

MANAGEMENT

"Implicaciones entre políticas de Recursos Humanos y el Balanced Scorecard, una clave de éxito en las empresas modernas"

04**ENTREVISTA**

Rosa Cullell, Directora General del Gran Teatre del Liceu: "Necesitamos una ley del mecenazgo"

08**BREVES EADA**

"Your Future - Your Profit" is approved by the European Union. Innovation at the EADA Documentation Centre

12**EADA CLUB**

Antiguos Alumnos AlumniMBAWeekEnd2005 Who is Who? El día después

22

EADAVIEW

| Epoca II Formación y Empresa | Número. 04 | Agosto 2005 | 3 €

Convocatoria de Programas 2005 / 2006

MASTERS, MBA's Y EXECUTIVE EDUCATION

Página 16



Rosa Cullell,
Directora General del
Gran Teatre del Liceu





Viviendas en Barcelona



Obras nuevas únicas. La mejor inversión

DIAGONAL, 514
08006 BARCELONA
TEL. 93 415 27 27



David Parcerisas
Director General de EADA

Un modelo de formación a prueba de retos

El inicio del curso académico 2005-2006 se presenta rodeado de importantes dilemas que afectan al sector educativo. Por un lado, las reformas de Bolonia pretenden homogeneizar, aunque no igualar, los sistemas de enseñanza superior en Europa, eliminando trabas burocráticas a fin de que los profesionales tengan más facilidades para ejercer en cualquier Estado de la Unión Europea, independientemente del país en que hayan cursado su titulación. Por otra parte, las dificultades de los estudiantes universitarios para insertarse en el mundo laboral, consecuencia del bajo grado de conexión entre las titulaciones oficiales y las demandas empresariales, ha hecho que se detecte un creciente descontento entre ellos.

A este panorama, hay que añadir la poca atención que en los últimos años se ha prestado a la Formación Profesional, considerada en algunos países, entre ellos España, como la Cenicienta del sistema educativo. Si además tenemos en cuenta que las empresas españolas son las que, en promedio y de todas las de los países de la Unión, menos invierten en la formación de sus empleados, podría concluirse que la situación no es muy alentadora.

Sin embargo, en EADA no lo vemos así. Desde nuestra Escuela transmitimos a los estudiantes un mensaje muy positivo. Mostramos nuestra ilusión porque estamos convencidos de que el modelo de EADA está preparado para dar respuesta a estos y a los nuevos retos que se vayan presentando.

Nuestra institución está siempre pendiente de cuáles son las competencias profesionales que demandan las empresas de hoy para, en consecuencia, diseñar programas de formación que cierren el "gap" entre lo que la sociedad necesita y la formación de base que proporciona el sistema reglado de enseñanza superior.

En EADA hemos elegido estar cerca de las empresas, preguntarles lo que necesitan, incorporar a sus directivos como profesores asociados, utilizar metodologías de uso frecuente en las empresas, tener una estrecha relación con sus departamentos de Recursos Humanos, desarrollar investigación aplicada e incorporar a representantes de algunas compañías a los máximos órganos de gobierno de nuestra institución.

Es evidente que nuestra aportación es sólo un grano de arena, pero estamos seguros de que, con la colaboración de empresas y antiguos alumnos, tendremos un efecto multiplicador que ayudará a mejorar la situación. **I**

EADAVIEW

Edita:
EADA
c/ Aragó 204
08011 Barcelona
Tel. 93 452 0844
www.eada.edu
info@eada.edu

Editor:
Jonas Ljunggren
jjjunggren@eada.edu

Colaboradores:
Anna Martín, David L. Dinwoodie, Amor Pujol, Luisa Bonilla, Isabel Berasategui, Guillermo Bejarano, Mònica Jiménez, Jorge Márquez.
Ilustración: Oscar Martínez

Diseño y Coordinación Editorial:
Sponsorship&Events SL
c/ Pedró de la Creu, 3
08017 Barcelona
Tel. 93 204 2066
www.esponsor.org
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



Implicaciones entre políticas de Recursos Humanos y el **Balanced Scorecard**, una clave de éxito en las empresas modernas

*Las políticas de Recursos Humanos influyen directamente en los resultados de tres perspectivas del Cuadro de Mando Integral (CMI): **clientes, finanzas y procesos**, contribuyendo, en mayor o menor grado, al éxito de las empresas. Ésta es la principal conclusión que se desprende de la investigación realizada por los autores de este artículo, llevada a cabo ante la imperiosa necesidad de comprobar, con rigor, las consecuencias e implicaciones entre las diferentes políticas de RRHH y el CMI. Una investigación empírica, en la que han participado 222 compañías de diferentes sectores productivos, que permite tomar conciencia de la utilidad práctica del CMI en relación con las políticas de RRHH en las empresas.*

En la era industrial, las empresas prosperaban "gracias a lo bien que podían capturar los beneficios procedentes de economías de escala" (Chandler, 1990: 135). En la era de la información, la capacidad de una organización para movilizar y explotar sus activos intangibles e invisibles, se convierte en algo mucho más decisivo que invertir y gestionar sus activos tangibles y físicos (Itami, 1997).

Por y para ello, Kaplan y Norton (1992) introdujeron el *Balanced Scorecard* o Cuadro de Mando Integral (CMI), definido como un sistema de gestión estratégica orientado a la toma de

decisiones, a detectar y analizar las desviaciones y a posibilitar el diálogo entre distintos responsables. El *Balanced Scorecard* o CMI permite, en definitiva, medir los principales ratios empresariales con el fin de ser mejorados, mediante el capital humano y otros bienes intangibles.

Es indiscutible que, hoy en día, cualquier profesional del Área de Personal y/o de Recursos Humanos precisa, para llevar a cabo su labor, herramientas como el CMI. Gracias a ellas se pueden establecer mejor las necesidades de sus equipos y adecuar mejor sus capacitaciones y acciones de futuro.

Influencia de las políticas de RRHH sobre procesos, clientes y finanzas

El presente estudio responde a la necesidad de encontrar las implicaciones entre las políticas de Recursos Humanos y tres perspectivas del CMI (finanzas, clientes y procesos); y de comprobar con rigor sus consecuencias. El objetivo: identificar las políticas de Recursos Humanos que influyen más positivamente en el éxito de una organización empresarial.

Dicho éxito se puede desglosar en la interacción de tres plataformas generadoras de valor para la organización, como son el *Capital Financiero* (perspectiva del enfoque financiero); el *Capital Estructural* (perspectiva del proceso interno y organización); y el *Capital Relacional* (perspectiva del cliente). Se trata, por tanto, de ver más allá de cómo las empresas buscan maneras de medir y realizar el valor de sus operaciones y ser capaces de traducir la estrategia de las políticas de Recursos Humanos a términos operativos. A través del CMI podremos identificar los factores de éxito del área de RRHH como una herramienta de clarificación, comunicación y delimitación de las responsabilidades y el aprendizaje organizativo.

"Valores y Cultura" se configura como la política de RRHH más pronosticadora en los tres ámbitos del CMI, ya que es la base simbólica en la que se sustenta la organización.

Para mostrar los resultados, hemos clasificado las políticas de Recursos Humanos en tres grupos (ver Cuadro 1): las que más influyen (Grupo α), contribuyendo a la optimización de los parámetros de la empresa (finanzas, clientes y procesos); las que menos contribuyen, (Grupo Ω); y las que no se consideran influyentes en el desarrollo organizacional, ni a favor ni en contra (Grupo β). »

Cuadro 1: POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS

POLÍTICAS RRHH QUE MÁS INFLUYEN (Grupo α)	POLÍTICAS RRHH INTERMEDIAS (Grupo β)	POLÍTICAS RRHH QUE MENOS INFLUYEN (Grupo Ω)
Valores y Cultura	Liderazgo	Relaciones Laborales
	Trabajo en Equipo	Retribución Salarial
	Clima y Motivación	Acogida y Desvinculación en la Empresa
	Gestión del cambio	Evaluación del Desempeño y del Rendimiento
	Formación	
	Planificación de Plantillas	
	Plan de Carrera	
	Comunicación Interna	
	Puestos de Trabajo	
	Selección de personal	



PERFIL DE AUTORES

Joan Boada Grau,

Doctor en Psicología por la UB. Docente, consultor e investigador en Recursos Humanos y Organizaciones. Profesor colaborador del Departamento de Recursos Humanos de EADA.

Beatriz Cabañas Benítez,

Licenciada en Pedagogía por la UB. Master en Recursos Humanos por EADA. Consultora de Recursos Humanos. Colaboradora del Departamento de I+D de EADA.

Carme Gil Ripoll,

Licenciada en Psicología por la UB. Consultora en Recursos Humanos. Profesora del Departamento de Recursos Humanos de EADA. Directora de los Programas de Gestión de Personal y de Gestión de Proyectos.

Lluís González de Rivera Serra,

Licenciado en Psicología por la UB. Consultor en Recursos Humanos.

Isidre Llorens Camp,

Fue Licenciado en Psicología por la UAB. MBA por la UPF. Consultor en Recursos Humanos y Profesor del Departamento de Recursos Humanos de EADA.

Los resultados hablan

Los resultados de nuestro estudio permiten constatar la influencia de las políticas de Recursos Humanos sobre los "procesos" o Workflows del CMI de Kaplan y Norton. Del mismo modo que en los "procesos", la dimensión "clientes" depende de las quince políticas de Recursos Humanos que han sido tenidas en cuenta. Por otro lado, sólo doce de las políticas de RRHH influyen sobre las "finanzas" del CMI.

Las conclusiones de nuestra investigación confirman que:

- » Todas las políticas de RRHH consideradas influyen tanto en los "procesos" (intermediarios del camino hacia la excelencia organizacional), como en la dimensión "clientes", facilitando la satisfacción y la fidelización de los mismos. Doce de las quince políticas de RRHH contempladas influyen en el ámbito "finanzas" del CMI y en los resultados financieros de la empresa.
- » "Valores y Cultura" se configura como la política de RRHH más pronosticadora en los tres ámbitos del CMI (proceso, clientes y finanzas), ya que es la base simbólica en la que se sustenta la organización. Hay políticas de RRHH como "Valores y Cultura, Liderazgo, Trabajo de Equipo, Clima y la Motivación, Gestión del Cambio, la Formación, Planificación de las Plantillas, Planes de Carrera, Comunicación Interna, Diseño de los Puestos de Trabajo y Selección de Personal" que son decisivas si deseamos que la organización consiga sus objetivos.
- » Algunas políticas de RRHH, como "Relaciones Laborales, Retribución Salarial, Acogida y la Desvinculación de la Empresa y Evaluación del Desempeño y del Rendimiento" son poco influyentes en las tres dimensiones del CMI consideradas.

Los resultados obtenidos nos permiten, en definitiva, conocer mejor cuáles son las políticas de Recursos Humanos que, unidas al Balanced Scorecard de Kaplan y Norton, ayudarán a obtener mejores resultados y, por tanto, a conseguir los éxitos esperados en las empresas modernas. |





Unit Elements es la primera productora de experiencias Outdoor que produce directamente en todos los elementos

Somos especialistas en diseñar e implementar experiencias Outdoor.

Organizamos y personalizamos su evento de principio a fin cuidando hasta el último detalle. Programas motivacionales, de formación, mensajes corporativos o viajes al extranjero. Nosotros lo producimos; usted sólo tiene que elegir el medio: "Aire, agua, tierra o fuego"

Si busca creatividad, diversión y flexibilidad, nosotros ponemos a su disposición todos los elementos para hacerle vivir una experiencia inolvidable.

Usted elige.....¿cuál es su elemento?

www.unitelements.com



Entrevista a Rosa Cullell, Directora General del Gran Teatre del Liceu

"Necesitamos una ley del mecenazgo que ayude a una mayor implicación de las empresas, las fundaciones privadas y los ciudadanos en la cultura"

Asegura que nunca se ha marcado un camino para llegar a ser directiva y que en su carrera profesional nunca ha habido un plan predeterminado. *"Sólo he aprovechado las oportunidades cuando se me han presentado"*, afirma, mientras recuerda los pasos que ha seguido hasta febrero de 2005, cuando fue nombrada Directora General del Gran Teatre del Liceu. Licenciada en Ciencias de la Información y, posteriormente, Diplomada en Alta Dirección, sus primeros éxitos profesionales están ligados al periodismo. Trabajó como periodista en el Grupo Mundo, en la BBC de Londres y en el diario El País, entre otros medios, pero más tarde reconduciría su rumbo hacia el mundo empresarial. Directora General Adjunta de "La Caixa" y Consejera Delegada de "Grup 62" son sus principales referencias en este ámbito, un ámbito en el que pisa con paso experimentado, seguro y firme.

¿Cómo definiría el Liceu que le ha tocado dirigir?

Es un teatro moderno y abierto, que muchos ciudadanos consideran suyo y que, además, tiene una temporada artística de primer orden. Sin duda, el Liceu es un gran activo social y cultural para nuestro país.

¿Cuáles son los nuevos retos del Teatro en esta etapa?

El Teatro cuenta actualmente con un gran número de espectadores y abonados fieles que llenan su aforo; y presenta espectáculos de gran calidad. Con este momento como punto de

partida, pienso que los nuevos retos del Liceu se concretan principalmente en dos: por una parte, debemos convertirnos en un teatro capaz de atraer y ofrecer entrada a nuevos públicos. Necesitamos que gente de toda España asistan a nuestras funciones y también turistas de otros países, que deberían incluirnos en su agenda de viaje cultural; por otro lado, creo que el Liceu puede aspirar, en un futuro, a formar parte del que llamamos primer circuito de teatros de ópera. Tiene que aspirar a ser internacional.

¿Qué particularidades presenta la gestión empresarial en el ámbito de la cultura?

En el mundo de la cultura, al margen de sectores tradicionales como el editorial, no se ha hablado demasiado de gestión ni tampoco de industria. Pero esto está cambiando. Es importante que los grandes equipamientos culturales, ya sean públicos o privados, y las empresas del sector tengan gestores capaces de generar ingresos, de equilibrar costes y, a la vez, de poner en marcha nuevos proyectos con un alto contenido de creación e innovación.

¿Cómo cree que deben trabajarse esos aspectos desde el punto de vista de la formación de altos directivos?

En Europa la cultura es, en estos momentos, un gran generador de industria y, por tanto, de empleo. Los directivos que se dediquen a este sector, pueden provenir de distintas titulaciones, pero deben estar cada vez más formados. Se necesitan gestores con importantes conocimientos culturales, financieros y comerciales, que hablen idiomas y sean capaces de entablar negociaciones y conseguir acuerdos internacionales, gestores sin miedo a salir de casa. Por otro lado, pienso que han de ser personas flexibles y creativas, capaces de trabajar en equipo y con la mente abierta al cambio.

El Liceu necesita abrirse a nuevos públicos, nacionales o extranjeros, y ser más internacional.

El modelo del Liceu es un éxito a nivel de producciones y de asistencia de público ¿Cómo es posible que genere déficit?

La taquilla en un teatro de ópera no paga los costes de producción y estructura. Por tanto, para mantener un teatro como el nuestro se tiene que complementar la taquilla con ingresos públicos (aportaciones de las Administraciones) y privados (mecenazgo, explotación de salas, visitas...). Es muy importante equilibrar costes e ingresos para que el crecimiento no genere déficit. Si aumentas funciones o creas nuevos turnos de abono aumentas los costes, fijos y variables, y, como no es aplicable la economía de escala, se da la paradoja de que, a pesar de tener el teatro lleno, estás produciendo déficit. Para crecer es necesario generar antes nuevos ingresos.



Es importante que los grandes equipamientos culturales, ya sean públicos o privados, y las empresas del sector tengan gestores capaces de generar ingresos, de equilibrar costes y, a la vez, de poner en marcha nuevos proyectos con un alto contenido de creación e innovación.

**Gestionar recursos públicos...
¿Es una responsabilidad añadida?**

Un directivo tiene que gestionar siempre los recursos que le encomiendan con la máxima responsabilidad, sean de quien sean. Lo que ocurre es que, cuando gestionas recursos públicos, lo debes hacer sabiendo que la sociedad ha confiado en ti y que los fondos que administras provienen de los impuestos que pagan los contribuyentes y, desde luego, no puedes tomarte esa responsabilidad a la ligera. El dinero público es de todos y debemos gestionarlo para obtener el mayor beneficio social.

¿Cómo valora el modelo de financiación del Liceu respecto al de otros grandes teatros europeos?

Depende del teatro. Muchos teatros europeos son públicos y reciben fuertes aportaciones de las Administraciones. En cambio en Estados Unidos, debido a una ley de mecenazgo muy ventajosa, los teatros se nutren casi exclusivamente de aportaciones privadas. En Francia también se ha puesto en marcha una nueva ley que mejora las desgravaciones que consiguen las empresas gracias a sus programas de responsabilidad corporativa. El Liceu ya tiene un gran apoyo institucional: recibe una



importante ayuda de las Administraciones. Creo que ahora lo que necesitamos es una ley del mecenazgo que ayude a una mayor implicación de las empresas, las fundaciones privadas y los ciudadanos en la cultura, que es una vía de progreso social y económico.

¿Qué papel cree que debe jugar el mecenazgo privado?

Pienso que es muy importante que todos pensemos en contribuir al progreso de nuestra sociedad, tanto desde las empresas como de forma individual. No podemos dejar todo en manos del Estado. En una sociedad de tanto bienestar como la nuestra, hemos de implicarnos. Creo que los mecenas, que ya son miembros de nuestro Patronato, deben seguir jugando un papel importante, participando y contribuyendo al éxito del Liceu.

Un directivo tiene que gestionar siempre los recursos que le encomiendan con la máxima responsabilidad, sean de quien sean. Cuando el dinero es público, debe gestionarse para obtener el mayor beneficio social.

¿Lo relaciona con la responsabilidad social corporativa?

Absolutamente. A través de la cultura y de la educación, se contribuye a hacer una sociedad mejor. Pienso que los directivos son cada día más conscientes de que sus empresas han de ser socialmente responsables.

¿Necesita el Liceu vías de financiación alternativas? ¿Cuáles?

Tenemos que seguir mejorando las que ya tenemos y buscar nuevos modelos de mecenazgo que respondan a los programas corporativos de las empresas, ya que lógicamente cada compañía tiene sus propios objetivos y su propia cultura. También creo que hay que encontrar ingresos alternativos a través de la publicidad, de la promoción y de la explotación del Teatro. Por otro lado, podemos reducir costes a través de la colaboración con otros colectivos y equipamientos.

¿En qué consiste su proyecto de crecimiento sostenible?

Como en cualquier empresa, se trata de poner en marcha nuevos proyectos que antes de empezar tengan un plan de viabilidad, tanto de costes como de ingresos. A veces, se conseguirá gracias a que el proyecto podrá generar ingresos propios; en otras ocasiones, deberemos buscar compañeros de viaje. Ya lo estamos intentando con los programas educativos, que creo deben hacerse en colaboración con empresas e instituciones que quieran acompañarnos en este camino de acercar la educación musical a los niños y a las familias.

Si le pregunto por el Liceu del futuro... ¿Cómo le gustaría que fuera?

El Liceu ya es un gran teatro. El del futuro me gustaría que fuera un teatro de prestigio internacional, a la vez que fuertemente implicado en el progreso social y cultural de nuestro país.

Los directivos son cada día más conscientes de que sus empresas tienen que ser socialmente responsables.

En cualquier caso ¿Cómo es el Liceu que viene? ¿Se va a redefinir su oferta de espectáculos?

Las programaciones de los teatros se hacen con mucha antelación. Yo confío plenamente en la dirección artística del Liceu y creo que en el futuro seguiremos ofreciendo una oferta de gran calidad, buscando el equilibrio entre lo más nuevo y el repertorio clásico.

Estaría satisfecha si durante su etapa como Directora del Liceu consiguiera...

...que el Liceu se abriera a públicos nuevos, nacionales y extranjeros. Que nadie que quiera conocernos se quede sin vernos.

Nos hablaba al principio de esta entrevista de los nuevos retos del Liceu ¿Cuáles son los suyos?

Trabajar en algo que me entusiasme, como el Liceu. El gran lujo es poder escoger. |

Texto: Mónica Jiménez

Su STAND LLAVES EN MANO



Su tiempo vale demasiado dinero, y no se justifica invertirlo en temas burocráticos y administrativos.

Todas las gestiones de participación en su próxima feria, puede confiarlas a profesionales especializados en **MARKETING FIERAL**.

Un equipo con más 30 años de experiencia comercial, proyectista y constructor que consiguen como resultado stands que impactan, funcionales, cómodos... según las necesidades de cada empresa expositora y su objetivo. Siempre acorde con las últimas tendencias decorativas del mercado.

Podemos encargarnos de todo el proceso:

- **Asesorar** en relación del espacio propuesto por la ORGANIZACIÓN.
- Estudiar posibilidad de **mejorar** el espacio.
- Realizar y **gestionar los trámites burocráticos:** inscripción en catálogo, solicitud entradas, tramitación pases expositores, permisos de montaje.
- Al mismo tiempo, conjuntamente, desarrollaremos un **Briefing** que responda a los **objetivos** fijados. Elaboraremos un proyecto en 3D, y **nuestro presupuesto comprenderá todo:** desde materias primas, electricidad, rotulación, jardinería, mobiliario, transporte, montaje y desmontaje, **hasta** la entrega del stand siempre con plena dedicación al cliente.

Todos estos servicios están incluidos en el presupuesto por la decoración y construcción de su stand.

**¿CUAL ES SU PRÓXIMA FERIA?
¿Le parece si tenemos un primer contacto?**

Por su parte sólo tiene que devolvemos este cuestionario por mail y nosotros les presentaremos, sin compromiso, un estudio proyecto y presupuesto para su stand.

SU PROXIMA FERIA _____

FECHAS _____

POBLACIÓN _____

ESPACIO ADJUDICADO

SUPERFICIE _____

METROS FACHADA _____

METROS PROFUNDIDAD _____

SITUACIÓN A:

UNA CALLE DOS CALLES TRES CALLES ISLA

(por favor marque lo que proceda)

DESCRIPCIÓN PRODUCTO A EXPONER

(si es maquinaria necesitaremos más datos técnicos para realizar proyecto eléctrico, aire comprimido, agua – desagüe)

ZONAS EXPOSICIÓN:

VITRINAS SI _____ NO _____

PODIUMS SI _____ NO _____

ESPECIALES SI _____ NO _____

DISTRIBUCIÓN DEL STAND

ZONA RECEPCIÓN SI _____ NO _____

DESPACHOS CERRADOS SI _____ NO _____

DESPACHOS c/ ventana SI _____ NO _____

ALMACEN MATERIALES SI _____ NO _____

TRASTERO – Office SI _____ NO _____

GUARDARROPIA SI _____ NO _____

ESTANCIA CATÁLOGOS SI _____ NO _____

BARRA DE BAR SI _____ NO _____

ZONA MESAS (RESERVADA A LA VISTA)

Numero de mesas necesario _____

**POR FAVOR ANOTE SUS DATOS PARA
PODER ENVIARLE LA INFORMACIÓN**

SOLICITADA:

SR / SRA _____

EMPRESA _____

TEL. _____

Mail de contacto. _____

Su solicitud será atendida personalmente por Mercedes Álvarez (639 31 28 67) y recibirá nuestra propuesta en máximo 15 días.

Si lo desea mande su solicitud por mail

info@alvarezriedweg.com,

o si es más comodo por fax, al 93 540 60 60 .

Muchas gracias por confiar en nosotros.

Soluciones globales en comunicación

Alvarez & Riedweg
1995 2005

CAMI DE TIANA, 2 08328 ALELLA (BARCELONA) www.alvarezriedweg.com

Companies in search of talent

The III Job Fair was held at the EADA campus in Collbató. The event was attended by 19 national as well as international companies and offered participants the chance to enter the selection process for the different job vacancies offered by the companies. The fair aims to promote closer ties between companies and EADA participants on MBA and Specialised Masters programmes.

The Job Fair offers companies interested in selecting candidates the opportunity to come into direct contact with 150 participants on programmes selected for the occasion. Companies such as AEDIPE Catalunya, Almirall Prodesfarma, AUSA, SA, Banesto, Decathlon, Expofinques, Ficosa International, Grupo Damm, Laboris Anuntis, PC City, Phillip Morris, Reckitt Benckiser, Select, Sodexo, The Colomer Group and the 4 sponsor companies: Allianz, Gestión Directa, Intelligenz System Transfer and Matching Place. The companies initiated a direct dialogue both on a formal and informal level with



participants who were given the opportunity to come into closer contact with the company.

The inauguration ceremony was presided by David Parcerisas, the General Director of EADA, who welcomed everyone and encouraged them to continue bringing companies and participants closer together. The main lecture of the event was given by Arvin Abarca, General Manager of Infojobs Internacional and Monisha Saldanha Koruth, Manager of Top MBA Careers. |

Your Future - Your PROFIT

ELEM & ELDB

European Licence for Entrepreneurship and Management
European Licence for Digital Business



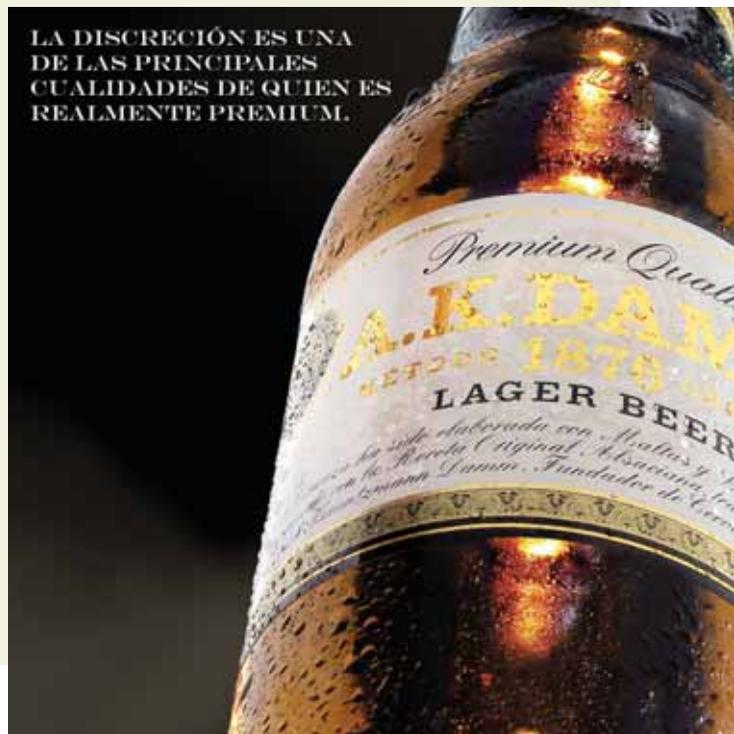
"Your Future - Your profit" is approved by the European Union

After 1 and a half years of work the "Your Future - Your Profit" Project has been approved by the European Union. This is a joint initiative carried out by 7 institutions from different European countries. It consists of setting up and implementing two certifications, the ELEM (*European Licence for Entrepreneurship and Management*) and the ELDB (*European Licence for Digital Business*).

Both these certifications were conceived with the idea of unifying knowledge on management on a European level in order to foment a business environment with knowledge standards backed by business schools and other institutions in the area of business in the different countries taking part on this project.

EADA will be implementing the "Your Future-Your Profit" in Spain with support from local institutions such as CIDEM, AIJEC, Centre Metal·lúrgic, Humanus Consulting and New Perceptions. The initiative will take 2 years and six months to complete and 75% of the project will be financed by the European Union. |

LA DISCRECIÓN ES UNA
DE LAS PRINCIPALES
CUALIDADES DE QUIEN ES
REALMENTE PREMIUM.



EADA, galardonada en los premios AEDIPE-Human Management Systems 2005

EADA recibió el premio AEDIPE-Human Management 2005 por el artículo "Las implicaciones entre las políticas de Recursos Humanos y el Balanced Scorecard en las empresas", cuyo contenido se extrae en la sección Management de esta edición de EADAVIEW.

El mencionado texto es resultado de una investigación de carácter científico y divulgativo realizada por Joan Boada Grau, Carme Gil Ripoll, Lluís González de Rivera e Isidre Llorens Camp, del Departamento de Dirección de Personas de EADA, en colaboración con Beatriz Cabañas, del Departamento de I+D+i de EADA.

Por su parte, Carlos Emilio Morales, del Departamento de I+D+i de EADA recibió el segundo accésit por su investigación sobre "El rol de los líderes en la gestión de la diversidad". Todos los artículos ganadores se publican en la revista "Dirigir Personas".



La entrega de los premios AEDIPE-Human Management Systems 2005 se realizó en el marco del 40 Congreso AEDIPE, celebrado en Madrid el pasado 19 de abril. El evento contó con la presencia y participación del gurú del new management Jonas Ridderstrale, coautor de los best-seller Funky Business y Karaoke Management. |



Innovation at the EADA Documentation Centre

The Visual FAQ's proposal was put forward by the EADA Documentation Centre during the Annual General Meeting that took place at the Bazar of Ideas of the European Business Schools Librarians Group, held from May 25th-29th on the Cranfield University campus in the United Kingdom. Leadership was the main theme of the forum.

The project was developed by Jordi López, a Member of the EADA Documentation Centre and consists of an online interactive service which enables users to go on a virtual tour of the EADA Documentation Centre. This cyber crossing shows visitors the different services offered by the Centre, which can be accessed from the virtual tour.

Visual FAQ's project link:
http://doc.eada.edu/docu/WEB_CDD/banner/tour/webbiblioteca.html

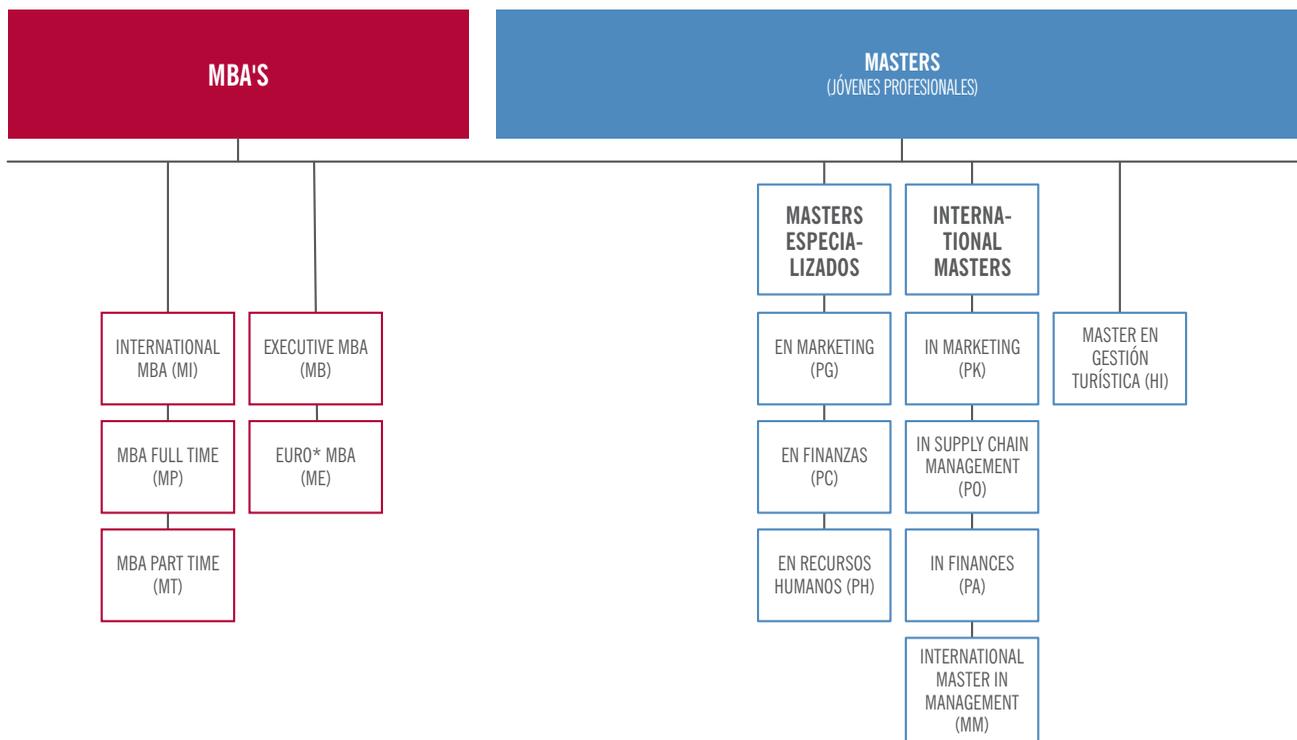
Jornada de reflexión sobre cultura emprendedora en la sociedad

La Associació de Joves Empresaris de Catalunya (AIJEC) y La Caixa celebraron el pasado 12 de mayo la I Jornada Emprendedor/a - Emprendedor/a AIJEC-La Caixa.

El acto, enmarcado en la iniciativa Emprendedor XXI de La Caixa, se realizó a fin de generar una reflexión sobre la cultura emprendedora en la sociedad y la relación con los actores que influyen en ella, así como para ofrecer las herramientas de formación y contacto necesarias para ayudar a los jóvenes emprendedores.

Durante la sesión, celebrada en los espacios del Cosmocaixa, Elkin Jaramillo, Director del Programa de Empresa Familiar de EADA, participó como ponente en una mesa redonda convocada bajo el título de "La pyme familiar, el reto del nuevo emprendedor". En ella, Jaramillo expuso las estrategias para generar vínculos e intercambios de conocimiento y experiencia entre el nuevo emprendedor y la empresa familiar. En este sentido, presentó dos casos de éxito en los que intervinieron jóvenes empresarios vinculados a AIJEC y EADA.

La presentación de la Jornada estuvo a cargo de Julio Lage, Director General Adjunto de La Caixa; y de Enric Vilamajó, Presidente de AIJEC. El acto incluyó la presentación del portal www.emprendedorXXI.es, una nueva herramienta creada con el propósito de que el emprendedor pueda acceder a la formación, tutoría y financiación que precisa para llevar a cabo su proyecto, así como a los planes necesarios para desarrollar su plan de negocios. |



MBA's

	Inicio	Final	Horario
• Executive MBA	20/10/05 19/01/06	16/06/07 14/07/07	<input type="checkbox"/> L 18.00 / 22.00 <input type="checkbox"/> V 17.00 / 21.00 h
• Euro* MBA	Enero / Mayo / Septiembre		(a semi-distancia)
• International MBA (inglés)	26/09/05	21/07/06	<input type="checkbox"/> L <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> J <input type="checkbox"/> V 10.00 / 14.00 h
• MBA Part Time (español)	24/01/06	31/03/07	<input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> J 19.00 / 22.00 h
• MBA Full Time (español)	26/09/05	21/07/06	<input type="checkbox"/> L <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> J <input type="checkbox"/> V 10.00 / 14.00 h

MASTERS ESPECIALIZADOS (jóvenes profesionales)

	Inicio	Final	Horario
• Máster en Finanzas (inglés o español)	03/10/05	08/06/06	<input type="checkbox"/> L <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> J <input type="checkbox"/> V 9.30 / 13.30 h
• Máster en Marketing (inglés o español)	03/10/05	08/06/06	<input type="checkbox"/> L <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> J <input type="checkbox"/> V 9.30 / 13.30 h
• Máster en Recursos Humanos (español)	03/10/05	08/06/06	<input type="checkbox"/> L <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> J <input type="checkbox"/> V 9.30 / 13.30 h
• Master in Supply Chain Management (inglés)	03/10/05	08/06/06	<input type="checkbox"/> L <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> J <input type="checkbox"/> V 9.30 / 13.30 h
• ABE International Master in Management (inglés)	16/09/05	Septiembre/06	<input type="checkbox"/> L <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> J <input type="checkbox"/> V 10.00 / 14.00 h
• Máster en Gestión Turística (en colaboración con la Universidad Pompeu Fabra)	24/10/05	27/04/06	<input type="checkbox"/> L <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> J 9.30 / 13.30 h

EXECUTIVE EDUCATION

DIRECCIÓN GENERAL



MASTERS PROFESIONALES



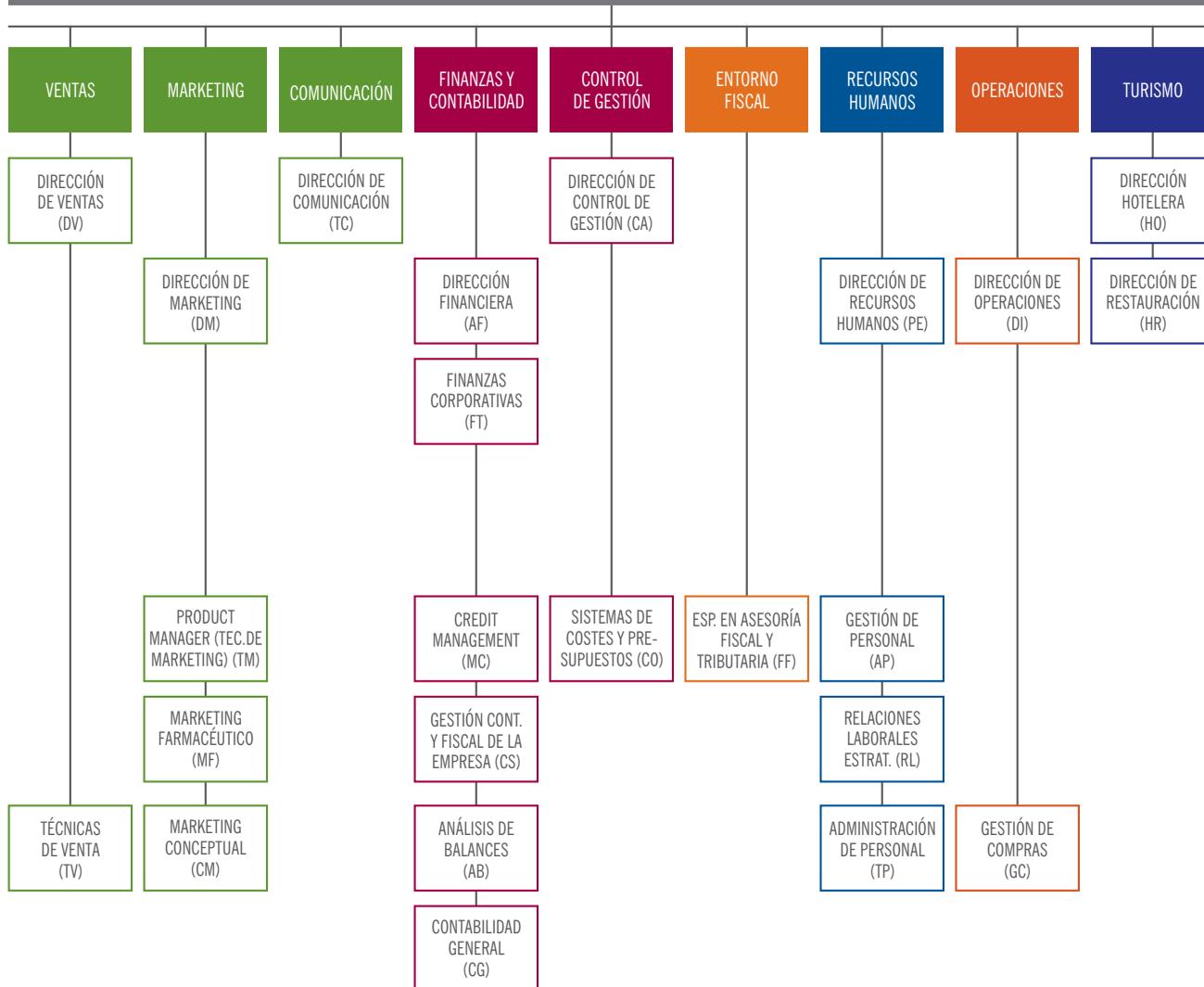
DIRECCIÓN GENERAL

	Inicio	Final	Horario
Programa de Dirección General (PDG)	06/10/05	30/06/06	V 16.15 / 20.15 S 9.15 / 13.15 h
Programa de Dirección de Empresas Familiares	18/10/05	12/07/06	C M 9.30 / 13.30 - 15.00 / 19.00 h

MASTERS PROFESIONALES

	Inicio	Final	Horario
Máster Profesional en Dirección Financiera			
Dirección Financiera + Módulo Máster *	03/11/05	17/06/06	M J 18.45 / 21.45 h
	02/02/06	16/12/06	S 9.00 / 14.00 h
Máster Profesional en Dirección de Marketing			
Dirección de Marketing + Módulo Máster *	10/11/05	13/01/07	V 16.00 / 20.00 h
	02/02/06	10/03/07	V 16.00 / 20.00 h
Máster Profesional en Dirección de Operaciones			
Dirección de Operaciones + Módulo Máster *	20/10/05	15/07/06	M 17.00 / 21.00 h
Máster Profesional en Dirección de RR.HH.			
Dirección de Recursos Humanos + Módulo Máster *	10/11/05	17/06/06	M J 18.45 / 21.45 h
* Módulo Máster Profesional	20/10/06	16/12/06	C 5 ciclos residenciales,
	16/03/07	12/05/07	V de 9.30 h a S 14.00 h.

EXECUTIVE EDUCATION



MARKETING

	Inicio	Final	Horario
▸ Dirección de Marketing	10/11/05	13/01/07	<input checked="" type="checkbox"/> 16.00 / 20.00 h
	02/02/06	10/03/07	<input checked="" type="checkbox"/> 16.00 / 20.00 h
▸ Dirección de Ventas	14/10/05	22/04/06	<input checked="" type="checkbox"/> 16.30 / 20.30 h
	18/11/05	03/06/06	<input type="checkbox"/> 9.30 / 13.30 h
▸ Product Manager (Técnicas de Marketing)	04/11/05	10/06/06	<input checked="" type="checkbox"/> 17.00 / 21.00 h
▸ Dirección de Comunicación	14/10/05	08/07/06	<input checked="" type="checkbox"/> 17.00 / 21.00 h
▸ Marketing Conceptual	14/10/05	23/12/05	<input checked="" type="checkbox"/> 16.00 / 21.00 h
▸ Técnicas de Venta	14/10/05	23/12/05	<input checked="" type="checkbox"/> 16.30 / 21.30 h
▸ Marketing Farmacéutico	28/10/05	18/03/06	<input checked="" type="checkbox"/> 17.30 / 21.30 h <input type="checkbox"/> 9.15 / 13.15 h

FINANZAS Y CONTROL DE GESTIÓN

	Inicio	Final	Horario
▸ Finanzas Corporativas	08/02/06	03/05/06	<input checked="" type="checkbox"/> 17.00 / 21.00 h
▸ Dirección Financiera	03/11/05	17/06/06	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> 18.45 / 21.45 h
	02/02/06	16/12/06	<input type="checkbox"/> 9.00 / 14.00 h
▸ Credit Management	23/11/05	31/05/06	<input checked="" type="checkbox"/> 18.30 / 21.30 h
▸ Dirección en Control de Gestión	04/11/05	29/04/06	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> 18.30 / 21.30 h
▸ Sistemas de Costes y Presupuestos	02/11/05	29/03/06	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> 18.30 / 21.30 h
▸ Gestión Contable y Fiscal de la Empresa	06/10/05	22/12/05	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> 18.45 / 21.45 h
	05/11/05	11/03/06	<input type="checkbox"/> 9.15 / 13.15 h
▸ Análisis de Balances	18/10/05	22/12/05	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> 18.45 / 21.45 h
▸ Contabilidad General	17/10/05	25/01/06	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> 18.45 / 21.45 h
	05/11/05	02/03/06	<input type="checkbox"/> 9.00 / 14.00 h

ENTORNO LEGAL

	Inicio	Final	Horario
▸ Programa de Especialización en Asesoría Fiscal y Tributaria	20/10/05	29/06/06	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> 18.45 / 21.45 h

RECURSOS HUMANOS

	Inicio	Final	Horario
▸ Dirección de Recursos Humanos	10/11/05	17/06/06	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> 18.45 / 21.45 h
▸ Gestión de Personal	25/11/05	27/05/06	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> 18.45 / 21.45 h
▸ Administración de Personal	08/11/05	16/02/06	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> 18.45 / 21.45 h
▸ Relaciones Laborales Estratégicas	09/11/05	03/05/06	<input checked="" type="checkbox"/> 18.45 / 21.45 h

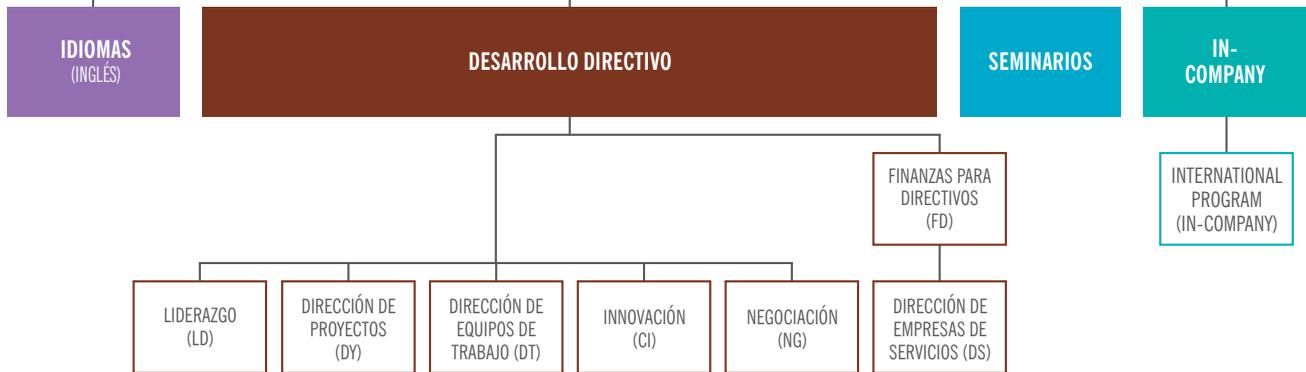
OPERACIONES

	Inicio	Final	Horario
▸ Dirección de Operaciones	20/10/05	15/07/06	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> 17.00 / 21.00 h
▸ Gestión de Compras	22/02/06	03/05/06	<input checked="" type="checkbox"/> 17.00 / 21.00 h

TURISMO

	Inicio	Final	Horario
▸ Dirección Hotelera	14/11/05	31/03/06	<input checked="" type="checkbox"/> Seis ciclos residenciales
▸ Dirección de Restauración	07/11/05	15/03/06	<input checked="" type="checkbox"/> Cinco ciclos residenciales

EXECUTIVE EDUCATION



IDIOMAS

Horario

Programa por niveles, International Business Communication Programme, Programas Intensivos en el Centro de Formación Residencial en Collbató

[Consultar Horarios](#)

DESARROLLO DIRECTIVO

	Inicio	Final	Horario
Finanzas para Directivos	19/10/05	25/01/06	<input checked="" type="checkbox"/> 17.30 / 21.30 h
Dirección de Equipos de Trabajo	27/10/05	02/12/05	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> tarde <input type="checkbox"/> todo el día
Dirección de Empresas de Servicios	15/05/06	31/05/06	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> tarde <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> todo el día
Liderazgo para la Dirección	24/04/06	13/06/06	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> tarde <input type="checkbox"/> todo el día <input checked="" type="checkbox"/> mañana
Negociación	10/11/05	15/12/05	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 17.30 / 21.30 h
Innovación	09/11/05	30/11/05	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> 17.30 / 21.30 h
Dirección de Proyectos	24/04/06	24/05/06	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> tarde <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> todo el día

SEMINARIOS

	Inicio	Final	Horario
Psicología aplicada a las ventas y la gestión comercial	03/10/05	05/10/05	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> 17.30 / 21.30 h
Normas internacionales de contabilidad	20/10/05	27/10/05	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 17.30 / 21.30 h
La empresa familiar: Normativa y estructuras de planificación fiscal	10/11/05	17/11/05	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 17.30 / 21.30 h
Gestión eficaz de las estructuras comerciales	14/11/05	16/11/05	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> 17.30 / 21.30 h
Cierre contable del ejercicio 2005	21/11/05	21/11/05	<input type="checkbox"/> 17.30 / 21.30 h
Resolviendo constructivamente los conflictos en el trabajo y en la empresa	22/11/05	29/11/05	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 17.30 / 21.30 h
Cierre Fiscal de 2005 en el Impuesto sobre sociedades	14/12/05	14/12/05	<input checked="" type="checkbox"/> 17.30 / 21.30 h
Fiscalidad de las empresas constructoras	16/01/06	18/01/06	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> 17.30 / 21.30 h
La planificación estratégica y la gestión del cambio en la empresa	23/01/06	30/01/06	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 17.30 / 21.30 h

Departamento de Empresa

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

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



Golf Sant Vicenç de Montalt

El Golf Sant Vicenç de Montalt es uno de los campos más jóvenes de la provincia de Barcelona. Situado en un bello paraje del Maresme con al mar y a solo 34 kilómetros de Barcelona, ofrece un marco incomparable para la práctica del deporte del golf tanto para particulares como para la organización de eventos de empresas.

Sant Vicenç de Montalt inició su actividad en el 2003. Construido sobre una superficie de 37 Ha, actualmente dispone de 18 hoyos PAR 70, con un recorrido de 5.256 metros, que incluye un campo de prácticas (*drive range, putting green y approach*).

El recorrido del campo resulta muy agradable, variado y entretenido para el jugador, gracias a la suave orografía del terreno. Unas excelentes condiciones que, junto con un excepcional clima y las inmejorables vistas al Mediterráneo, hacen de este campo un lugar ideal para experimentar el verdadero placer de jugar al golf.

Inmerso en el plan de desarrollo turístico y empresarial de la zona, el Golf Sant Vicenç de Montalt ofrece una alternativa para empresas en la organización de eventos y actividades diversas, así como diversas actividades con tour operadores incluyendo servicios de catering, entregas de premios, convenciones entre otros.

El golf está situado a tan sólo 34 Km de Barcelona y dispone de una exquisita oferta de hoteles en sus alrededores, entre ellos el conocido Hotel Termal Colón de Caldes d'Estrach que ha vuelto a abrir sus puertas después de una impecable remodelación.



La Casa Club

La Casa Club del Golf de Sant Vicenç es la antigua masía de Can Sensat, muy próxima al campo. En pleno proceso de rehabilitación, los socios disponen actualmente de cafetería, una zona de vestuarios, almacén de palos y *caddy master*.

En un futuro próximo, la Casa Club contará con un centro deportivo que alojará un gimnasio, una zona de aguas con sauna y piscina y una sala cardiovascular.

Este centro incluirá también los nuevos vestuarios, la tienda de golf, el Caddy Master y dispondrá de un servicio de guardería. En la actual Masía se ubicará la zona social incluyendo el restaurante, los salones y el business center, enfocado a las actividades para empresas.

Golf de Sant Vicenç de Montalt
Carrer Balis 9 - Urb. Sta. M^a del Balis
08394, Sant Vicenç de Montalt
Tel. 93 791 49 49
Fax 93 791 49 48
e-mail: correo@golfsantvicens.com



LUCIE ROHFRITSCH
(International MBA 2002-2003)

THE GREAT EXPERIENCE & PERSONAL DEVELOPMENT

Born in France on oct. 7, 1978, she attended the EADA Internacional MBA Program from Sept. 2002 to July 2003.

In addition to the great experience & personal development she was able to get out of it, this program allowed her to give a new direction to her professional career from sales to procurement management as she wanted to. Since Nov. 2003 she is in charge of Relationships with Manufacturing Companies (in France, China, Israel & Italy) and Spare Parts International Purchasing for the air conditioning company IBERELCO in

Barcelona (Johnson, Airwell & Electra brands - an Elco Holdings Cy). Before the MBA she had been working in France as Export Marketing Manager in HENKEL (Industrial Adhesives - Africa & Indian Ocean Territories).

She loves learning & speaking different languages, traveling, multicultural experiences, spending time with her closest friends, and do some sport such as playing tennis, and go to the gym.

JORDI GÓMEZ, MEMBRE DEL COMITÈ MBA D'EADA CLUB, EXPLICA LA SEVA EXPERIÈNCIA A EADA

Llicenciat en Administració i Direcció d'Empreses per la Universitat Pompeu Fabra de Barcelona (1994-1998), el Jordi ha realitzat diversos cursos i seminaris a EADA, com el Programa de Comptabilitat, el d'Administració de Personal o el Seminari d'Empreses Familiars, entre d'altres. Membre de l'Associació Antics Alumnes de la UPF i del Comitè MBA d'EADA Club, començà a treballar a la Caixa d'Estalvis de Sabadell mentre feia la carrera. A finals de 1998 es va incorporar a una empresa industrial tèxtil com a comptable, empresa integrada en un grup dedicat a la fabricació i distribució internacional de teixits de moda. Desde llavors ha anat assolint-hi diferents càrrecs fins a ocupar la direcció

financera del grup, moment que va coincidir amb el d'iniciar l'Executive MBA d'EADA.

Haver cursat l'MBA, afirma, "m'ha donat valor afegit a nivell professional, però també personal, un valor que m'ha permès desenvolupar tasques a nivell estratègic i de gestió globals, esdevenint un Adjunt a Direcció General en el grup empresarial on treballa. Valoro molt el networking que s'ha anat ampliant des de l'inici de l'Executive MBA, l'any 2002, fins a l'actualitat i em considero preparat per encarar nous reptes i projectes en un entorn canviant".



JORDI GÓMEZ
(Executive MBA 2002-2004)



SHADI KHOROUSHI
(International MBA 2002-2003)

SHE TALKED ABOUT HER EXPERIENCE AT THE ALUMNI MBA WEEKEND'05

Currently a consultant at Ashridge consulting, Shadi is experienced in working with multi-cultural teams in a variety of industry sectors. Her main strength is her natural ability to understand the diversity of people and personality styles. Her industry experience spans from small companies to global organization, including international export, film production, pharmaceuticals and telecommunications. She has worked with teams from Europe, the Middle East and Africa, North/South America, as well as the Caribbean. Education.

She has pursued and continued her interest in diversity issues through her research project "The ROI in Diversity" (EADA, 2003) which was published in journal Workforce Diversity Reader

(Vol.1, Spring 2004), as well as collaboration and presentations at various conferences, such as the COS Roundtable "Managing cultural diversity: making it work" (July 2004) where she contributed two papers (<http://cos.eada.es/>)

Born in the UK to Iranian parents, Shadi is fluent in both English and Farsi (Persian), with a basic knowledge of Spanish. Her university education was at Imperial College London, BSc. (Hons.) in Zoology and MSc./DIC in Environmental Technology. In 2003 she completed her International MBA at EADA (Barcelona, Spain), where she was the recipient of a Leadership scholarship and Leadership in Action award.

**ALBERTO CABEZAS Y DR. COVEY**

(ABE International Master in Management 2004 - 2005)

EADA CLUB EN EL FORUM MUNDIAL DE ALTA PERFORMANCE

Los días 28 y 29 de junio el Palau de Congressos de Catalunya acogió el Forum Mundial de Alta Performance, cita que reunió a algunos de los expertos del ámbito empresarial más respetados del mundo para analizar las tendencias y escenarios de la Gestión de Personas.

Gracias a un acuerdo de colaboración todos los socios de EADA CLUB obtuvieron descuentos para el acto, en el que tres participantes del Programa ABE International Master in Management pudieron acompañar a Stephen Covey, William Ury y Eduard de Bono como assistant speakers. Alberto Cabezas Castellanos, uno de ellos, asegura haber disfrutado mucho de esta oportunidad, que relata así: *"pude hablar con cinco de los seis ponentes. Le comenté al Dr. Covey que para mí había sido como haber ganado una lotería. Él se sonreía y le sorprendía de que lo viera así"*.

INICIOS EADA CLUB

Cuenta que empezó tarde a estudiar porque de joven era mejor alpinista que estudiante. Sintió la necesidad de hacerlo, afirma, ya casado y con dos hijos, momento en que decidió seguir el camino de EADA porque, según afirma, *"me pareció que ofrecía un enfoque práctico y sobre todo dirigido a la pyme, que era más asequible para mí"*. Siempre dentro de la rama de Administración y Finanzas, Josep Lluís cursa en EADA Contabilidad Analítica y Presupuestaria, Dirección Financiera y un Máster en Gestión Gerencial. Tras varios años de trabajo continuado y de invertir en su formación con nuevos cursos y Máster, se encontró con 40 años y un anhelo: crear su propia empresa. Y lo hizo. Fundó Sistemas de Organización y Control, S.L., dedicada al Control de Gestión para la pyme. Esta nueva situación le permitió dedicar más tiempo a otras cosas de la vida. Así, seguir la afición

de su hijo por el ciclismo le llevó a ocupar la Presidencia de la Federació Catalana de Ciclisme. Y todo ello sin dejar de estudiar nunca. Su voluntad por consolidar conocimientos le hicieron titularse también como Graduado Tributario y Contable y, más tarde, como Graduado Superior y Máster en Auditoría y Censura Jurada de Cuentas. Con 50 años cumplidos, afirma que su deseo es *"transmitir mi experiencia y conocimientos a quien tenga necesidad o inquietud de ellos, principalmente en dos ámbitos: el de la empresa, como asesor de Control de Gestión y consultor fiscal; y segundo, en el de la docencia"*. De su paso por EADA queda una gran aportación: fundó el Club Financiero, embrión del actual Club de Antiguos Alumnos, organización que, afirma, *"cumple con una labor social de gran proyección"*.

**JOSEP LLUÍS GIRAL**

(Programa Dirección General 1983-1984)

**ADRIÁN CORREA JIMÉNEZ**

(MBA Internacional 1998-1999)

VUELVE A EADA CLUB Y NOS CUENTA SUS EXPERIENCIAS PROFESIONALES EN MÉXICO

Ingeniero Civil desde 1992, Adrián Correa ha orientado desde siempre sus actividades hacia el área de Gerencia y Administración de Proyectos de Construcción. Es Director de la empresa Integra S.A., fundada por él mismo en el año 1994 en México, país en el que se diplomó en Gerencia de Proyectos por el Project Management Institute México. En el año de 1998-99 complementó su formación con un MBA en EADA, al que le siguió el programa de formación extranjera EADA-Universidad de Linköping, en Suecia. De regreso a México, decidió ampliar las actividades de su empresa incursionando en el campo de la evaluación de negocios y la

consultoría a pymes. Desde 2002 es electo consejero en la Cámara Nacional de Empresas de Consultoría en México. El pasado mes de mayo, se le vio en el Décimo Congreso Nacional y Quinto Panamericano de Consultoría celebrado en México, en el que participó con una ponencia bajo el título *La Alianza Estratégica como fuente de Riqueza para la Consultoría*. En el acto participaron funcionarios de diferentes instituciones gremiales de varios países, entre ellos España.



Nombre /
BÁRBARA ALONSO
e-mail /
barbara_alonso@yahoo.es
Empresa /
Wilton & Partners
Cargo /
Responsable del Departamento de Derecho Mercantil
Sector de actividad /
Bufete de Abogado

¿Cuál es tu perfil profesional y personal?

Soy abogada en un bufete internacional y me encargo del Departamento de Derecho Mercantil en la oficina de la firma en Barcelona. Me cuesta mucho definir cómo soy pero lo que sí puedo decir es que mi perfil profesional coincide con el personal, pues intento que todos los ámbitos que forman parte de mí (y aquí incluyo también el familiar y el social), guarden la misma coherencia y respondan a los mismos principios y valores.

¿En qué consiste tu trabajo actualmente?

Estoy especializada en Derecho de Sociedades, así que me dedico básicamente al asesoramiento de pymes, trabajando en gran medida con inversores extranjeros que deciden establecer sus sedes en Barcelona o provincia. Me resulta apasionante participar en el proceso de constitución de las empresas y el posterior desarrollo de su idea de

negocio; y muy gratificante observar la reacción de las empresas cuando ven que su abogado les puede asesorar más allá del ámbito estrictamente jurídico. En este sentido, aseguro que cursar el MBA de EADA fue un gran acierto: la estructura y contenidos del programa me han ayudado a tener una visión mucho más global de la empresa y, en consecuencia, a prestar un asesoramiento más completo.

En tus objetivos profesionales, la prioridad es...

Ganarme la confianza de mis clientes y mantenerla haciendo bien lo que sé hacer; descubrir lo que no sé y aprender a hacerlo o por lo menos intentarlo. Y todo ello con unas buenas dosis de sentido del humor, paciencia e ilusión por cada nuevo proyecto, sin olvidar que, aunque disfrute con mi trabajo, también tengo una vida personal y social que me apasiona y que debo mimar todos los días.

¿Cuál ha sido la principal aportación de EADA a tu formación?

Destacaría la oportunidad de compartir con mis compañeros infinidad de momentos: desde discusiones en clase a risas dentro y fuera de ella, ilusiones, preocupaciones... En fin, sin restar mérito a la calidad de formación, me quedo con el enriquecimiento personal que me ha supuesto haber formado parte de la promoción 2002-2004 de MBA's de EADA.

De EADA, destacarías como principal valor...

La libertad de pensamiento, que tiene su máxima expresión a través del método del caso. También la pluralidad y la diversidad de la institución, que tiene su mayor reflejo en las actividades y conferencias que realiza. Y cómo no, la residencia de Collbató, que reúne las condiciones perfectas para que todos estos principios afloren. Si hablamos de valor entendido como activo, los protagonistas son todos los profesionales que trabajan en la Escuela: todos te lo ponen muy fácil para que sientas que formas parte de algo.

Tu vinculación actual con EADA se concreta en...

Soy socia del EADA CLUB y miembro del Comité MBA, cuyo trabajo creo que vale mucho la pena. Ya tenemos definidas las grandes líneas de actuación: networking, formación continuada, fidelización y visibilidad de marca. Después vendrá toda la labor de comunicación a las promociones, para que cada cual pueda participar aportando ideas y a ser posible, tiempo de dedicación, de manera que entre todos y para beneficio de todos, podamos transformar y mejorar aquello que consideremos oportuno.



Nombre /
BLAI FELIP BLANCH
e-mail /
bfelip@serrasol.com
Empresa /
Serra Soldadura, S.L.
Cargo /
Director de la Unidad de Negocios de Aeronáutica
Sector /
Automoción y Aeronáutica

Blai Felip Blanch es Físico de formación, titulación que complementa con el PDG de EADA y el curso de negociación. Habla seis idiomas y acumula una experiencia de nueve años trabajando en proyectos para clientes de primer nivel en el sector de la automoción; cinco años como Director General de una empresa del grupo en un país extranjero; un año como Controller de las empresas del grupo; tres como Director del Departamento de Ingeniería e I+D; y tres como Business Developer, consiguiendo entrar en el sector aeronáutico.

¿Qué trabajo desarrollas actualmente?

Ejerce como Director de la Unidad de Negocio Aeronáutico de nuestra empresa, con funciones tanto operativas como las relacionadas con la consecución de nuevos pedidos o la realización de los proyectos del área de negocio, así como aquellas relacionadas con la estrategia de desarrollo de nuevos negocios.

En tus objetivos profesionales, la prioridad es...

Conseguir la excelencia a todos los niveles y crear valor para mi empresa.

Tu relación con EADA se inicia...

Con la realización del PDG en el curso 2000-2001 y la realización del PNL2 en el año 2002.

¿Cuál ha sido la principal aportación de EADA a tu formación?

La formación en EADA ha consolidado mi base de formación teórica y me ha permitido contrastar y mejorar algunas de las técnicas de management que había estado utilizando, basadas en el sentido común y en el análisis racional de las situaciones y escenarios.

De EADA, como escuela de negocios, destacarías como principal valor...

Su capacidad para actualizarse y adaptarse continuamente a las necesidades y situaciones que van apareciendo. También la capacidad de síntesis por la que sus formadores son capaces de presentar, situaciones o materias complejas, con una gran simplicidad.

Tu vinculación actual con EADA se concreta en...

Desde la finalización de mi último programa con EADA, he hecho tan sólo alguna colaboración con el programa del MBA, pero estoy a disposición para colaborar con la Escuela siempre que me lo requiera.



"Con un enfoque al futuro, perseguimos la excelencia del servicio y la gestión integral, a través de una activa colaboración con los clientes y con los mejores especialistas en sus respectivos campos y disciplinas tanto en el mercado nacional e internacional, para conseguir que las expectativas iniciales que conllevan toda iniciativa se conviertan en realidad"

AER DESIGN & ARCHITECTURE CONSULTING

Gestión integral para cada tipo de cliente

AER-design & Architecture Consulting es una empresa joven que surge como resultado de una rica experiencia profesional de más de diez años en proyectos multidisciplinarios. AER combina la arquitectura y el diseño con la gestión técnica de todo el proceso, dando así un servicio integral. Se trata de una forma de gestión innovadora en nuestro país, que cuenta además con un enfoque marcadamente internacional.

La firma fundada en Barcelona por Alexandra Rodríguez, arquitecta y MBA (Administración de Empresas en EADA), colabora con los mejores especialistas en diferentes áreas con el fin de ofrecer a cada cliente un *"traje a medida"*. De esta manera, se enriquece el mosaico de soluciones creativas y prácticas, en consonancia con las exigencias de cada caso. AER colabora activamente con sus clientes desde la definición inicial de las necesidades hasta los detalles últimos de diseño, aunando la eficacia con un trato de mayor proximidad, más comprometido y humano. Alexandra Etel reivindica las ventajas de una cierta sensibilidad femenina en un mundo, el de arquitectos y constructores, tradicionalmente dominado por hombres.

El enfoque integrador de gestión, arquitectura y diseño, conocido como *Project Management* se aplica a proyectos variados: hoteles, oficinas, tiendas, restaurantes, viviendas, etc. Destaca la labor de *FF & E Manager*, gestora del aprovisionamiento de mobiliario del hotel barcelonés de cinco estrellas La Florida. También ha intervenido, entre otros trabajos, en la reforma de las nuevas instalaciones de la primera tienda de Burberry Retail en España, sita en Barcelona: *"En este caso se seleccionó al equipo encargado de adaptar el diseño a las normativas locales así como a los industriales responsables de la ejecución de las obras. También se garantizó la finalización del proyecto con el coste acordado y en el plazo previsto"*.

El contrastado método de AER-Design & Architecture Consulting pasa por diversas fases. En una etapa inicial, se recaba la mejor información para definir los objetivos del cliente y establecer una planificación según las prioridades. Se identifican riesgos, se buscan soluciones y se definen los requisitos en cuanto a calidad, estética, presupuesto y plazos de ejecución y entrega.

Trazadas las líneas maestras, AER forma y coordina el equipo de apoyo con los especialistas idóneos para cada fase del proyecto. Así, al tiempo que se contratan los servicios de profesionales reconocidos -tanto del mercado nacional como internacional- el cliente queda liberado de gestiones y ve reducidos los costes internos. A continuación, se prepara la documentación completa para conseguir un diseño efectivo, creativo e innovador. Definido completamente el diseño, se desarrollan los procesos y herramientas de gestión y de control de costes y plazos, de modo que el cliente pueda tener puntual información de la evolución del proyecto. En el estadio final, se evalúa junto con el cliente el trabajo realizado.

AER se presenta como una empresa de servicios y *"gestión integral"* volcada a que la inversión en una estructura, además de representar un diseño especial que la distinga, sea una "obra acabada" en calidad, precio y plazo solicitados. |

www.aer-design.com



Annual EADA CLUB Meeting



El networking profesional, tema central del Encuentro Anual de EADA CLUB

El Pueblo Español de Montjuïc fue en esta ocasión el lugar elegido para el Encuentro Anual de EADA CLUB, celebrado el 9 de junio. Exclusivo para socios de EADA CLUB, dicho Encuentro tuvo como hilo conductor en su edición de 2005 el networking profesional.

En base a ello, durante la jornada se realizó networking activo a través del descubrimiento del denominado Código EADA. Se trató de buscar uno de los secretos mejor guardados de EADA a través de un trepidante viaje por las diferentes culturas de la Península, en el marco idóneo del Pueblo Español de Barcelona. La resolución de enigmas y la superación de pruebas mostraron la valía de todos los participantes que, además, pudieron vivir el "EADA Spirit"

La conferencia inaugural del Encuentro Anual de EADA 2005 contó con la presencia de Jordi Pujol, Expresidente de la Generalitat de Catalunya y de Sonia Fernández, Directora General de Match.com y autora del libro "En 6 grados".

Más información y fotografías en: www.eada.edu/encuentro

Muchas gracias a:  **Unit Elements**
Experiences for life



El acto, en primera persona...

"Los amigos de EADA CLUB han puesto la directa y llevan el coche bien engrasado y con la dirección acertada. Pocas inversiones me han resultado tan rentables como asociarme a EADA CLUB. No sólo me ha permitido mantener un contacto organizado con mis compañeros de curso, sino además la posibilidad de asistir gratuitamente a un sinfín de actividades de muy alto rigor académico. Y para finalizar el curso 2004-2005, fuimos invitados al Encuentro Anual de socios. Los conferenciantes, la imaginativa actividad del networking, el cóctel final... ¡Qué derroche de imaginación y excelente organización! Desde aquí animo a los lectores de EADAVIEW a asociarse; y a los responsables del CLUB a seguir el camino que han iniciado ¡Vale la pena!

Diego Ángel Navas Ramírez

19 | 05 | 0511ª SESIÓN CONTINUA:
"Vida en plenitud"

"*Me gusta lo que hago y hago lo que me gusta*" es el lema de Oriol Pujol Borotau, quien el pasado 19 de mayo impartió una sesión gratuita en EADA CLUB para que sus socios pudieran disfrutar de diferentes metodologías orientales y occidentales. En la sesión se presentaron una serie de principios para hacer reflexionar a los participantes y se invitó a cada uno de ellos a identificar cuáles de esos principios comportarían, en el caso de incorporarlos, un cambio notable en sus vidas.

24 | 05 | 05FORUM EADA:
"Protocolo empresarial"

El conocimiento de las normas básicas del protocolo y el dominio de las habilidades sociales son de vital importancia para generar empatía y ofrecer el mejor trato a todos los públicos de una empresa. De igual manera, las habilidades comunicativas, especialmente en público, junto con un aspecto adecuado y agradable, constituyen no sólo rasgos distintivos de los ejecutivos de éxito, sino también un instrumento indispensable para la creación de una marca personal sólida. Son algunas de las conclusiones del Forum EADA sobre Protocolo empresarial.

21 | 05 | 05SPANISH ALUMNI BUSINESS CUP '05
Vuelve la única competición de vela
Interescuelas de Negocios

Un año más llegó viento en popa la Spanish Alumni Business Cup'05, una competición deportiva que pretende incentivar la práctica de la vela entre los ejecutivos y directores españoles. La prueba, que es la única en la modalidad de vela que se disputa en España entre antiguos alumnos de escuelas de negocio, reúne únicamente a participantes de las más destacadas escuelas, aquellas que compiten también en los rankings mundiales, tanto por su calificación académica como por su capacidad de networking. La dirección técnica de la competición confió su desarrollo a expertos navegantes de gran reconocimiento en el mundo de la vela quienes, con su equipo y experiencia, garantizaron el máximo rigor en las pruebas.

Más información y fotografías en:

www.spanishalumni.com/eda2005

* |

EADA CLUB IMPULSA EL "EADA SPIRIT"



El balance de este año es para EADA CLUB muy positivo: ha crecido de forma espectacular, tanto en socios como en actividades, entre las que destacan: 12 sesiones continuas; 10 Forum EADA; 2 presentaciones de libros; 1 presentación de estudio; 2 ediciones de programas de formación con Carreras Profesionales; 1 Alumni MBA Weekend; 1 regata de vela; 3 conferencias técnicas con AEDIPE Catalunya; 1 jornada de prestigio con el profesor Montebello; 4 EADA Dinner's; 2 desayunos de trabajo; 2 clubes de coyuntura; y 2 conferencias del ciclo emprendedor.

A nivel internacional, EADA CLUB ha organizado, a través de los Regional Chapters: 1 EADA Dinner en Perú; 1 barbacoa en México; 1 EADA Dinner en Londres; y está previsto 1 encuentro en Alemania para el próximo mes de octubre. *¿El futuro de EADA CLUB?* Pues continuar organizando actividades, invertir en tecnología para dar más servicios on-line; ampliar su red internacional a través de los Regional Chapters e impresionar al mundo empresarial con una nueva forma de hacer: el "EADA Spirit".

Soluciones Merchandising para mejorar su estrategia publicitaria



EuroReclams es una empresa especializada en las estrategias publicitarias de merchandising. Creada en 1999 por Pepita Argilés, en seis años la compañía ha adquirido la experiencia del sector, el conocimiento del negocio y la capacidad de ejecución necesarios para garantizar el éxito del plan publicitario de sus clientes.

Con un amplio catálogo de productos, entre los que hay que destacar los reclamos publicitarios y los regalos de empresa, EuroReclams tiene como principal objetivo crear soluciones a medida.

EuroReclams cuenta además, con un departamento especializado en artículos de importación, así como de suministros de productos exclusivos y corporativos que pueden ser tratados con las más modernas técnicas (*fundición, grabaciones y corte a láser*) y personalizados según las exigencias de cada cliente (*por ejemplo, colores especiales*).

La vocación de servicio de un equipo dinámico y emprendedor, ampliamente formado en el sector, garantiza la creación de producciones exclusivas en función de las necesidades específicas de cada cliente de merchandising. EuroReclams lleva a cabo un asesoramiento personalizado durante todo el proceso, para alcanzar el éxito de toda campaña de merchandising.

Una actividad orientada a la satisfacción del cliente, basada en el compromiso y la confianza, y garantizada por un estricto control de calidad, que asegura los mejores resultados en cualquier estrategia publicitaria. |

EuroReclams actúa en todo el territorio nacional, dando servicio a pequeñas y grandes empresas de diversos sectores. Sus principales áreas de actuación son:

- _ Sector Materiales de la Construcción
- _ Sector Agrícola
- _ Sector Alimentación
- _ Sector Químico-Farmacéutico
- _ Administración Pública


EuroReclams
REGALOS DE EMPRESA · RECLAMOS PUBLICITARIOS
PROMOCIONES · CREACIONES

Avda. Garrigues, 101
25001 Lleida
Tel. 973 20 63 53
Fax. 973 21 25 24
www.euroreclams.com
comercial@euroreclams.com



José Luis Martín Mendoza

Idea Iuris®

Abogados & Consultores de Empresa

Córcega, 411- 5ª Planta
E-08037 Barcelona (Spain)
www.ideaiuris.com

Tel. (34) 93 207 29 90
Fax (34) 93 208 00 28
info@ideaiuris.com



Ricardo Soria de Quintana

IDEA IURIS® nace en 1998 con el aval de 20 años de experiencia acumulada de sus socios, tanto en el ejercicio profesional de la abogacía (en prestigiosos bufetes españoles y en Londres) como en la Administración de Justicia española. **IDEA IURIS®** se perfila como un despacho de abogados, aunque no sólo presta asesoramiento jurídico a sus clientes. También aglutina y coordina directamente un equipo interdisciplinario de profesionales de solvencia contrastada y de empresas, que pone a disposición de sus clientes en un sistema de "ventanilla única", para que ganen en efectividad, confianza y control sobre los diversos profesionales o empresas de servicios que precisen.



www.ideaiuris.com

Entrevista con José Luis Martín Mendoza y Ricardo Soria de Quintana, socios fundadores de IDEA IURIS®

"Hacemos un traje a medida de cada cliente"

¿Cómo se organiza el trabajo en IDEA IURIS®?

Nuestra filosofía parte de una atención directa y personal al cliente. Así, la primera reunión en IDEA IURIS® se mantiene siempre entre el cliente y uno de los dos socios de nuestro despacho, que será quien a partir de ese momento llevará la responsabilidad del asunto, utilizando todos los medios humanos y materiales que el cliente precise en cada momento. Con este modus operandi como base, IDEA IURIS® se estructura en dos grandes bloques de servicio al cliente: el litigioso, dirigido por Ricardo; y el no litigioso, dirigido por José Luis. Aunque debemos decir que dirigir, en nuestro caso, no implica exclusividad, sino que responde a razones de mayor experiencia histórica y actual en cada campo concreto.

En el ámbito del derecho ¿La especialización es buena?

Hoy sería casi imposible asesorar a empresas e incluso a particulares al estilo del "gran abogado solitario" de hace 20 años. Por tanto, la respuesta es sí. En IDEA IURIS® creemos en la especialización que da la experiencia, aunque también es cierto que huimos del encasillamiento en compartimentos estancos, habitual en algunos grandes despachos. Para nosotros no es de recibo, por ejemplo, estar negociando en Suiza la venta de una división empresarial y que se paralice la negociación porque los dos interlocutores (socio y asociado) de un gran despacho tengan que consultar un tema arrendaticio y otro laboral al encargado correspondiente. En este caso nosotros asesorábamos al vendedor español; y ahora también asesoramos al comprador suizo que se instaló en España.

Las consultas de sus clientes empresariales ¿Corresponden siempre con una rama concreta del derecho?

Nunca, aunque a la empresa se lo pueda parecer. Y es que cuando una empresa nos viene a consultar qué puede hacer porque se le va

un alto cargo o un importante comercial a la competencia, el asunto puede desembocar desde en un procedimiento laboral, a una reclamación por competencia desleal, en una querrela criminal por descubrimiento y revelación de secretos o con la mera recomendación de que se olvide y los datos de contacto de un buen headhunter. En cualquier caso, el portafolio de servicios y especialidades de IDEA IURIS® puede verse en nuestro sitio web:

www.ideaiuris.com

¿El bufete ofrece asesoramiento sólo en el ámbito nacional o también internacional?

Tenemos mucho contacto con clientes, contrarios o asuntos que tienen que ver, de una u otra forma, con el extranjero. Asesoramos a filiales de empresas extranjeras o a inversores españoles en el exterior e incluso a litigantes de un país, cuyo contrario está en otro país. En un mundo empresarial tan abierto, poder corresponder, negociar, redactar, etc. en un par de idiomas, aparte del propio, es esencial.

En IDEA IURIS® ofrecemos asesoramiento a clientes en su implantación en el extranjero. También en este sentido, hacemos un traje a medida al cliente (a precio de pret a porter): le acompañamos continuamente en su aventura, coordinando y trabajando mano a mano con el abogado o abogados y restantes profesionales extranjeros que mejor se adecuen a la envergadura del proyecto, al presupuesto del mismo y a la idiosincrasia del propio cliente.

El logotipo de IDEA IURIS® es una bombilla ¿Qué quiere significar?

Algo muy sencillo: no conocemos mejor método para alcanzar el éxito de nuestros clientes, que ser imaginativos y trabajar duro en la búsqueda constante de buenas ideas aplicables al asesoramiento jurídico. De ahí la bombilla...



David Dinwoodie, recientemente nombrado Director General Adjunto de EADA, comenta cómo ha ido evolucionando el proceso de internacionalización en esta escuela de negocios. Lo que comenzó hace 10 años de forma gradual gracias a la llegada de participantes extranjeros, es ahora más que una realidad tangible. EADA ha venido realizando por más de 5 años cambios estructurados y ajustes no sólo en los programas sino en el enfoque de la enseñanza, el claustro de profesores. El staff de servicios y la estructura de la organización han llevado a la consolidación de este proceso.

EADA crea nuevo cargo en su cúpula nombrando Director General Adjunto a David Dinwoodie

A finales del mes de mayo, el Patronato de la Fundación EADA nombró a David Dinwoodie Director General Adjunto de EADA. Puesto creado con la finalidad de iniciar un proceso de relevo en la Dirección General, presidida por David Parcerisas hace más de 30 años. La creación y nombramiento de este cargo son los primeros síntomas de la culminación de un proceso de internacionalización gracias al esfuerzo y a la capacidad de adaptación al cambio por parte del staff que conforma EADA, asegura David Dinwoodie.

El proceso de internacionalización se inicia, relata Dinwoodie, por la gran afluencia de participantes extranjeros debido a la globalización del sector de la formación. En ese momento ven claramente que están a las puertas de un punto de inflexión importante y comienzan a apostar de manera consciente en esta línea. El primer paso fue una reestructuración a fondo de los programas y la organización, para que todo encajara en el modelo de escuela de negocio internacional y así conseguir las acreditaciones académicas que diferencian las instituciones más prestigiosas del mundo implicando una modificación en el idioma en que se impartía los programas; desde ese momento algunos serían ofrecidos sólo en inglés.

Una vez conseguidos los objetivos de internacionalización, surge una nueva interrogante: ¿mercado nacional vs. mercado internacional? Ante esta pregunta, David Dinwoodie, recalcó que EADA siempre ha sido y será una escuela de formación directiva basada en Barcelona, con una fuerte colaboración con las empresas que operan en Cataluña y en las otras regiones de España. Sin embargo, las empresas se están globalizando y por lo tanto los

MÁS ACERCA DE DAVID DINWOODIE

MBA ESADE. Master in International Management, Thunderbird Graduate School International Management. Estudios avanzados en Harvard University. Licenciado en Ciencias Políticas y Económicas, University of Colorado, EEUU. Actualmente cursando el Doctorado sobre "Estrategias para dirigir la diversidad en las organizaciones" en Aston University, Birmingham, UK.

"Lo que hemos enseñado a quienes han participado en nuestros programas es el proceso de cambio que hemos vivido"

D. Dinwoodie

participantes tienen un perfil cada vez más internacional. Tanto directivos españoles como extranjeros acuden a EADA para una formación práctica que les permite gestionar sus negocios en cualquier región del mundo. Este año, participantes de más de 30 países han pasado por las aulas de EADA para formarse con profesores de 17 países distintos.

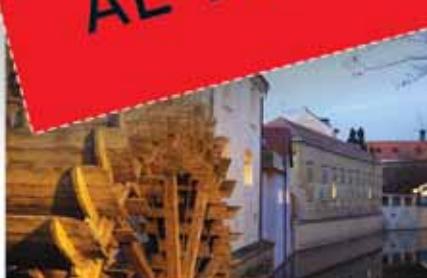
El próximo año académico EADA lanzará el programa MBA Part Time. El cual está orientado a personas que están trabajando en el mercado local y opera en el mercado internacional. Este MBA está creado con la visión de negocios internacional en el cual personas de otros países podrán adquirir la experiencia de negocios en España, afirma David Dinwoodie, impulsor de este programa.

En este sentido, el nuevo Director General Adjunto reflexiona sobre el proceso y añade que EADA como muchas empresas en España, estamos pasando por un proceso de internacionalización que es el resultado de un planteamiento estratégico claro para ser competitivos en nuestro sector. *"Lo que hemos estado enseñando a los empresarios que participan en nuestros programas es el proceso de cambio que hemos vivido, el ajuste de una organización a competitivo entorno de los mercados internacionales que ha tenido que cambiar su enfoque, su organización, incorporar nuevos empleados, cambiar su base de conocimiento y hasta el modelo de negocios para adaptarse a la globalización. Creo que quien no haya pasado por este proceso le sería difícil impartir conocimiento válido. Somos una escuela de negocio que creemos en el "aprender haciendo" para nosotros el poder vivir y transmitir lo que está pasando en el mundo empresarial es la base de todo".*

Texto: Jorge Márquez



**VIAJES DE
INCENTIVOS
RECOMPENSAS
AL TRABAJO BIEN HECHO**



via 
business travel



Llámenos, tenemos la
solución para su empresa:
93 409 34 40
viap@viap.es
www.viap.es





Según un estudio realizado por Actualidad Económica

Banesto, la mejor empresa para trabajar en España

Banesto, cuarto banco de España por su volumen de activos y Empresa Asociada a EADA, es la mejor empresa para trabajar en nuestro país. Es el resultado de un estudio realizado por Actualidad Económica, sobre una muestra de más de 100 compañías, que sitúa a Banesto en un prestigioso primer puesto.

La conciliación vida-trabajo que consigue Banesto ha sido uno de los aspectos más valorados a la hora de situarlo a la cabeza del ranking, así como la flexibilidad de sus horarios de trabajo, la formación a sus empleados, la remuneración y su responsabilidad social corporativa. Al respecto, José Manuel Valverde Ruiz, Director de Selección de Banesto, manifiesta sentir una gran satisfacción y piensa que *"estar en el primer peldaño de la lista representa el resultado del trabajo de mucha gente, personas que día a día colaboran con Banesto para hacer realidad el banco que queremos"*.

A lo largo de muchos años EADA y Banesto vienen manteniendo una estrecha colaboración, tanto en eventos tales como la Feria de Empleo, como en los programas de carreras profesionales, en los que existe una importante iniciativa de reclutamiento de los participantes de EADA. |



Un equipo humano en acción Ofiservice nos cuenta su experiencia...

Sabido es que una imagen vale más que mil palabras, así que en la foto podéis ver a un equipo de Ofiservice experimentando en una de las muchas acciones formativas de nuestro plan anual, un plan que realizamos siempre con la colaboración de EADA. De hecho, hace ya más de diez años que trabajamos en el desarrollo de los profesionales de nuestra compañía en estrecha colaboración con EADA y con unos resultados siempre muy satisfactorios.

La acción que refleja la imagen se realizó el pasado mes de junio. En ella trabajamos presentaciones en público a través de técnicas teatrales, de la mano de Xavier Guix. Además, realizamos una jornada de team-building con una experiencia outdoor realmente interesante, en la que Franc Ponti nos hizo trabajar y a la vez divertirnos, concluyendo con su feedback siempre constructivo.

Gracias Franc por tratarnos siempre como humanos y no como recursos.

Victoria Edo Aguilá
Jefe de Formación de Ofiservice

El Centro de Cálculo de Sabadell (CCS), nuevo socio tecnológico de EADA

La Escuela implanta su software **ekon** de gestión empresarial

EADA elige la solución **ekon** del Centro de Cálculo de Sabadell (CCS) para la automatización de todos sus procesos contables, presupuestarios y de facturación, relacionados con sus servicios de formación. Una decisión que se enmarca dentro de la vía de renovación tecnológica que ha emprendido la Escuela, a fin de conseguir una mejora global de su gestión.

ekon aporta numerosas ventajas en todos los procesos contables y de facturación. Se define como el software de gestión empresarial integrada (ERP) más avanzado, diseñado para adaptarse totalmente a las necesidades específicas de cada una de las empresas. Y todo ello

sin renunciar a las ventajas del software estándar y con una visión de total integración de procesos. EADA ha optado por implantar la solución **ekon** para cubrir estos requisitos con las mejores garantías de éxito, valorando principalmente de este software su gran capacidad de evolución funcional y tecnológica, fácilmente adaptable a las necesidades de la institución y que puede ser usado en Internet conservando todas sus funcionalidades.

Fundada en 1963, CCS es actualmente la primera empresa española de software y servicios para la gestión empresarial. Su principal objetivo es consolidar su condición de partner tecnológico de las empresas, aportándoles capacidad de diferenciación, valor añadido y competitividad, a la vez que optimiza y maximiza sus procesos de gestión.

Presente también a nivel internacional, CCS cuenta con más de 500 profesionales distribuidos en cinco centros de trabajo en España, además de una red de distribuidores que hacen posible la cercanía con los usuarios. Con una facturación de 40 millones de euros y más de 4.000 clientes en activo, CCS es un referente en el mercado de las nuevas tecnologías. |





Innovación y tradición al servicio del paladar

Día a día la cultura gastronómica forma parte de nuestros hogares. Mas Xarcuters lo sabe y por eso, en su 60 aniversario, apuesta por el *"Gourmet de l'Embotit"*, un nuevo proyecto que pretende dignificar el mundo de la charcutería dotando de glamour al embutido, tal y como ocurre desde hace años en Francia o Italia.



Cuando en 1945 el fundador y su esposa decidieron abrir una pequeña tienda de alimentación en el mercado del Clot no imaginaron que dos generaciones más tarde Mas Xarcuters sería una de las cadenas de referencia en el sector del embutido. Una gran vocación innovadora y su gran capacidad de adaptación a una sociedad en continua evolución son la clave de su éxito. Ya en sus comienzos, Mas Xarcuters se desmarcó de sus competidores apostando por la imagen y la calidad de los productos en todos sus establecimientos. En los años 70 y 80, a tenor de grandes cambios sociales como la incorporación de la mujer en el mundo laboral o el auge de los macroestablecimientos, la cadena pasó por una etapa de gran expansión, en la que entró a formar parte del Grupo 80. En todo momento Mas Xarcuters se caracterizó por la especialización en su servicio, un valor añadido que le permitió incrementar su clientela y convertirse en una de las primeras cadenas de charcuterías de la ciudad.

En la actualidad Mas Xarcuters se reinventa y se convierte en una *"tienda delicatessen"* revolucionando el sector con Glamour, Profesionalidad, Servicio y Productos Gourmet. El proyecto, bautizado con el nombre de *"Gourmets de l'Embotit"*, pretende satisfacer las necesidades de un consumidor final renovado, mucho más refinado y con un mayor poder adquisitivo, lo que le permite exigir una mayor calidad. De este modo, la especialización, valor añadido de Mas Xarcuters, evoluciona hasta alcanzar a sus empleados, haciendo que el charcutero deje de ser un simple vendedor para presentarse como un gourmet de productos delicatessen.

El equipo profesional de Mas Xarcuters se distingue por una alta formación y un gran dominio de la gastronomía del embutido. El proyecto *"Gourmet de l'Embotit"* se basa en una labor de comunicación y formación interna, por lo que la cadena ha puesto en marcha el *"Taller del Gourmet"*, donde se imparten cursos y seminarios acerca de conocimientos culinarios y gastronómicos, higiene, seguridad y técnicas de atención al cliente. La estructura familiar de Mas Xarcuters es un aspecto fundamental en la generación de un clima de servicio al cliente en todos los establecimientos, gracias al interés y al cuidado que desde siempre ha mostrado la empresa hacia sus empleados. Una gran preocupación por el valor humano dentro y fuera de la empresa, que ha llevado a Mas Xarcuters a una posición de referencia en el sector, tanto en el ámbito de negocio como en el de consumidores. |



MAS XARCUTERS S.L.
Oficinas Centrales
c/ Binefar, 32
08020 Barcelona

Tel. 93 313 31 04
Fax. 93 313 32 54
info@masxarcuters.com
www.masxarcuters.com



R&D&i

Martin Rahe [1], director of EADA's R&D&i Department, was a member of the organising committee of the 9th International Conference on Global Business and International Development, which took place in Seoul Korea on May 25-28. During the event, Mr Rahe presented two research notes: "*Reducing Resistance to Change through Knowledge Management*" and "*The Role of Leaders in Diversity Management*". He also conducted two of the conference workshops.



RESEARCH STUDY

Eliseu Santandreu, [2] Finance professor at EADA, Martin Rahe, director of EADA's R&D&i Department, and Joaquín Trigo, Executive Manager at Fomento del Trabajo Nacional, presented the research study "*Productos, medios y fuentes de financiación de las pymes españolas*" (Products, means and financing sources of Spanish SMEs). This study is authored by Sergi Jover, Oscar Martínez and Heriberto Pimiento, under the supervision of Eliseu Santandreu.



MARKETING

Tanguy Jacopin, a professor of the EADA Marketing Department, presented the paper "*Renault in Brazil*" during the Management Strategies and Global Competitiveness session of the BALAS conference (The Business Association of Latin American Studies), which took place in Madrid on May 25-28.

EXTRAORDINARY SESSIONS

On April 11 and May 3, Irene Vázquez [3], President of Fundación EADA, and M^a Luisa Crespo [4], director of EADA's Tourism department, offered two sessions on "*Conducting Meetings*" and "*Work Teams Management*". The University of Barcelona's Social Work School extended the invitation for the organisation of both sessions.



FINANCE AND MANAGEMENT CONTROL

During the first Catalan Conference on Accounting and Management, organised by ACCID (Catalan Association of Accounting and Management) on May 26-27, Xavier Sales, a professor of the EADA Finance and Management Control Department, presented his paper "*Management Functions and Public Sector Managers*".

"TANTO CRECES, TANTO VALES": PROPUESTAS PARA EL CRECIMIENTO PERSONAL

6 de los 10 autores del libro son profesores de EADA

¿Qué es el crecimiento personal? ¿Tiene algún sentido en la era del tener, hablar del ser? A preguntas como éstas, EADA responde con "Tanto creces, tanto vales", una obra que dedica sus 190 páginas a reflexionar sobre el desarrollo del capital humano.

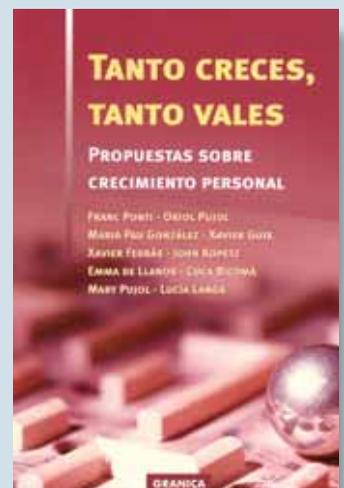
En el libro, diez profesionales de la dirección de personas, entre ellos seis profesores de EADA, tratan temas como la meditación, el cambio, la calidad de vida, la seguridad personal, la flexibilidad, la influencia, la orientación a la utopía, el liderazgo hasta creencias limitantes... todos ellos aspectos relacionados con el crecimiento personal, para el que hacen sus propuestas.

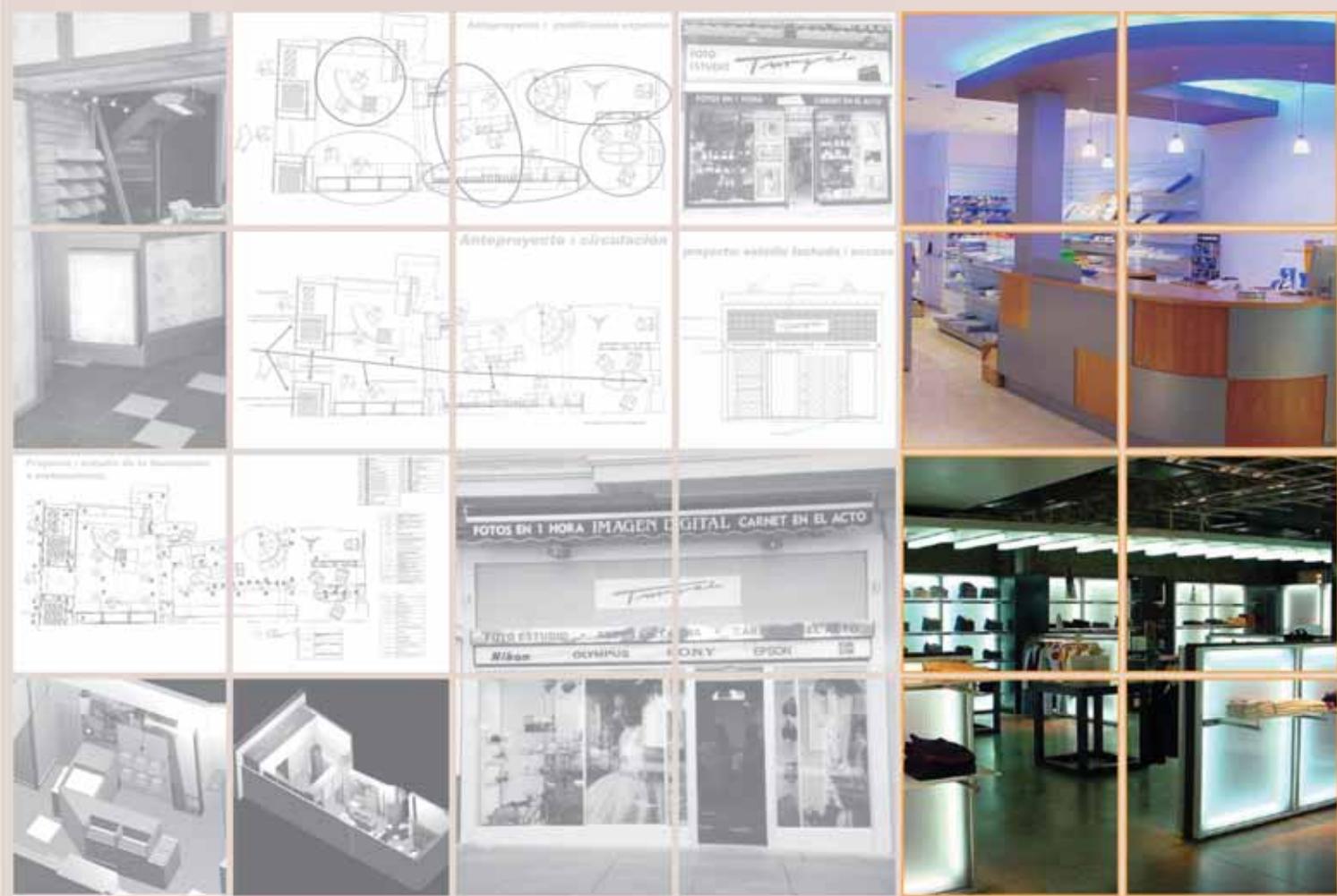
Franc Ponti, Profesor del Departamento de Dirección de Personas de EADA, elabora en "Tanto creces, tanto vales" las seis vías para aproximarse a la utopía, no sólo desde la teoría sino también desde la práctica. Por su parte, Oriol Pujol, Director del Human Growth

Institute de Mumbai (India) y profesor de EADA, aporta las claves para el desarrollo de la seguridad personal, proponiendo a su vez los retos de los nuevos directivos en esta área.

M. Pau González, Profesora del Departamento de Dirección de Personas de EADA, arroja datos interesantes sobre salud y buena vida, mientras que John Kopetz, Profesor del Departamento de Dirección de Personas de EADA, ofrece la práctica del autodesarrollo a través de enseñanzas basadas en la sabiduría china. Desde un punto de vista más empresarial, Emma de Llanos, Directora del Departamento de Dirección de Personas, analiza el cambio organizacional como oportunidad de crecimiento personal.

Finalmente, Lucía Langa, Profesora del Departamento de Dirección de Personas de EADA, presenta las posibilidades del Self Assessment y un modelo de diagnóstico personal. I





RETAILLING



www.decoracioatres.com

decoració atres s.l. oficinas y showroom c/ zurbano 1-b despacho 3 08201 sabadell (barcelona) spain
teléfono/fax 34 937 277 343

A Miguel
no le preocupa
la limpieza
de su empresa,



ni la logística, ni la desinfección, ni el correo interno...

Porque ha confiado la gestión y prestación de Servicios Generales de su empresa a ISS:

- **Suministros Higiénicos**
- **Limpieza**
- **Servicios Auxiliares**
- **Control de Plagas**
- **Higiene Ambiental**
- **Logística Interna**

