

Infodakkos

INFODAKKOS



Dakkos Consultores



Tengo
Talento

ÍNDICE

Página 1:

- * Saludo
- * Frase del mes
- * Diagnóstico de Situación

Página 2:

- * Catálogo de Servicios
- * Dropping File

Página 3:

- * Firma Invitada:
Alfonso Becerra (Quirón)
- * Servicio destacado:
- Selección de Personal

Página 4:

- * Miscelánea
- * Emprendedores



Frase del mes

“Hazlo. Y si te da miedo,
hazlo con miedo”.

(Popular)



*Manuel Díaz,
Director General*

Saludo

Nos toman por necios... y lo malo no es eso, lo malo es que van ganando terreno y cada vez nos hacen tragar “sapos” más gordos. Y no hacemos nada...

Nos hacen ver la vida como aceptable a través de la deformación producida por los espejos cóncavos del “Callejón del gato”, de mi admirado Valle Inclán en “Luces de Bohemia”, versión 4.0 y va a más...

Nadie afronta nada, nadie reconoce un error, se ha impuesto en nuestra sociedad el ridículo y manido “pues tú más...”, nunca se da respuesta a las preguntas que se hacen, saliéndose por la tangente o descaradamente sin responder o lanzando diatribas contra el interlocutor.

¿Dónde está el límite? Hay que resetear la escala de valores y ordenar las prioridades. Vale.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN EMPRESAS

Uno de nuestros servicios más importantes, por su utilidad, como herramienta para la toma de decisiones en la empresa es el “Diagnóstico de la Situación”.

En él, tras un exhaustivo análisis de la empresa, desde diferentes perspectivas, nuestros consultores identifican las fortalezas y debilidades de cada una de las áreas fundamentales de la Empresa.

Organigramas, fuerza laboral, procedimientos, producción, compras, finanzas y administración, informática, marketing, comunicación interna y externa, etc... son objeto de una profusa revisión, enjuiciando las posibles disfuncionalidades, duplicidades o, sencillamente, inexistencias, falta de planificación estratégica, planes de desarrollo...

Posteriormente, y en una puesta en común con los responsables de la Empresa, se discuten cada uno de los puntos a juicio, emitiéndose un exhaustivo informe sobre las antes mencionadas fortalezas y debilidades detectadas.

Como complemento a nuestro Informe de Diagnóstico, redactamos una “tablilla de recomendaciones”, donde apuntamos las sugerencias, de carácter global y particular, que podrían optimizar cada una de las áreas analizadas y la Empresa en su conjunto.

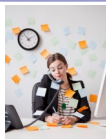
Hablemos de ello. Llámanos y comentamos los detalles.

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. 92.05.01.– Ingeniero Agrícola (Hidroponía).
- Ref. 92.05.02.– Responsable de Ventas (Insumos).
- Ref. 92.05.03.– Jefe de Logística y Transportes.
- Ref. 92.05.04.– Director Técnico Constructora.
- Ref. 92.05.05.– Jefes y Técnicos de Estudios, Construcción.
- Ref. 92.05.06.– Jefe de Contabilidad, Sector Industrial.
- Ref. 92.05.07.– Jefes de Obras, civil y edificación





Alfonso J. Becerra García

**Director Comercial
Territorial**

QUIRÓN PREVENCIÓN

LA ELECCION DE UN SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO (SPA)

Erróneamente, muchas empresas han considerado que la gestión de la Prevención consiste en la contratación de un SPA que realice los informes legalmente exigibles y que la obligación fundamental que la legislación impone es la de tener a disposición de la Autoridad Laboral determinada documentación.

El Art. 19 del Reglamento de los Servicios de Prevención define a los SPA como entidades que dan asesoramiento y apoyo dejando claro que corresponde la responsabilidad a la propia empresa. Igualmente, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su Art. 14.4 dice que el recurso a un SPA

no exime del deber del empresario en esta materia. En consecuencia, como la responsabilidad final es del empresario, es de suma importancia la correcta elección de un SPA, por lo que hacemos una serie de recomendaciones de cara a su elección:

Debe estar acreditado.

Debe disponer los necesarios medios humanos (Técnicos con experiencia, Médicos Especialistas en Medicina del Trabajo, ...), medios materiales (equipos de medición, ...) e instalaciones (red de centros) allí donde esté la empresa cliente.

Debe tener conocimientos de los riesgos del sector en el que opera la empresa.

Debe tener medios para realizar todas las acciones preventivas obligatorias (evaluación psicosocial, mediciones de agentes químicos, cursos teórico prácticos, ...).

Asimismo, es recomendable valorar el grado de digitalización del SPA.

Por último, valora el compromiso de tu empresa con la prevención.

Una cultura preventiva permisiva con el riesgo es la primera causa de accidentes. Las empresas que invierten en la salud integral de sus trabajadores, hacen que estos sean más felices y sanos y, por tanto, más competitivos, pues reducen el absentismo, mejoran la productividad, ayudan a la retención del talento y crean una marca de empresa atractiva.

DAKKOS CONSULTORES CONSULTORÍA DE ORGANIZACIÓN



Dakkos Consultores

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 PROMOCIÓN 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, iniciaremos 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:**

¿En qué lugar hay ríos y mares sin agua, ciudades sin casas y bosques sin árboles?

Solución:

En un mapa.

Nuevo acertijo:

Una mujer le dispara a su marido y luego lo mantiene bajo el agua durante cinco minutos. Luego lo cuelga. Inmediatamente después, disfrutan de una deliciosa cena. ¿Cómo es posible?

Recomendaciones

Mayo... Mes de las flores, de las buenas temperaturas, de las Primeras Comuniones... y de Los Caracoles!!!!

Sabéis que soy un fan de ellos, aunque mi galeno me los prohíba. Qué sabrá ese, si es de León...

La campaña es corta, pero en Sevilla, donde vivo, hay tantos bares que los ponen que resulta imposible probarlos todos y hacer una especie de "ranking caracolero".

¿Os habéis fijado que cada uno de nosotros tiene sus bares donde son los mejores del mundo?

A mi me gustan, (Como decía mi madre de las aceitunas), hasta de la mano de un tiñoso. A por ellos. Salud

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

EMPREENDEDORES

**Tengo
Talento**



**Tengo
Talento**



**Tengo
Talento**

**¿Qué es el análisis DAFO?**

El análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) es una herramienta de análisis empresarial que permite conocer los factores externos e internos que impactan en el éxito o viabilidad de una compañía, así como en sus productos o servicios.

A través de él se identifican y analizan todos los elementos que pueden impactar en un proyecto para conocer cuál es la situación del mercado, las fortalezas de la organización, los puntos débiles, los que la diferencian... con el objetivo de tomar decisiones más acertadas o, en caso de ser necesario, hacer cambios organizativos.

Debilidades: Este componente analiza los elementos internos de una compañía que la vuelven más débil, haciéndola menos competitiva que su competencia.

Amenazas: Es preciso analizar el entorno en el que ha de competir la empresa, estudiando la competencia, la situación de la economía, el medio ambiente o las condiciones fiscales y políticas del momento.

Fortalezas: Son los puntos fuertes de la firma, aquellas tareas que realiza como nadie y permiten que se distinga de sus competidores.

Oportunidades: Se trata de otro factor externo, puesto que son elementos que escapan al control de la empresa, pero en este caso, pueden favorecer sus intereses. Son situaciones ajenas a la organización que pueden aportar una ventaja social, cultural o tecnológica en el mercado que ofrece esta oportunidad.