**6. Recursos Humanos**

**6.1 Organigrama de la empresa**

Debido a que inicialmente los únicos miembros de la empresa van a ser los creadores y las perspectivas de expansión de personal a corto y medio plazo son muy bajas, hemos elegido representar este organigrama mediante el paradigma de **estructura simple:**

**6.2 Diseño de puestos y selección de personal**

Como puede verse en el diagrama, los puestos han sido organizados según dos criterios distintos: puestos **administrativos** y puestos **técnicos**. Esto es debido a la marcada diferencia en la especialidad de los fundadores de la empresa, ya que, aunque ambos trabajaremos día a día en la elaboración de código, tenemos distintas habilidades de gestión para los diversos aspectos que necesita la empresa. Los puestos se han elaborado según la esperable distribución de labores:

* ***Director administrativo***: Se plantea como cabeza administrativa de la organización, y máximo responsable y coordinador de todas las facetas de la empresa, a excepción de las técnicas.
* ***Director técnico:*** Se plantea como un puesto análogo al anterior, pero en la parte tecnológica la empresa. Es por ello que deberá supervisar todos los proyectos y valorar, aprobar y coordinar todo el diseño e implementación de las soluciones.
* ***Jefe de proyectos:*** Se plantea como una capa de administración intermedia entre los programadores y el director técnico. Será el encargado de dirigir en el día a día a los programadores del proyecto, así como de interaccionar con el cliente para el acotamiento de las características del proyecto y diseño de la implantación de dicho proyecto. Además de esta labor en el diseño inicial y su filtro inicial antes del director técnico, será el encargado final de las labores de calidad diarias.   
  Este puesto está pensado para solaparse con el de director técnico en las primeras etapas, en la que no se espera tener ni empleados ni un gran número de proyectos concurrentes. Si la empresa se expande, este es uno de los puestos en los que se plantea la contratación de personal.
* ***Programadores:*** Es la parte encargada de la producción del software y del mantenimiento de los equipos propios. No se plantea ningún tipo de administración en esta capa, aunque si la empresa creciera, se plantearía la creación de un puesto de ***administrador de sistemas*** especializado en dichas funciones, al margen de la programación.  
  Aunque como se ha dicho, no se tiene una intención de ampliar la plantilla en el futuro presente, este es el departamento en el que mayor volumen de contratación se esperaría.
* ***Comercial:*** Es el responsable de todo lo relativo a ventas, desde el marketing y posicionamiento, a la captación de clientes. Aunque se ha resaltado la importancia del *jefe de proyecto* en la comunicación con el cliente, este puesto sería el mayor responsable en la comunicación cliente – empresa, especialmente en la etapa de captación.
* ***Director de gestión:*** Es el responsable de garantizar el buen desempeño de la actividad empresarial, por lo que se responsabilizaría de la parte jurídica, financiera y de recursos humanos. Aunque debido al carácter pequeño de nuestro proyecto se aúnan muchos roles bajo este cargo, este es el rol que es más susceptible al cambio si se ampliara la empresa. Es por ello que contamos con la posibilidad de desdoblar este cargo en subcargos de cada especialidad, como ***gerente de RR.HH., contable, responsable jurídico***…

**6.3 Plan de motivación laboral**

A pesar de nuestras expectativas de mantener el personal en mínimos, sí que es esperable la contratación de programadores para asistirnos en picos de trabajo. Es por ello que hemos diseñado un plan de motivación para que nuestro *target* *demográfico* pueda encontrar nuestra oferta interesante. Como se explicará en ***6.4)***, los puestos de programador que se desearán cubrir no tienen un perfil excesivamente técnico, por lo que no nos es necesario presentar alternativas innovadoras ni ofrecer grandes sueldos. Nos interesa contratar a gente que esté iniciando su formación y que, a partir de las bases, decida adquirir experiencia laboral mientras continua con su formación. Es por ello que nuestra oferta de una jornada laboral *flexible y reducida*, así como un sueldo competitivo para el perfil y tiempo empleados, nos permita disponer de candidatos para los picos de necesidad.

**6.4 Contratación y coste de los trabajadores**

Como se ha ido explicando a lo largo del proyecto, las ideas de contratación iniciales son nulas. Con el paso de los años si se obtienen resultados económicamente favorables, se procedería a realizar las contrataciones necesarias para el volumen de trabajo correspondiente.

Para el puesto de ***jefe de proyecto***, no se esperan contrataciones debido a que no es nuestro objetivo llevar muchos proyectos de forma concurrente, sino aprovechar nuestra infraestructura retroalimentada para poder realizar muchos proyectos de escasa duración. Si el volumen de negocio es muy grande, se plantearía la contratación a tiempo completo de un perfil de **ingeniero informática con 2 años de experiencia**, lo que supondría un gasto del entorno 17500 – 20000 €/año.

Los puestos de ***programador*** podrían tener que ampliarse según la demanda de picos de trabajo. Estos picos no requerirían de personal muy técnico, debido a la infraestructura y plan de producción del a empresa. Según nuestras previsiones iniciales, consideramos que, salvo ampliación del volumen de negocio, no necesitaríamos ningún programador a tiempo completo. Es por ello que el perfil buscado para este puesto sea de **programador sin experiencia**, de forma temporal y a jornada reducida, por lo que los gasto al menos no deberían ser superiores a 450-650 € por programador.

Como se ha mencionado en los perfiles, si llegara a producirse una expansión, estos son los departamentos que más contratación esperarían. Sin embargo, nuestra previsión inicial es llevar esta parte de forma interna, y en caso de necesidad extrema, recurrir a los servicios de una **consultoría**.

**6.5 Organización de la prevención**

Debido a la naturaleza de nuestra actividad, no es necesario tomar medidas adicionales a las que tenga nuestra oficina alquilada, ya que no hay riesgos laborales ni enfermedades profesionales asociadas a este sector. Se tendrá sin embargo en muy alta estima la adquisición de **equipo ergonómico** para mejorar el bienestar en el día a día.