lemon (Verde) #D0DD4H R: 208 G: 221 B: 75	Violet Eggplant #951b81 R: 149 G: 27 B: 129
--	---	--	---

**Figura 19.** Paleta de Color GoTalent.

Estos colores han sido elegidos por las sensaciones que evocan y su psicología, a pesar de ser una paleta de color frío, esta evoca sensaciones de juventud y fresca. El color “Puerto Rico” y “Bitter Lemon” se han escogido ya que representan la constancia de voluntad y son colores concéntricos y autónomos, están relacionados con características positivas como la persistencia, autoafirmación, y la autoestima. El color “Abbey” se escogió para dar sobriedad al logo y dejar que la T de color resalte. El color “Violet Eggplant” se ha escogido para dar contraste en el diseño visual de la plataforma.

### **3.5 Selección del Medio**

GoTalent funcionará como una página web, programada en HTML, y como una aplicación para Smartphone.

Es una realidad que en Colombia el uso de aplicaciones móviles y la penetración del internet aumenta progresivamente. En 2014 un estudio de eMarketer ubicó a Colombia como uno de los 25 países con mayor uso de Smartphone a nivel mundial, este portal estimó que, en 2016, Colombia contaría con 18,2 millones de usuarios y en 2018 con 20.9 millones (eMarketer, 2014)

La Alianza por un Internet Asequible, A4AI por sus siglas en inglés, reveló en su nuevo informe que Colombia lidera la lista de naciones impulsoras de la asequibilidad a internet. Según este informe, la tasa de penetración de internet en Colombia es del 53% a nivel nacional, que se refiere al acceso a este servicio por parte de la población y en infraestructura. Parte del éxito de Colombia se debe al compromiso del gobierno con la implementación de políticas efectivas y la formación de asociaciones en el sector de las TIC, con estrategias multisectoriales destinadas a mejorar la asequibilidad y el acceso en todo el país. (A4AI, 2016)

Este informe plantea el “índice de accesibilidad” que otorga un puntaje de 0-100 a 51 países catalogados como emergentes y en desarrollo. Entre más alto sea el puntaje se estima que el país tiene mejores precios de acceso a conexiones de internet. Colombia se encuentra en el primer lugar con un puntaje de 65.32/100 y obtuvo el puesto 29 en el control de las leyes para regular la competencia y los servicios. (A4AI, 2016)

Por otro lado, de acuerdo con el boletín trimestral de las TIC, la conectividad a internet en Colombia sigue en ascenso, al finalizar el segundo trimestre de 2016, el número total de conexiones a Internet de Banda Ancha alcanzó los 13.9 millones, en comparación con el segundo trimestre del 2015 que registro 11.4 millones de conexiones, esto evidencia un crecimiento de 4.7% en el número de conexiones a internet de 2015 a 2016 en Colombia. (MinTIC, Boletín Trimestral de las TIC Cifras Segundo Trimestre de 2016, 2016)

Los dispositivos móviles están revolucionando la forma en que los usuarios acceden a oportunidades, productos y servicios, el estudio de uso y apropiación de las TIC en Colombia señala que 59% de los colombianos ve en internet una herramienta que permite trabajar colaborativamente y co-crear; y 78% como una herramienta que creadora de más oportunidades de trabajo. Este estudio también concluyó que el 59% de los colombianos accede a redes sociales al menos 10 veces al día. (MinTIC, Colombianos perciben que las TIC mejoran su calidad de vida, 2016)

En cuanto al uso de Smartphone y aplicaciones digitales, el grupo generacional conformado por jóvenes de entre 17 y 37 años, se caracteriza por la fácil adopción de la tecnología y la búsqueda constante de información. El estudio realizado por Target Group Index, de Ibope Media, señala que, en Colombia, el 15% de esta generación, hace uso de tres dispositivos móviles: tableta, celular y computador, y el 90% cuenta con alguno de estos tres equipos. (García & Medina, 2016)

El sistema operativo con mayor uso en Colombia es Android, con el 86,6% de la participación en el mercado, 7,9% de los usuarios de Smartphone utiliza dispositivos móviles Apple y sólo el 3,5 por ciento prefiere los teléfonos sistema operativo de Windows. (Medina, Colombia: ¿un territorio difícil para los móviles Apple?, 2015)

Adicionalmente, incentivos por parte del MinTIC como Vive Digital (APPS.CO) para promover e impulsar la creación de negocios y emprender a partir del uso de las TIC, con mayor interés en el desarrollo de aplicaciones móviles, software y contenidos, dan certeza del apoyo que iniciativas como GoTalent tienen en el país. (MinTIC, Impulso al desarrollo de aplicaciones móviles (APPS.CO), 2016)

Debido a que los dispositivos móviles están cambiando la forma en la que los usuarios se comunican, realizan actividades cotidianas y obtienen información, es necesario diseñar una interfaz compatible con ellos.

### **3.5.1 Tipos de aplicaciones móviles**

Según el informe de IBM acerca del desarrollo de aplicaciones móviles (IBM, 2012) y la guía de dispositivos móviles desarrollada por Cristina Glera (2013), éstas se pueden dividir en tres categorías de acuerdo con su enfoque: nativas, web e híbridas.

- **Aplicaciones nativas:** son aplicaciones que se desarrollan directamente en el lenguaje nativo de cada sistema operativo, en el caso de iOS (desarrollado por Apple) el lenguaje es Objective C, y para Android (desarrollado por Google) el lenguaje es Java. Estas aplicaciones se descargan directamente de las tiendas de apps, Apple App store o Google Play respectivamente, y se ejecuta directamente con el sistema operativo móvil, sin ningún intermediario ni contenedor.

Entre las ventajas de este tipo de apps está el acceso a el hardware del dispositivo (cámara, micrófono, GPS, entre otros), mejor experiencia del usuario, envío de notificaciones Push y actualización automática o constante.

Las desventajas están relacionados al ámbito económico, ya que estas aplicaciones requieren más inversión en desarrollo y mantenimiento al tener que usar diferentes lenguajes de programación, lo que no permite el uso del mismo código de un sistema operativo en otro.

- Aplicaciones web: son aplicaciones ejecutadas en el navegador del dispositivo (Safari, Chrome, Explorer u Opera), estas aplicaciones se acceden a través de la URL de una página web desde el navegador que se adapta al formato de la pantalla del dispositivo para que tenga aspecto de navegación app. El lenguaje usado para este tipo de aplicaciones es HTML, Javascript y CSS.

Entre las ventajas se puede señalar el uso del mismo código para múltiples plataformas, lo que disminuye los costos y dificultades de desarrollo y mantenimiento, no necesitan aprobación del usuario para ejecutarse o actualizarse por lo que el usuario siempre dispone de la última versión.

El limitado acceso al hardware del dispositivo, la disminución al tiempo de respuesta y experiencia del usuario son las principales desventajas de este tipo de aplicaciones. Adicionalmente, éstas necesitan mayor esfuerzo en promoción y visibilidad al no estar disponibles en las tiendas de apps.

- Aplicaciones híbridas: son aplicaciones que combinan el desarrollo de una app nativa con la tecnología Web.

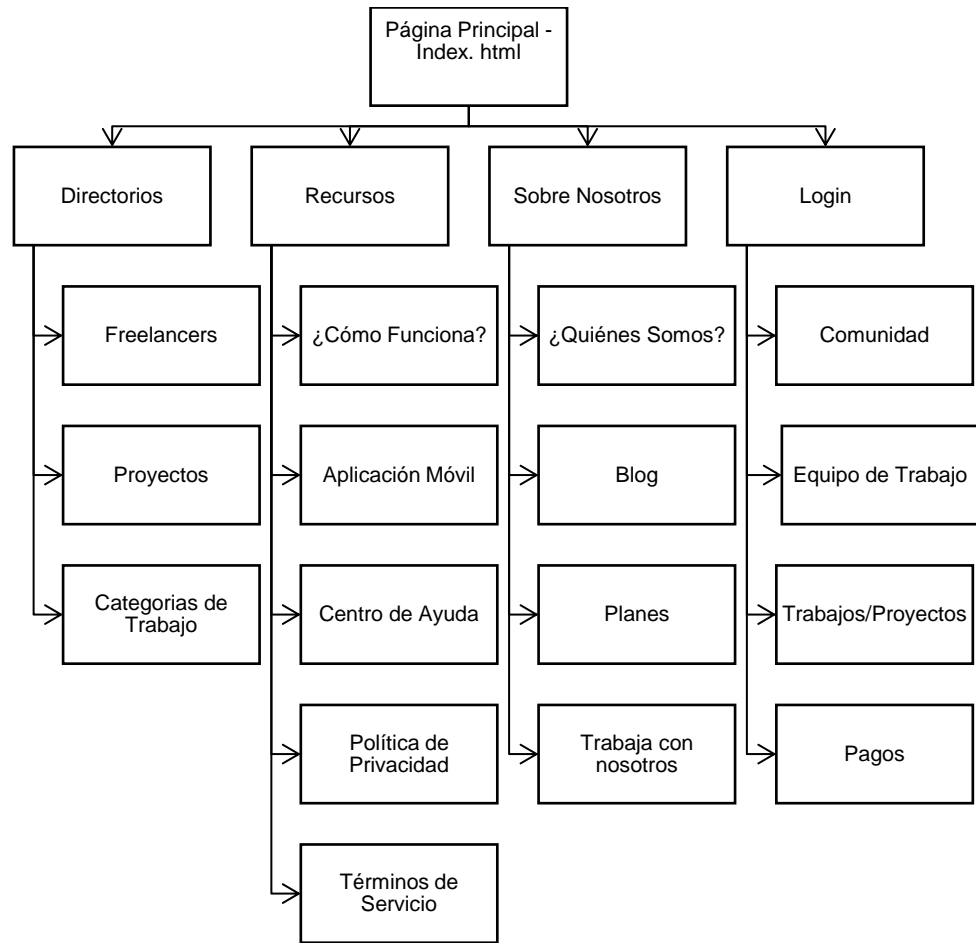
Entre sus ventajas está la posibilidad de ser distribuidas en las tiendas de Apple y Google, con una instalación nativa pero construida con Javascript, HTML y CSS, haciendo uso del mismo código para múltiples plataformas y con la posibilidad de acceder al hardware del dispositivo.

La principal desventaja es la experiencia del usuario, ya que, la visualización puede fallar en adaptarse al sistema operativo desde el que se usa.

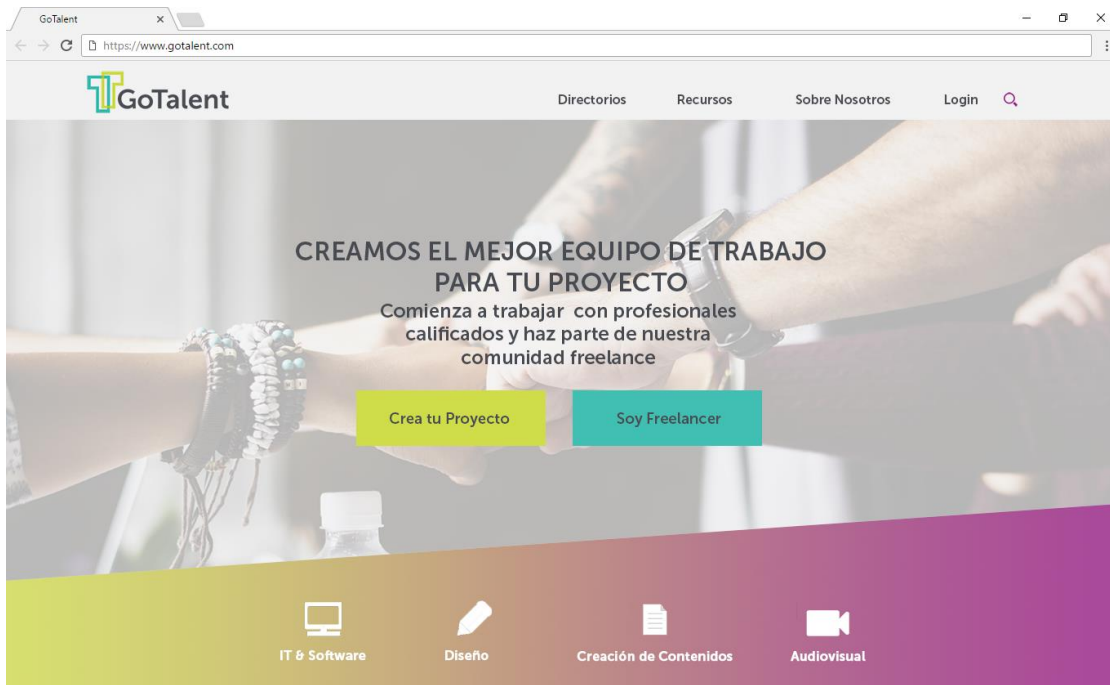
(Glera, 2013) (IBM, 2012)

La aplicación GoTalent, será una aplicación nativa para teléfonos con sistema operativo Android y iOS.

### 3.6 Mapa de Navegación Página Web

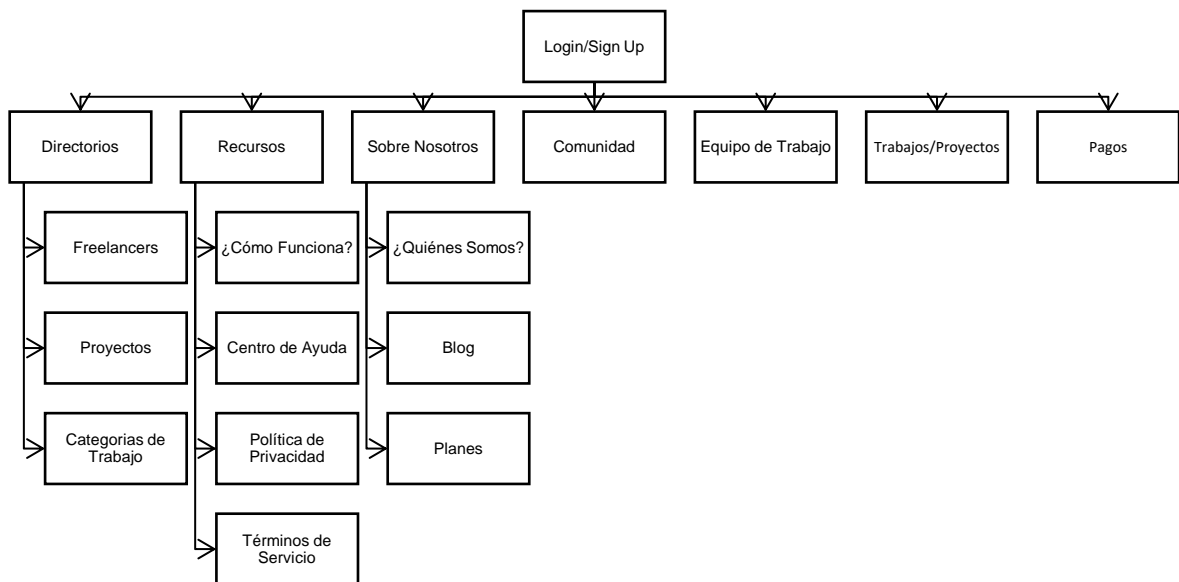


**Figura 20.** Mapa de Navegación Página Web



**Figura 21.** Mockup Página Web

### 3.7 Mapa de Navegación Aplicación Móvil



**Figura 22.** Mapa de Navegación Aplicación Móvil

## 4. Plan de marketing

### 4.1 Precio

#### Para Empresas

Para hacer uso de GoTalent las empresas tienen tres opciones de suscripción que acarrearán ciertos precios como se ve a continuación.

**Tabla 3.** Precios Para Empresas

	Individual	Equipo	Profesional
Precio Mensual	\$0	\$550.000 COP	\$899.000 COP
Comisión de GoTalent	5% del pago por trabajo	-	-
Plataforma de Trabajo	x	x	x
Funciones de colaboración y pago integradas	x	x	x
Selección de Freelancers por GoTalent	-	x	x
Gestión de cuentas de cliente-trabajador	-	-	x
Usuarios	1	3	10
Cantidad de Freelancers	Máx. 30	Máx. 100	Freelancers Ilimitados

Las empresas, en este caso “clientes”, pueden pagar al freelancer con tarjeta de crédito o invoice (baloto). El pago con tarjeta de crédito acarrea un sobrecosto del 2.5%. Pago por invoice o baloto es gratuito, pero está disponible a partir de pagos superiores a \$100.000 COP. Pagos por transferencia bancaria acarrearán un costo de \$10.000 a \$15.000 COP dependiendo del banco.

En caso de necesitar más usuarios en la plataforma, la empresa puede pagar \$50.000 COP por usuario adicional.

#### Para Freelancers

Los freelancers podrán hacer uso de la plataforma completa con la suscripción gratuita, en caso de querer disminuir la comisión pagada a GoTalent pueden adquirir alguna de las dos suscripciones pagas como se enseña a continuación.



**Tabla 4. Precios para Freelancers**

	Básica	Plus	Profesional
Precio Mensual	Gratis	\$20.000 COP	\$50.000 COP
Comisión de GoTalent	10%	8%	5%
Plataforma de Trabajo	x	x	x
Funciones de colaboración y recibo de pagos integradas	x	x	x
Propuestas para proyectos o clientes	15	30	Ilimitadas
Habilidades adicionales en el perfil	10	20	30
Ranking en la plataforma	1	2	3

Igualmente, las suscripciones pagas le permitirán al freelancer realizar propuestas adicionales en relación al plan básico, obtener un mayor ranking en la plataforma y añadir habilidades en su perfil, lo que permitirá sobresalir en la plataforma y encontrar más cantidad de trabajo, igualmente sobresaldrán a la hora en que el equipo GoTalent seleccione Freelancer para las empresas.

#### **4.2 Promoción y Posicionamiento**

Las estrategias de promoción de GoTalent estarán enfocadas en hacer uso de recursos digitales e Internet debido a la naturaleza del negocio. Adicional a la página web y la aplicación móvil se emplearán las siguientes estrategias.

1. Optimización del sitio web para los motores de búsqueda (SEO)
2. Blog: la plataforma de GoTalent tendrá incorporado un blog, en donde se publicará contenido creado por el equipo y en colaboración con líderes de opinión en temas relevantes del sector. Asimismo, el contenido del blog tendrá el propósito de educar a la comunidad sobre el trabajo freelance y sus beneficios.
3. Comunicados de prensa: Cada vez que el equipo GoTalent desarrolle un reporte o un estudio relevante del mercado o del sector se realizará un comunicado de prensa, ya que son una herramienta poderosa para generar publicidad, y tener una distribución gratuita del contenido.

4. Redes Sociales: el uso de redes sociales será fundamental para el crecimiento de la plataforma. GoTalent estará presente en las principales redes sociales Facebook, Twitter y LinkedIn, donde se publicará todo el material desarrollado en el blog, además de información de los servicios e información especializada de las tendencias del mercado. Adicionalmente, los usuarios de la plataforma podrán registrarse en la página para recibir el boletín electrónico o “newsletter”.
5. Se creará una alianza con el MinTIC y el Ministerio de Trabajo para el desarrollo de contenido y la promulgación del teletrabajo y trabajo freelance.
6. Participación en ferias empresariales y en eventos del sector del trabajo, teletrabajo y trabajo freelance, reclutamiento y recursos humanos.
7. Estrategia de personal comercial: El personal comercial estará encargado de contactar, informar y asistir a empresas interesadas en hacer uso de la plataforma. El director comercial tendrá una relación estrecha con cada cliente (empresa) y estará pendiente desde el primer contacto de cualquier inquietud que tenga sobre algún paquete de servicios.

### **4.3 Distribución**

Todos los contenidos y el Marketplace estarán dentro del dominio [www.gotalent.com](http://www.gotalent.com).

La página web servirá como punto de contacto y canal de comunicación con los clientes (empresas), en ésta se encontrará el centro de ayuda y los beneficios de los servicios de GoTalent. Una vez la empresa ingrese a la comunidad y adquiera una suscripción paga, el equipo de GoTalent mantendrá comunicación directa con ésta.

Teniendo en cuenta que la plataforma es un Marketplace de talento humano, para los trabajadores freelance, y para las empresas, estará disponible tanto la página web como una aplicación móvil para dispositivos iOS y Android. Estas aplicaciones se encontrarán en los portales de descarga App Store para iOS y Google Play Store para Android.

### **4.4 Estrategia de Servicio al Cliente**

Para el apoyo de empresas y freelancers la página web de GoTalent contará con un centro de ayuda con manuales de instrucción acerca del uso de la plataforma, preguntas frecuentes y políticas.

Todas las empresas que hayan adquirido alguno de los planes de servicios tendrán a su disponibilidad un chat conectado al equipo de servicio al cliente de GoTalent y

asistencia continua en cada uno de los pasos del proceso de publicación, búsqueda, contratación y pago. Los freelancers que hayan adquirido la suscripción paga también podrán acceder al chat virtual con el equipo.

En caso de una disputa que requiera el arbitraje por parte de GoTalent, se revisará en profundidad los puntos de vista del cliente y el trabajador freelance, los mensajes intercambiados y los archivos enviados dentro de la plataforma para llegar a una decisión sobre la disputa. Dentro del arbitraje se analizará quién debe quedarse con los derechos del trabajo realizado, qué porcentaje se liberará al trabajador freelance o se devolverá al cliente y estará a cargo también de definir una puntuación para cada parte que será incorporada a su perfil en la plataforma.

#### **4.5 Estrategia de Fidelización**

Para fidelizar a nuestros clientes, tanto empresas como freelancers, no solo se contará con una plataforma web y aplicación móvil de alta calidad, también se realizarán las siguientes actividades:

a) Generar contenidos propios para el blog y redes sociales que permitan identificar a GoTalent como un líder en el mercado freelance y de teletrabajo en el país, adicionalmente se crearán documentos descargables exclusivos para los clientes, como reportes, listas de chequeo y plantillas de documentos para que la colaboración dentro de la plataforma sea más sencilla y efectiva.

b) Crear comunidad en el sentido más estricto de su significado, como un grupo de personas que comparten costumbres, valores, visión de la realidad, edad, roles, estatus, y que usan GoTalent como parte de su estilo de vida. Con espacios de discusión, para compartir idea, resolver dudas y compartir contenido.

c) Servicio al cliente, como ha sido mencionado anteriormente, atención personalizada y de alta calidad que satisfaga a ambos clientes y disminuya el riesgo de selección de talento erróneo.

d) Entrenamientos personalizados para cada empresa cliente, de esta forma se educará a los miembros de cada organización para usar de forma productiva el sitio web y los servicios de trabajadores freelance.

e) Recompensas por recomendación de GoTalent. Cada vez que un usuario recomiende GoTalent y como resultado se genere un nuevo usuario o proyecto este usuario tendrá, por un mes, la posibilidad de obtener un descuento en el pago de su próximo mes de suscripción, incrementar el número de propuestas para proyectos o clientes, añadir habilidades adicionales en el perfil o mejorar su ranking en la plataforma.

## **5. Aspectos legales del servicio**

Teniendo en cuenta que GoTalent es una empresa digital en la cual se comparten contenidos es necesario tener en cuenta la reglamentación y crear una serie de lineamientos en cuanto a políticas de uso, derechos de autor, confidencialidad y manejo de datos personales.

### **5.1 Acuerdo del usuario y políticas de uso**

En Colombia el manejo de datos de las personas está reglamentado por la ley estatutaria 1266 de 2008, la cual tiene por objeto desarrollar el derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bancos de datos, y los demás derechos, libertades y garantías constitucionales relacionadas con la recolección, tratamiento y circulación de datos personales a que se refiere el artículo 15 de la Constitución Política, así como el derecho a la información establecido en el artículo 20 de la Constitución Política, particularmente en relación con la información financiera y crediticia, comercial, de servicios y la proveniente de terceros países. (Congreso de La República, 2008)

Para el cumplimiento de esta ley, GoTalent contará con términos y condiciones vinculados a un acuerdo del usuario, código de conducta y política de privacidad. Al registrarse el usuario debe leer y aceptar todos los términos y condiciones de uso mencionados anteriormente, de lo contrario no podrá acceder y hacer uso del espacio de trabajo.

Al aceptar el acuerdo del usuario la persona acepta que este acuerdo se aplicará siempre que use el sitio web o app, o cuando use las herramientas de interacción de la plataforma.

Estos términos y condiciones vinculados al acuerdo del usuario, código de conducta y política de privacidad pueden ser modificados en el sitio web sin previo aviso, entonces es responsabilidad y compromiso del usuario y el usuario mantenerse informado del estado de estos.

### **5.2 Propiedad del producto de trabajo y propiedad intelectual**

Esta sección se encontrará dentro del acuerdo del usuario y delinearé quién es el propietario del producto de trabajo.

Cuando el freelancer reciba el pago completo del cliente (empresa o empleador), el producto de trabajo, incluyendo todos los derechos de propiedad intelectual en él, será propiedad exclusiva cliente, y el cliente será considerado como su autor. Si el freelancer tiene algún derecho de propiedad intelectual sobre el producto de trabajo

que no sea propiedad del cliente después de que el freelancer reciba el pago del cliente, el freelancer por este medio asigna automática e irrevocablemente al cliente todos los derechos, títulos e intereses, renunciando a los derechos morales, derechos de paternidad, integridad o derechos inalienables bajo la ley aplicable en y al producto de trabajo. Si el pago se efectúa solamente para la entrega parcial del producto de trabajo, lo descrito anteriormente se aplica solamente a la porción del producto de trabajo entregado y pagado.

### **5.3 Contratos de confidencialidad**

Los lineamientos de confidencialidad estarán incluidos en los términos y condiciones del servicio de GoTalent. Sin embargo, el equipo de GoTalent acompañará y asesorará a las empresas en la realización de contratos de confidencialidad.

## **6. Planteamiento estratégico**

### **6.1 Riesgos y amenazas**

#### **6.1.1 Riesgos del entorno**

- Posible creación de un servicio similar a menor precio.
- Desconocimiento del teletrabajo y trabajo freelance, y difícil adopción de las TIC por parte de empresas y trabajadores
- Retiro del cliente o freelancer debido a factores externos como la pérdida de interés u olvido.
- Falta de información numérica acerca de las plataformas freelance en Colombia, ya que en Colombia el teletrabajo y trabajo freelance es una modalidad que se ha venido estudiando y empleado recientemente y es nueva en el país. Por lo tanto, hay carencia de información numérica y estadística.
- Desconfianza y desconocimiento de los medios de pago para el trabajo en línea.

#### **6.1.2 Riesgos de producción y operaciones:**

- El flujo de fondos está en sus primeras instancias.
- Nueva empresa y poca presencia en el mercado.
- Riesgos en el desarrollo de la plataforma por testeos, demoras, errores de programación, integración de métodos de pago y herramientas de servicio, lo que aplazaría el tiempo para su lanzamiento al mercado.
- Retiro del cliente o freelancer por inconformidad con el servicio en la etapa de nacimiento de la empresa

#### **6.1.3 Riesgos comerciales y de marketing**

- Riesgos de aceptación del consumidor y no ser reconocidos rápidamente en el mercado.
- No crear alianzas con las entidades del estado.

## 6.2 Plan de contingencias ante los riesgos y amenazas

- Gracias a que GoTalent estará enfocado principalmente en el mercado colombiano, una vez establecida la empresa, se realizarán estudios de mercado propios en colaboración con entidades del estado, es decir, realizar encuestas e investigación que ayuden a encontrar la información necesaria para abordar al mercado y promocionar la modalidad de trabajo freelance.
- Realizar campañas de promoción fuertes para dar a conocer el servicio, esto es: gran presencia en redes sociales, contenido sobre la plataforma en los principales medios de comunicación (televisión, radio, periódicos y revistas), e e-mail marketing.
- Crear una plataforma atractiva y proporcionar la información necesaria para que el cliente confíe en los servicios, igualmente ser una fuente de información y educación sobre esta modalidad de trabajo.
- Formar un equipo de trabajo altamente competente con la habilidad de tener respuesta rápida ante adversidades que surjan en la creación de la plataforma y atención a los clientes.
- Se incorporará en la plataforma herramientas de gestión de pagos seguros, protección y liberación de los pagos cuando el cliente esté satisfecho con el trabajo terminado.
- Representantes de GoTalent ayudan a los clientes a encontrar el mejor freelancer y darán asistencia en la resolución de disputas.
- Estudio de clientes, por lo que siempre se tendrá un repertorio constante de proyectos interesantes y empresas que valoran el trabajo de los freelancers.
- La plataforma contará con una buena selección de freelancers de alta calidad. Posibilidad de subir y mostrar el portafolio de trabajo, obtener recomendaciones de trabajos previos y contar su experiencia de trabajo (evaluación a las empresas).

## 7. Plan de implementación y desarrollo

### 7.1 Cronograma de actividades de inicio y de crecimiento

**Tabla 5.** Cronograma de actividades de investigación, inicio y crecimiento

Actividades de Investigación												
	Dic. 16	Ene. 17	Feb. . 17	Mar . 17	Abr . 17	May . 17	Jun . 17	Jul. 17				
Planteamiento de la idea y recolección de información sobre el mercado.												
Estudio de viabilidad												
Actividades de Inicio y Crecimiento												
	Ago . 17	Sept . 17	Oct. 17	Nov . 17	Dic . 17	Ene . 18	Feb . 18	Mar . 18	Abr . 18	May . 18	Jun . 18	Jul . 18
Consolidación y fundación de la empresa												
Registrar la empresa como GoTalent S.A.S												
Creación de una cuenta bancaria												
Consolidar el equipo de trabajo: búsqueda y contratación de candidatos.												
Apertura de oficina												



	Ago . 17	Sept . 17	Oct. 17	Nov . 17	Dic . 17	Ene . 18	Feb . 18	Mar . 18	Abr . 18	May . 18	Jun . 18	Jul . 18
Adquirir préstamo bancario												
Establecer criterios de calidad y determinar los contenidos												
Creación de documentos de trabajo interno: premisas útiles, pautas, formas de actuar y políticas generales de la empresa												
Diseño de la plataforma web GoTalent												
Creación, desarrollo y pruebas de la plataforma web GoTalent												
Integración con métodos de pago												
Pruebas piloto												
Creación de contenidos y características específicas para la página web												

	Ago . 17	Sept . 17	Oct. 17	Nov . 17	Dic . 17	Ene . 18	Feb . 18	Mar . 18	Abr . 18	May . 18	Jun . 18	Jul . 18
Aplicar a convocatorias del estado (programa Vive Digital, Apps.co, Bogotá Emprende)												
Pruebas piloto, plataforma en versión beta, primer uso público de la plataforma												
Go-live de la plataforma GoTalent												
Presentar el proyecto en el mercado												
Inicio de actividades de promoción y mercadeo en Colombia												
Adquisición de clientes/usuarios (empresas y trabajadores freelance)												
Primer grupo de clientes/usuarios realizan proyectos y reciben pagos en la plataforma												

	Ago . 17	Sept . 17	Oct. 17	Nov . 17	Dic . 17	Ene . 18	Feb . 18	Mar . 18	Abr . 18	May . 18	Jun . 18	Jul . 18
Creación de alianzas con MinTIC												
Creación alianza con Fedesoft												
Entrada de socios												
Desarrollo y testeado de la app móvil para Android y para iOS												
Publicación de la app en la tienda Google Play para SO Android												
Publicación en App Store para SO iOS												
	Ago . 18	Sept . 18	Oct. 18	Nov . 18	Dic . 18	Ene . 19	Feb . 19	Mar . 19	Abr . 19	May . 19	Jun . 19	Jul . 19
Realizar estudios de mercado en Latinoamérica												
Desembarco en Perú												
Actividades de marketing y posicionamiento en Perú												
Ampliar el equipo de trabajo												

	Ago . 19	Sept . 19	Oct. 19	Nov . 19	Dic . 19	Ene . 20	Feb . 20	Mar . 20	Abr . 20	May . 20	Jun . 20	Jul . 20
Ampliar el equipo de trabajo												
Desembarco en Argentina												
Actividades de marketing y posicionamiento de Argentina												

## 7.2 Línea de tiempo de los hitos del proyecto

**Tabla 6.** Línea de tiempo de los hitos del proyecto

2017	Línea de Tiempo GoTalent
Agosto 2017	Fundación de GoTalent
Septiembre 2017	Apertura de la Oficina en Bogotá
	Creación, desarrollo y pruebas de la plataforma web GoTalent
Noviembre 2017	Aplicación a convocatorias del estado (programa Vive Digital, Apps.co, Bogotá Emprende)
2018	
Enero 2018	Go-live de la plataforma GoTalent y presentación del proyecto en el mercado
	Primer grupo de clientes/usuarios realizan proyectos y reciben pagos en la plataforma
Febrero 2018	Creación de alianzas con MinTIC y Fedesoft
Marzo 2018	Entrada de socios
Abril 2018	Desarrollo y testeado de la app móvil para Android y para iOS
Junio 2018	Publicación de la app en la tienda Google Play y App Store
2019	
Marzo 2019	Desembarco en Perú
Junio 2019	Ampliación del equipo de trabajo
Octubre 2019	Desembarco en Argentina

### 7.3 Producción, operaciones y logística

Fases que llevarán a cabo el equipo de GoTalent para atender a la comunidad freelance (empresas y freelancers):

#### 1. Preparación Inicial

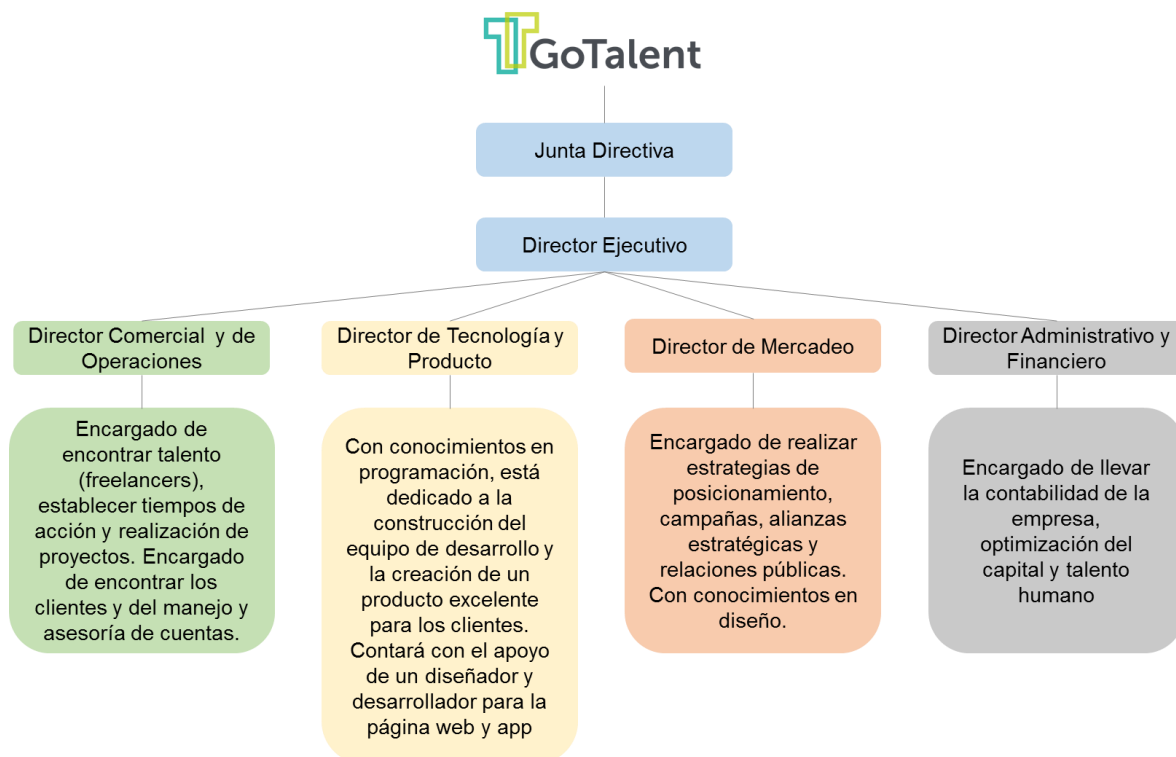
- Crear piezas comunicativas, newsletter, (un portafolio comercial) que promocióne el servicio.
- Creación, mantenimiento y unificación de la base de datos segmentada del mercado, potenciales clientes.
- Campañas de expectativa: Ofrecer el servicio a través de e-mail marketing, newsletter con artículos sobre tendencias, noticias, anuncios, piezas informativas y el portafolio de servicios, para que el cliente tenga conocimiento de GoTalent
- Primer contacto directo con el usuario o empresa registrado en la plataforma: verificación de datos del contacto registrado en la plataforma y confirmación de correo electrónico, establecimiento de rutas de seguimiento a cada usuario o empresa para agendar una reunión de oferta de portafolio a empresas y explicación del servicio a trabajadores freelance por medio del formulario de inscripción de GoTalent.
- Cada empresa se registrará como una cuenta que será asistida por el gerente de cuentas, que se centrará en localizar la experiencia que la empresa necesita. También se ofrecerán manuales de capacitación para que el equipo reclutador de la empresa pueda tomar ventaja de la plataforma.
- Inicialmente la empresa envía las especificaciones del proyecto a realizar, describiendo sus requisitos de trabajo. GoTalent revisa el proyecto y pone a la empresa en contacto con varios candidatos de un grupo de profesionales preseleccionados.
- La empresa entrevista a sus candidatos de preferencia, contrata, factura y paga a través de la plataforma de forma productiva con el apoyo del equipo GoTalent.
- Para incorporar el mejor talento, el proceso de selección incluye la revisión de proyectos anteriores y el historial de trabajo, además de la evaluación de habilidades y entrevistas por parte del equipo de GoTalent.
- La evaluación de habilidades es la realización de un proyecto típico en la categoría de trabajo seleccionada. Esta evaluación tendrá duración de aproximadamente 30 minutos a 2 horas para completar, dependiendo de la

categoría. La evaluación podrá ser pausada por el freelancer y completada en un plazo de 9 días después de iniciada.

- Para acceder a la verificación como talento Premium solo es necesario realizar una evaluación.
- Luego de completar y enviar la evaluación el sistema de GoTalent la evalúa y comunica los resultados al equipo y se notifican al trabajador en un plazo de cinco días hábiles.
- El freelancer debe aceptar los resultados de su evaluación para acceder a los proyectos Premium e incorporar la verificación en su perfil online.
- En caso de no aprobar la evaluación se podrá realizar nuevamente en un plazo de 2 semanas, el trabajador podrá acceder a los proyectos no clasificados como Premium.

## 8. Organización y equipo

### 8.1 Equipo de trabajo



**Figura 23.** Organigrama

En los primeros tres años, el diseñador y desarrollador de apoyo se contratarán haciendo uso de la modalidad freelance, lo que quiere decir que no harán parte de la nómina. Se contratará y pagará para realizar trabajos específicos por un periodo de tiempo determinado.

### 8.2 Estructura

La empresa que por este documento se constituye es una sociedad por acciones simplificada, de naturaleza comercial, que se denominará GoTalent S.A.S., regida por las cláusulas contenidas los estatutos de la Ley 1258 de 2008 y en las demás disposiciones legales relevantes.

Esta sociedad comercial de capital, innovadora en el derecho societario colombiano estimula el emprendimiento debido a las facilidades y flexibilidades que posee para su constitución y funcionamiento. Una sociedad por acciones simplificada puede

constituirse por una o varias personas naturales o jurídicas. Su naturaleza es comercial, pero puede hacer actividades tanto comerciales como civiles, se crea por documento privado y nace después del registro en la cámara de comercio.

Al constituir una S.A.S exige a los accionistas responder sólo hasta el límite de sus aportes, sin importar la causa de la obligación.

Para una empresa como GoTalent, el talento humano es el recurso más importante. GoTalent contará con una junta directiva de cinco personas, que harán parte del personal de planta de la organización. Para su primer año, estas cinco personas serán el equipo de despegue de GoTalent, este equipo se ampliará dependiendo de la demanda que haya del servicio y las tendencias del mercado en los siguientes años. Estos consultores no harán parte de los empleados de planta de la empresa, sino que trabajarán con un contrato por prestación de servicios.

### **8.3 Alianzas estratégicas**

#### **8.3.1 Apps.co**

Es una iniciativa del MinTIC, dentro del marco del plan Vive Digital, para promover y potenciar la creación de negocios a partir del uso de las TIC, poniendo especial interés en el desarrollo de aplicaciones móviles, plataformas web, software y contenidos digitales (MinTIC, Apps.co, 2017). Apps.co ofrece asesoría y acompañamiento a través de diferentes oportunidades y convocatorias cada año y clasifica los proyectos según la etapa en la que se encuentren: ideación (ideas) o consolidación (negocios). GoTalent participaría en las convocatorias y recursos de la etapa de consolidación, en la cual se tiene la oportunidad de acompañamiento y asesoría en el proceso de escalamiento y consolidación del negocio hacia una empresa. Adicionalmente, esta plataforma propiciaría espacios para que GoTalent sea visibilizado ante los sectores de la industria y potencialice la adquisición de clientes y usuarios.

Apps.co realiza tres convocatorias anuales para proyectos en estado de consolidación. Una vez la plataforma de GoTalent este en el mercado y tenga los primeros usuarios se procederá a participar en estas convocatorias.

#### **8.3.2 Portal Teletrabajo Colombia**

Teletrabajo es la iniciativa Nacional liderada por el MinTIC en alianza con en el Ministerio del Trabajo, cuyo objetivo consiste en promover esta modalidad laboral como instrumento para incrementar la productividad de entidades públicas y privadas, mejorar la calidad de vida de los trabajadores, aportar a una movilidad



más sostenible, contribuir al medio ambiente, beneficiar a la población vulnerable, promover el uso efectivo de las TIC y generar empleo y autoempleo, permitiendo así la construcción de Ciudades más Sostenibles en el País. Para promover esta iniciativa, ambos Ministerios ejecutan un plan de acción centrado en cuatro pilares: regulación laboral para el teletrabajo, acceso, uso y apropiación de TIC, cultura del teletrabajo, y generación de alianzas público - privadas. (MinTIC, ¿Quiénes somos?, 2015)

El Portal de Teletrabajo es el punto de acceso integrado de información y servicios, con el objetivo de prestar un mejor servicio a los usuarios, dentro de esta plataforma se encuentran una sección con las principales plataformas web de teletrabajo con las que se ha creado alianza para promover vacantes laborales bajo esta modalidad. Entre las plataformas disponibles se encuentran [buscadordeempleo.gov.co](http://buscadordeempleo.gov.co), [trabajando.com](http://trabajando.com), [elempleo.com](http://elempleo.com), La Agencia Pública de Empleo del Sena y [Freelancer.com](http://Freelancer.com).

GoTalent establecerá una alianza con el MinTIC y el Ministerio de Trabajo para la promoción de esta modalidad de trabajo, la co-realización de estudios y publicaciones, al igual que unir esfuerzos e impulsar la política del teletrabajo y trabajo freelance en el país.

### **8.3.3 FEDESOF**

La Federación Colombiana de la Industria de Software y Tecnologías Informáticas Relacionadas, FEDESOF, es la asociación que conoce, impulsa y defiende a toda la industria del software, y los importantes logros obtenidos en creación de normas y políticas –tales como exenciones tributarias–, así como el desarrollo de estudios sectoriales y de proyectos que impactan positivamente al país. (FEDESOF, Servicios, 2017)

Una alianza con esta entidad podría ser bastante beneficiosa para GoTalent en la medida que la federación busca que todas las empresas de software y servicios relacionados se afilien a ella para formar un gremio y ejercer una representatividad gremial ante grupos de interés como el Gobierno y organizaciones nacionales e internacionales.

Por otro lado, Fedesoft desarrolla actividades como conferencias, competencias y estudios para impulsar la demanda del software nacional, tanto en el mercado interno como en el exterior, lo que dinamiza la demanda y por lo tanto la oferta de estos servicios, emparejado con los esfuerzos para crear un entorno fértil desde el talento humano impulsando programas de empleabilidad. GoTalent podría entrar a ser una empresa impulsada por la federación al funcionar como una comunidad de trabajo en línea con trabajadores de alta calidad y proyectos de alto impacto.

## 9. Plan financiero

### 9.1 Inversión inicial

Se ha estimado<sup>1</sup> que la inversión necesaria para iniciar operaciones es de 90'380.000 COP, de los cuales 30'500.000 pertenecen a inversión en propiedad, planta y equipo, que hace referencia a la compra de equipos de computación y comunicación, esto incluye la compra de cinco computadores portátiles, 2 computadores de escritorios y monitores para el desarrollo de la página web, app y la prestación de los servicios, celulares y teléfonos para la comunicación con los clientes y actividades diarias, también es necesaria la compra de un video beam EPSON, una impresora como equipo de oficina y tabletas para monitorear el desempeño de la plataforma, la prestación de los servicios y el contacto con los clientes. Los 59'880.000 COP restantes pertenecen a los gastos diferidos necesarios para el funcionamiento como la creación de la página web y la aplicación móvil, licencias de funcionamiento, constitución de la empresa, y por último los gastos correspondientes a la publicidad y promoción.

**Tabla 7.** Total Inversiones en propiedad, planta y equipo

<i>Total Inversiones en propiedad, planta y equipo</i>	Inversión Inicial
<i>Inversiones en terrenos</i>	\$ -
<i>Inversiones en construcciones y edificaciones</i>	\$ -
<i>Inversiones en maquinaria y equipo</i>	\$ -
<i>Inversiones en equipo de oficina</i>	\$ -
<i>Inversiones en equipo de computación y comunicación</i>	\$ 30,500,000
<i>Inversiones en flota y equipo de transporte</i>	\$ -
<i>Inversiones en Semovientes</i>	\$ -
<b><i>Total Inversiones en propiedad, planta y equipo</i></b>	\$ 30,500,000

En el segundo año de operaciones se tiene provista la entrada al mercado internacional, iniciando operaciones en Perú. Para el ingreso a este mercado será

---

<sup>1</sup> Ver la plantilla financiera realizada para la valoración del proyecto anexa en el cd.

necesaria una inversión inicial de 15'000.000 COP en el mes 24 destinados a la compra de nuevos computadores y elementos para comunicación.

### **Inversiones diferidas.**

Para inversiones diferidas se destinarán 59'880.000 COP, que representan 66,25% de la inversión inicial, que serán destinados a la constitución de la empresa y documentación legal, el registro de la marca y del dominio online 880.000 COP, inversiones en la creación de la plataforma GoTalent 39'000.000 COP, esta inversión corresponde a la a la creación de la página web y aplicación móvil; y finalmente 20'000.000 COP para la inversión en propaganda y promoción, que incluye una publicidad en canales online/offline y activación de la marca..

**Tabla 8.** Total Inversión en Cargos Diferidos

<i>Total Inversiones en Cargos diferidos</i>	Inversión Inicial
<i>Inversiones en documentación legal y pre-operativos</i>	\$ 880,000
<i>Inversiones en la plataforma de servicio</i>	\$ 39,000,000
<i>Inversiones en publicidad, propaganda y promoción</i>	\$ 20,000,000
<i>Inversiones en dotación y suministro a trabajadores</i>	\$ -
<i>Otras inversiones diferibles</i>	\$ -
<b><i>Total Inversiones en cargos diferidos</i></b>	<b>\$ 59,880,000</b>

## **9.2 Costos, gastos y presupuesto de ingresos**

En cuanto a los costos que acarrea las operaciones de GoTalent se encuentran:

Los servicios por métodos de pago: 3.49%+ \$900 COP por transacción.

Servidor de Nube: \$499.000 COP por mes

Renovación anual del dominio: \$46.000 COP

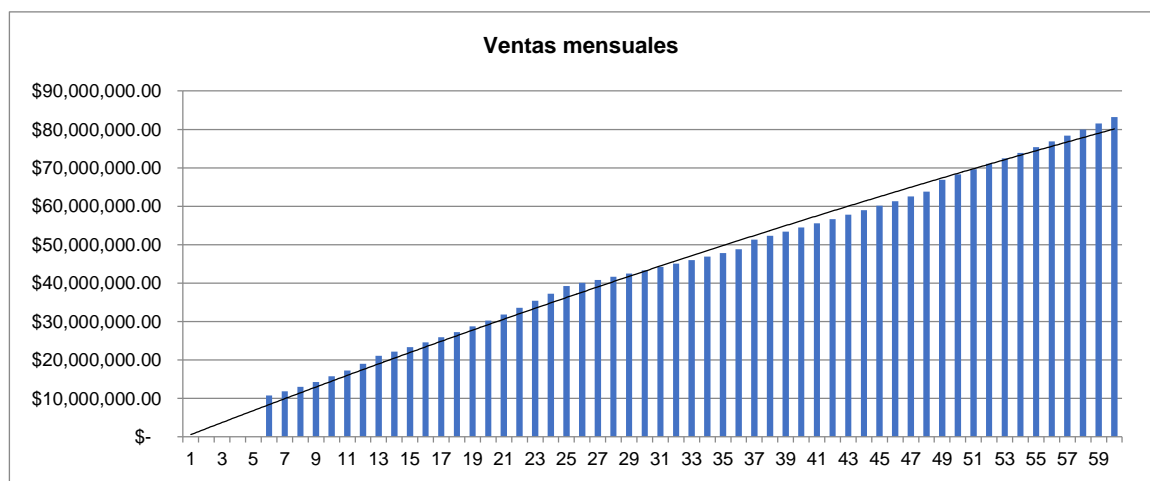
Por otra parte, los gastos se dividen en fabricación, administrativos y de ventas. Los gastos de fabricación se dividen en el mantenimiento del sitio web y app 250.000 COP/mes, servicio de hosting 150.000 COP/mes, e-mail marketing 100.514 COP/mes y una nube administrativa (G-Suite) 10 dólares por usuario, ±150.000 COP/mes. Los gastos administrativos corresponden al arriendo de un espacio de trabajo en las instalaciones de Work&Go ubicado en la calle 95 de Bogotá por

1'687.000 COP mensuales, honorarios a asesores y gastos de papelería estimados en 700.000 COP/mes y 500.000 COP/mes respectivamente. Por último, los gastos de ventas corresponden a la publicidad y promoción establecidas como el 10% del total de las ventas mensuales.

Durante los primeros cinco meses de actividad no se recibirá ningún ingreso por ventas ya que será la fase de consolidación del equipo de trabajo, búsqueda de fuentes de financiación y, creación y testeo de la plataforma GoTalent.

A partir del sexto mes de operaciones se estima tener una penetración del mercado objetivo del 0.04% en el mercado de las empresas que contratan trabajadores freelance y 0.1% en el mercado de los trabajadores freelance. Es importante señalar que los servicios cruciales y de alto impacto a la hora de estimar las utilidades y los principales criterios de evaluación son las suscripciones por parte de las empresas a los planes “equipo” y “profesional”.

En cuanto al crecimiento del número de usuarios para el primer año se estimó del 10%, para el segundo año del 5% y 2% para los siguientes tres años.



**Figura 24.** Ventas Mensuales

### 9.3 Evaluación del proyecto.

Como se ha señalado anteriormente la puesta en marcha de este proyecto denominado GoTalent representa una inversión inicial de 90'380.000 COP, esta inversión tiene una tasa interna de retorno (TIR) del 25.28% y un Valor Presente Neto (VPN) de 80'913.510 COP, adicional a esto se tiene un WACC de 15.04% con un nivel de endeudamiento inicial de 44.13%, por lo cual el costo de adquirir capital

no es elevado, además, se espera tener retorno de la inversión en el tercer año después de iniciar operaciones.

**Tabla 9.** Criterios de Evaluación del Proyecto

TIR (Tasa Interna de Retorno)	25.28%
WACC	15.04%
VPN (Valor presente neto)	80,913,510
VALOR VENTA PROYECTO	1,114,841,279
Nivel de endeudamiento inicial del negocio	44.13%

En términos de utilidades, se espera que, para el final del primer año, se generen pérdidas por \$137'517.867 COP, al igual que en el segundo año con pérdidas por \$10'715.019 COP, para el tercer año se esperan utilidades de 17'183.233 COP, incrementando a 95'061.835 COP en el cuarto año y finalmente, en el quinto año con utilidades de 191'135.421 COP.

#### **9.4 Riesgos Financieros.**

Riesgo de iliquidez: por falta de inversión en bienes convertibles en liquidez al corto plazo, existe el riesgo de no contar con el dinero suficiente para responder con las obligaciones financieras adquiridas para el funcionamiento de la empresa.

Riesgo de tipo de interés: este es el riesgo sujeto a la adquisición de dinero a manera de préstamo bancario, el costo que tiene GoTalent por adquirir estos préstamos es del 15.04%, lo que representa un riesgo de tipo de interés.

Riesgo de insolvencia: Al no tener gran parte de la inversión inicial, es necesario recurrir a los préstamos bancarios, para no ceder gran cantidad del patrimonio de la compañía, el hecho de que estas deudas representen un porcentaje muy alto del capital inicial crea este riesgo financiero para la empresa.

Riesgo de cambio: Este riesgo se genera al tener transacciones internacionales, en este caso con la incursión a mercados internacionales, ya que, la devaluación o avaluación de cualquiera de las monedas puedes generar pérdidas o ganancias no previstas.

Riesgo de doble tributación: Este riesgo se genera al tener operaciones internacionales, ya que existe el riesgo de tributar en Colombia por las utilidades obtenidas por las operaciones en otros países.

#### **9.4.1 Plan de contingencia**

El continuo monitoreo de la liquidez y los flujos de caja positivos generados por las operaciones de la empresa mitigan en gran porcentaje el riesgo de iliquidez y de insolvencia, ya que contar con dinero hace que se pueda responder por las deudas adquiridas, lo que también mitigaría el riesgo de tipo de interés; adicional a esto los controles minuciosos en tesorería y en la realización de gastos también mitigan este riesgo. Finalmente, con la intención de mitigar el riesgo de la doble tributación, se ha decidido tomar el beneficio del descuento tributario que permitiría tributar menos en Colombia por las utilidades percibidas por las operaciones internacionales, se ha decidido usar este método ya que Colombia no cuenta con un tratado para evitar la doble tributación con Perú y Argentina.

### **9.5 Plan de Capital**

#### **9.5.1 Mezcla de financiación inicial**

De acuerdo a las estimaciones realizadas la inversión inicial es de 90'379.978 COP

La S.A.S tiene tres tipos de capital:

- 1) Autorizado: 90'380.000 COP
- 2) Suscrito: 15'000.000 COP, con los cuales se constituye la sociedad
- 3) Pagado: en el momento de inscribir la sociedad se debe pagar 15'000.000 COP.

Se buscará financiar 39% correspondiente a 35'380.000 COP de la inversión inicial a través del aporte de inversionistas, que se espera a partir del segundo al quinto mes de operaciones. El 17% correspondiente a \$15,000.000 COP lo aportará Julie Garrido, la directora del proyecto, durante el primer mes de operación. El 44% restante correspondiente a \$40'000.000 se obtendrá como un crédito bancario en el segundo mes de operaciones.

El crédito se pedirá en Bancolombia por la cantidad de 40'000.000 COP a una tasa de interés de 22, 42% anual efectivo a pagar mensualmente con una tasa de 1.70%

mes vencido por un plazo de cinco años (60 meses). Vale la pena resaltar que siguiendo los pronósticos de ventas sería posible pedir el crédito a un plazo de dos años y así ahorrar 15'000.000 COP en intereses, en el caso de las actuales estimaciones el plazo es de cinco años.

### **9.5.2 Mezcla de financiación posterior**

Para el mes 12 y 24, se necesitarán \$137'517.867 COP y \$10'715.019 COP respectivamente por parte de inversionistas interesados en la empresa, para sobrellevar los flujos de caja negativos que ha tenido la empresa en los dos primeros años.

Para el mes 20 y 24 se tiene provista la entrada al mercado internacional, iniciando operaciones en Perú seguido por Argentina, para esto será necesaria la inversión de 15'000.000 COP destinados a la compra de nuevos computadores y elementos de comunicación, adicionalmente se invertirán en estos meses 10'000.000 COP correspondientes a publicidad y promoción en los mercados internacionales.

## 10. REFERENCIAS

- A4AI. (2016). *Informe de Asequibilidad 2015-2016*. Alliance for Affordable Internet. Washington DC : Alliance for Affordable Internet. Obtenido de <http://1e8q3q16vyc81g8l3h3md6q5f5e.wpengine.netdna-cdn.com/wp-content/uploads/2016/06/Informe-de-Asequibilidad-2015-16.pdf>
- Andina.com.pe. (4 de Enero de 2017). *MTPE: Empresas contarían con 1,000 nuevos teletrabajadores en 2017*. Obtenido de Andina: <http://www.andina.com.pe/agencia/noticia-mtpe-empresas-contarian-1000-nuevos-teletrabajadores-2017-647908.aspx>
- Carrascal, C. (7 de Marzo de 2016). *Workana Recibe Inversión de USD 2 millones*. Obtenido de Blog Workana: <https://www.workana.com/blog/9204/>
- Congreso de La República. (31 de diciembre de 2008). *Ley Estatutaria 1266 de 2008*. Obtenido de Secretaria General del Estado: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1266\\_2008.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1266_2008.html)
- DANE. (2016). *Boletín Técnico Mercado Laboral - septiembre 2016*. Bogotá: DANE. Obtenido de [http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol\\_empleo\\_sep\\_16.pdf](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_sep_16.pdf)
- DANE. (2016). *Inactividad Trimestre julio - septiembre de 2016*. Bogotá: DANE. Obtenido de [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech\\_inactividad/bol\\_eje\\_inac\\_jul\\_sep16.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_inactividad/bol_eje_inac_jul_sep16.pdf)
- elempleo.com. (2016). *Acerca de elempleo.com*. Obtenido de [http://www.elempleo.com/colombia/News/NewsFromEIEmpleo.aspx?p=acercade&\\_\\_previous\\_url\\_\\_=%2fcolombia%2fBilling%2fBuyProducts%2fProductsSelection%2fSelectProducts.aspx%3f](http://www.elempleo.com/colombia/News/NewsFromEIEmpleo.aspx?p=acercade&__previous_url__=%2fcolombia%2fBilling%2fBuyProducts%2fProductsSelection%2fSelectProducts.aspx%3f)
- elempleo.com. (2016). *Consultar Productos*. Obtenido de elempleo.com Empresas: <http://www.elempleo.com/colombia/Billing/BuyProducts/ProductsSelection/SelectProducts.aspx>
- elempleo.com. (2016). *El Empleo*. Obtenido de <http://www.elempleo.com/co/>
- elempleo.com. (2016). *Elempleo VIP*. Obtenido de Elempleo.com: [http://www.elempleo.com/co/empleo-vip?icid=AUT\\_PRP\\_BUS-POR-ELE-vip\\_home](http://www.elempleo.com/co/empleo-vip?icid=AUT_PRP_BUS-POR-ELE-vip_home)



- eMarketer. (11 de Diciembre de 2014). *2 Billion Consumers Worldwide to Get Smart(phones) by 2016*. Obtenido de eMarketer: <https://www.emarketer.com/Article/2-Billion-Consumers-Worldwide-Smartphones-by-2016/1011694>
- Fedesarrollo, & ACRIP. (2016). *Informe Mensual del Mercado Laboral Tendencias de empleo en 2016*. Bogotá: ACRIP. Obtenido de <http://www.fedesarrollo.org.co/wp-content/uploads/IML-Mayo-2016-Web1.pdf>
- FEDESOFTE. (9 de Diciembre de 2016). *Datos Clave de 2016 del Observatorio TI*. Obtenido de FEDESOFTE: <http://fedesoft.org/noticias-del-sector/datos-clave-de-2017-del-observatorio-ti/>
- FEDESOFTE. (2017). *Servicios*. Obtenido de Fedesoft: <http://fedesoft.org/servicios/>
- Field Nation. (2016). *The Rise of the Blended Workforce in the New Gig Economy*. Obtenido de <https://www.fieldnation.com/whitepaper/the-rise-of-the-blended-workforce-in-the-new-gig-economy>
- Freelancer. (2016). *¿Cómo funciona?* Obtenido de Freelancer.com: <https://www.freelancer.com.co/info/how-it-works.php>
- Freelancer. (2016). *Express Withdrawals*. Obtenido de Freelancer.com: [https://www.freelancer.com/support/Payments/express-withdrawals#\\_ga=1.63776056.fe1ffb6-72f1-bcc2-1100-9481de9b687f](https://www.freelancer.com/support/Payments/express-withdrawals#_ga=1.63776056.fe1ffb6-72f1-bcc2-1100-9481de9b687f)
- Freelancer. (13 de Diciembre de 2016). *Freelancer.com extends domination in the Latin American, Spanish & Portuguese markets by acquiring #1 Spanish competitor Nubelo, and #1 Portuguese competitor Prolancer*. Obtenido de Press Release: <http://press.freelancer.com.s3.amazonaws.com/20161213-Freelancer-acquires-Nubelo-and-Prolancer-FOR-DISTRIBUTION.pdf>
- Freelancer. (2016). *How to Send and Receive Payments at Freelancer.com*. Obtenido de Freelancer.com: <https://www.freelancer.com.co/support/payments/how-to-send-and-receive-payments-at-freelancer-com>
- Freelancer. (2016). *Membresías de Freelancer*. Obtenido de Freelancer.com: <https://www.freelancer.com.co/membership/>
- Freelancer. (2016). *Resumen de la Compañía*. Obtenido de Freelancer: <https://www.freelancer.com.co/about>
- Freelancer. (2016). *Tarifas y Cobros de Freelancer*. Obtenido de Freelancer.com: <https://www.freelancer.com.co/feesandcharges/>

- Freelancer. (2016). *Wire Transfer*. Obtenido de Freelancer.com: [https://www.freelancer.com/support/freelancer/Payments/wire-transfer#\\_ga=1.64121144.fe1ffb6-72f1-bcc2-1100-9481de9b687f](https://www.freelancer.com/support/freelancer/Payments/wire-transfer#_ga=1.64121144.fe1ffb6-72f1-bcc2-1100-9481de9b687f)
- García, J., & Medina, É. (26 de Enero de 2016). *Los 'millennials', una población marcada por la tecnología*. Obtenido de El Tiempo: <http://www.eltiempo.com/tecnosfera/resenas-tecnologia/estudio-sobre-los-millennials-en-colombia/16492903>
- Gianisello, G. (2013). *Brasil: Empresas analizan el teletrabajo; ya hay 10,6 millones de teletrabajadores*. Obtenido de teletrabajo.com.uy: <http://www.teletrabajo.com.uy/noticias/brasil-empresas-analizan-el-teletrabajo-ya-hay-106-millones-de-teletrabajadores/192/>
- Glera, C. (2013). *Desarrollo de una Guía para Dispositivos Móviles de Establecimientos para Celíacos en Logroño*. Proyecto de Grado, Escuela Técnica Superior de Ingeniero Industriales y de Telecomunicación, Universidad de Navarra, Pamplona. Obtenido de <http://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/7545/578082.pdf?sequence=1>
- IBM. (2012). *El desarrollo de aplicaciones móviles nativas, Web o híbridas*. Somers, NY: IBM Corporation 2012. Obtenido de [ftp://ftp.software.ibm.com/la/documents/gb/commons/27754\\_IBM\\_WP\\_Native\\_Web\\_or\\_hybrid\\_2846853.pdf](ftp://ftp.software.ibm.com/la/documents/gb/commons/27754_IBM_WP_Native_Web_or_hybrid_2846853.pdf)
- Ley 1221 de 2008. (2008). Ley 1221 de 2008. *Diario Oficial No. 47.052 de 16 de julio de 2008*, (pág. 6). Bogotá. Obtenido de [http://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703\\_documento.pdf](http://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf)
- Medina, É. (4 de Diciembre de 2015). *Colombia: ¿un territorio difícil para los móviles Apple?* Obtenido de El Tiempo: <http://www.eltiempo.com/tecnosfera/resenas-tecnologia/cuantas-personas-tienen-iphone-en-colombia/16448550>
- Medina, É. (31 de Agosto de 2015). *PayPal le dice adiós a Colombia*. Obtenido de El Tiempo: <http://www.eltiempo.com/tecnosfera/novedades-tecnologia/paypal-le-dice-adios-a-colombia/16305735>
- MinTIC. (31 de Mayo de 2013). *Promoción de la Industria de Contenidos Digitales*. Obtenido de Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones: <http://www.mintic.gov.co/portal/vivedigital/612/w3-propertyvalue-661.html>
- MinTIC. (7 de Septiembre de 2015). *¿Quiénes somos?* Obtenido de Portal Teletrabajo Colombia: <http://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8095.html>

- MinTIC. (10 de septiembre de 2015). *Colombia 3.0: La gran cumbre de contenidos digitales*. Obtenido de Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones: <http://www.mintic.gov.co/portal/604/w3-article-13286.html>
- MinTIC. (2016). *Boletín Trimestral de las TIC Cifras Primer Trimestre de 2016*. República de Colombia: Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Obtenido de [http://colombiatic.mintic.gov.co/602/articles-15639\\_archivo\\_pdf.pdf](http://colombiatic.mintic.gov.co/602/articles-15639_archivo_pdf.pdf)
- MinTIC. (2016). *Boletín Trimestral de las TIC Cifras Segundo Trimestre de 2016*. Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, República de Colombia. Obtenido de [http://colombiatic.mintic.gov.co/602/articles-19163\\_archivo\\_pdf.pdf](http://colombiatic.mintic.gov.co/602/articles-19163_archivo_pdf.pdf)
- MinTIC. (6 de Octubre de 2016). *Colombia 4.0: la cumbre de contenidos digitales del MinTIC evoluciona*. Obtenido de Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones: <http://www.mintic.gov.co/portal/604/w3-article-19070.html>
- MinTIC. (15 de 03 de 2016). *Colombia avanza con paso firme en Teletrabajo*. Obtenido de Web del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones: <http://www.mintic.gov.co/portal/604/w3-article-14761.html>
- MinTIC. (17 de 05 de 2016). *Colombianos perciben que las TIC mejoran su calidad de vida*. Obtenido de <http://www.mintic.gov.co/portal/604/w3-article-15296.html>
- MinTIC. (2016). *Estudio Penetración Teletrabajo 2016*. Bogotá. Obtenido de [http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-16887\\_archivo\\_pdf\\_estudio\\_teletrabajo\\_2016.pdf](http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-16887_archivo_pdf_estudio_teletrabajo_2016.pdf)
- MinTIC. (2016). *Impulso al desarrollo de aplicaciones móviles (APPS.CO)*. Obtenido de <http://www.mintic.gov.co/portal/vivedigital/612/w3-propertyvalue-575.html>
- MinTIC. (2017). *Apps.co*. Obtenido de <https://apps.co/acerca/appsco/#8>
- MinTIC. (2017). *El Plan Vive Digital 2014-2018*. Obtenido de Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones: <http://www.mintic.gov.co/portal/vivedigital/612/w3-article-19654.html>
- MinTIC. (2017). *Impulso al desarrollo de aplicaciones móviles (APPS.CO)*. Obtenido de Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones: <http://www.mintic.gov.co/portal/vivedigital/612/w3-propertyvalue-575.html>
- MinTIC, & Ministerio de Trabajo. (n.a.). *Libro Blanco: el ABC del Teletrabajo en Colombia*. Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y Ministerio de Trabajo. Obtenido de

[http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228\\_archivo\\_pdf\\_libro\\_blanco.pdf](http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf)

- My Sammy. (2013). *The Telecommuter an analysis of the world's remote workforce*. Obtenido de My Sammy: <http://www.mysammy.com/infographics-telecommuter>
- Nilles, J. M. (1998). *Managing Telework. Strategies for Managing the Virtual Workforce. Upside*. John Wiley and Sons Ltd.
- Nubelo, & MinTIC. (2015). *Primer Estudio de Trabajo 3.0 de Colombia*. Obtenido de [http://teletrabajo.gov.co/622/articles-13459\\_recurso\\_1.pdf](http://teletrabajo.gov.co/622/articles-13459_recurso_1.pdf)
- Observatorio TI. (2015). *Déficit de profesionales en el sector TI proyectado a 10 años*. Obtenido de Observatorio TI: [http://observatorioti.co/k\\_course/deficit-de-profesionales-en-el-sector-ti-proyectado-a-10-anos/](http://observatorioti.co/k_course/deficit-de-profesionales-en-el-sector-ti-proyectado-a-10-anos/)
- Organización Internacional del Trabajo Ginebra. (2016). *Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros*. Ginebra: Oficina Internacional de Trabajo. Obtenido de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_531116.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf)
- Pagés, S. (29 de Marzo de 2016). *Reporte de Trabajo Remoto e Independiente*. Obtenido de Blog Workana: <https://www.workana.com/blog/reporte-de-trabajo-remoto-e-independiente-2016/>
- Portafolio.co. (23 de Julio de 2013). *Freelancer, 'app' para hacer dinero como trabajador independiente*. Obtenido de El Tiempo: <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-12947746>
- Quintero, K. (26 de Marzo de 2016). *Conoce Workana la Plataforma de Trabajo Freelance Latinoamericana*. Obtenido de Mi Vida Freelance: <http://www.mividafreelance.com/conoce-workana-la-plataforma-de-trabajo-freelance-latinoamericana/>
- Quintero, K. (15 de Diciembre de 2016). *Tarjeta Payoneer y Cobros Online: Pregunta Frecuentes*. Obtenido de Mi Vida Freelance: <http://www.mividafreelance.com/tarjeta-payoneer-y-cobros-online-preguntas-frecuentes/>
- Quintero, K. (25 de 06 de 2016). *Workana Vs Nubelo: ¿Cuál Plataforma Freelance para Hispanohablantes es Mejor?* Obtenido de Mi Vida Freelance: <http://www.mividafreelance.com/workana-vs-nubelo/>
- SENA. (2016). *Agencia Pública de Empleo*. Obtenido de Agencia Pública de Empleo del SENA: <https://agenciapublicadeempleo.sena.edu.co/Paginas/APE.aspx>

- SENA. (2016). *Micro-ruedas de Empleo*. Obtenido de Agencia Pública de Empleo del SENA: <https://agenciapublicadeempleo.sena.edu.co/Paginas/Microruedas.aspx>
- Servicio Público de Empleo. (2016). *Sobre el Servicio Público de Empleo*. Obtenido de [https://www.facebook.com/pg/SPEColombia/about/?ref=page\\_internal](https://www.facebook.com/pg/SPEColombia/about/?ref=page_internal)
- Télam. (1 de Noviembre de 2015). *El teletrabajo "ya está instalado" en el país y se han probado sus beneficios, aseguran las autoridades laborales*. Obtenido de Télam: <http://www.telam.com.ar/notas/201511/125579-teletrabajo-leyes-laborales-viviana-diaz-ministerio-trabajo.php>
- Teletrabajo. (11 de Septiembre de 2015). *Pacto de Teletrabajo promueve la utilización de más herramientas TIC*. Obtenido de Teletrabajo: <http://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-11336.html>
- Trabajando.com. (2016). *¿Quiénes Somos?* Obtenido de Trabajando.com: <http://www.trabajando.com.co/page/1378921863>
- Trabajando.com. (2016). *Comunidad Laboral*. Obtenido de Trabajando.com: <http://www.trabajando.com.co/comunidad>
- Trabajando.com. (2016). *Descripción de la Empresa*. Obtenido de Perfil de Facebook de Trabajando.com.co: [https://www.facebook.com/pg/Trabajando.com.co/about/?ref=page\\_internal](https://www.facebook.com/pg/Trabajando.com.co/about/?ref=page_internal)
- Trabajando.com. (2016). *Publicidad Web*. Obtenido de <http://www.trabajando.com.co/page/1430149156>
- Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. (2016). *La Unidad Quiénes Somos*. Obtenido de Unidad de Servicio Público de Empleo: <http://unidad.serviciodeempleo.gov.co/index.php/la-unidad-del-servicio-publico-de-empleo/quienes-somos>
- Workana. (27 de Octubre de 2016). *¿Qué son los Planes de Beneficios?* Obtenido de Centro de Ayuda: <http://ayuda.workana.com/customer/es/portal/articles/1391599-%C2%BFqu%C3%A9-son-los-planes-de-beneficios->