

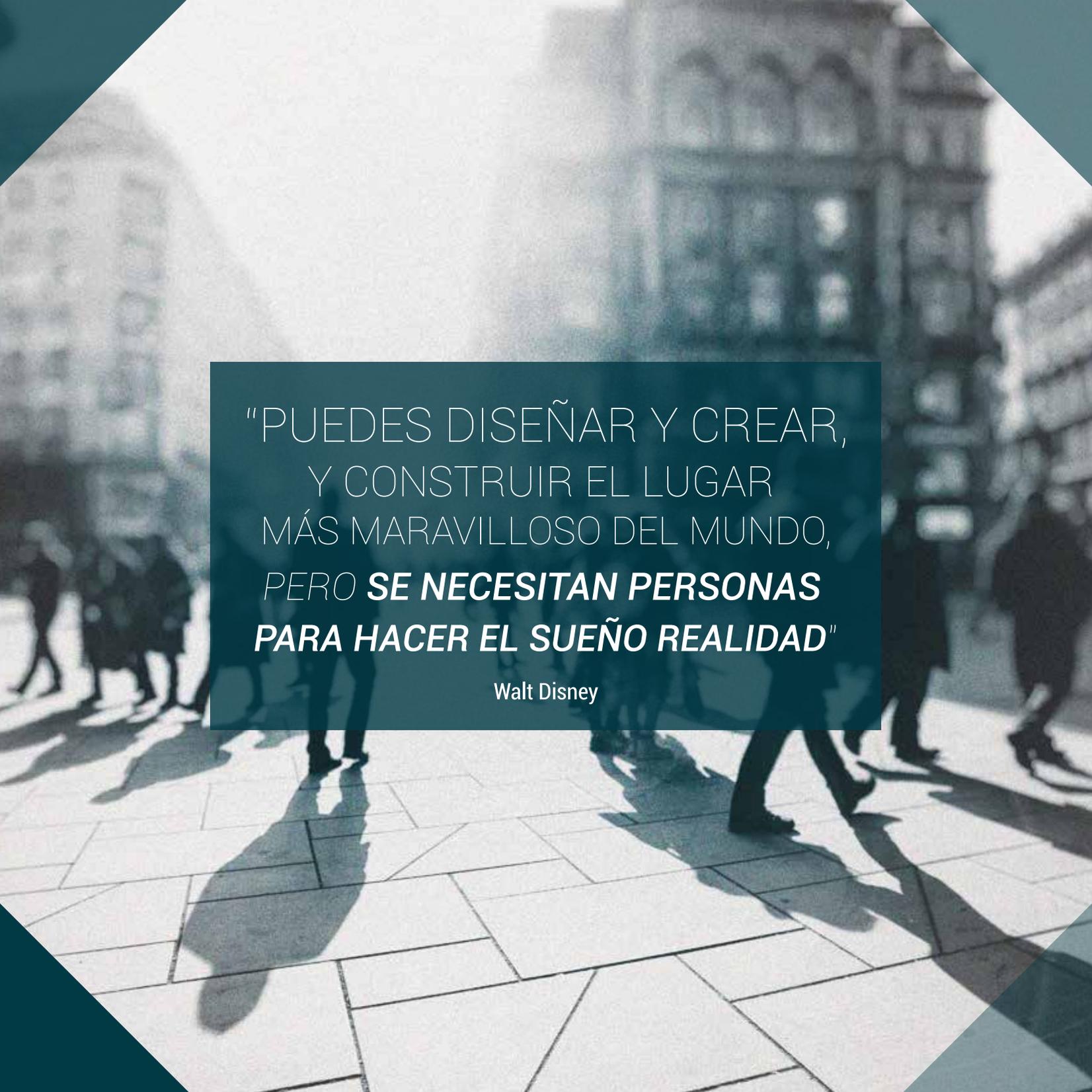
access



CONSULTORÍA

BUS
at jobs for people v
travel

9 10
16 17
23 24
28 29



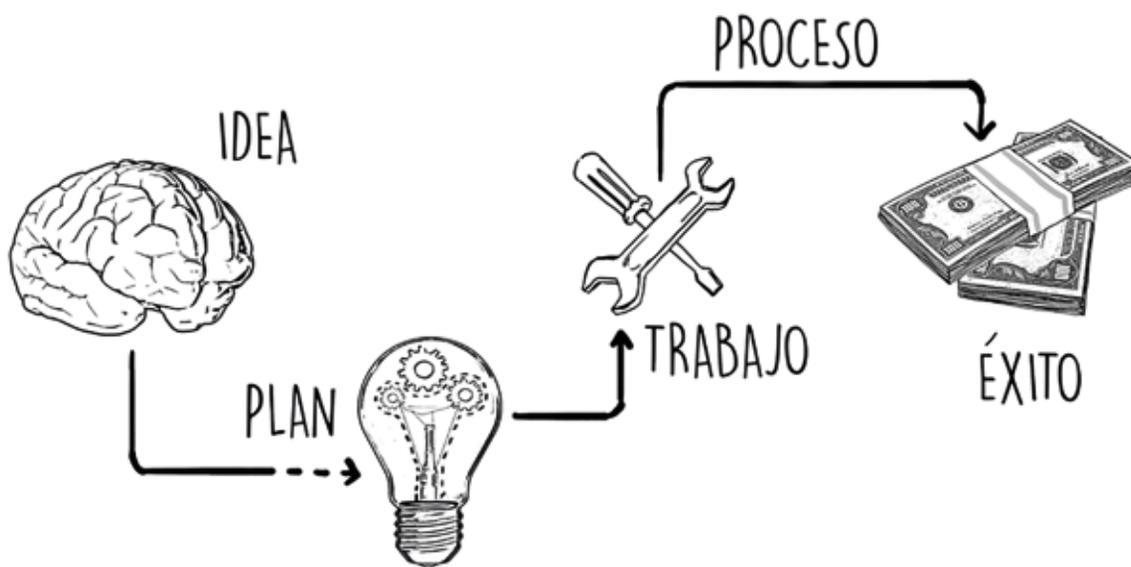
“PUEDES DISEÑAR Y CREAR,
Y CONSTRUIR EL LUGAR
MÁS MARAVILLOSO DEL MUNDO,
*PERO SE NECESITAN PERSONAS
PARA HACER EL SUEÑO REALIDAD*”

Walt Disney

> ¿Qué hacemos?

Access Consultoría RRHH colabora con las empresas mediante la optimización de los recursos que disponen.

Más de 3.000 organizaciones de diferentes sectores han confiado en nosotros en los últimos 20 años. La relación directa y la personalización de los servicios nos define.



**“Queremos
ser parte
de tu empresa”**

> ¿Por qué Access **Consultoría**?

1. Nos importan las **PERSONAS**

2. Aportamos el **TALENTO** adecuado para tu organización

3. Estamos **A TU LADO**



> **¿Qué nos diferencia?**

COMPROMISO

CONFIDENCIALIDAD

SATISFACCIÓN

PROXIMIDAD

PERSONALIZACIÓN



> Servicios de Consultoría

BÚSQUEDA DE TALENTO:



> **Conseguimos los mejores profesionales para nuestros clientes.**

SEGUIMIENTO CONTINUADO CON EL CLIENTE Y CANDIDATO DEL PROCESO

METODOLOGÍA PROPIA E INDIVIDUAL DE BÚSQUEDA DE TALENTO

PERIODO DE GARANTÍA VARIABLE SEGÚN EL PUESTO Y EL CLIENTE

> **Beneficios de nuestro procedimiento**

1. PROFESIONALIDAD

2. PROXIMIDAD

3. CUIDADO DE LA IMAGEN DEL CLIENTE

4. ACOMPAÑAMOS EN TODO MOMENTO AL CANDIDATO

> Servicios de Consultoría

ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO:

Definición del contenido del puesto: funciones, responsabilidades, competencias y deberes inherentes:



> Fases del proceso de análisis del puesto.

1

DEFINICIÓN ESPECÍFICA DE LA MISIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

2

ESTUDIO Y DEFINICIÓN DE LA ESTRUCTURA DE LA EMPRESA

3

ANÁLISIS DE LAS VARIABLES INDIVIDUALES COMO DE GRUPO

4

ELABORACIÓN DEL MANUAL DE FUNCIONES DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

> Beneficios del Análisis y Descripción del Puesto de Trabajo.

ORGANIZATIVO: Reclutamiento y selección, Mejora de Productividad, Retribución valoración puestos, formación, Detalla las Funciones y Responsabilidades, Higiene en la Seguridad Laboral.

ÁREA RRHH: Diseño del proceso de Selección, Transparencia en la contratación, Facilita la programación del plan de Formación, Favorece la Evaluación de Desempeño, Contribuye a la motivación y satisfacción del trabajador.

EMPLEADO: Transparencia, Equilibra las cargas de trabajo, Detalla las Funciones y Responsabilidades, Formación.

> Servicios de Consultoría

POLÍTICA RETRIBUTIVA:

La **Política Retributiva** es el conjunto de principios y directrices que reflejan la orientación y filosofía de la **organización** en los asuntos que se relacionan con la remuneración de los **empleados**. No se trata de un concepto estático, sino dinámico que evoluciona autorregulándose con su aplicación a situaciones de cambios rápidos en función de la oferta y la demanda.

Muchas organizaciones tienen la necesidad de documentar internamente la Política Retributiva aplicable a la compañía e implantar un **Sistema de Compensación** equitativo que esté alineado con la estrategia y el crecimiento de la misma.

> Principios y objetivos de la Política Retributiva

- ✕ ALINEACIÓN EMPRESA - PERSONA
- ✕ RECOMPENSA Y COMPENSACIÓN
- ✕ ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO
- ✕ EQUIDAD INTERNA Y EXTERNA
- ✕ SENCILLEZ Y TRANSPARENCIA
- ✕ DURACIÓN EN EL TIEMPO
- ✕ EQUILIBRIO
- ✕ FLEXIBILIDAD
- ✕ CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN
- ✕ ADAPTACIÓN A NIVELES DE RESPONSABILIDAD

> Sistema de Compensación

El Sistema de Compensación es el documento que describe la forma con que cada compañía realiza la retribución de su organización, áreas o departamentos, basándose en la Política Retributiva aprobada con anterioridad.

Existen configuraciones diferentes del sistema de compensación, que pueden incluir diferentes conceptos, pudiendo combinar entre varios a la hora de definirlos. Estos conceptos podrían agruparse en cuatro grupos:

> **Dineraria fija:** Es la base de la política retributiva y depende de varios factores como las características del puesto, su posición, influencia final o responsabilidad.

> **Dineraria variable:** Remuneraciones complementarias, fijadas de forma previa por la empresa en virtud de los objetivos que persiga.

> **En especie:** Uso, consumo u obtención de bienes, derechos o servicios gratis o a precio inferior, para disfrute particular del empleado.

> **Emocional:** Retribuciones no económicas que incentivan positivamente el ambiente laboral e incrementar la productividad.

> Servicios de Consultoría

COACHING GAME:

➔ **PAUSA:** Hacer una pausa en nuestro día a día, nos permite mirar la vida desde otra perspectiva, desde la distancia. Esta pausa es imprescindible para poder romper con la monotonía de nuestra vida diaria.

➔ **AMPLIAR:** En nuestro día a día no podemos encontrar con diferentes situaciones. El objetivo de esta etapa es observar estas situaciones desde otros puntos de vista, lo que nos ayudará a enfrentarnos a lo desconocido.

➔ **ENFOQUE:** Cuando hemos analizado los puntos de vista más importantes y a través de preguntas, podremos determinar que opciones son las más indicadas y las que se pueden adaptar de la mejor manera posible a nuestra forma de pensar.

➔ **HACER:** Esta es la etapa en la que pasamos a la acción. En ella se determinan que metas queremos alcanzar, para así poder preparar un plan de acción con objetivos alcanzables y que podamos medir, así como establecer un itinerario para poder hacer un seguimiento y alcanzar nuestras metas.

> Herramientas del Coaching Game

'Points of you', una técnica que a través del juego, busca potenciar la creatividad e inspiración de los participantes, con el objetivo del **desarrollo personal**.

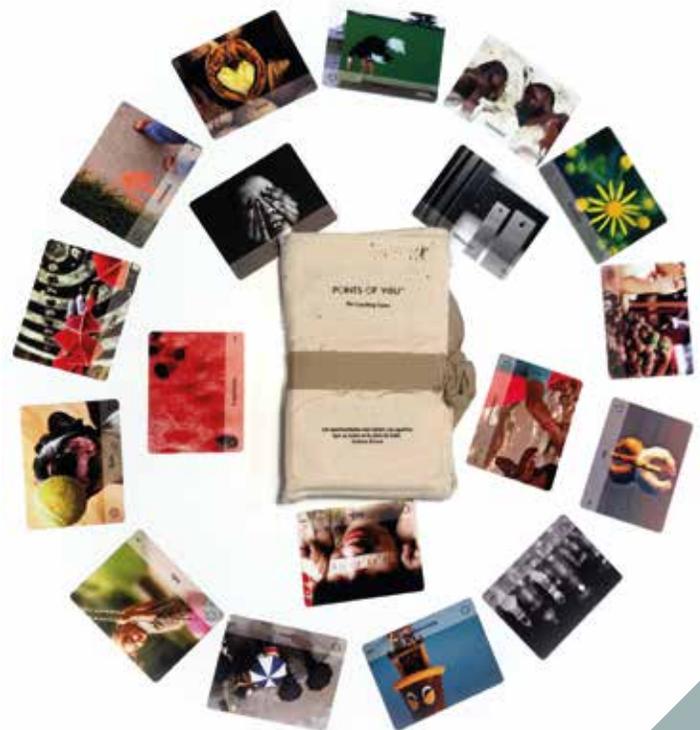
La clave está en la posibilidad de mostrar diversos puntos de vista sobre una situación determinada y, con esa visión global poder emplear nuevas formas de resolver los conflictos. Tener la capacidad de conseguir esa visión general y desde diversos ángulos, permite un crecimiento personal y, por lo tanto, una mejora en los equipos de trabajo.

> ¿En qué consiste Coaching Game?

El coaching experiencial está basado en contenidos para inspirar, participar, conectar y reunir a tu equipo, organización o empresa.

El crecimiento personal comienza con una pausa para la reflexión. Reflexionar sobre sí mismo, reflexionar sobre su equipo.

El coaching game permite ver la vida desde una perspectiva diferente con el fin de llegar a una meta. Esto le ayudará a identificar aquellos puntos de mejora en su organización, o detectar conflictos no resueltos entre los empleados y así poder evaluar la situación. Haciendo una pausa y viendo las cosas desde otros puntos de vista podrá descubrir cuáles son sus verdaderos retos actuales, problemas o dilemas a abordar.



> Servicios de Consultoría

EVALUACIÓN 360°:

El éxito en cualquier tarea está basado en el desempeño de las personas que la realizan. Con esta técnica, apoyada en diversas fuentes para evaluar el rendimiento de los trabajadores y conocer sus necesidades de formación, obtendrá los datos necesarios para poder tomar las decisiones adecuadas de cara a obtener una mayor productividad en sus empresas.

> Objetivos de una Evaluación 360°

- 1 Te da una perspectiva amplia desde todos los ángulos de la empresa
- 2 Diseñar programas de aprendizaje y desarrollo
- 3 Puedes medir el desempeño de los colaboradores
- 4 Evaluar las competencias
- 5 Base para ejecutar planes de carrera y sucesión
- 6 Mejora la madurez del equipo

> Ventajas de la aplicación en una organización

Modela la cultura organizacional

Dispone de información de cada miembro del equipo

Mejora el trabajo en equipo

Señala las necesidades de desarrollo de la plantilla

> Proceso de evaluación 360°

PREPARACIÓN: Conocer cuál es el objetivo que se persigue con esta evaluación, para diseñarla de forma que sea efectiva. Conociendo lo que se busca, es más fácil conocer las competencias que se desean analizar de cada puesto de trabajo.

INFORMACIÓN: No debe dar la espalda a nadie de la empresa, por lo que, una vez definido, deben ser informados todos los empleados implicados de que es una herramienta de mejora para la organización.

EJECUCIÓN: Una vez puesto en conocimiento la actividad que se va a desarrollar, nuestros técnicos inician la evaluación a cada uno de los participantes. De esta forma, se alcanza una información lo más objetiva posible, del funcionamiento interno de la organización.

RECOPIACIÓN: Recogidas toda las respuestas; el momento de analizarlas y empezar obtener conclusiones destinadas a mejorar todo el proceso productivo. Nuestros técnicos generan un informe de fácil lectura, con información bien esquematizada y una presentación lógica con los objetivos buscados.

FEEDBACK: Llega la hora de comentar los resultados con todos los participantes de la evaluación. En la reunión se hace constar las fortalezas y debilidades de la organización y participantes.

PROPUESTA DE ACCIÓN: El último paso en una evaluación 360° es la confección de planes de actuación. Incluyendo los procesos de formación y capacitación necesarios, con el objetivo de mejorar la actividad de los empleados.

> Servicios de Consultoría

CLIMA LABORAL:



> Beneficios de un estudio del Clima Laboral.

Mejora la calidad de vida laboral de toda la plantilla de trabajadores

Mayor productividad al disminuir el absentismo y aumentar la motivación

Alcanzar las condiciones idóneas para tomar las mejores decisiones

> Objetivos

CONOCEMOS:

Analizamos a la empresa y sus puestos de trabajo para tener una percepción general de la organización.

LOCALIZAMOS:

Estudiamos al detalle para hallar los posibles puntos conflictivos que impidan la máxima productividad.

OPTIMIZAMOS:

Con la única intención de ayudar a mejorar la gestión de los diferentes equipos de trabajo.

GENERAMOS:

De esta manera podemos plantear la estructura de una empresa más innovadora y competitiva.



Localiza la sede
más cercana:



consultoriarrhh@accessett.com

