

NOTICIAS DEL GREEF 28-4-2013. 7º ANIVERSARIO

NOTICIAS SOBRE FORMACIÓN Y DESARROLLO

JUAN MATEO en Equipos y Talento. Marzo 2013. "ES POSIBLE CONOCER A UN DIRECTIVO SIN NECESIDAD DE VERLE POR EL EQUIPO QUE TIENE".

- Así se encuentran en la llamada situación sándwich: decisiones impuestas por los de arriba que critican los de abajo. ¿Cuál es su consejo ante esta situación?

Ciertamente el directivo intermedio, la parte de en medio del sándwich, se lleva el bocado por las dos partes. Cuando uno está en una posición directiva, tiene que asumir su responsabilidad y ejecutar lo que sus superiores le dicen. Ahora, no olvidemos que uno siempre tiene la posibilidad de negarse si una situación le parece injusta. Otra cosa es si somos capaces de asumir las consecuencias de esa negación, pero no vale escudarse en "tomo esta decisión porque me lo mandan los de arriba, pero no estoy nada de acuerdo con ella. Puede que lo hagas para salvaguardar tu puesto, y es legítimo, pero entonces no intentes esconderlo inventando escenarios que no son reales.

- Imagino que cuesta convencer a un directivo de que se pare a reflexionar.

Sí, pero es un trabajo, y más en la dirección de personas, que necesita de muchísima reflexión. Recomiendo a los directivos salir del despacho a tomar un café y charlar con los que le rodean. Por que cuando uno conversa con otra persona, la capacidad de pensamiento que se genera es inmensa. Ese intercambio es una mina de soluciones. Pero lo estamos perdiendo y los móviles nos lo complican aún más.

- Finalmente ¿qué tendencias augura en el comportamiento de los directivos? ¿Cómo será el directivo del futuro?

La generación que nos sucederá tiene unos valores que nosotros hemos perdido y, francamente, así nos ha ido. Yo estoy convencido de que la única manera de salirnos de ésta es recuperar los valores, porque la crisis no ha sido un problema financiero, sino de valores. Hemos olvidado cosas tan importantes como la ética y, hemos pisado a lo más importante de lo que disponemos, que es la relación con los seres humanos. Recuperar esa confianza perdida va a ser difícil, pero estoy convencido de que lo conseguiremos.

MANUEL MARTÍNEZ, Vicepresidente de EMEA de RRHH en American Express. Equipos y Talento. Marzo 2013.

- ¿Cuáles son los perfiles profesionales más demandados por American Express actualmente? ¿Qué criterios priman para seleccionar a los candidatos?

Son aquellos perfiles que puedan dar soporte a nuestro crecimiento. Esto va ligado a competencias identificadas con potencial como son: "learning agility" (buscar de forma continuada nuevos retos y oportunidades para aprender; también utilizar los errores como una oportunidad de aprender), "Courage" (quien toma y asume el riesgo en la toma de decisiones, pero de forma medida; quien es capaz de inspirar a otros; quien reconoce sus errores y le sirve para ser más fuerte), "Influence" (quien es capaz de crear relaciones en un entorno diverso; quien identifica y desarrolla futuras estrellas) e "Innovation" (quien genera nuevas ideas y propone soluciones viables).

- ¿Cuál es el proceso que seguirá un nuevo empleado?

El primer día en la compañía, los empleados reciben un Welcome Pack con información práctica sobre beneficios sociales, compensación y beneficios, conciliación, políticas, seguridad y salud en el trabajo, etc. En los primeros quince días tienen que realizar el Global Orientation Program, un training online con información sobre American Express y cultura corporativa. En los primeros 90 días también asisten al curso Landing in Amex, un programa de bienvenida para nuevos empleados con carácter presencial. Adicionalmente, los empleados de American Express tienen que realizar una serie de trainings obligatorios los primeros 90 días en la empresa sobre protección de datos, código de conducta, anticorrupción y blanqueo de capitales.

MOVILIZAR A LAS PERSONAS DESDE ELLAS MISMAS, A TRAVÉS DE LA VISIÓN DE TODOS. Un artículo de Raquel Martínez Alonso, Responsable de Proyectos de Openmet Group, en Equipos y Talento. Marzo 2013.

En primer lugar, hablamos de "movilizar a las personas desde ellas mismas" porque creemos que el cambio genuino y duradero sólo es posible si nace del interior y las creencias de uno mismo. El autoconocimiento y la capacidad de colaborar se presentan como aquellas competencias que nos permiten mejorar y adquirir, a partir de ellas, otras competencias. La autoevaluación invita a la persona evaluada a darse un tiempo para reflexionar sobre su propia ejecución, lo que conlleva un impulso para la mejora de sus resultados. Al contrastar su autoevaluación con la visión del resto de su equipo, la persona puede valorar sus puntos fuertes y áreas de mejora de una forma mucho más completa. Con la evaluación 360º, se hacen visibles sus "puntos ciegos" (aquellas áreas desconocidas para uno mismo, pero visibles para los demás), y se fomentan indirectamente valores activos como el diálogo, el contraste de opiniones y la visión de equipo.

A través de nuestra experiencia podemos afirmar que, si la evaluación se realiza (y así se comunica) únicamente con fines de ajuste o desarrollo profesional y de alineación de objetivos, el enfoque es asumido e interpretado como algo positivo: la persona evaluada ve que sus posibilidades de mejora aumentan con la ayuda de los demás (al tener la oportunidad de acceder a una visión externa de su desempeño), y que de la evaluación surgirán oportunidades de desarrollo que se traducirán en una mayor capacitación y en mayores posibilidades de mejora de su posición dentro de la empresa en un futuro.

INVERTIR EN DESARROLLO DE TALENTO MEJORA LOS RESULTADOS EMPRESARIALES. RRHH DIGITAL. 24-4.

La jornada contó también con una mesa redonda donde expusieron casos de éxito de fidelización de empleados y desarrollo de talento. Participaron Susana Gómez, directora de RRHH de Kellogg y vocal de Aedipe Centro; Carlos

González, director de Formación y Desarrollo de Bankia, y Carmen de Andrés, directora Corporativa de Selección y Universidad Prosegur. Para Susana Gómez, el reto es asegurar que el modelo es vivido por todos, "no sólo conocido por todos", y "ver qué haces para ayudar a cada individuo a crecer como persona". Según Carmen de Andrés, todos tenemos talento, pero "desde Recursos Humanos debemos ayudar a nuestros profesionales para que descubran en qué son buenos y después mejorar". **Carlos González** destacó que todo proyecto de gestión del talento requiere visualizar "adónde quiero llegar", es decir, diagnóstico y planificación, y definir un proceso. En su opinión, talento es la suma de compromiso y capacidades, por lo tanto, "tienes que plantearte cómo gestionar ambas". **La clausura de la jornada corrió a cargo del experto en desarrollo de talento, Juan Carlos Cubeiro, que recientemente ha publicado el libro Del capitalismo al Talentismo.** Cubeiro aseguró que la fidelización depende del desarrollo, "si el ser humano no crece, decrece". Como refuerzo a la necesidad de contar con profesionales motivados, fue tajante: "los profesionales felices son un 37% más productivos que los que no lo son y sobre todo, son tres veces más creativos". Para Cubeiro, "no estamos en una época de cambios, estamos ante un cambio de época", en la que el talento es más escaso que el capital. Recordó también que en la última década, las empresas han basado sus recursos humanos en mejorar sistemas y procesos, y han menospreciado la gestión del talento. En su opinión, la ecuación del talento es: "capacidad por compromiso en un contexto adecuado".

RECUPERAR EL NORTE, un artículo de Javier Fernández Aguado en el número 100 de EXECUTIVE EXCELLENCE. Recuperar el norte implica, cuando menos, dos aspectos. ejercer cada día mejor los esfuerzos técnicos precisos para el propio trabajo, a la vez que se pugna por conocer las referencias ética que la profesión requiere para que se logre un resultado deseable desde el punto de vista de la eficiencia económica como desde la eficiencia social. ("La técnica sin ética se torna perversa"). La ética no es un opcional, es *conditio sine qua non* para alcanzar la cima de la dignidad. Las organizaciones alcanzan pleno sentido cuando se esfuerzan por crear las condiciones de posibilidad para la vida honorable de todos los grupos de interés que en torno a ellas se arraciman.

NOTICIAS DEL SECTOR BANCARIO

MOODY'S CREE PROBABLE QUE LA BANCA NECESITE MÁS AYUDAS. Ex.26-4. España - dice la Agencia - presenta una "elevada vulnerabilidad" a los riesgos, especialmente los del sistema bancario. Aunque destaca la fortaleza institucional, expresa su preocupación por la pérdida de credibilidad fiscal del Gobierno tras las sucesivas revisiones al alza del déficit.

CAIXABANK MULTIPLICA POR SIETE SU RESULTADO TRIMESTRAL. Ex.26-4. La integración de Banca cívica y Banco de Valencia consolidan a CaixaBank como la primera entidad financiera en el mercado nacional. Obtiene 335 millones de beneficios, lo que implica un fuerte crecimiento respecto al año anterior. Isidro Fainé afirma que repartirá 1.000 millones en dividendo.

SANTANDER GANA UN 26% MENOS Y PREVÉ UN "CAMBIO RADICAL" DESDE 2013. Ex.26-4. Gana 1.205 millones en el primer trimestre. Alfredo Sáez admitió que la estabilización de los grupos débiles beneficia a todo el sistema pero destacó lo elevado de la factura pagada ya por el sector desde el inicio de la crisis se eleva a 23.000 millones de los que 3.300 corresponde al Santander. El Banco aspira alcanzar el 20% de cuota de mercado frente al 13,50-14% actual. Ángeles Gonzalo escribe en CD,22-4, "Santander pisa el acelerador. Cerrará 400 oficinas este año". El objetivo es operar en España con 4.000 sucursales. De momento, la marca del Grupo Santander ya luce en más de 1.300 oficinas de Banesto. Según los expertos, se prejubilarán 1.600 empleados con un coste de 400 millones.

BBVA GANA 1.800 MILLONES CON SU DESINVERSIÓN EN PENSIONES. Ex.24-4. El banco completa en menos de un año la venta de su negocio de pensiones en México, Colombia, Chile y Perú por 3.950 millones. El Banco fortalecerá su solvencia con las ganancias obtenidas y liberará 50 puntos de capital. **EL BANCO IDEA UN NUEVO BONO PARA ELEVAR EL CAPITAL. Ex.27-4.** Se trata de un título perpetuo (sin vencimiento prefijado) que tiene discrecionalidad en el pago del cupón y se convierte en acciones (permite absorber pérdida en caso de una situación de insolvencia de la entidad).

POPULAR ULTIMA LA VENTA DE SU RED DE CAJEROS POR 57 MILLONES. Ex.25-4. Busca colocar la mitad del capital de la compañía que gestiona sus cajeros. De este modo, el banco cumple con lo anunciado en su plan de negocio, en el que se incluía la capacidad de generar plusvalías de forma recurrente. **NACE BANCO PASTOR COMO FILIAL DEL POPULAR. Ex.26-4.** Así lo ratificó la Junta General. La nueva entidad surge de la segregación de los activos "gallegos" de ambos bancos. Con esa marca trabajará el Popular en Galicia.

SABADELL VE YA UNA "CLARA RECUPERACIÓN" DE MÁRGENES. Ex.26-4. Gana 51 millones, un 36% menos. La entidad completa el saneamiento y aprobará a finales de año un nuevo plan estratégico tras culminar la fase de adquisiciones. Ahora se centrará en digerir las compras de Guipuzcoano, CAM, Caixa penedés y Banco Gallego. El objetivo ahora es incrementar la cartera de clientes. y apostar por el crecimiento orgánico. con el reto de alcanzar el 10% de la cuota de mercado. **AHORA SE LANZA SOBRE LA RED ESPAÑOLA DE LLOYDS. Ex.27-4.** Lloyds tiene una red de 28 oficinas en el mercado español; gestiona unos depósitos de alrededor de 700 millones y una cartera crediticia minorista de 1.700 millones.

BNP PARIBAS WEALTH MANAGEMENT gestiona en España 5.500 millones de euros, Ex.22-4, de ellos 2.200 está en manos de grupos familiares con un patrimonio superior a los 25 millones de euros o con potencial de alcanzarlos. Gran parte del éxito de este servicio radica - según Alfonso Martínez Parra, número dos de la entidad - en "la buena imagen de la entidad, ajena a la mayor parte de escándalos financieros desde el estallido de la crisis". A ello se suman - añade - los elevados rating de solvencia de BNP (A+), muy por encima de la nota de cualquier entidad española.

BFA-BANKIA VUELVE A LOS BENEFICIOS TRAS SANEARSE AL GANAR 213 MILLONES EN EL PRIMER TRIMESTRE. CD.25-4. Este resultado está en línea con sus previsiones. El objetivo para el año es ganar 800 millones. El grupo destaca la generación de 598 millones en capital, con lo que alcanza el ratio de 9,97% de *core tier I* o capital principal, clave para devolver la ayuda de 22.000 millones. Su tasa de mora sigue en el 13% aunque espera que no suba más. En tres meses ha concedido 2.200 millones en créditos. Conserva su cuota de mercado del 10% a pesar de caer el crédito el 2,3% y de haber cerrado 1.100 oficinas.

BARCLAYS DOTA DE 200 MILLONES POR LOS DESPIDOS EN ESPAÑA. Ex.25-4. Quiere llegar a un acuerdo con los sindicatos sobre las condiciones del ERE que podría afectar a 1.100 personas.

CEISS SE ALEJA DE LA NACIONALIZACIÓN CON 604 MILLONES DEL FROB. Ex.27-4. Con ello se acerca cada vez más a la integración con UNICAJA.

ING DIRECT encabeza el ranking del tramo entre 500 y 1.000 empleados de la lista Best Workplaces España 2013, que anualmente incluye los mejores lugares para trabajar según la opinión de sus empleados.

BANESCO, RURAL DE ZAMORA Y ESPÍRITO SANTO ESTUDIAN COMPRAR LA RED DE NOVAGALICIA. CD.22-4. NCG dice que mantiene negociaciones avanzadas para vender 40 sucursales en Asturias y León. La entidad venezolana es la más interesada en la adquisición de las oficinas gallegas.

LA BANCA ESPAÑOLA ENCARA EL EXAMEN EUROPEO A LA MOROSIDAD OCULTA. Ex.22-4. Próximo test de estrés. La EBA someterá a la banca a una prueba de esfuerzo a finales de este año o principios de 2014 como paso previo a la creación del supervisor único y la recapitalización directa. "Va a poner el foco sobre las refinanciaciones y sobre su oculta morosidad con el sistema de la patada hacia adelante". El Banco de España ya ha intensificado su foco supervisor sobre las refinanciaciones. La pregunta que se hacen los bancos es si el próximo examen será más duro que el que hizo O. Wyman.

LOS DIEZ PERFILES MÁS DEMANDADOS EN EL SECTOR FINANCIERO. ABC, EMPRESA 21-4. Según el CEF son los siguientes: Controller de riesgo de crédito, Analista de riesgos, Responsable técnico de seguros personales, Gestor de comercio exterior, Analista de modelos de riesgo, Analista cuantitativo de riesgos de mercado, Perfiles técnicos IT, Responsable de producto, Técnico de cumplimiento normativo y Agente financiero

XX ENCUENTRO DEL SECTOR FINANCIERO ORGANIZADO POR DELOITTE Y ABC.

ALFREDO SÁEZ: La asignatura pendiente de la banca es la rentabilidad. El sistema tienen que ir ajustando sus precios, en créditos y depósitos. La recuperación de la economía española va a ser lenta y dura. **JUAN MARÍA NIN**: La banca ya ha reducido su red de oficinas un 25%, aunque no es suficiente y habrá que seguir hasta alcanzar el 35%. **ÁNGEL RON**: La dación en pago como solución al problema de los desahucios incrementa las desigualdades sociales. Concentró en el apoyo a las pymes su mensaje particular al Gobierno. **JOSÉ MARÍA MÉNDEZ**: La normativa en materia de transparencia podría suponer nuevas provisiones por refinanciaciones. **BELEN ROMANA**: SAREB tiene previsto desarrollar más canales de venta de activos a minoristas, más allá de los acuerdos con los bancos cedentes. **ELVIRA RODRIGUEZ**: No tiene sentido negar que muchos pequeños inversores no se han sentido bien tratados por las entidades. **MARIA DOLORES DANCAUSA**: Los bancos sanos no deben ser una "fuente inagotable de dinero" para aquellos otros que tienen problemas, sino más bien "un apoyo". Por primera vez estamos pensando en crecer con alguna adquisición, pero con suma prudencia. Además, la entidad, que ya anunció su intención de centrarse en el segmento de banca privada, ha comprado una ficha bancaria en Luxemburgo para crecer en ese negocio. **MIGUEL MARTÍN**: Hay que cuidar a la banca sana porque es la que va a dar crédito y la que puede financiar a la economía en el futuro. **FERNANDO JIMENEZ-LATORRE**: Hemos llegado a un punto de inflexión en el que el trimestre será menos malo que el anterior, y, aunque mantendrá una tasa "negativa de crecimiento", el año se cerrará en positivo.

LA BOLSA, LA SESIÓN DE AYER. EL IBEX SUMA UN 4,82% SEMANAL, HASTA LOS 8.297 PUNTOS. El riesgo de entrar en una fase correctora se ha alejado. Hay que esperar que, tras unos días de recortes, las bolsas sigan subiendo (José Antonio Fernández-Hódar). La bolsa ni siente ni padece por la economía (Carmen Ramos).

NOTICIAS DEL SECTOR ASEGURADOR

- **EL SEGURO AFRONTA UNA AVALANCHA REGULATORIA EN LOS PRÓXIMOS MESES.CD.25-4.** Debido a la aprobación y tramitación de múltiples normativas españolas y europeas. Una de las más inminentes es la de tener que enviar un informe periódico al supervisor. el fraude al seguro aumentó un 12% el pasado año según ICEA. Ex.26-4
- **CATALANA OCCIDENTE ELEVA EL RESULTADO UN 3,6% HASTA MARZO. Ex.26-4.** El margen de solvencia de la entidad presenta un excedente de 1.797 millones sobre el mínimo exigido. Gestiona activos por 7.982 millones. En este apartado se incluye su participación en PLUS ULTRA comprada a finales del año.
- **SANITAS GANÓ UN 6% MÁS EN 2012, HASTA 97 MILLONES. Ex.26-4.** Estudiará el concurso previsto por la comunidad de Madrid. Ha sido elegida por la matriz para pilotar el proyecto de expansión hacia América Latina.
- **CASER. LA DGS QUIERE CONTROLAR DE CERCA LA SOLVENCIA DE LA ASEGURADORA PARA EVITAR PROBLEMA FUTUROS DERIVADOS DE LA CRISIS DE LAS PARTICIPACIONES PREFERENTES DE LAS CAJAS. Ex.22-4.** Seguros le exige un plan mensual sobre la evolución de su cartera de preferentes. Encajó el año pasado una pérdida de 200 millones tras provisionar 300. La solvencia y las provisiones de la aseguradora están por encima de lo exigido por la norma.

COYUNTURA NACIONAL

- **CONSEJO DE MINISTROS. PLAN NACIONAL DE REFORMAS. Ex.27-4. Subida `sustancial` del Impuesto de Sociedades y de tributos especiales. Nuevo aumento de la presión fiscal: Se eliminarán deducciones de gastos financieros a las empresas que facturen más de 20 millones, y se elevarán los especiales con un criterio medioambiental. El Gobierno mantiene el alza del IRPF y retrocederá "en todo caso" en 2015. También seguirán el incremento del IBI que acompañó al del IRPF y los recortes de Sociedades. El Ejecutivo subirá este año la tasa los depósitos bancarios el 0,2 por mil hasta recaudar 300 millones. Deducción del 20% por invertir en nuevas empresas. Los `business angels` que reinviertan las ganancias en otras empresas de reciente creación estarán exentas de impuestos. El Ejecutivo eliminará la referencia al IPC en la legislación española. La reforma de las pensiones para septiembre. El Gobierno estima que en 2016, con un PIB que crecerá el 1,3%, se crearán 120.000 empleos. (ABC 28-4)**
- **GUINDOS ADMITE QUE EL PIB CAERÁ UN 1,3% EN 2013 PESE A RELAJAR EL DÉFICIT.** La economía crecerá por debajo del 1% hasta 2016. El consumo privado se desplomará un 2,5%, más que en 2012 a pesar de que Bruselas ha dejado dos años más a España para reducir el déficit al 3%. En una entrevista en ABC 28-4, a la pregunta de cuánto empleo neto se puede crear creciendo el 1% responde: "Lo importante es que con ese nivel de crecimiento ya no se destruirá empleo, sino que habrá creación neta".
- **LINDE ALERTA DE QUE NO HAY NINGÚN INDICIO DE RECUPERACIÓN DEL CONSUMO DOMÉSTICO. CD.24-4.** El Banco de España constata que la recesión se moderó al -0,5% en el primer trimestre en lugar del 0,8% del trimestre anterior. Elogió la incipiente moderación salarial y pide el traslado a los precios.
- **EUROSTAT CONFIRMA EL DÉFICIT DEL 7% EN 2012 Y ABRE LA PUERTA A LAS NUEVAS REFORMAS ANUNCIADAS PARA EL PRÓXIMO CONSEJO DE MINISTROS. CD.23-4.**
- **EL TESORO ESPAÑOL REDUCE SUS COSTES DE FINANCIACIÓN HASTA NIVELES DE 2009. CD.23-4.** El 43,3% es el porcentaje que España ya ha captado del previsto para todo el año dentro del programa de financiación regular a medio y largo plazo.
- **ALEMANIA CREE QUE ESPAÑA ES UN PAÍS POCO FIABLE, CORRUPTO Y DE GENTE OCIOSA. Ex.25-4.** Así lo refleja el barómetro de la Marca España elaborado por el Real Instituto Elcano, en el que destaca el deterioro "enorme" que ha sufrido la imagen de país en Alemania.

COYUNTURA INTERNACIONAL

REHN PIDE "MEDIDAS AMPLIAS Y CONCRETAS CONTRA EL DESEMPLEO. Ex.26-4. El Comisario de Asuntos Económicos de la UE cree que centrar los ajustes en subidas de impuestos ha dañado a la economía. España debe cerrar el saneamiento de la banca y mejorar las política activas de empleo. BARROSO dice que la "austeridad ha llegado a sus límites".

SUGERENCIAS

DOS ENLACES QUE PUEDEN ABRIRNOS NUEVOS HORIZONTES. Es una recomendación de nuestro buen amigo Quique Rodríguez de E & E: "**Emprendedores que reinventan el mundo de las finanzas**"

<http://www.expansion.com/2013/04/19/emprendedores-empleo/emprendimiento/1366390553.html>

"Así se reciclan los trabajadores de la banca"

<http://www.expansion.com/2013/04/19/emprendedores-empleo/mercado-laboral/1366393839.html>

FRANCISCO GONZÁLEZ: 'PODEMOS ELIMINAR LA POBREZA Y MEJORAR LA DISTRIBUCIÓN DE LA RENTA'. Compromiso RSE, de Equipos y Talento. El Presidente de BBVA, presentó ayer "Hay futuro. Visiones para un mundo mejor", un libro que recoge las reflexiones de una veintena de destacados especialistas procedentes de diferentes campos de conocimiento sobre los desafíos que nos aguardan en las próximas décadas, así como sus propuestas para hacer frente a estos retos y avanzar hacia un futuro mejor.

UNA FORMA DE HACER REALIDAD LA TRANSPARENCIA. Expansión 25-4. Pregunte lo que quiera a su Consejero Delegado. Versión empresarial del programa televisivo "Tengo una pregunta para usted". Rafael Vilaseca, Consejero Delegado de Gas Natural respondió directamente a unos 300 empleados de la compañía. La información ayuda a que el empleados se sienta mejor y rinda más; también contribuye a que se identifique con los alores de la empresa, dice Ceferí Soler Profesor de ESADE.

"PENSADORES POR EL MUNDO", libro en el que varios autores conocidos, entre ellos José Aguilar, Jorge Cagigas, Eugenio de Andrés y Javier Fernández Aguado, nos descubren las tendencias del Management contemporáneo a través de profesionales que piensan y viajan. Se puede leer accediendo al enlace:

http://www.interban.com/descargas/ebooks/pensadores-por-el-mundo/pensadores_por_el_mundo.pdf

NOTICIAS DE LOS ASOCIADOS CORPORATIVOS

EL FORO DE LOS RECURSOS HUMANOS CELEBRA EL X ANIVERSARIO. En ESADE nos reunimos una gran cantidad de colegas en torno a la figura de su Director General FRAN GARCIA CABELLO, persona muy querida por todos nosotros, buen amigo del GREF, dotado, como muy bien dijo Javier Fernández Aguado, como resumen de las muchas intervenciones habidas, de una gran cabeza y de un gran corazón. Enhorabuena, Fran, y que llegues a celebrar, por lo menos, los 40 que celebraremos nosotros en las Jornadas de Estudio de junio. Toda la información del encuentro se puede ver en www.forecursoshumanos.com.

RRHH Digital SPEEXX ACABA DE ANUNCIAR EL LANZAMIENTO DE DOS NUEVAS SOLUCIONES BLENDED PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES DE COMUNICACIÓN ONLINE, QUE OFRECEN UNA MAYOR EXCLUSIVIDAD Y PERSONALIZACIÓN. Speexx 1:1, Se llevan a cabo sesiones en aula virtual y por teléfono de manera totalmente individualizada, lo que permite el enfoque en las necesidades de formación de cada persona. Un tutor nativo los guiará durante todo el curso y lo adaptará a sus necesidades formativas. **Speexx Group**, sesiones en grupo en aula virtual. Los alumnos irán construyendo sus habilidades profesionales de comunicación en torno a temas relevantes para la empresa. También disfrutarán de una formación continua y de la flexibilidad de estudiar online a su propio ritmo. Para obtener más información acerca de Speexx 1:1 y de Speexx Group visite esta web. www.speexx.com

CURSOS Y SEMINARIOS.

- **AFI. Análisis de Entidades de Crédito tras la Reestructuración** del 6 al 14 de mayo de 2013. La intensidad del proceso de reestructuración, transformación e innovación exige un proceso paralelo de fortalecimiento del capital humano involucrado en las tareas de análisis y diagnóstico de los jugadores tras la reestructuración, tanto del propio sector bancario como de otros sectores dependientes del mismo. **Información : Españolito 19. Tel. 91-520 01 50/80. efa@afi.es. www.efa.afi.es .**
- **LA SALLE. NUEVAS TECNOLOGÍAS EN FORMACIÓN.** 10 de mayo, de 9:00 a 15:00. En este taller se analiza un conjunto amplio de tendencias innovadoras en la gestión de la formación. LA SALLE IGS BUSINESS. Avenida de Valdemarín, 81. Aravaca. Madrid. Persona de contacto: África Gómez Fuente 91 740 16 05 / 608 497 425. africag@lasallemcampus.es.
- **TRANSFORM-ACTION** nos manda su invitación al Seminario directivo "**Transformando Líderes, Equipos y Organizaciones**". Introducción a las "Cultural Transformation Tools®", 7 de mayo de 2013. Duración: 4 hrs.* Madrid, Sede APD (C/ Montalbán, 3). 10:00-14:00 Hrs. Sólo por Invitación y hasta completar plazas. Info: Gabriela Infer, Tel. 91- 297 97 36. / 616 152 884.

Y LA FRASE PARA LA REFLEXIÓN

Santiago Álvarez de Mon en Expansión bajo el título "Las dos caras de la tragedia de Boston", nos trae a colación la actitud de **Irene Villa** impresionada por cómo quedó Jeff Bauman, el joven de 27 años que, como ella, perdió las dos piernas en el acto terrorista de Boston. Y le dice: "**Querido Jeff, veo tu foto y me entran ganas de llorar... Al principio duele mucho, pero con voluntad y constancia conseguirás moverlas como si fueran tuyas**". Sumidos en la niebla más espesa, escandalizados del potencial violento del ser humano, exhaustos, tentados de abandonar la carrera y no cruzar la línea de meta, personas como Irene nos rescatan de caer en la desesperanza y el pasotismo. **Entre escombros, gritos, afán de venganza y sentimientos de angustia, se esconden el bien, al amor, la amistad, la solidaridad...Es la otra crónica, valiente, noble, discreta y humilde, de la tragedia de Boston. En la conducta de cada uno, en nuestro corazón, está la salida del túnel.**

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