



# La gestión del Talento



Javier López y García de la Serrana  
Director de HispaColex

## Sumario



### LA CLAVE

- 4** Nueva Ley de Sociedades de Capital:  
Modificaciones en las S.L. y S.A.

### DE ACTUALIDAD

- 6** Pérdida de los puntos del carnet:  
Notificación y recuperación

### INVERTIR EN LA EMPRESA

- 8** La responsabilidad de los  
administradores por deudas de  
Seguridad Social de las empresas

### ENTREVISTA

- 10** Antonio Jara Andreu

### A TENER EN CUENTA

- 14** El IPC de 2010 se sitúa en el 3%  
¿Puede mi empresa acogerse al  
descuelgue salarial?

### JURISPRUDENCIA

- 16** Sentencias

### NOTICIAS

- 18** Jornada sobre la Directiva de  
Servicios  
Otorgada la Cruz de San Raimundo  
de Peñafort al director de HispaColex

**E**

stá acreditado que las relaciones sociales son un factor de longevidad. Un Estudio de Alameda County (California), realizado a 7.000 personas durante 9 años, demostró que la gente que carecía de lazos sociales tenía mayor probabilidad de morir que quienes cultivaban o mantenían sus relaciones sociales. Los lazos con la familia y los amigos íntimos protegían particularmente la salud. Los lazos sociales eran una influencia tan fuerte sobre la salud como la de los factores que sabemos contribuyen a una muerte prematura (consumo de tabaco y alcohol, dieta desequilibrada, etc.). Muchos estudios han demostrado que la gente que tiene lazos con los demás es más feliz, más sana y vive más.

Resulta difícil imaginarse una situación importante de la vida al margen de las relaciones con otras personas: Amar, ligar y hacer amigos significa saber relacionarse, vivir en pareja o en familia conlleva relacionarse bien, criar y educar a los hijos significa comunicarse bien con ellos, estar bien en el trabajo implica relacionarse bien con jefes, subordinados y clientes externos, motivar y dirigir un equipo de trabajo implica relacionarse bien con el entorno social interno y externo de la empresa.

La capacidad para trabajar en escenarios interpersonales y dominarlos es un aprendizaje esencial de la actividad directiva empresarial, ya que las empresas son lo que son las personas que trabajan en ellas, pues las personas que se sienten a gusto trabajan más y mejor. Tenemos derecho a ser felices en el trabajo y el elemento fundamental para sentirse bien es el reconocimiento. Decía Daniel Goleman en su libro *Working with emotional intelligence* (1998) que "cada vez contamos con más evidencias que nos indican que nuestros líderes empresariales más eficaces son aquellos que conquistan tanto la mente como los corazones de sus empleados".

¿Por qué es tan importante gestionar el talento humano? Pues porque las técnicas de administración del talento humano impactan realmente en los resultados de una compañía. En el caso de una organización, la productividad es el problema al que se enfrenta y el personal es una parte decisiva de la solución. Las técnicas de la administración de personal, aplicadas tanto por los departamentos de administración de personal como por la propia dirección, tienen un gran impacto en la productividad y el desempeño del trabajo. Esta es la nueva ventaja competitiva de las organizaciones. Lo más importante para una empresa, sobre todo si es una empresa de servicios, son las personas que la componen. La personalidad del Equipo Directivo se ve reflejada en la calidad del talento humano a su cargo.

