

## Organización y recursos humanos

### Linker como empresa

A partir del proyecto que estamos desarrollando, crearemos una empresa que se ocupe de la gestión del producto y que nos incluya tanto a los promotores como a los futuros colaboradores con los que trabajaremos.

Entre las distintas tipologías de empresa que pueden crearse, determinamos que la más adecuada, por características que destacaremos a continuación, es la Sociedad Limitada Nueva Empresa. Este tipo de empresa puede estar compuesta por un número de socios comprendido entre uno y cinco, y en este caso serán dos, Tomás Villaplana Soto y Jonathan Carrero Aranda. El capital necesario para su creación es de 3.012€, trabajando con una responsabilidad limitada y el impuesto de sociedades.

Una de sus grandes ventajas es la posibilidad de constitución mediante vía telemática, ahorrando costes administrativos e inversión temporal, mediante el Documento Único Electrónico (DUE). Además la obtención de la denominación social se produce en 24 horas, y puede apoyarse en distintas medidas fiscales para ayudar a superar los primeros años de actividad empresarial.

### Junta General

La junta general es el órgano de decisión de la sociedad, y en este caso estará formada por los dos socios que componen la empresa, y en algunos casos podrán participar en ella consejeros o asesores, aunque la decisión final la tomarán los socios. También será aquí donde se decida el administrador de la empresa, que en una primera instancia será el socio Tomás Villaplana. Estas juntas seguirán las leyes de los estatutos estándar respecto a requisitos de formación, asistencia, convocatorias, actas, etc.

### Organigrama

Una vez definida la junta general, definimos los distintos puestos de trabajo que serán necesarios en la empresa, así como el número de integrantes necesarios y su localización dentro de un organigrama.

A corto plazo, todas las tareas, de negocio y técnicas, serán desempeñadas por ambos socios, centrándose cada uno en un tipo de funciones. A medio plazo y largo plazo, como apoyo al nivel técnico, será necesaria la contratación de dos perfiles técnicos que ayuden al correcto desarrollo y mantenimiento de la Web. Para gestionar la empresa a nivel estratégico y de negocio, no se creará un puesto de trabajo específico, pero se buscará el apoyo en asesores y consejeros que puedan optimizar las estrategias y procesos, para tomar mejores decisiones respecto a la evolución de la empresa y el producto. Si la compañía continuara creciendo a largo plazo sin entrar en estancamiento, se planteará la opción de seguir añadiendo a la

plantilla personal de carácter técnico y de negocio, realizando un reparto más específico de los deberes y responsabilidades, pero debido al corto presupuesto con el que contamos y contaremos, por ahora no es posible incluir perfiles tan específicos en el plan de empresa.

Por tanto los perfiles de los puestos de trabajo que compondrán el organigrama a medio plazo serán los siguientes:

**Socios:** Los dueños del negocio y de la empresa, y en los que incurre la tarea de realizar un plan estratégico para la empresa, evaluar el análisis financiero, las distintas políticas de recursos humanos y dirigir las relaciones públicas. Tomarán decisiones de este ámbito en las juntas generales, a partir de los análisis previos y los datos recabados tanto por el CEO como por el CTO. En este caso los socios serán precisamente el CEO y el CTO de la empresa, y a su vez el administrador será el primero.

**CEO (Director ejecutivo):** El máximo responsable y encargado de la gestión y dirección administrativa de la empresa. Sus responsabilidades son el análisis continuo de mercado interno y externo, el plan de marketing y de ventas, el plan de compras, la organización de la empresa y la realización del estudio económico financiero. Se encarga del seguimiento del nivel operativo de empresa, reportando de forma directa a los socios.

**CTO (Director técnico):** Director de tecnología, centrado en los asuntos tecnológicos y de I+D+i. Coordinador del departamento técnico de la compañía, desarrollando el producto y dando soporte a los servicios ofertados a los clientes. También realizará la estrategia tecnológica de la empresa, respecto a equipos utilizados, sistemas y plataformas de apoyo al desarrollo del trabajo y estudio de mercado de nuevas herramientas que puedan ser útiles para la empresa. Reportará de forma directa a los socios.

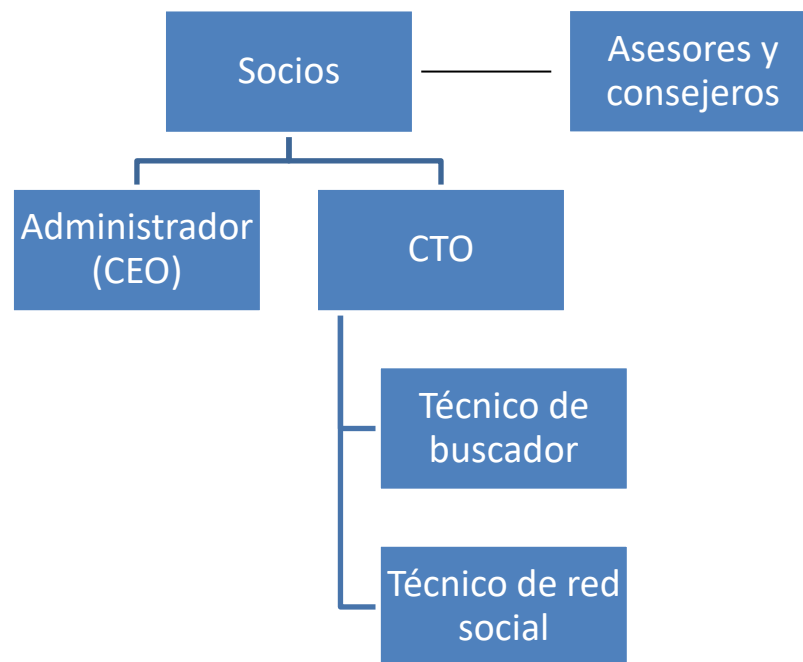
El producto está compuesto por dos líneas de servicio para los usuarios, el buscador y la red social, y ambas conllevan una gran dificultad. La primera por el trabajo de indexación o la relación de palabras clave, y la segunda por todas las funcionalidades que se implementarán en un principio y las que se añadirán a medio y largo plazo.

**Técnico de buscador:** Encargado directo del buscador de Linker, encargado de realizar el desarrollo, implementación, puesta en marcha y mantenimiento del mismo, con ayuda del CTO. Reportará al CTO.

**Técnico de red social:** Encargado directo de la red social de Linker, encargado de realizar el desarrollo, implementación, puesta en marcha y mantenimiento de la misma, con la ayuda del CTO. Reportará al CTO.

**Asesores y consejeros:** Agentes de apoyo para la toma de decisiones a nivel estratégico, normalmente, en distintos aspectos técnicos o de negocio. Serán personas con experiencia en el sector del que necesitamos asesoramiento y trabajarán con nosotros como apoyo, aportando información que se utilizará para decidir las estrategias de la empresa. Estos individuos no formarán parte de la plantilla de la empresa, sino que solo participarán de forma esporádica.

El organigrama resultante se muestra a continuación:



## Funciones y tareas a desarrollar

En este apartado se expondrán todas las funciones que tendrá que llevar a cabo la empresa y las tareas que se realizarán para ejecutarlas. Agruparemos estas tareas para asignárselas a alguno de los cuatro integrantes de la plantilla, de manera que no queden funciones incompletas y que todas las tareas se realicen correctamente.

### CEO:

1. Realizar un seguimiento continuo del cumplimiento de los planes estratégicos.
2. Administrar la sociedad como responsable, en términos económicos y de recursos humanos.
3. Realizar y gestionar el plan de marketing de la empresa.
4. Representar a la empresa de cara al público y a posibles inversores.
5. Liderar a la plantilla para alcanzar un objetivo común siguiendo las políticas y cultura de la empresa.

### CTO:

1. Desarrollo continuo del producto en su conjunto (Linker).
2. Administración de los recursos tecnológicos necesarios, como el dominio, el hosting o los servidores.
3. Supervisión y gestión y dirección de sus empleados directos, de perfil técnico.
4. Representar a la empresa de cara al público y a posibles inversores.

#### **Técnico de buscador:**

1. Desarrollo y mantenimiento del buscador de Linker.
2. Seguimiento continuo de las nuevas tendencias relacionadas, para optimizar el producto.

#### **Técnico de red social:**

1. Desarrollo y mantenimiento de la red social de Linker.
2. Seguimiento continuo de las nuevas tendencias relacionadas, para optimizar el producto.

### **Proceso de selección**

El proceso de selección es un punto crítico en todo plan de empresa, ya que de él depende que la plantilla sea la más adecuada técnica, humana y relacionalmente. Centraremos grandes esfuerzos en integrar en el equipo a gente motivada, que le guste y realmente crea en el proyecto y que disfrute con el trabajo que vaya a desempeñar. Debido a que ya contamos con el CEO y el CTO, a medio plazo sólo serán necesarias las incorporaciones técnicas, sin olvidar que a largo plazo se planteará la opción de contratar a perfiles más enfocados al negocio y la administración.

En un principio no se llevarán a cabo dinámicas de grupo, ya que no existirán equipos de trabajo, aunque si una relación y comunicación constante entre los miembros de la empresa. Por tanto el proceso de selección está compuesto de las siguientes fases.

1. Envío de curriculum vitae. Los interesados en alguno de los puestos de trabajo deberán enviar su curriculum, en el que se evaluarán capacidades técnicas principalmente, como estudios y conocimientos, aunque se intentará prestar atención a la redacción si la hay y a otro tipo de características si se comentan.
2. Entrevista personal capacitiva. Evaluará las capacidades de los presentados, como velocidad de aprendizaje, relación con las personas, velocidad de resolución de problemas o forma de expresarse y comunicarse. También podrá realizarse una prueba de inglés oral.
3. Entrevista personal cualitativa. Una vez superadas las fases anteriores, se evaluarán sus conocimientos técnicos, para confirmar que se asemeja al perfil que buscamos, ya sea con preguntas orales o mediante la realización de un examen. Además la entrevista la realizará su jefe inmediato o el superior, de forma que puedan comprobar si la relación entre ambos es positiva o no.

### **Condiciones laborales**

#### **Salarios**

La política retributiva se ha creado pensando en los valores de la empresa, intentando ser lo más justa posible y acorde a las tareas y responsabilidades de cada puesto de trabajo. Además

se ha tenido en cuenta el bajo presupuesto inicial, por lo que se partirá de unos salarios base bajos con altas retribuciones variables si los resultados de la empresa son positivos.

Distinguiremos dos rangos de salario: el de los directores (CEO y CTO) y el de los técnicos. Además, añadiremos una retribución variable en función del desempeño y de los resultados de la empresa. Consideramos especialmente importantes estos factores variables porque junto al salario base de seguridad, aportarán al empleado más ganas de esforzarse y trabajar, para después verlo recompensado económicamente. Ese esfuerzo del empleado será mayor en caso de que la empresa despegue, consiguiendo que de este modo máxima implicación en el producto por parte de todos. Este salario estará repartido en 14 pagas, 12 mensuales y dos pagas extras en diciembre y junio.

Rango	Salario fijo (anual)	Variable desempeño (anual)	Variable resultados
Dirección	11.200€	200-2000€	12% beneficios de la empresa
Técnicos	14.000€	200-2000€	8% beneficios de la empresa

Para determinar la variable por desempeño realizaremos semestralmente una evaluación del desempeño, donde se analizarán las funciones y tareas, la consecución de objetivos y cómo se han conseguido. Después se realizará un seguimiento y apoyo y finalmente se revisará su trabajo y resultados para una valoración final. Con esto se buscará que el empleado esté alineado con los objetivos y estrategia de la empresa.

La evaluación será la 180º, basada en el *feedback* del jefe inmediato, en el caso de que exista, de los clientes, de los compañeros del mismo nivel, y si es posible, de los usuarios del producto.

## Turnos

En principio solo contaremos con un turno de trabajo de lunes a jueves de 9 de la mañana 6 de la tarde, con un descanso de 1 hora para comer y por tanto 8 horas de trabajo diarias. Los viernes trabajaremos en horario de jornada continua, de 8:30 a 14:30, un total de 6 horas. La jornada laboral semanal estará compuesta por 38 horas de trabajo, con el fin de semana libre.

Si el proyecto siguiera avanzando y tuviéramos que ampliar la plantilla, se plantearían dos turnos para asistencia técnica y de contacto. Además debido a posibles fallos del sistema durante el fin de semana, siempre estará disponible un encargado del área técnica, para solventar dichos problemas hasta el lunes. Estas horas de trabajo se contabilizarán como horas extras, que se cobrarán a 14€/hora.

## Tipos de contrato

Los contratos serán indefinidos con revisiones anuales. En estas revisiones se desglosarán los *feedbacks* del jefe inmediato, compañeros, clientes y usuarios. Después se realizará un reajuste del contrato con una posible subida salarial por desempeño o se rescindirá, si alguna de las partes así lo considera oportuno.

En el futuro se planteará la opción de añadir becarios a la plantilla, con planes de formación para su posterior incorporación en la empresa.