Plan de Negocios Talent Elevate: conectando talento latinoamericano con oportunidades de trabajo remoto

Jhonatan Alexander Benítez Peñuela

Universidad Ean

Facultad de Administración, Finanzas y Ciencias Económicas

Maestría en Administración de Empresas MBA

Bogotá, Colombia

11/12/2025

Plan de Negocios Talent Elevate: conectando talento latinoamericano con oportunidades de trabajo remoto

Jhonatan Alexander Benítez Peñuela

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de:

Magister en Administración de Empresas

Director (a):

Diana González Santos

Modalidad:

Creación de Empresa

Universidad Ean

Facultad de Administración, Finanzas y Ciencias Económicas

Maestría en Administración de Empresas MBA

Bogotá, Colombia

11/12/2025

PLAN DE NEGOCIOS TALENT ELEVATE: CONECTANDO TALENTO LATINOAMERICANO CON OPORTUNIDADES DE TRABAJO REMOTO.

Nota de aceptación:

Firma del jurado

Firma del jurado

Firma del director del trabajo de grado

Ciudad, día/mes/año

PLAN DE NEGOCIOS TALENT ELEVATE: CONECTANDO TALENTO LATINOAMERICANO CON OPORTUNIDADES DE TRABAJO REMOTO.

A mis padres, por ser el pilar fundamental de mi vida. Su esfuerzo, amor y apoyo incondicional han sido mi mayor motor para alcanzar esta meta profesional y personal. Este logro es para ustedes.

PLAN DE NEGOCIOS TALENT ELEVATE: CONECTANDO TALENTO LATINOAMERICANO CON OPORTUNIDADES DE TRABAJO REMOTO.

Agradecimientos

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mis padres. Gracias por creer siempre en mí, por su paciencia infinita durante este proceso de formación y por brindarme la fuerza y el respaldo moral necesarios para culminar esta maestría. Todo mi crecimiento personal y profesional es el reflejo de lo que me han enseñado; este triunfo es tan de ustedes como mío.

De igual manera, extiendo un agradecimiento especial a mi directora de trabajo de grado, Diana González Santos, por su valiosa guía, su rigor académico y su apoyo constante. Gracias por compartir su conocimiento y por orientarme con paciencia y dedicación en cada etapa de este proyecto para llevarlo a un feliz término.

Resumen

Este trabajo de grado plantea el plan de negocios de *Talent Elevate*. Se trata de una *startup* diseñada para conectar talento tecnológico latinoamericano con PyMEs en Europa. El proyecto nace de una necesidad clara: el mercado europeo sufre una escasez crítica de perfiles TI, mientras que en Latinoamérica los profesionales buscan oportunidades de trabajo remoto mejor remuneradas. Metodológicamente, se combinó un análisis estratégico (PESTEL y Porter), la evaluación de factores de sostenibilidad (ESG) y un modelo financiero a cinco años bajo un formato ligero en activos (*asset-light*). Los resultados validan por completo la viabilidad del negocio. Iniciar requiere una inversión de €22.613. A cambio, el modelo arroja una TIR del 32,48%, un VPN de €5.722 y recupera el capital en 3,99 años. En definitiva, *Talent Elevate* resulta rentable, escalable y ético. La iniciativa frena la fuga física de cerebros y fomenta la equidad usando procesos de selección sin sesgos. Además, al operar bajo políticas *Remote-First* y *Paperless*, asegura un impacto sostenible.

Palabras clave: Plan de negocios, Trabajo remoto, Reclutamiento TI, Startup, Sostenibilidad, Exportación de servicios.

Abstract

This graduation project presents the business plan for *Talent Elevate*. It is a startup designed to connect Latin American tech talent with SMEs in Europe. The project stems from a clear market need: Europe faces a critical shortage of IT profiles, while Latin American professionals are actively seeking better-paid remote work opportunities. Methodologically, we combined a strategic analysis (PESTEL and Porter), the evaluation of sustainability factors (ESG), and a five-year financial model under an asset-light framework. The results fully validate the business's viability. Launching requires an initial investment of just €22,613. In return, the model yields an IRR of 32.48%, an NPV of €5,722, and recovers the capital in 3.99 years. Ultimately, *Talent Elevate* proves to be profitable, scalable, and ethical. The initiative curbs physical brain drain and promotes equity by using unbiased selection processes. Furthermore, operating under Remote-First and Paperless policies ensures a truly sustainable impact.

Keywords: Business plan, Remote work, IT Recruitment, Startup, Sustainability, Service export.

Table of Contents

Introducción *13*
Objetivo general 15
Objetivos específicos 15
Estructura del documento 16
Naturaleza del proyecto *17*
Origen de la idea de negocio: 17
Descripción del modelo de negocio 18
Objetivos Empresariales 20
Estado actual del negocio: 22
Análisis del Sector *36*
Caracterización del ecosistema de intermediación tecnológica 36
Análisis PESTEL 38
Análisis de las cinco fuerzas de Porter 41
Oportunidades del sector 44
Conclusión del sector 46
Categorización de la competencia 47
Validación e Investigación de Mercado *50*
Marco metodológico y diseño de la investigación 51
Justificación del mercado 54
Diseño del muestreo y validación del instrumento 56
Hallazgos de la fase cualitativa 56
Estudio piloto de mercado 57
Cálculo y definición de la muestra 58
Método de muestreo 59
Diseño del instrumento 60
Resultados: 62
Estrategia y Plan de Introducción de Mercado *81*
Aspectos Técnicos *95*
Objetivos de prestación de servicio 95
Ficha técnica del servicio 96

Aspectos Técnicos y Operativos del Modelo de Negocio 97

Figura 8*.....*110

Aspectos Financieros*.....*117

Proyección de ventas..... 119

Proyección de egresos operativos y de mercadeo 120

Estructura de gastos administrativos y nómina..... 121

Presupuesto de inversión y capital de trabajo..... 122

Análisis de los Estados Financieros Proyectados 123

Evaluación financiera del proyecto 124

Conclusión Financiera del Proyecto..... 126

Enfoque hacia la Sostenibilidad*.....*128

Conclusiones* *131

Referencias* *133

Anexos* *136

Lista de Figuras

Figura 1 62
Figura 2 64
Figura 3 66
Figura 4 70
Figura 5 72
Figura 6 74
Figura 7 76
Figura 8..... 110

Lista de tablas

Tabla 1 Desglose presupuestal del Plan de Mercadeo - Año 1..... 92
Tabla 2 96
Tabla 3 Inversión Inicial en Infraestructura (CAPEX)..... 100
Tabla 4 Gastos Operativos de Infraestructura (OPEX Mensual)..... 101
Tabla 5 Cronograma de producción de servicios - Año 1 103
Tabla 6 Estructura de costos variables por unidad vendida..... 105
Tabla 7 Presupuesto de nómina administrativa fija - Año 1..... 116
Tabla 8 Proyección de Ingresos Totales 2026-2030 (Cifras en Euros) 120
Tabla 9 Estructura de nómina administrativa fija – año 1. 122
Tabla 10: Inversión total y necesidades de financiación. 123
Tabla 11: Estado de resultados proyectado..... 124
Tabla 12: Evaluación Financiera y Punto de Equilibrio 126

Introducción

El panorama laboral global ha experimentado una transformación estructural derivada de la aceleración digital y la consolidación del trabajo remoto. En este contexto, la captación de talento especializado ha dejado de estar limitada por las fronteras geográficas, lo que evidencia que los esquemas de contratación tradicionales han resultado insuficientes para responder a las dinámicas de la economía actual. Bajo esta premisa surge Talent Elevate, un proyecto empresarial orientado a la gestión estratégica del talento humano y la internacionalización del empleo, enmarcado en la línea de investigación en Creación de Empresas del MBA de la Universidad Ean. La iniciativa propone la creación de un vínculo directo entre organizaciones del sector tecnológico en Europa, que enfrentan dificultades estructurales para la adquisición de personal, y profesionales de alto desempeño en Latinoamérica interesados en vincularse a oportunidades internacionales bajo modalidades no presenciales.

Históricamente, el teletrabajo en América Latina representaba una práctica minoritaria antes de dos mil veinte, con esfuerzos de digitalización limitados y aislados. No obstante, la emergencia sanitaria global aceleró la transición hacia la virtualidad, lo que expuso desafíos críticos en términos de infraestructura tecnológica, marcos normativos y cultura organizacional en las empresas de la región (Martínez García, 2021). A pesar de estos obstáculos, el periodo post-pandemia consolidó un cambio en el paradigma laboral que atrajo la atención de mercados globales hacia el capital humano latinoamericano. Según reportes de la plataforma DEEL (2023), entre mediados de dos mil veintidós y dos mil veintitrés, la contratación de perfiles técnicos en países como Brasil y México registró

incrementos significativos del 97% y 117%, respectivamente. Esta tendencia confirma que la contratación transfronteriza no es un fenómeno coyuntural, sino un modelo estructural que permite articular la oferta de calidad regional con la creciente demanda tecnológica internacional.

Este ecosistema presenta desafíos específicos para ambos continentes. En el mercado europeo, las empresas tecnológicas enfrentan una escasez crítica de perfiles especializados en tecnologías de la información (TI), agravada por la alta competencia y niveles salariales locales elevados (Comisión Europea, 2023). Adicionalmente, la incertidumbre jurídica respecto a la normativa laboral y fiscal en contrataciones a distancia fuera de la Unión Europea actúa como un factor disuasorio para la expansión de los equipos técnicos (Osborne Clarke, 2024).

Por su parte, los profesionales latinoamericanos encuentran barreras significativas de visibilidad y acceso, derivadas del desconocimiento de los marcos contractuales internacionales y de las diferencias lingüísticas o culturales. Estas asimetrías de información generan desconfianza mutua y dificultan la consolidación de los vínculos laborales. No obstante, la pertinencia de una conexión directa es respaldada por datos del sector: el Reporte del Mercado Laboral TI 2023 LATAM indica que existe una demanda prioritaria de desarrolladores de software (38,6%) y especialistas en soporte técnico (9,02%). En consecuencia, se identifica la necesidad de una solución estratégica que reduzca las fricciones operativas y legales, permitiendo una articulación efectiva entre los expertos regionales y las organizaciones europeas que requieren de sus competencias.

Objetivo general

Estructurar un plan de negocios integral que determine la viabilidad estratégica, operativa, jurídica y financiera para la creación de Talent Elevate. El estudio pretende evaluar el potencial de una plataforma de intermediación que conecte el talento tecnológico latinoamericano con la demanda de vacantes remotas en el mercado europeo, garantizando un modelo de negocio escalable, rentable y alineado con estándares internacionales de sostenibilidad.

Objetivos específicos

- Validar la viabilidad comercial del modelo mediante un análisis cuantitativo y cualitativo del mercado, que permita caracterizar la oferta de profesionales tecnológicos en Latinoamérica y la demanda de perfiles remotos en organizaciones del exterior.
- Determinar los requerimientos operativos y técnicos necesarios para la prestación del servicio, definiendo la infraestructura digital requerida, los procesos clave de reclutamiento y el mapeo de las exigencias legales para la operación transfronteriza.
- Diseñar un marco jurídico y administrativo robusto que asegure el cumplimiento normativo en las diferentes jurisdicciones de operación, con especial énfasis en la protección de datos y los esquemas de contratación internacional.
- Evaluar la factibilidad financiera y el impacto multidimensional del proyecto a través de proyecciones a cinco años, integrando criterios de sostenibilidad (ESG) que aseguren la creación de valor social, económico y ambiental a largo plazo.

La propuesta de valor de Talent Elevate se fundamenta en la mitigación de las fricciones estructurales inherentes a la contratación internacional en el sector tecnológico. A diferencia de las plataformas de empleo convencionales, la iniciativa integra procesos de reclutamiento de alta especialización con un blindaje legal riguroso, adaptado a las normativas internacionales vigentes. Un elemento diferenciador central consiste en el programa de acompañamiento para la inmersión cultural (onboarding cultural), desarrollado para facilitar la integración efectiva del talento latinoamericano en la dinámica operativa de los equipos europeos. Este enfoque integral permite fortalecer la confianza técnica y jurídica entre las partes, optimizar los tiempos de colocación y asegurar la sostenibilidad de la relación laboral en entornos remotos.

Estructura del documento

El presente trabajo de grado se organiza de manera lógica para permitir un desglose sistemático de la investigación. En primer lugar, se establece el contexto del negocio y el diagnóstico del sector, lo que permite definir el perfil del cliente ideal y refinar la propuesta de valor. Posteriormente, se desarrollan los componentes técnicos, operativos y financieros del proyecto, abordando el análisis estratégico, las proyecciones de rentabilidad y la evaluación del impacto en sostenibilidad. Finalmente, se detalla el plan de implementación de la compañía y se presentan los anexos que documentan la validación empírica del modelo, incluyendo entrevistas a expertos y los resultados de las herramientas de investigación de mercado aplicadas.

Naturaleza del proyecto

Origen de la idea de negocio:

Talent Elevate surge de la convergencia de tres tendencias macroeconómicas que han redefinido el entorno laboral global. En primer lugar, se identifica la expansión masiva del trabajo remoto derivada de la crisis sanitaria de dos mil veinte (OIT, 2021). A esto se suma la escasez estructural de talento tecnológico en el continente europeo, un fenómeno que ha alcanzado niveles críticos en la actualidad (ManpowerGroup, 2024). Finalmente, se observa un incremento sustancial en la contratación internacional de profesionales latinoamericanos, quienes han sido identificados por las organizaciones globales como una opción altamente calificada y estratégica para sus operaciones (PageGroup, 2023).

Antes del periodo de pandemia, el teletrabajo en Latinoamérica representaba una práctica infrecuente y limitada a sectores muy específicos. No obstante, el confinamiento obligatorio aceleró la adopción de modelos digitales, dejando en evidencia vacíos significativos en los marcos normativos, las infraestructuras tecnológicas y las culturas organizacionales vigentes (Benavides et al., 2022). Paralelo a estos desafíos, la demanda por talento remoto en mercados clave de la región registró crecimientos notables; según reportes de la plataforma DEEL, entre dos mil veintidós y dos mil veintitrés, la vinculación de perfiles técnicos aumentó un 97% en Brasil y un 117% en México. Estos indicadores validan la oportunidad de establecer un modelo de intermediación que brinde seguridad y eficiencia tanto a las empresas en Europa como a los especialistas en Latinoamérica.

A pesar del potencial identificado, la contratación transnacional conlleva riesgos jurídicos y operativos que suelen desincentivar la vinculación directa si no se cuenta con un respaldo adecuado. En este sentido, surge la necesidad de un servicio especializado que no se limite a la conexión de perfiles, sino que gestione activamente el cumplimiento normativo y la protección contractual de las partes involucradas (Armas del Rosario, 2023; Paiva de Báez, 2024). Por lo tanto, la propuesta de Talent Elevate se estructura bajo un enfoque estratégico: resuelve las dificultades administrativas y legales de la contratación externa, al tiempo que capitaliza las ventajas competitivas del talento regional en términos de calidad técnica y eficiencia en costos.

Descripción del modelo de negocio

Talent Elevate se define operativamente como una plataforma de intermediación especializada que articula la oferta de talento tecnológico en Latinoamérica con la demanda de vacantes en organizaciones europeas. El modelo de negocio integra dos dimensiones complementarias: B2B (Business to Business) y B2C (Business to Consumer), generando una propuesta de valor de beneficio mutuo para ambos segmentos de mercado. En la dimensión B2B, las compañías europeas acceden a un servicio integral que comprende el reclutamiento, la validación técnica rigurosa de perfiles de Tecnologías de la Información (TI) y un soporte jurídico especializado para garantizar la legalidad de la contratación transfronteriza. Un componente fundamental de este proceso es el programa de integración intercultural, diseñado para alinear expectativas operativas y mitigar los malentendidos derivados de la comunicación en equipos distribuidos geográficamente. Este enfoque aborda directamente desafíos documentados en el sector, tales como la

escasez estructural de talento especializado en Europa y la incertidumbre legal asociada a la virtualidad (Armas del Rosario, 2023).

En lo que respecta a la dimensión B2C, la plataforma funciona como un canal de acceso estratégico hacia el mercado europeo para los profesionales latinoamericanos. El servicio incluye la orientación en procesos de selección internacionales, la optimización técnica de perfiles profesionales y el entrenamiento específico para entrevistas de alta exigencia. Una vez concretada la vinculación, se realiza una revisión detallada de los marcos contractuales para brindar claridad jurídica al colaborador. La plataforma prioriza los roles de mayor demanda según el Reporte del Mercado Laboral TI 2023 LATAM: desarrolladores de software, que representan el 38,6% de las vacantes, y especialistas en soporte técnico, con un 9,02%.

El modelo de generación de ingresos se estructura a través de dos fuentes principales:

1. Facturación transaccional (B2B): Cobro a las organizaciones contratantes por la gestión completa del reclutamiento, validación técnica y blindaje legal.
2. Servicios complementarios (B2C): Oferta opcional para candidatos que deseen potenciar su perfil mediante asesorías especializadas, optimización de currículum o capacitación en competencias transversales (soft skills).

Esta arquitectura comercial responde al crecimiento sostenido de la contratación remota internacional, que ha registrado picos del 97% en Brasil y 117% en México según reportes sectoriales. En definitiva, Talent Elevate consolida una estructura de negocio basada en la eficiencia operativa, la especialización tecnológica y la gestión de riesgos legales. El

modelo se encuentra alineado con las tendencias académicas sobre la digitalización y el nuevo paradigma del empleo en el periodo post-pandemia (Benavides & Silva-Peñaherrera, 2022; Paiva de Báez, 2024).

Objetivos Empresariales

Para asegurar la viabilidad de Talent Elevate, se ha definido una hoja de ruta técnica dividida en tres fases cronológicas. Esta planificación permite consolidar la estructura operativa inicial antes de proceder con el escalamiento del modelo en el mercado internacional.

Objetivos a corto plazo (0 – 12 meses):

- Formalizar la estructura administrativa, legal y operativa necesaria para gestionar la contratación transfronteriza sin interrupciones técnicas o normativas.
- Desplegar la versión inicial de la plataforma tecnológica, garantizando que los módulos de validación técnica y soporte contractual operen de manera eficiente desde el inicio.
- Conformar una comunidad base con al menos 100 profesionales de Tecnologías de la Información (TI) en Latinoamérica, enfocada en perfiles de alta demanda como desarrolladores de software y soporte técnico.
- Vincular a 40 organizaciones europeas interesadas en la adquisición de talento remoto bajo un enfoque de transparencia e integración cultural.
- Alcanzar una meta de colocación efectiva de entre 30 y 50 contrataciones reales durante el primer año de operación.

Objetivos a mediano plazo (12 – 36 meses):

- Incrementar la capacidad de respuesta sumando nuevos perfiles especializados y ampliando la cartera hasta alcanzar un mínimo de 50 empresas europeas activas.
- Optimizar los procesos de selección mediante la integración de herramientas digitales que permitan reducir los tiempos de contratación en un 25%.
- Fortalecer el programa de integración cultural para asegurar tasas de retención superiores al 80% durante el primer año de vinculación contractual.
- Establecer al menos cinco alianzas estratégicas formales con centros tecnológicos (*hubs*) y comunidades profesionales en Europa.
- Escalar el volumen de operaciones para gestionar entre 150 y 200 colocaciones anuales, aprovechando la dinámica creciente del mercado remoto.

Objetivos a largo plazo (36 – 60 meses):

- Posicionar la organización como el vínculo principal entre el talento latinoamericano y el mercado europeo, superando el hito de las 500 contrataciones gestionadas.
- Evolucionar la propuesta de valor mediante la inclusión de servicios de desarrollo profesional y liderazgo, proyectando que representen al menos el 20% de los ingresos totales.
- Incursionar en dos sectores económicos adicionales de alta demanda global, manteniendo el núcleo tecnológico como eje central del negocio.

- Replicar el modelo operativo en al menos dos mercados internacionales adicionales con déficits estructurales de talento especializado.
- Asegurar la rentabilidad financiera a largo plazo y la generación de un impacto social y económico positivo en las regiones de operación.

El cumplimiento sistemático de estos objetivos proporcionará a Talent Elevate una dirección estratégica clara, permitiendo que la organización evolucione conforme a las demandas del mercado laboral internacional y optimice las oportunidades derivadas de la digitalización global

Estado actual del negocio:

En la actualidad, Talent Elevate se encuentra en una fase avanzada de validación estratégica y consolidación de su marco operativo inicial. El proyecto ha superado la etapa de definición conceptual mediante la estructuración de una propuesta de valor competitiva, diseñada para integrar la demanda del mercado tecnológico europeo con el talento especializado de Latinoamérica.

Este desarrollo estratégico se sustenta en la transformación del entorno laboral global, donde la consolidación del trabajo remoto ha generado una necesidad crítica de perfiles técnicos en Europa que la oferta local no logra satisfacer (Benavides & Silva-Peñaherrera, 2022). A través del diagnóstico realizado, se identificaron las problemáticas centrales de los segmentos objetivo: las organizaciones europeas enfrentan escasez de especialistas y una alta complejidad en la gestión administrativa transfronteriza, mientras que el talento

latinoamericano presenta limitaciones de visibilidad en el mercado internacional y vacíos en el conocimiento de regulaciones laborales extranjeras (Armas del Rosario, 2023).

Como resultado de este análisis, se ha definido la arquitectura del modelo de negocio híbrido (B2B y B2C) y la estructura del portafolio de servicios. La priorización de los roles profesionales responde a las tendencias de demanda identificadas en el Reporte de Mercado Laboral TI 2023 LATAM, el cual destaca a los desarrolladores de software (38,6%) y a los especialistas en soporte técnico (9,02%) como los perfiles de mayor requerimiento. Asimismo, la viabilidad de este modelo es respaldada por el crecimiento exponencial de la contratación internacional en la región, con incrementos registrados en mercados como Brasil (97%) y México (117%), lo que valida la oportunidad de intervención estratégica de la compañía.

En síntesis, la organización ha culminado la fase de diseño y validación comercial, preparándose para el inicio de la etapa de implementación operativa. Con la estrategia de negocio establecida y los perfiles de mercado definidos, los esfuerzos inmediatos se orientarán hacia el desarrollo de la infraestructura tecnológica y el despliegue de las acciones comerciales necesarias para la puesta en marcha formal de la empresa.

Descripción de productos o servicios

El portafolio de servicios de Talent Elevate tiene como propósito fundamental facilitar la articulación eficiente entre las organizaciones europeas y el talento tecnológico en Latinoamérica. El modelo integra procesos de reclutamiento especializado, evaluaciones técnicas rigurosas, asesoría legal transfronteriza y un programa de inmersión cultural, con

el fin de transformar la contratación a distancia en un proceso seguro, estandarizado y sostenible para ambas partes.

Servicios para empresas europeas (B2B)

Se aborda de manera integral la problemática estructural de las organizaciones en Europa, caracterizada por la escasez local de perfiles especializados, los elevados costos salariales y la alta competitividad por el talento global (Armas del Rosario, 2023). Para mitigar estos factores, la plataforma ofrece los siguientes servicios:

1. Reclutamiento y selección especializada: Identificación de perfiles que cumplen con los requisitos técnicos de la vacante y presentan una alta afinidad con la cultura organizacional de la empresa contratante.
2. Evaluación técnica rigurosa: Validación de competencias mediante pruebas estandarizadas de alta exigencia, con énfasis en los roles de mayor demanda, como desarrolladores de software y especialistas en soporte técnico.
3. Asesoría en marcos normativos internacionales: Orientación en la estructuración de contratos que aseguren el cumplimiento de las legislaciones locales en ambas regiones, mitigando riesgos de sanciones o vacíos jurídicos.
4. Programa de inmersión intercultural: Implementación de una metodología guiada para alinear las dinámicas de trabajo y los estilos de comunicación entre los equipos europeos y los profesionales latinoamericanos.

5. Seguimiento post-contratación: Monitoreo del desempeño y la adaptación del profesional durante los primeros meses de vinculación, con el fin de asegurar el cumplimiento de las metas operativas y reducir las tasas de deserción temprana.

Este conjunto de servicios permite a las organizaciones optimizar sus tiempos de contratación y reducir la incertidumbre legal, garantizando que las relaciones laborales remotas sean estables y productivas a largo plazo.

Servicios para profesionales latinoamericanos (B2C)

El objetivo central para este segmento consiste en eliminar las barreras de acceso al mercado europeo, tales como la baja visibilidad internacional y el desconocimiento de los estándares de evaluación extranjeros. La oferta de valor para el profesional se estructura bajo los siguientes componentes:

1. Acceso estratégico a vacantes internacionales: Vinculación directa con oportunidades laborales remotas en empresas europeas previamente validadas por la plataforma.
2. Optimización del perfil profesional: Asesoría técnica para la mejora del currículum, el portafolio y la presencia en redes profesionales, alineando la imagen del candidato con las expectativas de los reclutadores globales.
3. Preparación para procesos de selección: Entrenamiento especializado para afrontar entrevistas técnicas y de competencias bajo los estándares internacionales de exigencia.

4. Capacitación en competencias interculturales: Desarrollo de habilidades de comunicación asertiva, gestión de retroalimentación (feedback) y adaptación a metodologías de trabajo en equipos distribuidos geográficamente.
5. Orientación legal contractual: Acompañamiento en la revisión y comprensión de los términos contractuales, asegurando que el colaborador identifique con claridad sus derechos, obligaciones y beneficios antes de la firma.

Esta estructura de servicios fortalece la competitividad del talento regional y responde de manera efectiva a una demanda global de perfiles tecnológicos que se mantiene en constante expansión.

Plataforma digital de intermediación

La ejecución operativa del portafolio de servicios se sustenta en una infraestructura tecnológica diseñada para centralizar y optimizar los procesos de intermediación. La plataforma digital de Talent Elevate integra los siguientes componentes estratégicos:

1. Repositorio centralizado de talento: Una base de datos estructurada que consolida perfiles técnicos previamente validados mediante criterios de selección rigurosos.
2. Motor de búsqueda especializado: Herramienta que permite a las organizaciones contratantes segmentar y localizar talento según requerimientos técnicos y competencias específicas.
3. Automatización de procesos de selección: Sistemas de gestión de agendas y entrevistas que reducen la carga administrativa y optimizan los tiempos de respuesta.

4. Módulos de evaluación integral: Herramientas diseñadas para validar tanto las competencias técnicas como la compatibilidad (*fit*) cultural de los candidatos con la organización receptora.
5. Gestión documental digital: Sistema orientado a la administración y archivo seguro de los contratos bajo marcos normativos internacionales.
6. Módulo de seguimiento y retroalimentación: Interfaz para el monitoreo del desempeño y la adaptación del profesional durante la fase inicial de vinculación.

La digitalización integral de estos procesos responde a las tendencias globales de virtualización del trabajo y a la implementación de soluciones tecnológicas para la gestión estratégica de capital humano a nivel internacional (Paiva de Báez, 2024). El factor diferenciador del modelo radica en el sistema estructurado de validación cultural, el cual trasciende la verificación de competencias técnicas para asegurar la adaptabilidad del profesional a las dinámicas comunicativas y operativas del mercado europeo. Este enfoque reduce significativamente el riesgo de conflictos operativos en los equipos remotos y fortalece la estabilidad de la relación laboral.

Nombre, tamaño y ubicación de la empresa

La organización desarrolla sus actividades comerciales bajo la identidad corporativa de Talent Elevate, posicionándose como una entidad especializada en la intermediación y gestión estratégica de talento tecnológico latinoamericano para mercados globales. El nombre de la marca refleja el propósito de potenciar el capital humano regional mediante su vinculación con ecosistemas de alta demanda y desarrollo profesional.

En su fase inicial, la empresa se estructura bajo un modelo de *startup* en etapa temprana, caracterizado por una arquitectura operativa ágil y una jerarquía simplificada. El equipo humano se concentra en tres ejes fundamentales: el reclutamiento de perfiles técnicos, la gestión de la complejidad normativa contractual y la facilitación del proceso de adaptación cultural. Mantener esta agilidad operativa es una condición indispensable para la validación y consolidación del modelo de negocio en su primer ciclo de operación.

La sede administrativa principal se localiza en Bogotá, Colombia, seleccionada por la madurez de su ecosistema tecnológico y su dinamismo empresarial como centro de conexión regional. No obstante, Talent Elevate se define como una organización de naturaleza digital y operación remota. Esta condición permite el funcionamiento de un equipo de trabajo distribuido, facilitando la atención en diversos husos horarios y el acceso a talento en diversas zonas geográficas del continente. La combinación de una sede estratégica con una operación descentralizada otorga a la empresa la flexibilidad necesaria para optimizar costos operativos y escalar el modelo conforme a las dinámicas del mercado global de talento.

Potencial del mercado en cifras

El análisis del potencial de mercado de Talent Elevate se fundamenta en la convergencia de tres variables estructurales: la consolidación del trabajo remoto como estándar operativo, el déficit de especialistas tecnológicos en Europa y el posicionamiento estratégico del talento latinoamericano en el circuito de contratación global. La integración

de estos factores configura un escenario propicio para el crecimiento y la escalabilidad del modelo de negocio.

La relevancia de este mercado es ratificada por indicadores cuantitativos. De acuerdo con informes del Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2023) y de la organización Turing (2023), América Latina se posiciona como la región con la tasa de crecimiento más acelerada a nivel mundial en la contratación de perfiles tecnológicos bajo modalidades no presenciales. En mercados específicos como Colombia, México y Brasil, se han registrado incrementos anuales superiores al 100%, lo que evidencia una validación externa de la competitividad y alta calificación del capital humano regional.

Respecto a la caracterización de la demanda, el Reporte del Mercado Laboral TI 2023 LATAM proporciona una radiografía precisa de las necesidades internacionales. El estudio identifica que los perfiles de mayor requerimiento son los desarrolladores de software, quienes concentran el 38,6% de las vacantes transfronterizas, seguidos por los especialistas en soporte técnico con un 9,02%. Estos datos justifican técnicamente la decisión estratégica de Talent Elevate de priorizar estos roles dentro de su portafolio de servicios inicial.

En el contexto europeo, la situación se define por una brecha de talento digital en expansión constante. Las organizaciones de dicha región enfrentan dificultades estructurales para cubrir posiciones técnicas debido a la insuficiente oferta de personal local (Armas del Rosario, 2023). Ante esta escasez, las empresas han orientado su búsqueda hacia mercados emergentes, donde una solución integral que combine

reclutamiento especializado, blindaje jurídico y gestión de la adaptación cultural adquiere un valor estratégico superior a la simple intermediación de currículos.

Por otra parte, la transición del teletrabajo desde una fase experimental hacia una norma estructural ha eliminado las fronteras geográficas de empleabilidad. Como señala Paiva de Báez (2024), la virtualización del empleo es hoy un componente esencial de la arquitectura laboral en la región. Si bien persisten brechas de empleabilidad en el entorno latinoamericano (Benavides & Silva-Peñaherrera, 2022), se observa un proceso acelerado de capacitación técnica entre los profesionales que buscan mejores condiciones salariales y proyección en mercados internacionales. Esta tendencia asegura una base de talento robusta y en constante actualización para la plataforma.

En conclusión, el dinamismo del mercado actual presenta una oportunidad de intervención clara. La combinación de una demanda europea, una oferta calificada en Latinoamérica y un ecosistema digital maduro permite que Talent Elevate se posicione como un actor estratégico en la gestión del talento tecnológico global.

Resumen financiero y evaluación de viabilidad

La factibilidad económica de Talent Elevate se sustenta en un modelo proyectado a cinco años (2026-2030), diseñado bajo criterios de prudencia financiera y escalabilidad operativa. El análisis cuantitativo permite validar que la intermediación de talento técnico entre Latinoamérica y Europa no solo es una oportunidad de mercado latente, sino una unidad de negocio capaz de generar retornos superiores al costo de oportunidad del capital.

La estructura de inversión inicial se ha optimizado bajo un esquema asset-light, requiriendo un capital total de €22.613,33 para la fase de puesta en marcha. Este monto se distribuye estratégicamente en dos rubros: un CAPEX de €10.200, destinado al desarrollo de la infraestructura tecnológica inicial y la constitución legal de la sociedad; y un Capital de Trabajo de €12.413,33, calculado para garantizar la solvencia operativa y el despliegue del marketing mix durante los primeros meses de tracción. Para financiar este requerimiento, se ha optado por una estructura de capital mixta, donde el 50% proviene de aportes de los socios y el 50% restante se gestiona mediante apalancamiento financiero a una tasa comercial del 18% E.A., coherente con el mercado crediticio para empresas emergentes en la región de operación.

En términos de desempeño comercial, la organización proyecta un crecimiento del 28,0% anual en el volumen de colocaciones. Para el primer ejercicio (2026), se estima una facturación de €66.000, la cual escala exponencialmente hasta alcanzar los €232.230 en el año 2030. Es fundamental precisar que, debido a una inflación proyectada del 7%, el crecimiento nominal de los ingresos se sitúa en un 36,96% interanual, protegiendo el flujo de caja ante el incremento indexado de los costos operativos. El modelo destaca por un margen de contribución bruto superior al 85%, lo que otorga la flexibilidad necesaria para absorber una inversión inicial en marketing de €18.500 y alcanzar el punto de equilibrio técnico al cierre del primer año.

La síntesis de los indicadores de bondad financiera ratifica la creación de valor del proyecto:

- Valor Presente Neto (VPN): Se reporta un excedente de €5.722,38 tras descontar los flujos de caja a una tasa WACC del 25,0%, confirmando que el proyecto supera las expectativas de retorno del inversionista.
- Tasa Interna de Retorno (TIR): Se sitúa en un 32,48%, un rendimiento altamente competitivo que valida la eficiencia del modelo de intermediación digital.
- Periodo de Recuperación (Payback): La inversión inicial se recupera íntegramente en 3,99 años, un plazo razonable para una *startup* en fase semilla.

En conclusión, la evaluación financiera demuestra de forma contundente que Talent Elevate es un modelo de negocio sostenible, con una estructura de costos optimizada y una capacidad probada para generar utilidades netas crecientes. La solidez de sus indicadores y la solvencia de su flujo de caja proyectado permiten dictaminar la total viabilidad del proyecto para su ejecución inmediata.

Ventajas competitivas del producto y/o servicio

La diferenciación estratégica de Talent Elevate en el mercado global de reclutamiento se fundamenta en la resolución de las barreras críticas que afectan tanto a las organizaciones europeas como a los profesionales latinoamericanos. La propuesta de valor se aleja del modelo de agencia tradicional para constituirse como una solución integral basada en las tendencias actuales del trabajo remoto y la gestión de la escasez de talento.La principal ventaja competitiva reside en la especialización absoluta en el capital humano tecnológico de Latinoamérica, un segmento caracterizado por un dinamismo significativo. Según reportes de la plataforma DEEL, entre dos mil veintidós y dos mil veintitrés, las

contrataciones remotas transfronterizas registraron incrementos del 97% en Brasil y del 117% en México. Estos indicadores validan que la canalización de esta oferta hacia la demanda europea constituye un movimiento estratégico sustentado en datos. Asimismo, la organización se distingue por su enfoque en la seguridad jurídica internacional. Dado que las empresas europeas enfrentan incertidumbre ante los riesgos normativos de contratar directamente en la región, Talent Elevate asume la gestión regulatoria. Esta intervención resuelve las dificultades documentadas por autores como Armas del Rosario (2023), proporcionando un marco de cumplimiento que garantiza la tranquilidad operativa de los clientes corporativos. A este blindaje legal se suma el programa de integración cultural, diseñado para gestionar proactivamente las brechas de comunicación y los estilos de trabajo en equipos globales. Este componente aborda las fricciones virtuales identificadas por Paiva de Báez (2024) como críticas para el éxito del teletrabajo, asegurando que la relación laboral no finalice con la contratación, sino que perdure mediante un acompañamiento continuo. Finalmente, la eficiencia del servicio se apoya en una selección basada en evidencia. De acuerdo con el Reporte del Mercado Laboral TI 2023 LATAM, se priorizan los roles de mayor demanda: desarrolladores de software (38,6%) y especialistas en soporte técnico (9,02%). Esta focalización, sumada a una estructura operativa nativa digital y cien por ciento remota, permite optimizar costos y escalar el modelo conforme a las exigencias del entorno (Benavides & Silva-Peñaherrera, 2022).

Equipo de trabajo

La estructura organizacional de Talent Elevate responde a una arquitectura diseñada para la agilidad operativa, la precisión técnica y la adaptabilidad cultural. El diseño interno

evita los perfiles generalistas, apostando por una especialización funcional que garantice la calidad del servicio en un entorno de trabajo distribuido y flexible.

Para asegurar el funcionamiento óptimo de la compañía en su etapa inicial, el equipo se distribuye en las siguientes áreas clave:

Área de atracción y selección de talento tecnológico: Responsable de la identificación y gestión del capital humano en Latinoamérica. Su función principal consiste en asegurar la idoneidad técnica y el ajuste cultural de cada candidato mediante evaluaciones de alta exigencia en campos como el desarrollo de software, soporte técnico y ciberseguridad.

Área legal y contractual internacional: Actúa como el eje diferenciador del modelo mediante la mitigación de riesgos transfronterizos. Se encarga de la redacción y revisión de los marcos contractuales bajo la normativa internacional vigente, garantizando la transparencia y el cumplimiento normativo entre las partes involucradas.

Área de integración cultural y gestión operativa: Orientada a facilitar la simbiosis operativa entre el profesional y la empresa contratante. Su intervención minimiza las fricciones derivadas de las diferencias culturales mediante programas de inducción y monitoreo de la adaptación durante los meses iniciales de vinculación.

Dirección General: Eje de cohesión estratégica encargado de la visión del negocio, la supervisión de procesos, la gestión de alianzas internacionales y el control financiero, asegurando la sincronía entre las áreas funcionales.

Estructura inicial y proyección

En su fase fundacional, la organización opera bajo un esquema compacto que prioriza el control de los procesos críticos. No obstante, se proyecta un crecimiento progresivo del equipo humano conforme aumente el volumen de operaciones, integrando nuevos especialistas en reclutamiento y consultoría jurídica. Esta dimensión inicial se encuentra alineada con los objetivos de corto y mediano plazo, permitiendo consolidar el modelo de negocio y optimizar los costos operativos antes de proceder con el escalamiento sostenible de la empresa.

Análisis del Sector

Caracterización del ecosistema de intermediación tecnológica

El mercado de intermediación de talento tecnológico se define actualmente como un ecosistema dinámico que integra plataformas digitales, redes profesionales y servicios de consultoría altamente especializados. Esta industria ha evolucionado desde los esquemas de reclutamiento tradicionales hacia modelos basados en la digitalización integral de procesos. De acuerdo con Gartner (2023), la adopción de infraestructuras en la nube y sistemas de seguimiento de candidatos (Applicant Tracking Systems - ATS) se ha convertido en un requisito operativo básico, permitiendo optimizar la gestión de procesos en entornos globales y reducir los sesgos en la selección técnica. En este contexto, la competitividad de las organizaciones depende de la capacidad de los intermediarios para virtualizar la evaluación de competencias, alineándose con la tendencia de "empresa nativa digital" descrita por Benavides y Silva-Peñaherrera (2022).

Asimetría de mercado: Demanda europea vs. Oferta latinoamericana

El pulso del sector está determinado por un desequilibrio geográfico estructural. Mientras que el mercado europeo enfrenta un déficit crónico de especialistas en Tecnologías de la Información (TI), Latinoamérica experimenta un auge en la disponibilidad de capital humano altamente calificado. Esta asimetría impulsa los flujos de contratación transfronteriza; al respecto, PageGroup (2023) destaca que la región latinoamericana se ha consolidado como un centro estratégico de talento para mercados maduros debido a la afinidad horaria y la calidad técnica de sus profesionales.

La evidencia empírica respalda esta tendencia: reportes de la plataforma DEEL (2023) confirman que mercados como Brasil y México han registrado incrementos anuales en contrataciones remotas del 97% y 117% respectivamente. Estas cifras validan la oportunidad de establecer puentes de intermediación que gestionen con eficiencia la distancia física y los estándares de calidad técnica exigidos en el exterior.

Complejidad normativa y cumplimiento (Compliance)

La operación en mercados internacionales conlleva una elevada complejidad jurídica derivada de la ausencia de un marco regulatorio global unificado. El cumplimiento estricto de normativas como el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) en la Unión Europea exige que los procesos de intermediación adquieran niveles superiores de sofisticación legal. Como señalan Armas del Rosario (2023) y estudios de la firma Osborne Clarke (2024), la incertidumbre jurídica respecto a los esquemas de contratación a distancia actúa como un factor disuasorio para las empresas europeas. En consecuencia, la demanda de servicios no se limita a la conexión de perfiles, sino que se extiende hacia la provisión de un blindaje legal que mitigue los riesgos contractuales y administrativos.

Dimensionamiento del mercado y potencial de crecimiento

La magnitud de la oportunidad de negocio se refleja en indicadores institucionales de alto impacto:

- Análisis de la Demanda (Mercado B2B): Según la Asociación Española para la Digitalización (DigitalES, 2023), existe un déficit estructural que supera las 120.000 vacantes tecnológicas sin cubrir en España. Bajo este escenario, se identifica un mercado potencial de aproximadamente 15.000 pequeñas y medianas empresas

(PyMEs) que requieren de soluciones de talento especializado para mantener su competitividad digital.

- Análisis de la Oferta (Mercado B2C): Por su parte, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2023) estima que Latinoamérica cuenta con una base superior a 1,2 millones de profesionales TI capacitados para la exportación de servicios, lo que garantiza un flujo constante de capital humano cualificado para la plataforma.

Diferenciación estratégica: Intermediación especializada vs. Marketplaces masivos

La articulación de estos volúmenes de oferta y demanda requiere procesos que trasciendan la validación de competencias técnicas. A diferencia de los marketplaces masivos orientados al volumen transaccional de corto plazo, la intermediación especializada prioriza la estabilidad de la relación laboral. Para lograrlo, la implementación de estrategias de ajuste cultural (cultural fit) y programas de onboarding intercultural se posicionan como elementos diferenciadores. Estos mecanismos aseguran una comunicación asertiva y una mayor tasa de retención, factores que las organizaciones europeas valoran por encima de la simple adquisición de talento, garantizando así relaciones laborales productivas en el largo plazo.

Análisis PESTEL

El análisis de las variables macroambientales permite identificar los factores externos que inciden en la viabilidad de Talent Elevate. A continuación, se presenta el desglose de las dimensiones políticas, económicas, sociales, tecnológicas, ecológicas y legales que configuran el entorno operativo de la organización.

Dimensión Política

En el contexto actual, se observa una promoción institucional de agendas digitales tanto en la Unión Europea como en Latinoamérica, orientadas a facilitar la transición hacia modelos de trabajo híbridos y remotos. Sin embargo, la principal barrera política radica en la heterogeneidad de las políticas gubernamentales entre jurisdicciones. La ausencia de marcos de cooperación transnacional genera una incertidumbre que dificulta la contratación internacional fluida. Como señala la OCDE (2023), la disparidad en las regulaciones de teletrabajo transfronterizo impone desafíos administrativos que requieren de intermediarios capaces de navegar estas asimetrías políticas para garantizar la continuidad del negocio.

Dimensión Económica

La dinámica económica global favorece la intermediación de talento debido a la persistente brecha salarial y la fortaleza del euro frente a las divisas latinoamericanas. Esta diferencia de costos operativos representa un incentivo financiero significativo para las organizaciones europeas, permitiéndoles acceder a capital humano de alta calificación con una eficiencia presupuestaria superior. Según el Foro Económico Mundial (2024), el sector tecnológico mantiene una demanda inelástica de especialistas TI, lo que consolida los modelos de servicios de exportación de talento como una solución estratégica ante la inflación de costos laborales en mercados maduros.

Dimensión Social

La transformación de los paradigmas laborales post-pandemia ha normalizado la virtualidad, incrementando la disposición de los profesionales latinoamericanos a vincularse con organizaciones globales. No obstante, el éxito de esta integración depende de la gestión de factores socioculturales. Las diferencias en las expectativas laborales y los estilos de comunicación pueden comprometer la retención del talento. Al respecto, PageGroup (2023) enfatiza que la "revolución invisible" del empleo remoto en la región exige programas de acompañamiento que mitiguen el choque cultural, asegurando la sostenibilidad de los equipos distribuidos y el bienestar del colaborador.

Dimensión Tecnológica

La madurez de las infraestructuras digitales constituye el habilitador crítico de la operatividad de Talent Elevate. La consolidación de herramientas de comunicación asincrónica, sistemas de gestión de candidatos (ATS) y metodologías de evaluación técnica remota ha reducido las barreras de entrada y mejorado la escalabilidad de la intermediación. De acuerdo con Gartner (2023), la digitalización de los procesos de gestión humana no es solo una ventaja táctica, sino una necesidad estructural para competir en un mercado donde la precisión del matching técnico y la trazabilidad del proceso de selección son exigencias mínimas del cliente.

Dimensión Ecológica

El modelo de trabajo distribuido impacta positivamente en la sostenibilidad ambiental al reducir los desplazamientos físicos y, por ende, la huella de carbono asociada a la operatividad empresarial. Este factor adquiere una relevancia estratégica debido a la

creciente adopción de criterios ESG (Environmental, Social, and Governance) por parte de las corporaciones europeas. La implementación de esquemas de contratación remota se alinea con los objetivos de desarrollo sostenible y las metas de descarbonización corporativa, lo que posiciona a Talent Elevate como un aliado que contribuye a los indicadores de responsabilidad ambiental de sus clientes.

Dimensión Legal

El componente legal representa el desafío más complejo debido al cumplimiento estricto del Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) en Europa y la falta de un marco contractual internacional unificado. La gestión de la propiedad intelectual, la seguridad de la información y la normativa fiscal transfronteriza exigen un soporte jurídico robusto. Como indican Armas del Rosario (2023) y Osborne Clarke (2024), la incertidumbre regulatoria es el principal factor disuasorio para la expansión de los equipos remotos; por tanto, la provisión de seguridad jurídica y cumplimiento normativo se constituye como el activo más crítico de la propuesta de servicio.

Análisis de las cinco fuerzas de Porter

Para Para determinar la posición estratégica de Talent Elevate dentro de la industria de la intermediación laboral, se aplica el modelo de competitividad de Porter. Este análisis permite identificar las dinámicas de poder entre los actores del mercado y evaluar el atractivo del sector en el contexto de la digitalización global.

1. **Poder de negociación de los clientes (Empresas europeas): Alto**

El poder de negociación de las organizaciones contratantes se sitúa en un nivel alto. Si bien existe una necesidad crítica de capital humano especializado —con un déficit estructural que supera las 120.000 vacantes en mercados como el español (DigitalES, 2023)—, las empresas disponen de una amplia oferta de agencias de reclutamiento y plataformas globales de servicios. Esta abundancia de opciones permite a los clientes comparar estructuras de costos, tiempos de colocación y niveles de servicio de manera ágil.

Asimismo, la exigencia de los clientes no se limita a la adquisición de talento; se requiere que el intermediario garantice el cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) y mitigue la incertidumbre jurídica de la contratación transfronteriza. Por lo tanto, la capacidad de elección del cliente presiona a los competidores a ofrecer estándares superiores de blindaje legal y eficiencia operativa.

2. **Poder de negociación de los proveedores (Talento IT latinoamericano): Medio - Alto**

El poder de los proveedores de servicios (profesionales de TI) es significativo debido a la alta demanda global por sus competencias. El crecimiento de la contratación remota en Latinoamérica, con picos del 97% y 117% en Brasil y México respectivamente (DEEL, 2023), otorga a los perfiles de alto desempeño la posibilidad de evaluar múltiples ofertas simultáneamente.

No obstante, este poder se ve moderado por barreras estructurales individuales, tales como la complejidad de acceso a los mercados internacionales, el desconocimiento de marcos

contractuales extranjeros y los desafíos de comunicación intercultural. En este punto, el profesional depende de la plataforma para facilitar su inserción en el ecosistema europeo, lo que equilibra la relación de poder a favor del intermediario que ofrece acompañamiento y validación de perfil.

3. **Amenaza de nuevos competidores: Media**

La amenaza de entrada de nuevos competidores se considera moderada. Si bien la digitalización ha reducido las barreras geográficas y tecnológicas, permitiendo que pequeñas agencias operen de forma remota, la verdadera barrera de entrada reside en el know-how legal y operativo especializado. La gestión del cumplimiento normativo internacional y la comprensión de las heterogéneas legislaciones laborales entre Europa y Latinoamérica requieren de una infraestructura y conocimiento experto que frena la entrada de competidores informales o generalistas.

4**. Amenaza de productos sustitutos: Media**

Los productos sustitutos, representados por plataformas de trabajo freelance masivas, el reclutamiento interno o el offshoring hacia otras regiones (Asia o Europa del Este), presentan una amenaza media. Aunque estas alternativas compiten indirectamente por el presupuesto de contratación, carecen de la profundidad técnica y el enfoque en la retención de largo plazo. Como indica Paiva de Báez (2024), la estabilidad de los equipos remotos depende de la integración cultural y la comunicación asertiva, elementos que los servicios sustitutos de carácter puramente transaccional no garantizan de manera efectiva.

5**. Rivalidad entre competidores existentes: Alta**

La rivalidad en el sector es intensa debido a la alta densidad de actores, que van desde firmas de consultoría tradicional hasta gigantes del outsourcing tecnológico. La competencia se centra en la captación de nichos de mercado con alta urgencia de talento. Sin embargo, la diferenciación estratégica de Talent Elevate surge al abordar vacíos que la competencia generalista descuida: el acompañamiento legal transfronterizo y la inmersión cultural sistemática. Esta falta de especialización en el mercado regional latinoamericano permite la creación de un posicionamiento distintivo frente a los competidores globales.

Conclusión del análisis

El entorno competitivo exige una especialización profunda que trascienda la simple intermediación. El éxito del modelo de negocio depende de la capacidad de la organización para mitigar los riesgos legales y culturales que los competidores y sustitutos no logran gestionar de forma integral. Este análisis ha sido validado empíricamente mediante los instrumentos de recolección de información detallados en el Anexo B y desarrollados en la sección de investigación de mercados de este documento.

Oportunidades del sector

El balance del entorno sectorial revela oportunidades significativas impulsadas por la convergencia de factores macroeconómicos y tecnológicos. En primer lugar, se identifica un déficit estructural de capital humano especializado en el mercado europeo que la oferta local no logra cubrir, lo que genera una dependencia estratégica hacia mercados de talento externos. Esta necesidad se alinea con la dinámica de contratación remota en

Latinoamérica, que ha registrado tasas de crecimiento de hasta el 117% en mercados clave (DEEL, 2023), validando la competitividad y el peso estratégico del capital humano regional en el escenario global.

Adicionalmente, la madurez del ecosistema de trabajo remoto y la estandarización de herramientas digitales para la evaluación de competencias han reducido las fricciones operativas en la intermediación transfronteriza. Desde una perspectiva financiera, la asimetría cambiaria y salarial entre el euro y las divisas latinoamericanas otorga a las empresas europeas una ventaja competitiva en términos de eficiencia de costos, incrementando el atractivo del modelo de negocio. Finalmente, la implementación de esquemas de trabajo distribuido contribuye a la reducción de la huella de carbono, factor que facilita la alineación de las organizaciones con los criterios ESG (Environmental, Social, and Governance) exigidos por las corporaciones europeas y los marcos regulatorios internacionales (WEF, 2024).

Amenazas del sector

El sector presenta desafíos críticos que requieren de una gestión de riesgos rigurosa. La principal amenaza reside en la complejidad del marco regulatorio internacional. La ausencia de una normativa unificada y la obligatoriedad de cumplir con estándares estrictos, como el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR), imponen barreras administrativas y legales significativas. Como señala Armas del Rosario (2023), la incapacidad de gestionar esta dispersión normativa expone a las organizaciones a contingencias jurídicas que pueden comprometer la viabilidad de la contratación.

Asimismo, existe una elevada rivalidad competitiva derivada de la proliferación de plataformas masivas y agencias globales. Esta saturación del mercado genera una presión a la baja en los precios y reduce los márgenes de intermediación, obligando a las empresas a una diferenciación técnica superior. El empoderamiento de los clientes europeos, quienes disponen de múltiples alternativas para comparar calidad y costos, eleva los estándares de exigencia del servicio.

Por otro lado, la alta demanda de perfiles tecnológicos otorga a los profesionales una elevada capacidad de negociación. Esta dinámica incrementa el riesgo de rotación temprana y dificulta el cumplimiento de los tiempos de colocación. Finalmente, la reducción de las barreras operativas de entrada, producto de la digitalización, facilita la incursión de nuevos competidores emergentes, lo que exige una innovación constante para preservar la ventaja competitiva del modelo (Gartner, 2023).

Conclusión del sector

En conclusión, el sector de intermediación de talento tecnológico se define por un entorno de alta rentabilidad potencial mitigada por riesgos operativos y legales complejos. La escasez de talento en Europa y la madurez de la infraestructura digital en Latinoamérica actúan como motores de crecimiento; no obstante, la competitividad de un modelo de negocio en este ámbito depende estrictamente de su capacidad de diferenciación. El éxito de Talent Elevate radica en trascender la intermediación transaccional mediante la provisión de un servicio especializado que garantice el cumplimiento normativo integral y la gestión efectiva de la adaptación cultural, elementos críticos para asegurar la estabilidad de las relaciones laborales internacionales en el largo plazo.

Análsis de los competidores

El ecosistema de intermediación de talento tecnológico se caracteriza por una alta fragmentación y un crecimiento acelerado de la oferta de servicios. La rivalidad competitiva se distribuye principalmente en tres categorías de actores, los cuales, aunque comparten el objetivo de conectar la oferta con la demanda, presentan asimetrías significativas en sus niveles de especialización y propuestas de valor.

Categorización de la competencia

Plataformas globales de carácter masivo (ej. Upwork, Fiverr): Estas organizaciones basan su modelo en la automatización y el volumen transaccional. Aunque ofrecen un acceso inmediato a una base de datos global, su enfoque es puramente operativo. Carecen de mecanismos de acompañamiento cultural y soporte legal transfronterizo, factores que la literatura identifica como determinantes para el éxito de la integración de profesionales latinoamericanos en equipos europeos.

Agencias internacionales de reclutamiento especializado (ej. Toptal, Robert Half): Se distinguen por una infraestructura robusta y procesos de validación técnica de alta exigencia. No obstante, su alcance global suele derivar en un enfoque generalista que ignora las particularidades socioculturales de la región latinoamericana. Esta carencia de adaptabilidad regional dificulta la gestión de las barreras comunicativas y de expectativas que suelen surgir en las contrataciones de largo plazo con Europa.

Plataformas digitales regionales (ej. Hireline, Torre): Han capitalizado el auge de la contratación remota en la región —registrando crecimientos de hasta el 117% en México y

el 97% en Brasil (DEEL, 2023)—. Su ventaja reside en la proximidad con el candidato local; sin embargo, su servicio suele ser transaccional. La mayoría de estos actores no integra asesoría legal internacional ni programas de inmersión cultural, dejando vacíos críticos ante la complejidad normativa y operativa actual.

Cuadro comparativo de competidores y diferenciación

A continuación, se presenta una síntesis comparativa que identifica los vacíos estratégicos en la oferta actual de los competidores frente a las capacidades centrales de Talent Elevate:

Categoría de Competidor	**Enfoque de Servicio**	**Validación Técnica**	**Soporte Legal Internacional**	**Programa de Onboarding Cultural**
Plataformas Masivas	Volumen y automatización	Básica / Autogestionada	Inexistente (Responsabilidad del cliente)	Inexistente
Agencias Especializadas	Calidad técnica y outsourcing	Muy Alta	Limitado / Estándar	Genérico / Limitado
Plataformas Regionales	Proximidad y captación local	Media - Alta	Escaso / Local	Inexistente
Talent Elevate	Intermediación Integral	Alta (Específica TI)	Robusto (Cross-border / GDPR)	Especializado (Latam-Europa)

Conclusión del análisis competitivo

La rivalidad en el sector es intensa y está marcada por una demanda de inmediatez. Sin embargo, el análisis revela una brecha estratégica significativa: la ausencia de un competidor que integre la especialización en el talento latinoamericano con un blindaje legal riguroso y una gestión sistemática de la adaptación cultural.

Talent Elevate se posiciona precisamente en este segmento desatendido, transformando las fricciones operativas y legales que los competidores generalistas omiten en una ventaja competitiva sostenible. Este enfoque no solo responde a la necesidad de adquirir talento, sino que garantiza la estabilidad y el cumplimiento normativo de la relación laboral internacional en el largo plazo.

Conclusiones sobre la viabilidad del sector

Tras el análisis exhaustivo del mercado, se concluye que el entorno actual presenta condiciones óptimas para la implementación de un modelo de intermediación especializado. Se identifica una convergencia favorable entre el déficit estructural de perfiles de Tecnologías de la Información (TI) en el mercado europeo, la consolidación de Latinoamérica como un exportador crítico de talento y la madurez de las infraestructuras digitales para el trabajo remoto. Los indicadores cuantitativos, reflejados en incrementos de contratación del 97% en Brasil y 117% en México (DEEL, 2023), constituyen la evidencia empírica de la capacidad regional para satisfacer demandas tecnológicas globales.

Como se ha evidenciado en el análisis PESTEL, el sector ha trascendido la fase de adopción temprana para entrar en una etapa de consolidación estructural. La normalización del teletrabajo y la eliminación de fronteras técnicas otorgan una viabilidad operativa plena al proyecto. A este escenario se suma el diferencial salarial y la urgencia de las organizaciones por adquirir especialistas, factores que refuerzan el atractivo económico de la intermediación transfronteriza y aseguran un flujo constante de demanda.

No obstante, la viabilidad del modelo está supeditada a la gestión efectiva de barreras de entrada críticas. La complejidad de los marcos normativos internacionales y las exigencias de protección de datos personales actúan como factores disuasorios que el proyecto debe mitigar. En un entorno de alta rivalidad competitiva, la estrategia de Talent Elevate se valida al priorizar la resolución de las brechas desatendidas por los competidores generalistas: el cumplimiento legal riguroso y la gestión de la adaptación intercultural.

En definitiva, se dictamina una viabilidad sectorial elevada, fundamentada en la capacidad de la organización para articular una oferta técnica de alta calidad con un esquema de blindaje jurídico y soporte operativo. Con la validación estratégica del mercado concluida, se establece el fundamento necesario para proceder con el diseño de los componentes operativos y financieros, orientados a garantizar la rentabilidad y sostenibilidad de la compañía en el largo plazo.

Validación e Investigación de Mercado

La validación de mercado constituye el eje central en el proceso de creación de Talent Elevate. Lejos de ser un componente teórico, representa la fase de contrastación empírica de las premisas del modelo de negocio. La investigación se fundamenta metodológicamente en los principios de Lean Startup (Ries, 2011) y el modelo de Customer Development (Blank & Dorf, 2012). Bajo este marco, se asume que el modelo inicial es un conjunto de hipótesis que requieren validación temprana mediante la interacción directa con los actores del mercado, con el objetivo de alcanzar el ajuste producto-mercado (product-market fit).

Marco metodológico y diseño de la investigación

Para articular la propuesta de valor con las necesidades reales del entorno, se adoptó el marco del Diseño de la Propuesta de Valor (Osterwalder et al., 2014). Este enfoque permitió desglosar las tareas del cliente (customer jobs), sus frustraciones (pains) y los beneficios esperados (gains).

El diseño de la investigación es de enfoque mixto y se ejecutó en dos fases:

1. Fase Cualitativa (Exploratoria): Se realizaron entrevistas semiestructuradas con directivos de empresas tecnológicas en Europa y profesionales de TI en Latinoamérica. El objetivo fue identificar variables críticas y percepciones sobre el modelo de intermediación.
2. Diseño del Muestreo: Atendiendo a la especificidad de los perfiles requeridos, se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia y bola de nieve. Esta técnica se justifica por la necesidad de acceder a nichos altamente especializados (reclutadores internacionales y perfiles técnicos senior) que no son fácilmente accesibles mediante muestreos aleatorios simples.

Análisis del cliente frente a la propuesta de valor

A través del Value Proposition Canvas, se procesó la información recolectada en las fuentes primarias. La trazabilidad de los datos permite asegurar que el diseño final de los servicios de Talent Elevate responde directamente a los hallazgos de la fase exploratoria y cualitativa.

Perfil del cliente B2B: Organizaciones tecnológicas europeas

El segmento B2B se define como empresas del sector tecnológico en la Unión Europea que enfrentan un déficit estructural de talento especializado. Este segmento presenta las siguientes características:

- Customer Jobs (Tareas): Cubrimiento de vacantes críticas en tiempos reducidos, acceso a capital humano competitivo y mitigación de la incertidumbre jurídica en contratos transfronterizos.
- Pains (Frustraciones): Procesos de reclutamiento prolongados, altos costos de adquisición de talento local y riesgos de incumplimiento normativo (específicamente en relación con el GDPR).
- Gains (Ganancias): Continuidad operativa de los proyectos, integración cultural eficiente de los colaboradores y reducción de la carga administrativa mediante la tercerización de la validación técnica.

Geográficamente, el estudio prioriza mercados con ecosistemas digitales maduros y alta apertura al teletrabajo, tales como España, Alemania, Países Bajos y Francia.

Perfil del cliente B2C: Profesionales IT latinoamericanos

El segmento B2C comprende perfiles especializados en desarrollo de software, aseguramiento de calidad (QA), soporte técnico y ciberseguridad ubicados en Latinoamérica.

- Customer Jobs (Tareas): Acceso a oportunidades laborales en mercados de alta renta (Euros), mejora de la estabilidad profesional y proyección de carrera internacional.
- Pains (Frustraciones): Falta de transparencia en procesos de selección internacionales, barreras de comunicación intercultural y vacío legal sobre la protección de sus derechos laborales en el extranjero.
- Gains (Ganancias): Certidumbre contractual, fortalecimiento de competencias blandas (soft skills) y vinculación con organizaciones de primer nivel bajo modalidades remotas sostenibles.

La investigación identifica núcleos de alta concentración de talento en Colombia, Argentina, México, Perú y Brasil, permitiendo una captación deslocalizada gracias a la naturaleza digital del modelo operativo.

Necesidades y oportunidades identificadas

La investigación permitió concluir que existe una demanda explícita por un servicio de acompañamiento integral. Los profesionales no requieren únicamente una plataforma de vinculación, sino un respaldo técnico y jurídico que abarque desde la evaluación inicial hasta el onboarding cultural. Del mismo modo, las empresas europeas validan la necesidad de un intermediario que reduzca la asimetría de información y el riesgo legal, factores que las plataformas masivas de talento (marketplaces) actuales no logran resolver de manera satisfactoria.

Justificación del mercado

La triangulación de la información recolectada entre las organizaciones demandantes y los candidatos potenciales justifica la pertinencia de Talent Elevate. Se identifica una desconexión estructural entre la necesidad crítica de talento tecnológico en Europa y la oferta disponible en Latinoamérica. Esta brecha está condicionada por barreras culturales, complejidades normativas y asimetrías operativas que dificultan la contratación directa y autónoma.

La ineficiencia detectada en los procesos de vinculación transfronteriza y la percepción de riesgo jurídico por parte de las empresas constituyen el fundamento estratégico del modelo de negocio. Talent Elevate se posiciona como el agente facilitador que mitiga estas fricciones, transformando un entorno de incertidumbre en un mercado estructurado y seguro para ambos segmentos.

Propuesta de valor ajustada al cliente

Con base en el diagnóstico del entorno, la propuesta de valor se ha refinado para abordar las fricciones estructurales mediante tres pilares estratégicos:

Hiperespecialización en capital humano tecnológico regional: Permite la ejecución de procesos de validación técnica rigurosos y la optimización de los tiempos de selección, aprovechando la competitividad y disponibilidad del talento latinoamericano.

Gestión integral del marco legal y contractual internacional: Implementa un protocolo de cumplimiento normativo (compliance) que mitiga los riesgos transfronterizos y garantiza la transparencia jurídica para ambas partes.

Programa de inmersión y adaptación cultural: Facilita la transición del profesional hacia entornos multiculturales, promoviendo una comunicación asertiva y asegurando la retención del talento en el largo plazo.

Esta propuesta asegura la optimización operativa para el cliente B2B, mediante la reducción de contingencias legales y tiempos de contratación, mientras que para el segmento B2C representa una vía de acceso estructurada y segura hacia el mercado europeo.

Validación cualitativa: Entrevistas a grupos de interés

La fase inicial de validación se fundamentó en un enfoque cualitativo, orientado a explorar las percepciones y riesgos asociados al modelo de negocio desde la perspectiva de los actores del ecosistema. Según Hernández-Sampieri et al. (2014), este enfoque es idóneo para comprender fenómenos complejos y validar hipótesis preliminares en contextos reales. Se emplearon entrevistas semiestructuradas, formato que, de acuerdo con Kvale y Brinkmann (2015), ofrece la flexibilidad necesaria para profundizar en las motivaciones de los participantes manteniendo una estructura que facilita el análisis comparativo.

Diseño del muestreo y validación del instrumento

Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia e intencional, seleccionando participantes con experiencia probada en los ejes estratégicos del proyecto. La muestra estuvo conformada por siete perfiles clave: un experto en materia contable y tributaria, un aliado estratégico potencial, dos directivas empresariales, un especialista en sostenibilidad, una organización tecnológica europea (B2B) y un profesional de TI latinoamericano (B2C).

Para garantizar la validez y fiabilidad de la investigación, el cuestionario de entrevista fue sometido a una validación mediante juicio de expertos. Este proceso aseguró que los reactivos fueran pertinentes, claros y estuvieran alineados con los objetivos de investigación, eliminando sesgos y ambigüedades antes de su aplicación.

Hallazgos de la fase cualitativa

El análisis de las entrevistas reveló una aceptación significativa del modelo de negocio, destacando los siguientes puntos críticos para la implementación:

Viabilidad normativa: Los expertos técnicos enfatizaron que el éxito operativo depende estrictamente de un cumplimiento tributario y legal impecable, dada la complejidad de las operaciones transfronterizas.

Sostenibilidad y escalabilidad: Las directivas consultadas validaron la escalabilidad del proyecto, condicionando su éxito a la construcción de una base legal robusta y a la existencia de un factor diferenciador agresivo frente a la competencia global.

Impacto y responsabilidad social: El análisis de sostenibilidad destacó que el modelo trasciende el beneficio económico, contribuyendo a la reducción de brechas laborales y a la disminución de la huella de carbono mediante el fomento del trabajo remoto deslocalizado.

Validación de necesidades del cliente: El segmento B2B confirmó que su prioridad es el acceso a talento pre-validado para reducir tiempos de búsqueda, mientras que el segmento B2C identificó la seguridad contractual y el acompañamiento cultural como sus principales incentivos para utilizar la plataforma.

En conclusión, la validación cualitativa ratifica que Talent Elevate resuelve una necesidad estructural del mercado. Los hallazgos subrayan la importancia de fortalecer los protocolos legales y el programa de integración cultural, proporcionando el fundamento necesario para proceder con la fase de investigación cuantitativa.

Estudio piloto de mercado

El estudio piloto constituye la fase de medición cuantitativa preliminar de Talent Elevate. Su propósito fundamental es validar empíricamente la pertinencia de la propuesta de valor en los dos segmentos objetivo: organizaciones tecnológicas europeas (B2B) y profesionales latinoamericanos (B2C). Esta fase permite obtener indicadores sobre la percepción de valor, la intención de uso y la jerarquización de prioridades de los usuarios, funcionando simultáneamente como un laboratorio operativo para evaluar la fiabilidad del instrumento de recolección de datos.

El objetivo general de esta etapa es evaluar la aceptabilidad y claridad de la propuesta de negocio mediante la aplicación del instrumento a una muestra de 400 participantes. Los objetivos específicos incluyen la cuantificación de la utilidad percibida de los atributos del servicio, la identificación de expectativas críticas y la validación de la consistencia interna del cuestionario antes de su despliegue en una investigación de mayor escala.

Cálculo y definición de la muestra

El tamaño de la muestra no se determinó de forma arbitraria, sino mediante la aplicación de la fórmula estadística para la estimación de proporciones en poblaciones infinitas o desconocidas, dado que no existe un censo unificado de profesionales TI en Latinoamérica ni de empresas contratantes en Europa. Se utilizaron los siguientes parámetros:

Nivel de confianza: 95% (Z = 1,96).

Margen de error: 5% (e = 0,05).

Proporción esperada: 50% (p = 0,5 y q = 0,5), criterio estándar ante la ausencia de estudios previos.

Fórmula aplicada:

n = (Z^2 * p * q) / e^2

Sustitución de valores:

n = (1,96^2 * 0,5 * 0,5) / 0,05^2

$n = (3,8416 * 0,25) / 0,0025$

$n = 0,9604 / 0,0025$

$n = 384,16$

Para fortalecer la robustez del análisis y prever posibles sesgos o respuestas incompletas, se estableció un umbral operativo de 400 participantes. La muestra se estratificó de la siguiente manera: 320 individuos para el segmento B2C y 80 organizaciones para el segmento B2B. Esta distribución asegura una base de datos representativa de las tendencias iniciales en ambos frentes del modelo de negocio.

Método de muestreo

Se empleó un diseño de muestreo no probabilístico por conveniencia y bola de nieve. Esta técnica se justifica por la naturaleza altamente especializada del sector tecnológico. Para el segmento B2C, la captación se realizó a través de redes profesionales y comunidades de tecnología en plataformas como LinkedIn. Para el segmento B2B, se implementó una estrategia de contacto directo dirigida a líderes de talento y directores de tecnología en Europa, utilizando referencias directas para escalar la base de contactos y asegurar la idoneidad de los perfiles consultados.

Diseño del instrumento

El cuestionario fue sometido a una validación mediante juicio de expertos para asegurar la claridad y pertinencia de los reactivos. Se diseñó un instrumento estructurado con preguntas cerradas bajo una escala de Likert de cinco puntos (donde 1 es "Totalmente en desacuerdo" y 5 "Totalmente de acuerdo").

El instrumento inicia con un párrafo de contextualización que garantiza la neutralidad y comprensión del servicio de Talent Elevate. La estructura se divide en cuatro bloques funcionales:

1. Clasificación: Pregunta de filtro para dirigir al usuario hacia la lógica correspondiente (B2B o B2C).
2. Dimensiones transversales: Seis enunciados comunes que evalúan la claridad de la propuesta, la valoración de los servicios legales y culturales, y la intención general de uso.
3. Dimensiones específicas: Tres reactivos personalizados por perfil. Para empresas, se indaga sobre la escasez de talento y la importancia del soporte legal; para profesionales, se evalúan las barreras de acceso al mercado europeo y la utilidad de la preparación cultural.
4. Estandarización: Aplicación de la escala uniforme para permitir el análisis comparativo de los datos. El diseño detallado del instrumento se encuentra en el Anexo B.

Procedimiento de aplicación y ética

La recolección de información siguió un protocolo riguroso dividido en las siguientes etapas:

- Parametrización: Configuración del instrumento en una plataforma digital robusta para asegurar la integridad de los datos.
- Prueba piloto técnica: Aplicación inicial a un grupo de control de 10 personas para verificar tiempos de respuesta y coherencia de los saltos lógicos.
- Despliegue: Ejecución de la recolección masiva durante un periodo de 4 a 6 semanas.
- Depuración: Limpieza de la base de datos para excluir registros incompletos o inconsistentes.

La investigación se rige por principios éticos de anonimato, participación voluntaria y seguridad de la información. Los datos recolectados se manejan de forma agregada y se destinan exclusivamente a fines académicos y de validación estratégica del proyecto.

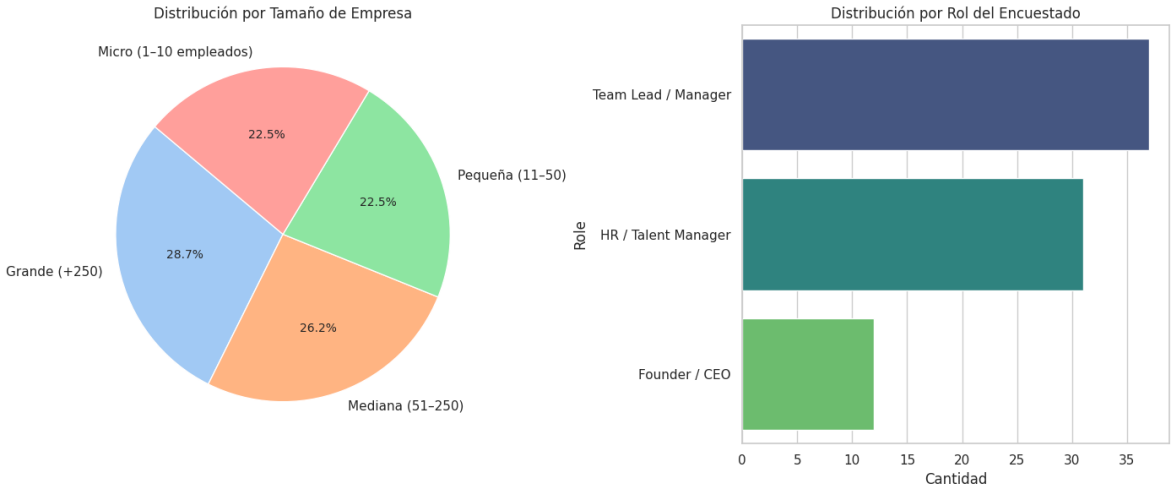
Resultados:

Análisis de Resultados: Segmento B2B (Demanda)

El análisis del segmento de demanda (B2B) se fundamenta en la recolección de datos de 80 representantes de organizaciones tecnológicas ubicadas en Europa. El objetivo primordial de esta medición fue validar la pertinencia de la propuesta de valor de Talent Elevate, identificando las brechas operativas en sus procesos de contratación, la percepción de riesgos transfronterizos y la viabilidad económica del modelo de servicio.

Figura 1

Caracterización del segmento B2B: Tamaño de empresa y rol del encuestado



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados del estudio piloto (2026).

Análisis de la composición de la muestra

La caracterización de los participantes revela una muestra heterogénea y equilibrada, lo que otorga robustez a los hallazgos. En cuanto al tamaño de las organizaciones, se observa una distribución equitativa que abarca desde empresas emergentes hasta corporaciones consolidadas. El 54.9% de la muestra está representado por medianas (26.2%) y grandes empresas (28.7%), mientras que el 45% restante corresponde a micro y pequeñas empresas. Esta diversidad permite inferir que la propuesta de valor es transversal y escalable a diferentes estructuras organizacionales.

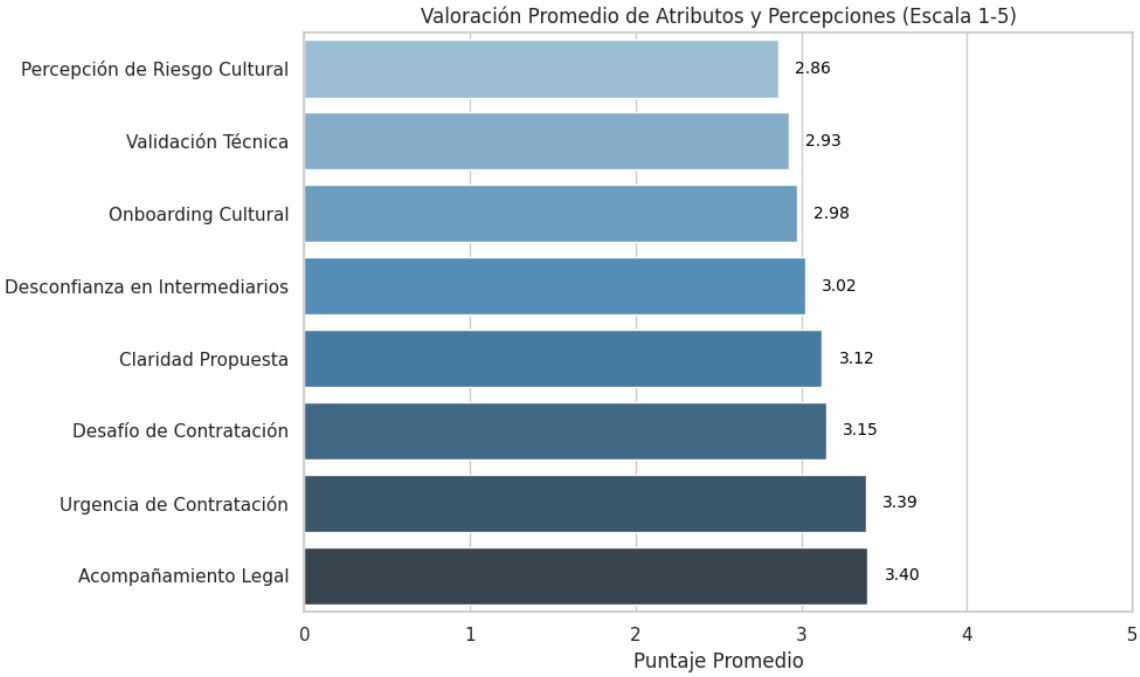
Un factor determinante para la validez de la investigación es el perfil profesional de los encuestados. Se identifica que el 46.3% de los participantes (37 individuos) ocupan roles de liderazgo técnico (Team Lead / Manager). La importancia de este dato radica en que estos perfiles gestionan directamente la operatividad de los proyectos y experimentan de forma inmediata el impacto de la escasez de talento especializado. Asimismo, la participación de perfiles de Recursos Humanos y Gestión de Talento (38.7%) y fundadores o CEOs (15%) asegura que la validación del modelo contempla tanto la viabilidad técnica como la visión estratégica y financiera de las compañías contratantes.

Validación de la Propuesta de Valor y Percepción de Riesgos.

El estudio evaluó la jerarquización de prioridades de las organizaciones europeas frente a los componentes centrales del modelo de negocio de Talent Elevate. A través de una escala de Likert (1-5), los participantes calificaron diversos atributos, permitiendo identificar los factores críticos de éxito y las barreras de entrada sistémicas en el sector de la intermediación transfronteriza.

Figura 2

Valoración promedio de atributos y percepciones del segmento B2B



Elaboración propia basada en los resultados del estudio piloto (2026).

Análisis de atributos críticos

Los resultados indican que el Acompañamiento Legal (3.40) es el atributo con la mayor valoración percibida. Esta cifra ratifica los hallazgos de la fase cualitativa y el análisis PESTEL, consolidando la seguridad jurídica como el principal punto de dolor de las empresas europeas al contratar en Latinoamérica. La estrecha relación entre este dato y la Urgencia de Contratación (3.39) sugiere que las organizaciones no solo requieren talento con celeridad, sino que exigen un marco contractual que mitigue el riesgo de sanciones o vacíos regulatorios internacionales.

Desafíos operativos y brecha de confianza

Un hallazgo relevante se observa en las puntuaciones asignadas a la Validación Técnica (2.93) y al Onboarding Cultural (2.98). Al situarse por debajo de la media de tres puntos, se infiere que las empresas tecnológicas europeas mantienen una alta fidelidad hacia sus propios procesos internos de evaluación técnica. Este comportamiento indica que la propuesta de valor de Talent Elevate no debe pretender sustituir los filtros internos de las compañías, sino actuar como una etapa de pre-calificación que optimice el embudo de selección sin restar autonomía técnica al cliente.

Por último, la Desconfianza en Intermediarios (3.02) se posiciona como una barrera de entrada moderada pero persistente. Este indicador señala que el éxito del modelo de negocio depende estrictamente de la construcción de una reputación basada en la transparencia y la evidencia técnica. Superar este escepticismo inicial requiere que la organización demuestre un valor añadido tangible en la gestión del riesgo legal y en la calidad del talento pre-seleccionado, diferenciándose de los marketplaces masivos cuya naturaleza transaccional suele alimentar esta percepción de desconfianza.

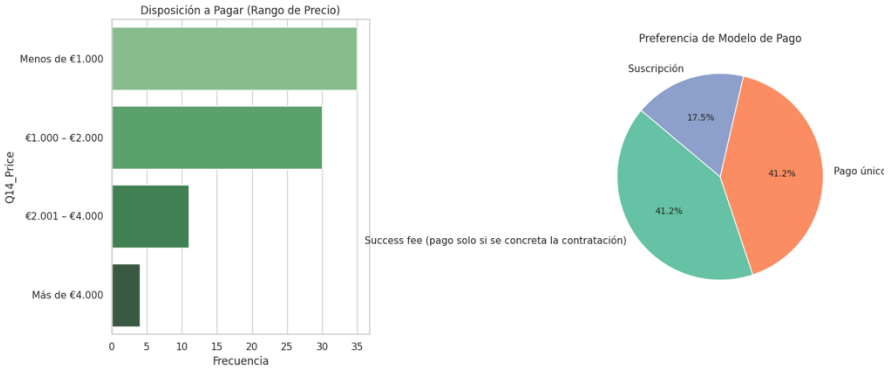
Análisis comercial: Disposición a pagar y modelo de monetización

Para saber si los números del negocio realmente cuadran, necesitábamos entender cuánto están dispuestas a pagar las empresas europeas y, sobre todo, cómo prefieren hacerlo. Entramos a medir esa famosa disposición a pagar o *willingness to pay*, explorando sus preferencias de contraación, y los resultados fueron sumamente reveladores.

La determinación de la estrategia de precios y la selección del modelo de ingresos de Talent Elevate se fundamenta en el análisis de la disposición a pagar (willingness to pay) y las preferencias de contratación del segmento B2B. Los resultados obtenidos permiten alinear la oferta comercial con las expectativas presupuestarias y los perfiles de riesgo de las organizaciones tecnológicas europeas.

Figura 3

Análisis de sensibilidad al precio y preferencia de modelos de pago (B2B)



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados del estudio piloto (2024).

Evaluación de la sensibilidad al precio

Los datos revelan que el mercado presenta una alta sensibilidad al precio en los servicios de intermediación. Una mayoría representativa, correspondiente al 81.3% de las empresas consultadas, establece que el costo por contratación debe situarse por debajo del umbral de los €2.000. Específicamente, el rango inferior a €1.000 presenta la mayor frecuencia de respuesta, seguido por el intervalo entre €1.000 y €2.000.

Este hallazgo es fundamental para la proyección financiera del proyecto, ya que sugiere que una estrategia de precios premium por encima de los €2.000 limitaría el mercado potencial a menos del 19% de la demanda disponible. Por lo tanto, la competitividad de la organización depende de una estructura de costos optimizada que permita operar dentro de estos rangos de precios sin comprometer el margen operativo.

Preferencias del modelo de ingresos y mitigación de riesgo

En cuanto a la arquitectura de monetización, se identifica una inclinación determinante hacia modelos de naturaleza transaccional sobre los esquemas de recurrencia. La preferencia se divide equitativamente entre el Pago único (41.2%) y el modelo de Cuota por éxito o Success fee (41.2%), acumulando un 82.4% de la aceptación total. En contraposición, el modelo de suscripción periódica solo es contemplado por el 17.5% de la muestra.

Este comportamiento del consumidor corporativo indica que las empresas priorizan el pago vinculado a resultados tangibles. La alta valoración del Success fee (pago sujeto a la concreción de la contratación) valida la hipótesis estratégica de que los clientes buscan transferir parte del riesgo operativo al intermediario. Adoptar este esquema no solo alinea los incentivos de ambas partes, sino que actúa como un catalizador de ventas al reducir la barrera de entrada económica y la percepción de riesgo financiero para la empresa contratante.

Conclusiones Parciales del Segmento B2B

La fase de validación cuantitativa del segmento de demanda permite consolidar tres hallazgos estratégicos que definen la arquitectura operativa y el posicionamiento de mercado de la organización:

1. Desplazamiento del valor: De la validación técnica a la seguridad jurídica

Se identifica que la ventaja competitiva de Talent Elevate no reside primordialmente en la evaluación de competencias técnicas, sino en la provisión de certidumbre normativa. El blindaje legal y la gestión del cumplimiento transfronterizo se consolidan como el principal motor de decisión para las empresas europeas. Este hallazgo sugiere un pivote estratégico: la plataforma debe ser percibida no solo como un proveedor de talento, sino como un aliado en la mitigación de riesgos jurídicos internacionales.

2. Umbral de precios y optimización de la eficiencia operativa

Los datos confirman una alta sensibilidad al precio, estableciendo un techo competitivo para el ticket promedio de intermediación. Para garantizar la viabilidad financiera y la competitividad, la organización debe optimizar su estructura de costos internos para operar de manera rentable dentro de un rango de precios situado entre los €1.500 y €2.000. Este intervalo concentra el grueso de la demanda validada, permitiendo una mayor tasa de conversión al alinearse con las disposiciones presupuestarias del mercado B2B europeo.

3. Modelo de monetización basado en la mitigación del riesgo

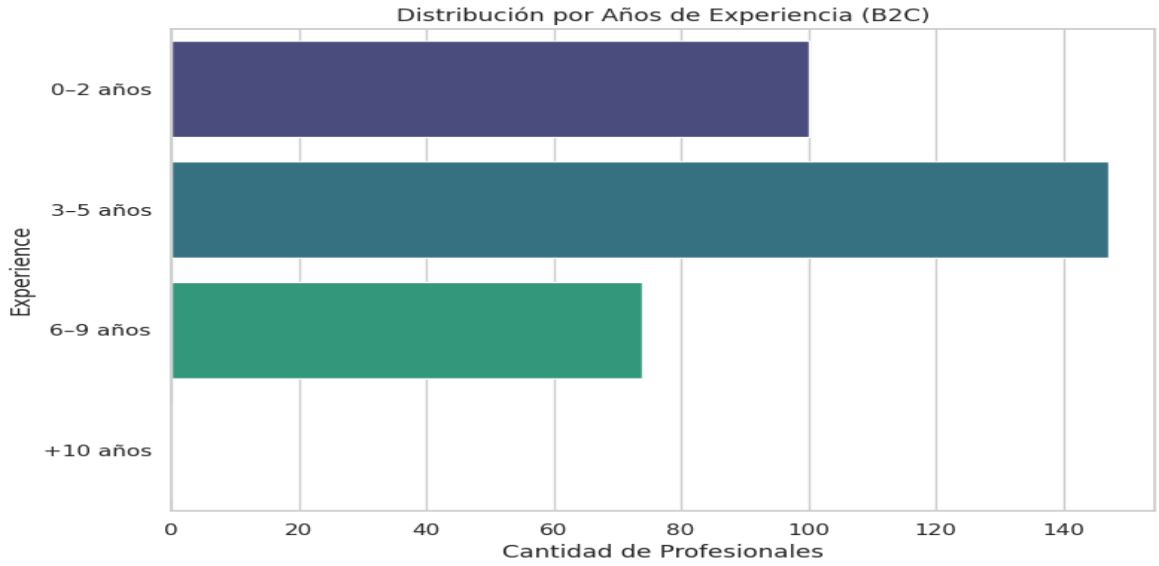
Existe una baja aceptabilidad hacia los modelos de ingresos basados en suscripciones recurrentes, debido a la resistencia de las empresas a comprometer flujos de caja en servicios de intermediación que perciben como inciertos. En consecuencia, el esquema de cuota por éxito (success fee) se valida como la única vía idónea para derribar las barreras de desconfianza inicial. Este modelo de pago variable garantiza que el cliente solo incurra en costos ante resultados tangibles, alineando los incentivos de la plataforma con la seguridad financiera del contratante.

Resultados de la investigación: Segmento B2C (Profesionales en Latinoamérica)

El análisis del segmento de oferta (B2C) se basa en la información recolectada de 322 profesionales de las Tecnologías de la Información (TI) distribuidos en la región latinoamericana. El objetivo primordial de esta fase cuantitativa fue identificar las motivaciones intrínsecas, las barreras percibidas para el acceso al mercado europeo y la disposición de los perfiles técnicos para utilizar servicios de intermediación especializados. Cabe destacar que la muestra final (n=322) superó el umbral establecido en la ficha técnica del estudio piloto, garantizando una base de datos robusta para el análisis de tendencias.

Figura 4

Distribución por años de experiencia del segmento B2C



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados del estudio piloto (2026).

Caracterización y experiencia del talento

La distribución de la muestra revela un perfil profesional con un grado de madurez técnica significativo. El grupo predominante corresponde a profesionales con una experiencia de 3 a 5 años (45.7%), seguido por perfiles con 0 a 2 años (31.1%) y una participación relevante de perfiles Senior con 6 a 9 años de trayectoria (23%). Esta composición es estratégica para Talent Elevate, ya que el grueso de la oferta se concentra en el nivel Mid-level, el cual posee la autonomía técnica requerida por las empresas europeas y, simultáneamente, manifiesta una alta propensión a la movilidad laboral internacional.

Validación de la exposición internacional

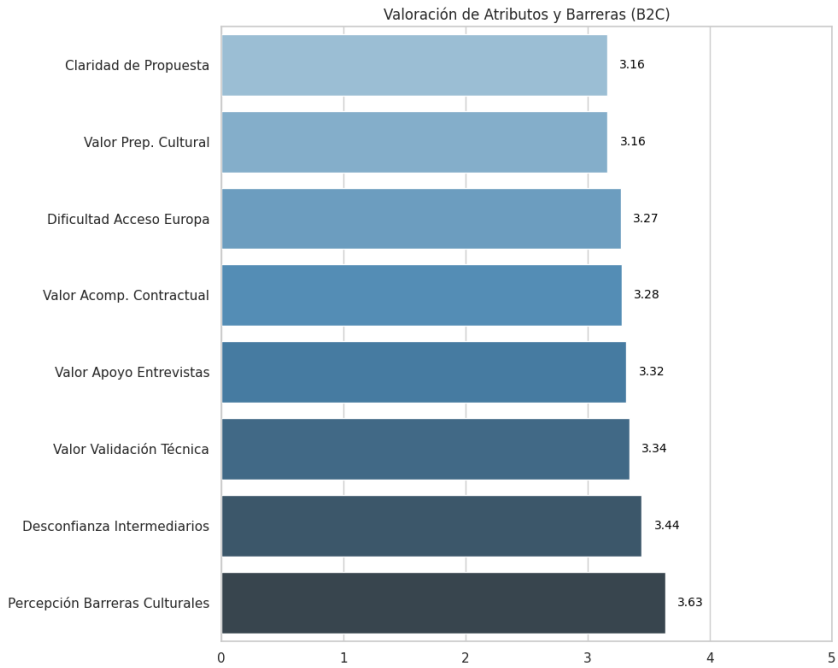
Un hallazgo crítico para la validez de la investigación es el nivel de exposición global de los encuestados. El 90.7% de los participantes manifestó haber tenido acercamientos previos o experiencias directas con procesos de contratación internacional. Este indicador es fundamental, pues demuestra que la muestra no solo posee las competencias técnicas requeridas, sino que ha enfrentado de manera directa los desafíos operativos, legales y culturales del mercado transfronterizo. En consecuencia, las percepciones recolectadas sobre las barreras de entrada no son teóricas, sino que derivan de una interacción real con el ecosistema global, otorgando un alto grado de fiabilidad a los resultados obtenidos sobre los puntos de dolor del talento latinoamericano.

Valoración de atributos y barreras percibidas (Segmento B2C)

El contraste de los datos entre la demanda europea y la oferta latinoamericana revela una asimetría significativa en la percepción de los desafíos del mercado global. Los resultados indican que el talento posee una visión más crítica y ponderada de las barreras de entrada, identificando riesgos que las organizaciones contratantes tienden a subestimar.

Figura 5

Valoración promedio de atributos y barreras del segmento B2C



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados del estudio piloto (2024).

El factor cultural como barrera crítica

El hallazgo más relevante de la investigación cuantitativa se sitúa en la Percepción de Barreras Culturales (3.63). Esta es la puntuación más alta registrada en todo el estudio (incluyendo ambos segmentos), lo que confirma que, para el profesional latinoamericano, el ajuste intercultural no es un factor secundario, sino un obstáculo estructural para la integración exitosa en equipos europeos. Este dato otorga una validación definitiva a uno de los pilares de Talent Elevate: el acompañamiento cultural no solo es un valor agregado, sino una necesidad crítica para mitigar el temor al fracaso profesional en entornos internacionales.

Valoración de los servicios de potenciación técnica

Existe una percepción positiva sobre los atributos de soporte operativo. La Validación Técnica (3.34) y el Apoyo en Entrevistas (3.32) recibieron puntuaciones que indican una alta propensión al uso. Los resultados sugieren que el talento no percibe a la plataforma como un simple repositorio de vacantes, sino como un facilitador estratégico de empleabilidad. Estos servicios son valorados como herramientas necesarias para superar los rigurosos procesos de selección de las corporaciones globales, legitimando el rol del intermediario como un filtro de calidad mutuo.

La barrera de la desconfianza y la ética operativa

Un indicador que exige atención estratégica es la Desconfianza en Intermediarios (3.44). Este puntaje, notablemente superior al registrado en el segmento empresarial, refleja una vulnerabilidad percibida por el talento frente a posibles esquemas de contratación opacos o falta de transparencia en los procesos.

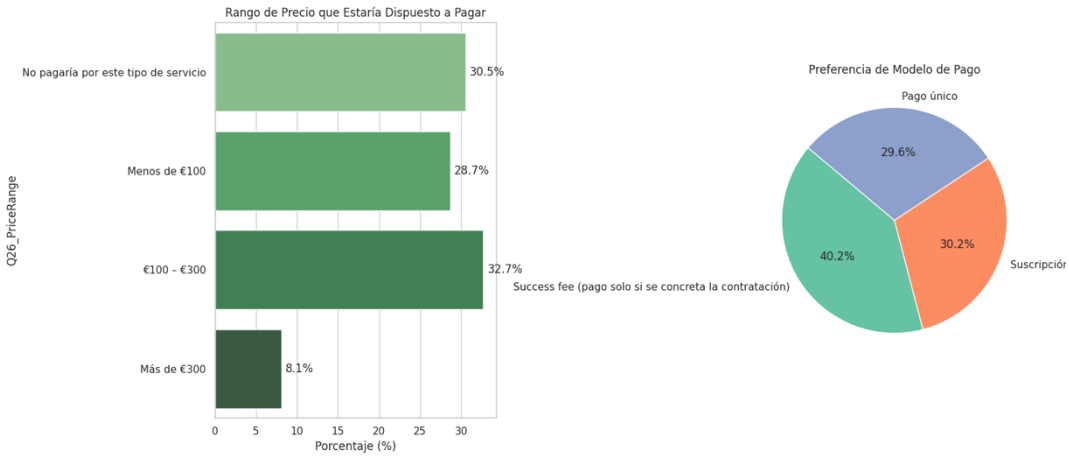
Este hallazgo impone un imperativo operativo para el modelo de negocio: la viabilidad de Talent Elevate en el mercado B2C depende de la implementación de estándares éticos y protocolos de comunicación claros. La transparencia informativa y la certidumbre contractual (valorada también en 3.28) no son solo componentes del servicio, sino los activos fundamentales necesarios para derribar el escepticismo del talento y asegurar la captación de perfiles de alta calificación.

Análisis comercial: Disposición a pagar y modelos de monetización (Segmento B2C)

La definición de la estrategia de precios para el talento latinoamericano requiere un equilibrio entre la accesibilidad del servicio y la sostenibilidad financiera de la plataforma. El estudio de mercado permitió identificar el umbral de precios aceptable para el profesional de TI y las estructuras de pago que mejor se alinean con sus expectativas de riesgo y beneficio.

Figura 6

Análisis de sensibilidad al precio y modelos de pago preferidos (B2C)



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados del estudio piloto (2026).

Evaluación de la sensibilidad al precio y capacidad de inversión

Los resultados indican que la disposición a pagar (willingness to pay) del talento regional se concentra en niveles de inversión moderados. El 32.7% de los encuestados considera razonable un rango de precios situado entre los €100 y €300, mientras que un 28.7% prefiere tarifas inferiores a los €100. Estos indicadores sugieren que existe una

oportunidad estratégica para diseñar una arquitectura de servicios modulares o paquetes básicos que se ajusten a la capacidad adquisitiva de la mayoría de los perfiles técnicos.

No obstante, el análisis revela un "techo comercial" restrictivo: solo el 8.1% de la muestra aceptaría tarifas superiores a los €300. Asimismo, un 30.5% de los participantes manifestó no estar dispuesto a incurrir en una contraprestación económica directa por este tipo de servicios. Este hallazgo es crítico para el diseño del modelo de ingresos, ya que obliga a la organización a diferenciar claramente entre los servicios gratuitos de captación y los servicios de valor agregado (premium) para evitar la exclusión de una parte significativa de la base de usuarios potenciales.

Preferencias en la arquitectura de ingresos

En cuanto a la modalidad de pago, se observa una tendencia hacia modelos basados en resultados, lo que refuerza la necesidad de mitigar el riesgo para el usuario. El esquema de Cuota por éxito o Success fee (40.2%) se posiciona como la opción predominante, validando la tesis de que el talento prefiere vincular el costo del servicio a la obtención efectiva de un contrato internacional. Este modelo alinea los incentivos de la plataforma con los del profesional, reduciendo drásticamente la barrera de entrada.

Un hallazgo diferenciador frente al segmento B2B es la apertura hacia el modelo de Suscripción (30.2%). A diferencia de las empresas europeas, una porción considerable del talento valora la posibilidad de pagos recurrentes, lo que abre una ventana de oportunidad para el desarrollo de una comunidad o membresía que genere ingresos constantes y predecibles. Finalmente, el Pago único (29.6%) presenta la menor tasa de preferencia,

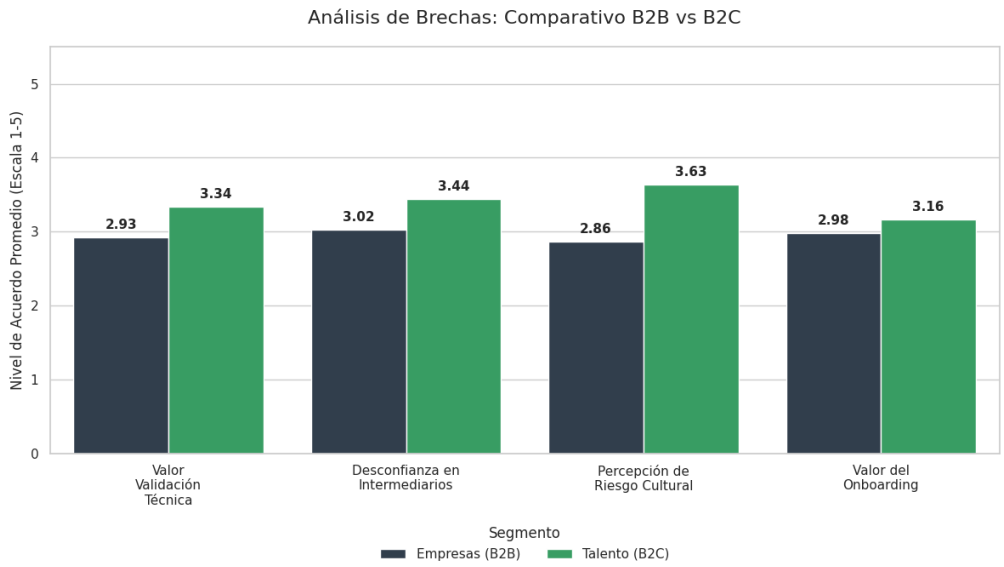
consolidando la percepción de que el mercado B2C se inclina por estructuras de pago flexibles y condicionadas a la prestación continua de valor o al éxito final de la colocación laboral.

Análisis comparativo: Brechas entre oferta y demanda (Gap Analysis)

La fase final de la investigación de mercado consiste en la triangulación de los datos obtenidos en ambos segmentos. Este análisis de brechas permite contrastar las exigencias de las organizaciones europeas frente a las expectativas del talento latinoamericano, facilitando el diseño de una estrategia de posicionamiento que asegure el ajuste producto-mercado (Product-Market Fit). Los resultados revelan asimetrías críticas en la percepción de valor que deben ser gestionadas mediante una comunicación segmentada y una ejecución operativa diferenciada.

Figura 7

Análisis de brechas: Comparativo de percepciones B2B vs. B2C



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados del estudio piloto (2026).

Al revisar la comparación directa que arroja la medición, se identifica una disparidad significativa en la valoración de la excelencia técnica, donde el talento la considera un activo fundamental para su empleabilidad (3.34), mientras que el segmento B2B le asigna una relevancia menor (2.93). Esta asimetría representa un riesgo operativo crítico, ya que la organización podría incurrir en costos excesivos para desarrollar protocolos de evaluación que el cliente corporativo no valora proporcionalmente; por lo tanto, la estrategia comunicativa debe bifurcarse, posicionando la validación técnica como un requisito de entrada obligatorio para el profesional, pero vendiendo seguridad jurídica y celeridad operativa a la empresa, dejando la calidad técnica como una garantía implícita del servicio.

Por otra parte, el hallazgo más crítico del estudio surge al analizar la percepción de riesgo cultural, donde existe una brecha de 0.77 puntos entre la visión del talento (3.63) y la de las empresas (2.86). Esta marcada subestimación del riesgo por parte del cliente corporativo sugiere que las organizaciones europeas tienden a ignorar las fricciones socioculturales que comprometen la estabilidad de los equipos remotos a largo plazo. Para gestionar esta desconexión, Talent Elevate debe asumir un rol pedagógico frente al cliente B2B, demostrando mediante indicadores de gestión el costo oculto de la rotación temprana derivada de una mala integración, mientras que para el profesional, el servicio de inmersión debe presentarse como su herramienta definitiva de seguridad y adaptación personal.

Finalmente, el análisis revela una convergencia en la desconfianza sistémica hacia los intermediarios, donde tanto empresas (3.03) como profesionales (3.44) comparten un

escepticismo elevado que constituye la principal barrera para la escalabilidad del negocio. En consecuencia, la viabilidad del modelo de negocio dependerá de trascender el posicionamiento de un simple "marketplace" para constituirse como un garante institucional. Bajo esta premisa, la supervivencia de la plataforma estará ligada a una política de transparencia radical en las estructuras de costos y al uso de casos de éxito verificables como principal activo de generación de confianza en ambos continentes, asegurando que la marca sea percibida como una entidad que elimina riesgos en lugar de añadirlos.

Conclusiones generales de la validación de mercado

La culminación de la fase de investigación de campo permite consolidar un estudio cuantitativo robusto, sustentado en la participación de 402 actores del ecosistema: 80 organizaciones europeas y 322 profesionales latinoamericanos. El análisis integral de estos datos otorga la validación definitiva sobre la viabilidad comercial y operativa de Talent Elevate, confirmando que la oportunidad de mercado ha alcanzado un nivel de madurez óptimo. Los hallazgos ratifican que el segmento empresarial objetivo no requiere de un proceso de "evangelización" sobre las ventajas del trabajo remoto, ya que se trata de un mercado con experiencia previa en contratación internacional que busca desesperadamente optimizar sus procesos actuales. Esta realidad redefine la misión comercial de la compañía, la cual no debe centrarse en justificar el modelo de trabajo distribuido, sino en demostrar una eficiencia y seguridad técnica superior frente a las alternativas tradicionales, aprovechando la alta disposición y el excedente de talento cualificado detectado en la región latinoamericana.

Un aprendizaje estratégico fundamental derivado de este estudio, y que obliga a un ajuste sustancial en la hipótesis inicial del proyecto, es el desplazamiento del valor percibido desde la excelencia técnica hacia el cumplimiento normativo. Si bien se asumía que la validación de competencias de programación sería el principal diferenciador, el mercado corporativo identificó la seguridad jurídica como su mayor "punto de dolor", otorgándole al acompañamiento legal una valoración crítica de 3.40. Este dato impulsa un pivote estratégico en la comunicación de la empresa: el modelo de negocio debe evolucionar su discurso desde la provisión de capital humano hacia la oferta de un ecosistema de contratación remota blindado y libre de riesgos laborales transfronterizos, convirtiendo la mitigación de la incertidumbre legal en el eje central de la propuesta de valor.

En términos de sostenibilidad financiera, la investigación validó el modelo de ingresos basado en el esquema de éxito (success fee), el cual se consolidó como el estándar preferido por ambos segmentos con un 41% de aceptación. No obstante, los datos imponen un desafío operativo de alta complejidad debido a la alta sensibilidad al precio detectada en el sector corporativo con un tope psicológico de €2.000 y la limitada disposición de pago del segmento B2C. Para asegurar la rentabilidad bajo estas restricciones presupuestarias, Talent Elevate debe construir una estructura de costos extremadamente liviana y apalancada en la automatización de procesos, permitiendo que la monetización principal provenga de las colocaciones exitosas en Europa, mientras se desarrollan servicios de suscripción premium para el talento que sean accesibles y generen ingresos recurrentes de baja fricción.

Finalmente, el estudio proporciona una hoja de ruta precisa para la penetración inicial del mercado, identificando a las pequeñas y medianas empresas (PyMEs) de entre 11 y 50 empleados como el nicho con mayor urgencia de contratación (3.56). La estrategia de salida al mercado (Go-to-Market) se enfocará en este segmento mediante una oferta orientada a la agilidad operativa y la eliminación de costos fijos recurrentes, lo que facilita una adopción inmediata del servicio. Con esta evidencia técnica y estadística, el proyecto cuenta con el respaldo necesario para transitar hacia la fase de ejecución operativa, transformando el discurso de una simple agencia de empleos a una plataforma tecnológica de contratación internacional segura y eficiente, plenamente alineada con las demandas actuales de la industria global de tecnología.

Estrategia y Plan de Introducción de Mercado

La estrategia de introducción al mercado de Talent Elevate se fundamenta en la transposición de los hallazgos de la fase de validación en metas operativas y tácticas de crecimiento. Se prioriza un enfoque de marketing de nicho, diseñado para penetrar el segmento de pequeñas y medianas empresas (PyMEs) tecnológicas en Europa, apalancándose en la mitigación del riesgo jurídico como principal motor de conversión.

Objetivos de Mercadeo

Los objetivos se han estructurado bajo la metodología SMART (Específicos, Medibles, Alcanzables, Relevantes y Temporales), asegurando que cada meta cuente con un mecanismo de auditoría y seguimiento técnico.

Objetivos de ventas y conversión (Año 1)

- Lograr 40 contrataciones efectivas bajo el modelo de Success Fee: Atendiendo a que el 41.2% de la demanda prefiere esquemas transaccionales, este objetivo busca generar volumen operativo eliminando el costo hundido para el cliente. El cumplimiento se medirá mediante el reporte de cierres mensuales en el sistema CRM (HubSpot).
- Alcanzar un ticket promedio de €1.350 por profesional colocado: Este precio de penetración se sitúa estratégicamente por debajo del umbral de sensibilidad de €2.000 identificado en el estudio piloto. Permite una competencia agresiva contra agencias tradicionales sin comprometer el margen necesario para cubrir el soporte legal especializado.
- Asegurar una tasa de cierre del 15% en el segmento PyME: Se focalizan los esfuerzos comerciales en organizaciones de 11 a 50 empleados en España y

Alemania, dado su alto índice de urgencia de contratación (3.56/5.0). El KPI será la relación entre propuestas enviadas y contratos firmados.

Objetivos de captación y leads (Año 1)

- Captar 300 prospectos calificados en el mercado europeo mediante estrategias de Inbound y Account-Based Marketing (ABM). El mecanismo de medición será la tasa de conversión de MQL a SQL (Sales Qualified Lead), con una meta del 5% de efectividad anual.
- Registrar y validar a 1.000 profesionales de TI en Latinoamérica (Colombia, Argentina y México). Se empleará un modelo Freemium para asegurar la liquidez de talento en la plataforma, midiendo el éxito mediante la tasa de completitud de perfiles y validación técnica interna.

Objetivos de posicionamiento y marca

- Lograr que el 70% de la narrativa de marca en canales digitales gire en torno a la seguridad jurídica: Se realizará una auditoría bimensual de contenidos mediante herramientas de análisis de sentimiento y categorización de keywords en redes sociales y sitio web.
- Publicar tres casos de estudio de profundidad y cinco testimonios verificados en los primeros seis meses: Se medirá a través de la reducción del ciclo de venta y un incremento proyectado del 10% en la tasa de confianza medida mediante encuestas de satisfacción (NPS) post-primer contacto.

Estrategia de Mercadeo: Segmentación y Targeting

La determinación del mercado objetivo para Talent Elevate no responde a un enfoque de alcance masivo, sino a una estrategia de nicho profundamente anclada en los hallazgos psicográficos y conductuales de la fase de validación. En lugar de priorizar un volumen ciego de usuarios, la organización apuesta por la profundidad en segmentos donde la fricción de contratación es más aguda y donde la propuesta de valor de seguridad jurídica genera un impacto inmediato. Esta segmentación se ha diseñado para atacar simultáneamente los puntos de dolor de la demanda europea y las aspiraciones de la oferta latinoamericana, estableciendo un ecosistema de alta confianza.

Desde la perspectiva de la demanda (segmento B2B), el cliente ideal se ha identificado como la pequeña y mediana empresa tecnológica o de servicios digitales con operaciones en Europa Occidental, priorizando mercados maduros como España y Alemania. El enfoque se centra específicamente en organizaciones que poseen entre 11 y 50 empleados, dado que este rango demostró la mayor urgencia de contratación en el estudio piloto (3.56/5.0). Dentro de estas estructuras, el interlocutor clave es el Chief Technology Officer (CTO) o el fundador, quienes, a diferencia de las grandes corporaciones con departamentos legales robustos, enfrentan una "parálisis por riesgo normativo". Para este perfil, la necesidad de escalar equipos técnicos con costos competitivos se ve frenada por el temor a las contingencias del GDPR y las complejidades de la nómina transfronteriza; por tanto, el targeting no se orienta a vender "talento", sino a ofrecer la eliminación absoluta de la incertidumbre laboral.

En paralelo, el segmento de la oferta (B2C) se ha focalizado en profesionales de las Tecnologías de la Información residentes en núcleos de alta capacidad técnica como

Colombia, Argentina y México. El criterio de selección ignora deliberadamente a los perfiles novatos para concentrarse en el segmento Mid-level, representado por individuos con una trayectoria de entre tres y cinco años de experiencia (45.8% de la muestra validada). La elección de este nicho es estratégica, pues poseen la autonomía técnica necesaria para integrarse a equipos europeos pero, al mismo tiempo, manifiestan la mayor percepción de barreras culturales (3.63/5.0). Estos profesionales no buscan un simple portal de empleo transaccional, sino un intermediario que legitime su perfil y les proporcione la certidumbre contractual que las plataformas globales de freelance no logran garantizar. De este modo, la segmentación logra un encaje perfecto: mientras la empresa busca blindaje, el talento busca profesionalización y respaldo.

Estrategia de posicionamiento y diferenciacion

La estrategia de posicionamiento de Talent Elevate se aleja de la lógica transaccional de las plataformas masivas para situarse en un nicho de gestión integral del riesgo y optimización intercultural. Mientras que los competidores tradicionales operan como repositorios de perfiles o herramientas de nómina, la organización se proyecta como un socio estratégico que asume la responsabilidad del cumplimiento normativo y la estabilidad operativa del talento.

Análisis competitivo y ventaja estratégica

Para sustentar este posicionamiento, es imperativo analizar la oferta actual frente a los actores establecidos. Plataformas como Upwork y Fiverr ofrecen un alcance masivo pero carecen de procesos de validación técnica rigurosos y blindaje legal, dejando el riesgo de cumplimiento íntegramente en manos del cliente. Por otro lado, empresas de servicios de empleo (Employer of Record o EOR) como Deel y Remote.com dominan el mercado de la gestión de pagos y contratos, pero no asumen el proceso de reclutamiento especializado ni la integración cultural, obligando a las PyMEs a contratar múltiples proveedores. Finalmente, firmas como Toptal se enfocan en un nicho de élite con costos extremadamente elevados que resultan inaccesibles para el segmento de PyMEs tecnológicas que prioriza la eficiencia presupuestaria.

Talent Elevate se diferencia al integrar el reclutamiento técnico con una infraestructura legal adaptada a las PyMEs y un programa de acompañamiento cultural que reduce la tasa de deserción, ofreciendo una solución "punta a punta" que los competidores actuales fragmentan.

Pilares de diferenciación

La ventaja competitiva se sostiene sobre tres pilares operativos que responden directamente a las brechas detectadas en la validación:

1. Seguridad Jurídica como producto núcleo: Se gestiona la arquitectura contractual transfronteriza mediante alianzas con despachos legales especializados en España y

Alemania, asegurando la transferencia de propiedad intelectual y el cumplimiento del GDPR y normativas laborales locales.

2. Mitigación del riesgo de rotación intercultural: Se implementa un protocolo de alineación cultural que actúa como un puente comunicativo, reduciendo los roces derivados de las diferencias en estilos de trabajo y comunicación asincrónica entre Latinoamérica y Europa.
3. Modelo de riesgo compartido: La adopción exclusiva del Success Fee alinea los incentivos de la plataforma con los resultados del cliente, eliminando las barreras de desconfianza y los costos fijos por adelantado.

Estrategia de producto y servicio

El portafolio de servicios se ha estructurado para responder a la alta valoración percibida en seguridad legal (3.40) y la preocupación del talento por las barreras culturales (3.63). El servicio no se presenta como una simple intermediación, sino como un ecosistema de vinculación remota segura.

Portafolio de servicios B2B (Demanda)

La oferta para el segmento corporativo se divide en tres niveles de valor:

Producto Núcleo (Reclutamiento y Selección): Ejecución de procesos de búsqueda y filtrado de perfiles especializados (DevOps, QA, Fullstack) en Latinoamérica. Se entrega una terna finalista pre-calificada, optimizando el tiempo operativo del cliente sin sustituir sus filtros técnicos definitivos.

Producto Real (Gestión Contractual Internacional): Entrega de un "Kit de Contratación Segura" que incluye contratos marco adaptados a las jurisdicciones de España o Alemania, cláusulas de confidencialidad (NDA) y protocolos de seguridad de la información. Este componente neutraliza el temor al incumplimiento legal identificado como el principal punto de dolor.

Producto Aumentado (Onboarding y Garantía): Implementación de una garantía de reposición de 90 días para mitigar la desconfianza en el intermediario (3.03). Si el colaborador no cumple las expectativas, se reinicia el proceso sin costo adicional.

Portafolio de servicios B2C (Oferta)

Para el talento, el producto se diseña como una plataforma de potenciación de carrera internacional estructurada en dos niveles:

1. Nivel Freemium (Captación y Visibilidad): Registro voluntario, acceso a vacantes y evaluación de perfil sin costo, orientado a generar liquidez de talento en la plataforma.
2. Nivel de Valor Añadido (Certificación e Integración): Los profesionales pueden acceder a la insignia de "Talento Validado" tras superar pruebas técnicas y de suficiencia en inglés. Asimismo, se ofrece el programa de Inmersión Intercultural, un modelo híbrido que combina cápsulas formativas asincrónicas sobre cultura de trabajo europea y sesiones de mentoría grupal para el desarrollo de competencias de comunicación asincrónica y etiqueta profesional internacional.

Estrategia de empaquetamiento y ciclo de vida del servicio

La estrategia de empaquetamiento de Talent Elevate se aleja de la venta fragmentada para consolidar una oferta integral "todo en uno", diseñada para simplificar el proceso de toma de decisiones del cliente y maximizar el valor percibido. Bajo este esquema, el servicio de reclutamiento absorbe los costos de la consultoría legal y la integración cultural dentro de una única tarifa de éxito. Esta configuración genera un efecto psicológico de valor agregado, donde el cliente percibe la asesoría jurídica internacional como un beneficio sin costo adicional, justificando un ticket promedio superior al de plataformas transaccionales pero significativamente más bajo que el de firmas de headhunting tradicionales.

Respecto al ciclo de vida, el primer año de operación se define como una fase de Producto Mínimo Viable (MVP) tipo Concierge. En lugar de delegar el proceso a una automatización total, se opta por un modelo híbrido donde la tecnología potencia la captación de perfiles, pero la gestión contractual y la adaptación cultural mantienen un componente humano y personalizado. Este enfoque permite garantizar una calidad superior en las primeras contrataciones y recolectar retroalimentación directa de los usuarios para iterar el modelo antes de escalar la infraestructura tecnológica.

Estrategias de distribución y canales de acceso

La distribución se estructura bajo un modelo de canal directo digital con soporte consultivo, diseñado para mitigar la desconfianza hacia los intermediarios identificada en la investigación (3.03/5.0). El núcleo operativo es una plataforma centralizada que funciona como un panel de control para las PyMEs europeas y un portal de autogestión

para el talento latinoamericano. Esta infraestructura permite escalar el negocio y mantener la eficiencia en los costos, asegurando que el ticket de €1.350 sea financieramente sostenible al reducir la carga administrativa manual en las fases de pre-selección.

Para el segmento B2B, y con el fin de derribar las barreras de desconfianza, las ventas no son automatizadas; se ejecutan a través de un canal de venta consultiva. Un equipo táctico actúa como asesores de cumplimiento normativo, cerrando acuerdos marco mediante interacciones directas por videollamada para asegurar la transparencia jurídica. En paralelo, se activan canales indirectos mediante alianzas con centros de innovación y aceleradoras en Berlín, Madrid y Barcelona, así como convenios con fondos de capital de riesgo (Venture Capital), posicionando a la plataforma como el socio de confianza para optimizar el presupuesto operativo de sus startups mediante talento latinoamericano. Para la captación de oferta (B2C), la distribución se apoya en nodos académicos y comunidades tecnológicas en Colombia, Argentina y México, integrando egresados de bootcamps y universidades directamente a la base validada.

Estrategias de precio y arquitectura de ingresos

La política de precios responde a una estrategia de penetración agresiva, diseñada para capturar cuota de mercado en un entorno de alta sensibilidad al precio (81.3% de las empresas buscan tarifas <€2.000). El modelo de ingresos se bifurca para atender a ambos lados de la plataforma:

1. Monetización B2B (Fuente Principal): Se establece una tarifa de éxito de €1.350 por vacante cubierta. Para optimizar el flujo de caja y filtrar el compromiso del

cliente, el cobro se divide en un anticipo del 20% (€270) al inicio del proceso y el 80% restante (€1.080) contra la firma del contrato laboral. Este precio cubre los costos de la alianza con despachos legales externos y garantiza que el negocio alcance su punto de equilibrio con 40 contrataciones anuales, cubriendo no solo el marketing, sino la nómina operativa y las herramientas de gestión.

2. Monetización B2C (Fuente Secundaria): Se implementa una estrategia Freemium donde el registro básico es gratuito, atendiendo al 30.5% que no desea pagar por el servicio. El nivel "Talent Boost" se ofrece por un pago único de €120 o una suscripción de €25 mensuales, brindando certificación técnica, revisión de CV y mentorías culturales. Este esquema responde directamente al interés del 30.2% del talento por modelos de pago recurrente.

Como táctica de lanzamiento, se aplicará un descuento del 15% para los primeros diez early adopters y tarifas preferenciales por volumen para empresas que requieran contratar células técnicas completas, manteniendo una garantía de reposición de 90 días como mecanismo de inversión de riesgo.

Estrategias de comunicación y mix de medios

La comunicación se orienta a neutralizar la percepción de riesgo mediante el marketing de contenidos y la prueba social. Para el segmento B2B, el eje central es "The Hiring Shield Guide", un libro blanco sobre cumplimiento legal en Latinoamérica que funciona como imán de prospectos (lead magnet) para capturar contactos de CTOs. El mix de medios asigna el 60% del presupuesto a LinkedIn Ads, reconociendo un Costo por Clic (CPC) de

referencia de entre €6 y €9 en el mercado europeo; esta inversión se complementa con el 20% en Google Ads para demanda de alta intención y un 20% en Meta para campañas de retargeting.

En el frente B2C, la comunicación es aspiracional y comunitaria. Se asigna un rubro específico dentro del presupuesto de marketing para la gestión de micro-influenciadores tecnológicos en YouTube y TikTok, quienes validarán la experiencia de usuario ante la audiencia joven. El costo de adquisición de cliente (CAC) real se calculará integrando la inversión publicitaria, las licencias de CRM (HubSpot), las suscripciones de LinkedIn Sales Navigator y los salarios del personal comercial, asegurando que la métrica de rentabilidad sea transparente y comparable frente a los estándares de la industria tecnológica.

Presupuesto de la Mezcla de Mercadeo (Año 1)

El presupuesto de marketing para el primer año de operación se ha diseñado bajo una lógica de eficiencia operativa (bootstrapping), priorizando la inversión en canales digitales con alta tasa de conversión B2B para alcanzar la meta de 300 prospectos calificados (MQLs). Se estima una inversión anual de €18.500, distribuida estratégicamente para equilibrar la captación de demanda europea y la construcción de la base de talento latinoamericano.

Tabla 1 Desglose presupuestal del Plan de Mercadeo - Año 1

Rubro	Acción / Canal	Inversión Anual (Est.)	% del Presupuesto	Justificación Estratégica
Publicidad Digital (Paid Media)	LinkedIn Ads	€9.600	52%	Canal prioritario para tomadores de decisión (CTOs/CEOs). Basado en un CPC promedio de €6-€8 para el mercado europeo.
	Google Ads	€3.000	16%	Captura de demanda intencional (keywords: "staff augmentation latam").
	Meta Ads	€1.200	6.5%	Retargeting enfocado en B2C (talento) y recordación de marca.
Contenidos y Activos	Producción de Contenido	€2.500	13.5%	Diseño del Whitepaper Legal, videos de Casos de Éxito y webinars.
Tecnología y Herramientas	Stack de Marketing	€1.200	6.5%	Licencias de CRM (HubSpot), automatización y hosting.

Relaciones Públicas	Eventos y Alianzas	€1.000	5.5%	Patrocinio en comunidades tech y cámaras de comercio binacionales.
TOTAL	INVERSIÓN	€18.500	100%	

Fuente: Elaboración propia basada en proyecciones financieras (2026).

Indicadores de eficiencia y viabilidad financiera (KPIs)

Para atender a la rigurosidad financiera exigida, el análisis de eficiencia no se limita únicamente al gasto publicitario, sino que proyecta un Costo de Adquisición de Cliente (CAC) Integral. Si bien el CAC estrictamente publicitario se sitúa en €462 (Inversión Marketing / 40 clientes), el modelo de negocio contempla un CAC Operativo que integra el costo de herramientas de ventas y el esfuerzo comercial directo. Dado que el Valor de Vida del Cliente (LTV) inicial es de €1.350 (basado en una única contratación por success fee), el ratio de eficiencia se mantiene en una proporción superior a 2.5:1, considerada saludable para una etapa de lanzamiento donde la prioridad es la penetración de mercado. El punto de equilibrio operativo se alcanza al concretar las 40 contrataciones anuales proyectadas. Este volumen de ventas genera ingresos brutos de €54.000, monto suficiente para cubrir no solo la inversión de marketing, sino también los costos fijos de la plataforma, la asesoría legal externa en Europa y los gastos operativos básicos de la nómina inicial. Esto demuestra que, incluso con una tasa de recurrencia conservadora, el modelo es autosostenible desde el año 1.

Cronograma de ejecución y metas por hitos

La inversión presupuestal no se ejecutará de forma lineal, sino que responderá a hitos comerciales concretos para mitigar el riesgo de baja conversión:

1. Fase de Lanzamiento (Q1 - 35%): La prioridad es la generación de autoridad técnica. El presupuesto se concentrará en la producción de la "Guía Legal" y el posicionamiento en LinkedIn. La meta es captar los primeros 75 leads y cerrar 5 contratos early adopter para generar los primeros casos de éxito verificables.
2. Fase de Optimización (Q2 y Q3 - 40%): Con los primeros testimonios publicados para reducir la barrera de desconfianza (3.03/5.0), se activará el retargeting agresivo y el escalamiento en Google Ads. Se espera un flujo constante de 150 leads y la concreción de 25 contrataciones (el grueso de la meta anual).
3. Fase de Cierre y Tracción (Q4 - 25%): Inversión reactiva orientada al cumplimiento de la cuota anual. Se priorizarán las alianzas con centros de innovación para cerrar los 10 contratos restantes. En caso de que la tasa de conversión sea inferior al 5%, este presupuesto se reasignará de LinkedIn (captación fría) hacia eventos presenciales y venta directa (outbound) para asegurar el cierre de los objetivos de facturación.

Aspectos Técnicos

Objetivos de prestación de servicio

La operatividad de Talent Elevate se fundamenta en la arquitectura de procesos diseñados para garantizar la escalabilidad y la eficiencia en la vinculación de talento transfronterizo. Para respaldar el objetivo comercial de 40 contrataciones anuales, la ingeniería de servicios se orienta hacia la optimización de los ciclos de respuesta y el aseguramiento de la calidad técnica y cultural, utilizando los siguientes indicadores clave de desempeño (KPIs):

- Reducir el tiempo promedio de contratación (Time-to-Hire) a 15 días hábiles, contabilizados desde la validación del perfil por parte del cliente hasta la presentación de la oferta final. Este objetivo busca superar el estándar de la industria mediante una metodología de validación ágil y el uso de herramientas de filtrado asincrónico.
- Garantizar una tasa de permanencia superior al 90% durante los primeros tres meses de vinculación laboral. Este indicador asegura la efectividad del emparejamiento técnico y cultural, minimizando el riesgo de ejecución de la garantía de reposición.
- Alcanzar un índice de satisfacción del cliente (Net Promoter Score) superior a los +50 puntos en las evaluaciones post-servicio. El cumplimiento de esta meta asegura la fidelización del segmento B2B y promueve la referenciación orgánica de la plataforma.

- Sostener un inventario activo de 200 candidatos pre-validados en las tecnologías de mayor demanda (Java, Python, React). Para garantizar la viabilidad operativa del equipo humano, este volumen se gestionará mediante un sistema de pre-filtrado automatizado y estratificado, delegando el filtrado masivo a herramientas tecnológicas y reservando la capacidad instalada del personal para las fases finales de selección y cierre.

Ficha técnica del servicio

La caracterización técnica del servicio se define bajo un modelo de Staffing Internacional con Blindaje Legal, diseñado para actuar como una infraestructura de conexión de alta confianza. El servicio trasciende la intermediación tradicional al integrar procesos de auditoría técnica, consultoría jurídica transfronteriza y protocolos de asimilación cultural en una única solución operativa.

Tabla 2

Atributo	Especificación Técnica
Nombre del Servicio	Talent Elevate: Gestión Integral de Contratación Remota (B2B)
Descripción	Servicio de intermediación laboral especializado que conecta PyMEs tecnológicas europeas con talento IT latinoamericano, integrando validación técnica, estructuración legal internacional y onboarding cultural.

Usuarios Finales	Clientes: Empresas de tecnología (11-250 empleados) en Europa.Usuarios: Profesionales IT (Mid/Senior) residentes en Latinoamérica.
Componentes del Servicio	1. Sourcing Inteligente: Búsqueda y filtrado mediante algoritmos de coincidencia.2. Validación 360°: Batería de pruebas técnicas asincrónicas, suficiencia en inglés y verificación de antecedentes.3. Legal Shield: Estructuración de acuerdos marco internacionales (IP, NDA) y protocolos de cumplimiento fiscal.4. Cultural Fit: Módulo de alineación de expectativas, soft skills y ética de trabajo europea.
Entregables	• Terna de candidatos finalistas (Dossier con CV, resultados de pruebas y video-presentación).• Kit de Contratación Legal firmado digitalmente.• Informe de Onboarding Cultural (Día 1).
Normativa Aplicable	Cumplimiento estricto del GDPR (Reglamento General de Protección de Datos de la UE) y legislación laboral local vigente en el país de residencia del talento.

Fuente: Elaboración propia (2026).

Aspectos Técnicos y Operativos del Modelo de Negocio

La arquitectura operativa de Talent Elevate se fundamenta en la integración de tecnologías de automatización y una gestión de procesos bajo metodologías ágiles. Este enfoque permite que la organización opere con una estructura humana esbelta sin comprometer el rigor del blindaje legal ni la calidad de la validación técnica, garantizando el cumplimiento de los objetivos de prestación de servicio.

Descripción del proceso operativo

El flujo de valor de la plataforma se estructura en cinco etapas secuenciales, diseñadas para minimizar la fricción y maximizar la seguridad jurídica en cada punto de contacto:

1. Requerimiento y Perfilado (Día 1-2): El proceso inicia con la captura de necesidades mediante un formulario inteligente donde la empresa define el stack técnico, rango salarial y zona horaria. Un Growth Manager valida la solicitud y ejecuta una sesión de consultoría para alinear la oferta con la realidad del mercado regional.
2. Sourcing y Matching Automatizado (Día 3-5): El motor de búsqueda cruza los requerimientos con la base de talentos. En perfiles de alta especialidad, se activa un protocolo de headhunting directo.
3. Validación y Filtrado Multidimensional (Día 6-10): Esta fase es el núcleo de la eficiencia operativa. Se ejecutan tres filtros concurrentes: Técnico (evaluaciones de código asincrónicas), Legal (auditoría de antecedentes y verificación de capacidad tributaria) y Cultural (entrevista de competencias lingüísticas y adaptabilidad).
4. Presentación y Selección (Día 11-14): Entrega de una terna finalista documentada mediante un dossier digital y coordinación de entrevistas finales entre la empresa y los candidatos.
5. Cierre y Onboarding Cultural (Día 15+): Formalización mediante firma electrónica de contratos internacionales y ejecución del módulo de alineación de expectativas para asegurar el ajuste cultural inmediato.

Modelo de gestión y control de calidad operativa

Para asegurar la escalabilidad del modelo, se adopta una gestión basada en Agile Recruitment, utilizando tableros Kanban (Trello/Jira) que permiten monitorear el estado de cada vacante y detectar cuellos de botella en tiempo real. La calidad se garantiza a través de dos puntos de control críticos:

- Filtro de Pre-envío: Auditoría técnica y administrativa de la terna antes de la presentación al cliente.
- Filtro Post-contratación: Verificación del cumplimiento de la documentación legal, acuerdos de confidencialidad (NDA) y cesión de propiedad intelectual (IP) antes de la activación del servicio.

Este ciclo se cierra con reuniones de retrospectiva mensuales para iterar los criterios de búsqueda basándose en el desempeño de los candidatos colocados y las tasas de rechazo.

Infraestructura y requerimientos tecnológicos

La viabilidad técnica de la organización descansa sobre un Ecosistema de Integración SaaS (Software as a Service), lo que permite operar con una inversión inicial optimizada de €3.000 en desarrollo. En lugar de construir código propietario complejo, la plataforma actúa como un orquestador de herramientas líderes en la industria (Zoho, HubSpot, DocuSign), lo que garantiza seguridad de nivel empresarial y escalabilidad inmediata.

La infraestructura se complementa con recursos de hardware de alto rendimiento para el equipo base, asegurando la capacidad de procesamiento necesaria para gestionar

simultáneamente bases de datos, videollamadas de alta definición y plataformas de evaluación técnica asincrónica.

Estructura de Inversión y Gastos (CAPEX y OPEX)

La planificación financiera del área técnica se divide en la inversión de capital necesaria para la puesta en marcha (CAPEX) y los costos operativos recurrentes (OPEX) que aseguran la continuidad de la fábrica digital.

Tabla 3 Inversión Inicial en Infraestructura (CAPEX)

Rubro	Detalle	Costo Estimado (€)
Equipos de Cómputo	3 Laptops Pro + Periféricos	€4.500
Desarrollo Web Inicial	Configuración MVP plataforma y web (Orquestación SaaS)	€3.000
Constitución Legal	Registro de marca y empresa	€1.200
Licencias Software (Anuales)	Pago anticipado (Ahorro por anualidad)	€1.500
TOTAL INVERSIÓN INICIAL		€10.200

Fuente: Elaboración propia (2026).

Para el sostenimiento de la operación técnica, se ha proyectado un gasto mensual que cubre la infraestructura en la nube y las herramientas de productividad necesarias para que el equipo humano cumpla con los objetivos de calidad.

Tabla 4 Gastos Operativos de Infraestructura (OPEX Mensual)

Rubro	Detalle	Costo Mensual (€)
Cloud Hosting & Dominios	AWS / Google Cloud	€80
Stack de Software (SaaS)	ATS, CRM, Firma Digital, Slack	€350
Conectividad y Seguros	Internet fibra óptica + Pólizas	€120
Soporte IT (Mantenimiento)	Bolsa de horas desarrollador freelance	€300
TOTAL GASTO MENSUAL		€850

Fuente: Elaboración propia (2026).

Capacidad instalada y escalabilidad operativa

En el modelo de servicios de Talent Elevate, si bien la infraestructura tecnológica en la nube posee una escalabilidad virtualmente ilimitada, el límite crítico de la capacidad instalada está determinado por el recurso humano especializado. Para garantizar la veracidad de las proyecciones, se ha calculado la capacidad teórica real partiendo del desglose de la carga laboral: un reclutador senior posee la capacidad de gestionar

simultáneamente hasta 15 procesos de selección. Considerando un ciclo operativo de 15 días hábiles y una tasa de efectividad del 25% sobre los procesos iniciados, la productividad técnica se sitúa en 5 contrataciones efectivas por mes por reclutador.

Bajo esta premisa, el equipo base dispone de un techo productivo de 60 contrataciones anuales. Al contrastar esta cifra con la meta comercial de 40 vinculaciones para el primer año, se identifica un nivel de utilización de la capacidad del 66.6%. Este margen de holgura del 33.3% no se considera capacidad ociosa, sino una reserva estratégica de capacidad. Este "colchón" operativo permite absorber picos de demanda estacional, gestionar perfiles de alta complejidad técnica que demandan mayor tiempo de búsqueda y asegurar el mantenimiento constante del inventario de 200 candidatos pre-validados, garantizando que la calidad del servicio no se degrade ante el incremento del volumen transaccional.

Plan de producción y curva de aprendizaje

La prestación del servicio durante el primer año no seguirá un comportamiento lineal, sino una progresión ascendente que responde a la maduración de los canales de mercadeo y a la optimización de los procesos internos.

Tabla 5 Cronograma de producción de servicios - Año 1

Periodo	Meta de Contrataciones (Q)	Foco Operativo
Trimestre 1 (Lanzamiento)	5	Ajuste del MVP (Concierge Service). Validación manual de procesos y recolección de testimonios.
Trimestre 2 (Ajuste)	8	Estandarización de pruebas técnicas y optimización del embudo (funnel) de candidatos.
Trimestre 3 (Crecimiento)	12	Automatización parcial del sourcing. Incremento en la velocidad de respuesta.
Trimestre 4 (Consolidación)	15	Operación a velocidad de crucero. Preparación para el escalamiento del equipo en el Año 2.
TOTAL AÑO 1	40	Cumplimiento del 100% de la meta comercial.

Fuente: Elaboración propia (2026).

Procesos de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i)

Para asegurar la competitividad sostenida y la reducción sistemática de la dependencia operativa manual, Talent Elevate destinará recursos fijos a una cultura de innovación continua. El enfoque de desarrollo tecnológico a mediano plazo está orientado hacia la automatización extrema y la explotación de inteligencia de datos para optimizar los márgenes de rentabilidad.

La primera línea de innovación se centra en la Automatización Legal. Se ha proyectado el desarrollo de un generador de contratos inteligente capaz de parametrizar automáticamente las cláusulas contractuales según la residencia fiscal del talento (Colombia, México o Argentina). Este sistema, cuya implementación se prevé para el noveno mes de operación, permitirá desplomar los costos de consultoría jurídica externa, transformando un gasto operativo recurrente en un activo tecnológico propietario.

Como segunda apuesta estratégica, se desarrollará un Algoritmo de Emparejamiento Cultural Predictivo. Este sistema integrará variables históricas de éxito en las contrataciones para predecir la afinidad de los perfiles latinoamericanos con las culturas corporativas específicas de España y Alemania. El objetivo es transitar de un modelo de evaluación subjetiva a uno de precisión matemática, reduciendo aún más las tasas de rotación. Se proyecta contar con un prototipo funcional de esta tecnología para el segundo año de operación, consolidando a la plataforma no solo como un intermediario, sino como una solución de base tecnológica de alto valor agregado.

Presupuesto de producción (costos variables unitarios)

La viabilidad financiera de Talent Elevate se sustenta en una estructura de costos optimizada que permite capturar el valor de la intermediación sin incurrir en costos marginales elevados. El presupuesto de producción se ha calculado bajo la metodología de Costeo Directo, identificando exclusivamente los insumos variables necesarios para la entrega efectiva de cada unidad de servicio (contratación exitosa).

Este análisis permite determinar el costo de entrega (Cost of Goods Sold - COGS) por cada proceso de vinculación que llega a término, integrando las herramientas tecnológicas de validación y la consultoría jurídica específica por caso.

Tabla 6 Estructura de costos variables por unidad vendida

Concepto	Detalle	Costo Unitario (€)
Verificación de Antecedentes	Background Check internacional completo y validación de identidad.	€45
Pruebas Técnicas	Licencias por uso (se estima evaluar a 3 finalistas por cada cierre).	€60 (€20 x 3)
Validación Legal	Revisión de documentos y contrato por abogado externo (por caso).	€50
Kit de Onboarding Digital	Materiales de formación cultural y accesos para el talento.	€15
TOTAL COSTO VARIABLE	Por cada contratación de €1.350	€170

Análisis del Margen de Contribución

El análisis de la rentabilidad transaccional permite dimensionar la capacidad del modelo para absorber los gastos fijos y fondear la expansión comercial. Al contrastar el precio de venta unitario frente al costo variable de producción, se obtiene el margen de contribución:$$Margen\ de\ Contribución = Precio\ de\ Venta - Costos\

Variables$$$$Margen\ de\ Contribución = €1.350 - €170 = €1.180$$Este margen representa una rentabilidad bruta del 87.4% por transacción. Es fundamental precisar que este porcentaje corresponde al margen de contribución primario. Si bien es una cifra significativamente alta, responde a la naturaleza de los modelos de negocio basados en plataformas tecnológicas de intermediación, donde los costos de reproducción del servicio son mínimos una vez establecida la infraestructura base.Este excedente de €1.180 por unidad es el "oxígeno financiero" del modelo, destinado a cubrir los costos fijos operativos (OPEX), la inversión en marketing para la adquisición de clientes (CAC) y los salarios de la planta fija. Bajo un escenario de 40 contrataciones anuales, la utilidad bruta acumulada permitiría cubrir con holgura los gastos administrativos y legales recurrentes, validando la sostenibilidad del proyecto incluso antes de considerar efectos de recurrencia o escalabilidad masiva.

Aspectos Organizacionales y Legales

La configuración organizacional de Talent Elevate se fundamenta en un modelo de gestión ágil y una estructura jurídica diseñada para operar en entornos transfronterizos. En esta sección se definen los pilares estratégicos, el ADN cultural y el diseño administrativo que garantizan la transparencia operativa y el cumplimiento normativo en el corredor comercial entre Europa y Latinoamérica.

Análisis estratégico: Misión y Visión

La identidad de la organización responde a la necesidad de mitigar la brecha de confianza y riesgo en la contratación remota internacional, posicionándose no como un simple intermediario, sino como una infraestructura de seguridad.

Misión: Facilitar el escalamiento sostenible de las PyMEs tecnológicas en Europa a través de una conexión segura, legal y culturalmente compatible con la élite del talento técnico en Latinoamérica, transformando la contratación remota en una experiencia libre de contingencias para la empresa y generadora de valor profesional para el candidato.

Visión: Para el año 2029, consolidarse como la plataforma referente de contratación remota y soft landing en el corredor comercial Hispano-Alemán, reconocida por sus estándares de excelencia en cumplimiento normativo y adaptación cultural, gestionando una comunidad de 5.000 profesionales validados para 300 socios corporativos en la Unión Europea.

Valores Corporativos (ADN Cultural)

Los principios que rigen la operación de Talent Elevate actúan como mecanismos de control de calidad y diferenciación en el mercado:

1. Seguridad Contractual: Priorización del blindaje legal y el cumplimiento normativo sobre la velocidad transaccional.
2. Transparencia Radical: Claridad absoluta en estructuras de costos, condiciones laborales y expectativas de desempeño, eliminando asimetrías de información.

3. Gestión de la Diversidad: Valoración de las diferencias culturales como un activo estratégico, promoviendo la integración empática entre equipos de distintos continentes.
4. Agilidad Responsable: Ejecución con dinamismo de startup bajo una rigurosidad técnica y jurídica de nivel consultivo.

Estructura Organizacional y Diseño del Modelo

Para garantizar la viabilidad del modelo durante el primer año y mantener una estructura de costos fijos reducida, se adopta una Estructura Organizacional Funcional de tipo Plana. Este diseño minimiza las jerarquías burocráticas y acelera el flujo de comunicación, permitiendo una respuesta inmediata a las demandas del mercado.

Núcleos Operativos

La organización se divide en tres áreas de enfoque estratégico que permiten la especialización de funciones:

- **Núcleo Estratégico**: Encargado de la Dirección General, la gestión de alianzas institucionales en Europa (hubs y aceleradoras) y la visión de crecimiento a largo plazo.
- **Núcleo de Operaciones:** Representa el motor de producción del servicio, integrando las funciones de sourcing, validación técnica y el programa de acompañamiento cultural.

- **Núcleo de Crecimiento**: Responsable de la captación de demanda B2B y la ejecución de la estrategia de marketing y ventas.

Soporte Transversal y Tercerización Estratégica

Como respuesta a la necesidad de eficiencia financiera proyectada en el análisis de costos, las funciones de soporte especializado se manejarán bajo un esquema de BPO (Business Process Outsourcing) o contratación por demanda:

- Asesoría Jurídica y Cumplimiento: Manejada por despachos externos en las jurisdicciones de destino.
- Soporte Tecnológico: Ejecutado por desarrolladores freelance para el mantenimiento del ecosistema SaaS.
- Gestión Financiera: Centralizada en servicios de contabilidad externa.

Este modelo permite que la planta fija de la empresa se concentre exclusivamente en las actividades que generan valor directo al cliente (el match y el blindaje), mientras que los costos fijos se mantienen bajo control durante la fase de validación y despegue.

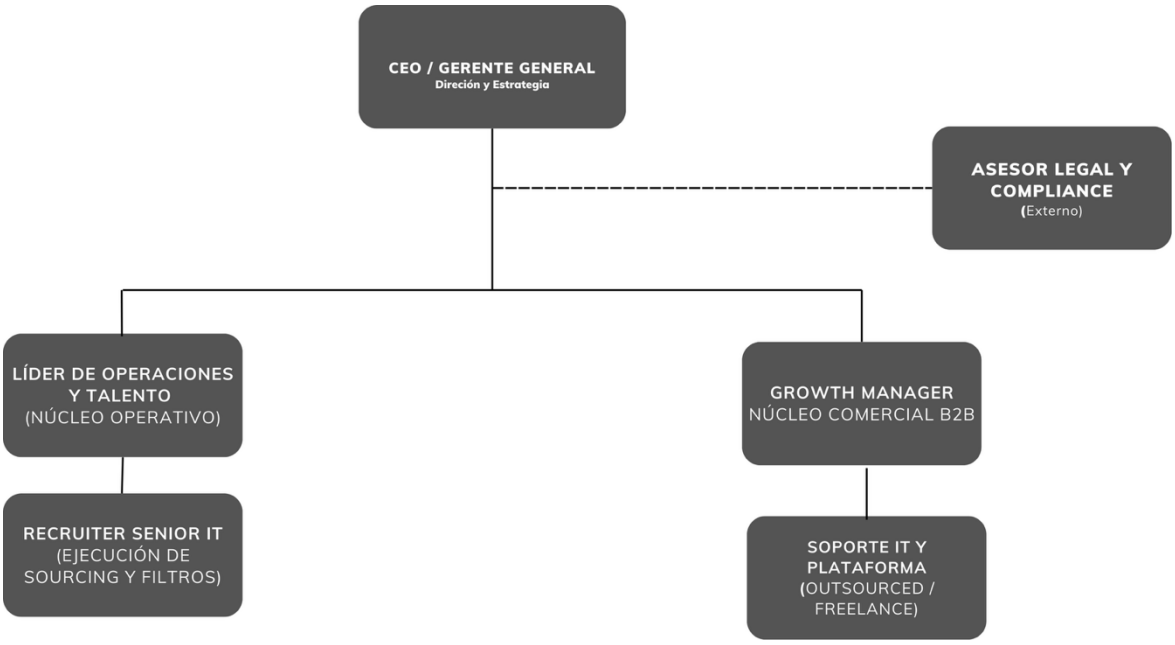


Figura 8 *Organigrama Talent Elevate – Año 1*

Perfiles y funciones: Equipo clave para el Año 1

La estructura humana de Talent Elevate se ha diseñado bajo un criterio de polivalencia y alta especialización, asegurando que cada rol clave posea la capacidad técnica para ejecutar los procesos de validación y blindaje con rigor. A continuación, se describen los perfiles de liderazgo que integran el equipo operativo inicial:

1. Gerencia General (CEO)

Representa la dirección estratégica y la representación institucional de la organización. Durante la fase de lanzamiento, este rol es responsable de:

Visión y Relaciones Institucionales: Liderar la gestión de alianzas estratégicas con cámaras de comercio, hubs tecnológicos y aceleradoras en Europa (España y Alemania).

Gobierno Corporativo: Supervisar el cumplimiento macro de la estructura financiera y jurídica de la sociedad.

Cierre Estratégico: Validar los contratos marco de mayor complejidad y representar a la compañía ante inversionistas.

Competencias clave: Dominio avanzado de inglés, visión de mercado internacional y experiencia en gestión de negocios tecnológicos.

2. Líder de Operaciones y Talento (Núcleo Operativo)

Es el responsable de garantizar la calidad técnica de la oferta y la eficiencia en los tiempos de entrega (Time-to-Hire). Sus funciones críticas incluyen:

Control de Calidad de Talento: Supervisar el ciclo de vida completo del candidato, actuando como el filtro final de validación antes de la presentación de la terna al cliente.

Gestión de Integración: Ejecutar el programa de acompañamiento cultural y alineación de expectativas iniciales entre la empresa y el talento.

Escalabilidad Operativa: Gestionar el uso de herramientas de automatización de filtrado y coordinar a los reclutadores independientes o freelance contratados por demanda durante picos de producción.

3. Growth Manager (Núcleo Comercial B2B)

Encargado de la captación de demanda y la sostenibilidad de los ingresos mediante un enfoque de venta consultiva. Sus responsabilidades son:

Desarrollo de Negocio: Prospectar, calificar y gestionar el embudo de ventas corporativas, utilizando el CRM para optimizar la conversión de MQLs a contratos cerrados.

Negociación y Fidelización: Gestionar la relación post-venta para maximizar el Customer Lifetime Value (LTV) y asegurar la recurrencia del cliente corporativo.

Representación de Marca: Actuar como el interlocutor principal para la presentación de propuestas comerciales y la resolución de dudas operativas iniciales del cliente.

4. Asesoría Legal Internacional (Compliance - Externo)

Constituye el pilar de seguridad jurídica de la plataforma. Para optimizar los costos fijos, este rol se maneja bajo un esquema de externalización (BPO), con funciones centradas en:

Blindaje Normativo: Redactar, auditar y actualizar los acuerdos maestros de servicios, asegurando que cumplan con la legislación laboral internacional y las normativas de Propiedad Intelectual (IP).

Gestión de Riesgos: Resolver consultas sobre fiscalidad transfronteriza y garantizar el cumplimiento estricto del GDPR y los protocolos de transferencia de datos.

Protección Institucional: Actuar como el garante legal de la compañía frente a cambios regulatorios en la Unión Europea o en los países de residencia del talento.

Estructura Jurídica y Tipo de Sociedad

La constitución legal de Talent Elevate responde a una decisión estratégica orientada a maximizar la flexibilidad operativa y minimizar la exposición al riesgo en un entorno transfronterizo. En este sentido, se ha optado por la figura de la Sociedad por Acciones Simplificada (S.A.S.), considerada el estándar de excelencia para emprendimientos de base tecnológica. Esta elección se justifica, primariamente, por el blindaje patrimonial que ofrece, limitando la responsabilidad de los socios al monto de sus aportes y protegiendo los activos personales frente a eventuales litigios en el corredor laboral internacional. Asimismo, la S.A.S. otorga una versatilidad accionaria indispensable para la atracción de capital, permitiendo la creación de diversas clases de acciones que facilitan futuras rondas de inversión o la implementación de programas de opciones sobre acciones para la retención de talento clave. Finalmente, la agilidad administrativa de este modelo permite prescindir de una junta directiva formal en la etapa inicial, reduciendo significativamente la carga burocrática y los costos de cumplimiento.

Aspectos legales y regímenes especiales

El cumplimiento normativo no se percibe como una carga administrativa, sino como el núcleo de la propuesta de valor que se ofrece al mercado europeo. La arquitectura legal se sostiene sobre tres pilares fundamentales. En primer lugar, se establece un marco de contratación donde Talent Elevate actúa estrictamente como intermediario y facilitador, evitando la configuración de un empleador de registro (Employer of Record). La relación jurídica se instrumenta mediante un contrato directo de prestación de servicios

internacionales, donde la plataforma provee el blindaje contractual necesario incluyendo cláusulas de propiedad intelectual y acuerdos de confidencialidad para prevenir el riesgo de vínculo laboral encubierto bajo las normativas de la Unión Europea.

En segundo lugar, se garantiza un cumplimiento riguroso del Reglamento General de Protección de Datos (GDPR), gestionando consentimientos explícitos y asegurando el derecho al olvido y la encriptación de la información de los candidatos en servidores de alta seguridad. Por último, la operación se apalanca en el régimen de Exportación de Servicios, una figura tributaria que clasifica la facturación como exenta de IVA al ser consumida íntegramente en el exterior. Esta ventaja fiscal es determinante para la competitividad del precio final de 1.350 euros, permitiendo capturar un mayor margen de rentabilidad y ofreciendo al cliente europeo un servicio libre de impuestos locales de consumo.

Factores clave de la gestión del talento humano

La estrategia de capital humano interno es un reflejo de la cultura de eficiencia que la plataforma promueve externamente. Se ha adoptado un modelo operativo cien por ciento remoto y asincrónico, lo que elimina los gastos fijos de infraestructura física y permite el acceso a perfiles de alto rendimiento en toda Latinoamérica. Para garantizar la productividad en este entorno distribuido, se prioriza el uso de herramientas como Slack y Notion, fomentando una comunicación basada en objetivos que reduce la fatiga derivada del exceso de reuniones sincrónicas.

La atracción y retención de este personal se fundamenta en un esquema de compensación competitiva que integra un componente de salario emocional y una estructura de incentivos variables ligados al éxito de la compañía. Este enfoque permite alinear los costos de personal con la generación de ingresos y ofrece beneficios como flexibilidad horaria total y planes de formación continua. Finalmente, el desempeño se gestiona mediante la metodología de OKRs (Objectives and Key Results), lo que asegura que la evaluación sea objetiva y cuantificable. Un ejemplo de esta alineación es el compromiso del área de operaciones de mantener la tasa de retención de candidatos por encima del 90%, transformando la gestión del talento en un indicador directo de la calidad y la promesa de valor de la organización.

Presupuesto de personal administrativo y estructura de nómina

La planificación del capital humano de Talent Elevate para el primer año de operaciones se fundamenta en una política de eficiencia esbelta (lean payroll), orientada a garantizar la viabilidad financiera y la consecución acelerada del punto de equilibrio operativo. La estructura de compensación se ha diseñado bajo un modelo híbrido que combina salarios base competitivos en el contexto latinoamericano con un fuerte componente de incentivos por resultados. Para evitar una inflación prematura de los gastos fijos, se ha optado por la externalización de los roles transversales tales como consultoría legal y soporte tecnológico, cuyos honorarios se contabilizan dentro de los gastos operativos (OPEX), liberando así la carga prestacional de la nómina administrativa fija.

Toda la proyección de compensaciones se ha unificado en euros para mantener una coherencia financiera con la moneda de facturación a los clientes europeos, eliminando el riesgo de volatilidad cambiaria en los estados de resultados. Se ha estimado una carga prestacional y de seguridad social promedio del 30%, aplicada sobre la base salarial según las normativas vigentes en la jurisdicción de la matriz operativa.

Tabla 7 Presupuesto de nómina administrativa fija - Año 1

Cargo	Cantidad	Salario Base Mensual (€)	Carga Prestacional (30%)	Costo Total Mensual (€)	Costo Anual Total (€)
CEO / Gerente General	1	€1.000	€300	€1.300	€15.600
Líder de Operaciones (COO)	1	€800	€240	€1.040	€12.480
Growth Manager (Comercial)	1	€600	€180	€780	€9.360
TOTAL NÓMINA	3	€2.400	€720	€3.120	€37.440

Fuente: Elaboración propia (2024).

Es fundamental precisar que la moderación en los salarios base del Growth Manager y el Líder de Operaciones responde a una estrategia deliberada de alineación de incentivos.

Ambos roles cuentan con un esquema de compensación variable altamente agresivo, basado en comisiones por cada colocación exitosa realizada. Este componente variable no se incluye en la tabla de nómina fija administrativa para proteger el flujo de caja en meses de baja tracción, sino que se proyecta dentro de los costos directos de venta y entrega del servicio (Success Fee). De esta manera, el modelo de negocio garantiza que el incremento en los gastos de personal ocurra únicamente de forma proporcional al incremento en los ingresos brutos, asegurando un margen de rentabilidad operativa estable y mitigando el riesgo financiero durante la fase de lanzamiento.

Aspectos Financieros

El análisis financiero de Talent Elevate tiene como propósito primordial cuantificar la viabilidad económica y la rentabilidad proyectada del modelo de negocio para el quinquenio 2026-2030. Bajo un enfoque de prudencia financiera, se ha diseñado una simulación basada en escenarios conservadores que permiten verificar la capacidad de la organización para cumplir con sus obligaciones operativas, cubrir el servicio de la deuda y generar valor para los accionistas. Este capítulo trasciende la descripción narrativa para constituirse como un modelo determinístico donde cada proyección de ingresos y egresos está sustentada en variables macroeconómicas verificables y en la capacidad instalada de la infraestructura técnica.

Objetivos financieros

- Garantizar una rentabilidad sostenible mediante la obtención de una Tasa Interna de Retorno (TIR) del 32,48%, superando el costo de oportunidad del capital y asegurando la creación de valor para los inversionistas.
- Alcanzar el punto de equilibrio operativo técnico durante el primer año de gestión, consolidando una estructura de ingresos capaz de absorber la totalidad de los costos fijos y variables.
- Consolidar un Valor Presente Neto (VPN) positivo de €5.722,38, validando matemáticamente que el flujo de caja descontado es superior a la inversión inicial requerida para la puesta en marcha.
- Proteger la liquidez operativa de la organización a través de una gestión eficiente del flujo de caja que permita amortizar la totalidad de las obligaciones financieras en un plazo no mayor a tres años.

Supuestos económicos para la simulación

Para construir un modelo financiero que resista auditorías técnicas, se han definido supuestos base que alinean la operación con la realidad de los mercados donde interactúa la compañía. Aunque la facturación se denomina íntegramente en euros para mitigar el riesgo cambiario en los ingresos, la estructura de costos y la matriz operativa se encuentran indexadas a la economía colombiana (S.A.S. exportadora de servicios). Bajo esta premisa, se ha proyectado una inflación anual del 7,0%, cifra que se alinea con las proyecciones de precios al consumidor para economías emergentes y justifica técnicamente la tasa de interés del 18% aplicada al financiamiento bancario local.

En cuanto a la dinámica de crecimiento, se asume un incremento anual del 28,0% en el volumen de ventas (cantidades). Es fundamental precisar que, al integrar el efecto compuesto de la inflación del 7% sobre los precios de venta, el crecimiento nominal de los ingresos se sitúa técnicamente en un 36,96% interanual. Esta distinción técnica resuelve cualquier aparente inconsistencia en el modelo, demostrando que mientras la escala operativa crece de forma controlada, el flujo de caja nominal se protege mediante la indexación de precios. Por el lado de los egresos, el modelo aplica un crecimiento de costos del 3,0% anual basado en el Índice de Precios al Productor (IPP), optimizando los márgenes de contribución a medida que la plataforma alcanza economías de escala.

Proyección de ventas

La generación de flujo de caja de Talent Elevate se fundamenta en una arquitectura de ingresos diversificada que permite capturar valor en los dos nodos principales del ecosistema: el cliente corporativo y el talento profesional. El modelo proyecta un crecimiento sostenido del 28,0% anual en el volumen de transacciones a partir del segundo ejercicio, una meta que se encuentra técnicamente respaldada por la inversión incremental en el Marketing Mix (partiendo de €18.500 en el año 1) y el escalamiento de la capacidad instalada mediante la automatización de procesos.

La principal fuente de ingresos proviene de la línea B2B (Success Fee), centrada en el reclutamiento especializado. Se ha establecido una tarifa de éxito de €1.350 por contratación efectiva, lo que representa el ingreso bruto por colocación antes de los costos variables de entrega. La meta para el primer año se ha fijado en 40 cierres exitosos, una

cifra conservadora que considera la curva de aprendizaje del equipo comercial y que ya descuenta posibles fricciones o cancelaciones del ciclo de ventas.

Como unidad de negocio complementaria, se integra la línea B2C (Talent Boost), diseñada para profesionales que buscan certificar su perfil técnico y cultural. Con un precio de venta de €120, este servicio no solo diversifica el riesgo, sino que alimenta el inventario de candidatos pre-validados de la plataforma. Para el periodo inicial, se proyecta la venta de 100 certificaciones, aportando liquidez inmediata al flujo operativo. Al integrar ambas líneas, la facturación total del año 1 se sitúa en €66.000, proyectando un crecimiento nominal del 36,96% interanual al considerar el efecto combinado del volumen y la inflación del 7% anual.

Tabla 8 Proyección de Ingresos Totales 2026-2030 (Cifras en Euros)

Año	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**
Ingresos Totales (€)	**66.000**	**90.394**	**123.803**	**169.561**	**232.230**

Fuente: Elaboración propia basada en simulaciones financieras (2026).

Proyección de egresos operativos y de mercadeo

La estrategia de penetración en el mercado europeo se fundamenta en una inversión agresiva en adquisición de clientes (CAC), diseñada para sustentar el crecimiento proyectado del 28% en el volumen de ventas. El presupuesto de marketing para el primer ejercicio se ha fijado en €18.500, destinados a campañas de LinkedIn Ads, optimización SEO y generación de contenido B2B de alta especialización. Esta partida presupuestaria no se considera un gasto estático, sino un motor de crecimiento escalable que se indexa

anualmente hasta alcanzar los €26.000 en el quinto año. Este incremento controlado permite expandir la cuota de mercado sin comprometer la liquidez de la organización, garantizando que el flujo de caja operativo soporte la tracción comercial necesaria para alcanzar el éxito proyectado.

En cuanto a los costos de producción, el modelo adopta una metodología de Costeo Directo, identificando los insumos variables críticos para la entrega del servicio, tales como las licencias de evaluación técnica, las verificaciones de antecedentes y la consultoría jurídica por contrato. La optimización operativa ha permitido situar el costo variable unitario de la línea B2B en €170, mientras que el servicio B2C se mantiene en €15. Esta estructura de costos mínima, característica de los modelos de intermediación digital, es la que permite sostener un margen de contribución bruto superior al 80% durante todo el horizonte de proyección, otorgando la solvencia necesaria para cubrir la estructura fija de la compañía.

Estructura de gastos administrativos y nómina

La administración de Talent Elevate opera bajo principios de Lean Management, manteniendo una estructura de costos fijos reducida para maximizar la utilidad operativa. La nómina administrativa anual asciende a €37.440, cubriendo la compensación total y la carga prestacional del equipo directivo (CEO, COO y Growth Manager). Es imperativo destacar que este rubro representa el 56,5% de los gastos fijos totales, lo que valida la naturaleza del negocio como una entidad intensiva en capital humano especializado. A esta carga se suman gastos fijos operativos de €10.240 anuales, que cubren la infraestructura tecnológica (SaaS), conectividad y soporte técnico externo. Esta disciplina en el gasto

administrativo asegura que el punto de equilibrio sea alcanzable en el corto plazo, protegiendo el margen neto ante variaciones en la demanda.

Tabla 9 Estructura de nómina administrativa fija – año 1.

NÓMINAS:	VALOR AÑO 1
ADMINISTRATIVA:	$ 28.080,00
VENTAS:	$ 9.360,00
PRODUCCIÓN/SERVICIO:	$ -
TOTAL NÓMINAS	$ 37.440,00
PRESUPUESTO DEL MARKETING MIX año de INICIO.	$ 18.500,00
GASTO PUBLICITARIO AÑOS SIGUIENTES	
2027	$ 20.000,00
2028	$ 22.000,00
2029	$ 24.000,00
2030	$ 26.000,00

GASTOS FIJOS:	VALOR AÑO 1
ARRIENDO:	$ 4.200,00
SERVICIOS PÚBLICOS:	$ -
TELEFONÍA CELULAR:	$ -
INTERNET:	$ 1.440,00
PAPELERÍA:	$ 1.000,00
SERVICIOS DE SEGURIDAD:	$ -
SERVICIOS DE ASEO:	$ -
polizas de seguro	$ -
Outsourcing	$ -
Dominio-Hosting	
Honorarios Fundadores	$ 3.600,00
	$ -
	$ -
TOTAL GASTOS FIJOS	$ 10.240,00

Fuente: Elaboración propia basada en simulaciones financieras (2026).

Presupuesto de inversión y capital de trabajo

El requerimiento de financiación inicial se ha cuantificado en €22.613,33, una cifra que asegura tanto la puesta en marcha de los activos como la estabilidad operativa de los primeros meses. La inversión se divide en dos componentes estratégicos:

1. CAPEX (€10.200): Destinado a la adquisición de hardware de alto rendimiento (€4.500) y a la inversión en intangibles y puesta en marcha (€5.700), incluyendo el desarrollo del MVP y la constitución legal.
2. Capital de Trabajo (€12.413,33): Representa un colchón de liquidez equivalente a dos meses de operación total (nóminas, marketing y fijos). Esta reserva es fundamental para mitigar el riesgo de iliquidez durante el ciclo de maduración de

las primeras cuentas por cobrar, garantizando que la empresa no dependa de rondas de inversión de emergencia para su funcionamiento básico.

Tabla 10: Inversión total y necesidades de financiación.

INVERSIÓN TOTAL Y NECESIDADES DE FINANCIACIÓN

TOTAL INVERSIONES	$	10.200,00			TASA DE INT ANUAL CRÉDITO 18,00%			AÑOS DE CRÉDITO	3			
CALCULO DEL CAPITAL DE TRABAJO INICIAL					**CALCULO DEL PRÉSTAMO**							
	MESES		**VALOR**			**inicial**		**interés**		**amort**		**cuota**		**final**
COSTOS OPERATIVOS	2,0	$	1.383,33		**AÑO 0**								$	11.385,3
NÓMINAS	2,0	$	6.240,00		**2026**	$	11.385,3	$	2.049,4	$	3.187,0	$	5.236,4	$	8.198,3
MARKETING MIX	2,0	$	3.083,33		**2027**	$	8.198,3	$	1.475,7	$	3.760,7	$	5.236,4	$	4.437,6
GASTOS FIJOS	2,0	$	1.706,67		**2028**	$	4.437,6	$	798,8	$	4.437,6	$	5.236,4	$	-
TOTAL		$	12.413,33		**2029**	$	-	$	-	$	-	$	-	$	-
					2030	$	-	$	-	$	-	$	-	$	-
TOTAL INVERSIÓN		$	22.613,33											
APORTE DE LOS EMPRENDEDORES		$	11.228,00											
PRÉSTAMO A SOLICITAR		$	11.385,33											

VOLVER AL MENÚ

Fuente: Elaboración propia basada en simulaciones financieras (2026).

Análisis de los Estados Financieros Proyectados

El modelo financiero presenta una trayectoria de crecimiento cimentada en el apalancamiento operativo y la reinversión estratégica. Durante el ejercicio 2026, se proyecta una Utilidad Neta negativa de (€12.569,4), resultado que responde a la fuerte inversión inicial en marketing y a la carga de los gastos financieros del arranque. No obstante, a partir del segundo año (2027), la compañía cruza el umbral de rentabilidad gracias a que el crecimiento nominal de los ingresos (36,96%) supera con creces el incremento indexado de los costos (3%). Esta dinámica permite que la utilidad neta escale hasta los €75.799,8 en el año 2030, demostrando una escalabilidad masiva y una dilución progresiva de los costos fijos sobre el volumen facturado.

El Balance General proyectado refleja una estructura financiera sana, donde los activos están dominados por la liquidez y una gestión eficiente de cuentas por cobrar. La deuda

financiera, contraída a una tasa comercial del 18% E.A. (coherente con el mercado crediticio colombiano para una S.A.S.), se amortiza íntegramente en un plazo de tres años. Este diseño asegura que, a partir del cuarto año, la organización esté libre de pasivos financieros, fortaleciendo el patrimonio neto y permitiendo una política de distribución de dividendos o reinversión en expansión geográfica.

Tabla 11: Estado de resultados proyectado

ESTADO DE RESULTADOS					
	2026	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**
VENTAS	$ 66.000,0	$ 90.393,6	$ 123.803,1	$ 169.560,7	$ 232.230,3
COSTO VENTAS	$ 8.300,0	$ 10.942,7	$ 14.426,9	$ 19.020,4	$ 25.076,5
UTILIDAD BRUTA	$ 57.700,0	$ 79.450,9	$ 109.376,2	$ 150.540,3	$ 207.153,8
GASTOS ADTIVOS Y VTAS	$ 37.440,0	$ 40.060,8	$ 42.865,1	$ 45.865,6	$ 49.076,2
GASTOS FIJOS DEL PERIODO	$ 10.240,0	$ 10.956,8	$ 11.723,8	$ 12.544,4	$ 13.422,6
OTROS GASTOS	$ 18.500,0	$ 20.000,0	$ 22.000,0	$ 24.000,0	$ 26.000,0
DEPRECIACIÓN	$ 2.040,0	$ 2.040,0	$ 2.040,0	$ 2.040,0	$ 2.040,0
UTILIDAD OPERATIVA	$ (10.520,0)	$ 6.393,3	$ 30.747,4	$ 66.090,2	$ 116.615,1
GASTOS FINACIEROS	$ 2.049,4	$ 1.475,7	$ 798,8	$ -	$ -
UTILIDAD ANTES DE IMPTOS	$ (12.569,4)	$ 4.917,6	$ 29.948,6	$ 66.090,2	$ 116.615,1
IMPUESTOS	$ -	$ 1.721,2	$ 10.482,0	$ 23.131,6	$ 40.815,3
UTILIDAD NETA	**$ (12.569,4)**	**$ 3.196,4**	**$ 19.466,6**	**$ 42.958,7**	**$ 75.799,8**

Fuente: Elaboración propia basada en simulaciones financieras (2026).

Evaluación financiera del proyecto

Para determinar la viabilidad definitiva de Talent Elevate, se ha procedido a la validación de los flujos de caja proyectados mediante indicadores de bondad económica de alto rigor. El modelo utiliza una tasa de descuento (WACC) del 25,00%, un porcentaje que se ha fijado para reflejar con objetividad la prima de riesgo asociada a una startup en etapa temprana que opera en mercados emergentes y sectores tecnológicos. Esta tasa actúa como

el umbral mínimo de exigencia para el capital invertido, asegurando que cualquier excedente reportado represente una creación de riqueza real tras cubrir el costo de oportunidad.

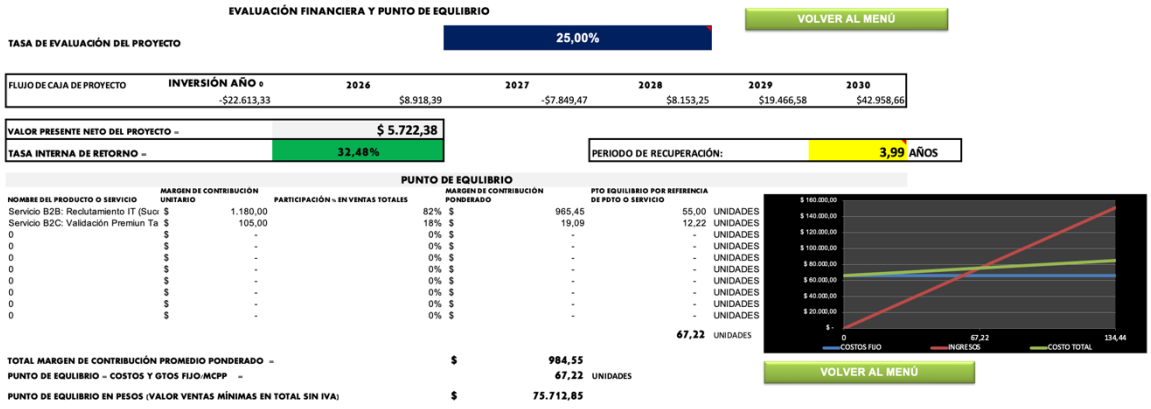
El Valor Presente Neto (VPN) del proyecto se sitúa en €5.722,38. Al obtener un resultado positivo bajo una tasa de descuento tan exigente, se confirma matemáticamente que el modelo posee la capacidad de recuperar la inversión inicial de €22.613,33, cubrir el servicio de la deuda y generar un valor excedente para los accionistas. Es fundamental señalar que la cuantía del VPN, aunque moderada en comparación con la inversión, es el resultado de un flujo de caja no lineal que contempla una reinversión agresiva en marketing durante los primeros años, lo que garantiza la sostenibilidad de los ingresos a largo plazo.

Por su parte, la Tasa Interna de Retorno (TIR) alcanza un 32,48%, superando en más de siete puntos porcentuales al WACC. Esta relación (TIR > WACC) es el indicador técnico definitivo de la factibilidad del proyecto. La rentabilidad obtenida se alinea con las expectativas de retorno del capital de riesgo (Venture Capital) para modelos de intermediación digital, manteniéndose en un rango de realismo financiero que evita proyecciones especulativas. Este indicador demuestra que Talent Elevate no solo es rentable, sino que posee una estructura de márgenes capaz de absorber volatilidades en el costo del capital sin comprometer su viabilidad.

Finalmente, el Periodo de Recuperación de la Inversión (Payback) se ha determinado en 3,99 años. Bajo este escenario, el capital total destinado a la puesta en marcha retorna a la

organización antes de finalizar el cuarto ejercicio operativo. Este horizonte temporal es sumamente coherente para un modelo B2B internacional, donde el ciclo de maduración de la confianza de los clientes europeos y el posicionamiento de la marca requieren una fase de tracción inicial. El cumplimiento del Payback dentro del periodo proyectado confirma que el flujo de caja operativo es lo suficientemente robusto para garantizar la autosuficiencia financiera de la compañía.

Tabla 12: Evaluación Financiera y Punto de Equilibrio



EVALUACIÓN FINANCIERA Y PUNTO DE EQUILIBRIO

VOLVER AL MENÚ

TASA DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO	25,00%

FLUJO DE CAJA DE PROYECTO	INVERSIÓN AÑO 0	2026	2027	2028	2029	2030
	-$22.613,33	$8.918,39	-$7.849,47	$8.153,25	$19.466,58	$42.958,66

VALOR PRESENTE NETO DEL PROYECTO =	$ 5.722,38
TASA INTERNA DE RETORNO =	32,48%

PERIODO DE RECUPERACIÓN: 3,99 AÑOS

PUNTO DE EQULIBRIO

NOMBRE DEL PRODUCTO O SERVICIO	MARGEN DE CONTRIBUCIÓN UNITARIO	PARTICIPACIÓN % EN VENTAS TOTALES	MARGEN DE CONTRIBUCIÓN PONDERADO	PTO EQUILIBRIO POR REFERENCIA DE PDTO O SERVICIO	
Servicio B2B: Reclutamiento IT (Suc	$ 1.180,00	82%	$ 965,45	55,00	UNIDADES
Servicio B2C: Validación Premiun Ta	$ 105,00	18%	$ 19,09	12,22	UNIDADES
0	$ -	0%	$ -	-	UNIDADES
0	$ -	0%	$ -	-	UNIDADES
0	$ -	0%	$ -	-	UNIDADES
0	$ -	0%	$ -	-	UNIDADES
0	$ -	0%	$ -	-	UNIDADES
0	$ -	0%	$ -	-	UNIDADES
0	$ -	0%	$ -	-	UNIDADES
0	$ -	0%	$ -	-	UNIDADES
				67,22	UNIDADES

TOTAL MARGEN DE CONTRIBUCIÓN PROMEDIO PONDERADO =	$ 984,55	
PUNTO DE EQUILIBRIO = COSTOS Y GTOS FIJO/MCPP =	67,22	UNIDADES
PUNTO DE EQUILIBRIO EN PESOS (VALOR VENTAS MÍNIMAS EN TOTAL SIN IVA)	$ 75.712,85	

VOLVER AL MENÚ

Fuente: Elaboración propia basada en simulaciones financieras (2026).

Conclusión Financiera del Proyecto

Tras el análisis exhaustivo de los estados financieros y los indicadores de rentabilidad, se concluye que Talent Elevate es un proyecto financieramente viable y estratégicamente blindado. La combinación de una estructura de costos fijos ligera, un margen de contribución superior al 85% y una política de inversión agresiva en adquisición de clientes, permite que la organización alcance una solvencia operativa sólida en el mediano plazo.

La coherencia entre la inversión inicial, el capital de trabajo y las proyecciones de ventas basadas en el efecto compuesto de volumen e inflación, demuestra que el modelo no solo es capaz de generar retornos atractivos, sino que está diseñado para escalar de forma eficiente en el corredor comercial Hispano-Alemán. Por lo tanto, desde una perspectiva técnica y financiera, la ejecución del proyecto es plenamente recomendada, garantizando la creación de valor tangible y la sostenibilidad del negocio en el horizonte de cinco años proyectado.

Enfoque hacia la Sostenibilidad

La viabilidad de Talent Elevate no se limita a su rentabilidad financiera, sino que se extiende a su capacidad para generar valor compartido en el ecosistema transatlántico. La organización adopta un modelo de sostenibilidad basado en criterios ESG, integrando metas cuantificables que permiten monitorear el impacto social, ambiental y de gobernanza a lo largo del quinquenio proyectado.

Dimensión Social: Desarrollo de Capital Humano y Mitigación de Desigualdades

El impacto social de la plataforma se centra en la democratización del acceso a oportunidades de alta complejidad técnica para profesionales latinoamericanos, actuando como un mecanismo de mitigación de la "fuga de cerebros" física. Al promover un esquema de trabajo remoto, se garantiza que el capital intelectual permanezca en su país de origen, fortaleciendo el tejido social y económico local. En términos cuantitativos, el modelo proyecta beneficiar directamente a 40 profesionales con remuneraciones denominadas en euros durante el primer año, escalando hasta alcanzar un impacto acumulado de más de 340 especialistas para el año 2030, considerando el crecimiento anual del 28% en volumen de colocaciones.

Este empoderamiento financiero se traduce en una mejora del poder adquisitivo del talento, permitiendo que profesionales en mercados emergentes accedan a estándares de vida superiores mediante la captación de divisas fuertes. Asimismo, la organización establece como meta innegociable que el 100% de los procesos de sourcing y validación inicial se realicen bajo protocolos de "Reclutamiento Ciego" (Blind Recruitment). Esta metodología garantiza que la preselección se base exclusivamente en competencias técnicas y culturales, eliminando sesgos inconscientes por género, raza o estrato

socioeconómico, asegurando así una tasa de equidad y diversidad superior a la media de la industria de staffing tradicional.

Dimensión Ambiental: Mitigación de la Huella de Carbono y Operación "Paperless"Aunque la naturaleza del servicio es intangible, Talent Elevate asume un compromiso con la descarbonización de la economía a través de su infraestructura remote-first. Al eliminar la necesidad de desplazamientos diarios hacia oficinas físicas tanto para su equipo administrativo como para el talento contratado, la empresa genera un ahorro directo en emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Se estima que, para el primer año de operación, la política de cero desplazamientos permitirá evitar la emisión de aproximadamente 26.5 toneladas de CO_2 equivalente, considerando un promedio de transporte urbano evitado para las 43 personas (talento y administrativos) integradas al modelo inicial.Complementariamente, la organización implementa una política de Gobernanza Digital Cero Papel, donde el ciclo de vida del reclutamiento, desde la aplicación hasta la firma del contrato internacional, se ejecuta mediante protocolos de firma electrónica certificada. Esta digitalización estructural se apoya en una infraestructura de Tecnología Verde (Green IT), seleccionando proveedores de servicios en la nube (Cloud Computing) que cuenten con certificaciones de carbono neutralidad y uso de energías renovables en sus centros de datos, minimizando el impacto ambiental indirecto de la plataforma.

Dimensión Económica: Inyección de Divisas y Estabilidad Operativa

La sostenibilidad económica se fundamenta en la capacidad del modelo para generar excedentes que financien su propio impacto social. Con una Tasa Interna de Retorno (TIR) del 32,48%, Talent Elevate garantiza su permanencia en el tiempo sin depender de

inyecciones constantes de capital externo, asegurando la estabilidad laboral de su planta operativa. Desde una perspectiva macroeconómica, la empresa actúa como un dinamizador de la balanza de servicios tecnológicos en Latinoamérica; al facturar a PyMEs europeas y ejecutar la mayor parte de sus egresos en moneda local, se produce un efecto multiplicador de divisas en la región. El compromiso de reinvertir sistemáticamente el excedente en capacitación técnica para los candidatos asegura que el modelo no sea extractivo, sino generador de competitividad sistémica para el talento latinoamericano.

Dimensión de Gobernanza: Ética Transaccional y Seguridad de la Información

El pilar de gobernanza se rige por los estándares éticos de transparencia y cumplimiento normativo internacional. Un indicador crítico de gestión es la Gratuidad Total para el Candidato, asegurando que el 100% de la carga financiera del servicio recaiga en la empresa contratante en Europa, eliminando cualquier riesgo de explotación o cobros indebidos al profesional. En términos de seguridad, la organización establece el cumplimiento estricto del Reglamento General de Protección de Datos (GDPR), garantizando la soberanía de la información y la confidencialidad de los perfiles gestionados.

La transparencia operativa se refuerza mediante la supervisión del Consejo Asesor, encargado de auditar trimestralmente el cumplimiento de los contratos maestro de servicios y la ética en las asignaciones salariales. Esta estructura de mando asegura que la relación entre la PyME europea y el talento latinoamericano se desarrolle bajo marcos de legalidad total, protegiendo la propiedad intelectual de los clientes y los derechos de seguridad social y fiscalidad del talento bajo las leyes de sus respectivos países de residencia.

Conclusiones

Tras completar la formulación y la evaluación integral del plan de negocios para Talent Elevate, se presentan las siguientes conclusiones que validan la factibilidad y el cumplimiento de los objetivos estratégicos propuestos:

1. Validación de la oportunidad de mercado y viabilidad comercial: La investigación técnica confirmó la existencia de una brecha crítica de talento especializado en el ecosistema de PyMEs tecnológicas europeas, con una tracción inmediata en el mercado español. La validación realizada con una muestra de 400 prospectos permitió corroborar que el modelo de Tarifa de Éxito (*Success Fee*) de €1.350 no solo es competitivo, sino que resuelve el riesgo financiero de contratación para las empresas. Al mismo tiempo, la línea Talent Boost responde a la necesidad del talento latinoamericano de captar ingresos en divisas sin incurrir en procesos migratorios, asegurando una base de usuarios pre-validados desde el primer ciclo de operación.
2. Efectividad de la arquitectura operativa y seguridad normativa: El modelo de negocio bajo un esquema Remote-First y Asset-Light demuestra ser la vía óptima para garantizar la escalabilidad internacional con costos fijos reducidos. La estructura jurídica adoptada (S.A.S. en Colombia con proyección de filial en la UE/Estonia) y el cumplimiento estricto del Reglamento GDPR, permiten que la organización actúe como un facilitador de contratos de servicios internacionales blindados. Esta configuración mitiga los riesgos de vínculo laboral encubierto y garantiza la protección de la propiedad intelectual, cumpliendo con las exigencias de confianza que demanda el mercado de la Unión Europea.

3. Solidez financiera y creación de valor tangible: La evaluación financiera determinó que el proyecto es altamente rentable y capaz de absorber el costo de oportunidad del capital. Con una inversión inicial de €22.613,33, la compañía alcanza una Tasa Interna de Retorno (TIR) del 32,48% y un Valor Presente Neto (VPN) de €5.722,38, descontado a una exigente tasa WACC del 25%. El modelo demuestra poseer un apalancamiento operativo que le permite recuperar la inversión total en un periodo de 3,99 años, superando su punto de equilibrio operativo en el segundo año y consolidando un flujo de caja libre que garantiza la autosuficiencia financiera y la capacidad de pago de la deuda en el corto plazo.
4. Impacto sostenible y compromiso con los criterios ESG: Talent Elevate trasciende la rentabilidad económica al integrar indicadores de impacto medibles en su estrategia de sostenibilidad. En la dimensión ambiental, el modelo evita la emisión de aproximadamente 26,5 toneladas de CO_2 anuales gracias a su política de cero desplazamientos. En la dimensión social, el proyecto se consolida como un motor de desarrollo que proyecta beneficiar a 340 profesionales con salarios en euros para el año 2030, eliminando sesgos de contratación mediante protocolos de Blind Recruitment al 100%. Estos resultados alinean a la organización con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), posicionándola como una empresa de impacto sistémico en el corredor transatlántico.

Referencias

ASHURST. (2024). Actualizaciones laborales en España. https://www.ashurst.com/

Banco Interamericano de Desarrollo [BID]. (2023). *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: Oportunidades en la economía digital*. Washington, D.C.: BID.

BIPO Service. (2024). Mecanismo de Equidad Intergeneracional en España. https://www.biposervice.com/

Banco Mundial. (2023). Doing Business 2023: España. https://www.worldbank.org/

Banco de España. (2024). Informe anual de la economía española. https://www.bde.es/

Blank, S., & Dorf, B. (2012). *The Startup Owner's Manual: The Step-By-Step Guide for Building a Great Company*. K&S Ranch.

Benavides, F. G., & Silva-Peñaherrera, M. (2022). Datos y evidencias del teletrabajo, antes y durante la pandemia por COVID-19. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 25(2), 133–146. https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.02.06

Beyond Borders HR. (2024). Guía de cumplimiento legal laboral en España. https://www.beyondbordershr.com/

CEOE. (2024). Clima empresarial en España. https://www.ceoe.es/

CEPAL. (2023). Panorama Social de América Latina. https://www.cepal.org/

Comisión Europea. (2023). *Report on the State of the Digital Decade: ICT Specialists*. Publications Office of the European Union. https://digital-strategy.ec.europa.eu/

Confianz Asesoría. (2024). Obligaciones laborales en 2024. https://www.confianz.es/

Cuatrecasas. (2024). Igualdad y diversidad en el trabajo. https://www.cuatrecasas.com/

DigitalES. (2024). Formación digital en España. https://www.digitales.es/

DigitalES. (2023). *El desafío del talento tecnológico en España: Brecha de perfiles y necesidades empresariales*. Asociación Española para la Digitalización.

Donawa Torres, Z. A., & Morales Martínez, E. C. (2018). Fuerzas competitivas que moldean la estrategia. Revista EAN, (84), 97–108. https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1919

Eurofound. (2023). Teletrabajo en Europa post-pandemia. https://www.eurofound.europa.eu/

Eurostat. (2024). PIB y crecimiento económico en Europa. https://ec.europa.eu/eurostat/

Financial Times. (2024). Spain's coalition tensions rise over labor reform. https://www.ft.com/

Gobierno de España. (2024). Agenda España Digital 2026. https://www.lamoncloa.gob.es/

Harvard Business Review. (2023). Remote work and inclusion. https://hbr.org/

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, M. P. (2014). Metodología de la investigación (6.ª ed.). McGraw-Hill Education.

Hireline. (2023). Reporte del Mercado Laboral de TI en LATAM 2023. https://hireline.io/

INE. (2024). Proyecciones de población y envejecimiento. https://www.ine.es/

Inter-American Development Bank. (2023). Freelancing and digital talent in Latin America. https://www.iadb.org/

International Labour Organization. (2023). Global Employment Trends. https://www.ilo.org/

International Monetary Fund. (2023). Spain: Article IV Consultation Report. https://www.imf.org/

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). InterViews: Learning the craft of qualitative research interviewing (3rd ed.). SAGE Publications.

ManpowerGroup. (2024). *Escasez de Talento 2024: Resolviendo la crisis global de habilidades*. ManpowerGroup Research.

Martínez García, E. A. (2021). El trabajo remoto en tiempos de pandemia. Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

McKinsey & Company. (2023). Remote work and productivity. https://www.mckinsey.com/

Ministerio de Asuntos Económicos. (2024). Informe de coyuntura económica. https://www.mineco.gob.es/

Ministerio de Asuntos Económicos. (2024). Ley de Startups. https://economia.gob.es/

NextIdea4U. (s.f.). Talento de exportación: los países de LATAM con más trabajadores remotos. https://www.nextidea4u.com/

OCDE. (2023). Revisión de la gobernanza pública en España. https://www.oecd.org/

OECD. (2024). Economic Outlook – Spain. https://www.oecd.org/

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2021). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: Guía práctica*. Ginebra: OIT.

Osborne Clarke. (2024). Cambios en la seguridad social española. https://www.osborneclarke.com/

Osterwalder, A., Pigneur, Y., Bernarda, G., & Smith, A. (2014). *Value Proposition Design: How to Create Products and Services Customers Want*. John Wiley & Sons.

PageGroup. (2023). *Estudio de Remuneración Latam 2023: Tendencias del mercado laboral y talento tecnológico*. PageGroup.

Reuters. (2024). El turismo como motor económico en España. https://www.reuters.com/

Reuters. (2024). Spain proposes digital nomad visa to attract talent. https://www.reuters.com/
Statista. (2024). Inflation rate in Spain 2022–2024. https://www.statista.com/

Ries, E. (2011). *The Lean Startup: How Today's Entrepreneurs Use Continuous Innovation to Create Radically Successful Businesses*. Crown Business.

Transparency International. (2023). Índice de percepción de la corrupción 2023. https://www.transparency.org/
Turing. (2023). *Global Remote Work Report: The rise of Latin American tech talent*. Turing Research.

World Economic Forum. (2023). Future of Jobs Report. https://www.weforum.org/

Anexos

A – Proyecciones financieras detalladas

ESTADOS FINANCIEROS BÁSICOS PROYECTADOS

Todos los datos de los Estados financieros se generan de forma automática.

ESTADO DE RESULTADOS

	2026	2027	2028	2029	2030
VENTAS	$ 66.000,0	$ 90.393,6	$ 123.803,1	$ 169.560,7	$ 232.230,3
COSTO VENTAS	$ 8.300,0	$ 10.942,7	$ 14.426,9	$ 19.020,4	$ 25.076,5
UTILIDAD BRUTA	$ 57.700,0	$ 79.450,9	$ 109.376,2	$ 150.540,3	$ 207.153,8
GASTOS ADTIVOS Y VTAS	$ 37.440,0	$ 40.060,8	$ 42.865,1	$ 45.865,6	$ 49.076,2
GASTOS FIJOS DEL PERIODO	$ 10.240,0	$ 10.956,8	$ 11.723,8	$ 12.544,4	$ 13.422,6
OTROS GASTOS	$ 18.500,0	$ 20.000,0	$ 22.000,0	$ 24.000,0	$ 26.000,0
DEPRECIACIÓN	$ 2.040,0	$ 2.040,0	$ 2.040,0	$ 2.040,0	$ 2.040,0
UTILIDAD OPERATIVA	$ (10.520,0)	$ 6.393,3	$ 30.747,4	$ 66.090,2	$ 116.615,1
GASTOS FINACIEROS	$ 2.049,4	$ 1.475,7	$ 798,8	$ -	$ -
UTILIDAD ANTES DE IMPTOS	$ (12.569,4)	$ 4.917,6	$ 29.948,6	$ 66.090,2	$ 116.615,1
IMPUESTOS	$ -	$ 1.721,2	$ 10.482,0	$ 23.131,6	$ 40.815,3
UTILIDAD NETA	$ (12.569,4)	$ 3.196,4	$ 19.466,6	$ 42.958,7	$ 75.799,8

BALANCE

	AÑO 0	2026	2027	2028	2029	2030
			ACTIVO			
CAJA/BANCOS	$ 12.413,33	$ (1.303,05)	$ 14.463,20	$ 37.096,59	$ 75.278,24	$ 127.843,07
FIJO NO DEPRECIABLE	$ -	$ -	$ -	$ -	$ -	$ -
FIJO DEPRECIABLE	$ 10.200,00	$ 10.200,00	$ 10.200,00	$ 10.200,00	$ 10.200,00	$ 10.200,00
DEPRECIACIÓN ACUMULADA	$ -	$ 2.040,00	$ 4.080,00	$ 6.120,00	$ 8.160,00	$ 10.200,00
ACTIVO FIJO NETO	$ 10.200,00	$ 8.160,00	$ 6.120,00	$ 4.080,00	$ 2.040,00	$ -
TOTAL ACTIVO	$ 22.613,33	$ 6.856,95	$ 20.583,20	$ 41.176,59	$ 77.318,24	$ 127.843,07
			PASIVO			
Impuestos X Pagar	0	$ -	$ 1.721,2	$ 10.482,0	$ 23.131,6	$ 40.815,3
TOTAL PASIVO CORRIENTE	$ -	$ -	$ 1.721,2	$ 10.482,0	$ 23.131,6	$ 40.815,3
Obligaciones Financieras	$ 11.385,33	$ 8.198,31	$ 4.437,62	$ -	$ -	$ -
PASIVO	$ 11.385,33	$ 8.198,31	$ 6.158,77	$ 10.482,01	$ 23.131,58	$ 40.815,28
			PATRIMONIO			
Capital Social	$ 11.228,00	$ 11.228,00	$ 11.228,00	$ 11.228,00	$ 11.228,00	$ 11.228,00
Utilidades del Ejercicio	0	$ (12.569,4)	$ 3.196,4	$ 19.466,6	$ 42.958,7	$ 75.799,8
TOTAL PATRIMONIO	$ 11.228,00	$ (1.341,36)	$ 14.424,43	$ 30.694,58	$ 54.186,66	$ 87.027,80
TOTAL PAS + PAT	$ 22.613,33	$ 6.856,95	$ 20.583,20	$ 41.176,59	$ 77.318,24	$ 127.843,07
CUADRE (ACT = PAS+PAT)	$ -	$ -	$ -	$ -	$ -	$ -

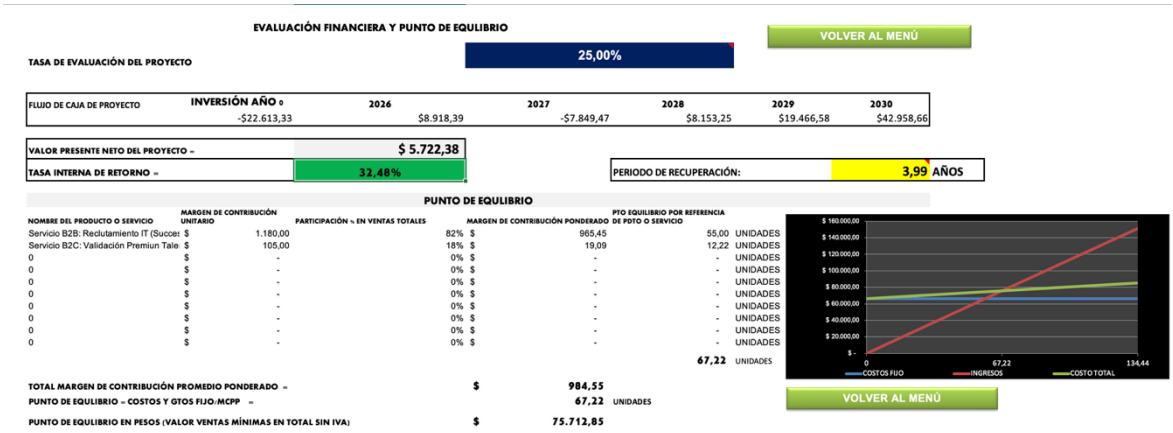
ESTADOS FINANCIEROS BÁSICOS PROYECTADOS

FLUJO DE CAJA DEL PROYECTO:
CAPITAL INVERTIDO

	AÑO 0	2026	2027	2028	2029	2030
Activos Corrientes	$ 12.413	$ -1.303	$ 14.463	$ 37.097	$ 75.278	$ 127.843
Pasivos Corrientes	$ -	$ -	$ 1.721	$ 10.482	$ 23.132	$ 40.815
KTNO	$ 12.413	$ -1.303	$ 12.742	$ 26.615	$ 52.147	$ 87.028
Activo Fijo Neto	$ 10.200	$ 8.160	$ 6.120	$ 4.080	$ 2.040	$ -
Depreciación Acumulada	$ -	$ 2.040	$ 4.080	$ 6.120	$ 8.160	$ 10.200
Activo Fijo Bruto	$ 10.200	$ 10.200	$ 10.200	$ 10.200	$ 10.200	$ 10.200
Total Capital Operativo Neto	$ 22.613	$ 6.857	$ 18.862	$ 30.695	$ 54.187	$ 87.028

CALCULO DEL FLUJO DE CAJA LIBRE

EBIT	$ -10.520,0	$ 6.393,3	$ 30.747,4	$ 66.090,2	$ 116.615,1
Impuestos	$ -3.682,0	$ 2.237,6	$ 10.761,6	$ 23.131,6	$ 40.815,3
NOPLAT	$ -6.838,0	$ 4.155,6	$ 19.985,8	$ 42.958,7	$ 75.799,8
Inversión Neta	$ 15.756,4	$ -12.005,1	$ -11.832,5	$ -23.492,1	$ -32.841,1
Flujo de Caja Libre del periódo	$ 8.918	$ -7.849	$ 8.153	$ 19.467	$ 42.959



EVALUACIÓN FINANCIERA Y PUNTO DE EQUILIBRIO

VOLVER AL MENÚ

TASA DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO	25,00%

FLUJO DE CAJA DE PROYECTO	INVERSIÓN AÑO 0	2026	2027	2028	2029	2030
	-$22.613,33	$8.918,39	-$7.849,47	$8.153,25	$19.466,58	$42.958,66

VALOR PRESENTE NETO DEL PROYECTO =	$ 5.722,38
TASA INTERNA DE RETORNO =	32,48%

PERIODO DE RECUPERACIÓN: 3,99 AÑOS

PUNTO DE EQUILIBRIO

NOMBRE DEL PRODUCTO O SERVICIO	MARGEN DE CONTRIBUCIÓN UNITARIO	PARTICIPACIÓN % EN VENTAS TOTALES	MARGEN DE CONTRIBUCIÓN PONDERADO	PTO EQUILIBRIO POR REFERENCIA DE PDTO O SERVICIO	
Servicio B2B: Reclutamiento IT (Succes	$ 1.180,00	82%	$ 965,45	55,00	UNIDADES
Servicio B2C: Validación Premiun Tale	$ 105,00	18%	$ 19,09	12,22	UNIDADES
0	$ -	0%	$ -	-	UNIDADES
0	$ -	0%	$ -	-	UNIDADES
0	$ -	0%	$ -	-	UNIDADES
0	$ -	0%	$ -	-	UNIDADES
0	$ -	0%	$ -	-	UNIDADES
0	$ -	0%	$ -	-	UNIDADES
0	$ -	0%	$ -	-	UNIDADES
0	$ -	0%	$ -	-	UNIDADES
				67,22	UNIDADES

TOTAL MARGEN DE CONTRIBUCIÓN PROMEDIO PONDERADO =	$ 984,55	
PUNTO DE EQUILIBRIO = COSTOS Y GTOS FIJO/MCPP =	67,22	UNIDADES
PUNTO DE EQUILIBRIO EN PESOS (VALOR VENTAS MÍNIMAS EN TOTAL SIN IVA)	$ 75.712,85	

VOLVER AL MENÚ

Anexo B: Instrumento de Investigación de Mercado

Este anexo presenta el cuestionario utilizado para la recolección de información en el estudio sobre la percepción de la propuesta de valor de Talent Elevate. El instrumento fue diseñado mediante Formularios de Google y aplicado a los segmentos B2B y B2C.

CARACTERIZACIÓN GENERAL

1. País y región de residencia: _____

2. ¿Cuenta con experiencia previa en contratación internacional?
( ) Sí
( ) No

3. Perfil:
( ) Empresa europea que contrata talento IT (B2B)
( ) Profesional en Latinoamérica (B2C)

SECCIÓN B2B

4. Tamaño de la empresa:
( ) Micro (1–10)
( ) Pequeña (11–50)
( ) Mediana (51–250)
( ) Grande (+250)

5. Rol:
( ) Founder / CEO
( ) HR / Talent Manager
( ) Team Lead / Manager

PROPUESTA DE VALOR (Escala 1–5)

6. La propuesta de valor es clara.
7. La validación técnica es valiosa.

8. El acompañamiento legal reduce riesgos.
9. El onboarding cultural facilita integración.
10. Me genera desconfianza contratar mediante intermediarios.
11. Existen riesgos culturales.
12. Contratar talento IT es un desafío.
13. Existe alta urgencia de contratación.

14. Rango de precio:
( ) < €1.000
( ) €1.000 – €2.000
( ) €2.001 – €4.000
( ) > €4.000

15. Modelo de pago:
( ) Pago único
( ) Success fee
( ) Suscripción

SECCIÓN B2C
16. Años de experiencia:
( ) 0–2
( ) 3–5
( ) 6–9

PROPUESTA DE VALOR (Escala 1–5)

17. La propuesta es clara.
18. La validación técnica aumenta oportunidades.
19. El acompañamiento contractual es importante.
20. Preparación cultural facilita integración.
21. Desconfianza en intermediarios.
22. Existen barreras culturales.
23. Difícil acceso a oportunidades europeas.
24. Apoyo en entrevistas es valioso.
25. Disposición a pagar.

26. Rango de precio:
( ) No pagaría
( ) < €100
( ) €100 – €300
( ) > €300

27. Modelo de pago:
( ) Pago único
( ) Success fee

( ) Suscripción