

Infodakkos

INFODAKKOS



**Tengo
Talento**

ÍNDICE

Página 1:

- * Saludo
- * Frase del mes
- * Organigramas

Página 2:

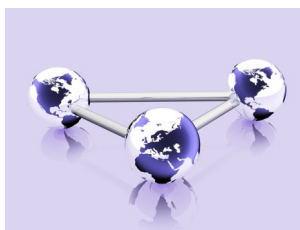
- * Catálogo de Servicios
- * Dropping File

Página 3:

- Firma Invitada:
Ana Llopis, Pta. Ejecutiva
Grupo Llopis
- * Servicio destacado:
- Selección de Personal

Página 4:

- * Miscelánea
- * Emprendedores



Frase del mes

**“Seamos los líderes que
hubiéramos deseado tener ”.**
(Simon Sinek)



*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.

Saludos

Aquí estamos de nuevo con la alicortada esperanza de una renovación importante en lo social, en lo económico, en lo político y en cómo va a influir los terribles acontecimientos que general los irracionales gobiernos de una gran mayoría de países.

Mientras, nosotros a lo nuestro, a trabajar por alcanzar nuestros objetivos profesionales que, con ello, fortalecer la confianza de la ciudadanía que pueda ver que aún hay esperanza y futuro.

Vamos a hacer lo que mejor sabemos, trabajar sin descanso para que la sociedad vea que somos capaces de salir adelante pese a las trabas que nos ponen en todos los sentidos y dar una esperanza a nuestros hijos, No hay, por lo visto, otro camino.

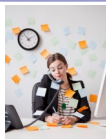
SVERTE ONA DUT

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. 95.09.01.— Jefes de Obra residencial
- Ref. 95.09.02.— Jefe de Obras civiles
- Ref. 95.09.03.— Técnicos de Estudios, Constructoras
- Ref. 95.09.04.— Ingeniero Agrónomo, Berries
- Ref. 95.09.05.— Responsable de RRHH
- Ref. 95.09.06.— Supervisor Obra Planta Fotovoltaica
- Ref. 95.09.07.— Responsable de Logística y Almacenes



**Ana Llopis****Presidenta Ejecutiva****Grupo Llopis**

EL FUTURO SERÁ CIRCULAR O NO SERÁ.

La **ECONOMÍA CIRCULAR** no es una moda, es un compromiso individual y colectivo y supone un cambio de mentalidad; donde unos ven residuos, otros ven oportunidad, aprovechándolos una y otra vez.

Para Llopis Servicios Ambientales, como gestor de residuos, la economía circular no es un concepto nuevo, forma parte de nuestro ADN; somos economía circular desde nuestros orígenes, hace 50 años.

La gestión de los residuos es la piedra angular de la economía circular, basada en los principios del recicla-

je y la valorización de los residuos. Dando una segunda vida a aquello que ya no se utiliza para los fines que se habían creado, haciendo del residuo un recurso.

Este nuevo paradigma de economía circular, viene a sustituir al modelo insostenible e inviable como el lineal, basado en fabricar, usar y tirar. La economía circular la contrarresta.

La economía circular supone una sustancial mejora común tanto para las empresas como para para los consumidores. Las empresas que han puesto en práctica este sistema están comprobando que reutilizar los recursos resulta mucho más rentable que crearlos desde cero. Como consecuencia, los precios de producción se reducen, de manera que el precio de venta también se ve rebajado, beneficiando así al consumidor; no sólo en lo económico, sino también en la vertiente social y medioambiental.

El futuro será circular o no será. De ahí que las empresas de todos los sectores industriales estén adoptando los principios de la economía circular como parte de este compromiso en la lucha contra el cambio climático, a través de la promoción de un modelo de producción y consumo sostenibles.

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 **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:**

Cuando Pablo salió a bucear, nunca pensó que moriría calcinado. ¿Porqué murió calcinado?

Solución:

Había un incendio en un bosque cercano a la zona de buceo. Un hidroavión fue a recoger agua del lago, con tan mala suerte que atrapó a Pablo. Tras lanzarlo en el incendio, Pablo murió calcinado.

Nuevo acertijo:

5 trozos de carbón, una zanahoria y una gorra están tirados en el césped del jardín. Nadie los tiró en el césped, y, sin embargo, existe una razón perfectamente lógica para que estén ahí. ¿Cuál es la razón?

Recomendaciones**Vuelta al cole**

Un año más se repite la historia. Tras unos días de descanso, mayor o menor según los casos, volvemos a nuestra actividad, a la que mirábamos de reojo durante las vacaciones. Ahora toca atacar con fuerza.

Lo del “Síndrome posvacacional” es una forma elegante de decir que no nos gusta trabajar, que no queremos ir e intentamos tratarlo como una enfermedad o un trastorno transitorio que, al final, es una excusa.

Vamos a pegarle fuerte y acometer el trabajo con más fuerza que el año pasado. Nuestro futuro está ahí...

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**



**¿POR QUÉ LAS NOTAS DE PRENSA SON CLAVE PARA LAS
EMPRESAS Y LOS EMPREENDEDORES PARA APARECER EN LOS
RESULTADOS DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL?**

En el mundo empresarial, la visibilidad es sinónimo de relevancia. Durante décadas, las **notas de prensa** han sido una herramienta esencial para generar cobertura en medios de comunicación, mejorar el posicionamiento en buscadores y consolidar la reputación corporativa. Pero ahora, en plena era de la inteligencia artificial generativa, su importancia se ha multiplicado.

Hoy en día, herramientas como **ChatGPT**, **Google Gemini** o **Claude** no solo consumen información de medios tradicionales, sino que también recurren a fuentes estructuradas y fiables como notas de prensa bien indexadas, portales corporativos o medios digitales. Esto ha creado una nueva oportunidad (y necesidad) para las empresas: estar presentes y ser reconocidas en las respuestas que ofrecen las IA más utilizadas del mundo.

(Visto en diariodeemprendedores.com)