

“ÁBACO”.
SERVICIOS TÉCNICOS Y DE CONSULTORÍA
A INSTITUCIONES, S.L.

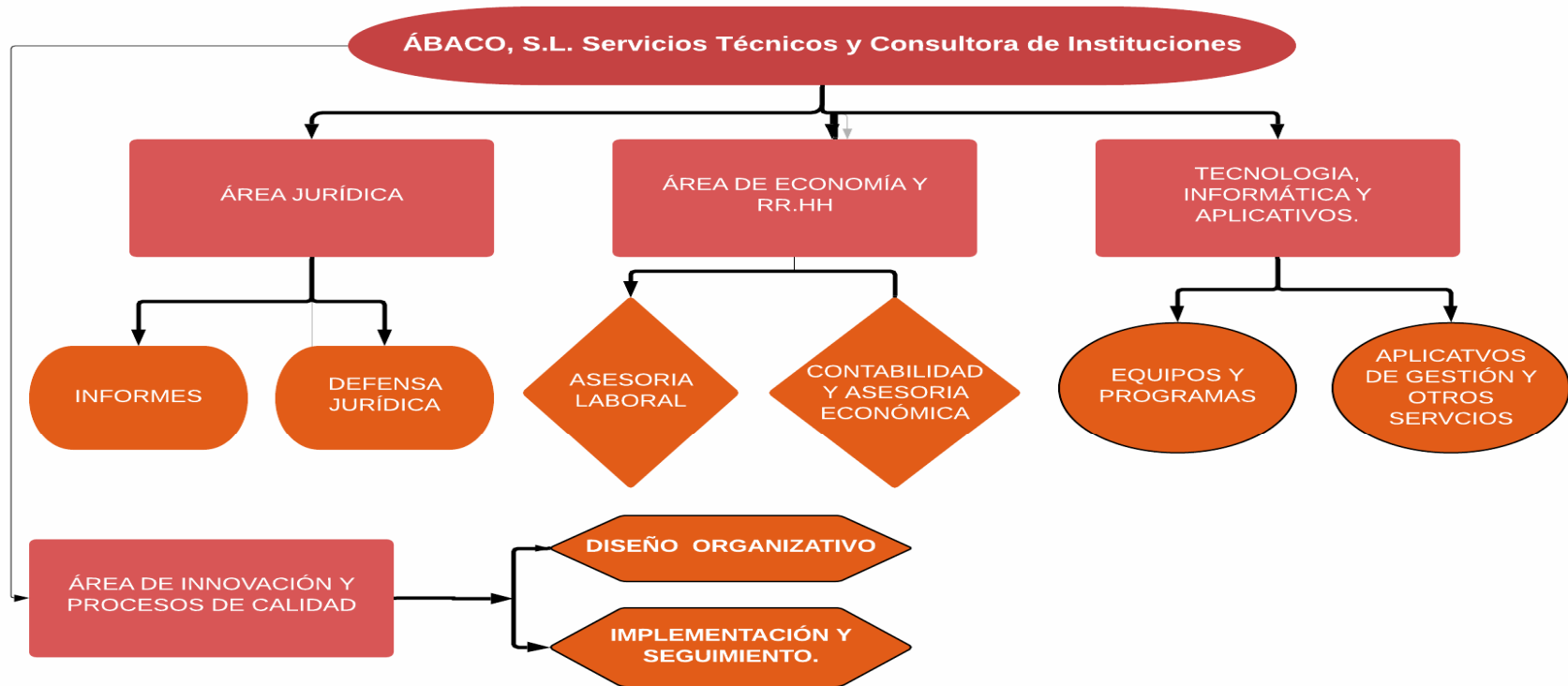


Empresa creada en el año 2.000 en Badajoz , agrupa en sus inicios a tres profesionales con formación en Derecho, Dirección de Empresas e Informática. Grupo IAE 741

Ofrece Servicios Técnicos y de Consultoría a Entidades Sociales y Organismos Públicos.

Su misión: facilitar a las entidades recursos para mejorar su respuesta a sus retos y a las nuevas necesidades sociales.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



PLANTILLA DE ÁBACO,S.L. 2019



Dirección Ejecutiva. 3 socios fundadores.

Dirección Área de Derecho. Socio y cuatro puestos (2 Abogados, 1 Procurador y 1 Administrativo)

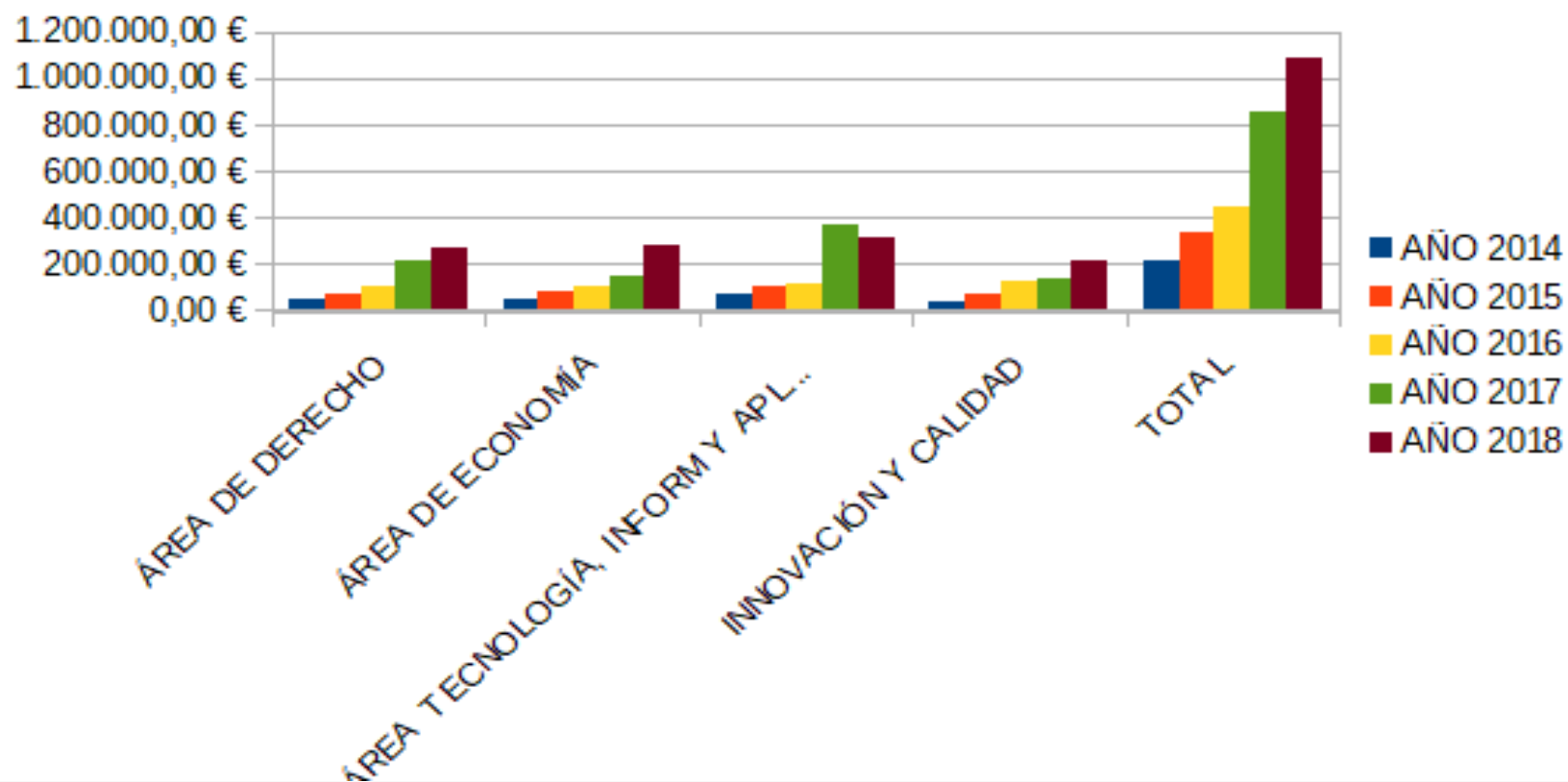
Dirección Área de Economía y Recursos Humanos. Socio y cinco puestos (2 Economistas, 1. Relaciones Laborales. 1 Psicólogo, 1. Graduado Social)

Dirección Área de Tecnología, Informática y Aplicativos. Socio y cuatro puestos (1 Responsable de sistemas. 1 Analista - Programador. 2 Administración de Sistemas, Redes y Bases de Datos.

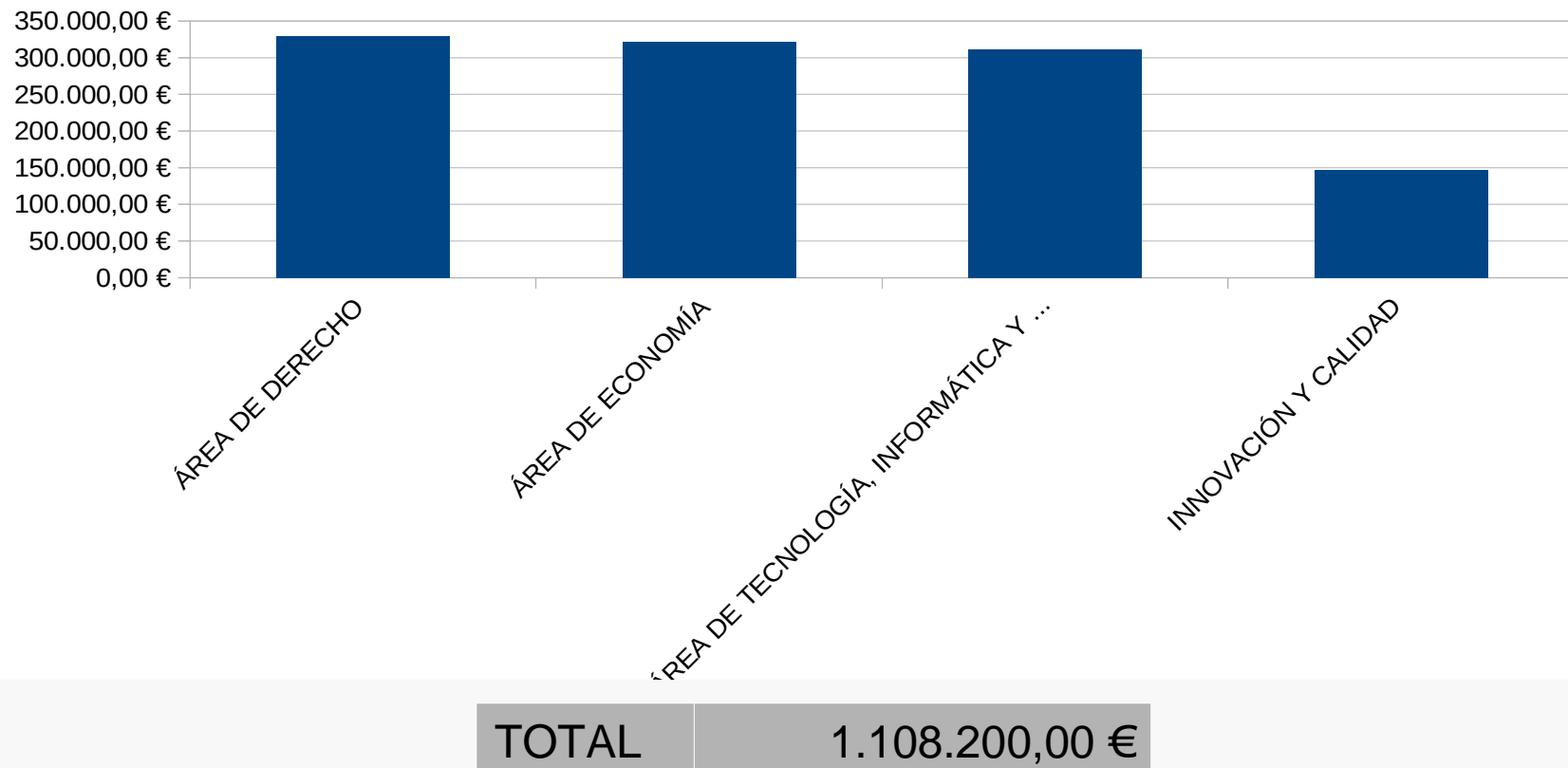
Gabinete de Innovación y Calidad. 1 Gestor en Innovación y Calidad. (AEC) .

Servicios Generales . 5 Auxiliares Administrativos.

VOLUMEN DE NEGOCIO 2014 a 2018



COSTES EXPLOTACIÓN. PREVISIÓN 2019



RETOS Y NUEVAS PROPUESTAS I



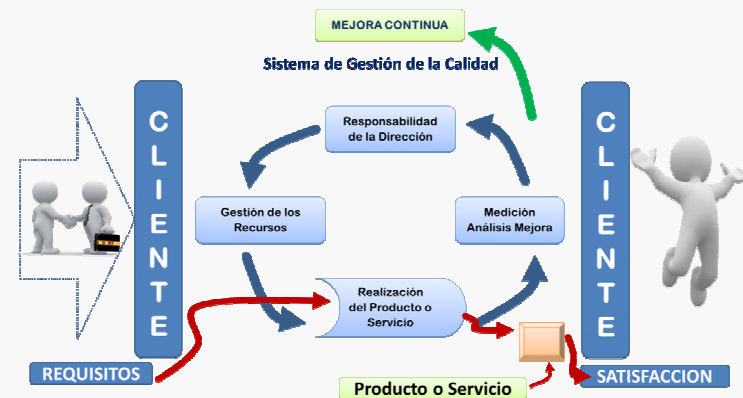
Cambio equipos

Consolidación Áreas de Negocio existentes.



y programas de gestión.

Introducción de EFQM en la empresa y obtención de ISO.



RETOS Y NUEVAS PROPUESTAS II

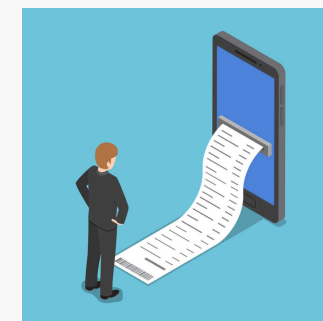


Acreditación como



Incremento de 10% en clientes.

Mejora facturación en un 15% de media.



RETOS Y NUEVAS PROPUESTAS

III



NUEVAS MEDIDAS DE RR.HH:

- [Análisis de situación sobre la Empresa. \(Entrevistas con todos los trabajadores y responsables de Departamento\)](https://www.youtube.com/watch?v=1hTsvKZitk8)
<https://www.youtube.com/watch?v=1hTsvKZitk8>
- Elaboración de un nuevo Organigrama. ([Humanización/Digitalización](#)).
- Redefinición de los Puestos de Trabajo, tareas y relaciones intradepartamento/intraorganización. (Trabajo en Equipo y logro personal/profesional)



RETOS Y NUEVAS PROPUESTAS IV

PLAN DE FORMACIÓN:



- 1.- Estudio de necesidades, de acuerdo a procesos anteriores.
- 2.- Diseño del Plan con dos ejes: Humanización / Digitalización. Innovación / Trabajo colaborativo.
- 3.- Implementación del Plan.

PLANES DE FORMACIÓN



Fases en la Elaboración del Plan de Formación:

¿Qué necesitan los trabajadores de mi empresa?

1. Detectar las necesidades formativas

2. Marcar los objetivos

3. Priorizar las áreas de formación

4. Definir las acciones formativas

RETOS Y NUEVAS PROPUESTAS V



- Definir Estrategia sobre Clima Laboral por la Dirección de forma participativa.
- Desde el respeto.
- Favoreciendo la comunicación
- Ejerciendo un Liderazgo participativo o democrático.
- Reconociendo el trabajo de toda la plantilla.
- Generando confianza.
- Mejorando condiciones de trabajo, lugares y recursos.
- Flexibilidad horaria.
- Elaborando protocolos organizativos, de tareas y trabajos.
- Abriendo espacios de colaboración y experiencias, iniciativas e incluso aficiones.

MEJORA DEL CLIMA LABORAL:



RETOS Y NUEVAS PROPUESTAS VI

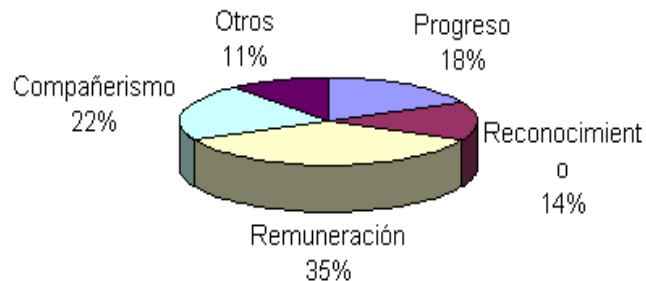


MOTIVACIÓN

“Voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar metas organizacionales, condicionadas por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual”.

Stephen Robbins.

¿Qué es la motivación en el campo laboral?



Propuestas:

- [Diseñar un sistema de incentivos y de reconocimiento basado en la participación de la plantilla. Se diseñará un cuestionario que recoja propuestas y se debatirán en grupo en cada área, para posteriormente debatirlas en el conjunto de la empresa. Se desarrollará esta tarea en el primer trimestre de 2010.](#)
- Plantear modelos de reconocimiento del trabajo bien hecho y que facilite la participación de otras personas en el quehacer colectivo. Se difundirá a través de la intranet de la empresa diferentes modelos para someterlos a debate entre los componentes de la empresa. Después la dirección propondrá un calendario de aplicación.
- Dar a conocer buenas prácticas tanto en el interior de la empresa como su conocimiento en las redes en las que participa la empresa: Cámara de Comercio, Asociación de Empresarios de Badajoz.
- Establecer items para valorar atención al cliente, colaboración con compañeros del área o del conjunto de la empresa y otros similares. En este sentido se recogerán aportaciones durante el primer trimestre que se plantearán a los directores de área y se establecerán de forma consensuada por la Dirección antes de acabar el mes de junio de 2020.

NUEVO MODELO RETRIBUTIVO I

Diseño de Retribución diferenciada:

Tipos de Retribución

RETRIBUCIÓN DEFINIDA

Salario + Beneficios predeterminados por la empresa

RETRIBUCIÓN VARIABLE

Salario = salario base + salario variable (bonos de productividad)

RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

Salario + Paquete de beneficios que el trabajador puede contratar voluntariamente

¿POR QUÉ LA GENTE RENUNCIA?

LINKEDIN INVESTIGÓ MILES DE PERFILES Y ESTAS FUERON LAS PRINCIPALES RAZONES:



FUENTE: "Global Job Seeker Trends: Why & How People Change Jobs - LINKEDIN

NUEVO MODELO RETRIBUTIVO

II

Propuestas Retribución:

Programa de conciliación de vida familiar y laboral: Flexibilidad de Horario (Llegada y salida ajustada a horario centros escolares y posibilidad de recuperar horas) y Teletrabajo (hasta el 25% de la jornada) .

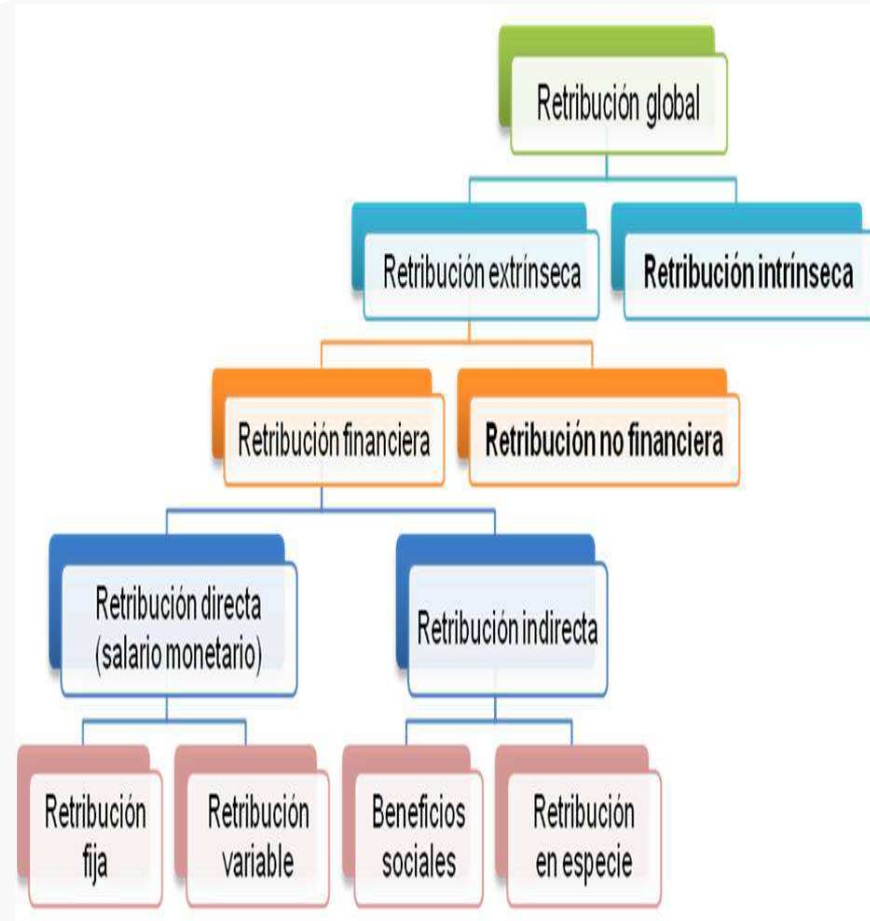
Prestigio de la empresa por su colaboración con ONG's: Banco de Alimentos de Badajoz y CEAR-Extremadura.

Plan para conseguir reconocimiento de Empresa Socialmente Responsable de Extremadura.

Formación de los directores de área, jefes de equipo y conjunto de la plantilla en técnicas de trabajo en equipo.

Posibilidad de negociar un marco retributivo siguiendo el modelo que aparece en la imagen siguiente.

Plan de Reconocimiento: Empleado del trimestre. Premio anual mejor idea, Premio anual mejor atención a los clientes. Premio mejor compañero/a.



SELECCIÓN DE PERSONAL I



Fases establecidas por el Área de Economía y RR.HH en ÁBACO, S.L:

- Detección de necesidades de acuerdo a las características y expectativas establecidas por la Dirección.
- Definición del perfil del candidato según [organigrama de la entidad](#).
- Convocatoria o búsqueda interna o externa. (Colegios Profesionales, convenio de prácticas con Centros Educativos y Certificados de Profesionalidad).

Ventajas de este sistema de Selección:

- Ajusta Persona al puesto.
- Adecuada adaptación e integración en el Área y la Organización.
- Mejora de la persona, tanto en lo personal como profesionalmente.
- Mejor desempeño, estabilidad y sus repercusiones en rendimiento y productividad.
- Facilita un mejor Clima Laboral, menor absentismo e incremento de calidad del servicio y de resultados sociales y económicos de ÁBACO, S.L



SELECCIÓN DE PERSONAL II



Preselección: Análisis de Curriculumns archivados o presentados en la convocatoria o recomendados por otras entidades o personal interno.

Selección: Entrevistas, Simulaciones, Test o prueba práctica, Dependiendo de las características del puesto a cubrir. Estos procesos los realizarán: el Director del Área afectada y una persona de RR.HH.

Informe de Candidatos: Ficha que recoge sus datos personales, de formación y profesionales, así como su valoración) .

Propuesta de Contratación: Acta de selección con el listado de valoración, si hay más de una plaza propuestas para cada plaza. Así como reservas.

Contratación.

BIBLIOGRAFIA Y OTRAS REFERENCIAS



- http://www.rrhhdigital.com/secciones/eventos-rrhhdigital/138522/Tendencias-en-tecnologia-innovacion-gestion-de-talento-De-que-hablaron-los-expertos-de-EY-en-el-HR-Innovation-Summit-2019?target=_self
- <https://affor.es/10-pasos-para-realizar-el-plan-de-formacion/>
- <https://www.youtube.com/watch?v=1hTsvKZitk8>
- <https://www.iebschool.com/blog/como-elaborar-plan-formacion-rrhh-2-0/>
- <http://www.efqm.es/>
- <https://www.openmet.com/claves-para-fomentar-un-buen-clima-laboral.htm/>
- <https://camcrerodotcom.wordpress.com/2017/09/11/5-estrategias-para-seguir-creciendo/>
- <https://www.youtube.com/watch?v=YwjoQp4yCM8>
- <https://wordpress.com/view/santiagocuadrado.wordpress.com>