

## PEC 4: Introducció a l'empresa, Direcció i Recursos Humans

Estudia tots els temes d'aquesta PEC: a classe es faran preguntes per comprovar-ho.

Millor si fas aquest exercici en equip, aprofita els avantatges i **comparteix feina**. Però fes teu tot el que escriguis. Les teves respostes **poden ser idèntiques** a les dels teus companys de grup, però si se't pregunta a classe has de deixar clar que saps raonar el que has contestat.

Porta a la classe d'avaluació una còpia de la teva PEC.

Et recomanem que utilitzis aquest mateix document, eliminant tot menys l'apartat "Preguntes de la Prova" i intercalant les teves respostes després de l'enunciat de cada pregunta.

- Entrega la PEC a través del campus virtual abans de la data límit. El no lliurament dins el termini implica la impossibilitat d'assistir a la prova d'avaluació.

- El format del document ha de ser Word, PDF o qualsevol format que el professor pugui obrir amb Word.

- Nom de l'arxiu: "gYY\_cognom\_nom" on YY és el grup. Exemple: **g10\_Gates\_Bill.doc**

!!! Eviteu els caràcters no segurs como "ñ ç @" ... que puguin fer que peti l'entrega!!

### Matèria a estudiar

Llegir:

- ▶ Capítol 1 "La empresa y el empresario", el capítol 2 "La direcció de la empresa y el proceso de decisión" i el 4 "Introducción a la dirección de los Recursos Humanos en la empresa" del llibre "La economía de la empresa en el espacio de educación superior" (Maynar 2007).
- ▶ La descripció de l'empresa Quick&Fresh, inclosa tot seguit en aquesta PEC i que serveix de exemple per algunes preguntes d'aquesta i següents PEC's
- ▶ Les transparències de classe per aquest tema estan accessibles al campus virtual. Quan s'indiqui, serveixen de material de base (indicacions TR nn).

Els aspectes que s'estudien en el tema de Introducció a l'Empresa:

- ▶ Què és l'empresa i la figura de l'empresari (Maynar 2007 p.1-12)  
Complementar amb les transparències:
  - (TR 4 a 11) tipologies d'empreses
  - (TR 12 a 15) el cas específic de l'empresa familiarVeure com a mínim dos dels vídeos de la sèrie *Emprendedores* o *Emprende aprendiendo*:  
<https://www.youtube.com/user/EmprendedoresTV/>  
<https://www.youtube.com/channel/UCyM-2pRapEv6V2q7UNO9icg>
- ▶ Descripció més detallada de l'empresa com a sistema: els seus objectius, l'entorn, la direcció, el cicle d'explotació i l'equació de supervivència, les àrees funcionals o subsistemes (Maynar 2007 p.12-13 i 19-21)
  - (TR 16 a 19) l'empresa com a sistema, la relació entre objectius i interessos dels stakeholders i la administració i gestió del sistema i impacte de l'entorn.
  - (TR 20 a 22) cicle d'explotació, equació de supervivència de l'empresa.
  - (TR 23 a 31) les àrees funcionals ("subsistemes" al llibre), el llibre s'oblida del Sistemes d'Informació, però és un subsistema important.

Els aspectes que s'estudien en el tema de Direcció:

- ▶ Resum de les activitats que formen la funció de direcció (Maynar 2007 p.29-30 i 2.4) i (TR 3)  
L'esquema del llibre Fig.2.2 és vàlida però s'ha de tenir en compte que: política=influència, tant programa como pressupost són aspectes de la planificació i procediment forma part de l'organització.
- ▶ Estratègia (Maynar 2007 p.30-34) i (TR 4 a 12)  
Important: diferències entre direcció estratègica, tàctica i operativa (TR 5) i entre estratègia corporativa, de negoci i funcional (TR 7), comparació entre estratègia i tàctica (TR 8) i anàlisi DAFO (TR 9).
- ▶ Gestionar la influència (TR 13) Aquesta part pràcticament no es toca al llibre: Com influeix l'empresa sobre els agents de l'entorn? Quins són els *stakeholders* principals i els seus interessos (recordatori del que s'ha explicat a la TR 18 del capítol Introducció)?
- ▶ Planificar (Maynar 2007 p.37) i (TR 14 a 18) El llibre parla molt poc de planificació i la planificació és molt important per a qualsevol professional: cal comprendre bé la interrelació entre tots els elements de TR 16, així com els perills i els enfocaments més adequats (TR 18).

- ▶ Organitzar (Maynar 2007 p.37-51) i (TR 19 a 22) És important entendre que no hi ha una única manera d'organitzar una empresa i que el tipus d'estructura organitzativa dependrà de les seves característiques (TR 22). També es bàsica la distinció entre òrgans línia i staff (TR 21).
- ▶ Dirigir persones (Maynar 2007 p.51-56) i (TR 23 a 27) Bastant complert al llibre. Cal entendre el concepte de lideratge i la diferència entre poder i autoritat (TR 23). Veure TR 26-27 sobre comunicació i equips.
- ▶ Controlar (Maynar 2007 p.56-57, 2.7.3 i 2.7.5) i (TR 28 a 30) Aquesta funció es tracta a l'apartat 2.8 del llibre. Alguns apartats anteriors (2.7.3 i 2.7.5) també fan referència o estan molt relacionats. La TR 28 relaciona el control amb la planificació i les TR 29-30 ens mostren les aplicacions del control a diferents subsistemes o àrees funcionals.
- ▶ Decidir (Maynar 2007 p.57-59) i (TR 31) Molt ben explicat al llibre: les fases 7. i 8. no son pròpiament decisió, si no altres dimensions de la direcció.

Els aspectes que s'estudien en el tema de Recursos Humans:

- ▶ Importància creixent de la gestió de RRHH (Maynar 2007 p.99-102) Bastant complert al llibre que inclou el punt "4.3 *Outsourcing* de las funciones de RRHH" del que no es parla a les transparències. Complementar amb TR 4 i les explicacions que es donaran a classe i amb TR 6 l'esquema general de les funcions de RRHH
- ▶ Anàlisi i Disseny del lloc de treball (Maynar 2007 p.102-106) i (TR 7-9). Al llibre s'inclou un exemple de formulari per a l'anàlisi del lloc de treball.
- ▶ Planificació dels RRHH (Maynar 2007 p.106-107) i (TR 10-11).
- ▶ Reclutament i Selecció i orientació (Maynar 2007 p.107-109) i (TR 12-23) S'ha de distingir entre el *reclutament* destinat a captar i atreure candidats a un lloc de treball procedents de diferents fonts i la *selecció* que es una fase posterior orientada a elegir el/los candidats idonis mitjançant proves que permeten obtenir informació sobre els candidats que ajudi a predir el seu futur desenvolupament i èxit al lloc de treball. Al llibre tracta també de les polítiques de reducció de personal: les empreses de vegades s'han de desprendre de personal en lloc de captar de nou. Veure el concepte de *orientació* (TR 23)
- ▶ Formació i perfeccionament (Maynar 2007 p.112-113) i (TR 24-27).
- ▶ Gestió i Planificació de carreres professionals (Maynar 2007 p.112-113) i (TR 28-29). El concepte de desenvolupament professional fa referència tant a una formació de perfeccionament (per al futur) com a la gestió i planificació de itineraris professionals.
- ▶ Avaluació del rendiment (Maynar 2007 p.110-111) i (TR 30-32). Hi ha criteris que es poden mesurar objectivament (resultats) i d'altres més qualitatius que són avaluats per persones (caps, companys, ... avaluació 360°).
- ▶ Retribució (TR 33 a 45) i (Maynar 2007 p.111-112) Complementar amb els factors determinants dels salaris en el disseny d'una estructura salarial (TR 34-37) i sistemes de retribució basats en el rendiment (TR 39). La contractació (TR 46 a 52). La legislació que regula les modalitats de contractació canvia sovint. En aquesta adreça trobareu les darreres novetats:  
<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos.html>

## Quick&Fresh

### L'empresa

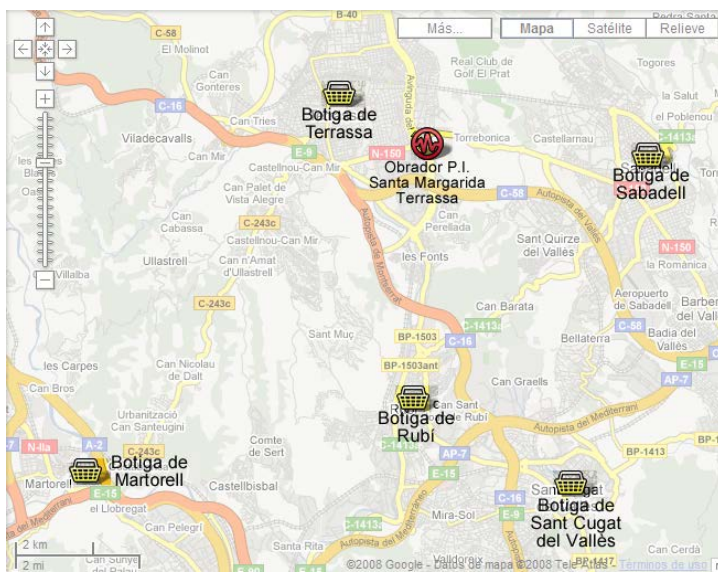
Quick&Fresh és una empresa que pretén cobrir un mercat alimentari on el client que no té temps busca una alta qualitat. La seva oferta de productes inclou tant aliments no cuinats (vegetals, carns, peix, embotits, pastes, ...) com plats precuinats i cuinats llestos per consumir, però preparats i envasats en racions per facilitar al client al màxim el consum. Begudes, conserves, salses i condiments, pastisseria i pans, etc. completen la seva oferta sempre amb el segell de qualitat, de producte fresc, gustós i saludable.

La seu central de l'empresa es troba a Terrassa. Els productes que requereixen algun tipus de processament (rentat, trossejat, cocció, envasat), són elaborat a un obrador propi ubicat al polígon industrial de Terrassa.

Els productes es distribueixen des de l'obrador que també és central de compres i magatzem. L'empresa té 5 botigues pròpies que es troben a: Terrassa, San Cugat, Rubí, Martorell i Sabadell. Aquestes botigues tenen una mitjana de 250 m<sup>2</sup>, amb dues caixes (dos terminals punt de venda) cadascuna. El mètode de venda és mixt, autoservei i directe (taulell).

Quick&Fresh també ofereix la possibilitat al client de comprar via Internet o per telèfon, amb un servei de lliurament a domicili. Evidentment aquest servei només cobreix les poblacions a on té presència.

L'empresa ha tingut l'últim any unes vendes superiors a 3 milions d'euros, amb uns beneficis del voltant del 5,5% d'aquestes vendes.



### Recursos humans de que disposa

A l'obrador i la central de serveis: 8 operaris, 4 directius, 2 administratius, 2 teleoperadors del servei d'atenció al client i 2 persones per al transport

Els 4 directius són:

- ▶ Directora general i de finances
- ▶ Director comercial

- ▶ Director de compres, producció i logística
- ▶ Directora de recursos humans.

A cada botiga hi ha habitualment 6 persones: 1 venedor encarregat, 4 venedors i 1 transportista.

Per al transport disposa de 2 camionetes frigorífiques, 6 motocicletes per als lliuraments ràpids i la possibilitat de contractar els serveis de transportistes autònoms.

## Costos

La següent taula mostra els costos d'una botiga. Es tracta d'un càlcul promig de totes les 5 botigues amb el volum de vendes actuals. Representen el valor del recursos consumits a la botiga excepte el *Cost fabricació producte venut*. Aquest és un càrrec intern calculat per la comptabilitat de costos que recull el valor de la matèria primera i la mà d'obra dels operaris de l'obra que es consumeix en la fabricació del producte que es ven a la botiga.

Despeses Anuals d'una Botiga		521.350 €
Lloguer del local		38.400 €
Personal		140.000 €
	Venedor encarregat	32.000 €
	Venedors	92.760 €
	Motorista	16.800 €
Despeses Generals (serveis, neteja, assegurança, etc.)		19.800 €
Cost fabricació del producte venut (càrrec intern des de l'obra)		313.470 €
Amortitzacions		8.120 €

El cost dels venedors es pot ajustar bastant al volum d'activitat de cada botiga gràcies a diverses mesures com la utilització d'hores extres segons les necessitats, la programació de vacances, el tipus de contractes d'una part d'ells i a una gestió global del personal, ja que en trobar-se totes les botigues dins d'una àrea reduïda, és possible la reassignació de venedors entre elles. Per tant, quan es ven més a una botiga aquest cost puja i quan es ven menys baixa.

Les Despeses Generals inclouen tot un seguit de conceptes de quantitats petites i fixes.

Els TPV (Terminal Punt de Venda) de cada botiga estan connectats amb l'ERP (Enterprise Resource Planning) de la seu central, que recull puntualment el detall de totes les vendes que es fan. Les vendes que es reben a través del CRM (Customer Relationship Management) –Internet– i per telèfon s'assignen a cada botiga en funció del codi postal del client. Els venedors reben aquestes comandes i les preparen perquè el motorista les porti al domicili del client. Recollir i analitzar tota aquesta informació permet portar un seguiment continu i molt acurat de les vendes i els inventaris de cada producte a cada botiga i de les seves caducitats. Amb aquesta informació, cada tarda s'actualitzen les previsions de vendes per els pròxims 7 dies per cada tipus de producte i per cada botiga, que serveixen per planificar l'activitat de l'obra (compres de matèries primeres, torns i hores extres dels operaris, serveis a contractar als transportistes autònoms, etc.). Cada dia abans de tancar, l'encarregat de cada botiga ha de validar les previsions de vendes per al pròxim dia introduint encàrrecs o circumstàncies especials que puguin fer variar les previsions que proporciona el sistema. Amb aquestes previsions ja validades per l'encarregat i tenint en compte les quantitats de cada producte que hi ha a la botiga i les seves caducitats, el sistema elabora les llistes de productes que s'enviaran a les botigues al matí següent (comandes de botiga a obra).

De bon matí, les camionetes frigorífiques carreguen els productes que cal portar des de l'obra a cadascuna de les botigues. Abans que la botiga s'obri al públic haurà rebut els seus subministres diaris de reposició, acompanyats d'un albarà amb el detall del productes i quantitats enviades i el càlcul del càrrec intern corresponent al concepte *Cost fabricació producte venut* desglossat per cada tipus de producte. És com si l'obra "vengués" el producte a les botigues al preu de cost directe de fabricació (*matèries primeres i mà d'obra de fabricació*). Aquest càrrec intern serveix per conèixer quant ha costat la mà d'obra dels operaris i la matèria primera (costos directes de fabricació) necessaris per fabricar els productes venuts a cada botiga i així poder calcular la rendibilitat i l'aportació al benefici de l'empresa de cadascuna de les botigues.

Per al producte més fresc, en especial per certs menjars elaborats, es fa un segon repartiment cap al final del matí amb producte acabat d'elaborar. Aquesta logística eficient es un punt clau per assolir el nivell de qualitat que Q&F vol oferir als seus clients com un dels seus trets diferenciadors.

Pel que fa als costos de l'obra i les oficines centrals, la següent taula mostra les xifres anuals per al volum d'activitat actual. La direcció de Recursos Humans ha trobat, al igual que amb els venedors de les botigues, fórmules que permeten ajustar el cost dels transportistes –que inclou els externs– i dels operaris al volum d'activitat de l'empresa, es a dir, quant augmenten les vendes aquests costos pugen y viceversa. Per a la publicitat es destina una quantitat fixa als pressupostos abans de començar l'any i quant als serveis



professionals externs, cobreixen les despeses de gestoria, auditoria i d'altres que cada any assoleixen més o menys el mateix import.

Despeses Anuals de l'obrador i la seu central		2.150.974 €
Personal		595.300 €
Director general i de finances	78.900 €	
Director comercial	72.500 €	
Director de compres, producció i logística	64.000 €	
Director de recursos humans	55.500 €	
Transportistes	52.600 €	
Operaris*	183.600 €	
Administratius	46.800 €	
Teleoperadors	41.400 €	
Matèries primeres*		1.383.750 €
Publicitat		37.500 €
Serveis professionals externs		14.000 €
Despeses Generals (serveis, neteja, impostos, assegurança, etc.)		45.000 €
Despeses Financeres (interessos del préstec i la pòlissa)		34.424 €
Amortitzacions		41.000 €

\* Apareixen també en l'escandall de costos de les botigues mitjançant el càrrec intern  
*Cost fabricació producte venut*

## Preguntes de la Prova

Respon a les següents preguntes particularitzant per a l'empresa Q&F (sigues breu i concret).

- 1) Quins són els principals elements i/o agents de l'entorn específic de Q&F?
- 2) Defineix la missió i la visió per l'empresa.
- 3) Fes l'anàlisi DAFO de Q&F.
- 4) Q&F actualitza diàriament les previsions de demanda per als pròxims 7 dies i fa una previsió molt acurada de les vendes del dia següent a cada botiga. A partir d'aquestes previsions quins processos o activitats s'haurien de planificar?
- 5) Per a un dels anteriors processos o activitats, en què consistiria la planificació? Quins objectius, quines tasques, com hi juga el temps i quins recursos s'assignen?
- 6) Quines mesures prendries, quins indicadors i com mesurar-los, per poder fer el seguiment i control d'aquests plans i assegurar l'assoliment dels objectius?
- 7) Elegeix un model d'estructura organitzativa apropiada (funcional, per resultats, ...) i dibuixa l'organigrama. Explica els teus motius per a aquesta elecció.
- 8) Fes l'anàlisi del lloc de treball d'un teleoperador seguint el model de la pàg. 105 del llibre<sup>1</sup>.
- 9) Com faries el reclutament dels venedors de les botigues? Quines fonts de reclutament empraries (internes / externes)? I pels encarregats de tenda?  
 Les dues captures de més avall són d'un formulari agafat a una botiga de d'empresa Zara. Us semblaria adient aquest tipus de canal per els venedors? Perquè? Perquè ho fa Zara?
- 10) Quin lloc de treball creus que ha de tenir més retribució: la direcció de compres, producció i logística o la direcció de recursos humans? No es tracta solament de que expressis la teva opinió, si no de que la raonis en termes de valoració del lloc de treball: quins criteris<sup>2</sup> penses que són adients i rellevants per valorar l'aportació d'aquests dos llocs de treball a l'empresa i com queden posicionats o valorats cadascú dels dos llocs per cada criteri i també globalment. Intenta formalitzar la teva resposta en una taula (criteris / llocs de treball).

<sup>1</sup> Tens disponible aquesta pagina al campus virtual: [RRHH - Ejemplo de análisis de un puesto.pdf](#).

<sup>2</sup> Pots treure idees del fulletó [RRHH - Valoración de puestos de trabajo.pdf](#) inclòs en la documentació d'aquest bloc de temari.

- 11) Per a quins llocs de treball et sembla més adient una retribució variable basada en mesures objectives<sup>3</sup> del rendiment (plans d'incentius)? Expressa per un d'aquests llocs de treball com mesurar els resultats a avaluar.



Si quieres saber dónde abriremos próximamente consulta todas nuestras ofertas en [www.zara.com/jobs](http://www.zara.com/jobs)

Fecha \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Oférme mis datos y preferencias personales para que los tengáis en cuenta en nuestros procesos de selección.

> El puesto al que me gustaría optar y que creo se ajusta más a mi perfil es el de  
☐ dependient/a ☐ cajero/a  
 y si tuviese que decidirme por una sección, esa sería sin duda la de  
☐ señora ☐ caballero ☐ niño

> En cuanto al turno, la mejor opción para mí es la de  
☐ mediodía ☐ tarde ☐ indifferente  
 con disponibilidad ☐ a tiempo completo ☐ a tiempo parcial

> Me gustaría trabajar en cualquier tienda Zara, pero si puedo escoger me inclinaria por las que están en

> Supongo que os interesaría saber que he trabajado en

> También os comento los idiomas que conozco nivel  
☐ inglés ☐ medio ☐ alto  
☐ otros

> Me haría mucha ilusión trabajar con vosotros, así que si os interesa mi solicitud mis datos son

Nombre   
 Apellidos   
 Nacionalidad  Fecha de nacimiento   
 Calle   
 Localidad  Provincia   
 Código Postal  E-mail   
 Teléfono fijo  Teléfono móvil

Gracias y un saludo.  
Firma

Los datos personales que nos aportas se utilizarán en nuestro proceso de selección y en la gestión de tu actividad laboral. Los datos personales que aportas como resultado de selección serán tratados por el Departamento de Recursos Humanos de Zara para la gestión de tu incorporación a la tienda. Los datos personales que aportas como resultado de selección serán tratados por el Departamento de Recursos Humanos de Zara para la gestión de tu incorporación a la tienda. Los datos personales que aportas como resultado de selección serán tratados por el Departamento de Recursos Humanos de Zara para la gestión de tu incorporación a la tienda. Los datos personales que aportas como resultado de selección serán tratados por el Departamento de Recursos Humanos de Zara para la gestión de tu incorporación a la tienda.

<sup>3</sup> Les mesures objectives es poden expressar quantitativament i expressen els resultats o la quantitat d'*output* que el treballador n'obté. Per contraposició, les mesures subjectives no s'expressen quantitativament, al menys de forma directa, i s'obtenen mitjançant l'opinió de persones (caps, col·legues, subordinats, clients, ...) sobre diferents aspectes del desenvolupament de l'empleat a la feina, no necessàriament relacionats amb *outputs*.