

Emprende con
arsys

**Gestión de equipo de
una *startup*: retribución,
participaciones, flexibilidad...**

emprendeconarsys.blog



- Tu **idea de negocio** funciona, tu *startup* está creciendo y necesitas crear un equipo de trabajo. ¿Has pensado en cómo pagarles y motivarles?
- Aprende a elegir los mejores perfiles y a crear equipos de trabajo cohesionados y productivos.
- ¿Cómo decidieron la retribución los emprendedores de éxito? ¿Cómo ficharon con pocos recursos?

Cada año se crean miles de *startups* en el mundo y muchas fracasan por los siguientes **motivos**:

- Falta de demanda del producto o servicio.
- Falta de financiación.
- Problemas para formar un equipo de trabajo motivado y eficiente.

Equipo. ¿Es esa la gran clave? Nosotros creemos que sí. No la única, pero ¡casi!

Para crear un buen equipo de trabajo en tu *startup* no solo tendrás que reunir a los perfiles con más talento para tu compañía, sino que también tendrás que aprender a motivar a cada persona y hacer que se sienta identificada con el proyecto.

La clave para elegir a tus colaboradores

Una *startup* no es cualquier empresa, suele tratarse de empresas pequeñas que cambian muy rápidamente.

Seguramente tú serás el director de marketing, el de ventas e incluso, el de recursos humanos. Por lo tanto, la selección la tendrás que hacer tú mismo, y si no es así como *founder* te recomendamos que al menos al principio, estés muy cerca de la selección del equipo. Es clave.

Las personas que formen parte de tu equipo deberán **tener una mentalidad *startup*** y saber lo que significa trabajar en una *startup*:

- Encajar con la filosofía y valores de la empresa.
- Adaptarse rápidamente a los cambios.
- Trabajar por proyectos, por objetivos y bajo presión
- Hacer un esfuerzo extra siempre que sea necesario.

“Crea la Cultura Corporativa desde el principio, cuando sois pocos. Ese será el ADN de tu compañía”

Julio Braceli, Demium



Para elegir a los mejores profesionales tendrás que seleccionar **perfiles que sean complementarios al tuyo** y aporten experiencia y conocimientos en una determinada área relacionada con tu empresa.

Cuando entrevistes a personas para incorporarlas a tu empresa piensa en lo que necesitas ahora y en lo que puede ser de utilidad en el futuro.

Los **perfiles básicos** más habituales en una *startup* son los siguientes:

- **CEO.** Eres tú, como creador de la idea y de la empresa.
- **Director de tecnología** o de la plataforma tecnológica (si se trata de una empresa online o tecnológica).
- **Responsable de marketing.** Se encargará de elaborar la estrategia de marketing de la compañía.
- **Responsable de ventas.** Será quien se encargue de la atracción de nuevos clientes.
- **Responsable de clientes.** Se encargará de la gestión de los clientes que genere la *startup*.

Los perfiles que hemos descrito son los básicos, pero cada *startup* es un mundo y tendrá necesidades diferentes desde el punto de vista de los recursos humanos, y en cualquier caso, muchas grandes empresas han empezado en un garaje con 2 personas que se repartían como era posible todos los roles.

“Pasamos de 3 a más de 50 personas en un año.
Un gran reto”

David Bernabeu, Citibox



Cómo gestionar un equipo de trabajo

Si ya has hecho la selección de perfiles, es el momento de que la maquinaria se ponga en funcionamiento, y todos se pongan a trabajar y a dar lo mejor de sí mismos. Para ello tendrás que seguir una serie de **pautas si quieres gestionar a tu equipo** y que sea cada vez más productivo:

No interfieras en el trabajo de cada profesional

Si contratas a una persona para que realice un trabajo y luego le dices continuamente lo que tiene que hacer se desmotivará y dejará de tener iniciativa. Steve Jobs decía: “**¿Para qué quieres empleados inteligentes si después no los vas a dejar pensar?**”.

Permite que tus colaboradores aporten ideas, creatividad y hagan su trabajo con libertad.

Asume el liderazgo

Aprende a ser un líder que motiva a su equipo, que sabe ver las mejores cualidades profesionales de cada persona, que trabaja codo con codo y que sabe escuchar y tener en cuenta las opiniones de sus colaboradores.

Elimina el miedo al error

Los errores deben convertirse en fuente de conocimiento, por lo que tendrás que fomentar la eliminación del miedo al error. Los éxitos suelen venir después de cometer varios errores.

Elabora un plan de remuneración

Tu problema principal es que necesitarás talento y no tendrás dinero para pagarlo. Para solucionar la situación puedes valorar diversos métodos de remuneración:

- **Stock options.** Es un tipo de retribución que consiste en el derecho a comprar acciones o participaciones de una empresa a un precio determinado durante un tiempo limitado. Es decir, se trata de convertir al trabajador en socio.
- **Acciones fantasma.** Se paga al trabajador mediante acciones o participaciones teóricas con el mismo valor que las reales.
- **Formación y plan de carrera.** Los colaboradores pueden ver a la *startup* como una oportunidad de aprender y conseguir experiencia.
- **Flexibilidad.** La posibilidad de que tus trabajadores puedan organizar su tiempo y conciliar su vida familiar y profesional, puede resultar atractiva también para atraer y retener talento.

Si alguien no se compromete, es mejor que se marche

Es muy habitual empezar un proyecto emprendedor con amigos o conocidos y puede que todo funcione a la perfección o que pasado un tiempo te des cuenta de que una persona no encaja.

Es una situación difícil en la que tendrás que tomar una decisión.

Considera lo siguiente:

- Un cambio rápido es mejor que esperar a ver qué ocurre.
- Una persona desmotivada puede acabar contagiando su desmotivación al equipo.
- Cuanto antes se marche la persona que no encaja, antes podrá encontrar un puesto al que se ajuste mejor.
- No todo el mundo está preparado para trabajar en una *startup*.

La idea es que resuelvas la situación cuanto antes para evitar que tu empresa o tu equipo se resienta. No tengas miedo y actúa con objetividad.

“Hemos fichado a gente más junior para que cojan el ADN Cuidum”
Jorge Cantero, Cuidum

Emprende con
arsys
emprendeconarsys.blog

 www.arsys.es

 facebook.com/arsys.es

 twitter.com/arsys

 linkedin.com/company/arsys-internet

Contenidos avalados por

