

Infodakkos

INFODAKKOS



Dakkos Consultores



Tengo
Talento

ÍNDICE

Página 1:

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

Página 2:

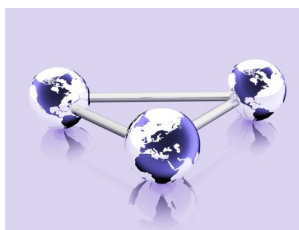
- * Catálogo de Servicios
- * Dropping File

Página 3:

- * Firma Invitada:
María José Andrade
Mujeres Valientes
- * Servicio destacado:
- Plan de Carrera

Página 4:

- * Miscelánea
- * Emprendedores



Frase del mes

“Asegúrate de que tu peor enemigo no viva entre tus dos oídos”.

(Laird Hamilton)



*Manuel Díaz,
Director General*

Saludo

Entre los calores adelantados y las incertidumbres en la sociedad generadas así mismo, por las incertidumbres políticas, las imágenes de los niños heridos en las diferentes guerras, da igual aquí si somos o no partidarios de unos o de otros, el precio es ver tantos niños a los que la muerte y la más absoluta miseria acechan permanentemente, no puedo vivir tranquilo y pensar con claridad. Igual que el poeta ruso Mayakovsky, que proponía para acabar con el hambre en el mundo echar sopa de sobre en los lagos, yo creo que los países beligerantes, tendrían que sacar a todos los niños de todos los escenarios de guerra, enviándolos a todos a Disneyland durante las guerra y crear escuelas, burguers y hospitales para su cuidado. Me ha dado mucho el sol hoy...

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.

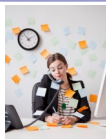
Un plan de incentivos bien desarrollado, orienta al trabajador sobre sus objetivos profesionales y económicos, mejora el grado de cumplimiento de sus funciones profesionales y asegura el beneficio global por economías de escalas. Pero hemos de ser conscientes de los riesgos que entraña la implementación 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. 93.06.01.— Jefe de Grupo de Obras Edificación
- Ref. 93.06.02.— Jefes de Obra Civil y Edificación
- Ref. 93.06.03.— Técnico de Estudios de Edificación
- Ref. 93.06.04.— Director de RRHH
- Ref. 93.06.05.— Jefe de Administración y Contabilidad
- Ref. 93.06.06.— Responsable de Negocio, Sector Metalúrgico
- Ref. 93.06.07.— Experto en Nóminas





María José Andrade

**Periodista.
Fundadora y Directora de
Mujeres Valientes**

ROMPER TECHOS, CONQUISTAR ESPACIOS

Por primera vez, la presencia de mujeres en puestos directivos ha dejado de ser una excepción para convertirse en una exigencia social y económica. España es un buen ejemplo: según el informe *Women in Business 2024* de Grant Thornton, hemos alcanzado por primera vez un 40% de mujeres en cargos directivos, situándonos a la cabeza de la Unión Europea, algo que no debería de extrañarnos porque el nivel de la mujer empresaria, tanto a nivel nacional como en Andalucía es muy alto.

Este avance es significativo —un incremento de 26 puntos porcentuales en solo dos décadas— pero aún insuficiente. Más de la mitad de las empresas españolas tienen menos del

20% de mujeres en la alta dirección, y un preocupante 34,4% no cuenta con ninguna mujer en cargos ejecutivos. Las cifras empiezan a ser positivas, pero las empresas (las grandes y las medianas) deben dar un paso al frente para asumir que, en sus puestos de dirección, la mujer debe tener presencia, ya que esto, y sólo esto, hará posible eso que tanto demandamos: tener voz y voto y por lo tanto, poder de decisión. La diversidad en el liderazgo no es solo una cuestión de justicia: las empresas con mayor presencia femenina en sus juntas tienden a ser más eficientes, seguras y comprometidas con el cumplimiento normativo. Y es que Las mujeres aportan una mirada diferente, aunque esta frase suene a tópico, pero nuestro enfoque es necesario y complementario. Es, y vuelvo a hacer hincapié, una forma de liderar más inclusiva y ofreciendo estrategias que responden mejor a los desafíos actuales.

Desde *Mujeres Valientes*, seguimos dando voz y visibilidad a empresarias, emprendedoras y profesionales que, cada día, rompen techos de cristal y siguen abriendo paso a nuevas generaciones.

¿Y... saben qué?: El liderazgo no es un horizonte por descubrir y alcanzar, sino que es ya un presente que, aunque reconocido, exige ser potenciado.

(Fuente: Grant Thornton y Cámara de Comercio de España.)

DAKKOS CONSULTORES CONSULTORÍA DE ORGANIZACIÓN



¿Qué es un Plan de Carrera y Desarrollo?

El Plan de Carrera de un trabajador es el proceso vinculado a la gestión de su talento humano, que contribuye a planificar, a futuro, el desarrollo y crecimiento que puede lograr mediante la guía, el acompañamiento y el entrenamiento adecuado con respecto a las oportunidades dentro de la empresa. En este camino el trabajador establece sus metas profesionales y debe ser capaz de identificar los medios por los cuales las alcanzará, con la ayuda de la organización.

Usualmente esta planificación consta de dos protagonistas con intereses particulares:

- **La empresa:** Interesada en contar con personal preparado para posiciones laborales de mayor responsabilidad para cuando se presenten vacantes o se abran nuevas oportunidades.
- **El sujeto:** Interesado en crecer profesionalmente y alcanzar puestos de mayor jerarquía y remuneración.

En la actualidad las estructuras de las organizaciones están en movimiento y se adaptan a las condiciones cambiantes de los mercados, esto obliga a replantear los **perfiles de los puestos de trabajo** y a buscar el desarrollo de **nuevas competencias**



**Manuel Díaz,
Director General**

y **habilidades** para su capital humano, de manera que estén preparados para responder, efectivamente, a las nuevas exigencias.

Es de gran importancia que estos planes sean compartidos y conocidos por los colaboradores y que estén basados en políticas claras, justas y equitativas. De igual manera, es fundamental que existan los medios y mecanismos para permitirles a los empleados acceder al desarrollo, tanto de las competencias como de los conocimientos requeridos en los puestos de trabajo. No se olvide que es clave que la alta gerencia respalde y apoye el cumplimiento de dichas políticas.

PASATIEMPOS

Anterior:

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?

Solución:

Ella le tomó una foto ("dispara" con una cámara), la reveló en una habitación oscura (el "agua" y el "colgado" se refieren al procesamiento de la foto) y cenaron juntos.

Nuevo acertijo:

¿Qué le dijo el libro de Matemáticas al libro de Historia de España?

Recomendaciones

Es difícil determinar los "mejores" solistas de música clásica, ya que hay muchos artistas excepcionales y la preferencia es subjetiva. Sin embargo, algunos pianistas, violinistas y cantantes son aclamados como líderes en sus respectivos campos. En el piano, figuras como Martha Argerich, Maurizio Pollini, Lang Lang y Yuja Wang son reconocidas por su técnica y expresividad. En el violín, violinistas como Gidon Kremer y Renaud Capuçon son muy respetados. En la canción, artistas como Andreas Scholl (contratenor).

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**

**10 Razones para emprender
tu propio negocio**

- Independencia y libertad.
- Realización personal.
- Oportunidad de crecimiento y éxito financiero.
- Flexibilidad y equilibrio entre trabajo y vida personal.
- Impacto y contribución.
- Desarrollo personal y aprendizaje constante.
- Autonomía y creatividad.
- Construcción de una red de contactos.
- Adaptabilidad y resiliencia.
- Sentido del logro y autosatisfacción.

(Leído en treinta.co)