

Fundesem Alumni

ex ALUMNOS



Sónnica Bernabeu García
Adjunta a la dirección del Instituto Bernabeu y gerente de ib biotech
MBA EExecutive 2006

Tras realizar un MBA Executive en Fundesem en 2006, Sónnica Bernabeu García valora «el enfoque práctico de la empresa» aportado por esta escuela de negocios, además del buen nivel de las relaciones profesionales logradas. Opina que «conocer la experiencia profesional de los compañeros ha sido lo más formativo; a ello añadir la calidad del profesorado que me aportó un conocimiento real y aplicables». Como adjunta a la dirección del Instituto Bernabeu y Gerente IB Biotech, reconoce que «la salud de calidad es el sector que menos se ve afectado en épocas de crisis». Admite que la clave está en ofrecer «calidad en el servicio y en los resultados» y ser creativos, además de previsivos.



David Castro Ayuso
Agente de Banca Privada
Master en Gestión Bancaria 2007

Para David Castro Ayuso, ex alumno del Master en Gestión Bancaria (GESBAN) de Fundesem, su paso por la escuela de negocios estuvo lleno de experiencias positivas que enriquecieron su carrera. Destaca «el profesorado compuesto por grandes profesionales y las relaciones personales que se establecen con el alumnado, profesores y empleados de Fundesem, que permanecen después de haber finalizado el Master». Como agente de Banca Privada y Miembro de European Financial Planning Association España, Castro reconoce las ventajas de los conocimientos teóricos y prácticos financieros adquiridos en la escuela. Considera que «estamos asistiendo a un rebote lógico de las bolsas, pero es muy probable que este no sea el definitivo».



ANTONIO ÁNGEL PÉREZ BALLESTER
Profesor de Fundesem Business School, Socio-director de INFLUYE, Desarrollo&Coaching

EL RECONOCIMIENTO, UNA ALTERNATIVA ECOLÓGICA

> Muchos hemos crecido en la cultura de no recibir agradecimiento por la labor realizada

«El requisito del amor duradero es seguir prestando atención a una persona que ya conoces bien. Prestar atención es, fundamentalmente, todo lo contrario de dar por sentado. Dar por sentado es la causa principal de mortalidad de las relaciones amorosas». (Sam Keen)

Recientemente una amiga decidió que después de 9 años era hora de abandonar una empresa en la que sólo recibía presión y reproches. Encontró una mejor opción y le comunicó a su jefe que se marchaba. Éste, sorprendido le preguntó porqué, y ella le respondió que jamás se había sentido valorada. Su jefe le respondió que cómo podía decir tal cosa, que era su mejor comercial y que ella debería saberlo, que él no era de dar palmaditas pero que cuando algo no lo hacía bien se lo decía, y si nada comentaba... tenía que dar por sentado que lo estaba haciendo bien.

Creo que esta situación no es nada excepcional, muchos hemos crecido con esa cultura, sin recibir reconocimiento en nuestra educación, en nuestra relación familiar o de pareja y en los sucesivos trabajos. Creemos sin que nos digan cuando hacemos algo bien, sin recibir felicitaciones, agradecimientos, guiños, complicidades, abrazos o gestos de

cariño.

Las empresas sólo parecen interesadas en motivaciones externas: recompensas, incentivos y dinero, creyendo que lo que es bueno para ellas, lo es también para sus empleados, evitando el contacto y la relación. Pero las personas necesitamos que nos lo digan; justifica nuestra participación, sentimos parte de algo, que somos útiles y que lo que hacemos tiene un sentido.

Los expertos en motivación hace tiempo que lo constataron. En 1949 Lawrence Lindhal, pidió a un grupo de empleados que priorizara las compensaciones a su trabajo y, a continuación, pidió a sus jefes que clasificaran lo que ellos pensaban que dirían. Éstos, no lo dudaron, colocaron en primer lugar el dinero y en segundo la estabilidad laboral. Aquellos (nosotros) escogieron en primer lugar sentirse apreciados y en segundo, sentir que participaban en las decisiones.

Sesenta años después nada ha cambiado. En los programas que llevamos a cabo con empresas en materia de motivación y reconocimiento se siguen obteniendo los mismos resultados, salvo en aquellas donde el salario no llega para vivir con dignidad (que también las hay).

¿Qué nos responden los directivos? Las respuestas son tan variadas como poco consistentes: no tengo tiempo, no quiero intimar con mis empleados, me pedirán más sueldo si lo hago, no quiero tener favoritismos, no me creerán si se lo digo, se aprovecharán de mí, yo nunca lo necesité, esperarán más reconocimiento...

Complejos, inseguridades, miedos, nula inteligencia emocional, dosis de cinismo y miopía empresarial.

El reconocimiento es sencillo, inmediato, y efectivo. No espere a la evaluación anual o a la comunicación salarial. Cuando constate algún com-

portamiento digno de mención, actúe.

Sea concreto, oportuno y sincero y hágalo siempre y con todos los que lo merezcan. Si falta alguno de estos requisitos le verán el plumero y perderá credibilidad.

La gente no deja a una empresa, deja a sus jefes, a las personas que lo dirigen; y dar por sentado es la principal causa de mortalidad en las relaciones empresariales.

¿Cuándo fue la última vez que practicó un reconocimiento? No crea, nada importante, cosas como: gracias por ser como eres, me ha encantado tu proyecto, sé que te quedaste hasta muy tarde para terminar el trabajo, tu profesionalidad nos evitó perder un cliente, has sabido crear un equipo, esta empresa debe mucho a tu talento...

No se extrañe si se le marchan los mejores y se quedan los mediocres. Y recuerde, el reconocimiento es una alternativa sana, no contamina, no requiere tecnologías, no cuesta dinero, y lo mejor: se recibe como un cálido abrazo personal. Todos lo necesitamos.

NECESITAMOS QUE NOS DIGAN QUE SOMOS ÚTILES Y QUE TIENE SENTIDO LO QUE HACEMOS

Iniciativa INCORPORACIÓN LABORAL

Fundesem Alumni pone en marcha el proyecto Emplea-T para aumentar el empleo de los alumnos

Concientes de la actual conjuntura de crisis que sufre hoy en día el mercado laboral, Fundesem Alumni ha desarrollado el proyecto «Emplea-T» a través del cual pretende contribuir a mejorar las posibilidades de encontrar empleo de los alumnos de la escuela de negocios y estar ahora más que nunca cerca de ellos.

Fundesem Alumni ofrecerá esta iniciativa a partir del próximo mes de mayo. Esta iniciativa se llevará a cabo a través de diferentes acciones orientadas para que los alum-

ESTÁ ORIENTADO A QUE LOS ALUMNOS ADQUIERAN UN VALOR AÑADIDO Y SE DIFERENCIEN

nos de la escuela de negocios adquieran un valor añadido que les permita diferenciarse y encontrarse más preparados y capacitados para enfrentarse al mercado de trabajo.

Algunas de las acciones del proyecto «Emplea-T» son di-

namizar su bolsa de trabajo y aprovechar la potencialidad de las redes sociales con el objetivo de favorecer el «networking» entre sus alumnos para acceder a nuevas oportunidades de empleo.

El proyecto también incluye un ciclo de conferencias diseñado con el objetivo de proporcionar herramientas útiles que permitan al alumno adquirir técnicas para mejorar su posibilidades de empleo, tales como prepararle para un proceso de selección, marketing personal y elaboración de curriculum vitae, en-

tre otras posibilidades.

«Emplea-T» no se olvida de aquellos alumnos emprendedores que quieren crear su propia empresa. Fundesem Alumni, a través de este nuevo proyecto, asesorará al alumno a través del Programa PAPE (Programa de Acompañamiento a la Pequeña Empresa) y ayudará a aquellos que tienen dificultades para acceder al sistema crediticio tradicional informándoles de la posibilidad de acceder a microcréditos respaldados por el banco social de «La Caixa».