

MANAGEMENT**04**

Emprender es transgredir, por Carlos Emilio Morales. Para crear una empresa, hay que perder el miedo al fracaso.

ENTREVISTA**08**

Ferran Raurich, Director de RRHH y Comunicación de Schneider Electric, Zona Ibérica.

BREVES EADA**12**

EADA en Futura. Foro del Empleo. International Advisory Board. Jornada de Empresas Asociadas.

EADA CLUB**24**

Executive MBA Annual meeting, Regional Chapters. EadaAlumni Weekend. Carreras Profesionales.



EADAVIEW

| Epoca II Formación y Empresa | Número. 12 | Mayo 2008 | 3€

Convocatoria de Programas 2008

MBA's y MASTERS,
EXECUTIVE EDUCATION,
FORMACIÓN A MEDIDA
Página 17

Ferran Raurich,
Director de RRHH
de Schneider Electric
Zona Ibérica



EADA-Formación y Empresa

¿Cómo conseguir mejores resultados a través de las personas?

La clave es la FORMACIÓN

EADA está orientada a la demanda corporativa. Nuestro reto es innovar para potenciar el proceso de transformación "de buenos profesionales a directivos efectivos".

- **In company Training**

Formación a medida de las necesidades de las empresas y acompañamiento en el diseño del programa.

- **Portafolio de Programas**

Áreas de RRHH, Desarrollo Directivo, Dirección General, Marketing, Ventas, Comunicación, Operaciones, Contabilidad, Entorno Fiscal, Finanzas y Control.

- **Tendencias en Management**

Actividades novedosas sobre diferentes áreas de empresa.

- **Bolsa de Trabajo**

Departamento EADA Alumni-empresas.

- **Jornadas Empresas Asociadas**

Actividades, Conferencias, Talleres...

- **EADA- Montserrat**

Instalaciones adecuadas para jornadas de trabajo, outdoor training, reuniones, convenciones...

Solicítenos información personalizada

Podemos visitarle en la empresa previa concertación de entrevista y valorar el plan de formación anual conjuntamente:

Departamento de Empresas

Telf. 934 520 844

EADA c/Aragó, 204 Barcelona

www.eada.edu



EADA

ESCUELA DE ALTA DIRECCIÓN
Y ADMINISTRACIÓN



David Parcerisas

Presidente de la Fundación EADA
(Escuela de Alta Dirección
y Administración)

EADAVIEW

Edita:

EADA
Aragó 204
08011 Barcelona
Tel. 93 452 0844
www.eada.edu
info@eada.edu

Editor:

Jonas Ljunggren
jljunggren@eada.edu

Colaboradores:

Bibiana Camba, Samuel Ciprés, Eva García, Carmen Gracia, Nina Hofmann, Noemí Maroto, Anna Martín, Concha Mayo, Giorgia Miotto, Imma Tortajada.

Ilustración: Oscar Martínez

Diseño y Coordinación Editorial:

Sponsorship Group
Horaci, 14-16
08022 Barcelona
Tel. 93 204 2066
www.sponsorship-group.com
info@esponsor.org

Publicidad:

Julio Burriel
julio@esponsor.org
Tel. 93 204 2066

Depósito Legal:

B-39.718-2004

Esta publicación no comparte necesariamente las opiniones expresadas en los artículos firmados de la misma. Prohibida la reproducción total o parcial sin la autorización expresa del editor.

Tirada de este número:

28.000 ejemplares

Ahora toca hacer los deberes

El Gobierno salido de las urnas debe gestionar un panorama distinto desde el punto de vista político. Se refuerza la idea del necesario diálogo y consenso en temas de gran calado. Pero dejando de lado el análisis estrictamente político, la agenda del presidente vendrá cargada en los próximos meses y necesitará de una serie de consensos básicos para poder afrontar una desaceleración económica que no es un producto exclusivo nuestro, sino reflejo retardado de un fenómeno global. Es por ello que en este análisis de urgencia quisiera insistir en lo que entiendo básico y prioritario para el desarrollo futuro de un país y que corresponde al ámbito de mi conocimiento profesional: la educación.

El nuevo Gobierno ha de tener en la educación de sus ciudadanos y la formación de sus profesionales uno de los ejes fundamentales de su actuación. Y ahora que comenzamos una nueva etapa es bueno recordar los importantes retos que tenemos ante nosotros:

- Mejorar la competencia de nuestros escolares, cuyos bajos índices en materias tan básicas como matemáticas o comprensión lectora han sido tan criticados en el último informe PISA.
- En educación universitaria, adaptarnos definitivamente y de forma inequívoca al modelo Bolonia que entrará en vigor en 2010, o sea a mitad de la legislatura que ahora comienza.
- Poner a nuestras universidades públicas en los rankings de excelencia internacionales. Actualmente la primera universidad española se encuentra más allá del número 200.
- Incrementar las aportaciones al I+D+i para poner al país en los porcentajes de inversión que requiere la sociedad del conocimiento. Para ello, parece obvio mantener un sistema de deducciones fiscales que favorezcan estas inversiones.
- Prestigiar la formación profesional y recuperar los oficios.
- Introducir elementos de competitividad en el sistema educativo público.
- Recobrar una cultura del esfuerzo y de la creación de empresas.
- Aceptar como un valor añadido la diversidad en nuestras aulas.

Me pregunto si no existe un secreto en la formación de directivos, en la que España ha alcanzado una excelencia más que notable con un cluster de cuatro escuelas entre las mejores del mundo, que pueda trasladarse al resto de nuestro sistema educativo.

Alguien tendrá que ser capaz de explicar, con convicción, que la buena gestión de los recursos no es una característica exclusiva de las empresas privadas y que no existe ninguna razón para que la educación pública sea mal gestionada. Esto no significa la privatización de los recursos, sino que debería suponer un mayor nivel de rigor y eficacia en el uso de los mismos. Al fin y al cabo, sea quien sea el partido en el Gobierno, los Presupuestos son cubiertos a través de los impuestos que pagamos los ciudadanos, razón más que suficiente para que exijamos un buen uso de un dinero siempre limitado y escaso.

Quiero insistir en la necesidad de encontrar fórmulas estables a lo largo de periodos de tiempo suficientemente largos para nuestro sistema educativo. No olvidemos que una persona que entra en la enseñanza primaria permanecerá casi dos décadas dentro del sistema educativo. Por tanto, los vaivenes en la legislación y en los planes de estudio lo único que hacen es añadir desconcierto a un proceso que sólo podremos juzgar en el momento en que la persona acceda al mundo laboral.

No me parece lo más apropiado que cada vez que hay un nuevo titular en el ministerio correspondiente, que como máximo durará toda una legislatura, se creen nuevos planes de estudio de los que no veremos los resultados antes de cinco o diez años.

Por tanto, deberíamos solicitar al Gobierno que sea coherente con los planes educativos desarrollados durante la anterior legislatura y que sea capaz de llegar a un acuerdo importante con la oposición para dar a la educación un marco de estabilidad a largo plazo.

En cualquier caso, ahora corresponde apoyar al Gobierno elegido democráticamente y ayudar para que el futuro sea siempre mejor. |

David Parcerisas



Emprender es transgredir

Por Carlos Emilio Morales

Todas las personas que en algún momento hemos creado o hemos pensado en crear una empresa, hemos tenido miedos, dudas y cuestionamientos, y probablemente sólo una certeza: el deseo de conseguir algo que siempre habíamos querido. Muchas veces las dudas tienen detrás un temor capaz de frenar completamente la decisión de emprender. Este artículo analiza el primer aspecto relevante para tomar la decisión de crear una empresa: perder el temor al fracaso.

«El espíritu empresarial es inherentemente arriesgado y requiere confianza en uno mismo y autonomía, así como una cierta disposición a asumir riesgos, ya que la creación de una empresa, su éxito y su fracaso son inherentes a la realidad de la economía de mercado. Sin embargo, como parte de la falta general de reconocimiento y comprensión que existe en la sociedad hacia el espíritu empresarial, los problemas de las empresas o incluso el fracaso empresarial no son suficientemente comprendidos como algo normal dentro de la evolución económica y como una oportunidad para un nuevo comienzo.»

(Comisión de las Comunidades Europeas, 2007)

Europa no parece aún ver con malos ojos el déficit competitivo que implica su bajo número de emprendedores y los problemas que esto supone a su economía inserta en una realidad global. El 50% de las empresas europeas no sobreviven los cinco primeros años. Sin embargo, a pesar del bajo número (comparativamente hablando) de empresas que se crean en Europa, los estudios demuestran que existe una alta correlación entre la desaparición y la creación empresarial. Esto podría demostrar que las empresas no rentables salen del mercado y son substituidas por otras, es decir, que la quiebra (cuando no es fraudulenta) puede entenderse como consecuencia directa de la renovación y el dinamismo empresarial.

Los estudios disponibles hacen evidente, por ejemplo, que los ciudadanos relacionan el fracaso empresarial con la falta de aptitud personal del empresario o con el fraude; o que las entidades financieras son renuentes a invertir o prestar dinero por segunda vez a personas que han tenido que cerrar la empresa que habían creado.

La gran mayoría de empresarios que fracasa en su primer intento no vuelve a hacer otro, a pesar de la alta probabilidad de éxito que tienen los que lo intentan por segunda vez. Esto ocurre por muchas razones, una de las más importantes es que la insolvencia, el fracaso, la quiebra o como quiera llamársele, tienen repercusiones directas en el propio empresario y en su familia (ruptura de relaciones de pareja o venta de bienes personales, por ejemplo); además de que el propio empresario tiene que reparar una autoestima dañada por el fracaso mismo y por el constante papel recordatorio que juega su entorno, en una sociedad que no valora la oportunidad de aprendizaje que genera el fracaso empresarial.



La gran mayoría de empresarios que fracasa en su primer intento no vuelve a hacer otro, a pesar de la alta probabilidad de éxito que tienen los que lo intentan por segunda vez



La invitación a emprender es una invitación a transgredir la comodidad que significa lo seguro

Una de las frases más recordadas de Mao Tse Tung es: «Castiga a uno y educarás a cien». Es obvio que la sociedad penaliza el fracaso en general, y el empresarial en particular. Y es obvio también cómo esta penalización desincentiva las decisiones vocacionales y profesionales de todos aquellos que son empresarios potenciales y funciona más bien como una deseducación para la cultura empresarial. A pesar de que el cierre de las empresas es un elemento compatible con el desarrollo económico en un mundo globalizado, el papel del fracaso empresarial no es bien valorado en la sociedad europea y trae consigo el fomento del temor a emprender.

En este contexto, hay que decir que es completamente legítimo el temor al fracaso en quienes han pensado en crear su propia empresa. Se genera, pues, una inhibición emprendedora a priori, la cual logra que se descarten alternativas que muy bien podrían convertirse en negocios exitosos.

Está claro que el éxito de una empresa depende de varios factores, pero todos ellos suponen que se haya superado el temor al fracaso como principal barrera para tomar la decisión. El reconocimiento de una oportunidad real, la con-



PERFIL



Carlos Emilio Morales
(Lima, 1972)

Es candidato al Doctorado en Sociología por la Universidad de Barcelona, MBA por EADA y psicólogo social por la Universidad Católica del Perú.

Actualmente es director del Centro de Investigación en Entrepreneurship de EADA y profesor del Departamento de Dirección de Personas de EADA. Sus áreas de interés en investigación son el entrepreneurship y la gestión de la diversidad. Sobre ambos temas ha escrito, publicado en revistas especializadas y en medios de comunicación masiva y presentado ponencias en numerosos congresos internacionales.

Es miembro del comité de expertos en gestión de la diversidad encargado de elaborar el Plan Nacional de Gestión de la Diversidad en el Ámbito Empresarial del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales de España.

fección de un plan de negocios riguroso y el conocimiento detallado del mercado, si bien no garantizan el éxito de un proyecto empresarial, incrementan de manera importante sus probabilidades; pero todos son pasos sucesivos que vienen después de haber decidido correr el riesgo (ojalá siempre calculado) de emprender, momento estrechamente ligado a superar el temor a fracasar en el intento.

Hasta que los gobiernos y agentes sociales involucrados en la generación de una cultura empresarial potente, sostenida y responsable fomenten una formación que valore de una manera distinta a quienes deciden hacer empresa, son principalmente dos cosas las que sugerimos a cualquier persona que se considere emprendedora o potencialmente emprendedora:

- Desdramatizar el fracaso. El fracaso es una gran escuela de aprendizaje y sólo es tal cuando no se aprende nada de él.
- Hacer oídos sordos a la frase preferida de los listillos que nunca saltan sin red: «Te lo dije». La creación y el desarrollo inicial de una empresa requieren esfuerzos y energías que casi nunca se ven compensados al corto plazo y nunca faltará quien le recuerde al nuevo empresario que hubiera sido mejor apostar por un trabajo fijo con un ingreso mensual seguro.

La invitación a emprender es una invitación a transgredir... a transgredir la comodidad que significa lo seguro, el peso de la educación para ser funcionario, el poder de las estadísticas de la gente que tiene un empleo estable... pero, sobre todo, a transgredir el propio temor a fracasar en el intento. |

Can Werboom

Un hogar al que escaparse cada día



ENTREGA INMEDIATA



DESDE 692.000 €

Enric Soria i Badia Arquitecte

**Diseño de vanguardia, acabados diferentes,
Equipamiento sostenible, acabados diferentes,**

CARACTERÍSTICAS

- Tiene una superficie de 260 m². sin contabilizar terrazas ni jardines.
- Ascensor individual.
- Garaje con puerta seccional motorizada de serie, para dos coches, motos o bicicletas. Lavadero y cuarto de plancha.
- La puerta de acceso a la vivienda es de seguridad con marco y cantos reforzados en acero inoxidable y cerradura de tres puntos.
- Todas las ventanas están dotadas de persianas eléctricas METALUNIC GRADHERMETIC.
- En el salón se encuentra algo muy especial, especialmente diseñado para estas viviendas: un sistema de persiana regulable con cerramiento de seguridad y marquesina con motorización hidráulica y de una extraordinaria estética y funcionalidad.
- Chimenea hogar mediante cassette con puerta de vidrio Pyrex, para que no se llene de ceniza el salón.
- La cocina totalmente amueblada con horno, campana y encimera de 90 cm. y con previsión para nevera americana con toma de agua, y además un pasaplatos de cristal al salón con maniobra eléctrica. Un sistema práctico que comunica completamente la cocina y el comedor de manera muy funcional.
- Los cuartos de baño, tres baños y un aseo, con el sanitario suspendido de último diseño, equipados con columnas de ducha y bañera con hidromasaje, tomas de antena de TV, y mamparas de vidrio y acero inoxidable instaladas de serie.
- Para la habitabilidad puede escogerse entre un programa de tres habitaciones más estudio o bien cinco habitaciones, y además, en ambos casos, una sala polivalente con gran luminosidad y ventilación.
- El agua caliente y la calefacción tienen un sistema de apoyo a través de placas solares de SONENKRAF y las casas van equipadas con aire acondicionado por bomba de calor. La calefacción es por suelo radiante, sin radiadores: fuera estorbos y problemas para la decoración.
- Cada vivienda va equipada con seis toldos cortina totalmente motorizados por SOMFI y protegidos del exceso de viento mediante anemómetro de seguridad. Para garantizar su intimidad y hacer más agradables sus terrazas.
- Prácticamente toda la cerrajería esta realizada en acero inoxidable y aluminio. Se acabaron los óxidos y las pinturas anuales, con el consiguiente ahorro en mantenimiento.
- Sistema de seguridad comunitario por videovigilancia.
- Preinstalación para posible domotización de la vivienda.

Oficina de información y vivienda de muestra en la propia promoción.

Telf: 93 752 57 99 / 606 175 783 / 93 751 00 88

www.casasdeartesaniam.com

API Colaborador Finques Ametlier



*Entrevista a Ferran Raurich,
Director de Recursos Humanos y Comunicación de Schneider Electric Zona Ibérica*

«Queremos que nuestros empleados tengan espacios de desarrollo profesional y personal»

Ferran Raurich es un corredor de fondo, y no se trata de una metáfora. El director de Recursos Humanos de Schneider Electric ha corrido las maratones de Nueva York, París, Roma y San Sebastián, entre otras. En su carrera profesional también se marcó un objetivo y nunca cejó en su empeño. Finalizada su Licenciatura en Administración de Empresas, decidió dedicarse a la gestión de personas, cursó el Máster en RRHH de EADA y actualmente gestiona un equipo de más de 4.000 personas en una empresa líder en su sector, en el que ha implantado una nueva política de gestión del capital humano.

Schneider Electric ha protagonizado en los últimos años uno de los crecimientos más importantes en el sector de la energía en España. El pasado 2007 facturó 1.153 millones de euros, un 11,9 % más respecto de 2006. ¿Cuáles son los factores de éxito de Schneider Electric en España?

El sector de la distribución de la energía en media y baja tensión, en el que opera Schneider Electric, es un sector en crecimiento tanto en los países maduros como en entornos internacionales de desarrollo. Dentro de este sector nos hemos situado como líderes gracias a nuestros productos y nuestras tecnologías aportando soluciones de eficiencia energética que garantizan un consumo seguro y rentable. La clave hay que buscarla en la combinación de estos dos factores: sector en crecimiento y productos líderes.

También el año pasado estrenaron una nueva cultura corporativa. ¿En qué consiste?

Desde el año 93 estamos en constante crecimiento pero consideramos que, para garantizar esta progresión, era necesario sostenerla sobre tres patas, tres valores que hemos incorporado a nuestra cultura: la voluntad de ser líderes en eficiencia energética, la satisfacción del cliente y el desarrollo de las personas.

Hemos llegado a sobrepasar los 4.000 empleados en la zona ibérica distribuidos en 62 centros de trabajo, lo cual supone una dispersión geográfica importante. Además, contamos con muchos perfiles de trabajo, desde un técnico comercial en Albacete, a un responsable de ingeniería de métodos y tiempos en una fábrica de Madrid, pasando por responsables estratégicos de marketing en Barcelona. Eso nos aporta mucha riqueza pero también un alto grado de complejidad en la gestión de personas. Además, Schneider Electric ha crecido mucho orgánicamente pero también a través de adquisiciones. Cada vez

que incorpora una empresa incorpora una cultura diferente. Nuestra principal preocupación ha sido atraer y retener talento a través de la creación de una cultura común, y a partir de aquí hemos construido nuestra política de RRHH.

¿Qué política siguen para la selección y retención del talento?

Apostamos porque nuestros colaboradores tengan un espacio de crecimiento personal y profesional. Actualmente el mercado laboral está marcado por el dinamismo. En según qué provincias es muy difícil encontrar perfiles cualificados, con formación técnica (ingenieros superiores o técnicos), cierto nivel de inglés y con competencias comerciales. Por otra parte, la rotación de perfiles con ciertas competencias se ha duplicado en los últimos años y este hecho lo estamos sufriendo todas las empresas.

Por todo ello, necesitamos tener políticas estructuradas de selección y captación del talento. Tenemos acuerdos con EADA y otras universidades para contar con una masa crítica de personas que podamos incorporar posteriormente a nuestra organización.

Para retenerlos creamos entornos competitivos en los que los empleados puedan desarrollar su carrera. Para ello contamos con herramientas como el Plan Vivero. Consiste en que cada año contamos con una bolsa de personas que no asignamos a ningún puesto en concreto, sino que durante 18 meses hacen un recorrido por diversos departamentos para que tengan una visión global de la empresa.

«No todo el mundo tiene el mismo potencial ni el mismo rendimiento. Por tanto, no todos tienen por qué tener la misma aplicación salarial»

El departamento de RRHH de Schneider Electric cuenta con otros programas muy novedosos, ¿cuáles son?

Hemos puesto en marcha diversas herramientas como el Anual Entretien, que es una evaluación anual de carrera mediante un software especializado y una reunión del empleado con su manager para evaluar objetivos, rendimiento, y potencialidades. Otra es el ICR (Individual Competence Review). Es una herramienta para evaluar la adecuación persona-puesto en el que hemos definido todas las competencias asociadas a todas las tipologías de puestos de trabajo que hay en la zona ibérica y el nivel requerido para desarrollarlos de forma adecuada. 1700 personas han pasado ya por estos procesos de evaluación. Con estas herramientas definimos los gaps que hay que cubrir, cuáles son urgentes y cuáles no tanto. A partir de aquí emprendemos acciones de desarrollo colectivas e individuales.

¿Qué otras políticas de RRHH habéis adoptado a raíz de este cambio de cultura corporativa?

Hemos potenciado las vacantes internas no sólo para poderlas gestionar entre estos 4.010 empleados, lo cual es importante, sino también para dar a las personas un atisbo sobre lo que

puede ser su desarrollo de carrera mostrándoles qué recorridos deben hacer dentro de la empresa para alcanzar una determinada posición, tanto a nivel de formación como de experiencias críticas.

También hemos hecho un cambio muy importante en política salarial. Queremos pagar más al mejor. No todo el mundo tiene el mismo potencial ni el mismo rendimiento por tanto, no todos tienen por qué tener la misma aplicación salarial. Ofrecemos unas condiciones iguales para todos (flexibilidad, evaluación del rendimiento, evaluación de la adecuación persona-lugar), y a partir de aquí queremos discriminar positiva y negativamente, porque quizá en el pasado habíamos sido algo laxos con aquellos colaboradores con un rendimiento por debajo de lo esperado. Así que hemos empezado a trabajar en políticas salariales discriminatorias. Además del salario en función de la posición, tenemos en cuenta el rendimiento.

Como filosofía es fácil pero es difícil de aplicar a una plantilla de 4.000 personas. Hemos tenido que hacer un esfuerzo





«EADA es para nosotros un socio que nos acompaña en nuestro plan estratégico de crecimiento de empresa»

importante. Conjuntamente con consultorías hemos realizado análisis de mercado, hemos redefinido las job positions y los niveles profesionales y hemos trazado campanas de Gauss.

¿Y cómo han respondido los empleados?

Hay quienes están muy contentos y otros que no lo están, pero ya nos interesa que haya personas descontentas con esta medida. Lo que no queremos es gente acomodada y que su rendimiento no sea el adecuado.

¿Qué medidas ofrecen a sus empleados para conciliar mejor la vida personal y profesional?

Hemos hecho un cambio muy ambicioso. Estamos dando la posibilidad de que la gente se gestione su agenda. Hay un margen de flexibilidad de una hora y media tanto a la entrada como a la salida. Antes había que entrar a las 8.30h y no se podía salir antes de las 18.00h, con hora y media para comer. Ahora se puede entrar hasta las 9.30h, se puede comer en media hora y se puede salir a partir de las 17.00h. El calendario también es flexible. Antes los puentes venían fijados por la empresa y era obligatorio hacer las vacaciones en periodo estival.

¿Y para los seniors también hay planes de desarrollo?

Todos tendemos a hablar siempre de los jóvenes, pero también tenemos una enorme preocupación por los seniors. Antes, el perfil de más de 50 estaba prácticamente esperando la prejubilación. Ahora casi todos se jubilan a los 65 y quizá en el futuro nos jubilemos aún más tarde. En este caso lo más importante es mantener el compromiso. Obviamente no vamos a aplicarles un plan de formación muy agresivo, pero sí que les buscamos puestos adecuados a sus competencias. Para eso no hacen falta grandes planes de formación, sino más bien formación complementaria. Asimismo, a este tipo de perfil senior le hemos ofrecido un seguro de salud, una prestación importante, pues pueden tener dificultades para contratarla en el mercado. También estamos negociando una especie de póliza que cubre servicios de asistente personal. Son prestaciones complementarias para que la persona se sienta reconocida y piense que Schneider Electric es la mejor compañía para seguir trabajando.

Está claro que la formación juega un papel fundamental en Schneider Electric. ¿Qué relación mantenéis con EADA en este sentido?

EADA es un socio que nos acompaña en nuestro plan estratégico de crecimiento de empresa. Para asegurarnos de que las personas que se están incorporando como managers en nuestra empresa van adquiriendo las habilidades necesarias de liderazgo, tienen que seguir un programa formativo. Schneider Electric cuenta con una universidad corporativa en la que invierte mucho a nivel mundial y en la que se imparten unos programas de liderazgo con mucho prestigio. Sin embargo, no podemos incorporar a estos programas a todas las personas que nos gustaría. Estamos trabajando con EADA para diseñar un Professional Manager Course interno para aquellos que no podemos mandar a la Universidad Schneider Electric pero que queremos que adquieran unas competencias de liderazgo y de dirección de equipos.

En Schneider Electric sabemos de formación pero no somos expertos, así que necesitamos de una escuela como EADA para



«Schneider Electric quiere ser líder en eficiencia energética, dando respuesta tanto a las necesidades mundiales de energía como a la preocupación por el medio ambiente»

que nos aporte su experiencia, know-how y metodología, así como un profesorado profesional, que nos ayuden a definir los contenidos de los cursos.

Como ex alumno del Máster en RRHH de EADA, ¿qué recuerdo guarda de su paso por la escuela?

Muy bueno. Más que los conocimientos en sí lo que me impactó fue el profesorado, pues tuve la gran suerte de tener algunos profesores que me marcaron mucho. Entonces yo tenía 25 años y estaba acostumbrado a la gestión académica de la universidad. El hecho de estar en un grupo reducido de 22-24 personas con diferentes experiencias y compartirlas con ellos y con el profesorado (Martínez Sierra, Jordi Sáenz, Carlos Brugarolas...) fue extraordinario. Cuando apenas tienes experiencia, conocer a un profesional que te explica sus vivencias te impresiona mucho. Si todavía me dedico a los RRHH, EADA tiene una parte importante de «culpa».

¿Por qué motivos recomendarías a los directivos cursar un programa en EADA?

La formación depende mucho del individuo, de sus expectativas personales y profesionales. Si preguntáramos a 20 personas encontraríamos 20 respuestas diferentes. El primer motivo es compartir conocimientos con personas que tienen unas inquietudes parecidas a las tuyas; tener un espacio en el que poder hablar y reflexionar con ellos sobre esos intereses siempre es enriquecedor. Además hay unas personas de referencia, los profesores, que con sus explicaciones en clase, bibliografía, caso, etc. aportan información y ofrecen un segundo nivel de reflexión. Si consigues asimilar una cuarta parte de estas reflexiones, mejorarás tus aptitudes profesionales y obtendrás

un progreso personal y profesional. Además, curricularmente siempre ayuda a posicionarse de cara a un posible trabajo.

Hoy en día hay una gran preocupación por el medio ambiente. ¿Cuál es la aportación que hace una compañía del sector de la energía como Schneider Electric?

Schneider Electric quiere jugar un papel principal en este tema. Según señalan estudios a nivel mundial, el consumo de energía se duplicará en los próximos años mientras que por otra parte existe el objetivo de reducir las emisiones de CO2 a la mitad. Eso implica la necesidad de encontrar soluciones de eficiencia energética. Schneider Electric se quiere situar como líder en eficiencia energética, dando respuesta tanto a las necesidades mundiales de energía como a la preocupación por el medio ambiente.

Por otra parte, también queremos colaborar en el desarrollo sostenible mediante acciones de RSC. Queremos una imagen de marca potente pero asociada a unos valores. Uno de ellos es ser reconocida por nuestra aportación sólida y positiva dentro de la RSC.

¿Y en qué se concreta esa RSC?

Como ejemplos concretos, a nivel internacional, hemos sufragado la primera estación en el polo norte con emisiones 0 totalmente financiada i desarrollada por Schneider Electric. También hace unos meses contribuimos a la creación de la nueva sede de UNICEF en Sevilla aportando materiales. Un aspecto muy importante de la RSC es la implicación cada vez mayor de Schneider Electric en la formación y desarrollo de los jóvenes. Este compromiso se concreta, desde un punto de vista técnico, en aportación de know-how al profesorado y de producto físico a los laboratorios de trabajo. En 2007, 9.700 alumnos universitarios y de formación profesional pasaron por las aulas Schneider Electric. Desde hace más de 8 o 9 años hacemos aportaciones en términos de beneficencia. Tenemos la fundación Luli para la inserción de jóvenes que patrocina proyectos como el Casal d'Infants del Raval, participamos en los juegos interempresas que este año son a beneficio del hospital Sant Joan de Déu, etc. En total, las aportaciones llegan aproximadamente a 400.000 euros. |



VI Foro de Empleo EADA

El pasado 24 de abril, celebramos nuestro VI Foro de Empleo en el Hotel Princesa Sofía, con el objetivo de facilitar a los actuales participantes de EADA y alumni la interacción con empresas nacionales e internacionales.

Como escuela de negocios sabemos que cuando un individuo decide invertir en educación ejecutiva, esa inversión a todos los niveles (financiero, personal, profesional y emocional) viene motivada por un deseo de cambio o posicionamiento. Nuestro Foro de Empleo es una oportunidad para el intercambio de intereses, ilusiones y necesidades.

Desde EADA, queremos proporcionar una experiencia de aprendizaje a nuestros participantes que les haga más competitivos en el mercado laboral. Queremos ser una experiencia transformadora hacia un proyecto profesional efectivo, porque uno debe labrarse su lugar, saber cuándo hay que cambiar de

rumbo y mantenerse ocupado, motivado y productivo durante toda una vida laboral.

El evento fue patrocinado por las empresas Alta Dirección Selección, Grup Serhs, Internacional Match y Kelly Services, además contamos con la colaboración de Infoempleo.com.

Durante la jornada, recibimos a más de 450 personas que tuvieron la oportunidad de entrevistarse con los profesionales de RRHH de las 35 empresas expositoras: AKI Bricolaje España, Banco Sabadell, Bodegas Torres, Cafosa, Catalana Occidente, Cátenon, Daemon Quest, Deloitte, Expo Grupo, Ficosa International, Fnac, Grupo Damm, Grupo Santander, Ginko, Hartmann Spain, Hays, Human Management System, Laboratorios Almirall, La Caixa, Leroy Merlin, Mango, Manpower, Mercer Consulting, Michael Page, Port Aventura, Reckitt Benckiser, Sanofi Aventis,

Schneider Electric, SEAT, Sodexo, The Colomer Group, The Eat Out Group, TMB, Vestas Mediterranean y Wrigley.

Clausuramos la jornada con una mesa redonda bajo el título «Nuevos valores, nuevas formas de compensación», patrocinada por la consultoría Human Management Systems y monitorizada por su responsable del Área de Selección, Susana Pellés.

Junto con Susana, en la charla-coloquio participaron: Jeroen Robles, jefe internacional de Recursos Humanos de Comsa; Elena Dinesen, directora de Recursos Humanos de Microsoft Ibérica; Montse Ventosa, directora general de Great Place to Work Institute España; Pablo Tovar, profesor de EADA, experto en Compensación & Beneficios; Almudena Gallo, directora de Recursos Humanos de Criteria; Silvia Vílchez, directora de Relaciones Corporativas de MRW.

AACSB-accredited German school HHL joins Euro*MBA

HHL - Leipzig Graduate School of Management has become the sixth member of the European consortium that offers the e-learning based Euro*MBA programme.

The new agreement will see HHL, one of just three German universities to be accredited by AACSB International, provide a distance-learning module for the Euro*MBA and organise the programme's German residential week from 2010.

The business school will also help promote the Euro*MBA in Germany, and support student recruitment activities.

As a full partner of the Euro*MBA consortium, the name of HHL will feature on the final diploma presented to successful participants.

As of March 2008, the Euro*MBA consortium consists of:

- Audencia Nantes School of Management (France)
- EADA (Spain)
- HHL - Leipzig Graduate School of Management (Germany)
- IAE Aix-en-Provence (France)

- Leon Kozminsky Academy of Entrepreneurship and Management (Poland)
- Universiteit Maastricht Business School (Netherlands)

Since 2002, HHL has enjoyed the status of one of Germany's top providers of academic programmes in business administration. Founded in 1898, the private business school is the only institution of its kind in eastern Germany outside of Berlin.

Founded in 1996, the Europe-wide Euro*MBA consortium offers a unique two-year e-learning based executive program that combines the latest distance learning technology with concentrated residential weeks at six European sites. The Euro*MBA programme was recently listed among the top 5 distance learning MBA programmes in the world 2007 by The Economist.



EADA en Futura

El pasado 4 y 5 de abril, se desarrolló la quinta edición de la Feria Futura, evaluada según las encuestas como ámbito de interés para los recién licenciados y profesionales interesados en completar su formación. En definitiva, el objetivo común era el mismo: superarse y continuar formándose. El éxito de este evento se remarcó con unas cifras de asistencia impresionantes (6.000 visitantes en la edición de 2007). Además, reunió la oferta de 3.500 masters y postgrados. EADA estuvo presente, promoviendo sus programas de masters, MBA y Executive Education.

En esta edición de Futura también se desarrolló un programa de jornadas técnicas sobre marketing y comunicación. Con los años, Futura ha ido creciendo en dimensiones y visitantes en paralelo al aumento de la demanda de postgrados y masters propiciada por la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior.

La feria se desarrolló en los pabellones de Montjuic, con más de 70 expositores (entre universidades, escuelas de negocios y centros de formación continua), y contó con una fuerte presencia internacional, tanto europea como latinoamericana y asiática. En este sentido, cabe destacar la presencia de China, que se presentó en la feria de este año con nada menos que tres delegaciones internacionales (China, Taiwán, y Hong Kong).

Primera reunión del International Advisory Board (IAB) de EADA

El 31 de marzo tuvo lugar en Barcelona la primera reunión del International Advisory Board (IAB) de EADA.

El papel institucional del IAB es ayudar al Patronato en todas aquellas cuestiones relacionadas con el posicionamiento internacional de EADA y los pasos necesarios para mejorar este posicionamiento.

Las ideas y sugerencias salidas de la reunión del IAB de ayer, serán trasladadas al Patronato de EADA para su consideración y posterior puesta en marcha.

El IAB se volverá a reunir a principios del mes de octubre coincidiendo con la

fecha de la Inauguración del Año Académico (6 de octubre).

En la foto adjunta de izquierda a derecha los miembros presentes del IAB:

- Josep Maria de Anzizu miembro del Patronato de EADA
- Susana Bleier secretaria del Patronato de EADA
- Fernando D'Alessio Director de CENTRUM (Perú)
- Jan Versteeg Consultor (antes en ABN-AMRO) (Holanda)
- Lalit M. Johri Profesor Said Business School Oxford University (India)
- David Parcerisas presidente

del Patronato de EADA

- David Dinwoodie Director general
- Michel Marchand (Director Universidad Corporativa EDF) (Francia)

No estaban presentes Jan Ginnberge (Universidad Corporativa Alcatel-Lucent) (Bélgica) y Jordi Pursals miembro del Patronato de EADA.



El presidente de la Fundación EADA presenta el Centro Virtual de Internacionalización

El 28 de enero se presentó el Centro Virtual de Experiencias de Internacionalización en el Salón de Cònsols de la Casa Llotja de la Cámara de Comercio de Barcelona. Después de la bienvenida de Miguel Valls, presidente de la Cámara de Comercio de Barcelona, realizaron la presentación conjunta del Centro Pedro Mejía, secretario de Estado de Turismo y Comercio y presidente del Instituto Español de Comercio Exterior, y David Parcerisas, presidente de la Fundación EADA y presidente de la Asociación Española de Escuelas de Dirección de Empresas. La clausura del acto corrió a cargo del Excmo. Sr. Joan Clos, ministro de Industria, Turismo y Comercio.

El Centro Virtual de Experiencias de Internacionalización es una herramienta pionera a nivel internacional que pretende difundir las claves del éxito en el



proceso de internacionalización de las PYMES españolas, mediante el estudio y el debate de casos concretos de empresas autóctonas, normalmente familiares, que se han convertido en multinacionales. El Centro utiliza metodologías multimedia de gran calidad.

EADA y APDO fortalecen su colaboración

En la reunión del 29 de marzo de la junta directiva de APDO, cuya vicepresidente es Irene Vázquez, a su vez presidenta de Honor de la Fundación EADA, se acordó que los alumnos actuales y los socios de EADA Alumni podrán tener acceso gratis a los actos que APDO organice para sus miembros.

APDO pasará las programaciones que tenga en curso a EADA, empezando por el proyecto de investigación sobre la influencia de la inmigración desde el punto de vista político, económico, social y laboral. Éste será el tema central de la próxima asamblea general

de APDO que tendrá lugar el próximo mes de septiembre y cuyo esquema ya se ha entregado al director general de la Fundación EADA.

Fundada en 1980, APDO es la entidad representante en España de IODA (International Organizational Development Association). Está compuesta por profesionales de toda España de los ámbitos de la dirección de empresas, la consultoría o la docencia, tanto en universidades como en escuelas de negocios. EADA está vinculada a APDO a través de COS y de la mencionada vicepresidencia que ocupa Irene Vázquez.



IXXX Jornada de Empresas Asociadas a EADA

EADA organizó el 30 de abril la XXX Jornada de Empresas Asociadas, que reunió a 100 representantes de las 330 Empresas Asociadas. En esta jornada se reflexionó sobre la innovación como nueva fuente de competitividad empresarial.

David Parcerisas, el presidente del Patronato de la Fundación EADA, y David Dinwoodie, director general de EADA, inauguraron la sesión explicando la importancia de mantener contactos permanentes con los empresarios vinculados a EADA a través de las Empresas Asociadas.

La Jornada se inició con la conferencia «Competitividad y liderazgo de las empresas catalanas en el tejido empresarial», a cargo de Josep Piqué, presidente de Vueling. La siguiente intervención, «Cómo se consolida una cultura innovadora: el caso de la Corporació Catalana», estuvo presentada por Josep M^a Ferrer, quien subrayó la importancia de la cultura de innovación en las empresas.

El siguiente expositor, Antoni Flores, fundador de la empresa NODE, habló de «¿Cómo se construye un producto innovador?» y puso como ejemplo la experiencia de NODE con sus clientes.

La sesión se cerró con un taller de generación de ideas, coordinado por Franc Ponti. Los participantes fueron divididos en 5 equipos para generar ideas sobre un producto cotidiano y después crear un prototipo. Un jurado valoró todas las propuestas y seleccionó la mejor de ellas.

¿Qué pasa cuando dos cosas que nos gustan se unen y podemos encontrarlas en un mismo sitio?



www.idealmenara.com

**“Nuevos
retos.
Nuevos
éxitos”**

Ven a conocer EADA:

**La 5ª en el mundo en
Desarrollo Directivo.
La 25ª en Europa.**

"Financial Times" (Enero 2008).

Acreditaciones de calidad



Programas Área de Dirección General

Los programas de Dirección General están orientados a fortalecer y desarrollar las capacidades de liderazgo y gestión de los participantes.

Dirección General - PDG

Directores Funcionales, Gerentes y Directores Generales, con o sin titulación universitaria y con más de 12 años de experiencia empresarial.

Dirección y Administración - PDA

Jóvenes directivos y mandos intermedios, con o sin titulación universitaria, con al menos 5 años de experiencia empresarial.

Le invitamos a asistir a las **sesiones informativas**. Son una excelente oportunidad para conocer EADA y explorar a fondo estos programas

martes, 20 de mayo a las 19:00h.

martes, 10 de junio a las 19.00h.

¡Reserve en su agenda una de estas fechas!

Para más información o confirmar asistencia:

Andrés Sánchez, asanchez@eada.edu

Telf. 934 520 844

EADA c/Aragó, 204 Barcelona

www.eada.edu

Parking gratuito: Ara-Munt



EADA

ESCUELA DE ALTA DIRECCIÓN
Y ADMINISTRACIÓN



EADA

ESCUELA DE ALTA DIRECCIÓN
Y ADMINISTRACIÓN

CONVOCATORIA DE PROGRAMAS 2008 (próximos inicios)

MBA's y MASTERS, EXECUTIVE EDUCATION,
FORMACIÓN A MEDIDA

"Nuevos retos. Nuevos éxitos"

En el mundo empresarial te enfrentas a nuevos retos todos los días. Para superarlos necesitas potenciar tu capacidad como directivo. En EADA desarrollarás las competencias de liderazgo mediante experiencias vivenciales practicando el método "learning by doing" con profesores y participantes de diferentes sectores.

Ven a conocer EADA, una de las 4 mejores Escuelas de Negocios españolas* y prepárate para conseguir el éxito profesional.

*Financial Times 2008

MBA's

Programas de orientación generalista de administración de empresas que permite obtener una visión global de los diferentes sectores y departamentos de la empresa. El participante desarrolla las competencias y los conocimientos necesarios para progresar tanto a nivel personal como profesional gracias al aprendizaje cruzado y a una metodología que denominamos «aprender haciendo».

EXECUTIVE MBA

16-oct-2008
22-ene-2009

EURO MBA

Enero, Mayo, Septiembre

INTERNATIONAL MBA

25-sep-2008

MBA PART TIME (ESPAÑOL)

marzo-2009

MBA FULL TIME (ESPAÑOL)

25-sep-2008

Masters Especializados

Los programas Masters Especializados dirigidos a recién licenciados no son un año más de estudios universitarios, sino una formación intensiva para el mundo corporativo.

MASTER EN FINANZAS (INGLÉS O ESPAÑOL)

06-oct-2008

INTERNATIONAL MASTER IN MANAGEMENT (INGLÉS)

06-oct-2008

MASTER EN MARKETING (INGLÉS O ESPAÑOL)

06-oct-2008

MASTER IN HOSPITALITY MANAGEMENT

(INGLÉS) 06-oct-2008

MASTER EN RECURSOS HUMANOS (INGLÉS O ESPAÑOL)

06-oct-2008

Masters Ejecutivos

Masters dirigidos a titulados universitarios con 5 años de experiencia que hayan desarrollado una actividad directiva o aspiren a ello y que deseen adaptar su perfil competencial a las nuevas demandas del entorno empresarial.

DIRECCIÓN FINANCIERA

23-oct-2008

DIRECCIÓN DE RRHH

06-nov-2008

DIRECCIÓN DE MARKETING

13-nov-2008

DIRECCIÓN DE OPERACIONES

23-oct-2008



Más información en nuestra web:

www.eada.edu

O en el teléfono: 934 520 844

Dirección General

Liderar con éxito las empresas supone integrar y gestionar recursos, capacidades y activos estratégicos de una manera coherente. El objetivo es lograr más competitividad para crear un mayor valor sostenible en el mercado.

PROGRAMA DE DIRECCIÓN GENERAL-PDG
16-oct-2008

**PROGRAMA DE DIRECCIÓN
Y ADMINISTRACIÓN-PDA**
10-oct-2008

Desarrollo Directivo

Programas que contribuyen al crecimiento individual, al del equipo y al de la organización, a través de la adquisición y el desarrollo de competencias directivas.

DESARROLLO PERSONAL

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y FUNCIÓN DIRECTIVA
30-jun-2008

NEGOCIACIÓN
01-jul-2008

COMUNICACIÓN EFICAZ
01-jul-2008

GESTIÓN DEL TIEMPO Y EFICACIA PERSONAL
noviembre-2008

**DESARROLLO DE PERSONAS
Y ORGANIZACIÓN**

DIRECCIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO
30-jun-2008

EL COACHING Y LA DELEGACIÓN
noviembre-2008

LIDERAZGO PARA LA DIRECCIÓN
noviembre-2008

DIRECCIÓN DE PROYECTOS
noviembre-2008

PERFECCIONAMIENTO DIRECTIVO

FINANZAS PARA DIRECTIVOS NO FINANCIEROS
noviembre-2008

MARKETING PARA DIRECTIVOS NO MARKETINIANOS
noviembre-2008

COMPENSACIÓN INTEGRAL
26-mar-2009

Operaciones

Mejorar la competitividad de la empresa desde el ámbito de las operaciones. Para conseguirlo el programa desarrolla en los participantes una visión global de la empresa, una profunda capacidad de análisis y de síntesis y una eficaz capacidad de acción.

**MASTER EJECUTIVO EN DIRECCIÓN
DE OPERACIONES**
23-oct-2008

GESTIÓN DE COMPRAS
18-feb-2009

Departamento de Empresas

Si prefiere que le visitemos en la empresa previa concertación de entrevista, contacte con:

Tel. +34 934 520 844 - empresas@eada.edu



EADA
ESCUELA DE ALTA DIRECCIÓN
Y ADMINISTRACIÓN

Tendencias en Management

Programas de continuidad impartidos por directivos de empresa con el objetivo de difundir las últimas novedades en Management, dirigidos a las diferentes áreas funcionales de las empresas.

**LA REFORMA DEL PLAN
GENERAL CONTABLE**
20-may-2008

**PSICOLOGÍA APLICADA
A LAS VENTAS**
26-may-2008

**LA GESTIÓN DEL CONFLICTO
Y LA MEDIACIÓN EN LA EMPRESA**
27-may-2008

**CASO REVLON, POSICIONAMIENTO
DE UNA MARCA**
29-may-2008

**DIME CÓMO ESCRIBES
Y TE DIRÉ CÓMO ERES**
09-jun-2008

Entorno Fiscal

Formación útil para adquirir y profundizar en el conocimiento del actual sistema fiscal y tributario.

PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN ASESORÍA FISCAL Y TRIBUTARIA

1. Fiscalidad Empresarial 21-oct-2008
2. Fiscalidad Personas Físicas 03-mar-2009
3. Procedimientos Tributarios 05-may-2008

Finanzas y Control de Gestión

Programas para desarrollar estrategias que optimicen los resultados. Los participantes pasan del estricto registro de hechos contables al diseño de sistemas de gestión económico-financiera cuyo fin es asegurar la viabilidad de la compañía y la creación de valor.

**MASTER EJECUTIVO
EN DIRECCIÓN FINANCIERA**
En colaboración con: *Banc Sabadell* 
23-oct-2008

CORPORATE FINANCE
05-nov-2008

DIRECCIÓN DE CONTROL DE GESTIÓN
07-nov-2008

GESTIÓN FINANCIERA
11-nov-2008

GESTIÓN CONTABLE Y FISCAL DE LA EMPRESA
07-oct-2008

CONTABILIDAD GENERAL
01-oct-2008



Más información en nuestra web:

www.eada.edu

O en el teléfono: **934 520 844**

Marketing -Comunicación - Ventas

Las organizaciones buscan directivos que aprendan continuamente, tanto de los cambios del entorno como de los inherentes a las empresas, a fin de generar nuevos retos en mercados cada vez más globales y competitivos.

MASTER EJECUTIVO EN DIRECCIÓN DE MARKETING
13-nov-2008

DIRECCIÓN DE VENTAS
10-oct-2008

PRODUCT MANAGER
24-oct-2008

DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN
24-oct-2008

MARKETING CONCEPTUAL
17-oct-2008

TÉCNICAS DE VENTA Y NEGOCIACIÓN
17-oct-2008

Marketing Farmacéutico

Programa de marketing avanzado y adecuado a las necesidades del sector y de los nuevos retos de los laboratorios farmacéuticos.

MASTER EN MARKETING FARMACÉUTICO
03-oct-08

Recursos Humanos

Los programas del área de recursos humanos contribuyen a la consecución de los objetivos empresariales, mediante el conocimiento y la aplicación de las relaciones laborales y la dirección de personas.

MASTER EJECUTIVO EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
06-nov-2008

GESTIÓN DE PERSONAS
07-nov-2008

ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL
04-nov-2009

RELACIONES LABORALES ESTRATÉGICAS
12-nov-2008

COMPENSACIÓN INTEGRAL
26-mar-2009

Empresas Turísticas

«Siendo propietario y gerente de un restaurante de tamaño medio cursé el Programa de Dirección de Restauración. Antes de terminar ya tenía la impresión de haber amortizado la inversión que supuso.»

Carles Brugarolas Conde.

DIRECCIÓN DE RESTAURACIÓN
enero 2009

Idiomas

Programa por niveles, *International Business Communication Programme*, Programas intensivos en EADA-Centro de Formación Residencial en Collbató.

Consultar Horarios

Departamento de Empresas

Si prefiere que le visitemos en la empresa previa concertación de entrevista, contacte con:

Tel. +34 934 520 844 - empresas@eada.edu



EADA

ESCUELA DE ALTA DIRECCIÓN
Y ADMINISTRACIÓN

Contacta con nosotros



VEN A CONOCER NUESTROS PROGRAMAS

La mejor manera de conocer nuestros programas es poniéndote en contacto con nosotros.

Una entrevista de información es una excelente oportunidad para conocer EADA y explorar el programa que te interesa a fondo.

También puedes consultar el calendario de sesiones informativas en www.eada.edu

EADA

✉ Departamento MBA's, Masters y Executive Education
C/Aragó, 204
08011 Barcelona

HORARIO DE ATENCIÓN PERSONAL

🕒 9.00 a 21.00h., lunes a viernes
🕒 10.00 a 13.00h., sábados
☎ 934 520 844
@ info@eada.edu
🖱 www.eada.edu

ATENCIÓN A EMPRESAS

☎ 934 520 844
@ empresas@eada.edu

COMO LLEGAR A EADA

🚇 **L5** Diagonal
L3, **L4** y **L2** Pg. de Gràcia
L1 y **L2** Pl. Universitat

🚌 20, 43, 44, 63 València - Muntaner
54, 58, 64, 66, 67, 68 Muntaner - Aragó
54, 58, 63, 66, 67, 68 Aribau - Aragó
14, 59 Casanova - Consell de Cent

🚆 Provença
Pg. de Gràcia
Pl. Catalunya

Mercris engloba varias áreas de actuación a través de sociedades propias o participadas accionarialmente las cuales comprenden los siguientes servicios:

- Limpieza y mantenimiento en general
- Personal de hostelería
- Conserjes recepcionistas
- Decoración y reformas en general
- Mantenimiento y construcción de jardinería
- Instalación y restauración de moquetas y tapicerías
- Control de plagas e higiene ambiental (desratización, desinsectación, desinfección)
- Servicio de lavandería industrial



No dude en solicitarnos información personalizada de los apartados que sean de su interés. Sin ningún tipo de compromiso, nuestro equipo técnico comercial le realizará el estudio económico que más se ajuste a sus necesidades.

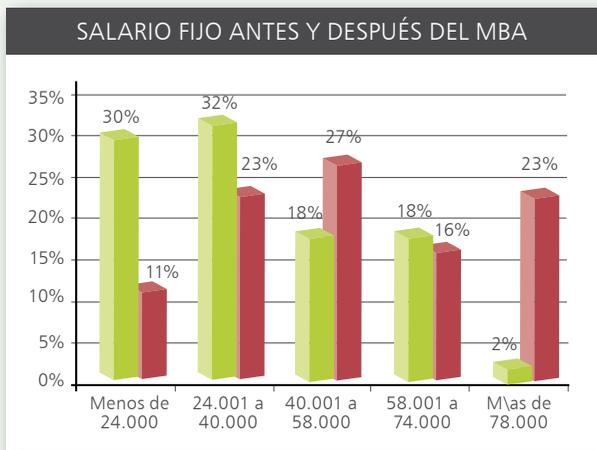
Hacer un MBA en EADA es rentable

Como escuela de negocios, sabemos que la razón principal por la que nuestros participantes deciden invertir tiempo,

esfuerzo y dinero para realizar algún programa en EADA es porque anhelan un cambio laboral o de posicionamiento.

Ésta es una de las razones por la cual desde Carreras Profesionales y el Departamento de I+D+i hemos realizado el estudio de empleabilidad con ex participantes que hayan terminado su MBA en los últimos 4 años.

alumnos percibían un salario fijo menor a los 18.000 antes de estudiar el MBA, mientras que actualmente el 30% de nuestros ex alumnos reciben un salario fijo de entre 40.000 y 58.000 euros brutos anuales.



Dirección, Comercial y Marketing son las áreas de empresa donde se ocupan más de la mitad de los MBA, en firmas como L’Oreal, PriceWaterhouse Coopers, Johnson & Johnson, Unilever, General Electric, ING Group, entre otras.

Adicionalmente, perciben un promedio de 14.200 euros brutos anuales en compensaciones variables, entre las cuales están el móvil de empresa, formación o educación y compensaciones por metas individuales. Los beneficios no económicos más comunes que las empresas dan a los ex alumnos son flexibilidad horaria, aprendizaje o desarrollo profesional y plan de carrera.

El 66% de nuestros ex participantes de MBA cobran más de 40.000 euros brutos anuales. El 30% de nuestros

Nueva Bolsa de Empleo on line

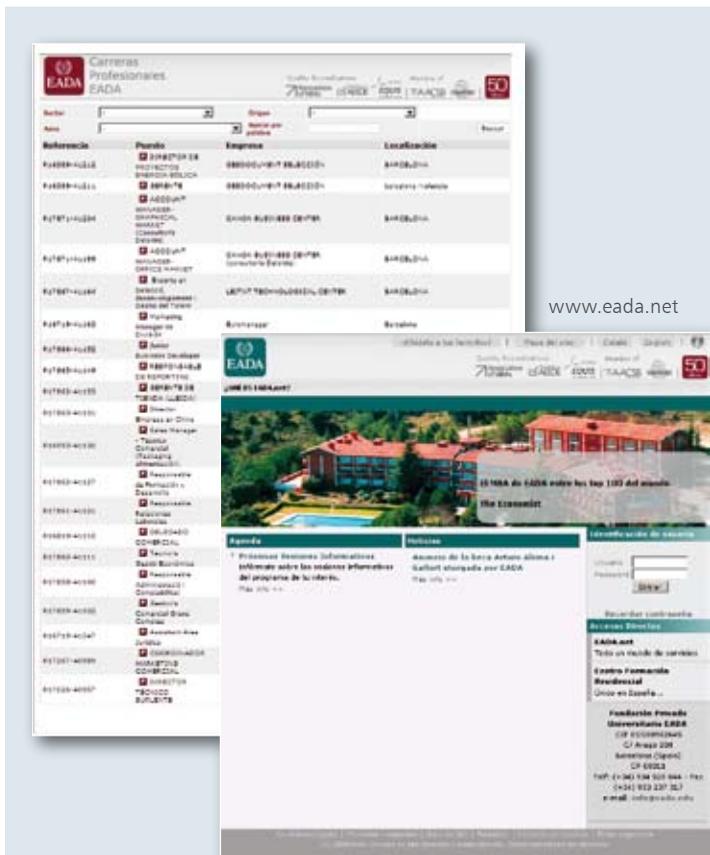
El servicio de Carreras Profesionales ha puesto en marcha el nuevo sistema de Bolsa de Empleo on line. La búsqueda de empleo se ha convertido en un proceso sobre el que el candidato cada vez ejerce más poder y en el que la empresa ya no es la única que elige: el trabajador tiende a definir su perfil de una forma cada vez más clara, y portales como la web de empleo de EADA contribuyen a responder de una forma cómoda y fácil a sus aspiraciones.

aquellas ofertas en las que estés interesado con un simple clic, e inmediatamente la empresa recibirá tu candidatura.

Una de las novedades más importantes que ofrece la Bolsa de Empleo de EADA es que puedes subir tu propio currículum vitae y tu carta de presentación. Así, cuando te inscribes a una oferta, estás enviando tu candidatura de forma más personalizada y enfocada al perfil solicitado.

Tienen acceso a este servicio todos los participantes actuales de EADA y los miembros del EADAAlumni. Desde el lanzamiento del nuevo sistema, en febrero de 2008, se han registrado un total de 291 empresas, que han publicado 398 ofertas laborales, 57 de las cuales son ofertas de prácticas.

Para poder acceder a las ofertas, entra en www.eada.net con tu clave de acceso y dirígete al apartado de Carreras Profesionales/Bolsa de Empleo. Tras cumplimentar tu currículum, podrás realizar búsquedas de ofertas laborales, prácticas o proyectos según diferentes criterios. Además, podrás inscribirte a



“La navegación es una gran escuela de flexibilidad”

Cuando era adolescente, Albert Bargués tuvo un sueño: ser marino y dar la vuelta al mundo navegando sin escalas. Este año ha cumplido su deseo pilotando junto con Servane Escoffier el “Educación sin fronteras” en la Barcelona World Race. Albert realizó el Programa de Dirección General en la promoción 88-89 en EADA.



¿Por qué te embarcas en una aventura tan extrema como ésta?

No hay más motivo que el deseo de hacerlo. Era un reto. Pensaba en ello desde que era adolescente y más seriamente desde hace veintitrés años. En el 85 había dado una vuelta al mundo y al hacerla tuve claro que quería volver a repetir la experiencia en solitario. Al final ha sido con otra persona, pero lo he disfrutado igual. Ahora me queda un sentimiento de liberación.

¿Nunca te propusiste como meta ganar la carrera?

No podía. Sabía que sólo podíamos ganar si los demás abandonaban porque teníamos el barco más viejo de la flota. Nuestra carta era la fiabilidad, llegar y hacerlo sin escalas, y la hemos jugado bien. Nueve embarcaciones participaron y sólo cinco llegaron a puerto. De ellas, sólo dos lo hicieron sin parar; el primer clasificado y nosotros.

¿No hubieras preferido competir por el primer puesto?

Yo era tan competitivo como el primero. El concepto de competición no es competir contra los demás, sino contra uno mismo.

¿Cómo es la relación con la otra persona durante casi 109 días solos en un barco?

A Servane la conocí cuatro meses antes de zarpar. Ella es una mujer y yo un hombre. Yo soy de Barcelona y ella es francesa. Ella tiene 26 años y yo 47, casi podría ser su padre. Expresamente se buscaron dos personas muy distintas, pues queríamos

demostrar que las diferencias no son un problema para trabajar y alcanzar objetivos juntos. Durante la travesía tuvimos nuestros más y nuestros menos, pero teníamos claro que nos necesitábamos el uno al otro. No nos quedaba más remedio que entendernos.

No hay posibilidad de alejarse del otro cuando hay marejada...

Quizá si en tierra tuviéramos ese condicionante, seríamos capaces de renunciar a cuestiones personales para acercarnos más al otro.

¿Cómo es el día a día en una travesía así?

No se duerme como en tierra, sino en periodos cortos de media hora o tres cuartos. Al final del día duermes cuatro o cinco horas pero a trozos. A bordo hay muchas cosas por hacer: mantenimiento, hacer avanzar la embarcación... También hay ratos libres cuando la embarcación va sola con el piloto automático. Hay tiempo para leer, escribir, contemplar... pero cuando dispones de tiempo lo que haces es descansar.

¿Qué podemos extraer de tu experiencia como navegante para aplicarlo al mundo empresarial?

Por más masters y MBAs que se cursen lo que cuenta son las personas, las circunstancias que nos rodean y nuestra capacidad de asimilarlas. La navegación es una gran escuela de flexibilidad y adaptación. Hay muchos factores que no puedes decidir. Lo único que decides es adaptarte a ese entorno, pues quejarse no sirve ab-

solutamente para nada. Ahora tengo muchas ganas de compartir todo lo que he vivido con las personas que trabajan en las empresas.

¿Te ha servido el PDG que cursaste en EADA para tu actividad de navegante profesional?

Todo lo que haces en la vida te sirve. La riqueza de una persona consiste en realizar diferentes actividades, adquirir diversos conocimientos. En su día cursé el PDG de EADA, entre otras cosas, porque buscaba patrocinios. Pensé que si entendía mejor cómo funcionaban las empresas podría explicarles mejor lo que quería hacer. El PDG me dio nuevos puntos de vista, nuevas referencias, y me siento muy contento y orgulloso de haberlo hecho.

Tu barca se llamaba “Educación sin fronteras”. ¿Por qué elegiste esta enseña?

No la elegí yo. Siempre digo que la vida es tan sabia que elige las cosas mejor que uno mismo. Había una serie de pequeños patrocinadores y ninguno de ellos llegaba a cubrir el llevar el nombre del barco. Con la Fundación de Navegación Oceánica, organizadora de la regata, decidimos ponerle un nombre genérico y mostrar la capacidad solidaria de la ciudad de Barcelona. Buscamos una ONG seria y que defendiera unos valores con los que nos identificaríamos. Educación Sin Fronteras es una ONG muy joven con sede en Barcelona. Su objetivo es trabajar para conseguir que estos 80 millones de niños que están sin escolarizar accedan a la libertad a través de la educación. Aunque la travesía ha terminado voy a seguir colaborando con ellos. |



Annual Meeting Executive MBA

El pasado 15 de febrero, en el Hotel Arts de Barcelona se celebró el Annual Meeting Executive MBA, evento organizado para la comunidad de participantes que han realizado un Executive MBA en EADA.

Bajo el tema «**El directivo y la Generación Y**» se partió de las premisas que:

- los managers de mañana no serán los mismos que los managers de ayer; igual sucederá con las personas que debemos liderar.
- los estilos de liderazgo y los valores que representamos harán que las organizaciones tengan nuevos códigos de conducta.
- estamos integrando a la Generación Y o screenagers en las empresas, y para aprovechar todo su talento, debemos conocer su personal manera de ver el mundo.

Para reflexionar sobre estos puntos se contó con la participación de **Genís Roca (1)**, gerente de Infonomía, que

presentó la ponencia «Nuevos modelos de negocios: empleados.net», y **Jeroen Boschma (3)**, director de Kessie y coautor del libro Generación Einstein, que presentó las características de los nativos digitales. Ambos expusieron los puntos de vista de una generación que puede cambiar la forma en que se organiza y trabaja una empresa.

La jornada fue amenizada por la compañía de teatro Somriure, que escenificó dos tipos de generaciones coexistiendo en una empresa y trabajando en un mismo proyecto. Y se finalizó con la presentación de la iniciativa Teaming y su promotor, **Jil Van Eyle (2)**, que tuvo lugar durante la cena.





(2)



(3)

Algunas reflexiones sobre la generación Y

NUEVOS VALORES. NUEVOS MODELOS. En los años 80 se valoraba el esfuerzo, la dedicación al trabajo; realizar horas extras estaba bien visto, significaba implicación. Hoy en día en algunas empresas todavía se piensa así, aunque cada vez menos.

El modelo ha cambiado. La sociedad actual valora su tiempo; los trabajadores son más productivos, dedican una mayor concentración a los trabajos, lo que permite que se realice el trabajo en menos tiempo. Y lo que es mejor, trabajan en red. Una empresa tiene en nómina a una persona, pero sin ser consciente de que eso puede significar que puede tener a 5, 7 o a 10 personas colaborando sin estar en nómina ni remuneradas, y este nuevo enfoque hace a la Generación Y mucho más productiva.

En la Generación Y es la primera vez que los hijos forman a los padres. Lo primero que entienden es que quien manda realmente es quien puede ayudarles y quien tiene el conocimiento. Y, a veces, no coincide con el nivel jerárquico. El sentido de la intuición lo tienen muy desarrollado, por lo que en poco tiempo detectan el camino a seguir.

CREA, MEZCLA Y COMPARTE. La información es poder sólo si se comparte. En el mercado laboral, todo es inestable, pero el cambio es permanente. Se mueven por su propia motivación, y lo tienen muy claro. La seguridad no va con ellos, se tiran a la piscina sin pensarlo. Hay que tener en cuenta que es la primera generación que tienen PC, Internet y móvil desde el primer día.

*«Si eres empresa y no buscas en la red,
eso significa dejadez»*

Genís Roca





Liderazgo, deporte y solidaridad en el EADAAlumni Weekend

El fin de semana del 17 y 18 de abril celebramos el EADAAlumni Weekend dirigido al colectivo de alumnos y ex alumnos de los programas MBA Internacional y Masters Especializados. El lema central del encuentro fue «Liderazgo, deporte y solidaridad», y nos reunimos más de 100 participantes entre alumnos actuales y ex alumnos.

El lugar escogido para el encuentro fue Port Aventura, un parque temático que representa cinco culturas del mundo que, sumado las más de 40 nacionalidades de los asistentes de EADA, fue un espacio idóneo para integrar la diversidad cultural presente en nuestra escuela.

El Weekend comenzó con la bienvenida institucional a cargo de David Dinwoodie y las ponencias de Jil van Eyle, impulsor del Teaming, y de Andreu Enrich, ex alumno del programa Máster en Marketing y que este año ha sido nominado por el Comité Olímpico Español a «Deportista solidario del año». La coordinadora de las ponencias fue Olga Milián, directora de EADA Club y de Carreras Profesionales.

Jil Van Eyle volvió a constatar la importancia del trabajo en equipo en el entorno laboral y utilizó su experiencia en el deporte como asistente personal de

Frank Rijkaard para ilustrar cómo triunfar en la empresa gracias a las claves del mejor fútbol. Presentó su iniciativa, «el Teaming», una iniciativa solidaria para reunir microdonaciones que individualmente no serían viables, pero que en su conjunto constituyen un esfuerzo solidario. Del microesfuerzo al macroesfuerzo. De ahí el valor de hacer equipo. Jil compartió su experiencia como impulsor del Teaming en las empresas, a través de la cual ha podido medir la capacidad que tienen las organizaciones para trabajar en equipo.

Proyecto solidario

Andreu Enrich, ex alumno del programa Máster Especializado en Marketing 2006-2007 y jugador profesional de hockey hierba, presentó su proyecto solidario, «Stick amb Índia». Un proyecto que tiene como misión introducir y potenciar el deporte, y más concretamente el hockey hierba, en el distrito de Anantpaur (India), para que de esta forma los niños y niñas dólits puedan disfrutar de los beneficios que les puede ofrecer el deporte.

Andreu, conjuntamente con Santi Freixas, ha sido nominado por el Comité Olímpico Español en la categoría «Deportista solidario del año» junto a otras prestigiosas figuras del mundo del de-

porte como son Dani Pedrosa (motociclismo), Rafa Nadal (tenista), José Manuel Calderón (baloncesto) o Raúl González (fútbol). Desde estas líneas les deseamos muchísima suerte. En el próximo número seguiremos informando de la deliberación del jurado.

La jornada continuó con una cena, y la noche fue amenizada con una primera prueba, un karaoke, en la que los asistentes demostraron sus dotes interpretativas. ¡Menos mal que esta prueba no fue acumulativa!

La actividad central se realizó el sábado; se organizó una gincana con 11 equipos en la que se diseñaron una serie de actividades de teambuilding por las instalaciones y atracciones del parque temático, para poner a prueba las habilidades de liderazgo, estrategia, comunicación y trabajo en equipo.

Fue una jornada intensa y divertida, en la que los asistentes pudieron competir y disfrutar del entorno y que finalmente recompensó y otorgó el reconocimiento a los tres equipos que obtuvieron las mejores puntuaciones. ¡Felicidades a los equipos ganadores! Nos reencontraremos en la próxima edición. |



Regional Chapters en Sao Paulo, Bogotá y Buenos Aires

Desde hace tres años, el Departamento EADAAlumni instauró los Regional Chapters, actos dirigidos a los antiguos alumnos que hayan realizado cualquiera de los programas de EADA y que residan en el extranjero. El objetivo es contribuir al desarrollo personal y profesional, así como fomentar el networking entre ellos al mismo tiempo que se contribuye al posicionamiento, visibilidad y excelencia a nivel nacional e internacional de EADA.

El pasado mes de febrero, los directores de los Programas Máster Especializados y MBA realizaron visitas institucionales a universidades y escuelas de negocios en Latinoamérica. A su vez, aprovecharon la visita para reunirse con los antiguos alumnos de las ciudades visitadas.

Reunión en Sao Paulo

El 16 de febrero 2008, se celebró en la ciudad de Sao Paulo el Regional Chapter brasileño. La representante de Brasil, Paula Gomes, organizó una sesión informativa que fue presentada por Jordi Díaz, director de Programas Másters Especializados. La participación de antiguos alumnos en la sesión enriqueció el intercambio de experiencias con los potenciales candidatos. Posteriormente, Dirk Thomaz Schwenkow, General Ma-

nager de Mercuri Urval, y Pablo Carola, director de Recursos Humanos de Louis Vuitton América Latina y África del Sur, ambos profesores visitantes de EADA, ofrecieron una conferencia bajo el título: «El perfil de manager global».

El Regional Chapter de la ciudad de Bogotá tuvo lugar el 21 de Febrero. Acudieron participantes de hasta 5 ediciones distintas de los programas Máster y MBA de EADA para dar su aportación en la sesión informativa dirigida a los potenciales candidatos. El acto lo presentó el director de los Programas MBA, Giulio Toscani, y estuvo coordinado por Juan Aníbal, representante de EADA en Colombia. Al finalizar el mismo, Fabio Novoa, profesor de Inalde (Escuela de Dirección y Negocios de Bogotá) y de EADA, dió una conferencia bajo el título: «La innovación, una herramienta para competir en países en vías de desarrollo».

Buenos Aires también vivió su Regional Chapter el 27 de febrero. Los ex alumnos de varias ediciones de los programas Máster y MBA participaron activamente en la sesión informativa dirigida a los potenciales candidatos. La organización corrió a cargo de la representante de EADA en Argentina, Silvana Doti. |



Adquirí conocimientos prácticos e indispensables

El *International Master in Management* de EADA me ha dado la oportunidad de crecer tanto a nivel personal como profesional adquiriendo nuevos conocimientos y aptitudes que han resultado clave para mi carrera profesional.

El hecho de formar parte de un programa con una gran variedad de nacionalidades y *back-grounds* me ha permitido no sólo conocer mejor culturas relativamente próximas, sino también

me ha dado la oportunidad de descubrir nuevas culturas, tradiciones y formas de entender la vida.

Esta diversidad cultural, junto con la metodología del estudio de caso y la alta participación de los estudiantes en las diferentes sesiones, me ha permitido obtener un conocimiento fundamentalmente práctico e indispensable para mi trabajo actual.



CAROLA TORRA MARÍN

- International Master in Management 2006-07
- Product Manager Junior (Departamento de Marketing) S.A.DAMM



SUSANA PELLÉS

- Máster en RRHH (2002 -03)
- Licenciada en Psicología por la UB
- Directora del Área de Selección en HUMAN MANAGEMENT SYSTEMS, S.A. (2004-Act.)
- Responsable de Desarrollo en Golvauto (2003-2004)



Mi mejor alternativa como camino hacia la diferenciación

Actualmente trabajo como directora de Proyectos de Selección y Formación desempeñando el cargo de responsable del Área de Selección en HUMAN MANAGEMENT SYSTEMS, S.A. Nuestra estrategia como consultoría global es la diferenciación a través de las personas.

En estos momentos de incertidumbre económica, tanto empresarios y trabajadores como candidatos potenciales pensamos en cómo destacar respecto a nuestra competencia y con ello aportar un valor diferenciador del resto que nos haga ser más competitivos en el mercado, ya que todos luchamos por un posicionamiento profesional acorde a nuestros objetivos.

Como psicóloga decidí abrirme camino en el mundo de los RRHH, y EADA fue mi mejor alternativa dentro de las diferentes Escuelas de Negocio. Como base de mi factor diferenciador futuro, EADA me permitió crecer tanto a nivel personal como profesional.

En el plano personal me sirvió para aprender y saber establecer buenas y duraderas relaciones interpersonales que sigo manteniendo a través de mi *networking*.

Desde el ámbito profesional, la metodología *Learning by doing* que caracteriza a EADA me ha dotado de las herramientas necesarias para enriquecerme en mi rendimiento laboral actual y futuro.

Transformó mi forma de enfrentarme a la dirección



ELENA FERNÁNDEZ GAMARRA

- Licenciada en Psicología por la Universidad de Barcelona
- Máster en Gerontología por la USC (University Southern California)
- PDG Programa Dirección General de EADA 2002-2003
- Directora de la Fundación Alzheimer Catalunya

Estoy colaborando con Alzheimer Catalunya, una entidad sin ánimo de lucro, desde el año 1998. En 2002 me propusieron llevar la dirección de la entidad y acepté el reto. De formación soy psicóloga, por lo que de gestión y dirección estaba bastante pez. Al cabo del tiempo sentí la necesidad de formarme en dirección o administración para poder ayudar a mi entidad a dar el salto cualitativo: pasar de ser una institución llevada por voluntarios a una dirigida por profesionales.

Ese mismo año se me otorgó la beca del Programa de Dirección General (PDG) y aquello fue lo que me hizo cambiar el rol que estaba jugando en la entidad. A partir de entonces me sentí directora de la entidad.

El Programa transformó mi manera de enfrentarme a la dirección, sobre todo en relación con la gestión de los recursos humanos, que son el activo máspreciado que tenemos. En definitiva, me ha transformado a mí y ha hecho que se transformara Alzheimer Catalunya.

A nivel personal conocí a personas geniales con las que mantengo relación y que, gracias a la cohesión del grupo, hacían que no fuera difícil levantarse el sábado para llegar a clase. Realmente, las personas con las que compartí la experiencia me han aportado mucho a nivel personal y profesional, y sigo apoyándome en ellas cuando tengo dudas o necesito contrastar ideas.



PERE BLASI ARMENGOL

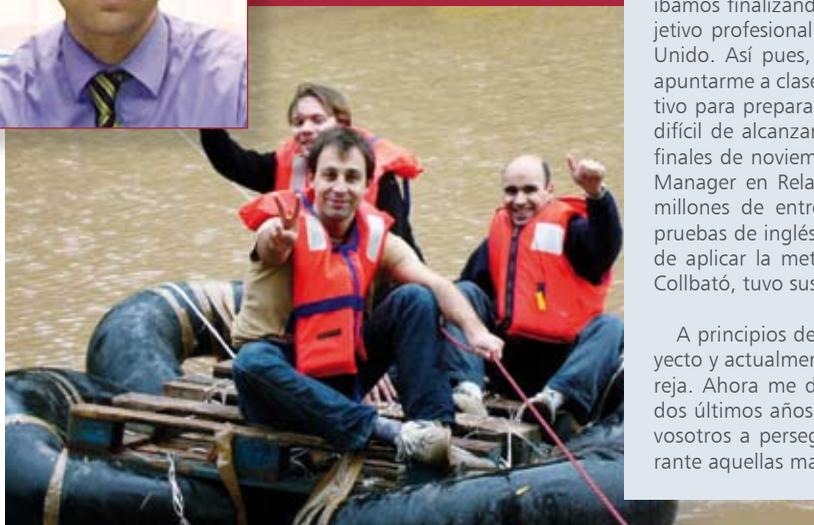
- EXECUTIVE MBA 2007 (Proyecto final: Plan estratégico Laboratorio Farmacéutico)
- RELATS, S.A. - Plant Manager en Cardiff



Todo lo aprendido en EADA dió sus frutos

Aún recuerdo aquel primer día de clase como si fuera ayer. Estaba un poco nervioso y me preguntaba a mí mismo si había tomado el camino acertado realizando un *MBA*. A medida que íbamos finalizando la formación, me planteé seriamente el objetivo profesional de trabajar en Estados Unidos o en el Reino Unido. Así pues, una vez graduado, lo primero que hice fue apuntarme a clases intensivas de inglés y buscar un profesor nativo para preparar entrevistas en inglés. La meta era realmente difícil de alcanzar, pues mi inglés estaba un tanto oxidado. A finales de noviembre inicié un proceso de selección para Plant Manager en Relats UK Ltd., todo un sueño en el que realicé millones de entrevistas, test psicotécnicos, *Role-plays*, varias pruebas de inglés, etc. Realmente fue muy duro, pero después de aplicar la metodología del caso y utilizar lo aprendido en Collbató, tuvo sus frutos.

A principios de febrero me incorporé a este ilusionante proyecto y actualmente resido en Cardiff (Reino Unido) con mi pareja. Ahora me doy cuenta de que todo el esfuerzo de estos dos últimos años ha valido la pena. Así que os animo a todos vosotros a perseguir aquellos sueños que comentábamos durante aquellas maravillosas tardes en Collbató.



“Los jóvenes son más inteligentes y rápidos que nosotros”

Jeroen Boschma es director creativo de la agencia de comunicación holandesa Keesie, especializada en target infantil y juvenil, y con sede en Barcelona. También es autor del libro “Generación Einstein”, que se publica en español este mes de mayo. Boschma participó en el Annual Meeting Executive MBA de EADA el pasado 15 de febrero para hablar sobre «El directivo y la generación Y».



¿Qué es la generación Einstein y por qué la ha llamado así?

Es la de los nacidos entre 1988 y 2008, y la llamo Einstein porque son mucho más inteligentes y rápidos que nosotros. Cuando nosotros éramos jóvenes teníamos nuestro mundo propio y cuando crecimos nos dimos cuenta de que no era el mundo real. En cambio, la nueva generación, ya vive y conoce el mundo y por eso lo entiende mejor que nosotros.

¿Eso es gracias a las nuevas tecnologías?

En parte sí. Han nacido con ellas, así que para ellos no son nuevas tecnologías. Están totalmente habituados a estar conectados con el mundo y a procesar información 24 horas al día, cosa que a nosotros nos pone nerviosos. Además ellos usan los dos hemisferios, el racional y el emocional, y confían en su intuición. Nosotros sólo nos guiamos por nuestra razón.

Otra diferencia con la generación precedente es que los jóvenes están en el escalón más alto de la pirámide de Maslow, el de la autorrealización, mientras que nosotros estamos todavía en el tercer o cuarto nivel, luchando por tener un mejor trabajo y ganar más dinero. Por eso la comunicación con ellos no funciona.

Entonces, ¿cómo hay que seducirlos?

Seducir es una palabra de la vieja escuela. Antes hablábamos de cómo acercarse a los jóvenes, ahora hay que pensar en cómo hacer que ellos nos inviten a formar parte de su mundo. Los jóvenes tienen una puerta en su cerebro que cuando está cerrada, que es lo habitual, da igual lo que les comuniquemos porque ellos no escuchan. Eso es porque están acostumbrados a discriminar información. La clave es conseguir que nos abran esa puerta.

¿Cuál es el primer paso?

El primer paso es aceptar que todo lo que hemos aprendido ya no funciona y tener la mente abierta a nuevas formas de comunicación. Más allá del mensaje, los jóvenes son capaces de ver la compañía y el producto que hay detrás. Por ejemplo, una

misma compañía, Unilever, tiene dos marcas, Axe y Dove, que dan mensajes contradictorios sobre la belleza y las mujeres. Los jóvenes se dan cuenta de ello y lo comentan por Internet. Hoy en día, las grandes marcas y las grandes compañías son las que actúan honestamente.

¿Y qué pasa cuando la generación Einstein se incorpora al trabajo?

Para ellos la autoridad no la da el cargo, sino el conocimiento, el saber de lo que se habla. Otro problema es que da igual lo que la empresa les explique de sí misma, en treinta segundos se conectan con gente que conoce bien la empresa y descubren la verdad. Hay empresas que tienen muchos problemas para incorporar a jóvenes porque la reputación para ellos es muy importante. También valoran el aspecto social del trabajo, que haya buenos compañeros.

¿Cree que no están dispuestos a trabajar tanto como la generación precedente?

Eso es una percepción equivocada que proviene de que a los de la vieja escuela cuando nos encargan un trabajo nos encerramos en la oficina a trabajar muy duro. Esta generación busca hacer las cosas de la forma más rápida. En nuestra compañía tuvimos un becario de diecisiete años. Un miércoles le planteé una cuestión difícil pensando que le ocuparía hasta el viernes. Mientras leía la pregunta, ya la estaba tecleando en el Messenger y, entre los amigos de los amigos de los amigos de sus amigos, uno sabía la respuesta. Luego navegó por Google y comprobó que un tal Kotler (que él no conocía, pero que era un gran experto en marketing) afirmaba lo mismo. Así que en diez minutos me dio la respuesta. Le pregunté si la entendía y me dijo: «No, pero sé que es correcta». Los jóvenes tienen asumido que no lo saben todo y que necesitan colaborar. Pero no sólo con los tres compañeros de su oficina, sino con una red de personas distribuidas por todo el mundo.

TENDENCIAS EN MANAGEMENT

17|01|08

¿Cuánto vale mi empresa (o la de mi competidor)? Gestión de expectativas: el precio de venta de la empresa

En esta sesión se presentaron los métodos de valoración más importantes, criterios básicos y errores más comunes en las valoraciones de empresas. El valor real de los múltiplos: comparación entre valoración rápida y valoración detallada. Otras cuestiones a considerar: sector «sexy» o no, calidad del management, criterios no financieros. ¿Cuándo se ha de vender una empresa?

Ponente: Jordi Blasco.

31|01|08

Retribución flexible: ganar competitividad a través de los salarios

El pasado mes de noviembre tuvimos la oportunidad de reunirnos en una cena los ex alumnos de todas las ediciones del International Master in Management. El director del Programa, Jordi Díaz, pudo reunirse con la mayoría de ex alumnos que viven en Barcelona.

Ponente: Jeroen Robles, jefe internacional de Recursos Humanos de COMSA.

08 y 22|02|08

Coaching en ventas: cómo transformar un jefe de ventas en un coach de ventas.

En este seminario se dio a conocer la metodología del Coaching para adoptar el estilo Coach en la fuerza de ventas.

Ponente: José Miguel Moreira, director Coaching4results.

11|03|08

La firma electrónica como fuente de eficiencia.

En esta sesión se presentó la visión estratégica de la implantación de la firma electrónica en la organización y una visión global de las alternativas estratégicas.

Ponente: Roman de Blas, socio fundador de Isigma.

13|03|08

Shopping en el sector retail: cómo seducir a los nuevos compradores y aumentar los resultados.

El profesor Xavier Bordanova analizó los motivos e intenciones por los que los consumidores visitan las tiendas. Se exploraron recursos e innovaciones para que en nuestros establecimientos «pasen cosas» interesantes para el visitante y, como consecuencia, aumenten los resultados.

Ponente: Xavier Bordanova, profesor asociado del Departamento de Marketing de EADA.

SESIONES EXECUTIVE

14|02|08

En busca del Lovework

«La conexión neuronal no sólo es brillante, sino que además tiene toda la pinta que dará mucho juego. El concepto tiene la fuerza de un paradigma universal, capaz de dar respuesta a multitud de cuestiones: ¿qué puedo esperar de la empresa para la que trabajo? Como empleado, ¿qué debo hacer para prosperar? Como directivo, ¿cómo tengo que actuar?»

El Economista 21-10-2006.

Ponente: Joan Elías, profesor asociado del Departamento de Marketing de EADA.

28|02|08

**MRW: Reflexiones de un emprendedor
Presentación del libro *El primer café de la mañana***

En pocas ocasiones las reflexiones matutinas de un hombre emprendedor que repasa su recorrido de 30 años resultan tan ilustrativas para propios y extraños.

Ponente: Francisco Martín Frías, presidente ejecutivo de MRW, Pilar Jericó, prologuista del libro y Francisco Martín Frías, director de Relaciones Externas de MRW.

26|03|08

Starbucks: El liderazgo de una marca

En esta sesión se presentó el modelo de negocio y las ventajas competitivas de Starbucks. Algunos de los puntos que se expusieron fueron: calidad de producto, atención al cliente, estrategia de internacionalización, cómo afrontar los fracasos y reaccionar ante ellos...

Ponente: Herman Ustategui, director de Desarrollo de Negocio de Starbucks Coffe Company.

17|04|08

Cash Management. Experiencia SEAT-Grupo ZETA

En esta sesión se presentaron las últimas tendencias en relación con el Cash Management: Cómo debe organizarse un departamento de tesorería eficaz y operativo.

Ponente: Antonio Colomar, responsable de Tesorería de SEAT, y Josep Lluís Busquets, Área de Tesorería Corporativa Grupo Zeta.



TENDENCIAS EN MANAGEMENT

Programas de continuidad impartidos por directivos de empresa con el objetivo de difundir las últimas novedades en management, dirigidos a las diferentes áreas funcionales de las empresas.

20/05/08

«LA REFORMA DEL PLAN GENERAL CONTABLE.»

Joan Ors, director de los Programas de Contabilidad de EADA, y Marta Serra, profesora del Departamento de Finanzas de EADA.

26/05/08

II EDICIÓN «PSICOLOGÍA APLICADA A LAS VENTAS.»

Técnicas para conocer a nuestro interlocutor y así aumentar la eficacia comercial. Mónica Mendoza, Consultora.

27/05/08

«LA GESTIÓN DEL CONFLICTO Y LA MEDIACIÓN EN LA EMPRESA.»

- Joan Boada, Doctor en Psicología y profesor del Departamento de Dirección de Personas de EADA.

- Javier Prizmik-Kuzmica, profesor del Departamento de Dirección de Personas de EADA.

29/05/08

«CASO REVLON, POSICIONAMIENTO DE UNA MARCA.»

Kim Hartmann, Category Manager Hair Care, The Colomer Group.

09/06/08

«DIME CÓMO ESCRIBES Y TE DIRÉ CÓMO ERES.»

Montse Perelló i Giné, directora de Signes Grafo.

SESIONES EXECUTIVES

Encuentros dirigidos a perfiles directivos para reflexionar y compartir prácticas de éxito en el mundo corporativo.

22/05/08

«ILUSIÓN Y BENEFICIOS: CÓMO MEDIR LA FELICIDAD DE LOS TRABAJADORES.»

Wouter Van Daalen, director general de Huede & Samhoud.

CONFERENCIAS

Conferencias con ponentes del mundo empresarial, social y político.

28/05/08

JORNADA EADA-ASSET: «MERCADO ALTERNATIVO BURSÁTIL.»

Antoni Giralt, subdirector general de la Bolsa de Barcelona.

12/06/08

PRESENTACIÓN LIBRO: DIRIGIR EMPRESAS SOSTENIBLES.

Jose M^a Anzizu, David Parcerisas, Miguel A. Torres.

EADAAlumni ANNUAL MEETING



La mejor forma de ponerse al día en sólo dos horas de todas aquellas ideas y experiencias interesantes que han surgido en el ámbito de los negocios y de las empresas en los últimos meses en todo el mundo.

RESERVA TU AGENDA

Fecha: 19 de junio de 2008 a las 18.30 h

Lugar: Hotel Rey Juan Carlos I

Exclusivo para asociados a EADAAlumni

USP Hospitales firma un acuerdo EADA

USP Hospitales ha firmado un acuerdo de formación EADA que permitirá a los trabajadores de USP Hospitales beneficiarse de múltiples ventajas.

Descuentos para trabajadores y familiares en formación, compra de materiales, reserva de espacios, programas de becas, etc., son algunas de las ventajas de las que ya pueden beneficiarse los más de 3.500 empleados del Grupo USP Hospitales. Las ofertas y ventajas exclusivas pueden consultarse en el Club del Empleado del Portal Corporativo de USP Hospitales.

Además, en el marco de estos acuerdos, también se contempla la posibilidad de que los profesionales de USP Hospitales asesoren a las escuelas de negocio en la preparación de materiales formativos e, incluso, participen como ponentes explicando sus experiencias en foros, jornadas, seminarios, etc.

En opinión de Begoña Landazuri, directora corporativa de Recursos Humanos, «nuestro propósito es atraer, motivar, desarrollar y fidelizar a los profesionales de USP Hospitales y ayudarles a desarrollar su nivel de excelencia profesional y humana con los pacientes».

Por otro lado, USP Hospitales participará activamente en la bolsa de trabajo de EADA y aceptará estudiantes para realizar las prácticas de sus respectivos estudios, sobre todo en áreas de gestión.

ACERCA DE USP HOSPITALES

USP Hospitales es un Grupo Hospitalario que cuenta actualmente con 43 centros sanitarios en España y Portugal, pero que también tiene presencia en Marruecos. Fundada en 1998 por Gabriel Masfurroll, presidente y consejero delegado, la compañía cuenta con 2.500 médicos y 3.500 empleados y atiende a más de un millón y medio de pacientes al año.

Desde su fundación, el grupo ha desarrollado una activa política de inversiones cifrada en 290 millones de euros; el pasado ejercicio 2006 lo cerró con una facturación de €246,7 millones y un beneficio bruto de explotación (EBITDA) de €37,2 millones. La previsión de facturación para 2007 es de €280,7 millones, con un beneficio bruto de explotación (EBITDA) de €47,0 millones.



Sage, HP e Intel impulsan la adaptación de las empresas catalanas al nuevo Plan General Contable



Sage, HP e Intel presentaron en Barcelona el proyecto «Evolucion», concebido para impulsar el desarrollo tecnológico de las empresas catalanas y su adaptación al nuevo Plan General Contable. Al acto han asistido más de 1.000 empresarios barceloneses.

Los impulsores del proyecto «Evolucion» pretenden formar e informar a los empresarios de Cataluña sobre las herramientas óptimas para que puedan incorporar las Tecnologías de la Información y el Conocimiento (TIC), así como facilitar su

adaptación al nuevo Plan General Contable, que entró en vigor el 1 de enero de 2008.

Esta iniciativa tiene como objetivo rebajar la brecha digital de la que el tejido empresarial adolece con respecto a otros países de la Unión Europea, para conseguir adaptarse con todas las garantías a los mercados globalizados y ser cada vez más competitivos.

Este road show, que recorrerá en total 40 ciudades, mostrará, con casos prácticos, el impacto que tendrá en las empresas la reforma del nuevo Plan General Contable. Por otro lado, ayudará a dar a conocer a los empresarios catalanes, a través de diferentes escenarios de negocio, las soluciones tecnológicas de valor añadido más adecuadas para mejorar la competitividad, así como su estrategia y posicionamiento en el mercado –soluciones de gestión empresarial, ERP, factura electrónica, movilidad, gestión documental, etc.

El proyecto cuenta con el patrocinio de Ceca y Vodafone. La inversión requerida es de 3 millones de euros y se prevé la asistencia de más de 30.000 empresarios en las 40 ciudades españolas que se visitarán.

Año 2008: desaceleración del sector y nuevos retos para Amat Fines

En Amat éramos conscientes de que el ciclo expansivo de nuestro sector había acabado ya en 2006. A pesar de ello, o precisamente por ello y entendiendo que las «crisis» pueden servir para posicionarse mejor, decidimos ampliar nuestras oficinas centrales en Sant Just. Después de más de un año de obras, inauguramos la nueva sede. Ahora disponemos de un edificio corporativo de 1000 m2 que nos permitirá prestar nuestro

servicio con mucha más confortabilidad.

Aprovechamos también este momento para hacer dos cambios estratégicos importantes: un nuevo logo, y en cumplimiento de la ley de la paridad, la incorporación por primera vez de hombres en una empresa formada hasta hoy por más de 40 mujeres. ¡Todo ello, un gran reto!



The image shows the Amat logo, which consists of the word "Amat." in a bold, black, sans-serif font. A small red square is positioned at the end of the period.

Grifols elegida mejor empresa catalana por El Periódico

El diario El Periódico concedió a este grupo empresarial dedicado al sector farmacéutico y hospitalario el premio a la mejor iniciativa empresarial de 2008.

El jurado, compuesto entre otros por Antoni Castells, conseller de Economía y Finanzas; José Manuel Lara, presidente del Círculo de Economía; Miquel Valls, presidente de la Cámara de Comercio de BCN, y Rafael Nadal, director de El Periódico, destacó la labor realizada por la compañía en el sector de los hemoderivados, su expansión internacional y, sobre todo, el hecho de que la empresa contribuye a algo tan importante como es salvar vidas.

La empresa, con más de 70 años de trayectoria, ocupa la cuarta posición en el mercado mundial de hemoderivados y está presente en más de 90 países del mundo. La actividad principal de Grifols es la de separar y purificar las proteínas que contiene el plasma para obtener de ellas medicamentos imprescindibles para la salud.

Grifols fue fundada en 1940, en plena posguerra, por José Antonio Grifols Lucas. En los años 50, el doctor

Grifols, especialista y pionero en transfusiones sanguíneas y análisis clínicos, desarrolló la plasmaféresis, el método de referencia mundial para la obtención de plasma. La expansión internacional de la compañía comenzó a fraguarse en los años 90, en los que consolidó su presencia en Estados Unidos, el mercado más importante de hemoderivados. La presencia en Esta-

dos Unidos ha sido clave en el crecimiento de Grifols. En mayo de 2006, las acciones de la empresa empezaron a cotizar en la bolsa española. Desde enero de este año la compañía está incluida en el Ibex 35.



El presidente de MRW presenta El primer café de la mañana en EADA

El pasado 28 febrero, se presentó oficialmente en la sede de EADA el libro *El primer café de la mañana. Reflexiones de un empresario*, de Francisco Martín Frías, presidente ejecutivo de MRW. La presentación corrió a cargo del presidente del Patronato de la Fundación EADA, David Parcerisas, quien recomendó la lectura «de un libro que ayudará a muchos a entender el porqué del éxito de MRW». Además, en el acto intervinieron Pilar Jericó, asesora de empresas y conferenciante internacional que ha prologado el libro, el director de Relaciones Externas de MRW, Francisco Sosa, y el propio autor.

El primer café de la mañana. Reflexiones de un empresario nació con la intención de conmemorar el 30 aniversario de MRW para acercar a los lectores la experiencia personal del propio presidente ejecutivo. De hecho, Francisco Martín Frías pretende aproximar al lector su figura y la de la empresa que ha forjado a lo largo de 30 años. El título del libro es justamente un punto de partida, el del primer café que el presidente se toma al iniciar su jornada laboral y que da pie a una oleada de reflexiones, pensamientos e ideas que se van desmenuzando a lo largo del libro.



Presentación de ACCIÓ, la nueva agencia de apoyo a la empresa catalana

El pasado 14 de marzo, el conseller de Innovación, Universidades y Empresa, Josep Huguet, acompañado de los máximos representantes de los agentes económicos y sociales, presentó ACCIÓ, el nuevo instrumento de apoyo a la empresa catalana fruto de la fusión de CIDEM y COPCA. La nueva agencia quiere ser un instrumento pionero, capaz de liderar un cambio de cultura empresarial basado en el respaldo al tejido empresarial de gestión integral con políticas de acompañamiento en todos sus procesos.

Huguet destacó que ACCIÓ recoge la experiencia y los recursos de las dos organizaciones que, durante más de 20 años, ya han desarrollado políticas de apoyo a la empresa. Según el conseller, «el entorno actual hace necesaria una política anticipada, que sea proactiva, detecte oportunidades y se acerque a la realidad de la empresa catalana».

La nueva agencia responde a la voluntad de mejorar la prestación de servicios y apoyo estratégico a la empresa catalana, mediante instrumentos que potencien no sólo la innovación y la internacionalización, sino también otras líneas que incorporen nuevos instrumentos para la gestión de los recursos humanos de las empresas, la atracción de talento en nuevas inversiones

productivas, la consolidación del capital tecnológico y la consolidación de la red del conocimiento.

Según Huguet, el objetivo de la agencia «no es sumar, sino multiplicar», ya que «es el momento de alinear políticas y estrategias para multiplicar los resultados de las actuaciones públicas en la empresa». En palabras del conseller, ACCIÓ tiene que «liderar la detección y el impulso de factores de cambio, acercándose al máximo a la empresa y acompañándola en su proceso de crecimiento».

Al acto de presentación también asistieron el secretario de Industria y Empresa, Antoni Soy, la consejera delegada de ACCIÓ, Carme Botifoll, y el director ejecutivo, Jordi Serret.

ACCIÓ
CIDEM | COPCA

 **Generalitat
de Catalunya**

1. **Martin Rahe (1)** and **Carlos Morales (2)** took part in the ASCAMM Day Forum, under the heading INNOVATION AND ENTREPRENEURS, CRUCIAL TO THE MANUFACTURING INDUSTRY, within the framework of the Mapropo project and sponsored by the Ministry for Industry, Tourism and Trade.
2. **Xavier Sales's (3)** paper "THE PRESENCE OF PUBLIC MANAGERS IN CATALAN LOCAL GOVERNMENT. An Empirical Research on Associative Bodies" has been accepted at the 3rd International Conference on Public Policy of the Indian Institute of Management, Bangalore.
3. **Jordi Carenys's (4)** paper "Management Of Financial Margin Through Funds Transfer Pricing" has been accepted for presentation at the European Accounting Association to be held in April in Rotterdam.
4. Mariano Najles from the R+D+I Department went to Madrid on behalf of EADA to attend the "Annual Gathering on New Technologies applied to Business Development and HR", organized by the Asociación para el Desarrollo de la Dirección and the Instituto de Formación On Line.
5. Our funding application for the project CAPLAB has been given the go ahead. The study CAPLAB "Design, development and evaluation of the Psychological Manipulation Techniques Prevention Programme" 2007-2009 is directed by **Mari Pau González (5)**.

6. **Catalan Book Week**
On March 6th, as part of the Sofà 806 activities (dialogues between well known authors and book presentations), Edicions Granica invited two EADA professors, **Franc Ponti (6)** and **Xavier Guix (7)** whose books ("Ni m'explico ni m'entens" and "Passió per Innovar") are published in Catalan, to take part.
7. **Joan Ors' (8)** article "Financial leasing accounting in the General Accounting Plan", has been published in the no.133, February 2008 issue of the "Boletín Jurídico de la Empresa".
8. **Lluís Torras (9)** took part in the Company Social Responsibility Congress: The Exchange of CSR Best Practices, organised by IDEA (Instituto de Desarrollo Empresarial Anáhuac), CADEM, Universidad de Anáhuac in Mexico.
9. **Rafa Sambola (10)** has been invited to sit on the panel of judges for the 6th edition of the Asociación Española de Financieros y Tesoreros (ASSET) magazine awards.
10. Professors **Maria Luisa Crespo (11)** and **Irene Vazquez (12)** have once again been invited to the Ensenyament de Treball Social i Serveis Socials de la Universitat de Barcelona to give two classes to final year students on the following topics: "Conducting meetings" and "Training and Managing Work Teams".



Nuevo profesor: Javier Prizmic-Kuzmica

Nos complace informaros de la incorporación, el pasado mes de febrero, del profesor Javier Prizmic-Kuzmica al Departamento de Dirección de Personas, como Core Faculty y director de los Programas Desarrollo Directivo.

Javier Prizmic-Kuzmica es candidato a Doctorado en Psicología por la Universidad Ar-

gentina John F.Kennedy; posee un Máster en Gestión de Conflictos Organizacionales, Públicos y Familiares, Universitat de Barcelona; es licenciado en Psicología, Universidad Argentina John F.Kennedy, y analista licenciado del Método LIFO y consultor en recursos humanos.



EADA

ESCUELA DE ALTA DIRECCIÓN
Y ADMINISTRACIÓN

Executive MBA

20 años de éxitos

El Executive MBA de EADA te prepara para ejercer eficazmente la función directiva. A través de un proceso de desarrollo integral alineamos tus intereses personales con la mejora de tus competencias profesionales.

Forma parte de un grupo reducido de participantes para adquirir una visión global de la empresa y proyectar nuevas metas.

Ven a conocer EADA:

La 1ª en Barcelona en
"Value for money".

La 5ª en el mundo en
Desarrollo Directivo.

La 25ª en Europa.

"Financial Times" (Enero 2008).

Acreditaciones de calidad



Executive MBA (Part Time)

Titulación universitaria y más de 5 años de experiencia profesional.

Sesiones informativas

jueves, 12 de junio a las 19.30h.

jueves, 10 de julio a las 19.30h.

Para más información o confirmar asistencia:

EADA - Executive Education

Concha Mayo, cmayo@eada.edu

C/ Aragó, 204. Parking gratuito: Ara-Munt

Tel. 934 520 844, www.eada.edu



En mi empresa nos propusimos reducir la siniestralidad laboral implantando la cultura de la prevención, ofrecer a nuestros empleados asistencia sanitaria de calidad y disponer del mejor soporte para resolver con eficacia los trámites administrativos. Me alegro de haber tomado la decisión acertada.

Objetivos cumplidos

www.asepeyo.es
902 151 002



ASEPEYO

Expertos en la salud de tu empresa