



Dakkos Consultores



Tengo
Talento

ÍNDICE

Página 1:

- * Saludo
- * Frase del mes
- * Organigramas

Página 2:

- * Catálogo de Servicios
- * Dropping File

Página 3:

- * Firma Invitada:
Arturo Coloma, CEACOP
- * Servicio destacado:
- Selección de Personal

Página 4:

- * Miscelánea
- * Emprendedores



Frase del mes

“No hagas nada de lo que ignoras, pero aprende”.
(Popular)



*Manuel Díaz,
Director General*

ORGANIGRAMAS

A veces debemos pararnos y reflexionar.

En numerosas ocasiones, cuando consultamos empresas y entidades, nos encontramos que carecen de un organigrama perfectamente definido, lo que supone que no se tengan claras exactamente las áreas funcionales, se produzcan situaciones de duplicidades de tareas, falta de comunicación interdepartamentales, falta de definición de puestos de trabajos y de sus funciones profesionales...

Es importante hacer dos organigramas: el Jerárquico, donde se establece la cadena de mandos y responsabilidades y el Funcional, donde se definen los departamentos o áreas de actividad.

Esto garantiza la estabilidad en los comportamientos de las organizaciones, asignando las tareas y responsabilidades con exactitud generando, finalmente, el correcto flujo de la información ascendente y descendente en la Empresa.

Por ello, el paso previo en una buena organización empresarial es tener claramente definidos los organigramas Jerárquico y Funcional.

Saludo

Ya de vuelta, todos en su sitio, retomamos la actividad con energía y deseos de mejorar notablemente todo aquello que se nos quedó pendiente y vamos a afrontar el último cuatrimestre con deseos de cerrar el año con los objetivos cumplidos.

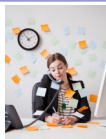
Por eso, vamos a huir de los agoreros, de los incapaces de ver más allá de sus propias narices, de aquellos pescadores que recogen las redes por una nube que pasa...Vamos a juntarnos, vamos a hacerlo entre todos, está en nuestras manos, está ahí afuera, sólo hay que trabajar duro, de manera eficiente, centrándonos en lo importante y aprovechando los talentos que, entre todos, podemos juntar. No hay otra opción, equipo, equipo y equipo.
“Let's do it”

Infodakkos

DAKKOS Consultores Catálogo de Servicios Profesionales

ORGANIZACIÓN

Diagnósticos de Situación
Diseños de Modelos de Organización
Implantación de Modelos Definidos
Manuales de Procedimientos
Definición y Valoración 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. 84.08.01.– Arquitectos Técnicos
- Ref. 84.08.02.– Jefe de Taller Electromecánico
- Ref. 84.08.03.– Ingenieros Agrícolas, varias especialidades
- Ref. 84.08.04.– Licenciados en Derecho, Administrativo y Penal
- Ref. 84.08.05.– Delineante Industrial
- Ref. 84.08.06.– Director de RRHH
- Ref. 84.08.07.– Ingenieros de edificación, varios



**Tengo
Talento**



Dakkos Consultores

**Arturo Coloma****Gerente****CEACOP****A BUEN PUERTO**

Como Ingeniero de Caminos, especialmente dedicado a la construcción de obras, quiero destacar la importancia en nuestra actividad de un buen clima en las relaciones entre la empresa, el arquitecto o director de obra y el cliente, así como dentro de la compañía entre los distintos profesionales, técnicos y colaboradores.

La actividad de una obra podría visualizarse como la materialización de una idea en una realidad concreta. Como podemos imaginar, esta realidad puede resultar diferente a cómo el cliente la había visualizado. Por muchos planos que hayamos realizado, la realidad es la realidad, y en una obra hay miles de detalles que pueden faltar o ser al final diferentes a lo imaginado, por

lo que no es raro encontrar situaciones de disconformidad.

Para mí la obra es como un viaje, no exento de inconvenientes e imprevistos, que parte de lo proyectado en un plano y concluye cuando se acaba la infraestructura. Esta travesía, que puede durar algunos meses o incluso años, se puede hacer más o menos llevadera según el clima de las relaciones, de ahí la importancia de cuidarlas.

Además, siempre resalto que hay una estrecha banda, que se puede valorar en torno a 5% del presupuesto, que puede hacer que este trayecto sea una maravilla o que se convierta en una pesadilla de discusiones, búsqueda de culpables, falta de soluciones ante los inevitables inconvenientes que se presentan, intentos de ahorro estériles, etc...

La experiencia me demuestra que, si te centras en ahorrar o ajustar ese ligero importe, la consecuencia es que te acabas gastando mucho más y los plazos se dilatan extraordinariamente con los enormes sobrecostes que ello conlleva. Y esto se arregla con buen clima, confianza, la pronta gestión de los problemas y ese poquito de dinero que también es la mejor inversión para llegar a buen puerto.

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:**

¿Qué es lo que hace que el número 542986731 sea único y especial?

Solución:

Este número es único porque tiene todos los números del 1 al 9 ordenados alfabéticamente.

Nuevo acertijo:

Eres el conductor de un autobús en el que montan 18 individuos. En la parada siguiente, suben 13 y bajan 5. En la estación posterior, suben 4 y bajan 21.

Con estos datos:

¿Sabrías decir el color de los ojos del conductor?

Recomendaciones

Como recomendación básica, en este curso que comienza, es aplicar en nuestras empresas y en nuestra vida, la técnica del “Slow down”.

Consiste en, una vez tomada una decisión, retrasar su aplicación, al menos, en diez días para así permitirnos reflexionar sobre ella y sus consecuencias, una vez asimilado que lo vamos a hacer.

Es como una especie de “recontrol” que, quizás, nos permita encontrar debilidades o fortalezas de esa decisión, que no habíamos contemplado en caliente.

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**¿QUÉ ES UNA RONDA DE FINANCIACIÓN?**

Una ronda de financiación es el proceso mediante el cual una empresa **obtiene inversión externa para desarrollar su proyecto** y puede provenir de distintas fuentes de inversores. Existen, además, diferentes tipos de rondas de financiación, que van aumentando en cuantía, en función de la fase de evolución en la que se encuentre cada startup.

Estas fórmulas de financiación **forman parte del día a día de las startups** que, en algún momento de su proyecto, quieren crecer y expandir su negocio hacia nuevos horizontes. En algunos casos **pueden llegar a suponer un salvavidas** para muchas empresas que, de no ser por ellas, no hubiesen podido ver la luz.

Las rondas de financiación sirven, por tanto, para **poner en contacto a las empresas de alto potencial con los inversores especializados** y levantar (adquirir) financiación como objetivo final. En este sentido, sirven para impulsar los negocios y apuntalar un crecimiento constante mientras la empresa consolida su modelo de negocio y atrae consumidores.

Las rondas de financiación sirven a las empresas para alcanzar la liquidez deseada que les permita seguir creciendo y desarrollando su negocio. Además, estas fórmulas no solo son **interesantes para los inversores** y para las empresas, sino también **para los trabajadores**, que pueden llegar a recibir remuneración en el caso de que cuenten con acciones de la compañía.

(Leído en BBVA.com)

**Tengo
Talento** 

**Tengo
Talento** 

**Tengo
Talento** 