



Dakkos Consultores



Tengo
Talento

ÍNDICE

Página 1:

- * Saludo
- * Frase del mes
- * Organización de Empresas

Página 2:

- * Catálogo de Servicios
- * Dropping File

Página 3:

- Firma Invitada:
- * Ana Estella, CEACOP
- Servicio destacado:
- * Selección de Personal

Página 4:

- * Miscelánea
- * Emprendedores



Frase del mes

“Cuéntamelo y me olvidaré.
Enséñamelo y lo recordaré.
Involúcrame y lo aprenderé.”

(Benjamín Franklin)



*Manuel Díaz,
Director General*

SERVICIO ESTRELLA: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Dentro de nuestro catálogo de servicios Profesionales a Empresas y Entidades, queremos hoy destacar el que denominamos “ORGANIZACIÓN”.

En primer lugar, realizamos un Diagnóstico completo de la Empresa, desde un punto de vista objetivo e independiente a fin de conocer la situación real de la misma. Junto al informe de Diagnóstico, se entrega una Tablilla de Recomendaciones, donde enumeramos las medidas que la Empresa ha de tomar para alcanzar la excelencia profesional.

En segundo lugar, diseñamos el nuevo modelo de Organización con una exhaustiva y prolija documentación para soportar todos los cambios a introducir, en todos los ámbitos de la Empresa, con especial hincapié en lo referido a los Recursos Humanos.

Finalmente, acompañamos y asistimos a la Empresa en la realización de los cambios necesarios, implementando el modelo definido y acompañando a la Dirección en la implantación, seguimiento y control de resultados.

Saludo

Comenzamos 2023 con las mismas incertidumbres que nos dejó el 2022, año en el que nuestros próceres veían un crecimiento y un desarrollo que, nosotros, la gente de a pie, no veíamos por ninguna parte.

Y parece que vamos a seguir el mismo camino, todo va bien en los telediaros pero en nuestros bolsillos y en la mirada cuenta de explotación, que vemos todos en nuestras empresas, parecen que contradicen esas bondades.

Tenemos, pues, muchos frentes abiertos y vamos a trabajar duro este año, como todos, en sacar adelante todos nuestros proyectos personales y profesionales. Nada ni nadie nos va a quitar el ánimo y la fortaleza.

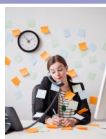
Lo hemos demostrado siempre, bajo cualquier presión, por ello, ánimo y a triunfar.

Infodakkos

DAKKOS Consultores Catálogo de Servicios Profesionales

ORGANIZACIÓN

Diagnósticos de Situación
Diseños de Modelos de Organización
Implantación de Modelos Definidos
Manuales de Procedimientos
Definición de Puestos de Trabajo



FORMACIÓN

Planes de Formación
Formación "In Company"
Management
Habilidades Directivas
e.learning



PERSONAL

Manual de Gestión de RRHH
Políticas Activas de RRHH
Herramientas de Gestión de RRHH
Selección de Personal
Políticas salariales, Incentivos, Igualdad, Conciliación, ...



EMPRENDEDORES

Oportunidades de Negocio
Talleres de autoempleo
Mentoring, tutorías
Simuladores de Empresas
Aceleradoras de Empresas



DAKKOS Consultores Selección de Personal

SELECCIÓN DE PERSONAL

Una de las áreas más importantes de nuestros servicios es la Selección de Personal y Executive Search. Por ello, os relacionamos un breve resumen de los mejores currículums incorporados a nuestra Base de Datos, (Dropping File), en el último mes por si, en vuestras organizaciones, precisáis incorporar a alguien con alguno de esos perfiles:

DROPING FILE

- Ref. 66.01.01.– Administrativo-Contable
- Ref. 66.01.02.– Delineantes, varios perfiles
- Ref. 66.01.03.– Ingeniero Agrónomo, Dtor. Finca
- Ref. 66.01.04.– Abogado Mercantilista
- Ref. 66.01.05.– Ingeniero de Procesos
- Ref. 66.01.06.– Responsable de Comunicación
- Ref. 66.01.07.– Director de Ventas, Gran Consumo



**Tengo
Talento**



Dakkos Consultores



Ana Estella Pérez
Gerente
CEACOP

EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN DEMANDA MANO DE OBRA

Actualmente, el sector de la construcción vive una situación paradójica. Después de años con los niveles de inversión bajo mínimos, los embistes de la pandemia, la crisis económica global y el encarecimiento descontrolado de las materias primas, las empresas empezábamos a ver un poco de luz con la llegada de los fondos Next Generation. Esta inversión supone una inyección para mantener la actividad del sector y dar respuesta a las necesidades de infraestructuras en nuestra región.

Sin embargo, las empresas nos estamos encontrando con otro obstáculo, la falta de mano de obra, especialmente cualificada en determinados oficios, pero también de titulados

técnicos. Y esto sucede en un contexto en el que la llegada de los fondos europeos requiere una gran demanda de mano de obra, para poner en marcha numerosos proyectos constructivos en los plazos establecidos por Europa.

El origen del problema es la anterior crisis económica, que señaló a la construcción como origen de la misma y arrasó con el 80 por ciento del tejido productivo. Tradicionalmente la formación ocurría en las propias obras, cuando los encargados y especialistas del sector transmitían sus conocimientos a los más jóvenes dándoles relevo. Tras años de ralentización en la construcción y ante la falta de planes de formación, (se retomaron hace poco más de un año), nos encontramos con un sector envejecido y sin cantera, la cual hay que crearla desde cero.

Formar a nuestros jóvenes en la construcción es fundamental. Planes de formación a medida que den respuesta a oficios específicos, conjuntamente con prácticas de la mano de las empresas.

Por nuestra parte, desde CEACOP hemos firmado con la UGR un convenio de BECAS para incluir a los mejores estudiantes de último año en las plantillas de nuestras empresas asociadas, además estamos abiertos a colaborar con los convenios de formación dual que nos consta está potenciando la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional en nuestra Comunidad.

DAKKOS CONSULTORES CONSULTORÍA DE ORGANIZACIÓN



SELECCIÓN DE PERSONAL

La Selección de Personal es el procedimiento que utilizan las Empresas para cubrir un puesto de trabajo o una tarea específica, vacante o de nueva creación, para lo que se necesita alguien con un perfil personal y profesional muy concreto.

El primer paso debe ser la PROMOCION INTERNA. Es decir, buscar entre los empleados de la Empresa aquellos que puedan reunir las condiciones requeridas y tengan deseos de prosperar.

Si no lo encontramos, acudiremos a la BOLSA DE TRABAJO propia, creada a lo largo del tiempo, con aquellas personas que alguna vez han demostrado interés en trabajar en nuestra compañía y a tal efecto, nos hicieron llegar su currículum vitae, y que forman la base de datos de personal solicitante de Empleo.

Si no tenemos éxito en esta fase, iniciáramos la SELECCIÓN EXTERNA, realizada por nuestro propio Departamento de Recursos Humanos y si no lo hubiera, por el directivo más adecuado a esta tarea.

A veces, por estrategia de negocio, o por el tiempo escaso del directivo o por el coste interno que puede representar, o por asegurar el éxito de la Selección, es necesario encargar la búsqueda a un consultor externo, de probada experiencia.



Manuel Díaz,
Director General

Si buscamos un directivo de primerísimo nivel, debemos acudir a una empresa especializada en búsqueda de Directivos. (Coloquialmente, le llamamos “Cazatalentos” o Head Hunter).

Una vez que cualquiera de estos procedimientos nos de el resultado apetecido, es decir, tener varios candidatos posibles iniciamos el proceso de Selección adecuado, con las entrevistas, tests, pruebas específicas, etc... según convenga en cada proceso. Toda Selección de Personal ha de finalizar con una carta a todos los candidatos explicándoles las razones particulares por las que no han sido seleccionados, ya que esto generará satisfacción en los candidatos y mejorará la imagen de nuestra Empresa.

PASATIEMPOS**Anterior:**

¿Cuántos ladrillos se necesitan para completar un edificio hecho de ladrillos?

Solución:

Sólo uno, el último.

Nuevo acertijo:

Si estás a 2,4 metros de una puerta y con cada movimiento avanzas la mitad de la distancia hasta la puerta.

¿Cuántos movimientos necesitarás para llegar a la puerta?

(Es el mismo caso de que porqué un galgo nunca alcanzará a una tortuga, en una carrera de cien metros, en la que la tortuga sale con 50 metros de ventaja)

Recomendaciones

Siempre, las recomendaciones a primeros de año, son relativas a que si nos tenemos que cuidar más, dejar de fumar, ir al gimnasio, no llevar una vida acelerada, comer ordenadamente, salir al campo, leer, oír música relajada, dedicar más tiempo a la familia y a los amigos, salir a pasear, etc... Está muy bien.

Pero nadie habla del amor!!!!

Creo que se olvida que una de las mayores fuentes de felicidad es el amor, el amor por nuestra gente, por nuestras familias y amigos, por la vida en general y por muchas cosas. Ese debe ser el propósito general.

CONTÁCTANOS

Para cualquier consulta relacionada con nuestros Servicios Profesionales, no dudes en ponerte en contacto con nosotros en el 638.382930, o en info@dakkos.com

Más información en www.dakkos.com

EMPRENDEDORES**CLAVES DE UN "PITCH"**

En primer lugar, es clave que la empresa tenga claro cuál es su público: no es lo mismo un 'pitch' orientado a un posible cliente que para entrar en una **aceleradora** o para un inversor.

Es preciso adaptarse también al espacio, probar antes la presentación y valorar el uso de elementos adicionales, por ejemplo, cómo mostrar el producto que una start-up quiere fabricar. Durante la presentación, es un error usar un **lenguaje complejo y técnico**, con exageraciones o afirmaciones no contrastadas que puedan restar credibilidad al pitch. Mejor destacar alguna métrica, datos mesurables, éxitos logrados...

Los primeros segundos son clave. Es imprescindible causar una primera buena impresión, captar la atención desde el inicio y tener claro que se tienen pocos minutos y muchos contenidos que explicar. No es necesario explicarlo todo. Es más: la empresa tiene que lograr que el inversor quiera saber más.

Si se usa una presentación, es aconsejable usar imágenes, poco texto y acompañarlo de un lenguaje verbal que denote comodidad y confianza.

Es fundamental construir un enlace, una conexión genuina con el posible inversor sentado entre el público. Habrá nervios. Pero si eres una start-up, evita ir rápido durante el pitch. Es sinónimo de inseguridad, lo contrario que busca un inversor.

**Tengo
Talento** 

**Tengo
Talento** 

**Tengo
Talento** 