

Guía para Founders

Construir y escalar una empresa global y remota



deel.

Introducción

El camino de un fundador para construir un equipo global se ve muy diferente al de hace unos años.

Hoy en día, tienes fácil acceso a la infraestructura necesaria para contratar, pagar y administrar colaboradores en todo el mundo, lo cual es crucial para el éxito de los equipos que pronto escalarán, y Deel es un excelente ejemplo.

Construir y escalar una empresa global remota no es tan complejo como solía ser, especialmente cuando se usan empresas como Deel, pero saber por dónde empezar todavía puede resultar abrumador. Esta guía te dará pautas para la creación de una fuerza de trabajo con enfoque remoto, desde elegir dónde contratar hasta mantener una cultura laboral positiva, y te facilitará las herramientas y los recursos para dar cada paso con confianza.



Sugerencia: para saber cómo usar Deel en tu Startup, [lee este artículo.](#)

Contenido

5-7	Elegir a quién y dónde contratar
8-10	Abrir una filial o subsidiaria en el extranjero
11-15	Garantizar el cumplimiento legal mientras escalas
16-18	Remuneración
19-21	Ofrecer equity y stock options
22-24	Construir tu equipo
25-27	Hacer una oferta
28-30	Pagar a tu fuerza de trabajo
31-33	Pagarte a ti mismo como fundador
34-37	Construir tu stack tecnológico de RR.HH
38-40	Mejores prácticas de comunicación virtual
41-43	Cultivar una cultura de trabajo remota positiva
44-45	Simplificar la gestión de equipos globales con Deel



La razón por la que pudimos contratar a más de 1200 personas en menos de un año es que no nos limitamos a un radio de contratación o a que todos tengan que venir a la oficina.

Alex Bouaziz

CEO y Cofundador
Deel

Elegir a quién y dónde contratar

Al crear un equipo global, tienes tres opciones: contratar colaboradores directos, contratar freelancers o contratar personal a través de los servicios de un proveedor de EOR.



Elegir a quién y dónde contratar

Empleados directos

Muchas empresas que contratan a nivel local o regional contratan empleado directos.

- Un empleado directo es una persona que trabaja a tiempo completo o parcial y que está contratada por una empresa bajo su propia entidad y pagada a través de la nómina de la empresa.
- Como empleador, tienes una supervisión significativa de los empleados directos. Eres tu quien determina el proceso de producción, los métodos de comunicación, la cantidad de tiempo libre autorizado, etc.
- La contratación de empleados directos puede ser costosa y llevar mucho tiempo, ya que debes procesar tu nómina de acuerdo con las regulaciones locales y asegurar los beneficios exigidos por ley.

Freelancers

Un freelancer es alguien que presta un servicio y que no está en tu nómina pero actúa como colaborador externo.

- Los freelancers organizan sus horarios de trabajo y, por lo general, trabajan en proyectos a corto y largo plazo. Generalmente tienen múltiples clientes, no empleadores.
- Los fundadores de startups generalmente contratan freelancers porque reducen los costos del empleador: no estás obligado a cubrir los impuestos y beneficios y no tienes que asumir los costos de un colaborador de tiempo completo.
- Los freelancers generalmente ya tienen su propio equipo de trabajo y no necesitan capacitación, lo que los convierte en una opción de contratación más asequible, fácil y rápida.
- Tienes menos responsabilidades legales con respecto a los impuestos, la finalización del contrato y la indemnización por despido.



Personal contratado a través de un EOR

Una EOR es una empresa que contrata y paga a uno o más empleados para que presten servicios a otra empresa. Las personas contratadas bajo un EOR se consideran empleados de EOR.

- Un EOR permite a las empresas trabajar legalmente con personas en otros países sin tener que establecer una subsidiaria extranjera en cada uno de ellos, o patrocinar visas y reubicar empleados, o preocuparse por el compliance de las leyes fiscales y laborales locales.
- Las startups generalmente contratan a través de un proveedor de EOR para mitigar las dudas de los inversores sobre cómo la empresa protege su propiedad intelectual, trata a su fuerza laboral y garantiza el compliance a nivel global.
- Con los empleados de EOR, puedes tener más control sobre la seguridad de tus datos al dar equipos de trabajo propios de la empresa. También puedes asegurarte de que todo lo que tus empleados creen en tu empresa será de tu pertenencia.



Conoce más: [¿Cuándo necesitas un colaborador y cuándo un freelancer?](#)

Apertura de una subsidiaria en el extranjero



Lo que debes conocer sobre las filiales extranjeras

Las empresas globales generalmente abren subsidiarias extranjeras para contratar colaboradores en el extranjero.

Una subsidiaria extranjera es una entidad comercial legalmente independiente establecida en un país extranjero y que está bajo el control de la empresa holding. Otro nombre para este tipo de entidad es una empresa filial.

La empresa matriz puede tener propiedad total sobre la subsidiaria, pero la subsidiaria debe operar de acuerdo con las leyes y obligaciones fiscales de su ubicación. Una vez que establezcas una subsidiaria en el extranjero, puedes contratar colaboradores legalmente en ese país. Si quieres contratar en otros países, deberás repetir el proceso para cada uno de ellos.

Una subsidiaria extranjera permite a la empresa matriz introducir sus productos o servicios en mercados nuevos y lucrativos en todo el mundo. Aun así, suele ser un proceso costoso y lento que tarda de tres a doce meses en finalizar.

También eres responsable de los informes financieros de fin de año y de demostrar que cumples con los requisitos legales locales. El costo de establecer y operar una nueva entidad legal puede llegar a más de USD \$100,00 por entidad, según la ubicación y los costos de mantenimiento, que pueden incluir:

- Tarifas de registro formal (nacional y posiblemente estatal/regional)
- Gastos de oficina recurrentes (algunos países requieren una dirección de oficina física)
- Requisito de capital mínimo
- Fees continuos por asesoramiento legal para garantizar el compliance local
- Costos administrativos continuos
- Costos de contratación de un director de residencia
- Tarifas de desmontaje de la entidad (si tu empresa sale del país)



Riesgo de establecimiento permanente

Una subsidiaria extranjera puede caer en la categoría de establecimiento permanente (EP) si empieza a “actuar” como agente dependiente de la casa matriz. Cuando una entidad extranjera entra en esta categoría, el país receptor reclama el derecho de liquidar y aplicar impuestos locales sobre la actividad comercial de la empresa.

Estos impuestos locales podrían incluir el impuesto de renta sobre las ganancias, el IVA, el impuesto sobre las ventas, el impuesto sobre el empleo y otros impuestos especiales.

También se puede exigir que la entidad se registre localmente y cumpla con los requisitos fiscales y de nómina.

Para evitar el riesgo de EP, considera contratar a través de un EOR en lugar de abrir una entidad.



Recurso: [el caso de negocio para contratar globalmente](#)

Garantizar el compliance mientras escalas

Antes de expandirte a un nuevo país, debes conocer los requisitos de compliance de la región en materia laboral y de empleo, clasificación de personal, nómina y protección de datos. Las leyes y regulaciones de algunos países varían según el estado o la jurisdicción.



Leyes laborales y de empleo

Cada país tiene leyes laborales y de empleo únicas que debes cumplir al contratar en el extranjero. Estas te informarán tus deberes y responsabilidades con respecto a lo siguiente:

- Verificación de antecedentes previas al empleo
- Horario laboral
- Seguro de salud
- Pago por horas extra
- Pensión
- Licencia médica
- Beneficios de desempleo
- Tiempo libre remunerado
- Licencia por enfermedad
- Licencia parental, maternidad y paternidad
- Protección contra la discriminación
- Salario mínimo
- Cláusulas de finalización de contrato
- Derechos de propiedad intelectual
- Y más

Trabajar con un EOR como Deel asegura el cumplimiento legal, mientras que contratar personal independiente requiere un experto legal local.

Clasificación errónea de personal

La clasificación errónea de personal es la práctica ilegal de categorizar a las personas como freelancers cuando tienen derecho a la condición de empleado, con sus beneficios y protecciones.

La clasificación errónea a menudo es una estrategia intencional para evadir impuestos, lo que resulta en fuertes sanciones. Las empresas a veces clasifican erróneamente a su personal sin saberlo, lo que puede tener consecuencias más leves.

Así es como puedes minimizar el riesgo de clasificación errónea:

Crear acuerdos muy detallados con los freelancers

Un buen acuerdo documenta las razones específicas por las que el trabajador es un trabajador independiente y no un empleado. Un contrato escrito también puede servir como documento legal en caso de que surja un problema de clasificación de empleados.

Utilizar los servicios de empleo

Si delegas el proceso de contratación a un EOR, puedes confiar en que su equipo de profesionales conoce las leyes y clasificará correctamente a tu personal, sin importar dónde contrates.

La solución AOR de Deel, [Deel Contractor of Record](#) y [Deel Premium](#), ayudan a reducir el riesgo de clasificación errónea y a cubrir posibles sanciones. O bien, puedes usar nuestros servicios [EOR](#) para contratar empleados en lugar de trabajadores independientes.

Lleva a cabo auditorías periódicas de clasificación errónea

Si tienes una pequeña empresa y trabajas con freelancers, lleva a cabo auditorías de clasificación del personal al menos una vez al año. Revisar el estatus laboral de tu gente asegurará que tus freelancers no crucen la línea hacia la clasificación de colaboradores.



Comprueba la clasificación de los trabajadores: haz el [test de evaluación de la clasificación errónea](#).

Compliance de nómina global

Al pagar a un equipo global, debes cumplir con las leyes de nómina federales, estatales y locales para cada colaborador, y no hacerlo puede dar lugar a sanciones y multas por parte del gobierno. Antes de procesar la nómina, puedes evitar los obstáculos de compliance de la nómina al:

- Estandarizar tu proceso de nómina
- Proteger los datos mediante un sistema basado en la nube
- Integrar tus sistemas de RR.HH y nómina
- Garantizar la categorización correcta del personal
- Cumplir con los requisitos legales de salario mínimo con benchmarking global
- Configurar métodos de pago de acuerdo con las regulaciones bancarias locales
- Retener y presentar impuestos sobre la renta y la nómina de los colaboradores
- Entregar recibos de pago localizados
- Mantener registros digitales indefinidamente
- Estar siempre al día con los cambios en la legislación



Recurso gratuito: [Checklist de compliance en Global Payroll](#)

Privacidad de datos y compliance en términos de protección de datos

Los equipos remotos necesitan una protección y privacidad de datos sólida para operar en todo el mundo.

El Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) se aplica a cualquier persona ubicada en la Unión Europea. Cualquier empleador que controle o procese los datos personales de un colaborador en la UE, incluso si es una empresa estadounidense, está sujeta al GDPR.

Debes tener un Acuerdo de Procesamiento de Datos (DPA) firmado por todas las partes involucradas. Este describe cómo las partes procesarán y almacenarán los datos de acuerdo con los requisitos de GDPR, tales como:

- Implementar las políticas de seguridad correctas
- Encriptar la información siempre que sea posible
- Seguir las medidas de protección de datos físicos
- Realizar evaluaciones de riesgo

Contratar a un Oficial de Protección de Datos (DPO) es clave si eres una empresa que trabaja mucho con datos a escala internacional. Toda empresa u organización que trate datos personales de ciudadanos de la UE está obligada a contratar un DPD. Tus esfuerzos de compliance incluyen leyes de protección de datos extranjeras además de GDPR.

Compensación



Compensación

Global payroll compliance

Un plan de compensación sólido debe estar dentro de tu presupuesto, ser competitivo dentro de tu industria, estar alineado con tus objetivos comerciales y cumplir con las leyes locales.

Hay cuatro tipos de compensación laboral:

- **Remuneración directa:** salario base (pago por hora o anual)
- **Remuneración variable:** comisión y bonificaciones
- **Remuneración indirecta:** beneficios e impuestos laborales cubiertos por el empleador
- **Compensación no monetaria:** tiempo libre, horarios de trabajo flexibles, oportunidades de aprendizaje y desarrollo

Por lo general, una empresa remota basará su estrategia de remuneración directa en una de las siguientes estructuras.

Tarifas para colaboradores locales

Con esta estrategia, la compensación de un empleado es relativa a roles similares en su área y está muy influenciada por el costo de vida local.

- Tienes un alto grado de control sobre el presupuesto de compensación.
- Puedes ahorrar dinero contratando en regiones COL más bajas cuando sea necesario.
- Los colaboradores de las principales ciudades pueden afrontar mejor el alto costo de la vida.

Ubicación de los headquarters

En este escenario, el salario del colaborador no depende de su ubicación, sino de la tasa de mercado para su función en la región de la empresa.

- Los empleados en áreas de bajo COL pueden recibir una compensación más alta que la local.
- Solo se necesita un dato de benchmarking por ubicación, fácil de obtener y actualizar.
- Los colaboradores pueden vivir donde deseen, ya que la compensación no depende de su ubicación.

Tasas de compensación globales

Bajo este sistema, la compensación no depende de la ubicación ni del desempeño del colaborador.

- Todos las personas con el mismo rol y nivel de experiencia son compensados por igual.
- Los colaboradores reciben un salario más competitivo que el que ofrecen la mayoría de empresas.
- Puedes ayudar a atraer candidatos de calidad y retener talento.

Tasas de referencia más ajustes por costo de vida

Usando esta estrategia, las empresas encuentran la tasa de referencia global o nacional para un rol para determinar el salario de un colaborador y hacer ajustes en función del costo de vida de este.

- Si utilizas una base de datos salarial como la de Deel, hacemos casi todo el trabajo de benchmarking por ti.
- Los colaboradores reciben paquetes de compensación personalizados que reflejan su COL local.
- Los colaboradores con los mismos roles, responsabilidades y niveles de experiencia reciben un pago equitativo.



Conoce más: [Plantilla de nómina global](#)

Hemos creado varias herramientas para que los equipos globales determinen paquetes de compensación competitivos y que cumplan con todos los requisitos legales para colaboradores a nivel internacional:

- [Guía de contratación global](#): explora las mejores prácticas para contratar en el extranjero.
- [Salary Insights Tool](#): revisa los salarios bajos, medios y altos para puestos en todo el mundo.
- [Benefits Tool](#): identifica los beneficios legales, comunes y competitivos en cada país.

Otorgamiento de equity y stock options



Otorgar equity y stock options

1

GovInfo, December 2021, [26](#)
[U.S.C. 422 - Incentive stock options](#)

Las stock options son una de las formas más efectivas para que las startups y las empresas de alto crecimiento atraigan y retengan a los mejores talentos. Puedes ofrecer equity de la empresa como remuneración a cualquier trabajador internacional, ya sea empleado en una subsidiaria local o contratado a través de un EOR.

Hay varios planes para elegir:

Incentive stock options (ISOs): las stock options están estructuradas de una manera que se califican bajo una sección especial de la ley fiscal en los Estados Unidos (Sección 422¹ para ser específicos). Los sistemas fiscales extranjeros no reconocerán esta ventaja fiscal.

Non-qualified stock options (NSOs): puedes otorgar NSO a cualquier persona, incluidos colaboradores extranjeros e incluso freelancers. No cumplen las condiciones para un tratamiento fiscal especial según la ley fiscal de EE.UU.

Restricted stock options (RSUs): técnicamente no son stock options, son acciones reales que se proporcionan a los trabajadores de forma gradual. Las RSU se pueden otorgar a personas que no son colaboradores, quienes pueden venderlas a su discreción al momento de la adquisición.

Employee stock ownership plans (ESOPs): planes de beneficios calificados que otorgan acciones de la empresa a los empleados. Los empleados en EE.UU. y en el extranjero son elegibles para participar en un ESOP.

Employee stock purchase plans (ESPP): planes de equity de la empresa en los que los empleados pueden comprar acciones a un precio reducido al contribuir con deducciones de nómina. Todos los colaboradores, incluso los internacionales, son elegibles para los ESPP.

Stock Appreciation Rights (SARs): dependen del precio de las acciones de la empresa y permiten que los empleados reciban, ya sea en efectivo o en acciones, la suma por la cual el valor de las acciones de la empresa aumentó durante un período específico.





Conoce más: [cómo pagarle con Stock Options a los trabajadores independientes](#)

Dado que las startups en etapa inicial y las empresas privadas tienen fondos limitados a su disposición, algunos CEOs ofrecen a los freelancers una parte de las acciones de la empresa para compensar una remuneración económica poco atractiva o además de un salario competitivo.



Conoce más: [Guía de métodos de pago](#)

Construyendo tu equipo

Después de establecer las descripciones de trabajo para los roles requeridos en tu empresa, puedes empezar a construir tu primer equipo remoto. A continuación, te daremos una descripción general amplia del proceso; consulta nuestra guía para el proceso de contratación global para conocer el paso a paso.

Al construir una empresa global, tienes acceso a un pool de talento casi infinito. Pero, siendo líder ¿cómo puedes atraerlos a tu empresa?



Reclutamiento

Como se mencionó anteriormente, el primer paso es crear un plan de compensación competitivo que incluya remuneración directa en línea con su costo de vida, beneficios que cumplan con sus requisitos locales legales y perks que van más allá de lo obligatorio.

El Sales Director de Deel para América del Norte, Mike Gallardo, compartió algunos consejos más sobre cómo atraer a los mejores talentos en nuestro webinar sobre el futuro del trabajo.

- Escribe recomendaciones en LinkedIn, especialmente después de ascender a alguien. De esta manera, los candidatos pueden aprender algo sobre ti como líder antes de hablar contigo por primera vez.
- Publica consejos útiles y tácticos en LinkedIn para demostrar experiencia en la materia.
- Para mantener a un candidato motivado y comprometido después de una entrevista, envíale un video de dos minutos para que conozca más sobre la empresa para generar más conversación.

"[Estos consejos] realmente te permiten crear una conexión... son muy efectivos y no toman mucho tiempo, que es lo que me gusta de trabajar en una empresa de rápido crecimiento", dice Gallardo.

Entrevistas

El proceso completo comprende las siguientes fases: preselección, la entrevistas, las pruebas de habilidades y la oferta formal de empleo.

La **preselección** confirma la idoneidad del candidato, sus expectativas y otros requisitos prácticos como la disponibilidad. Dependiendo del tamaño de tu equipo, tú o la persona de RR.HH encargada realizarán esta llamada. Una plantilla general para esta fase sería:

- Introducción a la empresa
- Preguntas sobre la CV del candidato
- Introducción general al rol
- Introducción a la cultura empresarial
- Discusión de aspectos prácticos (disponibilidad, política remota, rango salarial, etc)

Las **entrevistas** se llevan a cabo con aquellos que pasan la preselección. Las entrevistas te ayudan a evaluar las habilidades del candidato, el fit cultural y la comprensión de su rol y de la organización. Las entrevistas uno a uno normalmente cubren lo siguiente:

- Estructura del equipo, habilidades, calificaciones y cultura
- Detalles específicos de los trabajos y proyectos anteriores
- Contexto de la organización y vacante
- Q&A (preguntas y respuestas)

Deberías hacerle una **prueba de habilidades** a los candidatos cuando consideres necesario, de esta manera podrás darles una idea más clara del trabajo que llevarán a cabo en el rol para el cual están aplicando.

Dependiendo de la estructura de tu empresa, un candidato también puede entrevistarse con jefes de departamento o directivos después de completar la prueba de habilidades.

Hacer una oferta



Qué incluit en una oferta

Puedes hacer una oferta de empleo verbalmente o por escrito, pero el candidato siempre debe recibir la documentación oficial de esta. La oferta debe incluir lo siguiente:

- Fecha de inicio
- Título profesional
- Salario
- Equity shares
- Jefe inmediato
- Estatus laboral
- Departamento

Una vez aceptada y firmada la oferta, redacta un contrato de trabajo legal. Cada acuerdo de empleo internacional debe estar localizado según las leyes locales del colaborador.

Estandarizar el proceso de reclutamiento y entrevistas desde el principio te ayudará a construir un pipeline de contratación consistente a medida que creces. Recomendamos utilizar plantillas de email personalizables para simplificar la comunicación con los candidatos.



Plantillas gratuitas: [plantillas de e-mail de reclutamiento](#)

Onboarding

Los trabajadores remotos necesitan una experiencia de onboarding completa, acogedora, adaptada a sus leyes locales y que los mantenga comprometidos y motivados. Sigue nuestra checklist para llevar a cabo el onboarding de un trabajador asíncrono, la cual te guiará a través de lo que debes hacer durante cada fase del proceso de onboarding:

- Preboarding (cómo prepararse)
- Primer día
- Primera semana
- Primer mes
- Primeros tres meses



Recurso gratuito: [guía para un onboarding remoto exitoso](#)

Pagar a tu fuerza laboral

Para procesar la nómina de un equipo global, puedes contratar un equipo interno, contratar proveedores locales caso por caso o subcontratarla al 100%.



Opciones para gestionar la nómina

Contratar un equipo interno de nómina

Para tener un control total sobre las finanzas de tu empresa, tu equipo interno de nómina debe tener experiencia en las leyes laborales y fiscales locales, estatales, federales e internacionales.

Es probable que tengas que pagar por un software de nómina para automatizar el trabajo manual, garantizar pagos y cálculos precisos y reducir errores costosos. Tu software de nómina elegido calculará los salarios en función de las horas que trabaja un colaborador y los impuestos aplicables. Algunos incluso desembolsan pagos a través de depósito directo u otro método digital al final del ciclo de pago.

Contrata proveedores locales en el caso de países complejos

Contratar a un tercero para gestionar las tareas complejas de nómina asegura pagos precisos, puntuales y el manejo adecuado del papeleo.

Sin embargo, dividir tu nómina de esta manera puede ser un dolor de cabeza al tener datos descentralizados. Tu sistema interno de gestión de nómina y herramientas pueden ser incompatibles con lo que utilizan tus proveedores locales, lo que genera inconsistencias y errores en el proceso.

Subcontratar a un proveedor de nómina global

Un proveedor de nómina global es una empresa externa que se encarga de tu proceso completo de nómina, independientemente de si contrata a freelancers, tienes una entidad en un país extranjero o contratas colaboradores a través de un EOR.

Los proveedores de nómina globales tienen equipos en los países donde residen tus trabajadores. Administrar la nómina a través de ellos se traduce en un proceso de nómina global hands-off, informes consistentes en tiempo real, una única fuente de datos y un aliado confiable con quien trabajar.



Recurso gratuito: [guía de nómina global](#)

Pago de freelancers

Hay muchos métodos para pagar a los freelancers a nivel local y global, dependiendo de donde se encuentren ambos:

- Transferencia bancaria internacional (SWIFT)
- Orden de dinero internacional
- Billeteras digitales
- Criptomonedas
- Servicios de transferencia de dinero



Conoce más: [¿qué es remuneración variable? \[Beneficios para empresas\]](#)

Cómo funcionan las variaciones en los impuestos para los colaboradores extranjeros

Los empleadores extranjeros deben cumplir con las leyes laborales de la ubicación física de sus colaboradores. Si una persona trabaja al 100% en su país de origen, el empleador es responsable de pagarle de acuerdo con las normas laborales locales de este.

Si el colaborador trabaja para una gran empresa, este estará empleado bajo una subsidiaria o sucursal local que hayas establecido en su país. Más comúnmente, serán empleados por un EOR.

En general, su situación fiscal será similar a la de un colaborador local. Recibirán un cheque de pago regular en su moneda local, con impuestos deducidos.



Conoce más: [políticas sobre impuestos para trabajadores independientes en LATAM](#)

Pagarte a ti mismo como fundador

La forma en que te contrates y te pagues a ti mismo como fundador dependerá del tipo de entidad y estructura legal de tu empresa. Lo mejor es hablar con un experto en impuestos y contabilidad para determinar qué acciones tomar.



Diferentes formas de pagarte a ti mismo

2

Forbes, January 2020, [How Does an Owner of a Limited Liability Company or an S Corporation Get Paid?](#)

La forma en que te contrates y te pagues a ti mismo como fundador dependerá del tipo de entidad y estructura legal de tu empresa. Lo mejor es hablar con un experto en impuestos y contabilidad para determinar qué acciones tomar.

En general, hay tres formas principales de recibir pagos como fundador:

- Recibir un salario como cualquier empleado
- Sacar dinero de la empresa cuando la esta tiene fondos
- Pagado a través de bonos, pagos de dividendos o venta de acciones

A veces, es una combinación de la primera y la tercera opción.

Sole proprietors

Los propietarios de pequeñas empresas que operan como sole proprietors o socios generalmente pueden sacar dinero de sus cuentas bancarias comerciales para pagarse a sí mismos. Sin embargo, las reglas son diferentes si eres propietario de una sociedad de responsabilidad limitada (LLC) o S Corporation.

Propietarios de una LLC

Los propietarios de LLC generalmente no pueden considerarse colaboradores ni pagarse a sí mismos en forma de sueldos o salarios. El propietario de una LLC de un solo miembro generalmente se paga a sí mismo tomando un "retiro del propietario" de la cuenta bancaria de la LLC al escribirse un cheque o transferir el dinero online.

En una LLC de múltiples miembros, cada miembro tiene una cuenta de capital, la cual registra el share de su membresía y sus actividades financieras. Extraen fondos de la cuenta cuando es necesario, generalmente a través de un cheque comercial.



Propietarios de una Corporación S (accionistas)

En EE. UU., las corporaciones S son LLC o corporaciones C que reciben un trato fiscal especial del Servicio de Impuestos Internos (IRS).

Según Nellie Akalp a través de Forbes2, “Los accionistas de una Corporación S que realizan un trabajo sustancial para la Corporación S se consideran colaboradores. Por lo tanto, la empresa debe ponerlos en su nómina y compensarlos a través de sueldos o salarios, de los cuales se retienen impuestos sobre la renta. Las ganancias restantes de una S Corp se pagan en distribuciones a los accionistas de la empresa, quienes luego informan esas distribuciones en sus declaraciones de impuestos sobre la renta personal”.

La forma en que te contratas y pagas a ti mismo como fundador también depende de tu residencia y la de tu empresa.

Cen Tukul es un CPA con licencia de EE.UU. y el fundador y director ejecutivo de Tukul Inc. Accounting. Él dice: “Si tu eres un propietario no estadounidense de una empresa estadounidense sin un SSN o un permiso de trabajo/residencia, no puedes ser tratado como un colaborador. Sin embargo, aún puedes recibir pagos de tu empresa en diferentes formatos, como un freelancer o a través de dividendos”.



Conoce más: [SIRH para las PYMES de LATAM: cómo la tecnología puede habilitar crecimiento.](#)

Construye tu stack tecnológico de RR.HH.



Los distintos componentes de un stack de tecnología para RRHH

La tecnología en términos de RR.HH hace más que mantener organizada la información del personal de la empresa. Ayuda a construir y mantener la confianza con los miembros del equipo mostrándoles que:

- Tienes un registro preciso de su compromiso laboral y sus datos.
- Cuentas con un historial documentado con su evolución y desempeño.
- Comprendiste y aplicaste los requisitos de compliance para ellos en función de su estatus laboral y país de residencia.

La mayoría de los equipos remotos necesitan sistemas de RR.HH para administrar lo siguiente:

- Tareas básicas de RR.HH
- Documentación
- Compliance normativo
- Reclutamiento
- Onboarding y offboarding
- Desempeño
- Compromiso
- Aprendizaje y desarrollo
- Tiempo libre y asistencia
- Nómina
- Informes y análisis
- Beneficios
- Equity
- Aprovisionamiento de equipos de trabajo



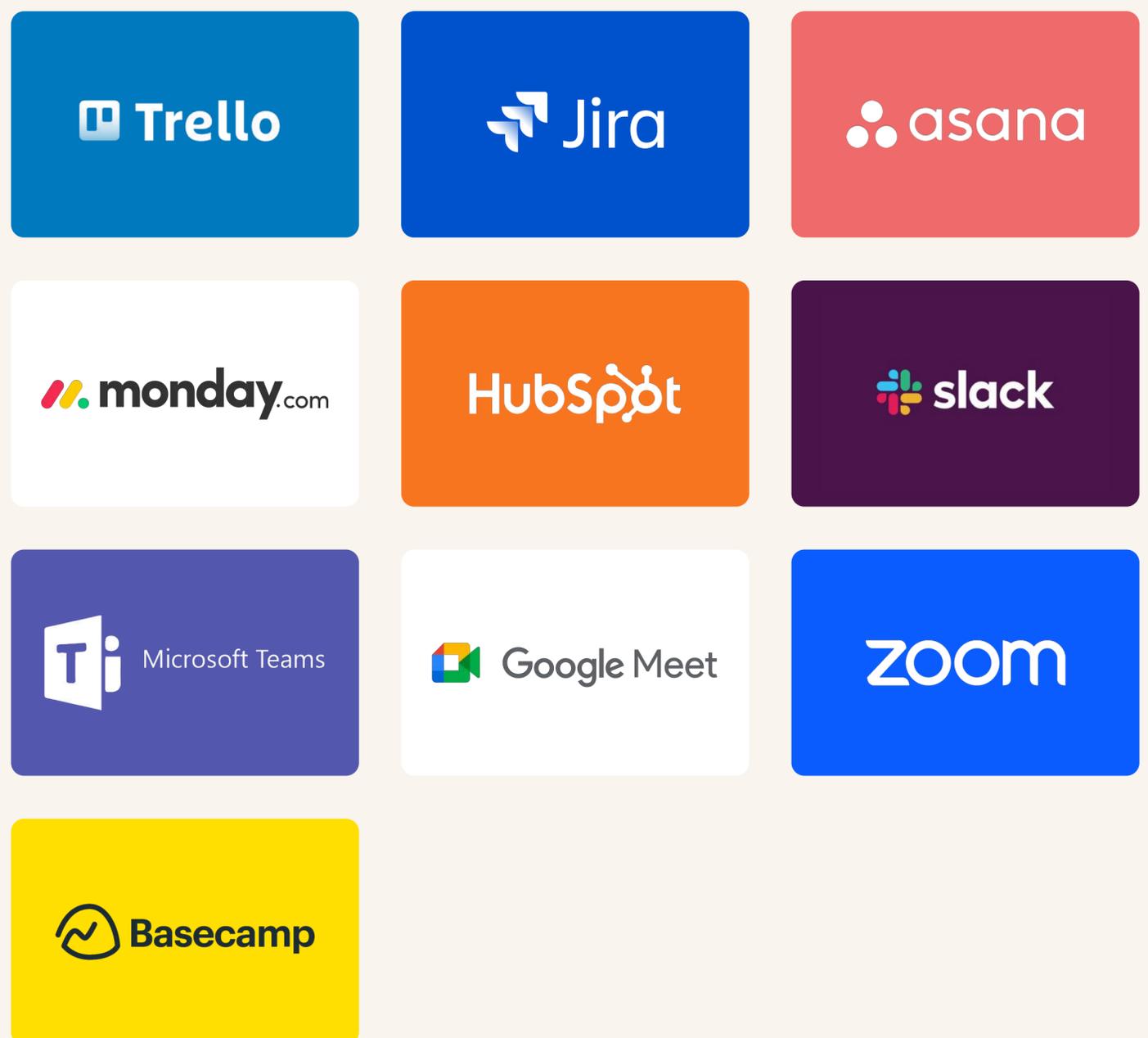
Recurso gratuito: [guía para comprar tu SIRH: cómo encontrar uno diseñado para el futuro](#)

En el pasado, tenías que usar varias plataformas diferentes para gestionar una fuerza de trabajo internacional. Hoy en día, existe Deel HR, el único SIRH global para cualquier persona, en cualquier lugar. [Explora la plataforma aquí.](#)

Herramientas de comunicación y colaboración

El trabajo en equipo puede ser difícil para los equipos virtuales, incluso cuando las ideas se comunican de la mejor manera posible. Por suerte, existe una variedad de herramientas de trabajo remoto para ayudar a los equipos a mantenerse conectados y productivos.

Si bien cada empresa tiene necesidades y objetivos únicos, muchos equipos remotos usan una combinación de las siguientes herramientas:



Estas herramientas son especialmente útiles si tu equipo necesita coordinarse con otros equipos virtuales o trabajar con freelancers en un entorno virtual.



Conoce más: [mejores herramientas de trabajo remoto para un equipo productivo.](#)



Una vez que tus conocimientos y herramientas están en su lugar, no hay límites en lo que puedes hacer y construir para respaldar a tu fuerza laboral. Podrás desbloquear futuros programas, escalar e iterar junto con tu negocio.

Casey Bailey

Head of People

DEEL

Mejores prácticas de comunicación virtual

Administrar la comunicación virtual en un equipo distribuido globalmente se vuelve complejo debido a las zonas horarias y las diferencias culturales. A continuación se explica cómo crear un entorno de comunicación clara y coherente.



Cómo gestionar la comunicación virtual

Adopta el trabajo asincrónico

La comunicación asíncrona (asincrónica) se refiere a cualquier tipo de comunicación que implica un retraso entre el intercambio de información y la recepción de una respuesta. Existen varias formas de comunicación asincrónica en el entorno de trabajo moderno, que incluyen:

- Email
- Aplicaciones de mensajería instantánea, como Slack y WhatsApp
- Funciones de mensajería en herramientas de gestión de proyectos, como Microsoft Teams y Asana
- Sistemas intranet
- Notas internas
- Vídeos pregrabados

Como equipo remoto, te beneficiarás de trabajar de forma asíncrona, ya que resulta en una comunicación más sencilla, con menos interrupciones, con mayor transparencia y con más control de los registros de comunicaciones.

Coordinar reuniones con propósito

Las videollamadas son excelentes para la interacción social, pero no son el enfoque adecuado para cada tarea en un equipo virtual. Los trabajadores a menudo prefieren usar aplicaciones de mensajería directa como Slack para resolver problemas, aclarar dudas y dar actualizaciones de proyectos.

Reserva videollamadas cuando necesites feedback instantáneo, quieras colaborar en tiempo real o estés organizando un evento social. Los ejemplos incluyen check-ins uno a uno, reuniones mensuales del equipo y revisiones de desempeño. También puedes usar la función Huddle de Slack para llamadas ad hoc o videollamadas con miembros del equipo cuando sea necesario.



Conoce más:

Cómo gestionar equipos remotos: [5 consejos para lograrlo con éxito](#)

Consejos del equipo Deel

Deel ha sido una empresa remota desde el primer día y ahora cuenta con más de 2000 trabajadores en 100 países. La tecnología juega un papel importante en la forma en que nos comunicamos y colaboramos de manera efectiva como un equipo global.

Estos son nuestros mejores consejos:

Activa la capacidad de tu calendario para que los asistentes muevan las reuniones sin tu aprobación

“Me ahorra mucho tiempo cuando tengo que mover reuniones, especialmente para reuniones uno a uno. Solo abro su calendario para ver cuándo pueden acomodar la reunión”.

Usa tu firma o estado de Slack para comunicar disponibilidad

“Indica que eres considerado con las zonas horarias y el horario laboral de otras personas agregando una simple nota a la firma de tu email. Por ejemplo: mi horario de trabajo puede no coincidir con el tuyo, así que espero tu respuesta cuando vuelvas a trabajar”.

Agrupar los mensajes en Slack y configura el grupo como "No leídos"

“Este paso es fundamental para la gestión de canales. Del mismo modo, responder a los mensajes de Slack no siempre es una tarea productiva: establece un horario de atención para esto, silencia las notificaciones cuando sea necesario y anima a otros a hacer lo mismo”.

Crear una cultura laboral remota que sea positiva

Una cultura laboral positiva es fundamental para el éxito de cualquier empresa remota. También suele ser difícil de lograr, ya que los colaboradores están dispersos por todo el mundo y no están centralizados en una oficina física. Aquí se explica cómo fomentar la colaboración, la confianza y el compromiso entre los miembros de un equipo global, con el asesoramiento de los expertos de Deel.



Consejos de los expertos de Deel

Contrata enfocándote en el cultural add en lugar del cultural fit

“Atrás quedaron los días en que los gerentes de contratación podían usar el "ajuste cultural" como un mecanismo para eliminar candidatos diferentes a ellos. Las mejores empresas de nuestra economía global ven cada nueva contratación como una oportunidad para mejorar la ventaja competitiva mediante la contratación de personas que AÑADEN nuevas habilidades, experiencias y perspectivas a sus equipos.”

Damon Berkhaug

Head of Talent Acquisition, Deel

Mide el compromiso con el cumplimiento de objetivos, no horas trabajadas

“Antes el compromiso era llegar temprano a la oficina y ser responsable, pero ahora en mi equipo de trabajo puede haber personas que trabajan con una diferencia de dos horas o un jefe que no se conecta los viernes. Por eso ahora el compromiso se debe medir por otros criterios; por eso la medición por objetivos es tan importante.”

 [El Economista](#)

Natalia Jimenez

Head of Expansion (LATAM), Deel

Haz check-ins regularmente

“En un entorno de oficina, es más fácil saber cómo se siente tu equipo y qué es lo que quiere. Cuando trabajas desde casa, tienes que ser muy proactivo y comunicarte con las personas para saber en qué quieren trabajar y cómo se sienten.”

Mike Gallardo

Sales Director (NAM), Deel

Consejos de los expertos de Deel

Construir un entorno global de apoyo

“No todas las organizaciones tendrán éxito en la contratación a nivel mundial, no porque no puedan atraer y contratar el talento, sino porque la cultura de la organización no es de apoyo a nivel mundial. Esto podría deberse al liderazgo ejecutivo, el equipo de gestión, la adecuación cultural de los miembros del equipo contratados, la falta de tecnología o recursos para hacer que un equipo global sea efectivo.”

 [TroopHR](#)

Casey Bailey

Head of People, Deel

Ofrecer herramientas para que los trabajadores conecten

“Las personas se sienten comprometidas y conectadas contigo como empresa cuando se sienten conectadas y comprometidas con la gente... Contratamos mucho en áreas donde las personas pueden reunirse y compartir en persona, pero también servimos a otros 90 países. Esto significa que desde nuestra estrategia de recompensas totales hasta nuestro stack tecnológico, estamos pensando en cómo conectar e involucrar de manera proactiva a un equipo global.”

 [TroopHR](#)

Casey Bailey

Head of People, Deel

Simplifica la gestión de equipos globales con Deel



Cómo Deel puede ayudar a tu equipo

A medida que tu equipo crece, también lo hace tu stack tecnológico de RR.HH. La mayoría de los equipos globales usan varias plataformas para administrar, contratar y pagar a su fuerza laboral. Pero Deel fue hecho para crecer contigo.

Deel es todo lo que necesitas para escalar un equipo internacional remoto, todo en una misma plataforma:

- Contratar colaboradores o freelancers de EOR en todo el mundo
- Administrar colaboradores directos, empleados de EOR y freelancers en una sola plataforma
- Procesar la nómina global en más de 90 países
- Suministrar equipos de trabajo y pases de WeWork en todo el mundo
- Ofrecer apoyo de visa para trabajadores reubicados
- Y mucho más

[Programa una demostración de producto de 30 minutos](#) con nuestros expertos y descubre cómo puedes aprovechar el poder de una fuerza laboral global para desbloquear nuevas oportunidades de crecimiento.

