



Presentación de la Compañía
Octubre de 2007



retos
LEARNING
EXPEDITIONS

“Aprendizaje es experiencia, todo lo demás es información.”

Albert Einstein



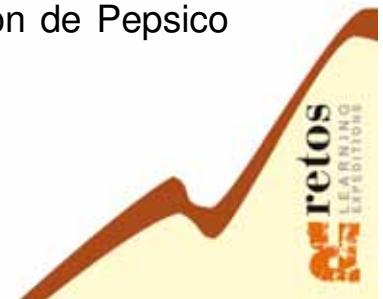
QUIÉNES SOMOS

Edurne Pasabán_ Es la primera mujer española que ha escalado nueve de las catorce cumbres de más de 8.000 metros entre ellos el K2. El año 2005 fue galardonada como Mejor Deportista Femenina por el Comité Olímpico Español (COE). Es Ingeniera Técnica Industrial y ha cursado el Senior Executive Program de ESADE.

Valentín Giró_ Licenciado en Ciencias Empresariales y MBA por ESADE y Master en Relaciones Internacionales por The Fletcher School, EEUU. Ha participado en proyectos internacionales de consultoría para organismos multilaterales y empresas. En 2004 formó parte de la expedición al K2 por la vía Magic Line, una gesta del alpinismo moderno.

Joan Quintana_ Director del Programa de Dirección y Desarrollo de Personas de ESADE. Psicólogo especializado en Desarrollo Organizacional con Itamar Rogovsky y en Comunicación y Análisis Sistémico con Paul Waltzlawick. Ha sido Director de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de La Caixa.

Claudio Drapkin_ Licenciado en Ciencias Empresariales y MBA por ESADE. Postgrado en Desarrollo Organizacional con Itamar Rogovsky (GR Institute Israel). Master en Coaching y PNL. Es consultor en desarrollo y cambio organizacional. Ha sido director de Planificación de Pepsico Rest. Intl.





QUÉ HACEMOS

Facilitamos experiencias de aprendizaje en forma de **expedición**, entendidas como un **reto**, como una **experiencia transformadora** en la que cada participante **aprende**, a partir de las vivencias y acontecimientos que tienen lugar de manera natural, ampliando sus **competencias y resultados**.



QUÉ ES LO QUE NO HACEMOS

Desafíos deportivos.

Terapias de grupo.

Programas de outdoor training.

Programas de eventos especiales.





QUÉ APORTAMOS

En nuestras expediciones, el **aprendizaje** tiene lugar a **tres niveles**:

1. *La persona como **individuo***

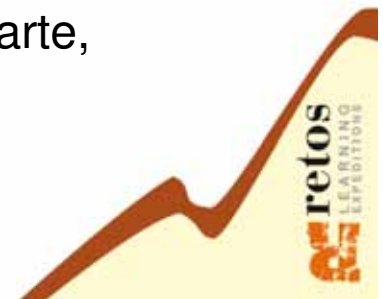
Aprendiendo a gestionarse mejor a sí mismo y a utilizar todo su potencial.

2. *La persona en su **rol profesional***

Desarrollando capacidades para interactuar con los demás y obtener resultados, reforzando su eficiencia.

3. *La persona como **miembro de la organización***

Alcanzando una mayor comprensión del entorno del que forma parte, aprendiendo a convivir y a ser parte responsable del mismo.





1. LA PERSONA COMO INDIVIDUO

Objetivos

1. Mejorar el grado de **conciencia personal** e identificar fortalezas y debilidades.
2. Desarrollar el **autocontrol** emocional, la **responsabilidad** y la **adaptabilidad**.
3. Impulsar la **iniciativa**, el **optimismo constructivo** y la capacidad de **logro** y de **regeneración**.

Beneficios

1. Ganar **confianza en uno mismo** como vía para superar limitaciones.
2. Fijarse **retos** de desarrollo.
3. Manejar mejor las **emociones** y ganar **flexibilidad** para afrontar **cambios** y superar obstáculos.
4. Saber extraer el **lado positivo** de las cosas y entregar **esfuerzo** sin coberturas.





2. LA PERSONA EN SU ROL PROFESIONAL

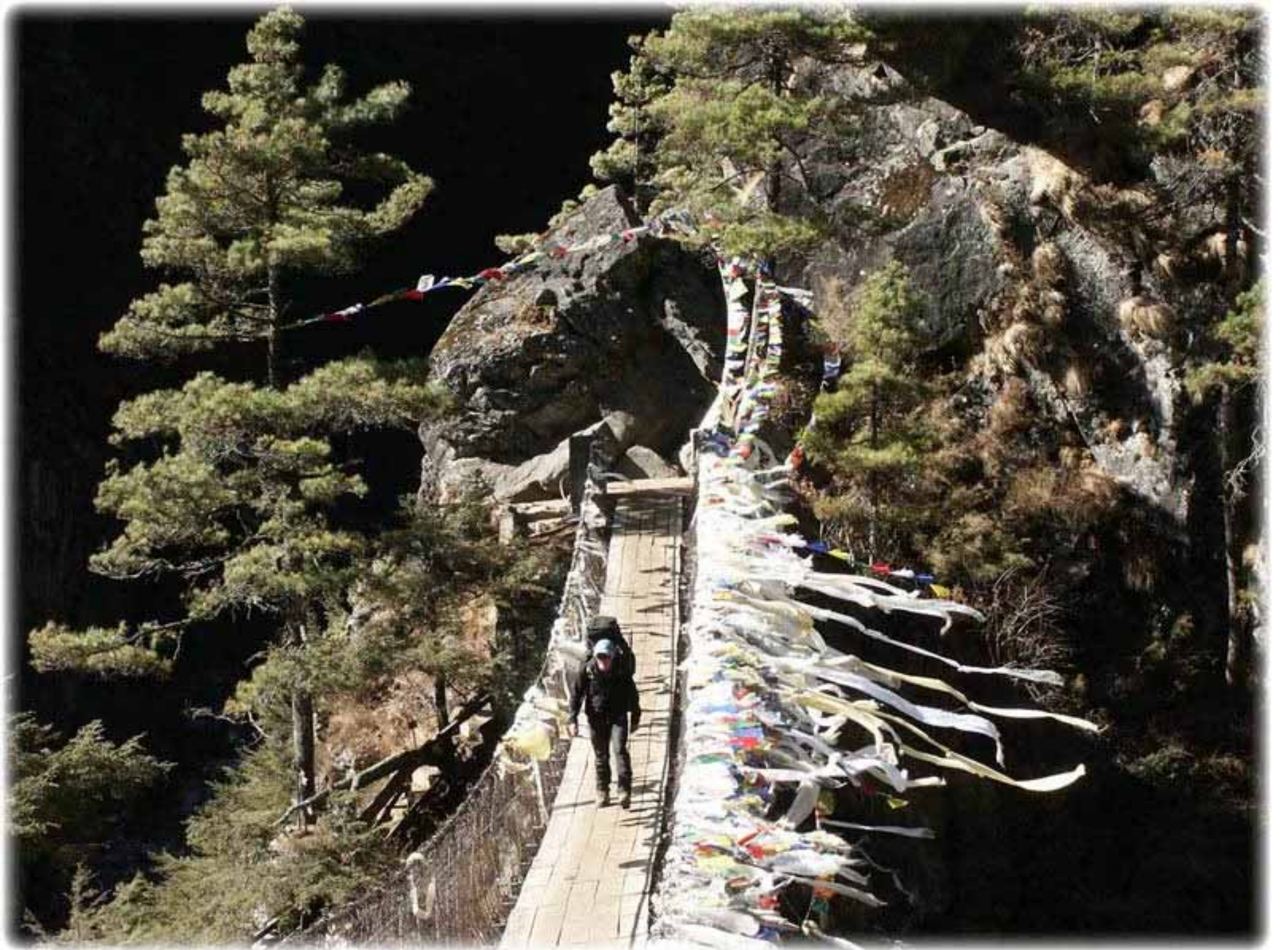
Objetivos

1. Construir un estilo de **liderazgo inspirador**, capaz de esbozar visiones claras y motivadoras.
2. Mejorar la capacidad de **relación** y de **comunicación**, saber afrontar **conflictos** y desacuerdos.
3. Fomentar el **desarrollo de los demás** mediante un guiaje y feedback adecuados.
4. Valorar la **diversidad**.

Beneficios

1. Liderar con **el ejemplo** y transmitiendo una **visión** asentada sobre **valores**.
2. Saber **escuchar** y **expresar** lo que uno piensa; **aceptar** la opinión de los demás; **distinguir** el ser del hacer en las personas y plantear **alternativas** de **mutuo beneficio**.
3. **Entrenar a dirigir**, acompañando a las personas en su proceso de desarrollo.
4. Reconocer **el potencial** de los demás y construir relaciones de **colaboración**.





3. LA PERSONA COMO MIEMBRO DE LA ORGANIZACIÓN

Objetivos

1. Reforzar el **compromiso** como vínculo principal entre la persona y la organización.
2. Encauzar e impulsar **procesos de cambio**.
3. Saber **integrarse** en el grupo y en el entorno.

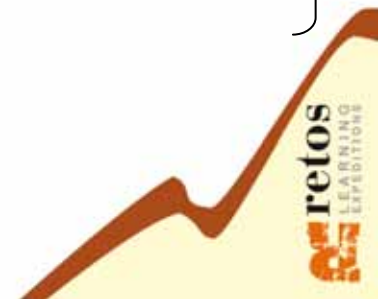
Beneficios

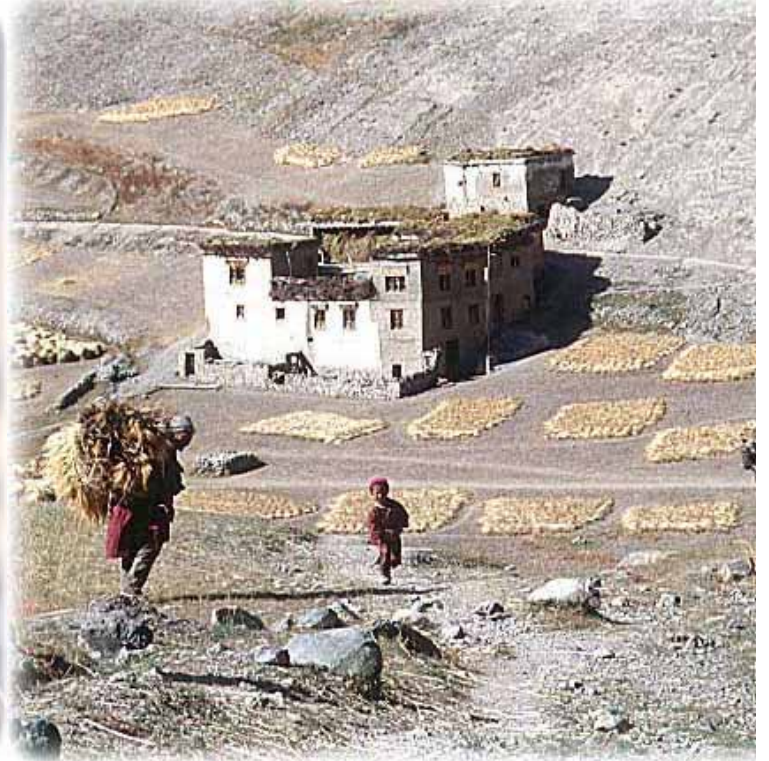
1. Actuar **alineados** con la visión, de forma **sostenida** y **comprometida**.
2. Desenvolverse en entornos **cambiantes**, tolerar la **incertidumbre** y transformar los **desafíos** en **oportunidades**.
3. Ser **parte activa** de las políticas y prácticas de la organización y **actuar** en consecuencia.



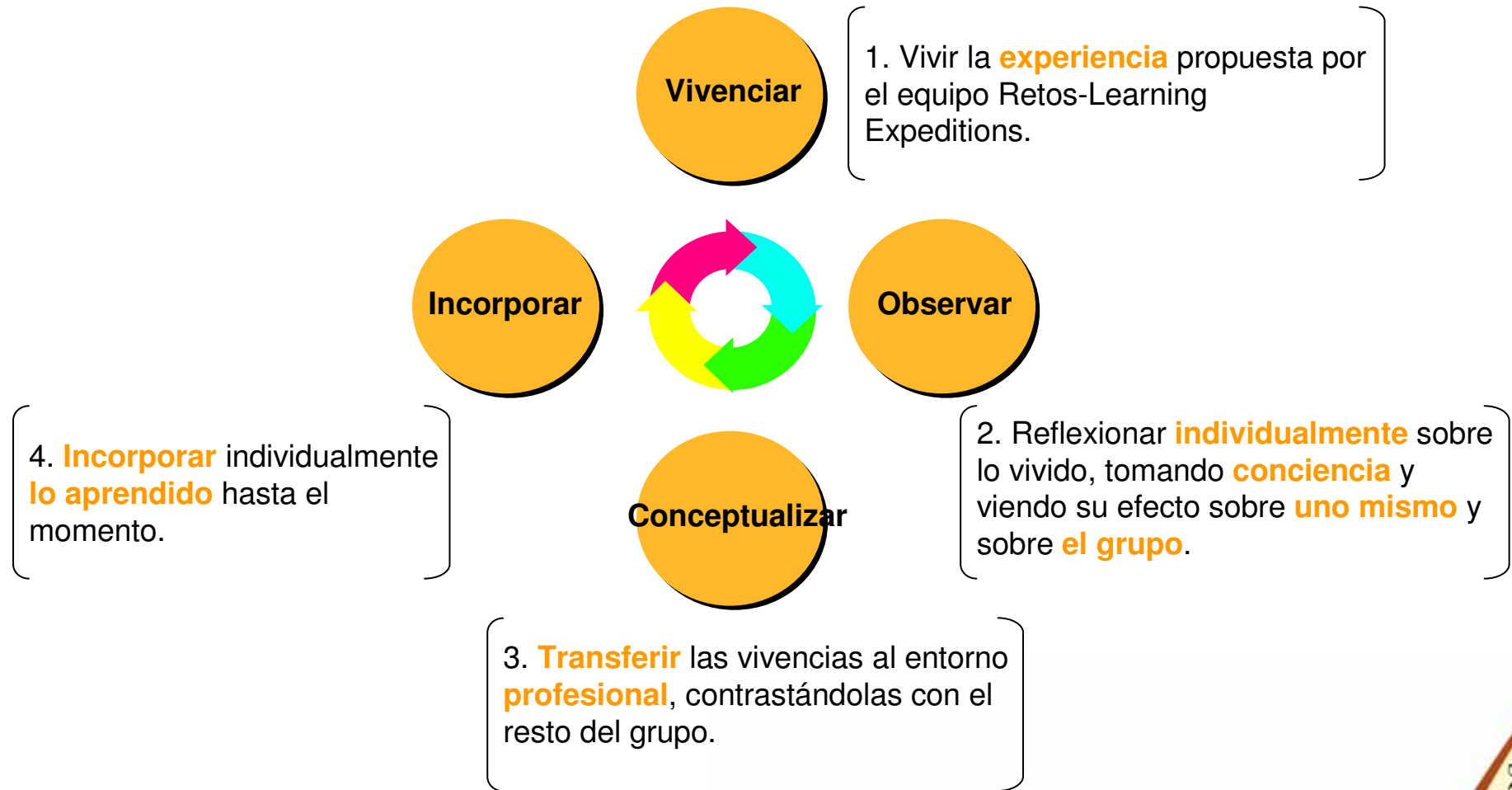


NUESTRO MÉTODO DE TRABAJO – ENTORNO



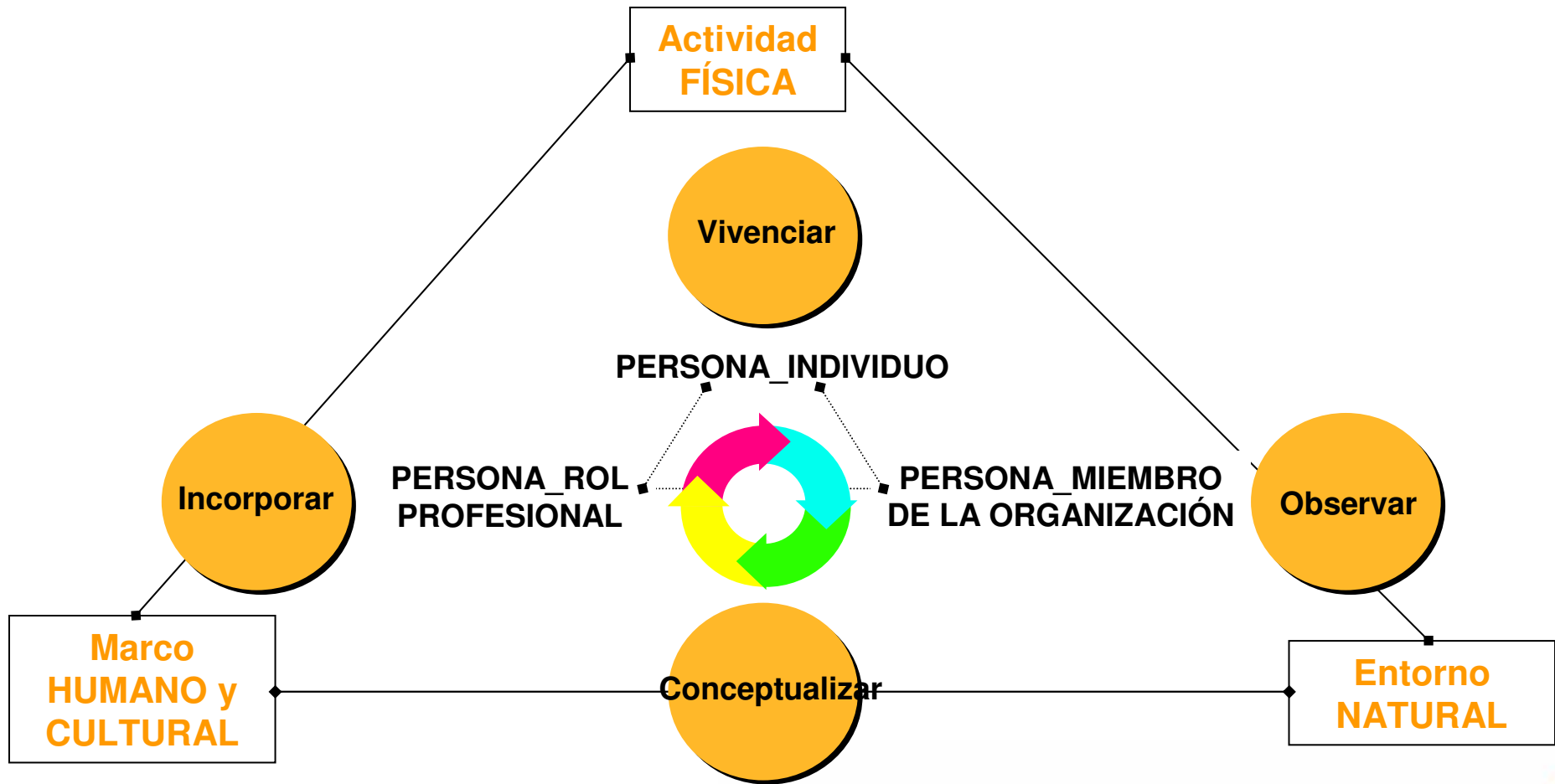


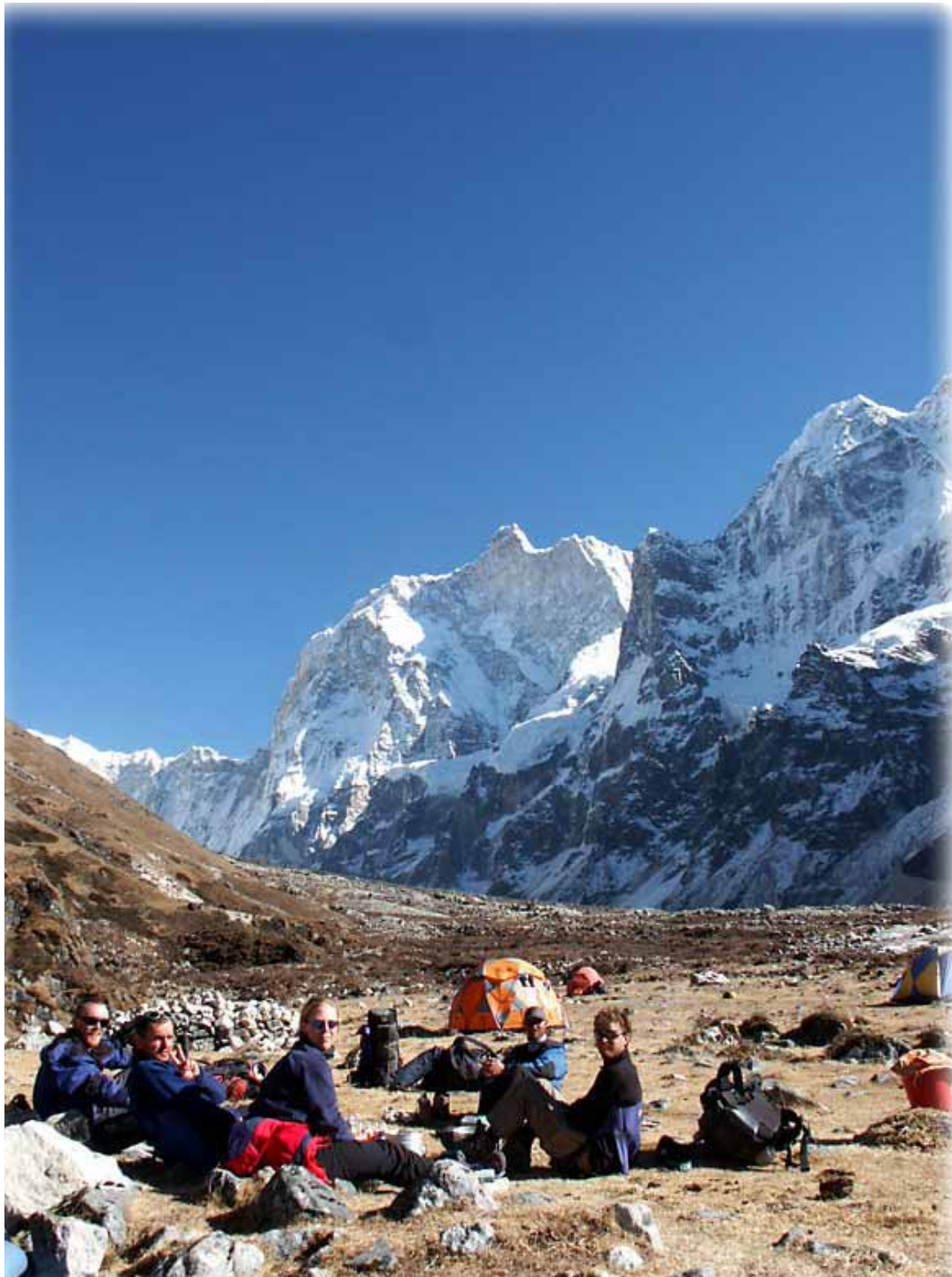
NUESTRO MÉTODO DE TRABAJO - PROCESO





NUESTRO MÉTODO DE TRABAJO - *SÍNTESIS*





HIMALAYA - BHUTAN

CHOMOLHARI trek

Duración: 14 días en total con viaje de ida y vuelta desde España.

Periodo favorable: de mediados de Marzo a mediados de Mayo y de Septiembre a mediados de Diciembre.

Cota altura máx. : 4.950 m.





HIMALAYA - SIKKIM

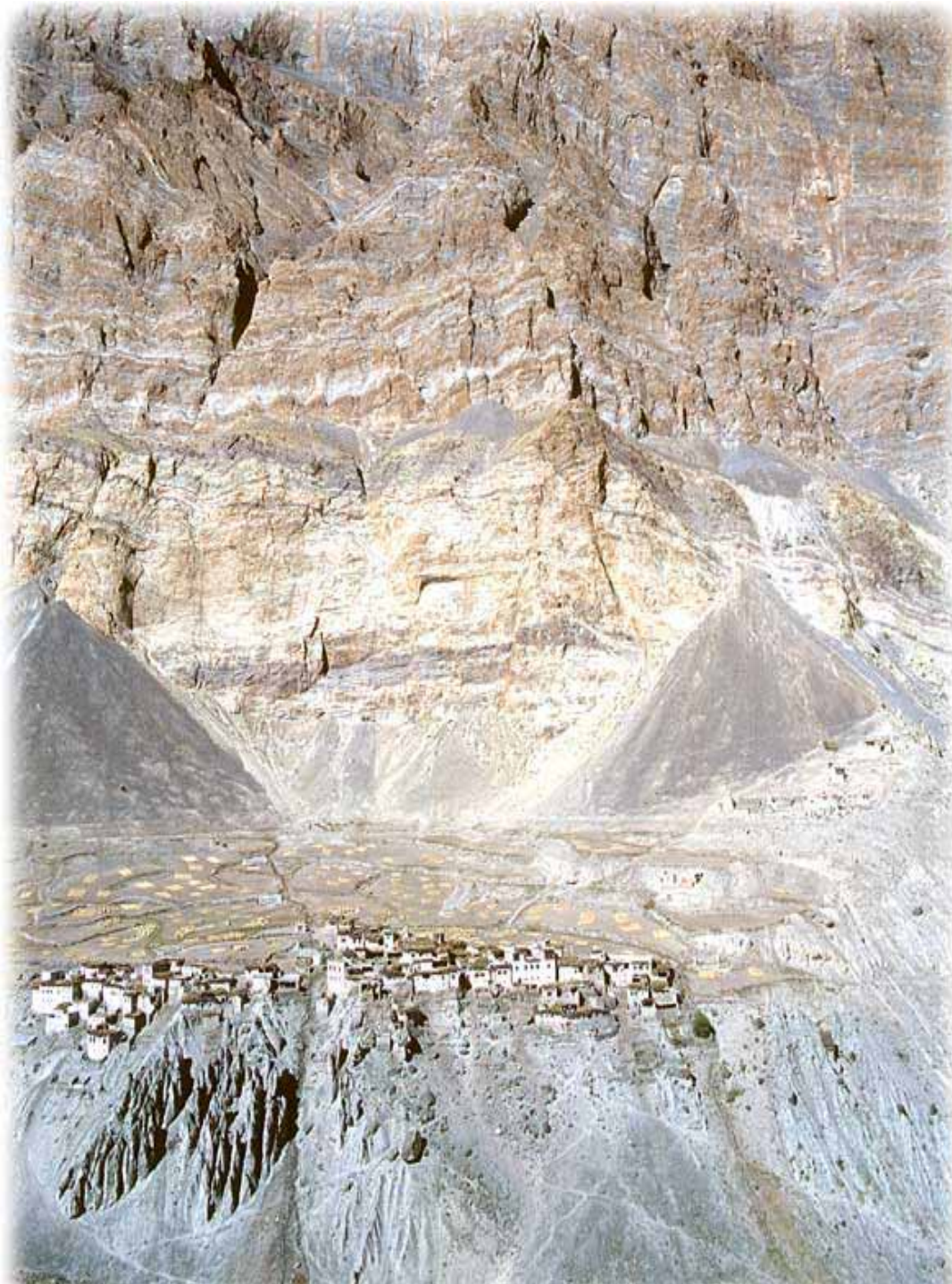
SADAKPHU – SINGALILA RIDGE

Duración: Itinerario circular de 6 días desde Darjeeling; 10 días en total con viaje de ida y vuelta desde España.

Periodo favorable: de Octubre hasta Mayo, siendo la primavera la época más espectacular.

Cota altura máx.: 3.600 m.





HIMALAYA - SIKKIM

KANGCHENJUNGA trek

Duración: 9 días de trekking; 14 días en total con viaje de ida y vuelta desde España.

Periodo favorable: de Abril a Mayo y de Octubre a Diciembre.

Cota altura máx.: 4.940 m.





HIMALAYA - NEPAL

EVEREST trek

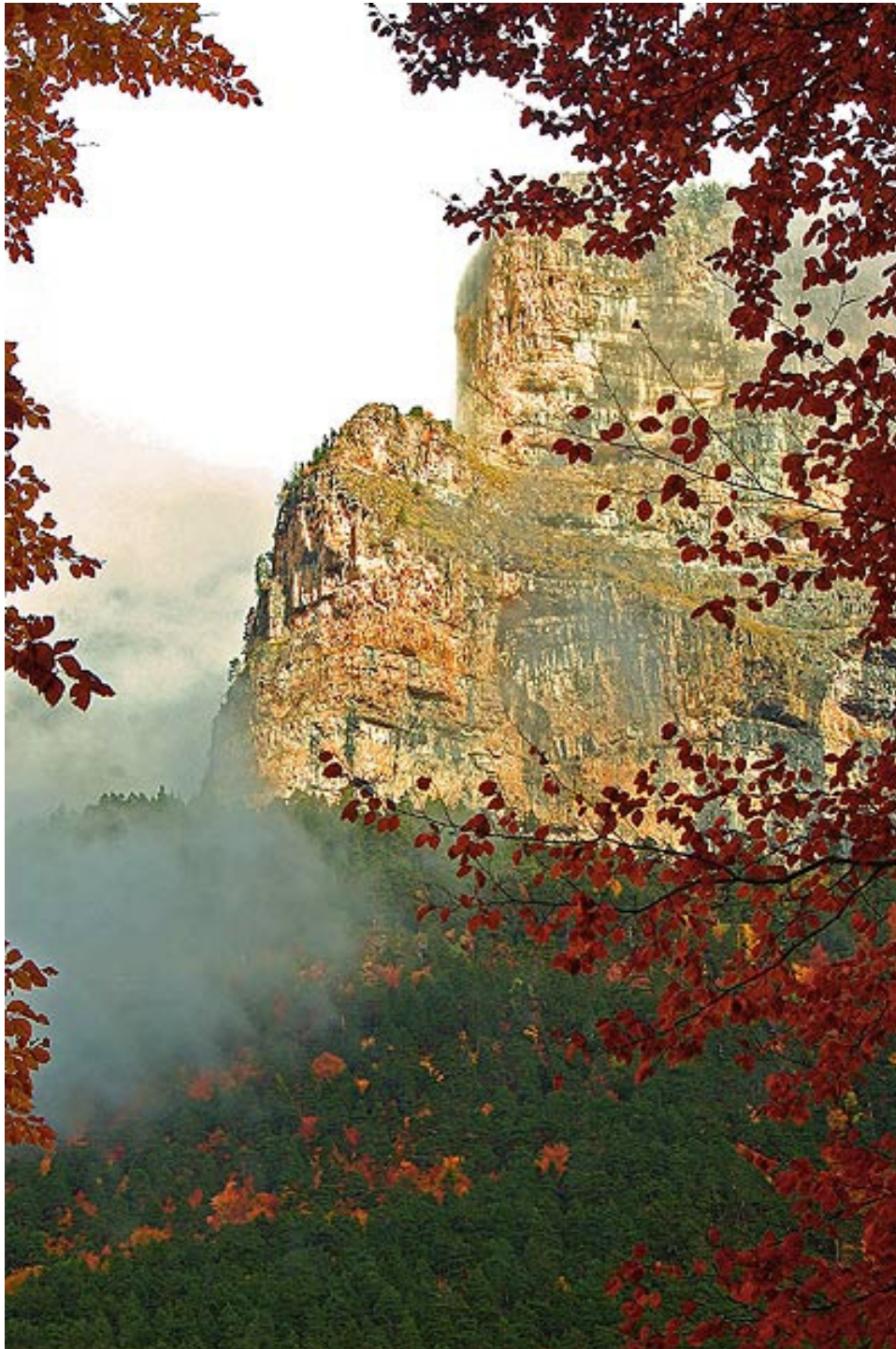
Duración: 8 días de trekking; 14 días en total con el viaje de ida y vuelta desde España.



Periodo favorable: de Octubre a comienzos de Diciembre y de mediados de Marzo a mediados de Mayo.

Cota altura máx.: aprox. 4.500 m.





OTROS PROGRAMAS:

PATAGONIA

DESIERTO LÍBICO

PIRINEOS – Valle de Ordesa

