



GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

No. de documento: 20120529_kv_gestiondelosrecursoshumanos_C

No. Rev.	Realizado	Revisado	Aprobado
1	MG	KA	MG
	KV		
	AR		
	JA		

Contenido

- 1. Gestión de los recursos humanos 3
 - 1.1. Introducción..... 3
 - 1.1.1. Project Manager 3
 - 1.1.2. Gestor de compras 3
 - 1.2. Estructura organizativa de la empresa..... 4
 - 1.3. Forma de contratación y selección del personal..... 4

1. Gestión de los recursos humanos

1.1. Introducción

Para este proyecto se ha hecho un estudio de recursos humanos, teniendo en cuenta la cantidad mínima de trabajadores que serán necesarios para poder realizar todas las tareas. Tras hacer dicho estudio se ha llevado a cabo el organigrama que define la estructura de la empresa. Finalmente se detalla cada puesto de trabajo, identificando las características más relevantes de cada uno de ellos, tales como estudios necesarios, categoría profesional, salario, etc.

La empresa Walkheels es una empresa de nueva creación y su estructura estará adecuada a sus necesidades y presupuesto inicial. La empresa estará formada por dos personas, dos perfiles diferentes pero totalmente complementarios para poder asegurar el éxito del negocio a través de los zapatos de mujer con tacón desmontable. Las figuras de la empresa son las siguientes:

1.1.1. Project Manager

El Project manager es la figura más importante en el negocio. El Project manager será el responsable de la contratación de la diseñadora, contratación de todos los componentes de Walkheels y de la definición de la estrategia y del plan de la empresa. Además, también llevará a cabo la gestión comercial de la empresa, ayudándose de la empresa externa que llevará las campañas de publicidad, gestión de la página web, marketing, etc. Será la cara visible de la empresa.

El Project manager es también el responsable del gestor de compras. Con él llevará a cabo reuniones semanales para realizar un seguimiento de los proyectos que se estén gestionando en este momento.

La gestión financiera (el control de todos los movimientos a lo largo del año en cuanto a unidades monetarias se refiere, control de todos los ingresos y gastos, entradas y salidas de dinero, préstamos, inversiones, rentabilidad económica, capital social, realización de balances anuales, tesorería, y todos los controles contables necesarios para llegar a final de año y valorar si ha habido ganancias o pérdidas, nóminas del personal) se llevará directamente a través de una gestoría, pero siendo también el Project manager la persona responsable a nivel interno de la empresa quien gestionará estos temas.

1.1.2. Gestor de compras

La empresa necesita de dicho departamento para llevar a cabo la gestión de todas las compras. Previamente ya se han definido cuales serán los proveedores de la empresa (zapatos, cajas, etc.).

El gestor de compras será el responsable de la compra de todos los materiales, búsqueda de nuevos proveedores, negociación de los márgenes, subcontratistas (página web, publicidad, etc.).

1.2. Estructura organizativa de la empresa



1.3. Forma de contratación y selección del personal

Como se ha reflejado en el organigrama de nuestra empresa, no dispondremos de un departamento específico de recursos humanos. Esto se debe a que el tamaño y las necesidades de la empresa no lo requieren, y puesto que los casos en que surjan necesidades de recursos humanos serán muy puntuales, se ha decidido recurrir a empresas de trabajo temporal para la captación de personal, así como a la publicación de anuncios en diarios de la zona, así como en empresas virtuales de selección de personal como puede ser el caso de Infojobs.

En caso que la captación de personal se realice a través de empresas de trabajo temporal, se les facilitará los perfiles deseados de los trabajadores así como el análisis realizado de cada puesto de trabajo, con lo cual se les proporcionará la descripción de las tareas, las especificaciones humanas y los niveles de desempeño que se requiere según sea el puesto de trabajo, que ayudará en el proceso de selección del personal necesario.

Una vez se haya realizado una primera selección de los candidatos (ya sea mediante la empresa de trabajo temporal o a partir de las candidaturas aportadas como respuesta a los anuncios publicados en los diarios, en la cámara o mediante Internet), se efectuará una entrevista personal. El objetivo principal de dicha entrevista no es otro que el de conocer las características particulares del candidato y sus motivaciones, así como su idoneidad para el puesto a cubrir (se verificarán en ella los datos aportados por el candidato en su solicitud). Otro de los objetivos será comprobar si el candidato puede encajar en la empresa, según sea su estilo personal,

temperamento y habilidades sociales.

En caso satisfactorio, el siguiente paso tratará de una aproximación al trabajo que se deberá desarrollar en cada caso, consistente en ejercicios que simularán las condiciones de trabajo y ayudarán a reflejar los conocimientos propios del sector.

De entre los finalistas, se consensuará entre los responsables implicados de la empresa, cuál de ellos es el más adecuado para el puesto en cuestión, y se procederá a su contratación.

El tipo de contratación será en un principio eventual con periodo de prueba, la duración de la cual irá en función de la categoría a la que pertenezca el trabajador. Según sean las necesidades de producción y cómo se haya desenvuelto el trabajador durante el periodo de prueba, en caso que el resultado sea satisfactorio para la empresa se procederá a la renovación del contrato, con la posibilidad que éste sea de carácter definitivo. En caso que el trabajador no satisfaga las expectativas de la empresa, se recordará por escrito (preaviso) al empleado en cuestión la fecha de finalización del plazo.