

# ADECUACIÓN PRÁCTICA DE LA LOPD

GARANTIZAMOS LA  
IMPLANTACIÓN DE  
LA LEY EN SU EMPRESA

**Audio+lis**  
FORMACIÓN CONTINUA

**+info clic aquí**



Telf.: 902 36 59 14

e-Boletín N.º 11 - 18 de Enero de 2010



## NUEVO CATÁLOGO DE CURSOS 2010

(Más de 200 acciones formativas de actualidad empresarial, gratuitas para los trabajadores y 100% bonificables para las empresas.

[+Más Información...](#)



## DISPONIBLES LOS CREDITOS DE FORMACIÓN 2010 PARA TODAS LAS EMPRESAS

Un año más, continua vigente el Real Decreto 395/2007 por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo y, por lo tanto, las acciones de formación continua bonificada ...

[+Más Información...](#)

El 70% de las empresas familiares no sobrevive a la segunda generación



Las empresas familiares no llegan a los hijos en siete de cada diez casos, según el libro 'Empresa familiar. Claves para la supervivencia ...

[+Más Información...](#)

Los directivos están cansados



Escasa creatividad, peor gestión de los problemas y se quejan más. Estas son algunas de las consecuencias del cansancio que sufren los directivos españoles ...

[+Más Información...](#)

Cinco principios básicos para ser un buen líder



Antes de saber cómo podemos ser mejores líderes, hemos de cuestionarnos si, de hecho, lo somos. ¿Damos ejemplo con nuestro trabajo? ...

[+Más Información...](#)

Sólo un 14,5% de los empresarios prevé contratar personal este año



Los empresarios españoles descartan una temprana recuperación de la actividad económica en el nuevo año que acaba de arrancar y un 32% prolonga la recesión ...

[+Más Información...](#)

## Disponibles los créditos de formación continua 2010 para todas las empresas

Un año más, continua vigente el Real Decreto 395/2007 por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo y, por lo tanto, las acciones de formación continua bonificada para todas las empresas del estado español que coticen por la contingencia de formación profesional.

Las empresas que cotizan por la contingencia de Formación Profesional disponen de un crédito para Formación Continua, cuya cantidad resulta de aplicar el porcentaje que le corresponda según el número de trabajadores (ver tabla resumen) a la cuantía ingresada por la empresa en concepto de Formación Profesional el año anterior. Este porcentaje refleja el importe disponible bonificable para gastar en formación.

En el siguiente cuadro resumimos la bonificación que, sobre la cantidad abonada en el año anterior en concepto de Formación Profesional (en los TC1), pueden aplicarse las empresas.

| Nº de trabajadores | % Bonificación |
|--------------------|----------------|
| 1 a 5              | 420 euros      |
| 6 a 9              | 100%           |
| 10 a 49            | 75%            |
| 50 a 249           | 60%            |
| Más de 249         | 50%            |

Para el desarrollo de estas actividades, las entidades pueden gestionar su propia formación e agruparse para organizar la formación de sus trabajadores.

**Empresas de nueva creación: 65 euros por trabajador**

AUDIOLIS, como Entidad Organizadora, que agrupa a más de 14.000 empresas, se encarga de todas las gestiones y comunicaciones oficiales, de forma que no hay coste adicional ni para la empresa ni para los trabajadores.

### Subir

Si desea conocer el crédito de formación de su empresa, para que pueda beneficiarse de este plan, póngase en contacto con su asesoría laboral.

## El 70% de las empresas familiares no sobrevive a la segunda generación

(Fuente: Aprendemas.com)

Las empresas familiares no llegan a los hijos en siete de cada diez casos, según el libro 'Empresa familiar. Claves para la supervivencia en un mundo cambiante' de Cristina López-Cózar Navarro y Tiziana Priede Bergamini, profesoras de IEDE Business School. Las autoras apuntan a la confusión entre el ámbito laboral y personal, así como a la eventual falta de profesionalización de sus miembros como los principales motivos de su corta supervivencia.

Ante una crisis, la empresa familiar exhibe ventajas e inconvenientes. Entre las primeras, la unidad de la familia empresaria, la intención de permanencia a largo plazo y una estructura financiera conservadora destacan como sus grandes fortalezas. Pero entre las segundas sobresalen la confusión entre el ámbito laboral y personal, así como la eventual falta de profesionalización de sus miembros.

Las autoras del estudio aseguran que la creación de un protocolo antes de que aparezcan los problemas es clave para garantizar una vida larga a estas compañías.

Esta tipología de empresas, además, es una pieza importante para el buen curso de la economía nacional, ya que basándose en varios estudios las autoras del libro estiman que en torno a un 80% de las empresas españolas responde a este modelo, "tomando por empresa familiar aquella en la que una o varias familias poseen una parte importante del capital, sus miembros intervienen en la dirección y tienen la intención de transmitir el negocio a las siguientes generaciones".

### Mayor compromiso y dedicación

La principal diferencia respecto a una empresa sin vinculación familiar es que en un escenario económico hostil y de incertidumbre general, mientras las empresas no familiares consideran a menudo su venta o disolución ante la falta de resultados, los negocios que están al cuidado de una familia no tienen límite de dedicación. De ellas depende el sustento del núcleo familiar y por eso se caracterizan por una visión a largo plazo y de continuidad.

El libro recomienda por ello seguir un protocolo adaptado a las características de cada organización que sirva "para regular las relaciones personales, económicas y profesionales entre los miembros de la familia y la empresa" y añade que la función de este protocolo sólo es práctica cuando la empresa afronta algún conflicto.

### Subir

Entre otras cosas, las cuestiones que delimitará ese protocolo serán cuál es la mejor herramienta para delimitar el acceso de los miembros de la familia a la empresa, definir los puestos de responsabilidad, determinar las políticas de dividendos y la política de financiación en relación con los familiares o prever la sucesión de los fundadores.

## Los directivos están cansados

(Fuente: Expansion.com)

Escasa creatividad, peor gestión de los problemas y se quejan más. Estas son algunas de las consecuencias del cansancio que sufren los directivos españoles. Según un estudio elaborado por el Observatorio de comportamiento humano en la empresa (OCHE) de Infova, el 50% de los mismos necesita el fin de semana para recuperarse el cansancio mental, pero es que el 32% reconoce que está cansado de forma permanente.

Para Gonzalo Martínez de Miguel, director de Infova, "somos un generación de directivos cansados. No es que estemos cansados porque la situación actual es especialmente exigente. La realidad es que una gran parte de ellos se han acostumbrado a vivir así. Directivos brillantes incapaces de crear y mantener hábitos saludables de descanso, de alimentación, de deporte y desconexión".

Los directivos que no rinden por encima de sus posibilidades no sólo son menos creativos, se quejan más y soportan mal la tensión. Otros de los efectos de su estado son que tienden a exagerar las respuestas ante los conflictos, trasladan su malestar al equipo, descuidan aspectos claves del negocio, deterioran sus relaciones familiares y, en consecuencia son una bomba de relojería a medio plazo para la organización.

Iñaki de Miguel, director del OCHE y de este informe, reflexiona sobre este aspecto: "Estar permanente cansado no tiene ningún valor. La función básica de un directivo es preparar a la empresa para el futuro. Esa tarea no exige altas dosis de energía disponible. Los profesionales cansados no disponen de ella. Tienden a auto compadecerse y a exhibir su cansancio como prueba de responsabilidad y compromiso con la organización".

Otro de los pensamientos que se puede desprender de este estudio viene de la mano del deporte. Los programas de entrenamiento de los mejores deportistas tienen apuntados los tiempos de descanso. Cuanto más exigente es el trabajo, más importante es recuperarse de un día para otros. El mayor compromiso personal debe ser mantener un equilibrio entre las diferentes facetas de nuestra vida. Si un directivo llega a la conclusión de que su empresa realmente impone unas condiciones que no permiten ese descanso, debería recordar que marcharse o quedarse es su responsabilidad.

Subir

## Cinco principios básicos para ser un buen líder

(Fuente: muypymes.com)

Antes de saber cómo podemos ser mejores líderes, hemos de cuestionarnos si, de hecho, lo somos. ¿Damos ejemplo con nuestro trabajo? ¿Sabemos delegar y confiar en el equipo de profesionales con los que trabajamos? Éstas y otras habilidades son indispensables para ser, no sólo respetados, sino valorados.

A grandes rasgos, entendemos por liderazgo, como el proceso de influir en otros y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos comunes. Un líder es, por lo tanto, la persona que ha desarrollado la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. Pocas personas son líderes naturales, es decir, no tienen que esforzarse para serlo. La inmensa mayoría debe de desarrollar sus destrezas y habilidades de liderazgo, potenciando además su carisma personal. Algunas destrezas que pueden mejorar nuestro papel como líderes, son las siguientes:

### Dar ejemplo

Predicar con el ejemplo ha sido siempre una de las maneras más efectivas de liderar un grupo o una organización. No seremos buenos líderes si nuestros empleados perciben que no nos esforzamos, que trabajamos menos que ellos o que aprovechamos cualquier ocasión para asignar tareas ingratas que muy bien podríamos resolver nosotros.

### Entusiasmo

El líder ha de creer en el proyecto común, y debe transmitir su pasión y entusiasmo al resto del grupo. Un líder desganado o desmotivado no es la mejor imagen que puede transmitir una empresa. El carisma y la acción son dos cualidades esenciales de todo emprendedor que aspire a ser un buen líder.

### Organización

Comentan muy acertadamente en el blog, "Apuntes de gestión", que un líder desorganizado es como un perro persiguiendo su cola. Quiere decir que nosotros transmitiremos nuestra forma de trabajar al grupo. Si somos desorganizados, nuestro grupo será caótico; si hacemos lo posible por mantener el orden, el grupo se esforzará al máximo para que no haya imprevistos.

### Delegar, delegar, delegar

Es el ABC de todo manual de liderazgo que se precie. Es verdad que a veces saber delegar no es tan sencillo como parece, y requiere tiempo para encontrar esa persona en la que podemos confiar pero si creemos que podemos hacerlo todo solos, estamos muy equivocados. Y no solo estaremos equivocados, sino que en ocasiones, estaremos jugando con nuestra salud, física o mental.

### Responsabilidad

## Subir

Si estamos liderando un grupo, significa que nos hacemos responsables de sus resultados, sean estos los que sean. No podemos pretender apuntarnos los éxitos y obviar los fracasos. La responsabilidad parte de una toma de conciencia colectiva sobre el trabajo que estamos desarrollando.

## Sólo un 14,5% de los empresarios prevé contratar personal este año

(Fuente: cincodías.com)

Los empresarios españoles descartan una temprana recuperación de la actividad económica en el nuevo año que acaba de arrancar y un 32% prolonga la recesión más allá de 2011, por lo que sólo un 14,5% tiene la intención de contratar personal en 2010, según una encuesta elaborada sobre más de 1.000 compañías por Adecco.

Ante el pesimismo reinante sobre cómo evolucionará la economía, el 77,4% de los directivos no ampliará sus plantillas en los próximos meses, mientras que del resto, casi un 14% aplaza las contrataciones hasta finales del año.

Aún así, el 48,3% asegura que incrementará sus trabajadores menos de un 5%, el 44,8%, entre un 5% y un 10%, ya que el 77% de los encuestados vincula la contratación a un repunte de la producción, que conllevaría un incremento de los nuevos puestos de trabajo de mano de obra de base (46%).

Tras cerrar el año con menor beneficios que en 2008, un 60% de los directivos se muestra pesimista sobre el regreso a los resultados anteriores al estallido de la crisis, y tres de cada cuatro espera que 2010 concluya con márgenes de explotación iguales e incluso inferiores que en el último año.

El 25,7% espera obtener más beneficios

Así pues, sólo el 25,7% de los empresarios confía en obtener más beneficios en 2010 que en 2009, el 4,9% prevé más pérdidas y el 8,2% lamenta que seguirá en "números rojos". Por puestos, la mitad de las contrataciones será de personal base, el 29,4% de puestos técnicos, un 17,6%, de mandos intermedios y un 2,9%, directivos, quienes, según un 31% de los directivos, contarán con contratos temporales, aunque el 28% asegura que ampliará su plantilla con indefinidos.

En cuanto a los salarios, el 28% de los empresarios afirma que congelará el sueldo a sus empleados, mientras que casi la mitad igualará la retribución al IPC, que cerró el año en el 0,9%, según el indicador adelantado. Por último, el 97% de los empresarios fija 2011 como límite mínimo para retornar a la bonanza de años anteriores, de los que un 32% lo prolonga hasta dentro de tres años.

Subir