

Edición 1
Año 2013
Universidad de Oviedo



La Sección del Alumno

Facultad de
Economía y Empresa



“La Facultad de Economía y Empresa no se hace responsable de las opiniones vertidas en la Revista, estas pertenecen a los firmantes de cada uno de los artículos”.

Revista de la Facultad de Economía y Empresa
Universidad de Oviedo
Edición 1

© 2013



Índice

- 4 - Comité de Sabios
- 5 - Reforma Laboral
- 6 - Régimen Permanencia
- 7 - Aprender o Emprender
- 10 - Entrevista:
Benito Arruñada
- 13- Sociología en tiempos
de crisis
- 16 - ADE_Derecho
Nuevo Grado
- 19- Recomendación Bi-
blioteca

Un nuevo nombre y un agradecimiento.

Nuestra revista a partir de ahora y como podrá observar, señor lector, se denomina “La lección del alumno”, la ganadora del concurso puesto en marcha en la anterior edición de esta revista, cuyo objetivo era obtener el citado nombre identificativo, ha sido Emma Baizán, damos las gracias, a cada una de las 13 candidaturas, y esperamos que esta nueva identificación agrade a todo el mundo.

Ésta chica, Emma Baizán, alumna de la facultad de Economía y Empresa, destaca por sus dotes creativas, como creo, ha quedado demostrado, sobre todo en el campo de la escritura, colaboradora ocasional de múltiples diarios de nuestro país, creo que desde la organización de esta revista es de obligado cumplimiento publicar alguno de sus escritos a modo de agradecimiento y premio por su dedicación.

Aprovecho para dar las gracias a todos nuestros lectores, alumnado, profesorado y entrevistados, que han regalado su tiempo y dedicación para que este número sea posibles.

Un abrazo a todos ellos.

Fdo. Coordinación de la Revista

Hipotecar lo impagable.

El auténtico lujo reside en atesorar momentos que no tienen precio . Si se para a pensarlo, caerá en la cuenta de que la fortuna es la mayor de las riquezas Comprar un espacioso ático con calefacción no garantiza que la calidez de un hogar, beber un buen vino no apaga la sed de justicia, ni tener un Rolex concede más tiempo. Tener mil cosas, ocupa espacio pero no asegura sentirse lleno. Si el verdadero lujo no se puede comprar ¿Qué nos están vendiendo?.

Emma Baizan



COMITÉ DE SABIOS

Jesús Alonso Casani

A finales de diciembre del año 2012, el Gobierno del Principado de Asturias creó el “*Consejo Asesor de Asuntos Económicos de la Presidencia del Principado*”, órgano no oficial de carácter económico, formado por expertos empresariales e intelectuales de la órbita asturiana, entre los que se encuentran varios docentes de la Universidad de Oviedo, y en especial de la Facultad de Economía y Empresa.



Estos expertos serán consultados por el ejecutivo, y asesorarán en los presentes y futuros retos a los que se tiene que enfrentar la economía de nuestra región, entre otros, la salida de la actual recesión económica, la promoción empresarial, el cambio hacia una estrategia de reindustrialización del territorio y el problema demográfico asturiano.

En cuanto al modo de funcionamiento de este consejo consultivo, actualmente está integrado por 12 profesionales, que se reunirán varias veces al año y mantienen constante comunicación, con el objetivo de elaborar trabajos e informes que sirvan de ayuda a las autoridades políticas.

Señalar que por esta tarea ninguno de los miembros percibirá remuneraciones o dietas. El coordinador es Juan Vázquez, rector de la Universidad de Oviedo en el período 2000-2008 y catedrático de Economía Aplicada.

En cuanto a otros miembros del Comité de Sabios, relacionados con la docencia en nuestra facultad, se encuentran Carlos Monasterio, catedrático de Hacienda Pública, y Susana Menéndez Requejo, profesora de Economía Financiera y directora de la cátedra de Empresa Familiar como también es miembro del citado Comité, Rodolfo Gutiérrez Palacios (Catedrático de Sociología).

El primer documento elaborado por el Comité de Sabios analizará los temas de “Crecimiento, competitividad y empleo”, y será entregado al presidente asturiano, Javier Fernández, en el mes de Abril, aunque a lo largo de este primer trimestre del año ya han comenzado a llegar sugerencias y recomendaciones al Gobierno.

Este es un paso para la unión del mundo teórico de los académicos y el mundo práctico e inmediato en el tiempo del ámbito político, difícil unión, y más en el mundo que analiza nuestra facultad, el mundo económico.

REFORMA LABORAL: MÁS DE UN AÑO DESPUÉS

OPINIÓN

Adrián Bayón Monteserín,

Si hubiera que notar los dos problemas más persistentes que presenta la economía española desde la llegada de la democracia cabría pensar en el déficit de la balanza comercial y su tasa de desempleo estructural permanentemente situada por encima de la media de la UE.

En un contexto de crisis económica, adquiere mayor importancia el segundo de los problemas a consecuencia de su carácter procíclico.

Resultaba, pues, necesario acometer una reforma de carácter estructural que tratase de establecer un marco institucional favorable a un adecuado funcionamiento del mercado de trabajo a largo plazo. La historia económica nos ha enseñado que el diseño institucional constituye un factor clave en el marchamo de las economías. Las instituciones importan.

La situación y el diagnóstico del problema se antojaban lo meridiamamente claros para que el Gobierno promoviese un gran pacto de Estado que involucrase a las fuerzas políticas parlamentarias y agentes sociales.

Sin embargo, el Gobierno eligió la vía de la coacción vía decreto-ley dejando entrever su nula capacidad de negociación, y un pobre argumentario que descansó únicamente en las circunstancias excepcionales que un periodo de crisis motivaba.

A pesar de la oportunidad perdida, cabe preguntarse si la reforma ejecutada ha sido en algún aspecto positiva toda vez que ha transcurrido un tiempo prudencial tras su entrada en vigor. Es fácil adivinar que la respuesta solo puede ser negativa.

El mercado de trabajo español se encuentra lastrado a consecuencia de la dualidad existente entre temporales e indefinidos cuya consecuencia más directa se encuentra en las altas tasas de temporalidad entre los asalariados. Más, sus consecuencias perniciosas no terminan aquí.

En las fases expansivas del ciclo económico, genera una fuerte creación de empleo, concentrada en sectores de baja productividad, mientras que en las fases recesivas acrecienta la destrucción de empleo.

Esto es así porque la regulación vigente induce a las empresas a hacer frente a las fluctuaciones económi-

cas mediante la rotación laboral, en lugar de buscar alternativas como los cambios en la organización del trabajo.

He aquí la principal cuestión a fin de incrementar la productividad por trabajador, minorar la rotación laboral ocasionada por la dualidad anteriormente señalada. Lejos de atacar dicha cuestión la reforma laboral ha optado únicamente por la reducción de los costes de despido. Craso error.

La problemática no radica en unos costes de despido demasiado altos sino en la brecha existente entre las indemnizaciones por despido para los contratos indefinidos y temporales que genera incentivos claros a los empleadores a optar por la contratación temporal.

Hasta el punto, me atrevería afirmar, que toda reforma en materia laboral que no aborde esta problemática constituirá en el mejor de los casos un mero arreglo ornamental.

La meta de un contrato de carácter único con indemnizaciones por despido crecientes con la antigüedad no debería constituir una quimera si pretendemos abordar de una vez por todas una verdadera reforma laboral.

RÉGIMEN DE PERMANENCIA - UNIOVI

A través de este artículo explicaré en que consiste el *Régimen de Permanencia* de la Universidad de Oviedo que ha suscitado tantas polémicas en el último tiempo. Antes de pasar a analizarlo y matizar ciertas cuestiones que son de interés para el alumnado, explicaré brevemente en que consiste. Este reglamento regula las condiciones que debe cumplir el alumnado para poder continuar sus estudios en la Universidad de Oviedo, demostrando de esta manera que el estudiante tiene un rendimiento mínimo exigido para mantener su estancia en la universidad.

El reglamento actual se aprobó el 15 de diciembre de 2010, derogando el anterior reglamento que regulaba el régimen de permanencia para los títulos anteriores al EEES, que sigue estando en vigor para los estudiantes de estos títulos y que la única condición que se les exige es la aprobación de una asignatura para poder seguir matriculados en la Universidad de Oviedo. El actual reglamento exige que cada año se apruebe un **mínimo de 12 créditos ECTS** en los **grados**, y un **mínimo de 6 créditos ECTS** para los estudiantes de **máster**. Además tras cumplirse el **tercer año de matriculación** el estudiante debe haber aprobado un mínimo de **90 créditos ECTS**, de los cuales **48 créditos deben ser del primer curso** en el caso de los **grados**, y en el caso de los **master** podrán estar un máximo de **2 años** los **matriculados** en un **máster de 60 ECTS**, **3 cursos** los matriculados en un **máster de 90 ECTS** y **4 años** los que estén matriculados en un **máster de 120 ECTS**.



Ahora pasaremos a matizar estas condiciones para los estudiantes a tiempo parcial, lo primero y más importante es destacar que cada **semestre matriculado a tiempo parcial equivale a 0,25 cursos**, por lo que se flexibilizan las condiciones de esta manera proporcionalmente en los grados. En el caso del alumnado matriculado a tiempo parcial cada año matriculado debe aprobar un mínimo de 9 ECTS, y se **doblará la cantidad de años permitidos** matriculados a **tiempo parcial**, además que existirá un régimen de permanencia específicos para aquellos que habiliten para ejercer actividades profesionales reguladas.

Respecto de los antiguos títulos existen más diferencias que incluye este reglamento, por ejemplo desde que entra en vigor este reglamento en el curso académico 2011-2012, **agotarán dos convocatorias al año**, es decir, en cada periodo de exámenes las convocatorias se darán por utilizadas aunque el estudiante no se presente al examen.

Siendo que en los **Grados hay 6 convocatorias y en el máster 4 convocatorias**, un estudiante de grado podrá matricularse en tres cursos académicos para superar una asignatura, y dos veces en el caso de los estudiantes de máster. Por lo que a partir de que entra en funcionamiento es importante una mayor planificación a la hora de matricularse cada año, y aumenta en importancia el periodo de anulación y matriculación de asignaturas, ya que si se decide anular una asignatura ésta no se verá como matriculada durante ese año a ojos de este reglamento.

Una vez visto las diferentes condiciones que establece este reglamento, es hora de hablar de que sucede cuando no se cumple. Cuando no se cumplen los mínimos establecidos el estudiante deberá abandonar los estudios, a los cuales solo podrá volver tras previa solicitud y estudio por parte de la Comisión de Permanencia. La segunda vez que un estudiante deba abandonar los estudios por no cumplir las condiciones establecidas, no podrá matricularse en ningún estudio de la Universidad de Oviedo. De cualquier forma, si un estudiante no ha podido cumplir las exigencias que se establecen para demostrar su rendimiento, podrá recurrir a la Comisión de Permanencia para que no tenga que abandonar los estudios y tenga un año más para cumplir la normativa, aquí hay que recordar que si algún estudiante acude a esta petición de prórroga tendrá que argumentar los motivos que no le permitieron cumplir los requisitos exigidos y demostrar que son ciertos, por lo que si es enfermedad deben adjuntarse informes médicos o si es otra situación personal diferente es más que recomendable acompañar esta petición de algo que lo demuestre.

Una vez analizado el reglamento y sus consecuencias me pararé a explicar de dónde nace este reglamento, no ciñéndome únicamente a la explicación sino aportando mi opinión y la importancia que tiene no solo para los estudiantes que exista esta normativa sino para toda la sociedad. Desde que se inició la crisis la sociedad es cada vez más consciente la importancia y el coste que tiene la enseñanza en nuestro país, aproximadamente un estudiante paga una cuarta parte del total de la matrícula, siendo que el resto se paga por el Gobierno a través de los impuestos, por lo cual la sociedad debe tener una respuesta mínima de la inversión que hace en los estudiantes, por lo que la Ley de Universidad regula que debe ser el Consejo Social (formado no solo por miembros de la universidad sino por los diferentes agentes sociales) quien regule la normativa de permanencia. Esto no debe ser confundido con que exista un reglamento que no sea adecuado a la situación real de los estudiantes, ni que sirva para crear una enseñanza segregadora, por lo que este reglamento debe seguir evolucionando para corregir errores que tiene, así como el Consejo Social exigir a la misma Universidad que se arregle la forma de la implantación del EEES que puede convertir este reglamento en una barrera para que los estudiantes puedan seguir formándose, pues si resulta difícil compatibilizar una situación laboral con los estudios, otras situaciones familiares o personales que no permiten la matriculación parcial hacen que este reglamento sea un muro de contención para una parte del alumnado.

Aunque es importante que exista un sistema que demuestre y exija un mínimo de rendimiento al estudiante, no debemos crear muros de contención, debe existir un reglamento lo suficientemente flexible, y que mientras tanto la Comisión de Permanencia sea consciente de los fallos que tiene, de manera que los casos puntuales, y en que las situaciones personales no permitan que se cumplan no se vean afectados gravemente por este reglamento, sobre todo porque creo que es importante que ninguno de los miembros involucrados en la enseñanza den la señal a la sociedad de que un estudiante es un gasto, sino que entre todos los que integramos el sistema educativo debemos hacer entender que un estudiante es una inversión y que debemos seguir apostando para que la juventud se forma y pueda seguir desarrollándose plenamente.



¿APRENDER O EMPRENDER?

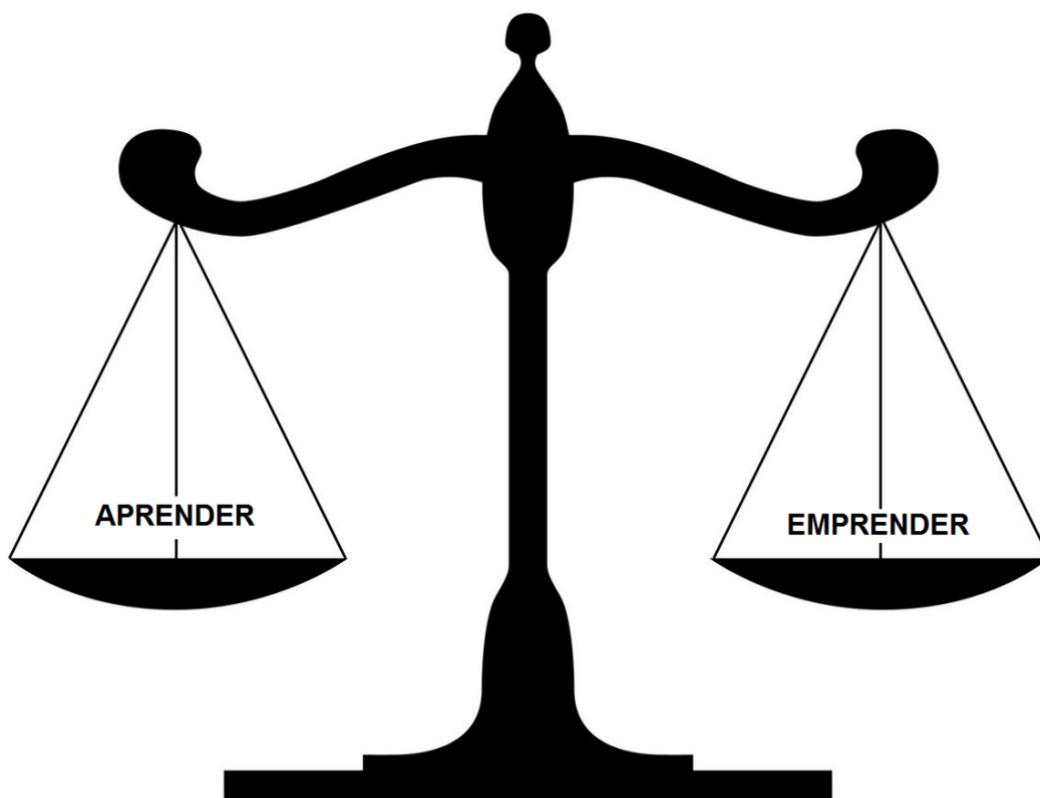
Maria Moya De Gonzalo

En los tiempos que corren puede que estemos muy perdid@s, porque no sabemos qué nos espera en el mercado laboral, la cruda realidad es que son muy pocos los que consiguen incorporarse de forma inmediata a una empresa tras finalizar sus estudios, pero eso no debe desanimarnos por ello el primer paso sería daros de alta como demandantes de empleo.

<http://www.asturias.es/trabajatur>

Cosas tan básicas como saber preparar una entrevista, mejorar aspectos del currículum o el lenguaje gestual pueden hacernos marcar la diferencia en una entrevista de trabajo, desde el servicio de Orientación de la propia Universidad de Oviedo os aconsejarán respecto a estos y muchos temas concertando una cita y de forma gratuita.

<http://www.uniovi.es/descubreuo/empleo/orientacion/orientacionprofesional/servicio>



Mientras encontramos “el trabajo de nuestros sueños” puede que llegemos a la conclusión de si merece la pena seguir buscando, seguir formándome, o si puedo arriesgar y emprender por mi cuenta y crear mi propia empresa.

“Debido a las pocas expectativas por encontrar empleo, estudiar un Máster o un nuevo idioma parece lo más correcto. Sin embargo existen más alternativas.”

Según el Centro Internacional de Postgrado (CIP), 1.210 alumnos se han matriculado en alguno de los 49 másteres universitarios que oferta la Universidad de Oviedo, lo que representa un incremento del 30,8 % respecto a los del curso pasado, que fueron 925, (<http://www.abc.es/agencias/noticia.asp?noticia=1270499>), sin embargo y siendo objetivos no todo el mundo puede permitirse estudiar un Máster.

Por suerte parece que poco a poco van surgiendo nuevos cursos gratuitos, y en el BOPA de 24 de Noviembre de 2012 aparecen todos ellos.

También podéis encontrar formación tanto gratuita como de pago en:

UGT:

http://www.ugt.es/ejb/cursos/curso2012/preinscr/solicitud_2012.htm



CCOO:

Aunque a día de hoy el plazo de inscripción en los cursos está cerrado también son interesantes

<http://gestion.forem.es/publico2012/ofertaformativa/FOREM/Default.aspx?Expdienteid=1102>



TRABAJASTUR:

<https://sintrafor.asturias.es/sintrafor/maparecursos.nsf>



EMAGISTER:

http://www.emagister.com/landing/main?pfichas=1125&conversion_id=1058352296&gclid=CPHxhbb97LUCFdHMzAodES8ASw

emagister.com

PRIMER EMPLEO:

Que como su propio nombre indica también es un buscador de ofertas de trabajo.

http://www.primerempleo.com/cursos/cursos_masters.asp

primerempleo

También destacan los impartidos por la Cruz Roja o la propia Universidad de Oviedo.

- <http://www.cruzroja-asturias.org/quehacemos.htm>
- <http://www.uniovi.es/descubreuo/ofertaformativa>



Y en la página de la Coordinadora de ONGD del Principado de Asturias encontrarás cursos organizados por otras entidades que están orientados al ámbito social y al desarrollo.

http://www.codopa.org/v_portal/apartados/pl_basica.asp?te=244



También se ha incrementado la oferta de **itinerarios bilingües**, aunque parece ser que en estos tiempos que corren el inglés o el francés dejan de tener el valor de antaño en el currículum, por lo que un tercer idioma se hace imprescindible.

En la Escuela Oficial de Idiomas tenéis la oportunidad de aprender no sólo francés o inglés sino también alemán e italiano, y obtener el famoso First. (<http://www.eioviedo.org>)

Aunque según <http://www.aulacursos.com> los más recomendados son chino mandarín, árabe, alemán o portugués.

Y no debemos descartar estudiar alguno de los idiomas hablados en los **países BRICS** como Brasil, Rusia, India, China o Sudáfrica para emigrar a ellos el día de mañana.

Desde Educación First se imparten cursos de Idiomas en el Extranjero tanto para adultos como para jóvenes profesionales (http://www.ef.com.es/?mc=es&source=007941,GGESS_EF_00_00)

Pero no todo el mundo puede optar a esta experiencia, por lo que las becas del Instituto Español de Comercio Exterior (ICEX) de Internacionalización para 2014 pueden ser una buena opción. (http://www.icex.es/icex/cda/controller/page/0,2956,35582_10219_3088388_0,00.html) Sin embargo, a día de hoy tenemos a nuestro alcance otras alternativas que no deberíamos desechar.

Viajar al extranjero para tomarnos un año “sabático” puede hacernos crecer quizá no tanto en lo profesional, sin embargo la experiencia internacional suma puntos en el CV.

Ir a China y acabar trabajando de camarero@ obviamente no es la panacea de quién ha estudiado una diplomatura, una licenciatura, o una ingeniería, sin embargo la iniciativa de irse y vivir esa experiencia será un reto, y no será fácil, estaremos solos, sin nuestra familia, amigos lejos de casa, y desde el minuto uno tendremos que sacrificarnos para aprender un idioma nuevo y desde cero, cosa que por cierto valoran muchísimo las empresas pues no es lo mismo ir a una escuela oficial de idiomas, que tener un idioma a nivel conversacional.

Y si lo que queremos es practicar un idioma que ya conocemos no hay que olvidarse de los locales que ofrecen clases de conversación gratuitas para que sus clientes mejoren el nivel, es una forma más amena y asequible para quienes no pueden ir a una clase particular.

También podríamos dedicar ese “año sabático” a colaborar activamente con alguna ONG en Asturias desde la Coordinadora de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo del Principado de Asturias (http://www.codopa.org/v_portal/apartados/pl_basica.asp?te=39) encontraremos un listado de 41 ONGD sin dependencia orgánica ni subordinación funcional de la administración estatal, intergubernamental, autonómica o local, constituidas legalmente, sin fines lucrativos, cuyo objetivo específico es la realización de proyectos de Cooperación para el Desarrollo.

Además quién sabe... puede que estas experiencias te hagan tener una buena idea de negocio y te animen a emprender.

Aunque no haya reglas de oro o píldoras mágicas podría decirse que existen algunas claves:

1. **BUENA IDEA**
2. **SER: EMPRENDEDOR, INTRA EMPRENDEDOR O EMPRENDEDOR SOCIAL**
3. **ANÁLISIS DAFO DE NUESTRA SITUACIÓN COMPETITIVA**
4. **PONER EN MARCHA ESA IDEA TENIENDO EN CUENTA LAS BARERAS BUROCRÁTICAS, SI QUEREMOS PATENTAR ÉSA IDEA, REGISTRAR LA MARCA....**
5. **FORMA JURÍDICA**
6. **CAPITAL**

Todo ello recogido dentro de un buen plan de empresa realista y donde mejor te pueden aconsejar es en los centros de empresas. Desde la web (<http://www.aceppa.es>) se pueden ver todos los centros de empresas disponibles en Asturias.

No obstante las charlas y Conferencias que están dentro del programa I-empleo de la Universidad de Oviedo (<http://econo.uniovi.es/iempleo>) pueden resultarte muy enriquecedoras.

Por ejemplo, el pasado martes 5 de Marzo, D. José Antonio González Pasarón de MON PREMIER CADEAU, empresario del sector comercial ganador del concurso de negocio en el Modoo nos contaba cómo le había ido su carrera profesional y cómo la toma de decisiones en los momentos clave pudieron hacer que su negocio creciera, cómo la competencia “desleal” busca siempre echarse del mercado, las influencia de las redes sociales y cómo la exclusividad y reconversión del producto marcan la diferencia.

Y cómo sabemos que es importante tener un respaldo financiero, ya que cómo dijo Pedro Pablo Suarez de Fly Sports Solutions S.L, **ganador del Premio CEEI (Centro Europeo de Empresas e Innovación) del Principado de Asturias 2012 “es duro lanzarse al vacío cuando uno tiene una idea”** así que qué mejor red que una fuente de **financiación pública**:

Si se tiene avalista, lo más aconsejable es El Instituto de Crédito Oficial (ICO)

(<http://www.ico.es/web/contenidos/7081/index.html>) y la banca comercial.

Aunque sin descartar otras fuentes de financiación a las que podemos acceder:

- **Microcréditos:**
Como los de de la fundación La Caixa.
- **Cooperativas de crédito:**
Al estilo de Coop57 o bancos como Fiare y Triodos Bank, que además tienen un compromiso social.
- **Crowdfunding.**
- **Business Angels:**
Son Inversores privados que pueden financiar y asesorar a iniciativas novedosas. En Asturias lo gestiona ASBAN.

Los concursos de emprendedores pueden ser un pequeño empujón, una ayuda o una fuente de motivación.

En Asturias, actualmente se celebraban:

- La Caixa: premio emprendedor XXI (<http://premios2013.emprendedorxxi.es>)
- Premios CEEI. (<http://www.ceei.es>)
- Premios del Semillero de Proyectos de Valnalón.
(<http://www.valnalon.com>)

De hecho, ha sido reconocido por la Unión Europea como una de las mejores prácticas en el fomento de la cultura emprendedora.

Además en la página encontraréis cursos como el que se imparte en La Escuela de Emprendedoras y Empresarias de Asturias hasta el 8 de abril ‘Formación para la iniciación de la empresa’.

Algunos premios interesantes y también programas de apoyo-financiación:

- La Ventanilla Única Empresarial (VUE)
(<http://www.camara-ovi.es/mostrarDestacado.aspx?pag=3>)
Tiene por objeto el apoyo a los emprendedores en la creación de empresas, mediante la prestación de servicios integrados de tramitación y asesoramiento empresarial.
- Fundación Everis
- Las pequeñas se lo están currando
- Fundación Bertelsmann
- Premios de la Revista Emprendedores
- Premio Bancaja.
- Premios emprendedores sociales.
- Fundación Repsol (fondo emprendedores)
- Fundación Trinidad Alonso (Mercadona)

“Por lo que el hecho de que cada vez existan más concursos que premien la innovación, el espíritu emprendedor y que apoyen ideas creativas abre camino no sólo a quienes están matriculados en una universidad o a quienes han terminado sus estudios sino también a quienes están cursándolos o hayan tenido que abandonarlos”.

Entrevista Benito Arruñada

Carlos Viñuela Valcarce

Benito Arruñada es Catedrático de Organización de Empresas de la Universidad Pompeu Fabra. Tras graduarse en la Universidad de Oviedo y realizar estudios de postgrado en la Universidad de Rochester, fue profesor titular y catedrático en las Universidades de Oviedo y León. Ha sido también docente en varias universidades extranjeras de Francia, Alemania y EE.UU.

Es miembro del consejo fundacional y ha presidido la International Society for New Institutional Economics (ISNIE). Actualmente, es miembro del Consejo de la European School on New Institutional Economics.

Su investigación se centra en analizar las bases institucionales que hacen posible la actividad de empresas y mercados, teniendo como objetivo común en sus investigaciones conocer las condiciones organizativas que facilitan los intercambios interpersonales.

Ha actuado como experto consultor para empresas y organizaciones internacionales, varios gobiernos, firmas jurídicas, consultoras etc.

Ha publicado varios libros y numerosos artículos en revistas de primera línea. Actualmente es editor del Jour-

nal of Institutional Economics y forma parte del comité científico de otras importantes publicaciones.

Afirmaba usted, en 2011, que en España existía un déficit de interés ciudadano en lo concerniente al control de la cosa pública, la cosa política, acaso derivado de la ausencia de una reforma protestante y su posible incidencia sobre la ética social.

¿Cree usted que la crisis económica actual ha contribuido a elevar el grado, en cierto modo, del interés ciudadano acerca de la gestión y el gasto público?

Benito Arruñada: Sin duda, y es positivo. Estamos haciendo un “máster en ciudadanía”. Hay al-

gunos aspectos muy claros: somos conscientes de que se pagan impuestos, ha habido algunas reformas que han clarificado los costes, como por ejemplo del copago que hace más obvio la existencia de estos costes.

Creo que una consecuencia positiva de la crisis es que todos estamos un poco más enterados y tenemos una percepción más clara de los costes. Es muy notable por ejemplo si uno compara la situación que había en el año 2008, con unas elecciones donde pienso que gran parte de la ciudadanía optó por cerrar los ojos a la crisis.

Tuvo lugar un debate en televisión muy significativo sobre este punto.

El título de mi conferencia de hoy va un poco en esta línea, cuando hablo de las nubes me refiero precisamente a este tipo de percepción.

P: ¿Qué le parece el modelo de rescate bancario que se está aplicando, a través del cual el contribuyente se hace cargo de la deuda bancaria? ¿Existe alguna alternativa real a esta socialización de pérdidas?

B.A.: Sí, aunque quizá sea más una cuestión de grado que una cuestión de todo o nada, creo que habría que hacer mucho más responsables de los costes del ajuste a los acreedores, a los accionistas y a los empleados de las propias en-

tidades. No tiene ningún sentido, a mi juicio, que se rescaten entidades cuyo carácter sistémico es dudoso. Tampoco tiene mucho sentido que, tengan carácter sistémico o no las entidades rescatadas, una vez rescatadas su personal pase a un régimen de jubilación anticipada como se está hablando.

En un caso reciente a los empleados de una de las cajas en quiebra se les ofrecía por parte del banco que la adquirió jubilación anticipada a los 54 años, me parece muy negativo cargar a los contribuyentes con el coste de la salida de la crisis de estas empresas en quiebra para que sus empleados no sólo no vayan al paro, que es lo que está ocurriendo en otros sectores, sino que además se les prejuble a los 54 años.

Y cargo las tintas en este tema de los empleados no por nada, sino porque me parece muy fácil y muy cómodo cargar toda la responsabilidad a los directivos, los administradores, que sin duda tienen su responsabilidad. Es muy fácil focalizar en ellos, pero directivos y administradores son muy pocos, los contribuyentes deberíamos preocuparnos mucho más por los miles de jubilaciones anticipadas.

En términos del coste total del rescate, un plan de jubilaciones anticipadas nos va a costar mucho más que el hecho de que al administrador X se le pague o no la pensión que se le había prometido o no se

le pague. Me da la impresión que incluso en esto se está ocultando la realidad. Yo no puedo creérmelo de las jubilaciones anticipadas en bancos en crisis, en cajas en crisis, porque no se debe de hablar de bancos en crisis, los que han quebrado son las cajas, no los bancos

P: En relación con la primera pregunta, ¿es siempre mejor el mayor interés de la población, de todos nosotros, cuando por ejemplo, como usted señala, se carga la responsabilidad sobre aquellos que resulta más fácil y cómodo, como puede ser el caso de un determinado político u otro?

B.A.: Vamos a ver, en este tema hay que ir por partes. Habría que analizar caso por caso y cada aspecto. Tendemos a no investigar con suficiente cuidado a quién se le echa la culpa o cómo se responsabiliza a la gente y muchas veces, en lugar de responsabilizar de forma que eso genere buenos incentivos para el futuro, simplemente buscamos chivos expiatorios y salimos del problema. Error grave.

O a veces ni buscamos chivos expiatorios, porque en esto de las cajas casi parece que está yéndose todo el mundo de rositas porque todo el establishment político y sindical tiene su responsabilidad en el tema.



Eran ellos, sindicatos, políticos de todos los partidos y demás los que controlaban estas cajas que han quebrado.

Es importante aquí entender que los trabajadores de esas cajas eran igualmente responsables, como profesionales que saben perfectamente que están dando una hipoteca que es inviable o vendiendo un producto financiero que no está indicado para determinado cliente. También tienen su responsabilidad.

P: ¿Qué piensa sobre que en los presupuestos más austeros de la historia el gasto público haya aumentado en 5,5% debido a los intereses de la deuda? ¿Estaría de acuerdo con la emisión de eurobonos, con el objetivo de reducir su coste, o sería soportar una mayor inflación en la zona euro?

B.A.: Muchas preguntas. Los presupuestos se han hecho austeros a base de recortitos o de recortazos, donde se recorta todo. Los recortes tienen que ser mucho más selectivos, hacerse base 0, quiero decir.

El sector público tiene que hacer un análisis del tipo similar al que os explican, seguro, en dirección estratégica: cuáles son las competencias nucleares de la actividad, qué es lo que hacemos bien.

Identificar esto y lo que la sociedad quiere que realmente hagamos: justicia, policía, No se resuelve el problema a base de que los policías cobren la mitad. Los policías tendrán que cobrar lo que se necesita para que sean eficientes.

El Estado debería hacer menos cosas, que además es lo que hacen las empresas cuando están en crisis, hacen ejercicios de adelgazamiento, pero ese ejercicio de adelgazamiento no lo hacen a base de recortarse un poquito en todos los sitios, sino a base de recortes selectivos.

Hay un aspecto clave, además voy a hablar de él en la conferencia, que es el contraste grave que se produce entre el sector privado y el sector público.

El sector privado en España se ha ajustado en cantidades y no en precios: despidos y no salarios. Probablemente en exceso, porque la regulación laboral lleva a hacer eso, sobre todo la reforma anterior.

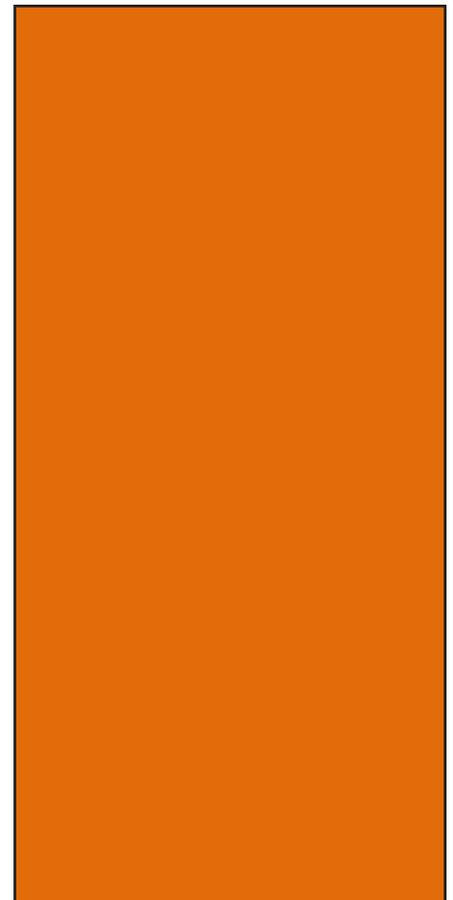
En el sector público está ocurriendo exactamente lo contrario: el recorte va fundamentalmente en precios, y en mucha menor medida en empleo. Recortar los sueldos significa que estás generando selección adversa, te vas a quedar con los peores, significa que la gente se desmoraliza, yo lo veo en mi Facultad, entre el personal administrativo, pero, significa que lo sigues haciendo todo.

No es el camino, el camino es plantearse en serio qué hay que hacer

y qué no hay que hacer, pero es mucho más difícil, mucho más doloroso.

P: Una última y acabamos ¿Cómo valora los programas de compra de bonos en Estados Unidos y Reino Unido? ¿Están saliendo de la crisis, como sus respectivos gobiernos ya han dicho, o están posponiendo algún problema financiero o estructural?

B.A.: Yo creo que son muy distintos. Del Reino Unido conozco menos. No están en el euro, y Estados Unidos tiene otra diferencia muy grande, el peso porcentual del sector público y de los impuestos sobre el PIB es inferior, y hay quizás más margen para incrementar los ingresos fiscales y equilibrar cuentas



SOCIOLOGÍA EN TIEMPOS DE CRISIS

Beatriz Prendes Sánchez

En estos momentos en los que la sociedad entera apunta con el dedo a los economistas por no haber sabido anticiparse a la actual crisis económica, algunos se defienden diciendo que muchas voces ya habían señalado la inminencia de esta debacle pero no fueron escuchados; otros hablan de la falta de control del sistema financiero; y otros, de los supuestos excesivamente restrictivos que se encuentran en la base de los modelos teóricos utilizados de manera hegemónica para predecir los efectos de tal o cual política económica.

Así, dentro de la institución académica encontramos autores que reivindican la necesidad de repensar y rehacer la ciencia económica. En esta línea, Jesús Lizcano (Catedrático de Economía Financiera y Contabilidad por la UAM), apuntaba en un artículo de divulgación en 2012 la conveniencia de “adoptar una cierta visión multidisciplinar” de los estudios de economía.

Del mismo modo, Paul Krugman señalaba en 2009 en un artículo para *The New York Times* que el principal error de los economistas como colectivo, durante los años precedentes a la crisis económica, fue confundir la belleza de las complicadas ecuaciones matemáticas con la verdad (“economists, as a group, mistook beauty, clad in impressivelooking mathematics, for truth”).

Por otro lado, la corriente institucionalista representada por Kerr, Piore o Reynolds, apuesta desde hace tiempo por explicaciones de la realidad desde la óptica de la ciencia política y la sociología, basándose en el análisis del comportamiento colectivo, frente a los modelos económicos excesivamente científicistas.

Al calor de esta discusión resulta especialmente interesante la visita que el profesor de Management del Massachusetts Institute of Technology (MIT), Don Emilio Castilla, realizó a nuestra facultad, el pasado martes 11 de diciembre.



Don Emilio J. Castilla

“Meritocracia en las Carreras Organizacionales.”

Con motivo de la entrega del premio de este año de la Fundación Banco Herrero a jóvenes investigadores pudimos disfrutar de la presencia de Don Emilio Castilla dentro del ciclo de conferencias de la Facultad de Economía y Empresa, galardonado por su trabajo dentro del campo de la sociología económica. Emilio Castilla es licenciado en Economía por la Universidad de Barcelona y Doctor en Sociología por la Universidad de Stanford.

El ponente comenzó el acto presentándose a sí mismo como “un centauro”, haciendo referencia al carácter híbrido de su formación (mitad economista, mitad sociólogo).

Emilio Castilla aprovechó la ocasión para reivindicar la dignidad de la profesión de sociólogo. “Cuando yo empecé a hablar de sociología, en EE.UU. todavía existía la creencia generalizada de que los sociólogos eran todos comunistas” bromeó el ponente, quién en pocos minutos fue capaz de meterse al público en el bolsillo con su elegancia y energía. Y es que, en el MIT el rigor y el empirismo son fundamentales. Este rigor y este empirismo se pueden y se deben aplicar al campo de la sociología del mismo modo que se hace en economía.

Hablando de las peculiaridades del MIT en contraposición al sistema de educación superior de nuestro país en general, “en el MIT resultaría impensable recortar

en I+D”. Después de esta breve presentación, nos metimos de lleno en la investigación que le ha merecido a este joven profesor su reconocimiento académico, “la meritocracia en las carreras organizacionales”. Pero, ¿qué es esto de la meritocracia?

Después de esta breve presentación, nos metimos de lleno en la investigación que le ha merecido a este joven profesor su reconocimiento académico, “la meritocracia en las carreras organizacionales”. Pero, ¿qué es esto de la meritocracia?

Pues bien, el salario ligado a la productividad crea una “ilusión de oportunidad”, en palabras del conferenciante, en tanto que el trabajador se esforzará más, y por ende, será más productivo, si considera que tiene la oportunidad de crecer dentro de la empresa y cree realmente que será recompensado en función de su trabajo. Esta es la idea detrás de una organización meritocrática.

Existe una extensa literatura sobre las diferencias salariales por cuestiones de género, raza, etc.

Sin embargo, en estas investigaciones no se suele tener en cuenta las diferencias de productividad de los individuos para un mismo puesto de trabajo y características curriculares similares, debido a la dificultad de medir estas diferencias de productividad.

Existen también numerosos estudios



sobre el impacto de los prejuicios en la contratación y sobre el reparto de los individuos entre los diferentes sectores económicos.

De este modo, si atendemos a las diferencias en el salario medio para un mismo país entre hombres y mujeres o entre nativos e inmigrantes, encontraremos diferencias sustanciales. Sin embargo, lo que estas medias salariales esconden son diferencias ocupacionales. Así, un país en el que las minorías desempeñen principalmente trabajos no cualificados y mal remunerados y el grueso de la población ocupe puestos superiores, presentará grandes diferencias salariales entre estratos.

En EE.UU. la legislación garantiza que las minorías reciban los mismos salarios iniciales que un varón, blanco, heterosexual. La brecha salarial crece, sin embargo, a lo largo del ciclo vital de los individuos.

De acuerdo con los análisis del profesor Castilla, podemos observar, de manera general, para cualquier tipo de organización, sea empresarial, política, sindical o académica,



ca, como trabajadores equivalentes reciben incrementos salariales diferentes, dentro de organizaciones meritocráticas.

Uno de los experimentos llevados a cabo por Emilio Castilla con el apoyo de varias empresas privadas norteamericanas le permitió analizar la toma de decisiones de gerentes profesionales a la hora de repartir bonos a la productividad entre un grupo determinado de trabajadores. Para este experimento se dividió a los cargos medios de la empresa en dos grupos diferentes y se les propuso la opción de participar en unos ciclos de formación.

En uno de los grupos se trató la importancia de la carrera meritocrática, es decir, se intentó transmitir a los gerentes la idea de que debían de remunerar a los trabajadores en función de sus resultados; mientras que en el otro grupo de trabajo se dejó este aspecto más de lado.

Después de estos cursos de formación y motivación se pone a disposición de los gerentes una cantidad que deben repartir entre tres trabajadores desconocidos. Entre estos trabajadores se esconden un hombre y una mujer con características y resultados muy similares y una tercera persona con peores

resultados. Este experimento se repite varias veces con distintas tríadas de trabajadores, variando el género del individuo “de relleno”, primero con los gerentes formados en una estructura meritocrática, después con los gerentes formados en estructuras tradicionales.

Al introducir técnicas meritocráticas observamos la llamada “paradoja de la meritocracia en las organizaciones”:

En el grupo en el que se ha reforzado la idea de meritocracia se premia siempre con una mayor cuantía a los hombres que a las mujeres aun teniendo características y resultados equivalentes.

Los gerentes formados en valores de promoción organizacional distintos de la meritocracia, premian en mayor medida a la mujer que al hombre.

La intuición detrás de esta paradoja es que los sistemas tradicionales favorecerían a la mujer como forma de salvar las distancias con respecto a la discrecionalidad de los gerentes, es decir, ante el miedo de ser tildados de “machistas”, los responsables de repartir estos bonos favorecerían a la mujer proporcionándole

un incremento salarial mayor que el otorgado a su compañero varón con los mismos niveles de eficiencia.

Por otro lado, reforzar el concepto de “meritocracia” y clarificar los criterios de promoción interna, hace que el gerente se vea legitimado para darle un mayor bono al individuo que a su criterio más lo merece, revelando prejuicios en favor de los hombres.

Podríamos pensar que estos prejuicios son característicos de personas educadas en unos valores patriarcales ya superados, o poco cultas. Sin embargo, la relación entre el nivel educativo de los gerentes y su nivel de discrecionalidad presenta una baja correlación. Lo único que podemos afirmar con certeza a la luz de los resultados de este estudio es que a más experiencia, las decisiones de los gerentes son más rápidas pero igualmente sesgadas.

Se abren pues, varias vías al debate tras el paso de Emilio Castilla por nuestra facultad. ¿Podemos explicar la realidad económica mediante el mero uso de modelos macroeconómicos? ¿Debemos enriquecer nuestros modelos con análisis cualitativos que beban de otras disciplinas académicas? ¿Están reñidos el rigor y el empirismo con el uso de técnicas cualitativas? Y sobre todo, ¿competimos hombres y mujeres en igualdad de condiciones en el mercado laboral? ¿Pueden las políticas de discriminación positiva solucionar este problema?



¡Por fin llega el doble grado en ADE y Derecho a la Universidad de Oviedo!

“El futuro grado en Administración y Dirección de Empresas y Derecho en la Universidad de Oviedo estará compuesto por cinco cursos en los que se combinan asignaturas de ADE y Derecho.”

Rodrigo Castillo Martínez y Aitor Cadrecha

Las matemáticas formaran una parte importante de la carrera, con asignaturas como Contabilidad de Costes y Análisis de los Estados Financieros, además de las propias asignaturas de matemáticas.

La economía estará presente durante todo el grado con asignaturas como en Microeconomía, Macroeconomía o Economía Española y de la Unión Europea.

En la parte que atañe al derecho se incluyen asignaturas con temarios muy densos y teóricos, impartándose asignaturas como Derecho Administrativo, Derecho Penal y Derecho Civil.

Puesto que se trata de una doble titulación, el estudio de la misma se presupone duro, ya que se está estudiando dos carreras a la vez con asignaturas complejas.

En las docencias de derecho es necesario dejarse los codos mientras que en las de ADE hay que trabajar todos los días y dedicar horas de práctica para comprender los ejercicios.

Una vez terminado el periodo formativo, los graduados tendrán una gran formación jurídica y empresarial lo que les capacitara para desempeñar puestos de importancia tanto públicos como privados.

En lo referente a la facultad de la Universidad de Oviedo en la que procederá a impartir el grado, se ofertan 80 plazas para alumnos de nuevo ingreso que deberán obtener una nota de corte aun no especificada y 60 plazas para alumnos pertenecientes a los grados de ADE o Derecho cuyos requisitos de acceso serán, la nota media de expediente o la nota obtenida en la PAU.

Los alumnos que accedan desde el grado que estén cursando podrán convalidar las asignaturas aprobadas. Además se suprimirán las convocatorias fallidas de asignaturas no superadas.

Destaca como principal ventaja de este nuevo grado la salida al mercado laboral con dos títulos independientes conseguidos en cinco años (en lugar de los ocho años requeridos si los grados se cursasen por separado).

Mientras que como inconvenientes se presenta la imposibilidad de realizar prácticas en empresa y la inexistencia de asignaturas optativas lo que impide que los alumnos puedan convalidar créditos.

Para la apertura del grado en el curso 2013-2014 se prevé únicamente la posibilidad de realizar los cursos primero y segundo.

Se adjunta el plan de estudios en las siguientes páginas.

Doble grado en ADE y Derecho Universidad de Oviedo

PRIMER CURSO [60 créditos, 30 1ºS, 30 2ºS. ADE 30 (18-12) -DERECHO 30 (12-18)]

Primer Semestre		Segundo Semestre	
Asignatura	ECTS	Asignatura	ECTS
Teoría del Derecho	6	Introducción a la Microeconomía	6
Economía de la Empresa	6	Introducción a la Contabilidad (básica para DERECHO)	6
Derecho Romano	6	Historia del Derecho	6
Historia Económica Mundial	6	Derecho Civil I (básica para ADE)	6
Matemáticas	6	Derecho Eclesiástico del Estado	6

SEGUNDO CURSO [72 créditos, 36 1ºS, 36 2ºS, ADE 36 (18-18)-DERECHO 36 (18-18)]

Primer Semestre		Segundo Semestre	
Asignatura	ECTS	Asignatura	ECTS
Derecho Internacional Público	9	Derecho Constitucional II	6
Introducción a la Macroeconomía	6	Introducción a la Estadística Económica	6
Administración de la Producción	6	Derecho Penal I	6
Métodos Matemáticos para la Empresa	6	Sociología	6
Derecho Constitucional I	9	Economía Mundial	6
		Derecho Civil II	6

TERCER CURSO [72 créditos, 36 1ºS, 36 2ºS, ADE 36 (18-18)-DERECHO 36 (18-18)]

Primer Semestre		Segundo Semestre	
Asignatura	ECTS	Asignatura	ECTS
Análisis Económico para la Empresa	9	Contabilidad de Costes y Control de Gestión	6
Derecho Civil III	6	Finanzas Empresariales	6
Economía Española y de la Unión Europea	9	Fundamentos de Marketing	6
Derecho Administrativo I	6	Derecho Penal II	9
Instituciones de Derecho de la Unión Europea	6	Derecho Administrativo II	9

Doble grado en ADE y Derecho

Universidad de Oviedo

CUARTO CURSO [72 créditos, 36 1ºS, 36 2ºS, ADE 36 (18-18)-DERECHO 36 (18-18)]

Primer Semestre		Segundo Semestre	
Asignatura	ECTS	Asignatura	ECTS
Análisis de los Estados Financieros	6		
Derecho del Trabajo	9	Dirección de Recursos Humanos	6
Derecho Civil IV	6	Métodos Estadísticos para la Empresa	6
Diseño Organizativo	6	Derecho Mercantil I	9
Dirección Comercial	6	Derecho Financiero y Tributario II	9
Filosofía del Derecho	3	Investigación de Mercados	6

QUINTO CURSO [78 créditos, 33 1ºS, 33+12 2ºS, ADE 36 (12-24)-DERECHO 30 (24-9)]+12TFG

Primer Semestre		Segundo Semestre	
Asignatura (Obligatoria)	ECTS	Asignatura (Obligatoria)	ECTS
Derecho Procesal I	6	Inversiones Financieras	6
Derecho Internacional Privado	9	Derecho Procesal II	9
Derecho Mercantil II	6	Econometría	6
Mercados e Instituciones Financieras	6	Dirección Estratégica	6
Sistema Fiscal Español I	6	Sistema Fiscal Español II	6
		TFG (dos tutores)	12

Leyenda:

• Créditos básicos para ADE	• Créditos obligatorios para ADE
• Créditos básicos para DERECHO	• Créditos obligatorios para DERECHO

Azul: los créditos de ADE (básicos y obligatorios); Rojo: los créditos de Derecho (básicos y obligatorios). Para la obtención del doble grado, la optatividad de ADE se sustituye por la obligatoriedad de Derecho y viceversa.



LA BIBLIOTECA

LIBRO RECOMENDADO



SOBRE EL OLVIDADO SIGLO XX / TONY JUDT

Traducción de Belén Urrutia

Madrid: Taurus, 2008

Hoy queremos traeros la obra de un magnífico historiador y uno de los más grandes politólogos de nuestro tiempo, tristemente desaparecido. Se trata de **Tony Judt** (Londres 1948-New York 2010), que muchos de vosotros conoceréis.

Sobre el olvidado siglo XX es una recopilación de artículos aparecidos entre 1994 y 2006 en diversos medios periodísticos, especialmente en *The New Yorker*, y que supusieron su lanzamiento mundial como comentarista. A través de estos ensayos recupera personajes y episodios del siglo XX, un siglo que, según el propio autor, parece “olvidado”. A Judt le preocupa sobremanera que se tome el siglo pasado con demasiada ligereza, sin haberlo entendido, de ahí la necesidad de estos ensayos, a través de los cuales podemos comprender nuestra historia más reciente.

Las dos primeras partes del libro se refieren a personajes de relevancia intelectual como Koestler, Primo Levi -del que hace un lúcido retrato-, Albert Camus, Hannah Arendt, Louis Althousser, Edward Said -a través del cual se adentra en el problema palestino-, y otros. No todos salen bien parados en esta revisión, Judt manifiesta claramente su antipatía por algunos de ellos, como es el caso de Althousser, o Juan Pablo II.

La tercera parte aborda diversos episodios europeos: la caída de Francia ante los nazis en 1940, el Nuevo Laborismo de Tony Blair, la Guerra de los Seis Días y los conflictos árabe-israelíes, la disolución del Estado Belga, y la historia de Rumania en el último siglo. Finaliza analizando la obra *Los lugares de la memoria* de P. Nora.

La última parte del libro está dedicada a Estados Unidos y se inicia con el drama de Whittaker Chambers (un ex comunista que prestó testimonio en la época de McCarthy). Continúa con ensayos sobre las crisis de los misiles en Cuba, la figura de Henry Kissinger y la política exterior estadounidense, la Guerra Fría, el retroceso de los liberales frente a los conservadores, para terminar con los desencuentros entre Europa y EE.UU, donde toma claramente partido por Europa.

En esta colección de ensayos quedan patentes las dotes intelectuales de Judt, su lucidez y brillantez expresiva, así como su capacidad de evocación. Cada uno de estos ensayos tiene entidad por sí mismo, lo que no le quita validez al libro, pues a pesar de su diferente temática pueden considerarse vertebrados al tratarse de un compendio parcial del siglo XX.

Podéis encontrar este libro en nuestra Biblioteca con la signatura: E930.9-35



PELICULA RECOMENDADA



EL MÉTODO. España / Argentina / Italia. 2005

Duración: 120 min.

Director: Marcelo Piñeyro

Intérpretes: Eduardo Noriega, Najwa Nimri, Natalia Verbeke, Eduard Fernández, Pablo Echarri, Ernesto Alterio, Carmelo Gómez y Adriana Ozores.

La película está basada en la obra de teatro "El Método Grönholm" de Jordi Galcerán, aunque no se pudo comercializar así, ya que el propio Jordi Galcerán se desvinculó públicamente de la obra cinematográfica. Siete aspirantes a un puesto directivo de una multinacional se presentan a la última prueba de selección que está basada en el llamado Método Grönholm. Los aspirantes se irán sometiendo a las distintas pruebas del Método, que consiste básicamente en una especie de ley de la selva en el que solo cuenta la supervivencia del último: ser el elegido.

Se trata de una película con un alto componente teatral, derivado de la obra en la que está basada (se desarrolla casi íntegramente en una sala), lo que hace muy importante el trabajo de los actores que se puede considerar en general excelente, especialmente Eduard Fernández, alcanzando todos un alto nivel interpretativo muy contenido y eficaz.

La dirección destaca en el desarrollo de la acción dentro de la sala, resuelto con oficio y solo tres cámaras (de una manera muy clásica, cubriendo plano corto, medio y largo simultáneamente). Subrayar también el uso del fuera de campo, en el que aparece una manifestación antiglobalización que está presente durante toda la película. Sorprende el principio de la película, en el que Marcelo Piñeyro usa unos montajes tremendamente artificiales, dividiendo la pantalla (sin mucho objeto, pues se limita a ofrecer diferentes planos de la misma situación en cada una de las secciones) de una manera que choca de frente con la naturalidad y la simpleza del resto de la película. Tal vez el metraje sea algo excesivo, aunque las estupendas interpretaciones consiguen mantener el interés del espectador.

"El Método" es una crítica radical de los procesos de selección que utilizan las corporaciones para elegir a sus empleados, lo que provoca en sus relaciones humanas un clima de máxima desconfianza y de absoluta falta de escrúpulos con el único fin de obtener el puesto. Todos los aspirantes, a pesar de tener personalidades de lo más dispares (el triunfador, el agresivo, la mujer insegura, el crítico, el indeciso...), son capaces de descuartizar al compañero con tal de salvarse él. Ninguno de ellos va actuar siguiendo un imperativo ético o moral en su búsqueda de empleo.

En palabras del propio director: "en la pieza teatral de Jordi Galcerán encontramos la idea rectora de nuestra película: los procesos de selección de personal para puestos ejecutivos que realizan las empresas multinacionales, como metáfora de las relaciones de poder que se construyen en la sociedad contemporánea y la particularidad de los vínculos que estas relaciones producen entre los individuos".

Tenemos dos copias de El Método en la Biblioteca con las signaturas: EK-0292 y EK-0495

CONCURSO ATRAPALIBROS

Para celebrar el Día del Libro, la Biblioteca de Ciencias Jurídico-Sociales organiza, **el día 19 de abril**, un concurso en el que pueden participar todos aquellos que lo deseen.

Se trata de encontrar varias obras literarias escondidas en las estanterías de la Biblioteca. Para poder localizarlas, se proporcionarán las pistas necesarias, que serán sencillas y requerirán un mínimo conocimiento del funcionamiento de la Biblioteca. El premio consiste en quedarse con el libro que se haya encontrado. Los libros son títulos muy conocidos de autores destacados. Las bases las podéis solicitar en la Biblioteca el mes de abril. ¡Os animamos a participar!

