

Plan de organización y recursos humanos

8.1.

Sistema de organización.

8.2.

El estatuto de los trabajadores y el convenio colectivo.

8.3.

Personas necesarias, funciones y responsabilidades.

8.4.

Nivel de formación y capacidad profesional.

8.5.

Costes salariales.

8.6.

Asesores externos.

8.7.

Horarios de trabajo.

8.8.

Organigrama de la empresa.

En este capítulo te vamos a plantear una serie de cuestiones relacionadas, principalmente, con el aprovechamiento de los recursos humanos en la empresa.

Las habilidades profesionales y personales son tratadas con especial atención y con el objetivo de configurar una **estructura de personal adecuada a las necesidades de la empresa**. La correcta definición de las necesidades y su satisfacción a través de **adecuados procesos de selección de personal**, de contrataciones acordes a la estructura de costes empresariales o de planes de formación continua de los empleados puede redundar en un aprovechamiento ejemplar del factor humano de la empresa.

Si, además, tenemos en consideración que estos aspectos incorporan elevados costes para la empresa, la elección de cada una de las cuestiones que a continuación te plantearemos puede ser de vital importancia, sobre yodo para el caso de pequeñas y medianas empresas.

Las relaciones entre **las personas que integran la empresa son fundamentales para su supervivencia**. Al final de este capítulo serás capaz a montar la estructura de personal que mejor le venga a tus necesidades y a tus posibilidades. Sería una pena que desaprovechases ese logro alcanzado por el mero hecho de no saber mantener el adecuado ambiente de trabajo entre tus trabajadores. Incluso, como se mencionó en el capítulo oportuno, entre los socios.

Es por ello que **no debes escatimar recursos y tiempo en alcanzar una adecuada política de captación de recursos humanos** para tu empresa. Es un tema de vital importancia para el desarrollo de un buen plan de empresa.



REFLEXIONES SOBRE ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA.

- Ante todo, una empresa es un equipo de personas que se proponen conseguir unos fines. Esos fines, cuando se trata de una micro empresa, no son otros que:



Lograr llevar adelante una idea y triunfar transformándola en una empresa de éxito.

Asegurar la supervivencia económica de las personas que promueven la idea.

Hacerse millonarios

1

EL EQUIPO HUMANO

Como se decía al principio, una empresa es un equipo de personas con los mismos fines...Con los mismo fines a largo plazo, pero con distinta visión, distintos objetivos a corto plazo, distinto carácter, distinta familia (cuando alguien se “casa” con un socio, se “casa” también con su familia), distintas actitudes, distintas habilidades, distinta aportación personal, distinta participación económica, distinto grado de implicación...Vamos, que no se parecen en nada.

Pero a pesar de estas individualidades, y todas sus circunstancias, es necesario hacer un equipo que colabore y trabaje unido. Conseguirlo no es fácil. Hay cifras escalofrantes ¡el 60% de las empresas que cierran antes de los cinco años de vida, lo hacen debido a problemas entre los socios!

Si ésta es la primera causa de fracaso de las empresas, conviene analizarlo con cuidado y mantener la atención sobre todos los problemas que tengan que ver con este campo.

Es necesario documentarse y aplicar la mayor prudencia a la hora de tratar este tipo de problemas.

➔ Si las relaciones se ponen difíciles, sólo caben cuatro opciones:

- Que algún socio salga de la empresa
- Que se cierre la empresa
- Que los socios sigan colaborando en beneficio de la empresa, pero con su relación personal rota. Es decir, la relación profesional educada y la relación personal/profesional inexistente.
- Que alguno dinamite la empresa, su propia empresa "para jorobar al resto..."

➔ A pesar de todo, según unas estadísticas francesas, tienen más estabilidad, a la larga, las empresas creadas por jóvenes en grupo que de forma individual.

2

CÓMO APROVECHAR BIEN EL EQUIPO

- ⊖ Encontrando un buen liderazgo (individual o compartida)
- ⊖ Aprovechando las capacidades de todos, que deben ser sumadas
- ⊖ En una minिएpresa no hay departamentos.
- ⊖ Los miembros del equipo se reparten las funciones ¿De cualquier manera? Sería muy peligroso. Debe tenerse en cuenta las capacidades de cada uno.



Desde la idea al proyecto empresarial viable

8.1. Sistema de organización.



Debes diseñar el organigrama de la empresa, haciendo constar la forma de tomar las decisiones y las personas sobre las que recae dicha responsabilidad.

Plan de organización y recursos humanos

8.2. El Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo de tu sector.

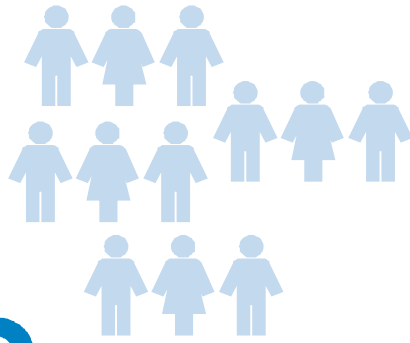
A la hora de organizar los recursos humanos, es necesario analizar los condicionantes que impone tanto el Estatuto de los Trabajadores (que afecta a todos los trabajadores) como el Convenio Colectivo del sector (algunas veces, es posible elegir el convenio ya que, debido a la actividad, podría caer en dos distintos).

Búscalo y señala las principales características.



-
-
-
-
-
-
-
-

Desde la idea al proyecto empresarial viable



El normal desarrollo de la actividad, implica un número mínimo de personas, explica cuantas serán necesarias y describe sus funciones.

Podría resultar que la empresa, al principio, necesitara un número de trabajadores menor que el de socios. ¿Quién se quedaría fuera?

Plan de organización y recursos humanos

?	FUNCIONES

Desde la idea al proyecto empresarial viable

8.4. Nivel de formación y capacidad profesional.



En base a la actividad empresarial a realizar expon el nivel formativo de las personas que componen la empresa. Describe la capacitación profesional que necesita cada uno de ellos (en cuanto a capacidad para asumir el trabajo).



Plan de organización y recursos humanos

PERFIL PROFESIONAL DE

PERFIL PROFESIONAL DE

Nivel de formación

Nivel de formación

Capacidad profesional

Capacidad profesional

PERFIL PROFESIONAL DE

PERFIL PROFESIONAL DE

Nivel de formación

Nivel de formación

Capacidad profesional

Capacidad profesional

PERFIL PROFESIONAL DE

PERFIL PROFESIONAL DE

Nivel de formación

Nivel de formación

Capacidad profesional

Capacidad profesional

Desde la idea al proyecto empresarial viable

- 8.5. Costes salariales. Debes calcular los costes salariales anuales para la plantilla prevista (en función de la producción y las ventas previstas).

TRABAJADOR/SOCIO	CATEGORÍA	SEG. SOCIAL	SALARIO BASE	INCENT.	PAG. EXTRAS	TOTAL

Plan de organización y recursos humanos

Estimación de aumento de los costes salariales para el segundo y tercer año.

AÑO

TRABAJADOR/SOCIO	CATEGORÍA	SEG. SOCIAL	SALARIO BASE	INCENT.	PAG. EXTRAS	

Desde la idea al proyecto empresarial viable

8.6.

Asesores externos.

Los temas meramente técnicos pueden necesitar de la colaboración de asesorías externas (ingenierías, consultoras y asesorías) expertas en dichos temas.

Expón tu planteamiento al respecto. Evalúa los costes anuales.

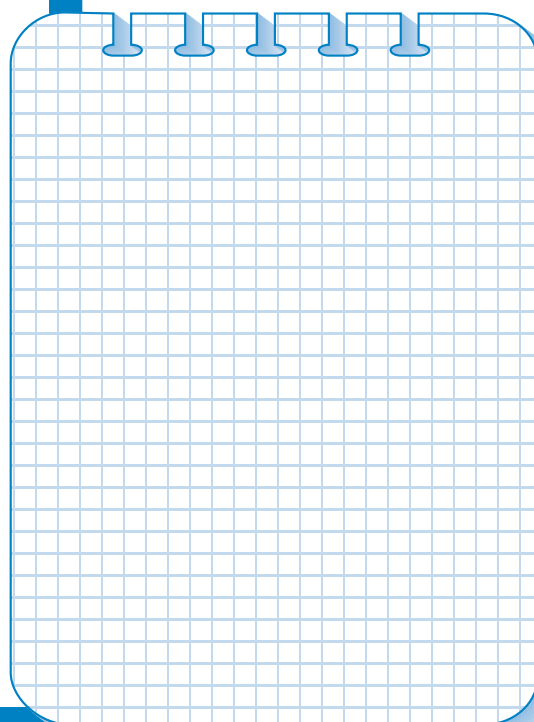


INGENIERÍAS

CONSULTORAS

ASESORÍAS

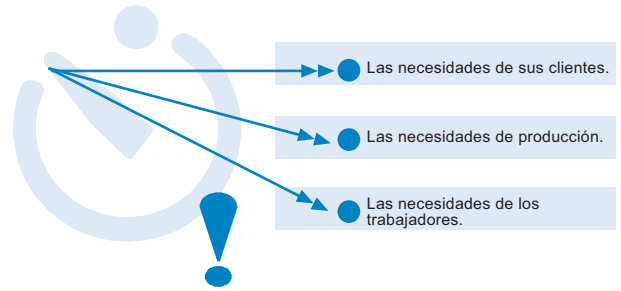
Plan de organización y recursos humanos



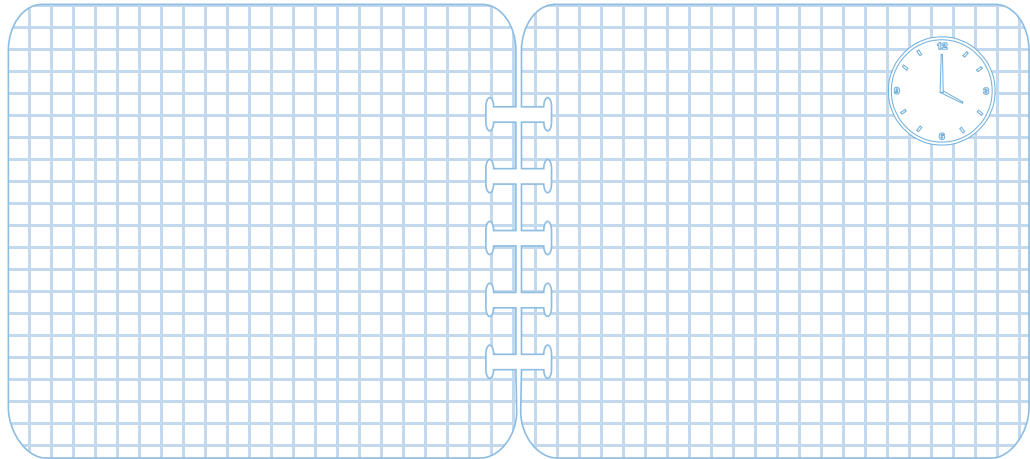
Desde la idea al proyecto empresarial viable

8.7. Horarios de trabajo.

Toda empresa tiene que tener unos horarios de trabajo, en función de: Los clientes tiene que conocer nuestro horario, que debe mantenerse por encima de cualquier dificultad.



En empresas de producción podría haber unos horarios para producción y otros para atender a los clientes.



8.8. Organigrama de la empresa.

Es necesario hacer el ejercicio de representar el organigrama, aunque la empresa sea pequeña.

