

Recursos Clave (¿Qué recursos requiere tu modelo?)

Tecnología: Servidores seguros en la nube y algoritmos de encriptación avanzados.

Equipo Humano: Desarrolladores de software, expertos en seguridad informática y asesores legales laborales.

Infraestructura: Plataforma digital propia y sistemas de soporte al cliente.

RR.HH

CEO

Funciones: Definir la visión a largo plazo, cerrar rondas de financiación, relaciones públicas y alianzas estratégicas con grandes empresas o instituciones.

Formación: Administración y Dirección de Empresas (ADE), MBA o experiencia previa en emprendimiento.

Gestión del Talento: Se asigna a la persona con más dotes comunicativas, capacidad de liderazgo y visión comercial.

CTO

Funciones: Responsable de la arquitectura del software de votación, seguridad cibernética, implementación de *Blockchain y gestión del equipo de programadores.

Formación: Ingeniería Informática o de Telecomunicaciones, especialización en Criptografía o Ciberseguridad.

Gestión del Talento: Se asigna al socio con el perfil más técnico, capaz de garantizar que el sistema es inexpugnable (la base de vuestro producto).

COO & CFO

Funciones: Gestión interna, control de presupuestos, logística de los procesos de votación y, muy importante, el cumplimiento normativo (legalidad del voto digital).

Formación: Economía, Derecho o Ingeniería Industrial con foco en procesos.

Gestión del Talento: Se asigna al perfil más organizado, analítico y con capacidad para gestionar la parte administrativa y legal que un servicio tan delicado requiere.

CEM – Cargo a contratar

Funciones: Posicionamiento de marca, generación de clientes potenciales y diseño de la experiencia de usuario (que votar sea fácil).

Formación: Marketing Digital, Comunicación o Publicidad.

Gestión del Talento y Contratación: Para pasar de 3 socios a una estructura operativa, vuestra estrategia de contratación inicial tendría que priorizar:

Desarrolladores : Para apoyar al CTO.

Especialista en Ventas B2B: Para ayudar el CEO a llevar el servicio a otras empresas.

Customer Success: Dado que el voto digital puede generar dudas en los usuarios, necesitaréis alguien que acompañe el cliente durante el día de la elección.

Criterios de selección:

Confianza: En una empresa de votación, la integridad es el valor número uno.

Agilidad: Capacidad de trabajar en un entorno startup donde las funciones pueden solaparse al principio.

— TRABAJADORES EN EL FUTURO

1. Consultor/a de Proyectos de Participación Digital

Este perfil es el nexo de unión entre las necesidades legales del cliente y la configuración técnica de la plataforma.

Funciones y Tareas:

Asesorar a empresas y organismos sobre cómo adaptar sus estatutos al entorno digital.

Configurar procesos electorales (censos, ponderación de votos, plazos).

Gestionar la relación con el cliente desde la preventa hasta el cierre del escrutinio.

Perfil Requerido:

Experiencia: 2-3 años en gestión de proyectos tecnológicos o consultoría legal/operativa.

Idiomas: Inglés fluido (C1) para proyectos internacionales y dominio nativo del idioma local.

Habilidades y Actitudes: Gran capacidad organizativa, **extremo rigor en el detalle** (un error en el censo invalida la votación) y empatía pedagógica.

2. Ingeniero/a de Ciberseguridad y Blockchain

En el sector del voto digital, la confianza es el activo principal. Este profesional garantiza que el sistema sea inexpugnable.

Funciones y Tareas:

Auditoría de código y supervisión del cifrado de extremo a extremo para asegurar el anonimato.

Implementar tecnología Blockchain para garantizar que los votos sean inalterables y verificables.

Monitorización de riesgos y respuesta ante incidentes durante las jornadas de votación en vivo.

Perfil Requerido:

Experiencia: Especialización demostrable en seguridad informática o criptografía.

Idiomas: Inglés técnico avanzado.

Habilidades y Actitudes: Pensamiento analítico profundo, **ética profesional inquebrantable** y capacidad de mantener la calma bajo presión.

3. Especialista en Éxito del Cliente (Customer Success & Support)

A medida que la base de clientes crece, es vital asegurar que tanto los administradores como los votantes finales tengan una experiencia fluida.

Funciones y Tareas:

Resolución de incidencias técnicas en tiempo real durante los períodos de votación.

Creación de materiales de soporte (guías interactivas, vídeos explicativos) para reducir la brecha digital.

Recopilar *feedback* de los usuarios para proponer mejoras en la usabilidad (UX) de la herramienta.

Perfil Requerido:

Experiencia: 1-2 años en soporte técnico o atención al cliente en entornos de software (SaaS).

Idiomas: Castellano e Inglés (valorables otros idiomas según mercado).

Habilidades y Actitudes: **Paciencia didáctica**, comunicación asertiva y una actitud proactiva orientada a la solución de problemas.

Resumen de Competencias Transversales

Para trabajar en una empresa de este sector, todos los empleados deben compartir estos pilares:

Cultura de Privacidad: Conciencia absoluta sobre la protección de datos (RGPD).

Adaptabilidad: Capacidad para gestionar picos de trabajo intensos durante procesos electorales críticos.

Transparencia: Capacidad para explicar procesos tecnológicos complejos de forma sencilla y honesta para generar confianza.

— SELECCIÓN Y CLIMA LABORAL

1. Estrategia de Selección de Personal

¿Dónde buscaremos el talento?

Portales Especializados: Utilizaremos **LinkedIn** para perfiles técnicos y de gestión, e **InfoJobs** o **Indeed** para perfiles operativos.

Redes Sociales: Publicaciones activas en **Instagram** y **TikTok** para transmitir la cultura de la empresa y atraer talento joven.

Colaboraciones Académicas: Convenios con universidades y centros de FP para programas de prácticas.

Networking y Referidos: Programa de incentivos para empleados actuales que recomiendan candidatos que finalmente sean contratados.

.

¿Cómo será el proceso?

Curriculum: Filtro que se basa en experiencia, formación y habilidades clave.

Entrevista: Enfocada en situaciones reales para evaluar la forma como resuelve los problemas y el trabajo en equipo.

Prueba Práctica: Un pequeño ejercicio para validar las habilidades reales del candidato.

Entrevista Cultural: Encuentro con el equipo para asegurar el encaje personal y la sintonía con los valores del proyecto.

2. Políticas de Retribución e Incentivos

La compensación debe ser competitiva y justa para evitar la fuga de talento hacia la competencia.

Salario Base: Dependiendo del puesto que tenga de cara a la empresa

Retribución Variable: Bonus basados en objetivos (KPIs) claros y alcanzables, tanto individuales como de equipo.

Retribución Flexible: Opción de destinar parte del salario a servicios con ventajas fiscales como tickets restaurante, seguro médico, cheque guardería o tarjeta transporte.

3. Formación y Desarrollo

Un empleado que siente que está evolucionando es un empleado motivado.

Plan de Onboarding: Un programa de bienvenida de 2 semanas para conocer a fondo cada departamento y la visión global.

Presupuesto de Formación: Cada trabajador dispondrá de una bolsa anual para cursos, certificaciones o asistencia a congresos.

Planes de Carrera: Revisiones semestrales para definir el camino de crecimiento dentro de la empresa.

4. Clima Laboral y Fidelización

Para aumentar la motivación y crear un fuerte sentimiento de pertenencia, implementaremos:

Conciliación y Bienestar

Flexibilidad Horaria: Entrada y salida flexible para adaptarse a la vida personal y familiar.

Teletrabajo: Modelo híbrido (por ejemplo, 2 o 3 días desde casa) siempre que la posición lo permita.

Viernes Intensivos: Jornada reducida los viernes para fomentar el descanso y la desconexión.

Motivación y Cohesión

Team Building: Actividades trimestrales fuera de la oficina para reforzar los vínculos personales.

Comunicación Transparente: Reuniones mensuales donde se comparten los resultados de la empresa y se escuchan sugerencias.

Reconocimiento: Espacios para celebrar los éxitos, desde pequeños detalles hasta premios anuales por proyectos destacados.