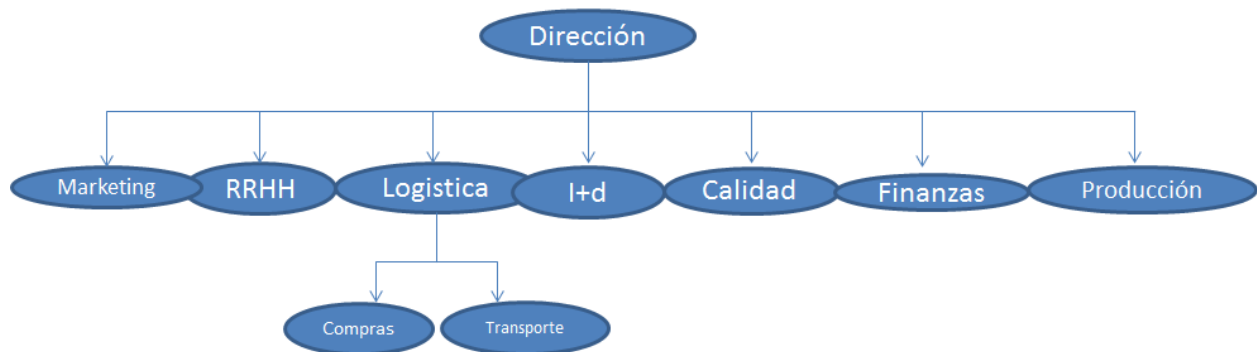


Desde Recursos Humanos de Mar Nature S.A, queremos que nuestra estrategia y los enfoques estén alineados para conseguir nuestros propósitos. Por ello tenemos que tener claros e interiorizados los siguientes puntos:

- La misión de recursos humanos es conseguir atraer talento y además gestionar el talento de forma adecuada, posicionando a las personas en los puestos que se adapten más a sus conocimientos y actitudes. Así podremos conseguir que futuros candidatos se sientan atraídos y motivados para entrar en nuestra empresa.
- La visión es el desarrollo a corto plazo en el ámbito laboral y social de los trabajadores, conseguir que sea el óptimo, estén contentos con sus puestos de trabajo con las condiciones laborales y que tengan un desarrollo profesional dentro de la empresa.
- Los objetivos estratégicos es conseguir a largo plazo la retención de talento en la empresa, que las personas se quieran quedar y desarrollar sus conocimientos dentro de la empresa así como crecen y desarrollan sus capacidades promocionando a puestos de más responsabilidad y creando una cultura de empresa que atraiga a más talento.

La estructura organizativa que hemos diseñado es la siguiente:



A continuación procederemos a desarrollar cada departamento:

- **Dirección:** En este departamento se desarrolla la actividad de dirigir la empresa, está formado por 2 directores generales que son los creadores de la empresa, los directores de los diferentes departamentos que son responsables de reportar a dirección general los resultados, problemas y soluciones de sus departamentos para su aprobación. Estos directores de los departamentos también son los encargados de dirigir sus departamentos y los empleados que están bajo su responsabilidad.

- Departamento de Marketing: Su función es la de comunicar tanto interna como externamente y dar a conocer la empresa y los servicios que proporcionamos, así como estudios de mercado, técnicas de aproximación a los clientes, captación de nuevos clientes
- Departamento de RRHH: La función de este departamento es incorporar talento y mantener este talento dentro de la empresa, dar formación interna a los trabajadores y preocuparse por la salud de estos.
- Departamento de Logística: Se encarga de la organización de las compras de materia prima etc y del transporte, tiene que prever la demanda para no perder materia prima, también es la encargada del transporte por lo que tiene que optimizar este para evitar gasto de dinero innecesario.
- Departamento I+d: Es el departamento de investigación y desarrollo de nuevos productos, por un lado está en contacto con marketing de forma especial ya que tiene que saber datos de mercado para conocer cuáles son los intereses de los consumidores.
- Departamento de Calidad: Se encarga de asegurar la calidad de los productos, la seguridad alimentaria de estos y la seguridad laboral de los trabajadores, por una parte está en contacto con recursos humanos para ayudar en los cursos de PRL.
- Departamento de Finanzas: Es el encargado de llevar los presupuestos, nóminas junto con recursos humanos, control de gasto, contabilidad etc.
- Departamento de Producción: En este departamento es donde se transforma la materia prima en producto final, donde se empaqueta y se prepara para su transporte a los puntos de venta y al consumidor final.

Hay que recalcar que a pesar de que la estructura empresarial es departamental y existen directores/responsables de cada uno de ellos, nos caracterizamos queriendo transmitir a nuestros empleados que todos y cada uno de ellos tienen sus responsabilidades y que gracias a ellos podemos desempeñar nuestras actividades. Como ejemplo de esa responsabilidad de la que estamos hablando, tenemos:

- Responsabilidad de la dirección: La dirección es responsable del buen funcionamiento de la empresa, de generar políticas que ayuden al desarrollo de esta y de sus trabajadores, de iniciar acciones y políticas de bienestar de los trabajadores, de buscar nuevas áreas de negocio y nuevos mercados.
- Liderazgo de directores secundarios: Cumplir las funciones dadas por la dirección, asegurar que se llevan a cabo las acciones para cumplir los objetivos, resolver

problemas con los trabajadores, dar nuevas ideas o diferentes opciones de realizar las acciones, generar implicación en los trabajadores.

- Mandos intermedios y responsabilidades: Estos mandos intermedios son los que están más tiempo en contacto con los trabajadores y los directores secundarios, son un medio de comunicación entre directivos secundarios y trabajadores por lo que tienen que motivar a los trabajadores implicarlos en los procesos y objetivos de la empresa, asegurar su formación y cubrir sus necesidades formativas, reconocer el talento, informar sobre el desarrollo de los trabajadores, organizar a los operarios y trabajadores en turnos, y junto a recursos humanos organizar las vacaciones.
- Responsabilidad de los trabajadores/ operarios: Deben cumplir con las funciones encomendadas por los mandos intermedios, tienen que estar implicados con la empresa y su cultura, dar ideas sobre como mejorar en su puesto o algunos procesos, participar de forma activa en las decisiones de su departamento en cuanto a aportar ideas, soluciones etc.

Respecto a los procesos de selección, será competencia de recursos humanos publicar la oferta de empleo/práctica/beca a través de los distintos portales de empleo que crea conveniente. Además se encargará de realizar las entrevistas/pruebas, rrhh elegirá al mejor candidato/ al que mejor se ajuste a lo que se está buscando, y al que más talento o posibilidades de desarrollo demuestre tanto por su formación y experiencia profesional tanto como por las aptitudes demostradas en la entrevista.

Los procesos de promoción interna, la prioridad principal es la promoción de los trabajadores que están ya dentro de la empresa aprovechando el desarrollo profesional y los conocimientos de la cultura de la empresa.

Evaluación de desempeño: Esta evaluación se realizará cada 6 meses, será realizada por los superiores de cada departamento y estos a su vez por sus superiores, en el caso de la dirección está será evaluada por los trabajadores de la empresa por un lado y por otro será evaluada por los stakeholders. Su principal función es conocer en este periodo de tiempo como el trabajador desarrolla su trabajo, pone en marcha sus conocimientos, saber el rendimiento del trabajador, si está motivado o desmotivado y porqué etc. La evaluación de los resultados será responsabilidad de recursos humanos. Los resultados de estas evaluaciones serán comunicados a cada trabajador por su responsable y en el caso de que estos conlleven a una promoción serán comunicados por recursos humanos.

Mar Nature S.A no se caracterizará por remuneraciones elevadas. Los salarios serán de tipo medio y siempre dependiendo del puesto de trabajo que se desempeñe. Además queremos crear puestos de trabajos de calidad por lo que promoveremos contratos indefinidos. Esto será una vez que se hayan pasado un año desde la incorporación y sea interesante por ambas partes.

Para compensar este tipo de salario, y mantener el compromiso y las ganas de la plantilla y futuras incorporaciones se ofrecerán:

- Incentivos por objetivos conseguidos.
- Existirá una intranet a nivel de empresa con el fin de colgar ideas para la mejora continua. Todos serán invitados a esta plataforma y se les explicará que no se juzgará la calidad de las ideas. Cada cierto tiempo, la dirección y los responsables de cada departamento se reunirán para valorar las ideas subidas. La idea que sea seleccionada tendrá una compensación monetaria y además podrá participar en el proyecto.
- También se favorece a que haya movimiento interno en la empresa. A medida que se vaya cogiendo experiencia y según las aptitudes personales, irá adquiriendo mayor responsabilidad en el trabajo, lo que impulsará su presencia en la empresa.

Al ser una fábrica, dividiremos los turnos dependiendo del puesto de trabajo:

- Los trabajadores a pie de fábrica tendrán dos turnos: mañana ó tarde
- Los trabajadores que dan soporte a la fábrica tendrán horario partido

En cuanto a los horarios, también queremos dar una mención especial a la flexibilidad. Queremos que nuestros trabajadores con familia, sea capaz de compaginar su vida personal con la profesional por lo que daremos la opción de:

- Dar opción de flexibilidad horaria como por ejemplo jornada intensiva, reducción de jornada, actividades escolares..
- La posibilidad de ausentarse por enfermedad de hijo/a.

Por último y en relación con la mejora continua tenemos estos compromisos internos.

- Compartir conocimiento: La empresa se compromete a formar a sus trabajadores, para ello tiene un programa de formación en el que participan trabajadores más antiguos e imparten ellos la formación en base a un programa realizado por recursos humanos y para aquellos trabajadores que se incorporan a la empresa se da una formación inicial impartida y coordinada también por el departamento de recursos humanos.

Otro programa de formación es el de rotación por parte de los trabajadores en los diferentes puestos y departamentos dentro de la propia empresa para así tener una

visión global de esta y conocer los problemas y fortalezas que hay en cada departamento.

- Seleccionar formación de calidad y útil-aplicable: La formación que se da a los trabajadores está centrada en sus puestos y posibles puesto de responsabilidad que pueden alcanzar dentro de la empresa. Parte de esta formación es de carácter práctico es decir se realiza parte de la formación de forma teórica y la otra de forma práctica en el puesto de trabajo al que está dedicado la formación.