

Infodakkos

INFODAKKOS



Dakkos Consultores



Tengo Talento

ÍNDICE

Página 1:

- * Saludo
- * Frase del mes
- * Plan de Incentivos

Página 2:

- * Catálogo de Servicios
- * Dropping File

Página 3:

Firma Invitada:

* Antonio Martín García,
GRUPO MARTÍN CASILLAS

Servicio destacado:

- * Selección de personal

Página 4:

- * Miscelánea, Emprendedores



Frase del mes

“¿Cuándo fue la última vez que hiciste algo por primera vez?.”

(Popular)



*Manuel Díaz,
Director General*

PLAN DE INCENTIVOS

Desarrollar un plan de incentivos nos va a permitir, fundamentalmente, varias ventajas, como pueden ser el articular un sistema que oriente el trabajo al objetivo fijado en términos generales, monitorizar el desempeño de las funciones profesionales de los puestos de trabajo mejorando la actitud de los trabajadores, desarrollo de “cultura de empresa” entre los trabajadores, potenciar la inversión en capital humano, fidelización de los trabajadores, cohesión departamental, identificación de necesidades formativas, autentificar el perfil competencial de la fuerza laboral de manera individualizada, facilitar la comunicación y el conocimiento de la empresa por parte de los trabajadores, entre otras.

Un plan de incentivos bien desarrollado, orienta al trabajador sobre sus objetivos profesionales y económicos, mejora el grado de cumplimiento de sus funciones profesionales y asegura el beneficio global por economías de escalas. Pero hemos de ser conscientes de los riesgos que entraña la implementación de un plan de incentivos. Un inadecuado uso de indicadores puede producir el efecto contrario al objetivo fijado, por lo que se ha de ser muy meticuloso en la elección de los parámetros de medición y evaluación.

Saludo

Avanza el año y, pese a los continuos sobresaltos en asuntos políticos y económicos, los malos augurios de los más pesimistas y el miedo que están empeñados en meternos, desde esta humilde tribuna queremos transmitir ilusión, ganas de hacer cosas, fortalezas para acometer el futuro con un talante positivo. Los números aún no nos dan la razón pero los que palpamos el día a día de las empresas, una vez asumidas las situaciones vividas y momentos particulares, observamos unos grandes deseos de desarrollo, de llevar a cabo con prudencia nuestros proyectos, de cierta ilusión por los cambios que intuimos que se avecinan. Por ello, ánimo a todos. “No hay mal que cien años dure...” 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, Conci-
liación, ...



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. 68.03.01.– Ingeniero de Minas
- Ref. 68.03.02.– Director Financiero
- Ref. 68.03.03.– Técnico de P.R.L.
- Ref. 68.03.04.– Jefe de Obra Civil
- Ref. 68.03.05.– Ingeniero Técnico Agrícola
- Ref. 68.03.06.– Director de RRHH
- Ref. 68.03.07.– Responsable de Comunicación



**Tengo
Talento**



Dakkos Consultores



Antonio Martín García
Consejero Delegado
GRUPO
MARTÍN CASILLAS

OPORTUNIDAD E INCERTIDUMBRE

Tras el levantamiento de las restricciones de la Pandemia de la COVID, se produjo un efecto expansivo de las políticas económicas volcadas en reactivar de manera rápida la actividad mundial. Dichas políticas supusieron y suponen un proceso ingente de movilización de recursos financieros a la búsqueda de la recuperación. Este proceso se vio frenado por el efecto de la Guerra de Ucrania, que vino a limitar esa fase de recuperación, e incidió negativamente en el precio de la energía y otras materias, y que ha provocado una escalada inflacionista que repercute de manera negativa en ese crecimiento.

Esta OPORTUNIDAD, se refleja en las diversas tipologías

de Fondos, Nacionales y, en especial, Europeos, con el objetivo de realizar un cambio en los modelos productivos y, por ende, en una menor dependencia del exterior en materias y servicios básicos. El cambio en las fuentes de energía, optimización del agua, infraestructuras de movilidad, etc, son proyectos básicos para ese cambio.

Pero ante este objetivo, existen determinados factores que están poniendo en riesgo y generando Incertidumbre, y a los que hay que dar soluciones de manera ágil como por ejemplo los incrementos de los precios de los materiales, y en especial de la Energía, así como el de los costes financieros y laborales. Además, la burocracia, que deben promover las soluciones rápidas ante la limitación temporal de la ejecución de dichos Fondos y, finalmente la falta de mano de obra de mano cualificada en el sector. Debemos conseguir que los procesos de Revisión de Precios se concreten de forma clara, de tal manera que impidan el abandono de las obras en marcha y permitan la licitación con precios acordes a la situación.

**APROVECHEMOS LA OPORTUNIDAD Y
ELIMINEMOS LAS INCERTIDUMBRES.
LA CONSTRUCCIÓN FORMA PARTE
DE LA SOLUCIÓN.**

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 curriculum 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, en



Manuel Díaz,
Director General

Selección de Personal.

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:

5 hombres van juntos por un sendero cuando de repente empieza a llover y no llevan paraguas.

Cuatro de ellos comienzan a andar más rápido para no mojarse, mientras que el quinto no hace nada por ir más deprisa.

Sin embargo, los 4 hombres se mojan, mientras que el quinto, permanece totalmente seco. ¿Porqué?

Solución: Se trata de un funeral. Los 4 hombres llevan al quinto en el ataúd.

Nuevo acertijo:

Una señora se dejó olvidado en casa el permiso de conducir. No se detuvo en un paso a nivel, despreció una señal de dirección prohibida y viajó tres bloques en dirección contraria por una calle de sentido único.

Todo esto fue observado por un agente de circulación, quien, sin embargo, no hizo el menor intento para impedirselo. ¿Por qué?

Recomendaciones

Si os gusta la música de cine, disfrutad con esto:

“El señor de los anillos” (2001) - Howard Shore

“La noche de Halloween” (1978) - John Carpenter

“Carros de Fuego” (1981) - Vangelis

“The Godfather” (1972) - Nino Rota

"Indiana Jones: En busca del arca perdida" (1981) - John Williams

“Cinema Paradiso” (1988) - Ennio Morricone

“Game of Trones”, Main Theme (2011) - Ramin Djawadi

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

¿POR QUÉ ES TAN IMPORTANTE EL DISEÑO DE MARCA?

**Tengo
Talento**



**Tengo
Talento**



**Tengo
Talento**



1. El diseño de marca nos ayuda a conectar con nuestro público objetivo, nos ayuda a captar la atención de nuestro cliente potencial.

Definir el público objetivo no es más que encontrar al perfil de cliente que se pueda enamorar de tu proyecto, ese que va a sentir comprendido e identificado con las soluciones que les planteas a sus problemas.

2. El diseño de marca nos ayuda a diferenciarnos de la competencia.

Cuanto más creativo sea nuestro diseño de marca, más fácil será diferenciarnos de la competencia.

3. Un buen diseño de marca genera confianza.

Un diseño de marca bien trabajado va a comunicar profesionalidad y eso se traduce en una mayor confianza hacia el servicio / producto.

4. El diseño de marca ayuda a crear la personalidad de la marca.

Nos ayuda a posicionarnos dentro de un sector determinado y a generar memorabilidad de la marca.

La fase de diseño es igual de importante que el resto de fases que están más normalizadas. Es la forma que tenemos de expresar, de forma visual, los valores de nuestro proyecto, y, como tal, deberá responder a las virtudes de este, comunicando de forma clara y profesional el mensaje de marca.