

# Parte 1: Reflexión sobre Técnicas de Motivación Laboral

## 1.1. La Retribución

- **Modelo salarial:** ¿Es posible utilizar la retribución fija más la retribución variable en tu empresa? ¿Bajo qué objetivos?

Sí, es muy aconsejable y factible la combinación de los dos modelos para una compañía dedicada a la construcción en 3D.

1. **Retribución fija:** Como es un sector de construcción, es crucial garantizar la seguridad del empleado, cubriendo sus necesidades básicas conforme al convenio.
2. **Retribución variable:** Se implementará con los siguientes objetivos:
  - Cumplimiento de los plazos: Incentivos para terminar la construcción en el lugar antes del tiempo previsto sin afectar la calidad.
  - Ahorro de materiales: Incentivar la eficiencia al utilizar la mezcla de impresión 3D para promover la sostenibilidad.
  - Seguridad laboral: Bonificación por lograr periodos de "cero accidentes" en la construcción.

## 1.2. Condiciones Laborales

- **Seguridad y Confort:** ¿Existen las condiciones mínimas en el espacio físico de trabajo?

Cuando se lleva a cabo la construcción en el lugar, las condiciones mínimas están garantizadas al emplear estaciones de control supervisadas y equipos de protección individual (EPIs) que resguarden al operario del entorno de obra.

- **Jornada:** ¿Cómo son los horarios? (Turnos, flexibilidad, teletrabajo).

Se sugieren horarios de jornada intensiva para maximizar la celeridad en la construcción de tecnología 3D. Para las labores de diseño se ofrece teletrabajo y flexibilidad durante las etapas de preparación para la impresión.

- **Estabilidad:** ¿En qué momento crees que un trabajador tiene que estar contratado de forma indefinida?

Se concederá el contrato indefinido después de la primera tarea finalizada con éxito, puesto que la competencia en el manejo de maquinaria 3D es un recurso limitado en este sector oligopólico y asegura la permanencia del talento.

### 1.3. Ajuste Puesto-Trabajador y Enriquecimiento

- **Análisis de compatibilidad:** Los criterios principales de compatibilidad serán:
  - Conocimientos técnicos específicos: manejo de impresoras 3D de gran formato y creación de modelos para imprimir.
  - Competencias digitales: comprensión de procesos automatizados y lectura de archivos de impresión.
  - Habilidades transversales: trabajo en equipo, resolución de problemas, pensamiento innovador y tolerancia al cambio.
  - Alineación con la cultura ProtoHogar: orientación a la sostenibilidad, eficiencia y compromiso con la accesibilidad a la vivienda.
- **Variedad de tareas:** El proceso de impresión 3D en construcción combina fases automatizadas con tareas manuales de supervisión, preparación y acabado. Para evitar la monotonía y fomentar la motivación, se promoverá la variedad de tareas dentro de cada puesto.
- **Movilidad funcional:** ProtoHogar se encuentra en fase de introducción en el mercado y opera con una tecnología emergente. Por ello, la movilidad funcional es clave para garantizar flexibilidad operativa y fomentar la polivalencia del equipo.

### 1.4. Participación y Reconocimiento

- **Voz del empleado:** La participación activa de los empleados es esencial para mejorar los procesos, fomentar la innovación y mantener un clima laboral saludable. Para ello, se establecerán mecanismos que permitan recoger sugerencias, quejas y propuestas de mejora de manera continua. Todo esto se hará con el objetivo de garantizar una comunicación fluida por ambas partes (trabajadores y directivos), donde cada trabajador sienta que su opinión tiene impacto real en la mejora del producto y de la empresa.
- **Feedback positivo:** El reconocimiento es un elemento clave para mantener la motivación, especialmente en un entorno innovador como la impresión 3D en construcción, donde el aprendizaje continuo y la precisión técnica son fundamentales. ProtoHogar implementará un sistema de reconocimiento basado en incentivos no económicos y visibilidad interna, como menciones destacadas mensuales (tipo “Empleado del mes”), certificados por participación en proyectos y el reconocimiento público en reuniones de equipo.

## Parte 2: Estructura Organizativa y Funcional

La estructura de una compañía tecnológica como PROTOHOGAR, que funciona con un modelo oligopólico en España, debe ser flexible. La dirección se encargará de tareas transversales para maximizar los recursos, debido a que es una empresa nueva centrada en la construcción 3D in situ.

Área	Funciones Clave a Definir	Responsable / Recursos Necesarios
<b>Producción</b>	Administración de materiales/mortero, impresión 3D en el lugar y mantenimiento de la maquinaria.	Dirección General / Ventas. Enfocado en captar Early Adopters y convenios estatales.
<b>Comercial</b>	Promoción y venta de vivienda social a entidades públicas, así como a promotores y mediante marketing digital.	Dirección General / Ventas. Enfocado en captar Early Adopters y convenios estatales.
<b>Financiera</b>	Gestión de cobros, pagos y presupuestos (de 40.000 a 200.000 euros).	Administración. Empleo de programas informáticos contables para administrar grandes cantidades de inversión.
<b>Administración</b>	Gestión de documentos, atención al cliente y trámites de permisos de construcción.	Administración. Esfuerzo esencial para la legalización de proyectos de construcción en 3D.
<b>Recursos Humanos</b>	Selección de perfiles técnicos especializados y gestión de nóminas e incentivos.	Dirección general. Enfocarse en mantener a los expertos en materiales y robótica.

## Parte 3: Diseño del Organigrama y RRHH

### 3.1. Representación Gráfica



### 3.2. Marco Legal y Convenio

- **Convenio Colectivo:** El convenio que corresponde aplicar es el correspondiente al Convenio General del Sector de la Construcción. A pesar de que la tecnología que se aplica es la de la robótica y la 3D, la actividad final es la edificación, por lo que, en consecuencia, se adapta a la normativa laboral que rige en el ámbito de la construcción, ajustada a la tabla salarial correspondiente a la provincia en la que se ubique la sede de la empresa PROTOHOGAR.

- **Categorías Profesionales:** Se establecen tres niveles fundamentales para arrancar la empresa:
  - Nivel V (Titulados Superiores): Para el ingeniero de robótica/software (perfil DAW). Se encarga de la programación, supervisión técnica.
  - Nivel VIII (Oficiales de Primera): Para los operarios especialistas de la impresora 3D y morteros in situ.
  - Nivel X (Auxiliar Administrativo): Para la persona responsable de gestión documental de licencias, atención al cliente.
- **Tablas Salariales:** ¿Qué salario base les corresponde según ley?
  - Nivel V: ~28.000 € - 32.000 € brutos/año.
  - Nivel VIII: ~21.000 € - 24.000 € brutos/año.
  - Nivel X: ~18.500 € - 20.000 € brutos/año.

## Parte 4: Gestión de Dirección y Plan Operativo

### 4.1. Liderazgo

- **Perfil directivo:** ¿Quién ocupa la dirección y qué habilidades de liderazgo posee (empatía, delegación, visión)? La dirección de ProtoHogar estará ocupada por un perfil con formación técnica en tecnologías emergentes, con experiencia en gestión de equipos y proyectos innovadores. Las habilidades necesarias para este perfil serán:
  - Visión estratégica: Capacidad para anticipar tendencias del mercado e identificar oportunidades en el sector.
  - Empatía y comunicación: Habilidades de escucha, cercanía con los empleados y capacidad para transmitir los objetivos.
  - Delegación efectiva: Confianza en los equipos técnicos, asignación adecuada de responsabilidades y fomento de la autonomía.

### 4.2. Plan de Motivación y Selección

- **Estrategia:** ProtoHogar necesita un equipo comprometido, flexible y motivado, ya que trabaja con tecnología avanzada y procesos innovadores. El plan de motivación se basa en cuatro pilares:

- Desarrollo profesional y formación continua.
- Reconocimiento y participación.
- Buen clima laboral y comunicación.
- Condiciones laborales atractivas.

- **Proceso de Selección:**

### **1. Operador/a de Impresora 3D de Hormigón**

**Qué se busca:** conocimientos en maquinaria industrial, software de impresión 3D, resolución de problemas y seguridad en obra.

**Pruebas:** práctica de calibración, test técnico de materiales y entrevista estructurada.

### **2. Ingeniero/a de Diseño y Modelado 3D**

**Qué se busca:** dominio de CAD/BIM, creatividad, conocimientos estructurales y buena comunicación técnica.

**Pruebas:** diseño de un modelo modular, revisión de portfolio y entrevista por competencias.

### **3. Comercial / Agente de Ventas**

**Qué se busca:** habilidades de comunicación, capacidad para explicar la tecnología de impresión 3D, orientación al cliente, negociación y empatía. Se valora conocimiento básico del sector vivienda..

**Pruebas:** simulación de venta, presentación breve sobre ventajas de la impresión 3D y entrevista breve.

### **4. Administrativo/a – Atención al Cliente**

**Qué se busca:** comunicación profesional, organización, empatía y nociones básicas de impresión 3D.

**Pruebas:** simulación de atención al cliente, prueba de organización y entrevista personal.

## Parte 5: Obligaciones Laborales y Costes

- **Contratación:**

- **Ingeniero/a y técnico/a especializado:** contrato indefinido a jornada completa, por tratarse de puestos clave.
- **Operarios/as de impresión 3D:** contrato indefinido o temporal por obra, según la duración de los proyectos.
- **Personal administrativo/comercial:** contrato indefinido, pudiendo ser a tiempo parcial.

- **Análisis de Costes:**

- **Ingeniero/a:** coste anual aproximado de 46.800 €
- **Operario/a:** coste anual aproximado de 31.200 €
- **Técnico/a mantenimiento:** coste anual aproximado de 36.400 €
- **Administrativo/comercial:** coste anual aproximado de 28.600 €

- **Prevención de Riesgos Laborales (PRL):**

La empresa contará con un **Servicio de Prevención Ajeno**, adecuado para pequeñas empresas del sector industrial y de construcción. Este servicio se encargará de la evaluación de riesgos, formación, vigilancia de la salud y cumplimiento de la normativa en materia de seguridad laboral.