

MANAGEMENT 04
"La Globalización y sus
coletazos"; por Luis Torras,
profesor de EADA.

ENTREVISTA 08
Carmen Mur, Consejera Delegada
de Manpower en España; "Para
alcanzar un puesto directivo hay
que tener preparación..."

BREVES EADA 16
IV Ciclo Empresa Familiar
Management 2 Recruit
III Feria de Empleo
Inauguración Año Académico...

EADA CLUB 20
Antiguos Alumnos
Club de Coyuntura
The key of the success to
lead in the company...



EADAVIEW

| Epoca II Formación y Empresa | Número. 02 | Enero 2005 | 3 €



www.ideaiuris.com

Convocatoria
de Programas
2005 »

Carmen Mur,
Consejera Delegada
de Manpower en España

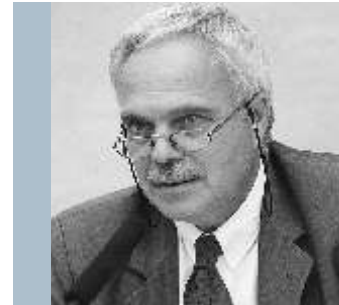


Habitatges a Barcelona



DES DE 1974

DIAGONAL, 514
08006 BARCELONA
TEL. 93 415 27 27



David Parcerisas
Director General de EADA

Acreditaciones de calidad

¡niciamos el año 2005 con buen pie, haciendo llegar a la comunidad de EADA el segundo número de EADAVIEW.

A lo largo de este último trimestre hemos recibido muchos comentarios, felicitaciones y sugerencias de antiguos alumnos, empresas asociadas y personas vinculadas con la institución sobre el primer número de nuestra revista. Como veréis, algunas de ellas ya las hemos incorporado en esta nueva edición.

En mercados maduros, con pequeños crecimientos estables, la fidelización de los clientes es un factor clave para el posicionamiento de las instituciones. El sector de la enseñanza superior y de las escuelas de negocios no es una excepción.

En todo el mundo se ha abierto un debate sobre si la elección de los centros de enseñanza debe estar relacionada con la imagen de marca; o si hay criterios objetivos de calidad que deben permitir a los clientes potenciales elegir a partir de sus preferencias personales.

En EADA consideramos que las dos opciones son válidas. El *"brand image"* es útil cuando el cliente potencial no tiene un buen conocimiento del mercado y, por tanto, necesita ir a buscar un referente público (la imagen) para basar en él su decisión. Sin embargo los consumidores más preparados buscan la información contrastada a partir de los datos objetivos y de la opinión de los clientes anteriores, que se convierten en prescriptores.

Al comenzar este curso académico hemos constatado que, desde la fundación de EADA en 1957, son más de 100.000 las personas que han pasado por nuestros programas. Aunque hoy nuestros antiguos alumnos ya son nuestros mejores prescriptores, queremos que en el futuro todavía lo sean de forma más activa y participativa. Por ello, estamos potenciando los elementos de relación con todas las personas que, en alguna ocasión, han participado en un programa de EADA. EADAVIEW es uno de esos elementos. Esperamos tus opiniones y comentarios. ■

EADAVIEW

Edita:
EADA
c/ Aragó 204
08011 Barcelona
Tel. 934 520 844
www.eada.edu
info@eada.edu

Editor:
Jonas Ljunggren
jljunggren@eada.edu

Colaboradores:
Anna Martín, Lluís Torras, Amor Pujol,
Luis Bonilla, Isabel Berasategui,
Guillermo Bejarano, Mònica Jiménez,
Gabriel Casado.

Diseño y Coordinación Editorial:
Sponsorship&Events SL
c/ Pedró de la Creu, 3
08017 Barcelona
Tel. 93 204 2066
www.sponsorship-events.com
info@sponsorship-events.com

Publicidad:
Julio Burriel
julio@sponsorship-events.com
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:
25.000 ejemplares



Si a una mayor productividad añadimos una mejora de la flexibilidad, una red excelente de proveedores y una moneda estable, dispondremos de la mayor parte de ingredientes para un cóctel empresarial con unas sólidas garantías de éxito.

Existen en estos momentos ejemplos claros de esta nueva dinámica que permite en algunos casos la repatriación y el mantenimiento de la producción al país de origen. Este es el caso de Kenwood que ha repatriado la producción de lectores de minidiscomos de Malasia a Yamagata, en el norte del Japón.

BMW es otro ejemplo de una clara apuesta por el mantenimiento de la producción en el país de origen. El fabricante alemán de vehículos de gama alta es una referencia en materia de relaciones profesionales desde los años 50, cuando sus trabajadores lograron convencer a uno de los principales accionistas de que no vendiera la empresa, ofreciendo en contrapartida concesiones salariales y de condiciones de trabajo.

El modelo de relaciones sociales de BMW difiere del de sus competidores en varios aspectos: En BMW las horas extra no están mejor pagadas, los horarios varían según la demanda y el empleo está garantizado. El clima social es tan bueno que la empresa va a invertir 1.000 millones de euros en una nueva planta en Leipzig, mientras sus competidores buscan mano de obra barata en Europa del Este. Todo ello se completa con los

La globalización y sus coletazos

"Hay quienes ven en la globalización un vaso lleno de amenazas, y lo cierto es que existen; pero también son muchos los que, ante una situación que ya parece irreversible, intentan buscar soluciones positivas".

Desde el inicio de los años 50 y hasta los 80, en el mundo industrializado se produjo una situación difícilmente repetible. Durante este periodo tuvo lugar una progresión continua de los salarios en muchos sectores: los mercados de numerosos productos conocieron una demanda espectacular, como en el caso del sector del automóvil y de la mayoría de productos de gran consumo. Este crecimiento generó, al mismo tiempo, mejoras en la productividad, creación de empleo, aumento de los beneficios empresariales y, como decía, incrementos notables en los salarios. Pero no hay que hacerse ilusiones. Esta situación pertenece al pasado.

La reducción de los salarios, una variable que se consolida
En el caso de los Estados Unidos, ya desde los años 70 las remuneraciones reales de la mano de obra poco cualificada han ido descendiendo regularmente. En el resto de los países industrializados, este fenómeno se inicia a partir de los noventa.

En la actualidad, una persona que pierde un empleo bien remunerado difícilmente encuentra otro del mismo nivel. La parte de los salarios en el PIB lleva años reduciéndose en la mayoría de los países desarrollados.

La globalización ha creado un sistema de vasos comunicantes entre las diferentes economías que impide mantener las grandes diferencias salariales y de nivel de empleo entre países ricos y países en vías de desarrollo.

La flexibilidad es un instrumento que puede atenuar el impacto de la globalización, pero no deja de ser un arma de doble filo, porque al mismo tiempo que acelera el crecimiento de los países en vías de desarrollo, también apresura la degradación de las condiciones de vida en los países desarrollados.

Se está produciendo una gran paradoja: crecimiento sin creación de empleo. En Alemania, a pesar de las reformas gubernamentales y de las concesiones de los sindicatos, el paro no disminuye. En nuestro país, con una tasa de crecimiento del 2,5%, el empleo no da señales de animarse. En Francia, los sindicatos están aceptando compromisos impensables hace un par de años y el debate sobre la supresión de la conflictiva ley de las 35 horas semanales está en boca de todos los grupos de interés.

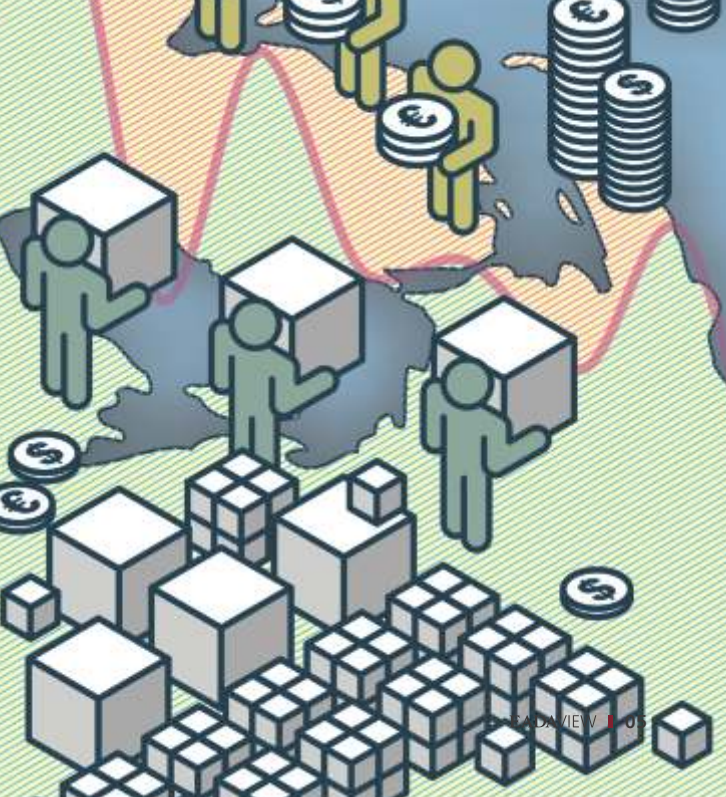
Las grandes empresas, como Siemens y Daimler Chrysler, utilizan el argumento de las deslocalizaciones para reducir los salarios y las ventajas sociales. Además, los salarios también están sometidos a una importante presión a la baja debido a la competencia de los fabricantes chinos e indios, así como de empresas occidentales de gran distribución que, con su política de precios bajos, contribuyen a mantener la inflación dentro de unos límites aceptables, pero al mismo tiempo, fuerzan a sus proveedores a disminuir sus precios y el coste de la mano de obra.

Ante esta realidad, no es de extrañar que la disminución de los salarios, la reducción de las prestaciones sociales y la precariedad en el empleo puedan acabar convirtiéndose en variables permanentes.

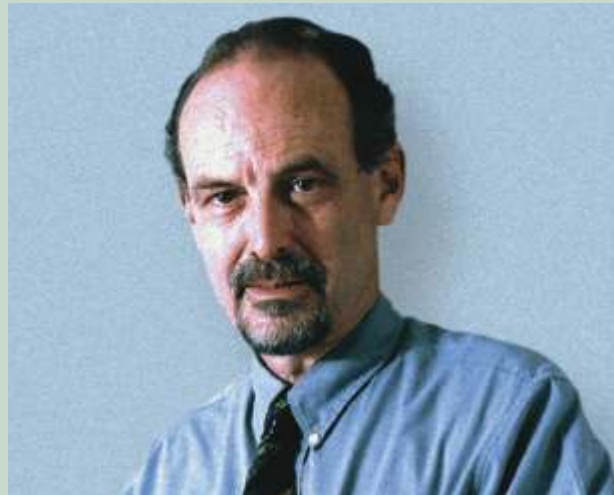
Una nueva dinámica como alternativa
Pero no todo son oleadas de pesimismo. Desde la primavera de 2004, las empresas metalúrgicas y de electrónica alemanas gozan de una excelente oportunidad para reducir sus costes. Los acuerdos alcanzados con los sindicatos prevén una serie de medidas que permiten explotar mejor el know-how y las competencias del mercado alemán - redes regionales de proveedores, de clientes y de centros de investigación, contactos entre las empresas y las autoridades locales, las mismas redes que las empresas deben establecer cuando se instalan en el extranjero.

Se está produciendo, además, un cambio de paradigma en el difícil debate entre los interlocutores sociales. La supervivencia de las empresas se ha convertido en la primera prioridad para todos ellos, sindicatos incluidos. Ello obliga a los empresarios a plantear estrategias creíbles que deben incorporar garantías de empleo y de inversión.

La globalización ha creado un sistema de vasos comunicantes entre las diferentes economías, que impide mantener las grandes diferencias salariales y de nivel de empleo entre países ricos y países en vías de desarrollo.



PERFIL



Luis Torras

Director Académico de EADA

Luis was born in Barcelona in 1944. After obtaining a degree in Business Administration from the Universidad Central of Barcelona in 1968, Luis moved to the United States on a post-graduate and training programme at Sears Roebuck, in Minneapolis, Minnesota and Berkeley, California. Back in Spain in 1977, he returned to the academic world to gain a Master in Linguistics and American Literature, and joined the American Cultural Centre where he worked as an academic and head of programme until 1987. In 1988 he obtained a Master in Business Administration from EADA and joined the school on a full-time basis. In 1990 he became Director of the International Programmes and of the General Management Programme (PDG). In 1993 he was offered a job as an Associate Professor of Management at the School of Economics of the University Pompeu Fabra (Barcelona).

Luis has been a visiting professor on Strategic Management at the University of Linköping (Sweden), the Institute of European Business and Management, Besançon (France), the Ecole Supérieure de Commerce, Toulouse (France), the Prague International Business School (Czech Republic), a speaker on Business Ethics at the Universidad Autónoma of Barcelona (Spain) and more recently at the Getulio Vargas Business School in Sao Paulo (Brazil).

He has published numerous articles on Business Ethics and Strategic Management on several newspapers and magazines (La Gaceta de los Negocios, Expansión, Formación y Empresa, Dinero, Capital Humano, Alta Dirección, Horizonte Empresarial). Luis is a member of the board of Directors of a utility company and of the Editorial Board of Journal of Strategic Change.

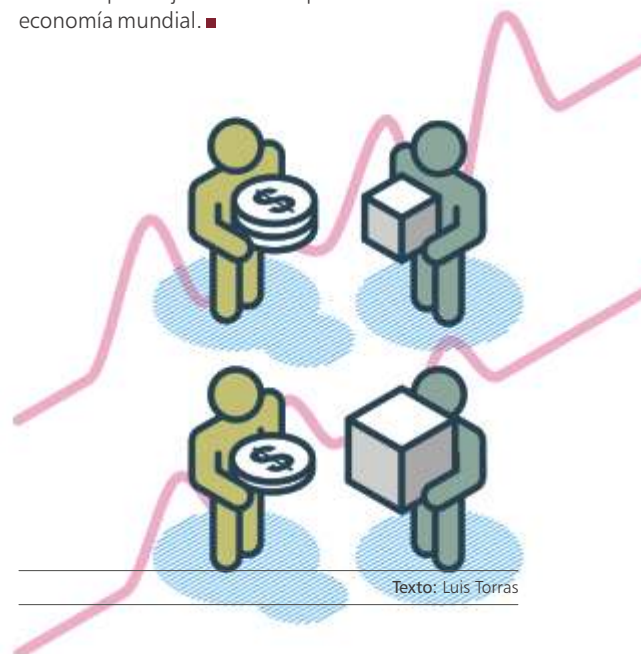
Luis was in charge of EADA's internal team for the EQUIS audit process in 1999 and was named Academic Director in August of that year. He is also Head of EADA's Business Policy Department.

mayores márgenes de beneficios de las empresas del sector, al mismo tiempo que se convierte en número 1 mundial en el segmento de vehículos de gama alta, desbancando a su rival, Mercedes. Otro ejemplo, es la factoría Seat-Volkswagen de Martorell. Si a una mayor productividad añadimos una mejora de la flexibilidad, una red excelente de proveedores, que suponen unos menores costes logísticos, y una moneda estable, dispondremos de la mayor parte de los ingredientes para un cóctel con unas sólidas garantías de éxito.

El camino recorrido por la dirección y el personal de la planta de Martorell, hasta lograr alcanzar una productividad de 52 coches por trabajador y año, no ha sido fácil. Las últimas medidas para mejorar la flexibilidad prevén la posibilidad de trabajar 200 horas más o 240 horas menos al año sin ningún coste suplementario, garantizando el mantenimiento del puesto de trabajo. Estas medidas permitirán economizar 10 millones de euros anuales.

Con todo ello se ha logrado recuperar la producción del Seat Ibiza, que se había transferido a Bratislava, y demostrar a los pesimistas que la globalización y las deslocalizaciones no son enfermedades incurables.

Hay quienes ven en la globalización un vaso lleno de amenazas y lo cierto es que existen; pero también son muchos los que, ante una situación al parecer irreversible, intentan buscar soluciones. Controlar la incipiente regresión económica y social de los países ricos, consecuencia del sistema de vasos comunicantes creado por la globalización, depende de nuestra capacidad de diseñar y consensuar soluciones innovadoras que mejoren nuestro posicionamiento en la economía mundial. ■



Texto: Luis Torras

¡apasi  *nate!*

La nueva generación pyme

Directos al corazón de tu negocio

En SP / Grupo Sage realizamos un esfuerzo real por mantener vivo nuestro compromiso con la pequeña y mediana empresa. Las nuevas soluciones de software de gestión SP 2005 incorporan la última tecnología, para ofrecerte más y mejores funcionalidades. Consolidando la sencillez, reforzando la seguridad y comprometiéndonos con tu rentabilidad.

Innovamos por ti. Pasión por la pyme.

Toda la información en **902 42 55 77**





Entrevista con Carmen Mur, Consejera Delegada de Manpower en España

“Para alcanzar un puesto directivo hay que tener preparación, constancia y un gran rigor profesional”

Emprendedora y perseverante, Carmen Mur es una profesional hecha a sí misma. Una ejecutiva autodidacta y activa que valora, de entre todas las virtudes, el respeto, la honestidad, la constancia y el sentido común de las personas. De conversación amable y cercana en el trato, afirma que lo que más le ha hecho aprender es “la carrera de la vida y la experiencia del trabajo diario”, considerándose una privilegiada por estar al frente de una empresa cuyo proyecto y filosofía comparte plenamente. Miembro del Patronato de EADA, Carmen Mur es pionera en el mundo del trabajo temporal en nuestro país, sector en el que desarrolla su actividad desde 1971. En 1988 Manpower eligió la empresa que ella había creado para desarrollar su negocio en el mercado español. Desde entonces, es Consejera Delegada de Manpower en España.

Cada persona contribuye al éxito de una empresa ¿o diría que depende más del talento de sus directivos?

El éxito depende de todas las personas que integran una compañía, no sólo del talento de sus directivos. Aunque suene a demagogia, sin la gente que he tenido a mi alrededor seguramente yo no hubiera llegado donde estoy. Saber rodearse de los mejores equipos a todos los niveles (empleados, proveedores, etc.) es determinante. Las empresas que apuestan por el capital humano son compañías con éxito en todos los aspectos.

El que una mujer sea consejera delegada de una gran empresa, no es muy frecuente en España ¿Cómo ha sido su camino hasta ocupar un cargo tradicionalmente de hombres?

Es cierto que el porcentaje de mujeres que ocupan el cargo de consejera delegada en España es, respecto a los hombres, muy bajo; pero confío en que poco a poco irá aumentando. En mi caso, debo decir que siempre he enfocado mi carrera desde

Un buen profesional debe reciclar continuamente sus conocimientos y mantener un auténtico “espíritu esponja”.

el punto de vista de un profesional, independientemente de que fuera hombre o mujer. Nunca me he sentido, ni beneficiada ni marginada, por ser mujer. Considero que para llegar a un puesto directivo fundamentalmente hay que tener rigor profesional. Mi carrera ha consistido en ir superando etapas y en ir desarrollando mis responsabilidades con unas buenas dosis de rigor y de constancia, afrontando siempre cualquier cambio con ilusión. Evidentemente es necesario tener una buena preparación como base, pero tanto o más importante es la perseverancia y el rigor. Lo fundamental para un profesional de los negocios, sea hombre o mujer, es no cesar nunca en el empeño y persistir en la consecución de los objetivos.

¿Cómo valora la evolución del empleo femenino en nuestro país?

Durante las últimas décadas hemos asistido a una incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo. En España, durante los últimos 23 años, han conseguido empleo más de 3 millones de mujeres, frente a los 1,7 millones de hombres. El mercado cuenta con mujeres cada día más y mejor formadas y, por lo tanto, con mayores posibilidades de situarse en puestos de dirección. Aun así, todavía queda mucho camino hacia la plena equiparación del mercado laboral femenino de España con el resto de países de la UE.

Según el último estudio Manpower sobre Proyección de Empleo ¿Cuáles son las tendencias del mercado laboral?

El estudio Manpower sobre Proyección de Empleo pone de manifiesto la intención de los directivos de aumentar o reducir sus plantillas, lo que nos permite obtener una estimación muy

Lo fundamental para un profesional de la empresa es no cesar nunca en su empeño y persistir en la consecución de los objetivos.

fidedigna sobre las tendencias de empleo. Según los datos del último estudio, que corresponden a las previsiones del cuarto trimestre de este año, los directivos españoles presentan una cierta apatía en la creación de empleo, ya que sólo el 11% de las empresas prevén aumentar sus plantillas; mientras que en el tercer trimestre la cifra se elevaba al 19%. Si lo comparamos por sectores, se prevé una tendencia positiva de la contratación laboral en siete de los diez sectores económicos. Los directivos del sector de la construcción manifiestan el mayor grado de optimismo, frente a los del sector de la hostelería, que son los que presentan las peores expectativas para el próximo trimestre.

¿Cómo queda España al compararse, en términos de empleo, con sus vecinos europeos?

La proyección de empleo neto (resultado de restar el porcentaje de directivos que prevé un incremento de la contratación labomenos el porcentaje de los que esperan reducirla) en España, para el cuarto trimestre de este año, se sitúa en el 5%. Si nos comparamos con otros países de Europa, podemos observar que las intenciones más óptimas de contratación para los últimos tres meses del año se registran en Irlanda y el Reino Unido, ambos con el 14%; mientras que Alemania e Italia presentan proyecciones de empleo neto negativas, del -2% y el -1% respectivamente.

Manpower es referente mundial en la gestión de Recursos Humanos ¿Cuáles son los aspectos más valorados hoy a la hora de elegir a un candidato?

Cuando en Manpower seleccionamos a un candidato, evidentemente tenemos en cuenta su preparación académica, pero también valoramos que posea otro tipo de habilidades, tales como la capacidad de trabajo en equipo, ser resolutivo, la adaptación y flexibilidad ante los cambios, etc. Si bien es verdad que las empresas demandan cada día personal más cualificado, en un mercado laboral tan complejo y cambiante como el actual, el hecho de poseer otra serie de habilidades más relacionadas con la denominada “*inteligencia emocional*” supone un importante valor añadido. Diría que se valoran tanto las aptitudes como las actitudes.

La formación a todos los niveles es cada día más imprescindible para optar a un buen empleo ¿Las empresas demandan principalmente profesionales polivalentes?

Las empresas demandan profesionales cada vez mejor formados y también más polivalentes y flexibles. Personas capaces de integrarse en la empresa y de adaptarse a cualquier área sin dificultades. Personas que sepan trabajar en equipo y que no le tengan miedo al cambio. Un buen profesional debe mantenerse siempre abierto a aprender cosas nuevas, actualizando y reciclando continuamente sus conocimientos y manteniendo un auténtico “*espíritu esponja*”.



ENTREVISTA

A la hora de seleccionar a un candidato, son tan importantes las aptitudes como las actitudes

De las ETT's se ha opinado mucho, cuestionando la calidad del empleo que generan ¿Diría que contribuyen a la creación de empleo estable?

El trabajo temporal debe concebirse, tal y como su nombre indica, como un empleo transitorio para un periodo concreto: para personas que empiezan a trabajar después de terminar sus estudios; para aquellos que quieren reincorporarse al mundo laboral tras un periodo de ausencia; o incluso entre trabajo y trabajo. El empleo temporal cumple una función muy concreta. Las ETT's organizamos y gestionamos una parte de la temporalidad existente en el mercado laboral de una manera profesional, transparente y con garantías, de acuerdo con la normativa vigente. No me cabe duda de que nos hemos convertido en dinamizadores del mercado laboral. De hecho, está comprobado que las empresas de trabajo temporal somos una vía importante para alcanzar el empleo fijo: el 38% de los colaboradores de Manpower acaban siendo contratados por la propia empresa usuaria de manera estable.

Manpower trabaja ofreciendo oportunidades de trabajo a las personas, también de forma muy importante a aquellas que presentan alguna discapacidad ¿En qué consiste el denominado Proyecto Ciudadano XXI?

En Manpower nos sentimos muy orgullosos de promover la integración laboral y social de las personas, facilitándoles el acceso a un puesto de trabajo y aportándoles la formación necesaria para conseguirlo, sean o no discapacitadas. De hecho, para Manpower no existen personas discapacitadas, sino personas con aptitudes y habilidades distintas; y por supuesto, cada una tiene su lugar en el mundo laboral.

El Proyecto Ciudadano XXI tiene como principal objetivo impulsar y promover el acceso al mundo laboral de personas con "discapacidad" y colectivos con riesgo de marginación social, sirviéndose de todo el potencial, experiencia y conocimiento del Grupo Manpower. Este proyecto pretende actuar como puente entre las necesidades de contratación laboral de las empresas y estos colectivos, favoreciendo su plena integración.

No vale la pena pensar que un buen trabajo es para toda la vida. Hay que apoyar políticas de flexibilidad laboral.

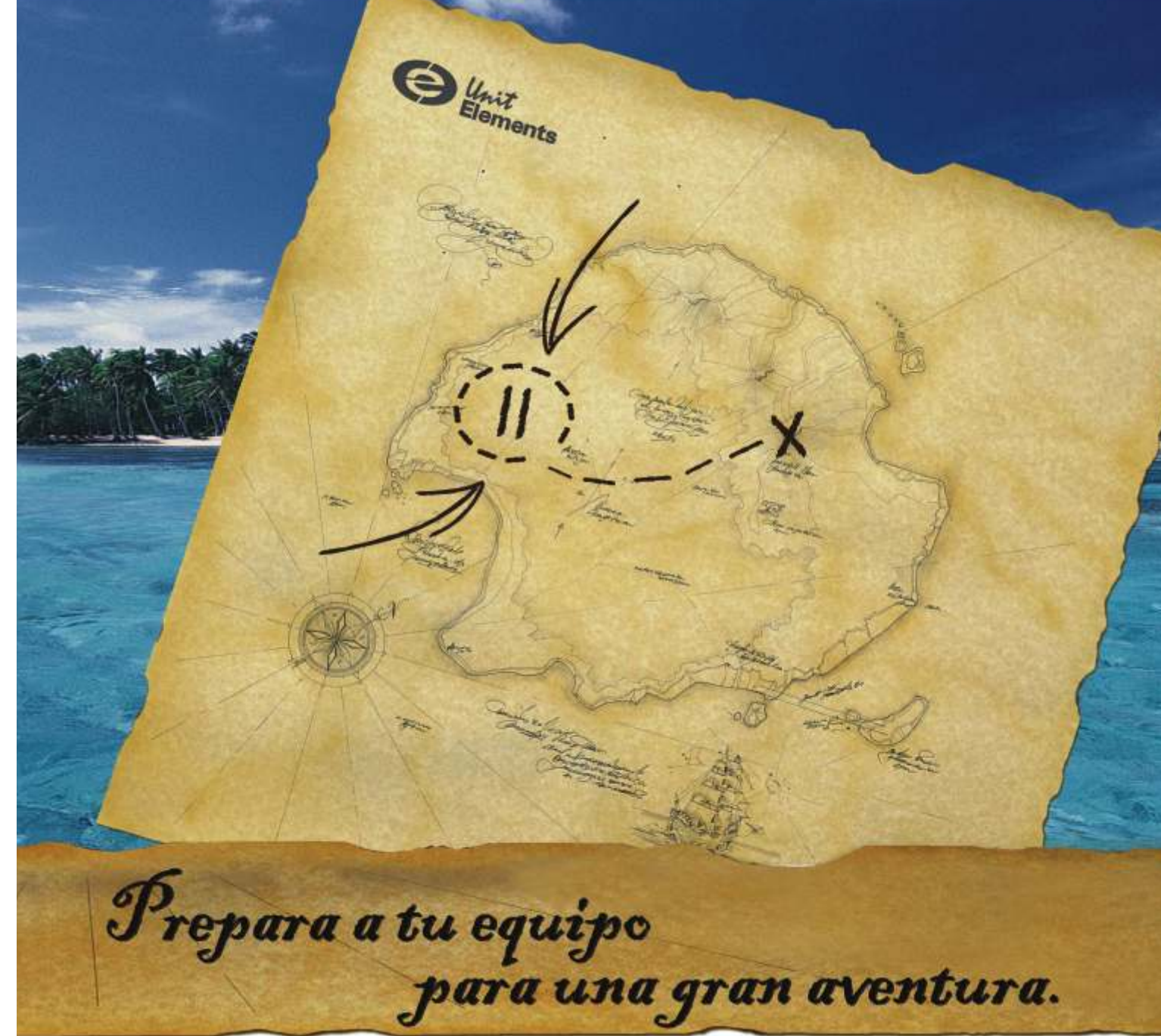
¿Qué políticas desarrollaría para mejorar el mercado laboral español?

Si queremos alcanzar los objetivos establecidos por la Unión Europea en la Cumbre de Lisboa, celebrada en el año 2000, creo que es necesario incidir y apoyar políticas de flexibilidad laboral ya que, en la actualidad, los empleados son conscientes de que el aumento de conocimientos adquiridos permite cambiar de puesto de trabajo con más facilidad y de una manera más gratificante. No vale la pena pensar que un trabajo es para toda la vida. Además, la flexibilidad laboral permite ampliar las perspectivas de empleo para las mujeres, los jóvenes o las personas de mayor edad. De hecho, los países con una legislación más inflexible registran tasas de desempleo juvenil próximas al 23%.

¿Qué le diría a quienes inician su carrera profesional?

En una sociedad en la que el grado de formación es cada día más elevado entre los jóvenes, la competitividad es muy alta. Por tanto, éstos deben estar sobretodo abiertos a los cambios y no perder nunca las inquietudes, las ganas de aprender y de ampliar sus conocimientos, porque eso les permitirá ser más polivalentes y afrontar los retos profesionales con rigor y eficacia. ■

Texto: Mónica Jiménez / Foto: Gabriel Casado



En Unit Elements somos especialistas en experiencias outdoor

Especialistas en eventos de motivación, comunicación y formación
Especialistas en compartir de principio a fin sus objetivos empresariales
Especialistas en sorprender con experiencias personalizadas y únicas
Especialistas en innovar y utilizar las últimas tecnologías

Está en sus manos vivir una nueva experiencia
La recordarán toda su vida

Solicite nuestro CD de presentación: 902 190 415 info@grupoelements.com



MBA y DIRECCIÓN GENERAL

	Inicio	Final	Horario
Executive MBA	20/01/05 Octubre /05	15/07/06 Junio /07	L 18.00 / 22.00 V 17.00 / 21.00 h
MBA Internacional (inglés)	26/09/05	21/07/06	L M X J V 10.00 / 14.00 h
MBA Internacional (español)	26/09/05	21/07/06	L M X J V 10.00 / 14.00 h
ABE International Master in Management	16/09/05	Septiembre /06	L M X J V 10.00 / 14.00 h
Programa de Dirección General (PDG)	Octubre /05	Julio /06	V 16.15 / 20.15 S 9.15 / 13.15 h
Programa de Dirección de Empresas Familiares	Octubre /05	Julio /06	C M 9.30 / 13.30 - 15.00 / 19.00 h
Euro *MBA	Enero / Mayo / Septiembre		(a semi-distancia)

MASTERS ESPECIALIZADOS

	Inicio	Final	Horario
Máster en Finanzas (inglés o español)	03/10/05	03/10/05	L M X J V 9.30 / 13.30 h
Máster en Marketing (inglés o español)	03/10/05	03/10/05	L M X J V 9.30 / 13.30 h
Máster en Recursos Humanos (inglés o español)	03/10/05	03/10/05	L M X J V 9.30 / 13.30 h
Master in Operations and Supply Chain Management (inglés)	03/10/05	03/10/05	L M X J V 9.30 / 13.30 h

MASTERS PROFESIONALES

	Inicio	Final	Horario
Máster Profesional en Dirección Financiera			
Dirección Financiera	27/01/05 Noviembre /05	17/12/05 Junio /06	S 9.00 / 14.00 h M J 18.45 / 21.45 h
Módulo Máster Profesional	04/02/05 Octubre /05	09/04/05 Diciembre /05	C a S 13.30 h 5 ciclos residenciales V 10.00 h
Máster Profesional en Dirección de Marketing			
Dirección de Marketing	27/01/05 Noviembre /05	04/02/06 Diciembre /05	S 9.30 / 13.30 h V 16.00 / 20.00 h
Módulo Máster Profesional	04/02/05 Octubre /05	09/04/05 Diciembre /05	C a V 13.30 h 5 ciclos residenciales S 10.00 h
Máster Profesional en Dirección de Operaciones			
Dirección de Operaciones	Octubre /05	Julio /06	M 17.00 / 21.00 h
Módulo Máster Profesional	04/02/05 Octubre /05	09/04/05 Diciembre /05	C a S 13.30 h 5 ciclos residenciales V 10.00 h
Máster Profesional en Dirección de RR.HH.			
Dirección de Recursos Humanos	Noviembre /05	Julio /06	M J 19.00 / 22.00 h
Módulo Máster Profesional	04/02/05 Octubre /05	09/04/05 Diciembre /05	C a S 13.30 h 5 ciclos residenciales V 10.00 h

RECURSOS HUMANOS

	Inicio	Final	Horario
Dirección de Recursos Humanos	Noviembre /05	Julio /06	M J 19.00 / 22.00 h
Gestión de Personal	28/01/05 Noviembre /05	09/07/05 Mayo /06	M J 19.00 / 22.00 h M J 19.00 / 22.00 h
Administración de Personal	03/02/05 Noviembre /05	03/05/05 Febrero /06	M J 18.45 / 21.45 h S 9.00 / 14.00 h
Relaciones Laborales para la Toma de Decisiones	Noviembre /05	Abril /06	X 18.45 / 21.45 h

FINANZAS Y CONTROL DE GESTIÓN

	Inicio	Final	Horario
Finanzas Corporativas	02/02/05	27/04/05	X 17.00 / 21.00 h
Dirección Financiera	27/01/05 Noviembre /05	17/12/05 Junio /06	S 9.00 / 14.00 h M J 18.45 / 21.45 h
Credit Management	Noviembre /05	Mayo /06	X 18.30 / 21.30 h
Control de Gestión	28/01/05 Octubre /05	02/07/05 Junio /06	L X 18.30 / 21.30 h S 9.30 / 13.30 h
Sistemas de Costes y Control Presupuestario	29/01/05 Octubre /05	09/07/05 Marzo /06	S 9.30 / 13.30 h M J 18.45 / 21.45 h
Gestión Contable y Fiscal de la Empresa	14/03/05 Octubre /05 Noviembre /05	01/06/05 Diciembre /05 Marzo /06	L M 18.45 / 21.45 h S 9.15 / 13.15 h M J 18.45 / 21.45 h
Análisis de Balances	05/03/05 30/03/05 Octubre /05	04/06/05 30/05/05 Diciembre /05	S 9.15 / 13.15 h L M 18.45 / 21.45 h L M 18.45 / 21.45 h
Contabilidad General	14/02/05 02/03/05 05/03/05 29/03/05 Octubre /05 Noviembre /05	11/05/05 08/06/05 11/06/05 14/06/05 Enero /06 Febrero /06	L M 18.45 / 21.45 h M 9.00 / 14.00 h S 9.00 / 14.00 h M J 18.45 / 21.45 h L M 18.45 / 21.45 h S 9.00 / 14.00 h

MARKETING

	Inicio	Final	Horario
Dirección de Marketing	27/01/05 Noviembre /05	04/02/06 Diciembre /06	V 16.00 / 20.00 h V 16.00 / 20.00 h
Dirección de Ventas	14/01/05 04/02/05 Octubre /05 Noviembre /05	09/07/05 16/07/05 Abril /06 Mayo /06	S 9.30 / 13.30 h V 16.30 / 20.30 h V 16.30 / 20.30 h V 16.30 / 20.30 h
Técnicas de Marketing	28/01/05 Noviembre /05	18/06/05 Junio /06	L M 18.30 / 21.45 h V 17.00 / 21.00 h
Dirección de Comunicación	Octubre /05	Julio /06	V 17.00 / 21.00 h
Atención al Cliente	Octubre /05	Diciembre /05	M J 18.30 / 21.30 h
Marketing Conceptual	19/02/05 Octubre /05 Noviembre /05	30/04/05 Diciembre /05 Febrero /06	S 9.00 / 14.00 h M J 18.00 / 21.30 h V 16.00 / 21.00 h
Técnicas de Venta	05/02/05 01/04/05 Octubre /05	16/04/05 03/06/05 Diciembre /05	S 9.00 / 14.00 h V 16.30 / 21.30 h V 16.30 / 21.30 h

ENTORNO LEGAL

	Inicio	Final	Horario
Programa de Especialización en Asesoría Fiscal y Tributaria			
1. Fiscalidad Empresarial	Octubre /05	Marzo /06	M J 18.45 / 21.45 h
2. Fiscalidad Personas Físicas	08/03/05	05/05/05	M J 18.45 / 21.45 h
3. Procedimientos Tributarios	12/05/05	28/06/05	M J 18.45 / 21.45 h

DESARROLLO DIRECTIVO			
	Inicio	Final	Horario
Finanzas para Directivos	09/02/05	01/06/05	X 18.30 / 21.30 h
	04/04/05	26/04/05	C L tarde M todo el día
Dirección de Equipos de Trabajo	Octubre /05	Febrero /06	X 18.30 / 21.30 h
	17/02/05	18/03/05	C J tarde V todo el día
Dirección de Empresas de Servicios	Octubre /05	Noviembre /05	C L todo el día M mañana
	06/04/05	08/06/05	X 17.00 / 21.00 h
Liderazgo para la Dirección	Noviembre /05	Noviembre /05	C semana residencial
	18/04/05	06/06/05	C L 10.00 / 20.00 h
Negociación	11/04/05	10/05/05	C L tarde M todo el día
	Octubre /05	Noviembre /05	C L tarde M todo el día
Innovación	05/05/05	19/05/05	C J 10.00 / 20.00 h
Dirección de Proyectos	25/04/05	07/06/05	C L M todo el día

OPERACIONES			
	Inicio	Final	Horario
Dirección de Operaciones	Octubre /05	Julio /06	M 17.00 / 21.00 h
Gestión de Compras	16/02/05	27/04/05	X 17.00 / 21.00 h

EMPRESAS TURÍSTICAS			
	Inicio	Final	Horario
Gestión Gerencial Hotelera	Noviembre /05	Abril /06	C Seis ciclos residenciales
Dirección de Restauración	Noviembre /05	Marzo /06	C Cinco ciclos residenciales
Máster en Gestión Turística (en colaboración con la Universitat Pompeu Fabra)	Octubre /05	Abril /06	L M X J 9.30 / 13.30 h

INDUSTRIA FARMACÉUTICA			
	Inicio	Final	Horario
Marketing Farmacéutico	Octubre /05	Marzo /06	V 17.30 / 21.30 h S 9.15 / 13.15 h

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

- C Centro de Formación Residencial de EADA en Collbató
- L Lunes
- M Martes
- X Miércoles
- J Jueves
- V Viernes
- S Sábado

Departamento de Información de Programas
 Tel. +34 934 520 844
 Fax. +34 933 237 317
 www.eada.edu
 info@eada.edu



RRHH Y HABILIDADES DIRECTIVAS		
	Fechas	Horario
Resolviendo constructivamente los conflictos en el trabajo y en la empresa	18,25/01 y 02,09/02/05	18.00 / 22.00 h
Construyendo la propia marca	8 y 10/02/05	17.30 / 21.30 h
Building Your Brand	15 y 17/02/05	17.30 / 21.30 h
Trabajo y Vida: nuevos desafíos, nuevas estrategias	22/02 y 01,08/03/05	18.00 / 22.00 h
Liderazgo interpersonal	17 y 18/03/05	10.00 / 14.00 y 16.00 / 20.00 h
Explicarte y que te entiendan: Dominar las reglas de la comunicación	07/04/05	10.00 / 14.00 y 16.00 / 20.00 h
Gestión del rendimiento: integración de objetivos y competencias	12/04/05	10.00 / 14.00 y 16.00 / 20.00 h
Eficacia personal y PNL	21 y 22/04/05	10.00 / 14.00 y 16.00 / 20.00 h
Introducción al coaching	19,20,26 y 27/04/05	1º días 10.00 / 14.00 y 16.00 / 20.00 h 2º días y 10.00 / 14.00 h
Cómo conseguir presentaciones en público exitosas	04 y 05/05/05	10.00 / 14.00 y 16.00 / 20.00 h
Más allá del vil salario: un modelo integral de compensación y beneficios	18 y 19/05/05	9.30 / 13.30 y 15.00 / 19.00 h
Desarrollo de la inteligencia	01 y 02/06/05	10.00 / 14.00h y 16.00 / 20.00 h

MARKETING		
	Fechas	Horario
La jefatura de ventas en la empresa actual	18,20 y 25/01/05	17.00 / 21.00h
Creación y Gestión de Redes alternativas de Venta	14 y 21/02/05	17.00 / 21.00h
Retail: desde un punto de vista estratégico	06,13 y 20/04/05	17.00 / 21.00h
Nuevas estrategias y técnicas en la comercialización de productos industriales	25/04 y 02,09/05/05	17.00 / 21.00h

FINANZAS Y FISCAL		
	Fechas	Horario
La imposición indirecta en las operaciones inmobiliarias	23/11/05	17.00 / 21.00h
Cierre contable del ejercicio 2004	25/11/05	17.00 / 21.00h
Cierre Fiscal 2004 en el Impuesto de Sociedades	15/12/05	17.30 / 21.30h
El procedimiento de Inspección Fiscal en la nueva Ley General Tributaria	01/02/05	17.30 / 21.30h
El Régimen Sancionador en la Nueva Ley General Tributaria	08/02/05	17.30 / 21.30h
Cómo seleccionar e implantar un ERP	10,15 y 17/03/05	17.30 / 21.30h
Normas Internacionales de Contabilidad	15 y 17/02/05	17.30 / 21.30h
El IVA en las Operaciones Intracomunitarias	08/03/05	17.30 / 21.30h
Motores en la creación de valor en la empresa	19 y 21/04/05	17.30 / 21.30h
Análisis de inversiones en un entorno de incertidumbre	14,16 y 21/06/05	17.30 / 21.30h

Puede contactar Departamento de Seminarios
 Sra. Eva García
 934 520 844
 agarcia@eada.edu

EADA
 C/Aragó 204
 08011 Barcelona
 934 520 844
 www.eada.edu
 info@eada.edu



Empresas y Escuelas de Negocios, una sinergia imprescindible

Bajo el título "El posicionamiento de RRHH en el nuevo entorno empresarial", el pasado 1 de octubre se celebró la primera jornada de trabajo entre EADA y AEDIPE Catalunya (Asociación Española de Dirección de Personal). El evento, realizado en el centro residencial de EADA en Collbató, sirvió para debatir y reflexionar entre otros

temas, sobre el rol de los Departamentos de RRHH en las empresas y la responsabilidad de una escuela de negocios de generar diferentes foros de debate.

Tras la inauguración de la reunión, a cargo de David Parcerisas, Director General de EADA; y Susana Gutiérrez, Presidenta de AEDIPE Catalunya, fue Josep Ma. Terricabras, Catedrático de filosofía de la Universitat de Girona, quien inició las jornadas con una valoración sobre cantidad y calidad en función al conocimiento. Participaron también Daniel Alonso, Director de Recursos Humanos de Samsung y Joan Aixendri, Director General de AUSA, que trataron el escenario del mercado actual y la innovación en la gestión de los Recursos Humanos, respectivamente.

Emma de Llanos, Directora del Departamento de RRHH de EADA, clausuró la jornada haciendo una invitación para el segundo encuentro EADA-AEDIPE Catalunya, que tendrá lugar próximamente.



EADA Collbató, punto de encuentro de empresas en busca de nuevos líderes.

Por tercer año consecutivo y, gracias al éxito obtenido en la edición anterior, EADA organizará su III Feria de Empleo. Tendrá lugar el próximo 4 de mayo de 2005, en la sede de EADA en Collbató.

Dicha feria tiene como finalidad poner en contacto al mundo empresarial con los profesionales que han surgido de EADA. En este sentido, la Feria de Empleo cuenta con stands que permiten a las empresas asistentes interactuar directamente con los candidatos.

En su última edición, este evento contó con la participación de empresas de la talla de Nike, Sodexho, Banesto y Grupo Damm, entre otras.

Celebrada la XII edición del Premio EADA a la Investigación y Desarrollo de la Gestión Empresarial.

Como cada dos años, EADA convocó su Premio a la Investigación y Desarrollo de la Gestión Empresarial, creado para promover la creación y difusión de las obras originales con contenido basado en la investigación y el desarrollo empresarial. El acto tuvo lugar el pasado 22 de noviembre bajo la presidencia de David Parcerisas, Director General de EADA; Irene Vázquez, Presidenta de la Fundación EADA; Joaquín Trigo, Director Ejecutivo de Fomento del Trabajo Nacional; Andreu Morillas, Secretario de Promoción Económica del Departamento de Economía y Finanzas de la Generalitat de Catalunya; y Mario Reverter, Presidente del Club MBA de EADA.

La conferencia central del acto corrió a cargo de Joaquín Trigo y estuvo centrada en las previsiones económicas para el 2005, así como en los aspectos más relevantes de la gestión empresarial.

Irene Vázquez, Presidenta de la Fundación EADA, fue la encargada de comunicar a los participantes y asistentes la decisión del jurado, compuesto en esta ocasión por un representante de la Cambra de Comerç de Barcelona, uno de cada una de las universidades catalanas, un miembro de Edicions Gestió 2000 y uno de EADA. Todos consideraron que el premio debía quedar desierto. Irene Vázquez alentó sin embargo a la audiencia a seguir participando en futuras ediciones.

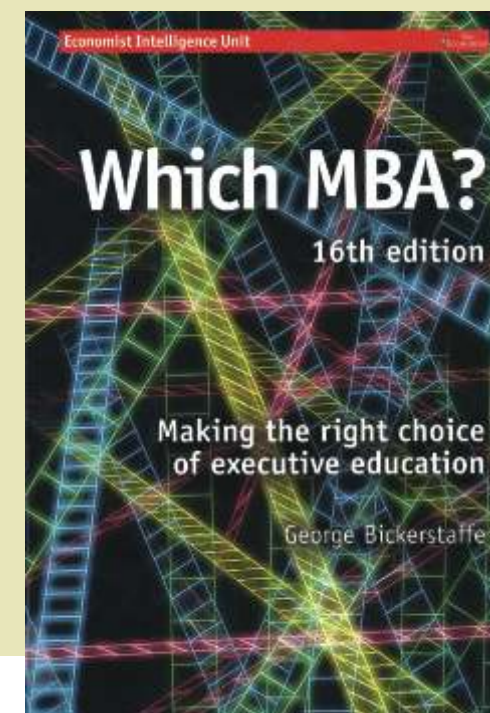


IV Ciclo de Empresa Familiar de EADA concluye en las hondas hertzianas

El IV Ciclo de Empresa Familiar de EADA, celebrado el pasado 4 de noviembre, finalizó con la participación de gran parte de sus ponentes en un programa de radio. Un espacio radiofónico que Radio Intereconomía Barcelona realizó en vivo desde la sede de EADA en la Ciudad Condal, en el que se ofreció un balance general de todo lo expuesto durante el Ciclo.

Organizado por EADA y Lavinia Auditoría & Consultoría, el IV Ciclo de Empresa Familiar de EADA contó con el apoyo del sitio web www.laempresafamiliar.com y el Grupo Intereconomía. Consiguió reunir a más de cien directivos de empresas familiares, que juntos, analizaron la competitividad de la empresa familiar en el ámbito internacional.

En el acto, destacó la intervención de Elkin Jaramillo, Director de Programas de Empresa Familiar de EADA, quien aportó como dato que "en Cataluña, las empresas familiares generan un volumen de negocio equivalente al 57% del total de ventas realizadas cada año dentro de la Comunidad, así como el 55% del empleo".



EADA's MBA joins the cream of the crop of European MBAs

In the ranking of European MBA programmes by The Economist Intelligence Unit, a member of The Economist Group, EADA's International MBA was ranked 45th out of 700 European MBA programmes.

This is the first year EADA has entered in The Economist Intelligence Unit ranking process for the International MBA. EADA chose to participate in this ranking due to its rigorous process and clearly defined criteria.

The results are published in the 16th consecutive edition of the guide "Which MBA?" widely considered to be one of the most objective and thorough in its genre.

BREVES EADA

Más de 150 empresarios se reúnen en la XXV Jornada de Empresas Asociadas de EADA

La sede de EADA en Collbató fue escenario el pasado 17 de noviembre de la XXV Jornada de Empresas Asociadas de EADA, un evento en el que, bajo el lema "Eficacia + Eficiencia = Alta Productividad", se abordó el tema de la Gestión de Procesos.

Las ponencias fueron a cargo de directivos y altos gerentes de empresas asociadas, como Hewlett Packard, Telefónica, Tubing Food, TRW Automotive y COPCA, entre otras.

Presidió la inauguración de la Jornada David Parcerisas, Director General de EADA, quien señaló "la importancia de mantener contactos permanentes con los empresarios vinculados a EADA a través de las Empresas Asociadas, ya que permite a la Escuela crear un observatorio empresarial de primer nivel".



El Optimismo marca el inicio del año académico en EADA

El Palau de la Música fue el escenario elegido para la celebración, el pasado 5 de octubre, del acto inaugural del curso académico 2004-2005 de EADA. A dicho acto asistió el Conseller d'Economia i Finances de la Generalitat de Catalunya, Antoni Castells, quien ofreció una conferencia de apertura que giró en torno a un manifiesto optimismo sobre el futuro la economía catalana. Castells aportó como dato que, "para el 2005, se prevé un crecimiento de la economía en Cataluña de un 2.9%". Entre los cinco factores claves para lograr el éxito en la competitividad, Castells valoró la educación de postgrado como uno de los ejes fundamentales de proceso.

Presidieron la apertura del año académico David Parcerisas, Director General de EADA; e Irene Vázquez, Presidenta de la Fundación EADA, junto con los miembros del Patronato de la Fundación. En el acto Parcerisas habló brevemente de los orígenes de EADA, de su trayectoria y de los valores de la organización. Destacó también el compromiso de la Escuela de "contribuir a construir un futuro mejor para las generaciones venideras".



A lo largo de la celebración se realizó la entrega de diplomas a los participantes graduados en la promoción anterior y, a los alumnos de este año, de las becas Arturo Alsina.

managers2recruit

EADA top provider of companies at the Manager2recruit job fair

On the 28th and 29th of October 2004, EADA took part, along with another 10 European and North American Business Schools, in the "III Online job fair" on the Internet, exclusively for MBA's. The job fair procedure consists of job offers which are published by companies via universities and which use the www.managers2recruit.com website as a platform.

For the second consecutive year, EADA was the top provider of companies ready to recruit, including General Electric, AUSA, Matching Place, Pimkie and Vascat, a total of 25 companies. These companies published 40 job offers for different positions such as Brand Manager, Marketing Executive, Strategy and Business Consultant, and others.

EADA had the highest number of candidates, all in all over 300. This showed widespread participation by both students studying at EADA as well as alumni. What's more, people who didn't manage to take part have a chance to participate in the next fair which will take place on the 14th and 15th of April 2005.



ESPECIALISTAS EN VIAJES

Ferias Internacionales
Cuentas de empresa
Viajes de incentivos
Congresos
Convenciones y reuniones de trabajo

VIAJA CON NOSOTROS A LAS PRINCIPALES FERIAS INTERNACIONALES

via 
business travel

PROXIMAS FERIAS:

CeBIT

World Center for Office, Information and Communications Technology
10 - 16 Marzo 2005
Hannover

COSMIT

Salone Internazionale del Mobile
13 - 18 Abril 2005
Milán

Para más información contacte con nuestra oficina

Rambra Brasil, 44 | Tel. 93 409 34 40 | viap@viapbt.com
08028 Barcelona | Fax. 93 409 32 38 | www.viapbt.com



Mª DOLORES NARANJO MUÑOZ
(Dirección de Comunicación 1995-1996)

Su primer contacto con EADA se produjo en 1995, siendo su clara vocación de publicista la que ha hecho que siga vinculada desde entonces a esta casa. El objetivo: ampliar de forma continuada sus conocimientos de marketing y comunicación en todas sus disciplinas. Gracias a ello, su trayectoria profesional ha podido desarrollarse con éxito en el ámbito de las ventas, como comercial de espacios publicitarios y telecomunicaciones, del marketing, así como en el papel de assistant en empresas de alimentación e informática, hasta llegar a ser ejecutiva de cuentas en una de las principales agencias del país.

Uno de sus hobbies es la moda, mundo que vivió desde muy niña en casa y que le llevó a estudiar estilismo. Cuenta que, cuando la dejan, se pierde por la Pasarela Gaudí o por cualquier evento relacionado. Nunca se sabe, dice, "pero después de un desfile, puedes acabar bailando con Bono y Elle MacPherson en el Palau San Jordi, con Nelson Mandela de espectador; o bailar en el Otto Zutz teniendo a Naomi Campbell de diskjockey. Y esto no es un sueño".



JOSÉ ANTONIO AGUILAR
(Dirección de Operaciones 1995-1996)

A principios de 2004 fundó, junto con varios socios, 'CREALOR Value Chain Consulting', una consultora especializada en 'Lean Management' en la que actualmente desempeña funciones de Director General. Los componentes de 'CREALOR' son expertos en gestión 'lean' y llevan a cabo diferentes proyectos a lo largo de la geografía española, con resultados espectaculares para sus clientes.

Para más información, recomendamos un 'paseo' por la página web de 'CREALOR': www.crealor-consulting.com.

MARCO ROSALES BADA
(Dirección de Recursos Humanos 2003-2004)

Tras diez años trabajando en áreas de marketing y comunicación en empresas multinacionales, hace cuatro que se dedica a la consultoría de recursos humanos para diversas empresas, ofreciendo soluciones de formación.

Una de ellas es "la dinámica de la risa", que constituye una novedosa y potente herramienta para suministrar una dosis positiva a nivel emocional en las plantillas, que ayuda a la integración y dinamización de los equipos naturales de trabajo.



RAMÓN CANO
(Executive MBA 1999-2001)

Ex Director de Marketing y Grandes Cuentas de la compañía Domar, S.A (New Pol), Ramón Cano se ha incorporado recientemente a la multinacional americana Salton como Director Comercial para España

y Portugal. Salton es una empresa de PAE (pequeño aparato de electrodoméstico) que factura más de 1 billón de euros al año, cotiza en Wall Street y dispone de varias filiales en Europa, Australia, Sudamérica,

Canadá y Sudáfrica. Es miembro del Comité MBA de EADA CLUB.

DAVID SOLSONA
(Executive MBA 2002-2004)

Muchas son las personas que utilizan la moto como medio de transporte y, cada vez más, las sensatas que utilizan el casco como medida de seguridad para la protección del cráneo frente a posibles impactos. Sin embargo, muchas de las lesiones

derivadas de accidentes en los motoristas son producidas por impactos en la columna, que provocan desde incapacidades motrices hasta el fallecimiento. Es por ello que su Grupo escogió el Proyecto APC (Airbag Protección Cervical), para ayudar al inventor

del casco con airbag a crear un negocio que, además de rentable, pudiera contribuir a evitar daños irreversibles en los accidentados de moto.

TODO LISTO PARA EL ALUMNI MBA WEEKEND

Bajo el título Alumni MBA Weekend, EADA prepara para el próximo mes de febrero un encuentro entre los antiguos alumnos de EADA que hayan realizado un programa MBA. Un fin de semana en el Centro EADA de Collbató en el que, además, tendrán lugar las elecciones del nuevo Comité MBA de EADA CLUB.

- Fecha: 25 y 26 Febrero 2005
- Días: viernes / sábado
- Horario: tarde / mañana
- Tema: Emprender
- Lugar: EADA / Collbató
- Página web: www.eada.edu/alumnimba





3 DE NOVIEMBRE DE 2004

FORUM EADA: **"CLUB DE COYUNTURA"**
 Ponentes: JOAQUÍN TRIGO, Fomento del Trabajo y ALFONSO CORRAL, Fincas Corral.
 Moderador: ALEJANDRO ALCARAZ, Analista financiero y profesor asociado de EADA.

9 DE NOVIEMBRE DE 2004

CICLO EMPRENDEDOR: **"RESTAURA"**
 Ponente: XAVIER SOLANO, Fundador y Presidente de RESTAURA.
 Moderador: POL SANTANDREU, profesor del área financiera de EADA.



11 DE NOVIEMBRE DE 2004

BREAKFAST **"THE KEYS OF THE SUCCESS TO LEAD OF WORK: IN THE COMPANY"**
 Speaker: DR. DEMARTINI



11 DE NOVIEMBRE DE 2004

EADA DINNER:
CON LOS PARTICIPANTES DE EXECUTIVE MBA, PROMOCIÓN 2002-2004.
 Presentación de experiencias profesionales:
 Marc Cartaña, Julià Riba y Lluís Roses (Networking).



18 OF NOVEMBER 2004

PROFESSIONAL MANAGEMENT CAREER
 Mesa Redonda: "Empresas y profesionales trazando un punto de encuentro"
 Ponentes: FRANCESC RICART, Organisation Development Manager de Reckitt Benckiser, CLOTILDE TESÓN, Directora de Recursos Humanos de Codorniu, JEAN PHILIPPE NADIER, Director de Humanus, Consultoría en Career Management y Outplacement, SYLVAIN BOY, Search Ejecutivo de Master Consulting y CONSOL IRANZO, Coach Profesional Karisma.
 Moderadora: LUCÍA LANGA, Directora Executive MBA de EADA



Nombre **JAVIER TRIBO BOIXAREU**
 e-mail xtribo@hotmail.com
 Empresa **Ges Layetana S.A.**
 Cargo Director General
 Sector de actividad Servicios Financieros
 Teléfono 937 962 625



52 años, casado y con dos hijos, Javier Tribo es licenciado en Económicas por la Universidad de Barcelona (1974) y MBA por EADA. Desde 1977 trabaja en Caixa Laietana, donde ha ocupado cargos en diferentes departamentos. Desde 1991 es responsable de los Fondos de Inversión y Pensiones de la entidad.

¿Por qué decidiste realizar el MBA en EADA?

Tenía un grato recuerdo del curso superior de estudios tributarios de EADA. Estaba convencido de que el estilo de proximidad con el profesorado y las enseñanzas prácticas del mundo empresarial de EADA me ayudarían en mis tareas de gerencia. Y así ha sido.

¿Qué valoras de tu paso por EADA?

Ante todo las enseñanzas recibidas. También el trabajo en grupo y las amistades personales que se desarrollaron al compartir dos intensos años de esfuerzo. Como negativo, debo señalar la falta de medios materiales que había entonces.

¿Desde cuándo eres socio de EADAClub? ¿Cuáles han sido tus motivaciones?

Desde que finalicé el curso superior de estudios tributarios, haré unos 18 años. En el Club busco Networking y formación continuada.

Formas parte del Comité EADA CLUB MBA ¿Cuáles son los objetivos de este Comité?

Colaborar para lograr una mayor proyección pública, así como ayudar a potenciar la imagen y el prestigio de nuestro MBA y, en general, de EADA.

Hablemos de tu trabajo ¿Cuándo nace Ges Layetana? ¿Qué destacarías de sus fondos de inversión?

Ges Layetana se crea en 1986 para la gestión y representación de Instituciones de Inversión Colectiva (fondos de inversión). Respecto a nuestra competencia, diría que somos más generalistas en nuestros fondos de inversión y pensiones; y que invertimos en productos sencillos sin demasiada sofisticación: en el sector público y en valores de renta fija y variable de las principales empresas europeas. Las gestoras de Inversión y de Pensiones que dirijo se caracterizan por su cercanía y proximidad a los partícipes a través de una red de más de 200 oficinas de Caixa Laietana.

El pasado mes de marzo recibiste el premio a la mejor inversión RV de la zona euro ¿Cómo te sientes?

Estoy muy satisfecho por ello ya que hemos tenido que competir con las grandes gestoras nacionales (BBVA, BSCH, Ahorro Corporación, La Caixa...) y extranjeras (Flemings, Fidelity, Schroeders, ABN Amor, Crédit Suisse...), que cuentan con muchos más medios materiales y técnicos que nosotros. Ahora hay que continuar trabajando con más ilusión. Al futuro le pido seguir creciendo como persona y también profesionalmente.

Nombre **MARÍA JOSÉ PUJOL**
 e-mail mpujol@icaria.biz
 Empresa **Icaria Iniciatives Socials**
 Cargo Directora-Gerente
 Sector gráficas, hostelería, educación y servicios sociales
 Teléfono 933 009 738



María José Pujol es licenciada en Filosofía y Letras y Ciencias de la Educación, MBA-EADA. Madre de dos hijos, hace casi 30 años que descubrió su especial empatía por niños con discapacidad psíquica. Desde entonces, ellos han sido el leitmotiv de su actividad profesional: trabaja para ofrecerles el máximo de oportunidades a fin de que puedan ejercer sus derechos como ciudadanos de primera.

¿Qué recuerdas de tu paso por EADA?

Aprendí muchísimo y recuerdo la experiencia con cariño. Especialmente también a algunos profesores: David Parcerisas impartía política de empresa y todavía sigo "al dedillo" lo que nos explicaba. Joaquín Trigo me ayudó a saber interpretar el entorno político, económico y social; y a responder "ni sí, ni no: depende". De nuestro tutor, Luis Torras, recuerdo el interés que ponía en mi trabajo y nuestras largas charlas sobre lo que iba sucediendo en Icaria, mi empresa.

Háblanos de tu actividad profesional...

Soy la fundadora de Icaria Iniciatives Socials, una empresa que ofrece servicios de apoyo en la educación y la integración socio-laboral a más de 200 niños y adultos con retraso mental. Actualmente tiene 142 trabajadores, 93 de ellos con discapacidad psíquica, y cuenta con 4 centros en funcionamiento. Nació en 1976 para cubrir la necesidad derivada del cierre de una escuela que atendía a alumnos con dificultades para proseguir sus estudios. El buen feeling con estos niños y sus familias nos condujo a crear la Escuela Taiga, para alumnos con necesidades educativas especiales. El esfuerzo y cariño que todos poníamos, junto con una avanzada metodología pedagógica basada en estudios realizados en EEUU, nos llevó a convencernos de las capacidades laborales de nuestros alumnos. Al no obtener respuesta de los empresarios para su integración laboral, decidimos crear nuestras propias empresas: Icaria Artes Gráficas, Bogatell y ahora INOUT Hostel, nuestro último albergue, que es el primer servicio hotelero de Europa gestionado por personas con discapacidad: un complejo turístico de 25.000 m² en el que trabajan 34 profesionales con discapacidad intelectual. En Icaria Gráficas tenemos en cartera más de 300 clientes estables que nos compran servicios de Offset, Serigrafía, Tampografía y Estampación Textil. Allí trabajan 67 profesionales, 62 de ellos con alguna minusvalía psíquica.

¿Qué ventajas ofrecen frente a otras empresas de su sector

Para mantenernos en el mercado de las gráficas, creciendo desde hace 13 años, hemos aprendido que tenemos que dar imagen, metodología, una calidad superior, cumplir los plazos y tener un buen precio. Todo ello para vencer la habitual desconfianza inicial. La lección la tenemos aprendida y ahora la aplicamos también en INOUT. Si a esto le añadimos el marketing social (muchos de nuestros clientes se convierten, no en comerciales de Icaria sino casi en nuestros apóstoles); y el hecho de que, tenernos como proveedores, hace que se cubra la cuota del 2% de minusválidos para las empresas de más de 50 trabajadores, convendremos que quien no nos compra servicios es porque no nos conoce.



Fernando Conde,
Director Comercial de Restaura



La Inversión Inmobiliaria, una alternativa segura y eficaz

La plusvalía de un inmueble depende en gran medida de su localización, de manera que en Restaura apostamos por las ubicaciones privilegiadas de nuestros edificios. Edificios singulares, debidamente seleccionados por el nivel de sus acabados y criterios de diseño y excelentemente ubicados en los centros y zonas de mayor revalorización de las ciudades más importantes de España. Además, si la inversión se realiza en un inmueble ya alquilado la inversión será inmejorable, ya que el precio de venta será inferior al mercado, con descuentos que pueden llegar hasta el 50%, pero se deberá tener en cuenta que el retorno será a medio plazo.

¿Qué elementos o recomendaciones hay que tener en cuenta a la hora de invertir en un inmueble?

Elegir la inversión más adecuada a los intereses de cada uno depende de muchos factores, partiendo siempre del capital que se esté dispuesto a invertir y del plazo de la inversión, pero en este tipo de producto también existen otros criterios más personales, y me atrevería a decir que incluso "románticos", como las características propias y la ubicación de cada inmueble, ya que es un bien que siempre se puede acabar utilizando como vivienda o negocio propio, para sí mismo o para sus descendientes.

En Restaura ofrecemos una extensa y variada cartera de viviendas y locales, ya alquilados y disponibles a corto o a medio plazo, a precios inferiores a mercado. En nuestra página web

Restaura, compañía inmobiliaria dedicada, desde 1977, a la adquisición y rehabilitación de edificios para su posterior venta por pisos a los propios inquilinos, compradores finales o inversores, opera en edificios de alto potencial urbanístico, situados en la zona centro de las ciudades, a los que aporta valor ayudando a mejorar el entorno y la calidad de vida de los ciudadanos. Le avalan una dilatada experiencia y un cuidado saber hacer en lo que a rehabilitación se refiere. Y además, una cartera de calidad y amplitud difícilmente igualable de superficie en promoción en inmejorables ubicaciones de ciudades como Madrid o Barcelona. Su trayectoria y el proceso de expansión en el que se encuentra inmersa la convierten en indiscutible foco de atención del sector inmobiliario.

Fernando Conde, Director Comercial de Restaura, nos habla de la inversión en inmuebles de Restaura como los cimientos más sólidos para su inversión:

¿Con qué ventajas cuenta la inversión inmobiliaria frente a otros tipos de inversión?

Existen una serie de ventajas diferenciales en el hecho de invertir en inmuebles respecto a otro tipo de productos, pero las más destacadas serían las propias características del producto, un valor seguro frente a las fluctuaciones de otras inversiones financieras. La escasez de suelo junto con el crecimiento urbano van provocando, año tras año, importantes revalorizaciones en el mercado inmobiliario, y la inversión va acumulando plusvalías al tiempo que se recibe una renta mensual.

¿Y con qué ventajas cuentan los inmuebles que ofrece Restaura para la inversión inmobiliaria?

A día de hoy, ya nadie pone en duda el gran valor que representa tener un inmueble en propiedad. Y no sólo para utilizarlo como residencia; la compra de viviendas para destinarlas al alquiler se está convirtiendo cada vez más frecuente en nuestros días. En Restaura ofrecemos viviendas, locales y oficinas, libres o alquiladas. Alquiladas, para beneficiarse de un precio inferior al del mercado y de unas elevadas plusvalías; libres, para poder alquilarlas a precio de mercado, obteniendo una óptima rentabilidad.

www.restaura.es hemos desarrollado un apartado exclusivo para el potencial inversor, donde ofrecemos toda clase de detalles sobre cada tipo de inmueble y estudios particulares de rentabilidad, donde elegir sobre la mejor gestión de su patrimonio.

¿Nos puede poner algún ejemplo sobre los tipos de inmuebles que Restaura ofrece actualmente al inversor?

Actualmente disponemos de una cartera de más de 100 inmuebles, rigurosamente seleccionados para convertirlos en piezas únicas en las que invertir, desde sólo 70.000 € y con un descuento sobre el precio de mercado de hasta el 48%. Viviendas, locales y oficinas, con contratos indefinidos y a término, dependiendo del plazo de inversión que se elija, con rentabilidades mínimas (alquiler actual más ahorro en la compra) de hasta el 10% y en ubicaciones tan exclusivas como el Barrio de Salamanca, Recoletos o Chamartín en Madrid o San Gervasio y el Eixample de Barcelona.



Jorge Juan 91,
viviendas en el Barrio de Salamanca (Madrid)



Travesera de Gracia 60,
oficinas en la zona alta de Barcelona.



Ángel Ganivet 6,
locales alquilados a primeras marcas en el centro de Granada

NOTICIAS ACADEMICAS

JORDI ASSENS, professor in the HR Dept., will be attending the Steering Committee of the Executive Education Network of the efmd, in Brussels this December. Jordi has been nominated to represent EADA in this group, substituting Luis Torras.

At the beginning of the 2004-2005 academic year, two new professors joined the Marketing department: **ALEXIS MAVROMMATIS** a doctor in Retail Marketing and Master in Retail Management from Stirling University of Great Britain; and **TANGUY JACOPIN**, a doctor in Business Economics from the Université de la Sorbonne, Paris, and MBA from Columbia University, New York.

CARLOS MORALES has joined the R+D+I Department as a researcher. **CARLOS** will be developing his own projects and will offer support on methodology matters to professors from other departments involved in research.

CARLOS has amassed a great amount of experience throughout his professional career and also took the International MBA programme last year.

LOURDES PÉREZ was nominated Director of the Marketing Department in the beginning of November. She has been teaching in the department since October 2000. She will be in charge of academic matters and **ANTONIO FERNÁNDEZ** will be in charge of the administration side. The nomination coincides with EADA's new strategy of reinforcing research on an international level and dividing up academic tasks into teaching and research.

LOURDES PÉREZ holds an International MBA and is an Industrial Engineer. She has developed her professional career in the area of Marketing and Sales and held different executive posts in Hewlett Packard, where she worked for thirteen years. She is currently doing her doctorate at the UPC in the Business Administration & Management department.

ANTONIO FERNÁNDEZ is a Chemical Engineer (UPC) and holds a master in Marketing from EADA. He has professional experience in the industrial sector and has worked for companies such as SOLVAY, Röhm and Haas, Alcoa and Grupo CEPSA.

He collaborated with EADA for many years as a part-time professor and began three years ago as a full-time professor. He has been Director of Sales Management, Sales Techniques and Conceptual Marketing Programmes.



Franc Ponti y Cuca Ricomá reflexionan sobre los aspectos más intangibles de una empresa

Bajo el título ¡No somos recursos, somos humanos! Una conversación sobre cómo las personas mejoran las organizaciones, Franc Ponti, profesor de departamento de dirección de personas de EADA nos presenta su quinto libro. Esta vez, en compañía de Cuca Ricomá. Directora de mcr Activos humanos. Desde una conversación, de fácil lectura, abordan la temática de la gestión de recursos humanos contrastando la experiencia académica y el punto de vista de la empresa.

El tópico central del libro se enfoca en desmontar el clásico discurso empresarial de la mayoría de las organizaciones, las cuales afirman que las personas son prioridad y por lo general muy pocas lo hacen, asegura Ponti y Ricomá. A lo largo de sus páginas los autores proponen aportaciones sobre las más nuevas tendencias de la dirección de personas como la psicología positiva o la influencia de budismo en este campo profesional.



Deixi's guiar per la bona estrella

► I vingui a Cars Barcelona, un món dedicat en exclusiva als clients de Mercedes. Cotxes nous, vehicles de directius de Mercedes-Benz i el servei post-venda més complet.

taller mecànic, carrosseria, un centre AMG únic, recanvis originals, gestoria, i el vostre assessor especialitzat en finançament i assegurances.

► Més de 7000m² on trobarà tot el que necessita per complir els seus desitjos:

► I la boutique Mercedes. Un servei exclusiu per a clients estrella, com vostè.



Mercedes-Benz

www.cars.mercedes-benz.es

info.cars@mercedes-benz.es

Cars Barcelona
Concessionari oficial Mercedes-Benz

Pg. Manuel Girona, 49-51. 08034 BARCELONA. Tel.: 93 203 29 54
Pg. Reina Elisenda, 7. 08034 BARCELONA. Tel.: 93 204 83 52
Narcís Monturiol, 10-12. 08960 SANT JUST DESVERN. Tel.: 93 470 08 00