

# Φ BOLETÍN GREF

Medio de Comunicación Interna del Grupo Responsables de Formación del Sector Financiero

## EN ESTE NÚMERO:

*VI Jornadas de Estudio.  
"E-learning, una Nueva  
Cultura de Aprendizaje*

*Pasión por la Banca*

*Frases para la Reflexión*

*La Sugerencia*

*El Gref en otros medios*

*Publicaciones*

*Libros*

*Recuerda que...*

*Noticias Breves*

### Redacción y Administración:

Ramonet, 52 - 28033 Madrid  
Tel.: 91 302 12 36  
Fax: 91 766 84 95  
E-mail: gref@retemail.es

### Diseño e impresión:

STOCK CERO, S.A.  
Imprenta Digital & Multimedia

## VI JORNADAS DE ESTUDIO

### AVANCE DE PROGRAMA

Barcelona, 28, 29 y 30 de Junio de 2001

"E-learning, una Nueva Cultura de Aprendizaje"

#### DÍA 28, JUEVES

10,00 horas.- Recepción de los participantes.

10,30 horas.- Palabras de acogida por Joan Hortalá, Presidente de la Bolsa y presentación de las Jornadas por el Presidente del GREF.

10,45 horas.- Conferencia de apertura: Impacto de las Nuevas Tecnologías, por Julio Lage, Director General Adjunto de La Caixa.

11,30 horas.- Visita a los stands.

12,00 horas.- La estrategia de e-learning en Banc de Sabadell y su partnership con IBM Mindspan Solutions" por Jordi Coll i Vilaplana, Director de Formación del Banco y Fernando Ferosell Director de IBM.-Mindspan Soluciones Ibérica.

13,00 horas.- Visita a los stands.

13,15 horas.- "Transforma", una experiencia del BBVA, por Jesús Frej, Director de Formación.

14,15 horas.- Almuerzo.

16,30 horas.- La experiencia de La Caixa en formación de Directores a través de las nuevas tecnologías, por Ferrán Coma, Responsable de Formación.

17,30 horas.- Visita a los stands.

18,00 horas.- Nuevas experiencias de certificación profesional bancaria y financiera en Europa, por Josep Soler, Secretario General del INSTITUT D'ESTUDIS FINANCIERS (IEF).

19,00 horas.- Tiempo libre.

21,00 horas.- Acto social.

#### DÍA 29, VIERNES

9,30 horas.- Ponencia a cargo de Salvador Farrés, Director General de

la empresa "e-extendnow". Grupo Banc de Sabadell.

10,30 horas.- Visita a la Bolsa.

11,00 horas.- Enseñando y aprendiendo de la red, por Ovidio Peñalver, Gerente de SOLUCIONA

11,45 horas.- Visita a los stands.

12,00 horas.- La experiencia de SANTILLANA FORMACIÓN en el diseño de soluciones e-learning.

13,00 horas.- Competencias profesionales mediante el e-learning, por Luis Tarín, Director de Formación Continuada de la U.O.C.

14,15 horas.- Almuerzo.

16,30 horas.- "e-learning y la transferencia de las mejores prácticas" por Alfons Cornellá., Profesor de ESADE.

17,15 horas.- Visita a los stands.

17,45 horas.- Criterios para evaluar los contenidos del aprendizaje en e-learning, por Joaquín Fernández, Director de EPISE.

19,00 horas.- Tiempo libre.

21,00 horas.- Acto social.

#### DÍA 30, SÁBADO. A CELEBRAR EN "LA PEDRERA"

9,00 horas.- ASAMBLEA DE ASOCIADOS.

10,30 horas.- Pausa: Visita al edificio.

10,45 horas.- Conferencia de clausura: "e-learning con "Pasión por la Banca", por el Profesor Robert Tornabell, Catedrático de ESADE, Universidad Ramón Llull.

11,30 horas.- Clausura Oficial de las Jornadas, por Joseph Maria Loza, Director General de CAIXA CATALUNYA.

12,00 horas.- Fin de las Jornadas.



## PASIÓN POR LA BANCA

Por Isidre Fainé y Robert Tornabell

Con este sugestivo título, Ediciones Deusto acaba de publicar un libro del que son autores dos conocidas y prestigiosas personas vinculadas al sector desde hace tiempo: Isidre Fainé, Director General de "La Caixa", y Robert Tornabell, Catedrático de Banca y Finanzas Internacionales en la Universitat Ramon Llull y ex Decano de ESADE.

Ya en el Prólogo, Joseph Vilarasau, Presidente de La Caixa, nos dice que "el Libro es poco común porque tiene como hilo conductor a los empleados a los que califica de "verdaderos protagonistas de las entidades financieras". A diferencia de la industria manufacturera "en la banca la calidad depende de una manera creciente de las actitudes, del entusiasmo y del buen hacer de los empleados. Ellos son a la vez los que muchas veces crean el servicio (lo personalizan) y los que lo distribuyen".

Y en el Prefacio los autores aclaran eso de la pasión por la banca y nos dicen: "la pasión la entendemos como el sentimiento que es necesario para dar mejor servicio al cliente, para que los empleados tengan trabajos por los que sientan ilusión y en los que puedan realizar todo su potencial, y, en fin, para que toda una organización se oriente hacia la consecución de resultados duraderos en beneficio de toda la comunidad".

Y nos anticipan: "El libro está claramente orientado hacia los valores. Y, por consiguiente, tiene un trasfondo que tiene que ver con la ética". A continuación nos reproducen los consejos que Shakespeare pone en boca de Polonio para Alertes en Hamlet, que terminan así: "Sobre todo: se fiel a ti mismo, y a eso seguirá, como la noche al día, que no podrás ser entonces falso para nadie".



Entrando en materia, bajo el epígrafe "Protagonismo de los empleados", empiezan reproduciéndonos una cita de Aristóteles: "Somos lo que hacemos de una manera continuada, la excelencia, por consiguiente, no es un acto aislado, sino un hábito". Y nos dicen que como protagonistas, de nuestra actuación, depende todo lo demás.

Se preguntan los autores qué es un banco moderno, respondiendo así:

1.- Cuando tiene una estructura organizativa que se adapta a los cambios del mercado

2.- Cuando tiene una política de recursos humanos en la que los empleados establecen en equipo sus propios retos, de acuerdo con sus superiores inmediatos, y comparten los objetivos globales de la entidad

3.- Cuando satisface las necesidades reales de sus clientes; los de hoy y los que van a salir al mercado mañana. Es un banco que se anticipa a los cambios del mercado y en el que la cultura propicia la iniciativa y la flexibilidad.

Seguidamente analizan el caso de un banco americano cuyo comité discute el plan estratégico para lo que se presentan cuatro soluciones representativas de cuatro tendencias.

a).- Una orientación sesgada por los avances de la tecnología. Según ella el Banco no será mas que un gigantesco

sistema de información que cambiará al ritmo de la tecnología, es decir, incesantemente.

b).- La orientación que da mas peso a la dedicación de los empleados

c).- La orientación basada en el papel de los directores de oficinas y directores regionales

d).- La orientación hacia los beneficios por cliente.

Los resultados de un banco dependen - según Bill Knohwitz - de los recursos que invierta y de la recuperación de estos más los intereses devengados, teniendo en cuenta unas primas de riesgos apropiadas a cada categoría de riesgo.

Y del mismo autor hacen suyo lo que es esencial en la banca moderna: tener clientes satisfechos y empleados orientados hacia el mercado, con cierta proporción de sueldos variables en función de su contribución a los resultados.

En síntesis - añaden - la posición dominante del banco del caso contemplado podría resumirse en cuatro puntos:

- 1.- recursos humanos adecuados
- 2.- medios tecnológicos avanzados
- 3.- capitales propios suficientes para un nivel de riesgo que no puede sobrepasarse según la normativa existente

4.- tener los mejores directores en las redes, las propias y las paralelas.

"En último término - concluyen - un banco o una caja se juegan su cuenta de resultados en cada oficina, lo que depende de la dedicación de los directores/as, pero también de su capacidad como dirigentes, de su propósito de brindar a los empleados la oportunidad de que puedan desarrollarse a sí mismos en su condición tanto de profesionales como de personas".

**ESTILOS DE DIRECCIÓN.-** De los objetivos cuantitativos a los "retos personales".- Los autores contraponen la clásica dirección por objetivos con la dirección por valores donde lo que importan son las metas que un equipo de profesionales se plantea de acuerdo con las necesidades del mercado. Ahora bien, advierten, solo puede aplicarse a organizaciones maduras, dispuesta a descentralizar una parte importante de la gestión y de las decisiones.

Y se detienen describiendo algunas características más de ese estilo de dirección: en la dirección por valores (o la gestión en la que los directivos y los empleados se imponen las metas que desean alcanzar), no se trata tanto de atenuar la organización con cascadas de objetivos, sino de despertar en cada directivo, en cada empleado, la iniciativa, la responsabilidad que nacen cuando a una persona se le brinda confianza y se le estimula para que convierta en efectivo su potencial humano.

No se trata de una gestión que carezca de controles, lo que ocurre es que cada uno sabe hasta donde puede llegar y dispone de medios para medir los resultados de su propia gestión. Pueden y deben compararlos con los del año anterior y con los de las oficinas del entorno. Pero es preciso hacer una

puntualización: no se trata de establecer rankings, sino de tener información para mejorar el desempeño de las funciones que tienen asignadas y para desarrollar las que su espíritu creativo les sugiere.

Sabemos lo que somos, pero no lo que podemos llegar a ser, dijo Shakespeare, lo que realmente importa - concluyen - es el diálogo que se produzca entre cada director de oficina y su gerente comercial, o bien entre cada empleado y su director. Y cierran este apartado con un cuadro comparativo de estilos.

El Capítulo 2 de enorme interés para nuestra función, lo encabezan los autores con la siguiente cita de Víctor Hugo: "Las ilusiones sostienen al hombre, las alas al pájaro". Y se preguntan: ¿es posible motivar a las personas, a los empleados de una organización?. Los empleados y los directivos de cualquier empresa han de conocer qué esperan de ellos la dirección general. Pero lo decisivo es que sientan la pasión de ejercer su trabajo; de plantearse metas de mejora y, en definitiva, de intentar llevarlo a cabo de una manera entusiasta. Y añaden: "El entusiasmo se comunica de la misma manera que la energía no se agota, sino que se transforma. Una organización galvanizada por el sentido de una misión que todos comparten y unas propuestas firmes que dentro de un espacio de libertad, cada uno de los empleados se plantea con su jefe inmediato, dentro de un plan general, pueden potenciar los resultados, no importa cual sea la dimensión de la entidad o el tamaño del mercado."

Y continúan profundizando en el entusiasmo, en la pasión, que dependen en buena medida de la motivación de las personas, construyendo una preciosa

metáfora cuando dicen: "No se trata de darle información, sino de ayudarlo a que haga una hoguera con todos esos materiales y alimente el fuego del entusiasmo. Pero solo él puede provocar la chispa que ha de encender el fuego". A pesar de eso, se hacen eco de los tres tipos de motivación que distinguía el Prof. Pérez López del IESE :

- a) extrínseca: la retribución fundamentalmente
- b) intrínseca: el desarrollo personal
- c) social y trascendente: el reconocimiento por los demás, sentirse apreciado por sus superiores. Y por encima de todo, de creer en los valores de la dirección y en la función social que realiza la empresa.

¿Qué tipo de directivos pueden ser los impulsores del modelo?. Los empleados estrellas - dicen recordando a David Goleman - no solo demuestran un talento singular, sino que también presentan una especial fuerza en cada uno de los cinco grandes dominios en que hemos categorizado la inteligencia emocional (conciencia de uno mismo, autocontrol, motivación, empatía y habilidades sociales).

La Formación como medio para mejorar la gestión de los recursos humanos. Reproduzco seguidamente aquello que me ha parecido más interesante: "En materia de dirección de recursos humanos, la formación que se imparte en bancos y cajas tendría que estar orientada a conseguir desarrollar todo el potencial de la inteligencia - lógica y emocional - de los empleados, identificando las competencias necesarias para el desempeño de cada puesto de trabajo y los medios para preparar la carrera profesional de quienes teniendo un elevado potencial, pueden alcanzar

niveles superiores mediante una preparación adecuada". Y a continuación explican por qué últimamente las emociones están jugando un papel importante.

De las reglas que los empleados que buscan la excelencia deberían tener en cuenta, seleccionamos las de tener entusiasmo, ser proactivo, más todavía, la organización en la que desempeñen sus funciones ha de vivirse una cultura orientada a los clientes y hacia el mercado y tener espíritu emprendedor, que Jaume Filella, que fue Rector de ESADE, describe así:

1.- compromiso con un proyecto: persistencia, capacidad de decisión, confianza en si mismo

2.- habilidad mental: visión, orientación hacia objetivos concretos, saber conceptualizar.

3.- motivación: ser muy competitivo, tener sentido de la realidad, tener espíritu de superación.

4.- perspectiva de alcanzar éxito: autoconfianza, capacidad de aprovechar oportunidades, ser capaz de aprender de los errores.

5.- habilidad relacional: ser capaz de trabajar todos a una, y aprovechar oportunidades de añadir valor a la empresa.

Terminan esta parte advirtiendo que "ninguna empresa puede avanzar si no tiene muy en cuenta la orientación hacia los resultados. Lo que aborda en sendos capítulos, uno, referido a los resultados económicos, y el segundo a la calidad de los servicios y satisfacción de los clientes en el que hacen un bosquejo de un posible sistema de calidad total.

Completan el libro las siguientes materias:

-Canales de distribución y avances tecnológicos: una ventana abierta al futuro donde describen algunas experiencias.

-La banca de servicios es rentable: las comisiones, las tarjetas de crédito y nuevas tendencias en Estados Unidos en materia de medios de pago

-Códigos de conducta y códigos éticos: los casos BBVA y LA CAIXA

-¿Ha de tener la banca líderes en cada puesto de mando, en cada departamento y en cada división?

El Capítulo 10 con el que se cierra el libro, introduce una interesantísima novedad, producto, estoy seguro, de la inquietud y experiencia pedagógica de los autores, que la justifican así: "Este libro se ha dividido en diez capítulos. En cada uno de los nueve primeros se

ha introducido una especie de resumen, pero ahora necesitamos un marco de referencia más amplio. Sucede lo mismo cuando nos encontramos en una ciudad desconocida en la que no existen puntos de referencia: solo un mapa puede darnos una visión de conjunto y orientarnos hacia donde se encuentran el centro o la periferia; hacia lo que es recomendable no pasar por alto y lo que puede dejarse para una segunda visita.

La visión de conjunto, tratándose de un libro de temas muy variados, podría perderse si el lector no tuviera a su alcance una cierta visión panorámica, y pudiera identificar también, con relativa facilidad, los puntos de referencia.

Esta visión panorámica vamos a plantearla a través de 10 preguntas que son las que constituyen el capítulo 10", que te invito, querido compañero, a que lo leas, convencido de que te inducirá a leer todo este sugestivo libro.✍

*F. Segrelles*

NOTA.- Ediciones Deusto regala un ejemplar a los asistentes a las Jornadas

## FRASES PARA LA REFLEXIÓN

- Hablando de la dirección por valores Isidre Fainé y Robert Tornabell dicen: "No se trata de establecer rankings de competiciones, sino de tener información para mejorar el desempeño de las funciones que tienen asignadas y para desarrollar las que su espíritu creativo les sugiere. Shakespeare dejó escrito acerca del potencial de las personas: "Sabemos lo que somos, pero no lo que podemos llegar a ser".

- Cuando la crisis financiera aparece por la puerta, las políticas avanzadas de gestión de personas salen por la ventana. (Lucy Kallaway del Financial Times). Cita tomada del artículo de Enrique de Mulder y Juan Carlos Cubeiro "De vueltas a las andadas" publicado en EXPANSIÓN.

- La mayoría de los educadores continuarían dando clases sobre navegación aunque el barco se estuviera hundiendo (James H. Boren. De "Noticias", Boletín de EPISE).



## LA SUGERENCIA

Hace unos días me entrevistaban para la Revista Cibernética de las Cajas Rurales Valencianas, y la joven periodista me hacía, entre otras, la pregunta de cuales eran, a mi juicio, los retos de la Formación. Perdonadme



la presunción, pero luego pensé que quizás la respuesta podría sugeriros alguna idea. Le contesté:

-Aprovechar las nuevas tecnologías en la medida que nos resuelvan los problemas y nos ayuden a salvar las dificultades que hemos estado teniendo hasta ahora, especialmente los desplazamientos. Pero no nos engañemos, porque no son una panacea.

-Que la Formación alcance de forma generalizada el rango de factor estratégico de la empresa, con todo lo que eso supone para el equipo directivo de compromiso y colaboración estrecha con nosotros.

-Que los Responsables de Formación tomemos conciencia de la necesidad de medir para demostrar que aportamos un valor añadido a nuestras acciones. La formación - decimos insistentemente - es una inversión, no

un gasto, pero hay que demostrarlo.

-Reivindico desde aquí - decía - un reto modesto, y que está al alcance de todos: la formación en el puesto, y recuerdo a los directivos que "dirigir es, sobre todo, formar".

-Conseguir hacer realidad el trabajo en equipo, que es "trabajar con", no "trabajar junto a", que es decidir como consecuencia de un diálogo y de la confianza entre jefe y colaborador.

-Y, por último, el reto más importante: que la formación tiene que afectar a lo esencial de la persona, es decir, a su comportamiento, haciendo que esa persona, cualquiera que sea su nivel, se comprometa con los objetivos estratégicos de la empresa en beneficio de los intereses colectivos, no de los personales. Formar no es conformar, ajustar, o concordar una conducta a otra, formar es transformar.✍

*Paco Segrelles*

## EL GREF EN OTROS MEDIOS

EN EL MASTER EN RECURSOS HUMANOS DE LA COMPLUTENSE.- Invitados por su Director, Roberto Carballo, asistieron el Presidente y José Luis Dirube(B.Mapfre) que hablaron de nuestra asociación, historia, fines, organización y actividades, dando lugar a un interesante coloquio con los jóvenes alumnos del Master.

CAJAS RURALES VALENCIANAS.- Invitados por la Federación de las Cajas Rurales Valencianas el Presidente intervino como ponente en una reunión de presentación de un interesante proyecto de simulación que ha financiado el FORCEM. Esperamos tener oportunidad para conocer con detalle este proyecto. Disertó sobre "Retos de la Formación en el 2001".

JORNADAS DE EPISE.- Invitados por Juan Pablo Ventosa asistimos en Segovia a las Jornadas de EPISE que giraron en torno al e-learning con ponencias muy interesantes así como con una mesa redonda que provocó muchas y sugestivas intervenciones. Con satisfacción conocimos de la incorporación de Carlos Huete como Delegado de EPISE en Madrid. Le damos la enhorabuena y le deseamos muchos éxitos. Tuvimos la oportunidad de escucharle en una sustanciosa ponencia salpicada del humor que le caracteriza. .

REVISTA TRAINING & DEVELOPMENT DIGEST.- En su sección "AL DIA" del número 27 correspondiente a Marzo, habla de nuestro BOLETIN como medio de comunicación interna de nuestra Asociación, y adorna la información con la foto de familia de las últimas Jornadas.

# PUBLICACIONES

## ARTÍCULOS DE INTERÉS



**HARVARD DEUSTO**  
*Enero/Febrero 2001*  
Más allá de la revolución de la información por Peter Druker

Para no perdernos en la globalización: una reflexión desde la ética por Joan Fontrodona, Profesor del IESE.

*Marzo/Abril 2001*

Por qué odio volar y otras historias de gestión por Henry Mintzberg, Catedrático en la McGill University. Extracto exclusivo del libro Why I Hate Flying.

**ESPECIAL NÚMERO 100**

Lo mejor en gestión de la Revista. Muy difícil destacar algún artículo. Nos arriesgamos distinguiendo la aportación del "maestro" Peter Druker: La productividad del trabajador del conocimiento: máximo desafío. La del Profesor de Harvard John P. Kotter El directivo como líder y como ejecutivo: la simbiosis del éxito. La de Warren Bennis de la University of Southern California, sobre el fin del liderazgo y la de Robert S. Kaplan y David P. Norton titulada. El cuadro de mando integral: algo más que números.



**REVISTA AEDIPE**  
*Marzo 2001*  
Relación de trabajo emergente y dirección de RR.HH por Alberto Fernández Caveda.

Medidas de protección a la mujer trabajadora por Raquel Sánchez, del despacho de Garrigues & Andersen.



**TRAINING & DEVELOPMENT**  
*Marzo 2001*  
Cómo el director general gestiona una cultura orientada al aprendizaje

corporativo por Jeanne C. Meister, Presidente de CorporateUniversity Xchange, Nueva York.



**DIRECCIÓN Y PROGRESO**  
*nº 174*

Desafíos ante el nuevo milenio: e-learning: En busca de la excelencia de la

formación permanente por José Ignacio Díez Martínez, Consejero Delegado de FYCSA.

*nº 175*

Nuevas redes, nuevos negocios, nuevos clientes: Móviles e Internet en los nuevos horizontes para la banca por Julio Lage Gonzalez, Director General Adjunto de "La Caixa".



**SOLUCIONES FORMATIVAS (EPISE)**

*Marzo 2001*  
Aprenda una lección del e-learning: adopte una perspectiva modular.

*Abril 2001*

Saque partido de los estilos de aprendizaje de sus participantes.



**INFO-LINE (EPISE)**

Evaluación del nivel 3: Transferencia. Diseño y desarrollo de sesiones formativas.

El analista de necesidades de rendimiento.



**CAPITAL HUMANO**  
*Marzo 2001*

Un modelo integral de la planificación de la formación por Pau García y Carles

Mendieta del Grupo Network, Les Heures.

*Abril 2001*

Anuario 2001 con un resumen de la legislación laboral y Directorio de Empresas por productos y servicios y por áreas de actividad.



**GEIS NEWS**  
*Febrero 2001*

La teleformación

*Marzo 2001*  
Culturas estratégicas en las entidades financieras españolas

*Abril 2001*

La firma electrónica: Defensa y protección



**FINANZAS Y CONTABILIDAD (HARVARD-DEUSTO)**

*Enero 2001*  
La moneda única: de sueño a pesadilla de Europa por Francisco

Rodríguez Ortiz, de la Universidad de Deusto.



**REVISTA DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES**  
Número monográfico

dedicado al síndrome de quemarse por el trabajo (burnout).

# LIBROS



**PASIÓN POR LA BANCA**  
*Por Isidre Fainé, Director General de "La Caixa" y Robert Tornabell, Catedrático de ESADE.*

Ediciones Deusto.  
Le hemos dedicado atención especial en otro espacio del BOLETÍN GREF al que te remitimos.



**INGENIERIA DE LAS COMPETENCIAS**  
*Por Guy Le Boterf*  
Colección EPISE - Training Club

Agradecemos a EPISE el que haya publicado este libro respondiendo a una sugerencia nuestra, convencidos de que se trata

de un completísimo Manual elaborado por un maestro de la profesión que será de gran utilidad si antes de iniciar una acción lo consultamos. Lo habreis recibido todos los asociados por gentileza de INDAE que colaboró de esta manera en las pasadas Jornadas de Estudio.



**TRAINING & DEVELOPMENT DIGEST**  
Con el Boletín Gref ya en imprenta, nos llega el nº 28 de la Revista dedicado

monográficamente a la "Formación en la Red: e-learning", que puede ser una excelente preparación para

las jornadas. En el próximo número del Boletín Gref, nos ocuparemos de ella.



**NUEVA EMPRESA.COM E-LEARNING. REVOLUCIÓN EN EL APRENDIZAJE**



ha organizado dentro de lo que llama Talleres e-learning, unos desayunos de trabajo. Los próximos son:

*6 de Junio:* Tecnología e-learning.  
*4 de Julio:* Servicios de e-learning.

Para cualquier información dirigirse al Teléfono 91 429 28 13.  
E-mail: [info@aedipecentro.com](mailto:info@aedipecentro.com).

## SERVICIOS EN INTERNET: DESAFIOS Y SOLUCIONES

Primera Jornada de reflexión sobre el presente y futuro de Internet

¿Cuáles son los nuevos servicios de Internet móvil?

¿Tiene futuro el comercio electrónico?

¿Cuáles son las lagunas legales que plantea el nuevo medio?

*Día: 24 de Mayo, 2001.*

## SEMINARIO: "CÓMO CREAR VALOR EN SU EMPRESA A TRAVÉS DE LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS"

María Benjumea, Directora de Infoempleo: "Impacto de las Nuevas



Tecnologías en la Selección del Talento"

Javier Fernández, Director de Desarrollo de Negocio de Soluziona Management Consulting. Panorama general de la creación de valor a través de los recursos humanos: "El Click".

Clausura: Juan Soto, Presidente para España de HP.

*Día : 31 de Mayo, 2001.*

## EDUCACIÓN ON-LINE

La Formación on-line: Retos y

Posibilidades.

Conferencia Internacional sobre Educación, Formación y Nuevas Tecnologías.

Se trata de fomentar la utilización de la lengua española y de las diversas lenguas latinas en la formación virtual.

*Duración: De 16,00 h a 20,00 h.*

*Lugar: Palacio de Congresos, Madrid*

*Días: 25, 26, 27, 28 y 29 de Junio, 2001.*

## PARA MÁS INFORMACIÓN

Tel: 91 510 91 00  
[formación@intereconomia.com](mailto:formación@intereconomia.com)  
[aula@intereconomia.com](mailto:aula@intereconomia.com)



## RECUERDA QUE...

- Con el BOLETÍN GREF, número 11 se te envió la factura. Entérate si ya ha sido abonada, de lo contrario adviértelo que se haga. Piensa que tenemos las Jornadas a la vista, y que son las que nos originan mayores gastos.
- Que ya puede visitar la página web entrando en [gref.org](http://gref.org). si tienes algún problema puedes comunicar con Carlos Ruiz de "La Kutxa" de San Sebastián, teléfono 943- 30 80 00
- Y una vez más te recordamos que las VI JORNADAS DE ESTUDIO se celebrarán en Barcelona los días 28, 29 y 30 de Junio. Anótalo en la agenda y reserva esos días. Los colegas catalanes están preparando un programa con temas del máximo interés. Las Jornadas terminarán el sábado día 30 a las 12,00 horas. Por favor sacar los billetes teniendo en cuenta la hora de terminación.

## NOTICIAS BREVES

### ● INFORME DE LA CEOE SOBRE LA FORMACIÓN EN LA EMPRESA ESPAÑOLA

La inversión en actividades formativas, la aplicación de las nuevas tecnologías o el papel estratégico de la formación en la empresa son algunos de los puntos analizados en el informe . Realizado por nuestro colega en tareas de Formación Pedro Córdoba, quien desee mayor información puede encontrarla en la página web [dirfo.es](http://dirfo.es) y en [www.ceoe.es](http://www.ceoe.es). Mientras reproducimos los titulares de los periódicos al referirse a este asunto:

El encabezamiento es de ABC-Nuevo Trabajo.

Expansión: Casi la mitad de los convenios excluyen la formación.

Expansión y empleo: Nuevo sistema para atraer empleados. La mayoría de las empresas considera que la formación de la plantilla es parte de su estrategia, además de un medio eficaz de motivación.

El País de los Negocios: Las empresas invierten un 2% de la masa salarial en formación.

### ● CUMBRE DE NUEVOS EMPLEOS Y NUEVAS TECNOLOGÍAS

La cumbre ha reunido en Madrid los días 6 y 7 e marzo a representantes de alto nivel de las administraciones públicas españolas así como organismos internacionales y países especialmente relevantes en la elaboración sobre empleo y las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (OCDE, CE, Suecia, Canadá, USA, Irlanda, Francia), de las empresas del sector y de las organizaciones empresariales, de los sindicatos, de las universidades y centros de formación, de consultores, de servicios especializados y fundaciones.

Quien desee mayor información, puede solicitarla al teléfono del GREF, 91- 302 12 36 o al 609 240 958.

### ● REUNIONES DE LA COMISIÓN GESTORA DEL GREF

Con el fin de diseñar el Programa de las próximas Jornadas de Estudio que se celebrarán en Barcelona los días 28, 29 y 30 de Junio se reunió la Comisión Gestora con los colegas catalanes representantes de Bancos Cajas y Compañías de Seguros, Jodi Coll (B.Sabadell), Migel A. Martín (Citi Bank), Ferrán Coma (La Caixa), Jordi Civit (Caixa Catalunya), Francesc Ventura (Winterthur). La particularidad de la reunión estuvo en que nos comunicamos a través de videoconferencia. La experiencia fue muy interesante, lo que facilitará las reuniones para ultimar la organización de las Jornadas. El día 2 de Mayo, se celebró otra en Barcelona donde se desplazó Paco Segrelles para visitar la Bolsa, lugar de celebración, que estuvo acompañado por los colegas citados y por Josep Soler, Secretario General del Institut d'Estudis Financiers, vinculado a la Bolsa, y buen amigo de muchos de nosotros. Agradecemos a los compañeros de Cataluña el interés que están poniendo por conseguir un gran éxito en las Jornadas.

### ● GRUPOS DE TRABAJO

Junto con el último BOLETÍN GREF habréis recibido las conclusiones del Grupo "Internet en el Sector Financiero" que tendrá su continuidad en las Jornadas con una sesión especial a cargo de SANTILLANA. Nos gustaría poder decir lo mismo del de Gestión de Conocimiento. Pero habrá que esperar.