

NOTICIAS DEL GREF. EDICIÓN ESPECIAL. CURSOS Y SEMINARIOS.

AFI. ESPECIALISTA EN INSTRUMENTOS DERIVADOS. Del 22 de noviembre de 2013 al 29 de marzo de 2014. Info: España 19.28010 Madrid. Tel. 91-5200150/80. efa@afi.es.

EUDE Y CAMIBER. OPORTUNIDADES Y EMPRENDIMIENTO EN PERÚ. Madrid 24 de octubre. Sede de EUDE, Arturo Soria 245. se puede seguir: vía web: <http://conferencias.eude.es>. Vía e-mail: eua@eude.es. Vía telefónica: 91-5931545

LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA lanza la VII edición del **título MÁSTER EN ASESORAMIENTO FINANCIERO Y SEGUROS** en modalidad On-line o Blended Learning. Este programa está acreditado por EFPA-España y es preparatorio para la certificación EFPA European Financial Advisor (EFA). INFORMACIÓN: asesofinanciero@upv.es - Tf. 966528520 - www.afe.upv.es.

CEGOS. 1.- Curso Programación Neurolingüística. Impartido por Guadalupe Gómez Baidés. Programa acreditado por la ICF. Módulo 1: Mejorar la comunicación y la relación. 06 - 07 de Noviembre. Módulo 2: Adaptar la comunicación con clientes internos y externos. 25 - 26 de Noviembre. Módulo 3: Potenciar los recursos personales. **2.- Tomar decisiones.** Madrid, 18 y 19 de noviembre. **3.- Gestionar el tiempo.** Madrid, 4 y 5 de noviembre. Más información: Tel. 91-270 50 00. coaching@cegos.es. Fray Bernardino de Sahagún 24. 28036.

IIR-ICADE. 1.-Directivos Recién Nombrados. 34 horas lectivas. 10 módulos. 4 profesores especializados. Metodología basada en experimentación-acción. Madrid ,21 y 22 noviembre, y 12 y 13 de diciembre. Certificado de ICADE. **2.- "Guidelines para Solvencia II"**, Madrid 28 enero 2014; y **3.- "Nuevo Reglamento de Prevención de Blanqueo de Capitales"**, Madrid 12 de febrero, 2014. Info: Diana Mayo: 91-700 49 15/01 79. dmayo@iirspain.com

TRANSFORM/ACTION EUROPE. CONÉCTATE. Una guías práctica para transformar equipos y organizaciones. Madrid 8 de noviembre. Info: Gabriela Infer. gabriela@transform-action.net . Tel 91-297 97 36.

IL3- UNIVERSIDAD DE BARCELONA. POSTGRADO DE RECURSOS HUMANOS 2.0. Noviembre'13>ON LINE. Info: Tel. 93-309 36 54. info.il3@ub.edu.

ESADE. EXECUTIVE MÁSTER EN PERSONAS Y ORGANIZACIONES. ESADE lanza el Executive Master en Personas y Organización (EMPO), dirigido a profesionales que quieren dar un salto cualitativo en su carrera profesional incorporando las nuevas tendencias y conceptos en gestión y dirección de personas y organizaciones. Inicio: Enero 2014, Madrid. Duración y formato:10 meses. Viernes tarde y sábado mañana compatible con tu agenda laboral. DIRIGIDO A: Profesionales del mundo de los recursos humanos o la consultoría de People & Change con una experiencia media entre 5 y 10 años en la función, tanto en posiciones directivas, como funcionales.

UNIVERSIDAD EUROPEA DE MADRID- IEDE. 1.-MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS-EXECUTIVE MBA. De octubre a julio, 10 meses. Presencial, compatible con la actividad profesional. De lunes a miércoles de 18,30 a 22,30, más un fin de semana al mes. Campus: La Moraleja. **2.- MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS-MBA. "Universidad Personal":** un nuevo concepto de formación a la carta, donde se puede elegir cómo adaptar el plan de estudios en función de las necesidades personales. De octubre a julio. Presencial, semipresencial y online. De lunes a miércoles, de 18.30 a 22,30. Campus: La Moraleja. Tel. 902 100 074

MASTER EN FINANZAS. SOLICITAMOS TU COLABORACIÓN. Algunas Escuelas de Negocios y alguna Universidad ha solicitado nuestra ayuda para diseñar su Máster en Finanzas. No se trata tanto de confeccionar un programa como de poner de relieve nuestras necesidades, para en función de ellas diseñar el programa. **Esperamos tus sugerencias: gref.info@gmail.com.**

APROVECHO ESTA EDICIÓN ESPECIAL PARA ENVIARTE UNAS REFLEXIONES REALIZADAS POR FRANCISCO PUERTAS DE ACCENTURE EN SU BOLETÍN "TALENTO Y ORGANIZACIÓN". Se refieren al

libro "LLEVANDO A TU EQUIPO CONTIGO" de David Novak. La gestión de equipos es una habilidad muy importante en el mundo de los negocios. "Llevando a tu equipo contigo" no es otro libro repleto de teorías sobre liderazgo conocidas por todos. Este libro habla de trabajo en equipo, objetivos comunes, reconocimiento, personas y excelencia. El autor, David Novak, supo crear en su empresa una cultura del reconocimiento donde cada persona contara. Hoy en día, Yum! Brands es propietaria de las marcas Kentucky Fried Chicken, Pizza Hut y Taco Bell, y emplea a más de 1,4 millones de personas en 117 países alrededor del mundo.

Dar lo mejor de uno mismo siendo auténtico. La gente reconoce y sigue a una persona auténtica cuando ve que es alguien que va por la vida siendo ella misma, es fiel a sus ideas y no está dispuesta a ceder. Hay que averiguar cómo ser uno mismo de manera que potenciemos nuestro atractivo e impacto en vez de enfriar las relaciones y chocar innecesariamente con las personas que nos rodean.

Desear aprender de los demás. Lo más efectivo que podemos hacer para seguir creciendo es ser capaces de admitir abiertamente que no tenemos todas las respuestas. Así contribuimos a crear un clima en el que la gente está más dispuesta a compartir lo que sabe y lo que no. Y si todos los miembros de un equipo se vuelcan para averiguar activamente todo lo que puedan sobre un problema y compartir sus conocimientos con nosotros y con los demás, se crea el mejor escenario para dar con una solución beneficiosa a cualquier problema.

Cualquier persona tiene potencial y el trabajo de un líder es descubrirlo teniendo fe en la gente. Muchas personas no se dan cuenta de que confiar en los demás amplía enormemente las posibilidades de éxito porque hacen cosas que ni siquiera sabían que podían hacer y se esfuerzan más en su trabajo.

Cuestión de confianza. Para ello, podemos poner en práctica ciertas acciones que demuestren a nuestra gente que hemos depositado en ellos nuestra confianza y nos preocupamos por ellos:

1. Dejar a la gente contribuir. Tener una actitud adecuada hacia las nuevas ideas.
2. Demostrar que todo el mundo cuenta. No importa la posición que ocupen, todos saben que tienen una oportunidad para contribuir y marcar la diferencia.
3. Comunicar: cuanto más sepan, más se implicarán.
4. Plantear preguntas que fomenten la reflexión. Una de nuestras preguntas favoritas debe ser ésta: "¿Qué harías si estuvieras en mi lugar?".
5. Empezar acciones ágiles. Demostrando así que sus aportaciones se han tenido en cuenta.

Convertir el "yo gano" en "todos juntos ganamos". El reconocimiento es el ingrediente decisivo que muchos líderes olvidan o simplemente ignoran, pero genera energía positiva y prosperidad, es crucial para el éxito.

Hay una gran diferencia entre quienes trabajan porque les pagan y quienes lo hacen porque es una experiencia gratificante. Esa diferencia se traduce en los resultados puros y duros que a todos nos importan. Aplicando la cultura del reconocimiento recompensamos a los empleados por su trabajo.

TODA ESTA INFORMACIÓN LA TENDRÁS COLGADA EN NUESTRA WEB: www.gref.org, SECCIÓN BOLETÍN NOTICIAS DEL GREF, A PARTIR DEL LUNES.

LA REDACCIÓN