

Infodakkos

INFODAKKOS



**Tengo  
Talento**

### ÍNDICE

#### **Página 1:**

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

#### **Página 2:**

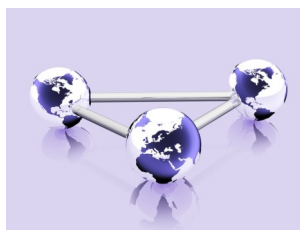
- \* Catálogo de Servicios
- \* Doping File

#### **Página 3:**

- \* Firma Invitada:  
Florencio Baltasar, Bergantín
- \* Servicio destacado:  
- Adecuación Persona-Puesto

#### **Página 4:**

- \* Miscelánea
- \* Emprendedores



### Frase del mes

**“No he llegado tan lejos sólo  
para llegar hasta aquí”.**

(Anónimo)



*Manuel Díaz,  
Director General*

### Saludo

Mientras cada uno de nosotros se afana en su trabajo, en sus proyectos, en sacar adelante nuestros propósitos, una especie de cúpula, un manto que todo lo cubre, se cierne sobre nosotros.

No somos, creo, conscientes del incierto panorama que se nos avecina, desde el punto de vista geopolítico, si pensamos en las consecuencias psicosociales y económicas que ello traerá.

Grandes pactos de grandes países que dominarán el mundo y nos hará convertirnos en súbditos globales de unos intereses ocultos por dominar el mundo y la economía global.

Pero hemos de ser fuertes y tener fe en que nuestra aportación ha de ser luchar con denuedo en mantener nuestras fortalezas ante cualquier situación.

Sverte Ona Dut

### 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.

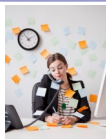
Un plan de incentivos bien desarrollado, orienta al trabajador sobre sus objetivos profesionales y económicos, mejora el grado de cumplimiento de sus funciones profesionales y asegura el beneficio global por economías de escalas. Pero hemos de ser conscientes de los riesgos que entraña la implementación 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.

# 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  
Plan de Formación



## DAKKOS Consultores, Selección de Personal

### Declaración de Igualdad de Oportunidades

Atendiendo a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en concordancia con lo dispuesto en los RD 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre, nos hemos marcado como objetivo promover la defensa y aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, evitando cualquier tipo de discriminación laboral por razón de sexo, garantizando así las mismas oportunidades de acceso.

### 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. 89.02.01.– Director Administrativo-Financiero
- Ref. 89.02.02.– Abogado Laboralista
- Ref. 89.02.03.– Técnico de Marketing, Gran Consumo
- Ref. 89.02.04.– Director de Relaciones Institucionales
- Ref. 89.02.05.– Jefe de Ventas, nuevas tecnologías
- Ref. 89.02.06.– Jefes y Encargados de Obras
- Ref. 89.02.07.– Delineante Industrial, Autocad 3D



**Florencio Baltasar****Director Corporativo****Bergantín Insurance  
Broker**

### **AVALES Y CAUCIÓN. FINANCIACIÓN ALTERNATIVA.**

Para garantizar el cumplimiento de las obligaciones financieras, existen productos especializados como los seguros de caución y los avales bancarios. Sin embargo, existen entre ellos importantes diferencias que son esenciales valorar antes de contratar cualquiera de ellos.

Por su parte, en un seguro de caución el asegurador se compromete ante el asegurado a indemnizarle por los perjuicios que se puedan producir en el caso de que el tomador incumpla con sus obligaciones.

Ambas son las dos fórmulas de presentación de fianza o de garantía más utilizadas, pero conviene conocer en mayor detalle los beneficios que aporta a pymes el seguro de caución frente al aval bancario.

A continuación, las diferencias más importantes entre ambos productos:

- Un aval bancario computa como riesgo financiero y el seguro de caución no, lo que significa que el primero debe estar inscrito en la Central de Información de Riesgos del Banco de España (CIRBE). Dicho de otro modo, el seguro de caución no consume capacidad de acceso al crédito financiero para aquel que lo solicita.

- Los seguros de caución no conllevan comisiones de apertura, ni estudio. Una tasa a aplicar es la que determina la prima anual que pagará el solicitante únicamente. Un seguro de caución no precisa de la inmovilización de recursos de ninguna clase como garantía ni pignoración.

En **BERGANTÍN INSURANCE BROKER**, estamos especializados en esta vía de financiación alternativa para el desarrollo de las empresas.

### **DAKKOS CONSULTORES CONSULTORÍA DE ORGANIZACIÓN**

**Dakkos Consultores**

### **ADECUACION PERSONA-PUESTO**

Las Empresas precisan de la máxima eficacia en el desempeño de las funciones encomendadas a cada uno de sus empleados.

Para el aseguramiento de que esto es así, los Departamentos de Recursos Humanos de las Empresas, disponen de una herramienta de trabajo, que le permite conocer con exactitud, el nivel de adecuación de cada empleado a su puesto de trabajo.

El procedimiento de análisis, se divide en tres partes bien diferenciadas. En primer lugar, hemos de definir y valorar exactamente cada uno de los puestos de trabajo existentes, relacionando detalladamente la identificación del puesto, su misión principal, las funciones, las dificultades, el grado de autonomía de funcionamiento, las relaciones internas y externas del puesto, sus responsabilidades sobre trabajos, personas, equipo, etc..., las condiciones de trabajo, los requerimientos propios de la función profesional, la formación conocimientos y experiencias que ha de tener la persona que lo ocupe, sus aptitudes personales e intelectuales, etc...

Hay varios sistemas de valoración, pero creemos que el más recomendable es el de puntos.

**Manuel Díaz,  
Director General**

En segundo lugar, hemos de evaluar a la persona que ocupa ese puesto, analizando con profusión sus capacidades intelectuales, personales, motivaciones, formación, conocimientos y experiencia, así como realizando un inventario de sus habilidades personales y laborales.

Finalmente, tras un análisis pormenorizado de todos estos factores, asignaremos la puntuación deseable en cada factor y la puntuación obtenida en cada uno de ellos, dándonos un resultado claro del nivel de adecuación de la persona al puesto, indicándonos cuales son los factores susceptibles de mejora, que nos servirá en primer lugar, para conformar un posterior análisis de las necesidades de Formación entre los empleados de la Empresa y, en segundo lugar, para redimensionar la Plantilla laboral.

**PASATIEMPOS****Anterior:**

Un cazador yace muerto en un claro de las montañas y su rifle a varios metros de él. ¿Qué ha ocurrido?

**Solución:**

El cazador había ido a cazar liebres en invierno. Su primer disparo provocó una avalancha que lo enterró vivo.

El cadáver se encontró en primavera

**Nuevo acertijo:**

¿Cuál es el parentesco más cercano que puede tener contigo la cuñada de la hermana de tu padre?

**Recomendaciones**

Os recomiendo que, si tenéis tiempo miréis estas páginas web, para relajarnos y salir de la rutina:

(Ociosos del mundo, Uníos!!!)

Window Swap, una web para soñadores

HTWINS, entender la inmensidad del entorno

Supercook, web para 'cocinillas' que necesitan ideas

Internet Arcade, volver a jugar como en los 90.

Radio Garden, la radio mundial.

Explore, la naturaleza también vive en internet.

**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](mailto:info@dakkos.com)*

*Más información en [www.dakkos.com](http://www.dakkos.com)*

**EMPREENDEDORES****TÉCNICAS DE MARKETING PARA EMPREENDEDORES**

La primera condición para que un producto acabe formando parte de la cesta de la compra es que el cliente sea capaz de diferenciarlo de los demás. Éste es el mayor desafío para el marketing y el objetivo que persigue cuando recurre a mensajes que tocan la fibra sensible del consumidor.

***¿Cómo influir en el consumidor?***

- Añadir una idea nueva a algo ya existente.
- Innovar en la forma de comercializar el producto.
- Trabajar el Marketing emocional y aplicarlo al producto.
- Satisfacer la necesidad objetiva y emocional del cliente.
- Facilitar la compra para que sea un acto placentero.

***El poder de la atracción***

- Reducción de precio.
- Cupones descuentos.
- Promesa de reembolso.
- Más producto por el mismo precio.
- Pruebas gratis.
- Obsequios.
- Concursos.

**Tengo  
Talento**

**Tengo  
Talento**

**Tengo  
Talento**