

Cinecoteca

Cine en clave económica

Artículos, avances en vídeo y conceptos económicos para analizar, debatir y aprender economía a través del cine.



economistas

Colegio de Aragón

Coordinación:

Natividad Blasco de las Heras
Rogelio Cuairán Benito
Pilar Labrador Lanau
María Ángeles López Artal
Alfonso López Viñegla
José Mariano Moneva
Juan Royo Abenia

Colaboradores:

Pablo Solans Martínez
Alejandro Sorrosal Gómez



El Colegio de Economistas de Aragón es una corporación de Derecho Público, amparada por la Ley y reconocida por el Estado y se regula por la legislación vigente en materia de Colegios Profesionales, reconociéndose como el órgano representativo y de control de la profesión de Economista, sea cual fuere la forma en que ésta sea ejercida.

Durante muchos años, el Colegio de Economistas de Aragón se dedicó únicamente al cliente interno, a la defensa de la profesión del colegiado y a su formación; En el año 2009, se inicia una nueva andadura con una Junta de Gobierno que incluía, entre sus líneas estratégicas, la colaboración con el mundo académico y la puesta en valor de nuestros conocimientos transmitiéndolos a la sociedad.

A partir de ese momento, entre otras actuaciones, se llevaron a cabo diversas actividades dirigidas a los ciudadanos, para enseñarles conceptos e ideas básicas de economía y finanzas, en el convencimiento de que todos los individuos precisan tener una cultura económica y financiera mínima para tomar decisiones importantes personales, familiares o laborales. En los años de la crisis, también pretendíamos contribuir a mejorar el clima de confianza en el sistema financiero. De todas las acciones llevadas a cabo, el ciclo de Economía y Cine es uno de los más gratificantes y exitosos. La firma de un convenio con la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Zaragoza permitió aunar esfuerzos y organizar conjuntamente este ciclo por el que han pasado profesionales del más alto nivel, académicos, directivos de empresa, consultores, escritores y periodistas. Vaya desde aquí mi agradecimiento a los dos Decanos de la Facultad, Jose Alberto Molina y Jose Mariano Moneva, que han apoyado con trabajo y dedicación el Ciclo de Economía y Cine en todas sus ediciones. En el caso de José Mariano Moneva, es un agradecimiento tan intenso como su participación ya que su apoyo, más allá de ser el representante institucional de la comunidad académica de economía y empresa, también lo ha sido como ponente del ciclo, articulista y miembro de la comisión que ha elaborado la Cinecoteca que aquí se presenta, un catálogo digital de películas, vídeos y términos económicos que sirven para entender esta ciencia del día a día.

Es importante destacar el carácter altruista de todos los participantes que han pasado por las sesiones de cine a lo largo de estos años. La Cinecoteca es el broche de oro a una encomiable labor. La comisión de educación y RSE, a quien le debemos este trabajo, esta integrada por Natividad Blasco de las Heras, Rogelio Cuairán Benito, Pilar Labrador Lanau, M^a Ángeles López Artal, Alfonso Lopez Viñegla, Jose Mariano Moneva Abadía y Juan Royo Abenia. A todos ellos mi gratitud y admiración y a todos los lectores que se acerquen a esta obra, les deseo que aprendan y disfruten con las historias que nos cuentan azarosas vidas de personajes pero también nos descubren el mundo en el que viven y nos permiten entender los entresijos políticos, sociales y económicos en los que se ven envueltos.



Cuando los Hermanos Lumière patentaron el cinematógrafo y realizaron su primera proyección en el año 1895, no imaginaban que, con el tiempo, traspasarían el mero concepto de “un invento” y que se iba a convertir en algo grande que, a través de las imágenes, contaría historias y conseguiría entretener y provocar sentimientos y emociones en las personas.

El director de cine Sidney Lumet dijo: *El cine en el que creo obliga al espectador a enfrentarse a su propia conciencia, a estimular su inteligencia.* Y es que los relatos del cine nos permiten ver situaciones de nuestra vida que, de otra manera, no somos capaces de reconocer.

En esta línea, el Colegio Oficial de Economistas de Aragón, a través de su Comisión de Educación y Responsabilidad Social Corporativa, llevamos a cabo, desde el año 2008, un programa de educación financiera entre cuyas actividades de mayor impacto, se encuentran los ciclos anuales de Economía y Cine, en que, tras la proyección de una película, sigue una ponencia-debate impartida por un profesional experto en el tema, todo ello con entrada libre del público y carácter gratuito.

Pregúntate si lo que estás haciendo hoy, te llevará a dónde quieres estar mañana, decía Walt Disney.

Ahí queremos llegar, a divulgar la economía: el poder de las imágenes y de la trama de las películas es la excusa que nos permite introducir al público en conceptos económicos y financieros de actualidad e incluso de la vida cotidiana, impartidos por profesionales con experiencia y conocimientos en la materia.

También para los académicos o directivos son provechosas las sesiones, en cuyos debates se pulsa la opinión de los ciudadanos, sus dudas, experiencias, realidades y nos permite conocer el espíritu crítico “de la calle”.

Y, haciendo nuestra la frase que pronuncia Robert de Niro en la película *Casino* de Martin Scorsese, *Hay tres maneras de hacer las cosas: la correcta, la incorrecta y la mía*, nuestra Comisión y nuestros ponentes hemos elaborado la “CINECOTECA”, una hemeroteca de Economía y Cine en edición digital que contiene las fichas de cada una de las películas proyectadas, y que se irá engrosando progresivamente en el futuro. La cinecoteca se encuentra integrada en la página web del Colegio, (ecoara.org) y contiene, además, un glosario de términos económicos vinculado a las películas.

A esta introducción, y al trabajo que hemos realizado en este magnífico equipo, le tengo que dar un final cinematográfico, y qué mejor que la frase final de Humphrey Bogart en *El Halcón Maltés* (1941): - *¿De qué está hecho?* - *Del material con el que se construyen los sueños.*

THE END

Recomendaciones de lectura

● Cartel de la película (con link al trailer)

● Ficha técnica

● Sinopsis

● Artículo ponente

Sinopsis:
Tess (Melanie Griffith), una joven neoyorquina de origen humilde, acude todos los días a su oficina dispuesta a luchar con uñas y dientes para alcanzar y superar cuanto antes el nivel de sus jefes. Sin títulos académicos, formación profesional ni posición social, es una más de la treinta secretarías que trabajan en la empresa Petty Marsh, pero ella desea desesperadamente un empleo mejor...

Palabras clave:
Competitividad | Ética empresarial | Gestión de los recursos humanos | Formación | Fusiones y adquisiciones de empresa

Artículo ponente:
El título de la película es ligeramente diferente en el original (*Working Girl*) y en su versión española (*Armas de Mujer*), dado que mientras que en el primer caso se resalta la dedicación al trabajo de una mujer para reconocer su valía, en el segundo se centra el uso de la seducción para conseguir los mismos fines. Ambos enfoques se encuentran en el argumento fundamental de la película que se mueve alrededor de la lucha por conseguir un puesto relevante en la empresa desde una posición más administrativa (Tess), trabajando para una jefa (Katharine) que no está dispuesta a darle muchas oportunidades e incluso pretende aprovecharse de su esfuerzo. El entorno de la película es el de un periodo donde los negocios corporativos están basados en una competitividad feroz a todos los niveles, tal como se ve reflejado en otras películas de la misma época, como *Wall Street*.

Así, el primer concepto empresarial que nos encontramos es la ética en el trabajo y en los negocios, que se corrompe por un entorno muy competitivo en el que parecen prevalecer las formas, la imagen y la agresividad, por encima de la honestidad y el esfuerzo. Así, Tess, que inicialmente pretende ascender únicamente por el reconocimiento de su trabajo, tiene que aprovechar un accidente menor de su jefa para demostrar su valía y encontrar la falta de ética de esta. La aparición de una propuesta de negocios por un banquero (Jack) es el detonante de una guerra entre ambas mujeres, que no dudan en utilizar sus propias armas de seducción para lograr los objetivos. Todo ello se plasma en la famosa frase "Tengo una mente para las finanzas y un cuerpo para el pecado. ¿Hay algo de malo en eso?"

En línea con este argumento, la gestión de los recursos humanos es otro planteamiento destacable de la película. Se observa una jefa que actúa como tal y no como líder, ya que pretende atribuirse todos los méritos sin compartirlos. Ello pone de manifiesto una ausencia de trabajo en equipo, lo que desemboca en un clima laboral muy negativo. Esta forma de gestionar era muy generalizada en los años 80 y 90 del siglo XX, donde el liderazgo tendía a confundirse con la obediencia sin discusión al jefe. Ello generaba que, tal como se pone de manifiesto en el film, muchos empleados poco dispuestos a romper las reglas mostrarán un escaso compromiso con la empresa, dadas las limitadas posibilidades de promoción en el puesto de trabajo o de otro reconocimiento.

De otro lado, es destacable la fuerte influencia de la formación impartida por las grandes escuelas de negocios, basada en aquellos momentos en el logro de objetivos a corto plazo y, fundamentalmente, de una elevada rentabilidad financiera o de la toma de poder en otras compañías. Katharine es el ejemplo de esta formación, mientras que Tess, con una formación universitaria en una escuela nocturna, parece moverse por desempeñar su labor para la mejora de la empresa y con un enfoque más ético inicialmente.

Otro concepto económico que se plantea son las fusiones y adquisiciones de empresas que suponían un gran movimiento de comisiones para los asesores y firmas que operaban en los mercados financieros. La labor de asesoramiento era fundamental, dada la complejidad de las operaciones, que en muchos casos no tenían que ser necesariamente en la misma actividad. En la película se desarrolla la adquisición de una compañía de comunicación, que es el elemento sobre el que gira el enfrentamiento entre las dos mujeres, mostrando cómo se toman algunas decisiones, incluidos el impacto de las noticias de sociedad.

Nombre ponente:
economistas
Colegio de Anglos

Imágenes de la conferencia:
Volver

● Nombre ponente

● Imágenes de la conferencia

● Palabras clave
(con link a Glosario de términos)



Armas de mujer

José Mariano Moneva Abadía



El método

Angel Gayan Navarro



Las uvas de la ira

José María Serrano Sanz



Wall Street

Juan Royo Abenia



El apartamento

José Luis García Delgado



Erin Brockovich

Alfonso López Viñegla



La caja 507

Francisco Bono Ríos



Blade Runner

José Mariano Moneva Abadía



Inside Job

Natividad Blasco de las Heras



Salir del armario

Angel Gayan Navarro



Glengarry Glen Ross

Mª Luz Martínez Fernández



Los últimos días de Lehman Brothers

Jaime Sanaú Villarroya



Uno, dos, tres

José Luis García Delgado



La cuadrilla

Angel Gayan Navarro



Margin Call

Vicente Cándor López



Up in the air

Jesús Tejel Giménez



Le Havre

Jaime Sanaú Villarroya



Los falsificadores

José María Serrano Sanz



Promise land

José María García López



¡El soplón!

Felipe Fabana Asín



El Gran Hotel Budapest

Angel Gayan Navarro



Mi pie izquierdo

Marta Gasca Gómez



El jefe de todo esto

Mariano Arribas Monclús



El secreto de mi éxito

Mª Luz Martínez Fernández



Yo, también

Pablo Pineda



Ciudadano Kane

José Luis García Delgado



Duplicity

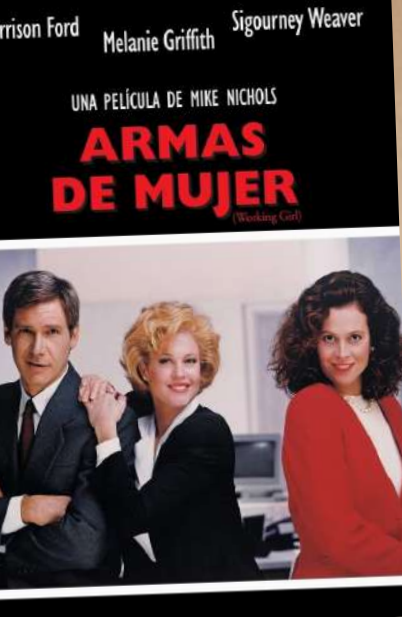
Francisco Bono Ríos



Los intocables de Eliot Ness

Francisco Gabás Trigo





Armas de mujer

Director: Mike Nichols.

Fecha de estreno: 31 de Diciembre de 1988 (Estados Unidos).

Guión: Kevin Wade.

Protagonistas: Harrison Ford, Melanie Griffith y Sigourney Weaver.

Sinopsis:

Tess (Melanie Griffith), una joven neoyorquina de origen humilde, acude todos los días a su oficina dispuesta a luchar con uñas y dientes para alcanzar y superar cuanto antes el nivel de sus jefes. Sin títulos académicos, formación profesional ni posición social, es una más de la treinta secretarías que trabajan en la empresa Petty Marsh, pero ella desea desesperadamente un empleo mejor...

Palabras clave:

**Competitividad | Ética empresarial | Gestión de los recursos humanos
Formación | Fusiones y adquisiciones de empresa**

El título de la película es ligeramente diferente en el original (Working Girl) y en su versión española (Armas de Mujer), dado que mientras que en el primer caso se resalta la dedicación al trabajo de una mujer para reconocer su valía, en el segundo se centra el uso de la seducción para conseguir los mismos fines. Ambos enfoques se encuentran en el argumento fundamental de la película que se mueve alrededor de la lucha por conseguir un puesto relevante en la empresa desde una posición más administrativa (Tess), trabajando para una jefa (Katharine) que no está dispuesta a darle muchas oportunidades e incluso pretende aprovecharse de su esfuerzo. El entorno de la película es el de un periodo donde los negocios corporativos están basados en una competitividad feroz a todos los niveles, tal como se ve reflejado en otras películas de la misma época, como Wall Street.

Así, el primer concepto empresarial que nos encontramos es la ética en el trabajo y en los negocios, que se corrompe por un entorno muy competitivo en el que parecen prevalecer las formas, la imagen y la agresividad, por encima de la honestidad y el esfuerzo. Así, Tess, que inicialmente pretende ascender únicamente por el reconocimiento de su trabajo, tiene que aprovechar un accidente menor de su jefa para demostrar su valía y encontrar la falta de ética de esta. La aparición de una propuesta de negocios por un banquero (Jack) es el detonante de una guerra entre ambas mujeres, que no dudan en utilizar sus propias armas de seducción para lograr los objetivos. Todo ello se plasma en la famosa frase "Tengo una mente para las finanzas y un cuerpo para el pecado. ¿Hay algo de malo en eso?"

En línea con este argumento, la gestión de los recursos humanos es otro planteamiento destacable de la película. Se observa una jefa que actúa como tal y no como líder, ya que pretende atribuirse todos los méritos sin compartirlos. Ello pone de manifiesto una ausencia de trabajo en equipo, lo que desemboca en un clima laboral muy negativo. Esta forma de gestionar era muy generalizada en los años 80 y 90 del siglo XX, donde el liderazgo tendía a confundirse con la obediencia sin discusión al jefe. Ello generaba que, tal como se pone de manifiesto en el film, muchos empleados poco dispuestos a romper las reglas mostraran un escaso compromiso con la empresa, dadas las limitadas posibilidades de promoción en el puesto de trabajo o de otro reconocimiento.

De otro lado, es destacable la fuerte influencia de la formación impartida por las grandes escuelas de negocios, basada en aquellos momentos en el logro de objetivos a corto plazo y, fundamentalmente, de una elevada rentabilidad financiera o de la toma de poder en otras compañías. Katharine es el ejemplo de esta formación, mientras que Tess, con una formación universitaria en una escuela nocturna, parece moverse por desempeñar su labor para la mejora de la empresa y con un enfoque más ético inicialmente.

Otro concepto económico que se plantea son las fusiones y adquisiciones de empresas que suponían un gran movimiento de comisiones para los asesores y firmas que operaban en los mercados financieros. La labor de asesoramiento era fundamental, dada la complejidad de las operaciones, que en muchos casos no tenían que ser necesariamente en la misma actividad. En la película se desarrolla la adquisición de una compañía de comunicación, que es el elemento sobre el que gira el enfrentamiento entre las dos mujeres, mostrando cómo se toman algunas decisiones, incluidos el impacto de las noticias de sociedad.

"...la ética en el trabajo y en los negocios, que se corrompe por un entorno muy competitivo en el que parecen prevalecer las formas, la imagen y la agresividad, por encima de la honestidad y el esfuerzo".



José Mariano Moneva Abadía

Economista.

Catedrático en Universidad de Zaragoza



economistas
Colegio de Aragón

Volver



El método

Director: Marcelo Piñeyro.

Fecha de estreno: 23 de noviembre 2005 (Italia, España, Argentina).

Guión: Marcelo Piñeyro, Mateo Gil.

Protagonistas: Eduardo Noriega, Najwa Nimri, Eduard Fernández, Pablo Echarri, Ernesto Alterio, Natalia Verbeke.

Sinopsis:

Siete aspirantes a un puesto ejecutivo se presentan a la prueba de selección de personal de una empresa multinacional, situada en un rascacielos de Madrid. Sus personalidades son de lo más dispar: el triunfador, el agresivo, la mujer insegura, el crítico, el indeciso. En un clima de tensa competitividad, el miedo y las dudas se irán apoderando de los participantes, que caen en un estado de paranoia tal que llegan a sospechar que están siendo observados por cámaras o que, entre ellos, puede haber un psicólogo infiltrado que ya los está evaluando. Esta atmósfera claustrofóbica pone de manifiesto la falta de escrúpulos de los aspirantes.

Palabras clave:

**Selección de personal | Assessment Center
Ética empresarial | Management**

Marcelo Piñeyro dirigió en 2005 esta película, que cuenta con un reparto de auténtico lujo, y que es deudora de la obra de teatro “El método Grönholm” escrita por Jordi Galcerán, a quien se le ocurrió la idea tras escuchar en una emisora de radio que se habían encontrado documentos del departamento de personal de una cadena de supermercados en la que se anotaban comentarios sobre candidatas a cajas llenos de frases soeces, machistas, xenófobas y crueles.

La trama se centra en los esfuerzos de siete candidatos a un puesto ejecutivo en una multinacional y las pruebas de selección de personal mediante dinámica de grupos y técnicas de evaluación (“assessment center”) que permiten detectar las capacidades directivas y que resultan absurdas, inhumanas y que no guardan relación con el puesto al que aspiran, sometiendo a una presión angustiosa en donde dan lo peor de sí mismos.

Tras presentarse con recelo los unos y los otros, la competitividad, el miedo y las dudas hace crecer la tensión que provoca “el deber ser”, llevándolos a revelar sus dolorosas grietas por donde brotan sus seres reales y emociones verdaderas, ahora sin control ni concesión, dando paso a agrias discusiones, poniendo a prueba la personalidad de cada uno y la manera en que se relacionan con los demás.

El objetivo de la obra de Galcerán como el de la película de Piñeyro es poner de manifiesto la crueldad de las relaciones laborales tomando como excusa los procesos de selección para puestos ejecutivos como metáfora de las relaciones de poder que se construyen en la sociedad contemporánea y muestra hasta dónde se está dispuesto a llegar para ser elegido en un proceso de selección y qué se puede dar por puestos de más o menos nivel.

En el claustrofóbico clima de la película se libra una fría lucha por la supervivencia en donde todo vale para eliminar a los candidatos contrincantes, reflejo del panorama laboral en este mundo globalizado en donde la ética brilla muchas veces por su ausencia. Y es que las personas están exigiendo, cada día más, que la ética empresarial deje de ser una visión cosmética y se convierta en el auténtico ADN de las empresas.

La película nos hace reflexionar sobre el papel de la Dirección de Personas en las organizaciones. Peter Drucker, padre del moderno management asevera: “Todas las dimensiones de lo que significa ser un ser humano y ser tratado como tal, no han sido incorporadas al cálculo económico del capitalismo”.

Si las organizaciones entienden que son, sobre todo, sus empleados y las personas la principal variable estratégica, deberán tender a hacer posible un escenario más humano y habitable en donde se persiga el bienestar de las personas y de la propia organización. Es necesario tender hacia un capitalismo sensible y ser capaces de entrelazar y armonizar ambas cosas, generando entornos constructivos, de cooperación y confianza.

El mundo del trabajo está hoy lleno de enormes desafíos y las crisis, como la actual, son buenas para preguntarnos qué modelo de organización tenemos. Y también para descubrirse a uno mismo. Por duro que sea hallar la respuesta.

El mundo del trabajo está hoy lleno de enormes desafíos y las crisis, como la actual, son buenas para preguntarnos qué modelo de organización tenemos.



Ángel Gayán Navarro

Graduado en Relaciones Laborales



Las uvas de la ira

Director: John Ford.

Fecha de estreno: 15 de marzo de 1940
(Estados Unidos).

Guión: Nunnally Johnson (Novela: John Steinbeck).

Protagonistas: Henry Fonda, Jane Darwell, John Carradine, Charley Grapewin, Dorris Bowdon.

Sinopsis:

Tom Joad (Henry Fonda) regresa a su hogar tras cumplir condena en prisión, pero la ilusión de volver a ver a los suyos se transforma en frustración al ver cómo los expulsan de sus tierras. Para escapar al hambre y a la pobreza, la familia no tiene más remedio que emprender un larguísimo viaje lleno de penalidades con la esperanza de encontrar una oportunidad en California, la tierra prometida.

Palabras clave:

Renta (per cápita) | Desempleo | Gran Depresión (Crack del 29) | Bolsa (de valores) | Sistema financiero



José María Serrano Sanz
Economista y Catedrático en
Universidad de Zaragoza



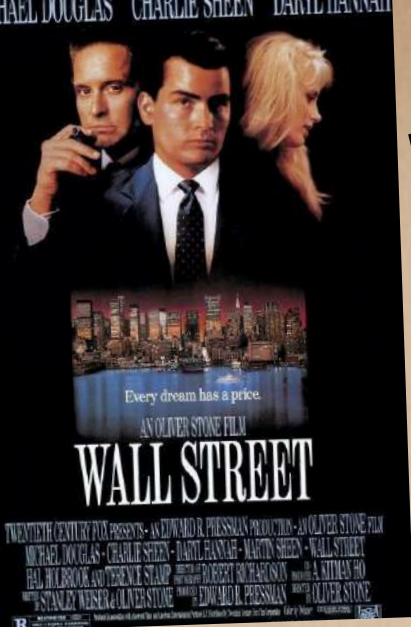
La crisis de 1929 fue el punto final de la desordenada expansión de los años veinte en la economía internacional. Se trasladó rápidamente, como ninguna otra crisis lo había hecho antes, de un país a otro. En ese sentido puede decirse que fue la primera gran crisis económica global, aunque en ninguna parte alcanzó la proporción que tuvo en Estados Unidos: la renta en 1933 era un 30% menor que cuatro años antes y el desempleo llegó a superar el 25%. La profundidad de aquella crisis marca una diferencia importante con la reciente, que pudo ser contenida mucho antes de caer en tales abismos. Las autoridades tardaron entonces años en reaccionar e incluso dudaron si debían intervenir o esperar a que las cosas se arreglasen por sí mismas, hasta la llegada de Roosevelt. Fueron decisivos para el cambio de coyuntura el New Deal, los grandes programas de obras públicas y la flexibilización monetaria y cambiaria, pero sobre todo la actitud comprometida de la nueva Administración. Ese cambio de actitud es algo que ya han incorporado todos los gobiernos y es tal vez la transformación más importante que debemos a la crisis de 1929. El dramatismo de "Las uvas de la ira" ayuda a entender porqué se produjo esa nueva actitud más beligerante ante el malestar económico.

La película ha sido considerada a menudo como la más representativa de la América de la Gran Depresión, sin embargo, nos muestra, en realidad, una cara poco habitual de la crisis de 1929. Lo más común es reflejar la caída de la Bolsa en el famoso martes negro (el 29 de octubre) y el desplome de los bancos. Todo ello, claro, en un ambiente urbano, habitualmente Nueva York. Pero la crisis se fue extendiendo a través de la red de vasos comunicantes que constituye el sistema financiero y la caída de la demanda y acabó por alcanzar a toda la economía, incluso a aquellas partes que aparentemente estaban más ajenas a la especulación bursátil, como la agricultura. Para acabar de completar el cuadro, incluso la sequía se extendió por el campo en los primeros años treinta. Quienes estaban endeudados fueron los primeros en sufrirla, acabaron perdiendo sus tierras y debieron emigrar tocados por la miseria. Eso es lo que refleja la película.

"... cuando se compara aquella crisis con el mundo del presente y es que entonces no había redes que limitasen los males de los menos favorecidos"

También es fácil extraer de la película otra conclusión cuando se compara aquella crisis con el mundo del presente y es que entonces no había redes que limitasen los males de los menos favorecidos. Estados Unidos no era ya por aquellos días una sociedad pobre, sin embargo, la miseria está presente a lo largo de toda la obra como un telón de fondo. Ese es el dramatismo que recorre por entero la novela de Steinbeck y la película de John Ford, un dramatismo que desemboca a menudo en tragedia. Cuando comienza la película Tom Joad acaba de salir de la cárcel y cuando acaba es fugitivo por el asesinato de un policía. Había sido su respuesta al asesinato de su amigo Casey, que pretendía organizar las reivindicaciones de los trabajadores maltratados.

Pero entre tanta dureza la película acaba por mostrar la lección de grandeza que ofrece la madre de Tom (Jane Darwell), una mujer capaz de sobreponerse a la adversidad y creer en la esperanza, después de haber sido decisiva en mantener el ánimo durante todo el peregrinaje de la familia



Wall Street

Director: Oliver Stone

Fecha de estreno: 11 de diciembre de 1987
(Estados Unidos)

Guión: Oliver Stone, Stanley Weiser

Protagonistas: Michael Douglas y Charlie Sheen.

Sinopsis:

Bud Fox (Charlie Sheen) es un joven y ambicioso corredor de bolsa que consiguió terminar sus estudios universitarios gracias a su esfuerzo y al de su padre (Martin Sheen), mecánico y jefe de sindicato. Su mayor deseo es trabajar con un hombre al que admira, Gordon Gekko (Michael Douglas), un individuo sin escrúpulos que se ha hecho a sí mismo y que en poco tiempo ha conseguido amasar una gran fortuna en el mundo de la bolsa. Gracias a su insistencia, Bud consigue introducirse en el círculo privado del todopoderoso Gekko, y comienza a colaborar con él en sus negocios e inversiones.

Palabras clave:

Bróker | Trader | Especulación financiera

Información privilegiada (insider trading) | Manipulación del mercado

El título de la película hace alusión a una sinécdoque habitual en el sector financiero: denominar a las Bolsas de Valores por el nombre de la dirección en donde está ubicado su edificio de referencia (Wall Street en Nueva York o la Plaza de la Lealtad en Madrid). Hoy en día estas instalaciones son un mero reclamo turístico pues ya no albergan apenas (o ninguna) transacciones financieras. La implantación de la contratación on line ha sustituido a los tradicionales corros en donde se negociaban la compraventa de acciones a viva voz y con particulares lenguajes de signos a base de gestos y aspavientos en busca de contrapartida.

Las profesiones de bróker y trader son la base de Wall Street. El primero es el agente que intermedia en operaciones financieras percibiendo una comisión por su intervención como recompensa. El segundo, a las funciones del primero, añade el poder operar por cuenta propia. Este matiz entre ambas definiciones será clave en el devenir de la película: el bróker Bud Fox (Charlie Sheen) usurpará las atribuciones de trader pese a no estar autorizado a ejercerlas en connivencia con su idolatrado mentor en trampas financieras: Gordon Gekko (Michael Douglas).

La película enfrenta a dos tipos de personas. Por un lado, los que creen en la honestidad, el trabajo duro y en los valores fundamentales de empresas -Lou Mannheim (Hal Holbrook)- y trabajadores -Carl Fox (Martin Sheen)-. Por otro lado, los que tan solo entienden la especulación financiera como un medio con el que ganar dinero, fomentando una competitividad agresiva y perversa -Lynch (James Karen)- cuando no eludiendo la Ley sin importar los impactos negativos en la economía real que van desde los despidos masivos de empleados hasta la ruina de los pequeños accionistas pasando por el expolio de las pensiones privadas -Sir Lawrence Wildman (Terence Stamp)-. La especulación es una actividad legal e imprescindible en los mercados financieros pues aporta liquidez y cobertura de los riesgos de inversores más conservadores o con perspectivas negativas de la evolución de la bolsa. Sin embargo, cuando una gran mayoría de los participantes en el mercado devienen en especuladores, es entonces cuando el fenómeno se convierte en un juego de suma cero: lo que gane un especulador, lo perderá otro. Finalmente, también pueden desembocar en la creación de burbujas en donde la avaricia por ganar supera al miedo a perder y a cuyo estallido la destrucción de valor en el mercado será manifiesta.

Entre el ramillete de trampas más habituales que se muestran en la película se encuentra el uso de información privilegiada (insider trading) tanto en el mercado primario como en el secundario. Los datos relevantes que no son públicos no se encuentran, consecuentemente, accesible a todos los participantes. Quienes tienen acceso a ellos (por su trabajo o posición o de modo fraudulento) y se aprovechan en beneficio propio incurrir en una práctica ilegal. Es como jugar al guiñote con las cartas marcadas.

La manipulación de la cotización de las acciones, por otro lado, se produce cuando se induce a creer al mercado en las bondades de empresas que no son tales. Se corrompen a periodistas y analistas poco éticos que lanzan recomendaciones favorables a determinados valores. En ocasiones se incurre en el fenómeno definido por Robert K. Merton de la profecía autocumplida: si todo el mundo se la cree, todo el mundo comprará, el volumen de la demanda será superior al de la oferta y el precio de la acción subirá. Lo que aprovechará quien está detrás de la manipulación para vender sus acciones y lucrarse.

La especulación es una actividad legal e imprescindible en los mercados financieros pues aporta liquidez y cobertura de los riesgos de inversores más conservadores o con perspectivas negativas de la evolución de la bolsa...



Juan Royo Abenia
Economista y Consultor





El apartamento

Director: Billy Wilder.

Fecha de estreno: 19 de diciembre de 1963 (Estados Unidos).

Guión: Billy Wilder, I.A.L. Diamond

Protagonistas: Jack Lemmon, Shirley MacLaine, Fred MacMurray.

Sinopsis:

C.C. Baxter (Jack Lemmon) es un modesto pero ambicioso empleado de una compañía de seguros de Manhattan. Está soltero y vive solo en un discreto apartamento que presta ocasionalmente a sus superiores para sus citas amorosas. Tiene la esperanza de que estos favores le sirvan para mejorar su posición en la empresa. Pero la situación cambia cuando se enamora de una ascensorista (Shirley MacLaine) que resulta ser la amante de uno de los jefes que usan su apartamento (Fred MacMurray).

Palabras clave:

Cualificación profesional | Organización taylorista
Rendimiento laboral

Esta película es una obra maestra. La Academia hollywoodiense así lo reconoció otorgándole cinco premios Óscar, y lo prueba también estar preservada en el archivo de la Biblioteca del Congreso de los Estados Unidos y el ser objeto de estudio obligado en todas las Escuelas de cine.

Una obra maestra cinematográfica, al menos por tres razones. Por la antológica definición de los personajes: el trío protagonista (el panolís y mediador Baxter, la chica con ángel pero sin suerte que es la señorita Kubelik, y el jefe de ambos en la empresa de seguros: Shaldrake, duro, impasible, amoral) y el haz de secundarios (con el doctor Dreyfus, las secretarías del jefe y el colega ligón y borrachín encabezando un plantel modélico). Por la brillantez de las interpretaciones, sobre todo Shirley MacLaine, absolutamente cautivadora. Y por el ritmo narrativo, sobrio y a la vez, firme, pausado o veloz según convenga.

La historia que narra —historia de amor y desamor, historia de relaciones laborales en una gran empresa, historia de aspiraciones y desengaños— supone, en clave de comedia dramática (o de melodrama trufado de humor), una crítica vitriólica de la moral establecida, una corrosiva denuncia de la hipócrita moral de apariencias; pero no desde la amargura o el resentimiento, más bien desde la hondura comprensiva y escéptica de quien conoce bien el alma humana. Y Wilder demostró conocerla bien, como los mejores de sus compañeros de generación y vicisitudes biográficas: me refiero a quienes constituyeron el injerto centroeuropeo en el cine norteamericano durante las décadas de 1930 y 1940, a consecuencia de la diáspora que provoca en el mundo artístico e intelectual europeo el nefando dominio hitleriano. Wilder, nacido en Viena en 1906, con ascendencia judía, encontró en Estados Unidos lo que en su país se le negaba: vida y oportunidades de un trabajo creativo en un marco de libertades. El mismo caso, con unas u otras variantes menores, de E. Lubitsch, F. Zinnermann, F. Lang, D. Sirk, y F. Capra, por solo citar a algunos del nutrido colectivo de magníficos cineastas que cruzaron el Atlántico huyendo de la represión nazi. El trabajo de todos ellos supuso un enriquecimiento colosal para la industria de Hollywood en términos de cosmopolitismo temático, de calidad literaria y de un estilo visual que es heredero del expresionismo alemán.

Desde la perspectiva económica, tres consideraciones adicionales son pertinentes. Primera, la ilustrativa descripción que se hace de la organización del trabajo en una gran empresa de servicios. Una organización de corte taylorista, con ajuste casi mecánico de tiempos y movimientos (ascensores, reloj, timbres, máquinas calculadoras, comienzo y final de jornada, estricta división de funciones): el equivalente, en el ámbito del sector terciario de lo que en el mundo fabril mostrara antológicamente Chaplin en Tiempos modernos.

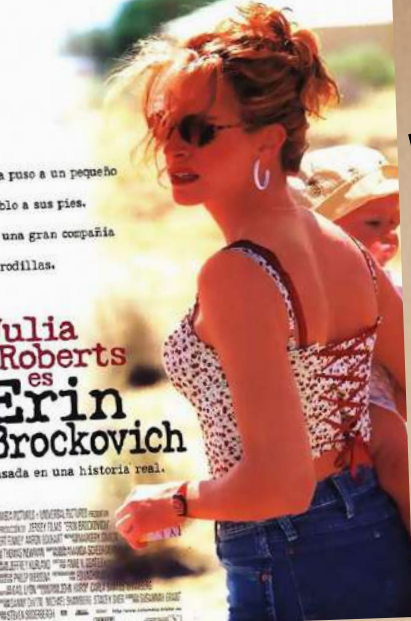
Segunda, la política de relaciones humanas en una gran organización, donde las cualidades singulares de cada empleado quedan diluidas en un colectivo indiferenciado. Las repetidas tomas que Wilder hace de la inmensa planta en la que trabaja Lemon, con cientos de mesas de trabajo, todas iguales y alineadas perfectamente en filas y columnas, resultan apabullantes: un colectivo anónimo, sin rostro. A cada trabajador se le pide lo mismo y hace lo mismo, estando sometida finalmente la valoración de los respectivos rendimientos al criterio discrecional de superiores con más que dudosa rectitud.

Tercera, por último, es el subrayado tangencial que en la película se hace de la importancia de la cualificación profesional. La señorita Kubelik, ascensorista, tendrá vedado su ascenso a puestos administrativos porque su ortografía es deficiente; podría aspirar a ese ascenso dada su aplicación, pero le faltan las habilidades específicas. Wilder lo apunta en tono irónico, pero no por ello deja de ser aleccionador.

Una organización de corte taylorista, con ajuste casi mecánico de tiempos y movimientos... el equivalente, en el ámbito del sector terciario de lo que en el mundo fabril mostrara antológicamente Chaplin en Tiempos modernos.



José Luis García Delgado
Economista y Catedrático en
Universidad Complutense de Madrid



Erin Brockovich

Director: Steven Soderbergh.

Fecha de estreno: 7 de abril del 2000 (Estados Unidos).

Guión: Susannah Grant.

Protagonistas: Julia Roberts, Albert Finney, Aaron Eckhart.

Síntesis:

Erin Brockovich es una madre soltera que consigue un puesto de trabajo en un pequeño despacho de abogados. Su personalidad poco convencional hará que sus comienzos no sean demasiado alentadores, pero todo cambiará cuando decida investigar el extraño caso de unos clientes que padecen una sospechosa enfermedad.

Palabras clave:

**Estafa | Arbitraje | Responsabilidad social corporativa
Generación de valor**

“Erin Brockovich”, película que también encontraremos con el título “Erin Brockovich, una mujer audaz”, trata de forma directa varias cuestiones que vamos a ir desgranando a lo largo de esta ficha. Parte de una situación común en nuestra Sociedad, de personas desempleadas que, con un sinfín de problemas, con hijos, solteros/as, deben afrontar este momento con las adversidades que la propia Sociedad les plantea. En muchas ocasiones, la insensibilidad es elocuente, pero circunstancialmente en esta película la protagonista, fruto de su desesperación y preocupación, sufre un pequeño accidente regresando a su casa y es defendida por un abogado que le promete ganar el caso. Esto no ocurre y finalmente, con la presión que le produce la situación a dicho abogado, contrata a Erin en su empresa como archivadora.

Precisamente, trabajando en un asunto inmobiliario “benéfico” en el que debe archivar numerosos documentos, Erin detecta una estafa por parte de una gran empresa a algunas personas que viven relativamente cerca de la misma. La empresa no trató los residuos de forma legal. De hecho, debía impermeabilizar sus albercas de agua, cosa que no hizo, y entre los residuos que generaba estaba el Cromo hexavalente [Cromo-6] - [compuesto tóxico presente a veces en el agua, y se afirma que es una forma cancerígena del metalcromo en estado de oxidación] que se filtraba en las aguas subterráneas y que luego utilizaba la comunidad cercana a dicha empresa. Incluso la empresa llegó a comentarles que lo que tenía el agua era Cromo-3 [que lo contienen muchos alimentos de forma natural] y, ciertamente su falta puede provocar trastornos en nuestra salud, pero todo se basaba en un burdo engaño. Numerosas personas acabaron afectadas y la empresa les pagaba las facturas médicas de forma “altruista”. Obviamente los médicos estaban sobornados.

Erin estaba afectada por esta situación injusta, tenía delante una lucha sin cuartel de David contra Goliath. No solo contra la empresa que actuó de forma desaprensiva, sino contra un sistema judicial que necesita pruebas, no indicios; contra un conjunto de abogados que buscaban la fórmula para llegar al mejor acuerdo (arbitraje) bajo sus propios intereses, pero no del colectivo afectado. Pero la solidaridad, fuerza, constancia, fe, perseverancia y gran responsabilidad de la protagonista, Erin, hizo que el propio colectivo solo confiase en ella, en su forma de ser, en su honestidad, consiguiendo que la totalidad de las demandas, 634, se firmaran contra la empresa de Gas y Electricidad del Pacífico, GEP.

Debemos destacar el aspecto empresarial más significativo y relevante en esta película, la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), que debería ir impresa en el ADN de la propia organización.

Debemos destacar el aspecto empresarial más significativo y relevante en esta película, la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), que debería ir impresa en el ADN de la propia organización. La Gestión responsable debe analizar su impacto en la Sociedad, en los propios clientes, en los empleados, en el medioambiente, en los accionistas, etc. Se incumplen de forma sistemática algunos pilares que deben regir en el ámbito de una correcta Responsabilidad Social: Ética empresarial, Rigor con la legislación, Detección rápida de las adversidades que se puedan producir y Generación de Valor para el conjunto de actores. Es evidente que en el caso de la empresa GEP, que fue condenada a pagar 333 millones de dólares para las 634 demandas presentadas, se incumplieron varias de estas premisas fundamentales. La ética empresarial no existió, engañando a la comunidad cercana a la empresa diciéndoles que el Cromo que había era el trivalente; la legislación no se cumplió, pues no se impermeabilizaron las albercas para los residuos hídricos de la empresa; No se generó valor a la Sociedad ni a la Comunidad de vecinos cercana, al contrario, se generaron enfermedades a raíz del engaño y, sobre todo, se les trató de tranquilizar y engañar con médicos que siendo sobornados trabajaban para la firma. Existe una lección aprendida importante: Creer en lo que es justo, intentar luchar, enfocar adecuadamente los problemas y, sobre todo, aunar fuerzas para que, desde una perspectiva legal, haya justicia. En este caso, la hubo.



Alfonso López Viñegla
Economista y Profesor titular en
Universidad de Zaragoza



La caja 507

Director: Enrique Urbizu

Fecha de estreno: 23 de agosto de 2002
(España)

Guión: Michel Gaztambide, Enrique Urbizu

Protagonistas: José Coronado, Antonio Resines
Goya Toledo.

Sinopsis:

Modesto, un hombre honrado y trabajador, dirige una sucursal bancaria en la Costa del Sol. Un día, unos atracadores entran en el banco, revientan las cajas de seguridad y lo dejan atrapado dentro. Casualmente, al mirar el contenido de la caja 507, descubre que la muerte de su hija, ocurrida hace algunos años, no fue accidental. Del contenido de esa caja depende también la vida y la seguridad de Rafael, un ex-policía corrupto y sin escrúpulos, que tratará de recuperar esos documentos como sea.

Palabras clave:

Libre competencia | Evasión de impuestos
Concursos públicos | Principio de igualdad de oportunidades



Francisco Bono Ríos
Economista y Doctor en Economía

Se trata de una película realmente bien hecha, con unos personajes muy bien perfilados por sus actores, con lo que se consigue que el espectador se identifique perfectamente con la trama. Una trama que todavía resulta más creíble en las salas de cine vistas las secuencias en el momento que fue estrenada, el año 2002, en plena actualidad de la conocida “Operación Malaya” que salpicó de corrupción a un buen número de personas en la Costa Azul.

Lo cierto es que, aunque ya ha perdido actualidad aquella operación, sigue teniendo plena vigencia, desgraciadamente, la lacra de la corrupción, que siendo realistas es un problema que afecta a muchas y distintas capas de la sociedad.

Cuando sale a la luz un nuevo caso de corrupción, o cuando se producen comentarios sobre este fenómeno, normalmente se pone el acento en los aspectos morales, políticos y sociales. Pero pocas veces se profundiza en las repercusiones que tiene en el ámbito de la economía. Y aquí conviene recordar que las implicaciones de la corrupción afectan a tres tipos de cuestiones: Por un lado, a la tipología de las actuaciones corruptas; por otro lado a las distorsiones sobre la libre competencia; y finalmente a los sistemas económicos en que tienen lugar.

Cotidianamente y a nivel popular, la corrupción se asocia a un tipo de comportamientos como los sobornos, la compra de voluntades, el intercambio de favores, etc. pero siendo esto cierto y lo mas llamativo –y posiblemente más grave- no es menos cierto que también puede calificarse de corrupción actitudes frecuentes como la evasión de impuestos, la simulación prolongada de bajas laborales, la contratación ilegal u otras prácticas que, en definitiva, penalizan a todos aquellos agentes económicos que actúan conforme a las normas legalmente establecidas.

Otra afección importante es sobre la libre competencia en los mercados. En la medida de que se adjudiquen proyectos –especialmente en el sector público- sin la debida concurrencia se está penalizando a las empresas que ven impedido su acceso a la contratación. Igualmente si se contratan trabajadores por designación cuando es exigido un concurso, ya que se quiebra el principio de igualdad de oportunidades

Finalmente, algunas voces achacan al sistema liberal de mercado la generación de la corrupción. Nada más lejos de la realidad; la corrupción, como tantos defectos, además de ser propio de la condición humana se comprueba en todo tipo de sistemas políticos, lo cual puede verificarse tanto si se estudia la historia como casos recientes en países totalitarios.

En todo caso, siempre es positivo que exista la mayor transparencia posible y una información veraz en las sociedades. Esta película, en la medida que acerca al gran público unos hechos reales como telón de fondo de la trama que expone, no deja de ser una contribución a esa transparencia y una moralización de la que tanto estamos necesitados.

Las implicaciones de la corrupción afectan a tres tipos de cuestiones: Por un lado, a la tipología de las actuaciones corruptas; por otro lado a las distorsiones sobre la libre competencia; y finalmente a los sistemas económicos en que tienen lugar.



Blade Runner

Director: Ridley Scott

Fecha de estreno: 21 de agosto de 1982 (Estados Unidos, Hong Kong)

Guión: David Webb Peoples, Hampton Fancher (Novela: Philip K. Dick)

Protagonistas: Harrison Ford, Rutger Hauer, Sean Young, Edward James Olmos.

Sinopsis:

A principios del siglo XXI, la poderosa Tyrell Corporation creó, gracias a los avances de la ingeniería genética, un robot llamado Nexus 6, un ser virtualmente idéntico al hombre pero superior a él en fuerza y agilidad, al que se dio el nombre de Replicante. Estos robots trabajaban como esclavos en las colonias exteriores de la Tierra. Después de la sangrienta rebelión de un equipo de Nexus-6, los Replicantes fueron desterrados de la Tierra. Brigadas especiales de policía, los Blade Runners, tenían órdenes de matar a todos los que no hubieran aceptado la condena. Pero a esto no se le llamaba ejecución, se le llamaba "retiro". Tras un grave incidente, el ex Blade Runner Rick Deckard es llamado de nuevo al servicio para encontrar y "retirar" a unos replicantes rebeldes.

Palabras clave:

Gestión medioambiental | Inmigración | Grandes corporaciones
Mano de obra | Investigación | Subcontratación | Marketing

Nos encontramos ante una película futurista que propone un futuro distópico situado en 2019 en la ciudad de Los Angeles. En ese futuro, para nosotros casi presente, el planeta sufre un grave problema medioambiental, que hace muy difícil la vida humana en las condiciones actuales. Esta se centra en grandes ciudades donde la lluvia ácida es omnipresente. Dadas las dificultades, las capas sociales más favorecidas han emigrado a las colonias (off-world) y para mano de obra barata una gran corporación -Tyrell Corp- ha creado unos seres sintéticos, denominados replicantes, cuya apariencia es idéntica al ser humano, pero a los que se les limita la vida a 4 años y no pueden permanecer en la Tierra. El argumento gira alrededor de la persecución de varios replicantes que han acudido a la Tierra para intentar alargar su vida, por parte de un policía de una unidad, denominada Blade Runner, especializada en el "retiro" o muerte de los replicantes.

En la película se ponen de manifiesto conceptos económicos relevantes. En primer lugar los problemas medioambientales que afectan a la supervivencia del planeta. La ciudad y el planeta se acostumbra a una lluvia continuada, una capa de niebla oscura y grandes chimeneas que sueltan gases a la atmósfera. En un entorno, donde los recursos se agotan, los negocios deben transformarse y adaptarse para sobrevivir, tal como puede suceder con el cambio climático.

En este entorno se plantea una ciudad donde solo permanecen personas con pocos recursos o con problemas de salud, ya que los que tienen posibilidades emigran a las colonias. El efecto es que predomina lo oriental en todos los aspectos de la vida, fundamentalmente por una inmigración elevada. Algunos economistas han corroborado este fenómeno con estudios que determinan un futuro similar medioambiental y socialmente, denominándolo Economía Blade Runner.

Otro elemento importante es el poder de las grandes corporaciones que son capaces de controlar la economía, en este caso a través de la producción de replicantes que están preparados para sustituir al ser humano en muchas de las actividades, especialmente las menos agradables. Una muestra de este poder se refleja en el edificio que alberga a Tyrell Corp, una gran pirámide que destaca en toda la ciudad. La producción de replicantes pone de manifiesto una problemática actual como es el uso de robots en la producción y en las actividades económicas y sociales y acentúa la discusión sobre el papel de la tecnología en la economía y como mano de obra barata y poco exigente, casi en estado de esclavitud. Pero también aparece la tecnología como medio de comunicación -videollamada- o de análisis -Test Voight-Kampff.

De forma indirecta aparece la investigación e innovación como elemento relevante para la empresa y para la sociedad. Buscar replicantes más perfectos, se muestra en toda su extensión a través del eslogan "Mas humanos que los humanos". Incluso se observa por parte del presidente de la compañía las dificultades que están teniendo para alargar la vida de los replicantes.

Ligado al negocio de producción de replicantes se observa casos de subcontratación de algunos elementos relevantes, como el taller de ojos de los replicantes, y la dependencia de esta actividad y del empresario de una gran compañía. Otros pequeños negocios están vinculados a la clonación de animales, que se han extinguido casi en su totalidad.

Un elemento visual que destaca en la película es el marketing de los productos, al ya comentado eslogan de Tyrel, observamos una amplia diversidad en grandes carteles luminosos en los edificios - al uso de Times Square - o en unos transportes aéreos. Desde este medio se transmite la necesidad del consumo o de trasladarse a otros lugares. Empresas como Coca-cola, Atari, Pan Am, Bell Systems o RCA. Curiosamente algunas desaparecieron (Atari, Pan Am) y otras se transformaron (Bell, RCA).

En un entorno, donde los recursos se agotan, los negocios deben transformarse y adaptarse para sobrevivir, tal como puede suceder con el cambio climático.



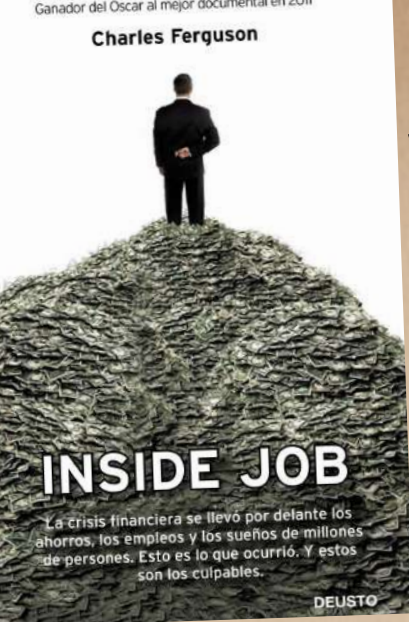
José Mariano Moneva Abadía

Economista.

Catedrático en Universidad de Zaragoza

economistas
Colegio de Aragón

Volver



Inside Job

Director: Charles Ferguson

Fecha de estreno: 25 de marzo 2011 (Estados Unidos)

Guión: Charles Ferguson

Protagonistas: Matt Damon, William Ackman, Daniel Alpert.

Sinopsis:

Inside Job es una película documental sobre la crisis económica y financiera del 2.008. Un derrumbe financiero que supuso más de 20 billones de dólares con pérdidas de empleo, ahorros y vivienda de muchas familias. Inside JOB es una investigación de entrevistas a expertos financieros, políticos y periodistas de primer nivel. El filme expone el crecimiento y el derrumbe de la economía, la corrupción política y las dudosas actuaciones de los reguladores. Está narrada por Matt Damon y fue rodada en distintas localizaciones de EEUU, Islandia, Inglaterra, Francia, Singapur y China.

Palabras clave:

Rentabilidad-riesgo | Ingeniería financiera | Derivados
Crisis financiera | Divisas | Acciones | Deuda



Natividad Blasco de las Heras
Economista y Catedrática en
Universidad de Zaragoza



Volver

A pesar de su dureza, Inside Job es un gran documental donde se descubren algunas de las ideas más importantes sobre los mercados financieros: qué son y cómo funcionan, el concepto de ingeniería financiera y la importancia de la regulación y la ética en la operativa financiera. No en vano fue reconocido con el Oscar al mejor documental en 2011.

Todos los que tenemos una cuenta bancaria, un fondo, acciones o planes de pensiones formamos parte de los mercados financieros, aunque no nos demos cuenta, y debemos tener muy presente la relación rentabilidad-riesgo que ofrece cualquier operación. Todo aquello que “promete” más rentabilidad es porque claramente lleva asociado un nivel de riesgo superior.

Hay cuatro grandes tipos de mercados financieros: divisas, acciones, deuda y derivados. Todos están muy interrelacionados. Se puede operar en ellos prácticamente las 24 horas del día siguiendo la ruta del sol. Los precios que se forman en estos mercados responden a la llegada de información muy distinta: desde los resultados electorales y el reparto de dividendo hasta la más variada rumorología, con toda la sensibilidad, y por tanto riesgo, que eso implica. Por eso nos ha sorprendido durante los últimos años que la prima de riesgo de un país cambie de un día para otro cuando los problemas básicos de la economía de ese país siguen siendo los mismos. La información genera expectativas y las expectativas generan compras o ventas de activos, y la oferta y la demanda generan los precios.

Pero esto, que ya es complicado de por sí, se hace todavía más complejo en el mercado de derivados. Los derivados, como su nombre indica, son productos que dependen de otros. Casi todos los derivados nacen con el propósito de la cobertura. Esto es, permiten ser utilizados de forma similar a un contrato de seguros. Un inversor que no quiere correr riesgos financieros contrata un seguro para protegerse. Por ejemplo, alguien que quiera garantizarse vender una acción por no menos de 20 euros puede contratar un derivado con ese fin. Si alguien duda de que el gobierno de un país pueda cumplir sus obligaciones de amortización de los bonos soberanos, puede contratar un derivado para protegerse. El problema es cuando no hay activo que cubrir y se contrata un derivado. Entonces se hace una apuesta sobre lo que va a ocurrir en el futuro. Eso es la especulación. La especulación tiene su lado positivo, pero... ¿Qué ocurre cuando el 90% de la operativa de un mercado es especulación? ¿Qué ocurre cuando el inversor menos sofisticado acude a mercados sofisticados? Ocurre que, entonces, la ética profesional y/o la regulación pasan a tener un papel fundamental.

La película recuerda los orígenes de la crisis financiera, con la desregulación de los mercados que se intensificó bajo la presidencia de Reagan. Los gestores de determinadas instituciones y empresas financieras apostaban contra la solvencia de los préstamos que se concedían. Vendían productos a sus clientes y, a su vez, apostaban en contra de dichos productos. Los mercados financieros eran prácticamente libres y la mejor receta en regulación era, precisamente, no regular.

Las consecuencias de estas actuaciones evidenciaron la relevancia de la información al cliente. Actualmente, la normativa MIFID obliga a informar al cliente de las operaciones más ventajosas de acuerdo con su perfil inversor o sus necesidades de financiación. En este punto, es conveniente recordar que la regulación es importante, pero la supervisión de su cumplimiento también lo es.

La gran duda sigue siendo: ¿Podría haberse anticipado la catástrofe que estalló en 2007-2008?

Actualmente, la normativa obliga a informar al cliente de las operaciones más ventajosas de acuerdo con su perfil inversor o sus necesidades de financiación. En este punto, es conveniente recordar que la regulación es importante, pero la supervisión de su cumplimiento también lo es.



Salir del armario

Director: Francis Veber.

Fecha de estreno: 5 de octubre de 2001 (Francia).

Guión: Francis Veber.

Protagonistas: Daniel Auteuil, Gérard Depardieu, Michel Aumont, Michèle Laroque.

Sinopsis:

Un trabajador de una empresa de preservativos se entera de que va a ser despedido. Aconsejado por un amigo, se hace pasar por homosexual para demandar a la empresa alegando discriminación sexual. Sin embargo, la representación de su nuevo papel sólo le traerá quebraderos de cabeza y dará lugar a más de un malentendido.

Palabras clave:

**Resiliencia | Acoso laboral | Cultura corporativa
Jefe de personal**



Ángel Gayán Navarro

Graduado en Relaciones Laborales



Volver

Francis Veber, guionista y director prolífico del que recordamos su mejor título hasta la fecha como es “La cena de los idiotas”, dirigía esta comedia sin otra pretensión que hacer reír pero que funciona a la perfección, no profundizando sobre temas delicados pero tratándolos con respeto y sin incomodar a nadie. La película tiene un buen ritmo de la historia, un humor inteligente, no exento de cinismo y con unas buenas interpretaciones, sobresaliendo el genial Daniel Auteuil y Gerard Depardieu.

La historia nos presenta a François Pignon cuya vida personal es un desastre, sin autoestima, víctima de la soledad y que trabaja como contable en una fábrica de preservativos. Es el clásico empleado que hace bien su trabajo, afable, discreto, fiel, aburrido y anónimo (no sale nunca en la foto) y que a pesar de sus veinte años en la empresa, casi no lo conocen. Ante una amenaza de despido, su nuevo vecino le sugiere una idea para evitarlo: hacer correr el rumor de que es homosexual para que los directivos de la fábrica teman que les puede llevar ante un tribunal por discriminación sexual. A partir de ahí se producen todo tipo de situaciones y malentendidos como corresponde a una clásica comedia de enredos.

En el momento que se hace pública la (falsa) homosexualidad, Pignon cambia. Actúa con resiliencia, recupera su autoestima, rompe sus ataduras y se permite fluir, siendo capaz de decir a su exmujer todo aquello que nunca se atrevió a hacer. Igual ocurre con la evolución de su hijo, que antes no lo soportaba y ahora comienza a admirarle. Un buen ejemplo en que el “personaje” hace aflorar a la persona.

A pesar de que el apocado empleado no cambia su manera de ser, los compañeros comienzan a mirarlo con atención (pasa de aburrido a pervertido) dando paso, inicialmente, a los rumores (y su pernicioso alcance), los prejuicios sexuales e, incluso, el hostigamiento, fruto de la mezquindad de gente aparentemente corriente, para pasar, posteriormente, a la curiosidad, la adulación y la falsa tolerancia e interés de “lo diferente”, que pone el dedo en la llaga en lo arbitraria y falta de rigor que suele ser la visión que la mayoría de la gente tiene de sus semejantes (un claro ejemplo de este comportamiento es el del machista y homófobo Jefe de Personal, interpretado por un divertido Depardieu), poniendo de manifiesto la hipocresía imperante en nuestra sociedad de lo políticamente correcto.

La empresa no se libra de esta actitud hipócrita. A pesar de que la homosexualidad se admite mal en la cultura de la empresa, en el freno al despido de Pignon, más que el respeto y aceptación a su nueva orientación sexual, prima el temor de dañar la imagen de la empresa por el riesgo de ser tachados de discriminación de género o acoso laboral. También priman razones de orden económico por el impacto negativo que puede tener en el colectivo homosexual (en donde no tienen rubor en utilizar al protagonista en el Día del Orgullo Gay), sin olvidar la oportunidad que les brinda el “vender” una cultura corporativa en donde se respeta la identidad de género, y que puede suponer un plus de prestigio para la empresa, que no tiene pudor en afirmar que “las cosas están cambiando” para justificar la marcha atrás de la directiva al despido, ahora frustrado.

“...prima el temor de dañar la imagen de la empresa por el riesgo de ser tachados de discriminación de género o acoso laboral (mobbin)”.



Glengarry Glen Ross

Director: James Foley.

Fecha de estreno: 13 de noviembre de 1992
(Estados Unidos)

Guión: David Mamet.

Protagonistas: Al Pacino, Jack Lemmon, Alec Baldwin, Alan Arkin, Ed Harris, Kevin Spacey, Jonathan Pryce, Bruce Altman.

Sinopsis:

Narra las ajetreadas vidas de unos agentes inmobiliarios de Chicago que intentan sobrevivir en un mundo altamente competitivo y un mercado en plena depresión. A pesar de la situación, reaccionan siempre con unos escrúpulos y una solidaridad admirables.

Palabras clave:

**Precariedad laboral | Despido | Competitividad
Incertidumbre**



M^a Luz Martínez Fernández
Economista y Consultora

Película ambientada en el Chicago de los años 80 y basada en la obra teatral de David Mamet, quien adaptó el guion para la película que se rodó en el año 92 de la mano del director James Foley.

Con un reparto de lujo (Al Pacino, Ed Harris, Jack Lemmon, Jonathan Pryce, Alan Arkin, Alec Baldwin, Kevin Spacey, Bruce Altman, Jude Ciccolella) David Mamet hace un análisis dramático de la mentalidad competitiva en EEUU y del culto al éxito profesional; y muestra la precariedad laboral como consecuencia de una fuerte crisis en el mercado de la venta inmobiliaria.

En pleno declive de una agencia inmobiliaria, Blake (Alec Baldwin), uno de los directivos de la compañía, propone un plan para impulsar la oficina: el mejor vendedor será recompensado con un Cadillac, el segundo con un juego de cuchillos, y el que menos venda será despedido. Además, los dos primeros serán premiados con la oportunidad de operar con fichas de clientes actualizadas (datos), lo que les otorgará mayores posibilidades de negocio. Esta propuesta desatará una carrera sin descanso, que sacará lo peor de cada uno de los personajes.

Con uno de los discursos sobre motivación de ventas más duros que se recuerdan en la escena cinematográfica, Blake desafía a los comerciales a convertirse en ganadores o perdedores a través de dos argumentos: la recompensa y el miedo agobiante al despido. Una reflexión sobre la gran competitividad, en algunos casos extrema, que fomentan algunas empresas entre sus empleados.

Partiendo de situaciones personales bien distintas, cada protagonista reacciona de forma diferente. Todos empiezan a tenderse trampas y a pensar en la manera de vender más y evitar ser el peor vendedor, pasando incluso al robo de las fichas que contienen información sobre posibles clientes para conseguir su objetivo.

Lo que en principio se plantea como un discurso de motivación se convierte en un “todo vale” a la hora de vender que provoca grandes tensiones dentro del grupo, una tremenda crudeza en el trato, la manipulación entre los propios compañeros y la generación de una enorme distancia en las relaciones interpersonales. ¿Somos conscientes de las consecuencias de “invitar” a los trabajadores a no tener escrúpulos, a utilizar la mentira como forma de venta con el único propósito de alcanzar los objetivos marcados por la organización?

Tener a un equipo motivado es una de las tareas más difíciles en la gestión de una empresa. No es sencillo encontrar la fórmula idónea para que los trabajadores se encuentren lo suficientemente identificados con el proyecto como para darlo todo en el día a día. En situaciones difíciles y entornos en los que reina la incertidumbre, la tarea es ciertamente complicada y con facilidad se pueden traspasar los límites e ir demasiado lejos generando en realidad una inseguridad laboral alejada del objetivo inicial de motivación. Porque no todo vale... Y es aquí donde el papel del líder es fundamental. Un líder debe generar ante todo confianza en el trabajo que se realiza y no infundir el temor a perderlo.

Desde historias y momentos llevados al extremo, esta película demuestra que hacer del día a día una competición extrema, con objetivos demasiado ambiciosos y con duras consecuencias, no suele desembocar en efectos positivos. La competencia es sana, hasta que provoca que se traspasen algunos límites y se crucen ciertas líneas rojas.

El papel del líder es fundamental. Un líder debe generar ante todo confianza en el trabajo que se realiza y no infundir el temor a perderlo.

Los últimos días de



LEHMAN BROTHERS



Los últimos días de Lehman Brothers

Director: Michael Samuels.

Fecha de estreno: 9 de septiembre de 2009
(Reino Unido).

Guión: Craig Warner.

Protagonistas: Corey Johnson, James Cromwell,
David Annen, James Bolam, Michael Brando.

Sinopsis:

Dramatización de todo lo acontecido en las oficinas de la famosa compañía de inversión durante el fin de semana previo a su quiebra, la cual supuso el pistoletazo de salida de la actual crisis mundial.

Palabras clave:

**Cotización en bolsa | Banco malo | Reserva Federal
Fusión bancaria | Hipotecas subprime
Titulización (en bolsa) | Prima de riesgo**



Jaime Sanaú Villarroya
Economista y Profesor titular en
Universidad de Zaragoza



Volver

Esta producción de la BBC, rodada en Gran Bretaña y de poco más de cincuenta minutos, cuenta con un buen elenco de actores que explican los primeros días de la crisis financiera internacional y la desesperada carrera para salvar a Lehman Brothers.

El documental arranca el viernes 12 de septiembre de 2008, tras una semana en la que Lehman había perdido gran parte de su cotización en bolsa. Richard Fuld (apodado El Gorila), máximo ejecutivo de Lehman, ofrece a los accionistas la creación de un “banco malo” para sanear el balance de la empresa. Ante la escasa credibilidad de su propuesta, anuncia que Bank of America y Barclays quieren comprar sus activos e incluso confía en que el gobierno federal inyecte capital en Lehman.

La película se desarrolla en dos escenarios. En el primero, Fuld no se despegaba del teléfono, apenas toma alimentos, desahoga sus penas golpeando a un gorila de peluche... En el segundo, se recrean las reuniones en las que el secretario del Tesoro, los presidentes de la Reserva Federal, del Banco de la Reserva Federal de Nueva York, del Bank of America, así como los de JP Morgan, Goldman Sachs o Citygroup, discuten qué hacer con los activos tóxicos de Lehman. Los diálogos son ficticios, pero bastante plausibles. El final es bien conocido. El lunes 15 de septiembre se presentó la solicitud de quiebra de Lehman.

Ese día se considera el del inicio de la crisis financiera más importante desde 1929. Tras la quiebra de Lehman se registraron fusiones de instituciones bancarias en los Estados Unidos, en la Unión Europea y en Japón.

¿Cuál fue el desencadenante último de la crisis de Lehman? Las hipotecas subprime, que créditos de alto riesgo —que no solían contar con aval— que se concedían a clientes con escasa solvencia para la compra de vivienda. Durante los años previos a la crisis, los bajos tipos de intereses habían impulsado la demanda de inmuebles que se adquirían, tanto por los grandes inversores como por los pequeños ahorradores, mediante endeudamiento. Hacia 2006 el valor de los inmuebles cayó y la Reserva Federal comenzó a elevar los intereses, lo que disparó las cuotas de los préstamos, la morosidad y los embargos.

Ha de recordarse que —por una deficiente regulación de la banca de inversión— las entidades financieras norteamericanas habían titulado y comercializado las hipotecas y que ello posibilitó que muchas entidades bancarias y fondos de inversión adquiriesen las hipotecas subprime, globalizando la crisis. Ello y la volatilidad de los valores bursátiles redujeron las cotizaciones bursátiles, conduciendo a problemas de liquidez mundiales. A partir de entonces, la desconfianza se generalizó, al desconocer los prestamistas la calidad de los activos que los prestatarios mantenían, obligando a los gobiernos a rescatar las instituciones financieras.

El impacto directo de la crisis sobre el sistema financiero español fue limitado por el distinto modelo de titulización. En cambio, el impacto indirecto fue importante, ya que desde 1994 las entidades españolas se financiaban en el interbancario de la Eurozona y la caída de Lehman encareció y dificultó la captación de fondos. El aumento de la morosidad de la construcción y la caída del valor de los inmuebles provocaron cuantiosas pérdidas a las entidades bancarias españolas, que vieron recortar su actividad y capacidad instalada por la recesión. La crisis de deuda soberana, por su parte, elevó la prima de riesgo y el coste de financiación de las entidades bancarias.

El aumento de la morosidad de la construcción y la caída del valor de los inmuebles provocaron cuantiosas pérdidas a las entidades bancarias españolas, que vieron recortar su actividad y capacidad instalada por la recesión.



Uno, dos, tres

Director: Billy Wilder.

Fecha de estreno: 22 de octubre de 1952 (Estados Unidos).

Guión: Billy Wilder, I.A.L. Diamond.

Protagonistas: James Cagney, Horst Buchholz, Pamela Tiffin.

Sinopsis:

Época de la Guerra Fría. C.R. MacNamara, representante de una multinacional de refrescos en Berlín Occidental, hace tiempo que proyecta introducir su marca en la URSS. Sin embargo, en contra de sus deseos, lo que su jefe le encarga es cuidar de su hija Scarlett, que está a punto de llegar a Berlín. Se trata de una discolorada y alocada joven de dieciocho años, que ya ha estado prometida cuatro veces. Pero lo peor es que, eludiendo la vigilancia de MacNamara, la chica se enamora de Otto Piffli, un joven comunista que vive en la Alemania Oriental.

Palabras clave:

Capitalismo | Eficiencia | Ordenancismo | Socialismo



José Luis García Delgado
Economista y Catedrático en
Universidad Complutense de Madrid

Billy Wilder es uno de los directores más geniales que ha dado el cine en su ya largo siglo de historia. Prueba irrefutable de tan radical afirmación: las tres películas que realizará en apenas un trienio: Con faldas y a lo loco (1959), El apartamento (1960) y Un, dos, tres. En la plenitud de su madurez (había nacido en 1906 y llevaba ya trabajando en Hollywood veinticinco años), Wilder dará lo mejor de sí mismo en estas excelentes, maravillosas cintas (en las tres con brillantísimos guiones cofirmados por I.A. L. Diamond).

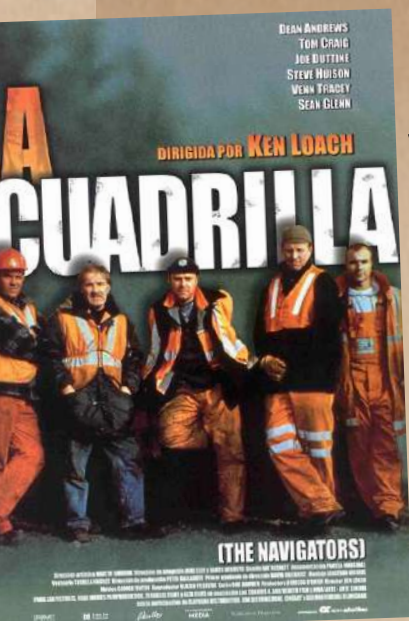
Tres son también los apuntes que cabe destacar aquí. El primero para recordar una casual coincidencia que tendrá efectos no previstos. La rama argumental —una frenética sucesión de divertidas situaciones— se basa en la contraposición de los dos diferentes mundos que albergaba la ciudad de Berlín durante la Guerra Fría: Berlín Occidental, con libertad recobrada y en plena pujanza económica, y el otro Berlín, el Oriental, bajo dominio soviético y todavía con indisimuladas privaciones materiales. Dos mundos contrapuestos pero vecinos, cuando aún no estaba vedado —más allá de las consabidas cautelas policiales de frontera— el paso de una a la otra, con la Puerta de Brandenburgo en la raya divisoria. Es precisamente el contraste entre esos espacios urbanos y las suspicacias que provocarán las idas y venidas de los personajes, lo que constituye el marco singular que encuadra toda la historia que se narra.

Y bien, justo antes de terminarse el rodaje, a mediados de agosto de 1961 (la noche del 12 al 13) se erigió el Muro que dividiría físicamente —ya no solo, pues, política, económica, social y culturalmente— a Berlín durante casi tres décadas (el derribo también comenzó de noche, el 9 de noviembre de 1989), de modo que lo que en la película se narra en tono de comedia o de parodia, con más o menos acidez o burla, el acontecimiento sobrevenido —con todas sus dramáticas secuelas muy pronto puestas de manifiesto—, al espectador le llega en un contexto súbitamente cambiado, que invita más a la mirada sombría que a la festiva, y aún más si esta se reviste de farsa o de caricatura, como en Un, dos, tres. Un brusco cambio que hizo resentirse la recepción de la película al estrenarse, pues al espectador se le mostraba en clave paródica una realidad que de pronto había adquirido un semblante trágico; la taquilla lo acusó, y también parte de la crítica del momento. Hoy, afortunadamente, podemos ver la película sin ese condicionamiento circunstancial, y apreciar, además de su enorme calidad, lo que tiene, sin proponérselo, de testimonio de un pasaje relevante de la historia europea de mediados del siglo XX.

El segundo apunte debe servir para subrayar la realidad contrapuesta de los dos sistemas, otorgando a la dualidad berlinesa una extraordinaria capacidad representativa. A un lado, el capitalismo: tensión competitiva, empresarios, búsqueda de la eficiencia y multiplicación de productos adquiribles en un mercado libre. Al otro lado, el socialismo en su versión más ruda (soviética): ordenancismo, en vez de competencia, comisarios en vez de directivos empresariales, ineficiencias por doquier y un paisaje urbano que no puede disimular escasez y un cierto aire lóbrego en bienes de consumo (en automóviles, en la iluminación y en la frecuentación de las calles...). Dos universos en más de un sentido antagónicos, si bien en ambos la ética brille por su ausencia: uno, con prácticas poco edificantes en los despachos de la alta dirección empresarial ("reluce pero apesta"); el otro, tan aparentemente distinto, tiene el soborno como moneda corriente y desea en el fondo imitar a aquel del que se declara superior. Aunque envuelta en ropaje risueño, la caústica visión de Wilder no deja a nadie inmaculado.

Un último y breve apunte ha de ser para glosar de nuevo la excelencia cinematográfica de Un, dos, tres. Un guión soberbio que dibuja con precisión situaciones y caracteres; un ritmo narrativo trepidante, gags verbales espléndidos y también visuales (como el que describe el sensual baile de la despanpanante secretaria ante tres camaradas, baile ejecutado con tal virulencia que provoca la caída de un retrato de Kruschchev colgado en la pared... encima de otro de Stalin); todo rematado con un final vertiginoso, abracadabrante, como si de la mejor comedia de enredo se tratase.

"...el capitalismo: tensión competitiva, empresarios, búsqueda de la eficiencia y multiplicación de productos adquiribles en un mercado libre".



La cuadrilla

Director: : Ken Loach.

Fecha de estreno: 11 de enero de 2002 (Reino Unido).

Guión: Rob Dawber.

Protagonistas: Dean Andrews, Thomas Craig, Joe Duttine, Steve Huison.

Sinopsis:

En el sur de Yorkshire, cuando la empresa ferroviaria British Rail es privatizada, los trabajadores se encuentran ante un dilema: acatar las nuevas normas de la compañía o aceptar el despido y pasar a engrosar las listas de las agencias de trabajo temporal.

Palabras clave:

Privatización | Globalización | Flexibilidad laboral
Empresas de trabajo temporal

El cine de Ken Loach se caracteriza por películas de temática social, cercanos a las clases bajas y no exentos de críticas al poder capitalista y neoliberal como es el caso de “La cuadrilla” en la que retrata la vida de los obreros golpeados por las privatizaciones llevadas a cabo en Inglaterra a mediados de los 90 en un contexto de cambios a nivel mundial, con un paulatino aumento de la globalización, una revolución tecnológica que afectaba a los procesos laborales y una flexibilización económica en el entorno laboral.

Para denunciar esta situación, Loach se sirvió de un guion escrito por Rob Dawber que había trabajado 18 años en los ferrocarriles británicos y que vivió el proceso de privatización de British Rail (que pasó a llamarse British Railways cuyo símbolo son dos flechas que señalan la derecha y la izquierda y que se conoce peyorativamente como “la flechas de la indecisión”) y que murió sin poder ver el estreno de la película, víctima de un cáncer contraído por la manipulación de amianto mientras trabajaba en los ferrocarriles.

La película narra como un grupo de trabajadores, encargados del mantenimiento de las vías de los ferrocarriles estatales, se enfrenta al anuncio de la privatización de la Compañía pasando, con estupor, a una nueva situación laboral con un empeoramiento de las condiciones de trabajo: reestructuración de plantilla, endurecimiento de las políticas de personal, “despidos voluntarios”, nueva cultura empresarial, precariedad y flexibilidad laboral (desaparece la baja por enfermedad, vacaciones retribuidas, medidas de seguridad, etc.) e incluso contratar trabajadores sin cualificar y con salarios menores. La amenaza que conlleva el nuevo marco laboral con la previsible pérdida de condiciones, estabilidad y seguridad en el empleo, les aboca a aceptar la oferta de indemnización por despido y ser contratados a través de una empresa de trabajo temporal con un cambio de las reglas del juego impuesta por la economía de mercado y en las que acaban perdiendo, en donde la situación de inseguridad, de dependencia respecto a su empleador, de ser víctimas de la oferta y demanda de empleo y en una lucha por la propia supervivencia les afecta, no sólo en el plano social, sino, más dolorosamente, en lo personal, familiar y emocional.

“La amenaza que conlleva el nuevo marco laboral con la previsible pérdida de condiciones, estabilidad y seguridad en el empleo, les aboca a aceptar la oferta de indemnización por despido. . .”

Todo ello fruto de la avariciosa gestión de los nuevos dueños de la Compañía, cuyo objetivo fundamental es ganar dinero aplicando criterios de eficiencia y rentabilidad, a costa de un empeoramiento de la calidad de servicio y la seguridad, tanto de los obreros como de los propios usuarios, con el consiguiente riesgo de un aumento de siniestralidad.

La película presenta, a través de la vida cotidiana de estos trabajadores, toda una crítica a las consecuencias del liberalismo salvaje que opera con criterios de eficiencia y rentabilidad, materializado en la película en la deslocalización de la empresa en la que se encuentran, que se desentiende de una política social que proteja al trabajador, retratando la precariedad laboral y el trabajo en condiciones de incertidumbre en el que se desenvuelve el trabajador, sistema deshumanizado en el que sólo es un número más de los costes sufriendo, por ello, una violencia económica preocupados por llegar a final de mes, poniendo de manifiesto, también, la ineficiencia del gobierno para implementar las políticas necesarias para hacer frente al nuevo modelo económico que, en absoluto, puede dar respuesta a las necesidades mínimas de sus trabajadores.



Ángel Gayán Navarro
Graduado en Relaciones Laborales



Margin Call

Director: J.C. Chandor.

Fecha de estreno: 21 de octubre de 2011 (Estados Unidos).

Guión: J.C. Chandor.

Protagonistas: Kevin Spacey, Paul Bettany, Jeremy Irons, Penn Badgley, Mary McDonnell, Stanley Tucci.

Sinopsis:

Crónica de la vida de ocho trabajadores de un poderoso banco de inversión durante las 24 horas previas al inicio de la crisis financiera de 2008. Cuando Peter Sullivan (Zachary Quinto), un analista principiante, revela datos que podrían conducir la empresa a la ruina, se desencadena una catarata de decisiones tanto morales como financieras que producen un terremoto en la vida de los implicados en el inminente desastre.

Palabras clave:

Bróker | Banco de inversión | Apalancamiento
Control de riesgos | Activos tóxicos



Vicente Cándor López
Economista y Catedrático en
Universidad de Zaragoza

E **economistas**
Colegio de Aragón

Volver

Película trepidante, en la que ni el título, ni las características de la empresa donde se desarrolla el drama son casuales: se estrena en 2011 y es una de las películas que mejor describen el descalabro financiero producido en Wall Street que aceleró la crisis de 2008. Se trata de un thriller que se desarrolla en poco más de 24 horas con unas interpretaciones magistrales de Kevin Spacey y de Jeremy Irons, verdadero Mefistófeles de las finanzas, muy bien arropados por un excelente reparto de secundarios, algunos de ellos de gran pedigrí cinematográfico.

El título original, con el que se estrenó en España, *Margin Call* ha sido traducido por algunos críticos como “El precio de la codicia”, título con el que se estrenó en Argentina, que responde a la realidad descrita por la película. No obstante, yo personalmente prefiero una traducción más próxima a su significado financiero, pero que entronca con lo que no dejan de ser actitudes de pura delincuencia de los gestores del banco de inversión: “Pon la pasta”. *Margin Call* es la llamada que el broker debe hacer cuando el valor del título no está cubierto, como consecuencia de estar financiado en exceso por deuda, lo que técnicamente llamamos “apalancamiento excesivo”. El broker gestiona la cuenta de los inversores, sus clientes, con ciertas holguras de apalancamiento, pero hay unos márgenes predefinidos, cuando estos se superan el inversor debe reponer.

La película empieza con un equipo externo de “recursos humanos” que lleva a cabo de una forma experta y decidida un despido masivo, sin previo aviso, que afecta especialmente al área de control de riesgos. Uno de los afectados Eric Dale (Stanley Tucci), con 19 años de antigüedad en la empresa, jefe de “control de riesgos”, entrega misteriosamente un pendrive a Pet (Zachary Quinto), joven analista de riesgos, diciéndole “ten cuidado”. Después de una serie de comprobaciones, la información acaba en el comité ejecutivo con una conclusión que, por otra parte, no sorprende demasiado a ninguno de los máximos ejecutivos, Sarah Robertson (Demi Moore) Sam Rogers (Kevin Spacey) y Jared Cohen (Simon Baker): “Los índices de volatilidad, como consecuencia de un apalancamiento excesivo superan ampliamente los patrones históricos, lo que coloca a la empresa en unas pérdidas previstas superiores al valor actual de la compañía”. Nada menos que ocho billones de dólares.

Esto desencadena el infierno y Jared Cohen, uno de los máximos ejecutivos, un tipo sin escrúpulos perfila el plan de acción:

-Vender todo lo que se pueda antes de que el mercado pueda reaccionar, ocultando la falta de valor de los activos a la venta.

-Minimizar las pérdidas a costa de lo que sea, de los inversores y del propio sistema.

Se trata de ordenar la venta rápida e indiscriminada de los activos tóxicos, de activos sin valor, en definitiva, de vender humo y matar al mercado.

Cuando Sam pone algún tímido reparo a los efectos de la política diseñada: “No se puede vender así como así, la gente dejará de comprar lo que vendemos. Es la ruina de la empresa y del mercado”, Jared Cohen, responde: “Si no lo hacemos quienes quedamos expuestos al mercado y a Tuld somos nosotros”.

Se acerca el desenlace. Entra en escena John Tuld (Jeremy Irons), genial Mefistófeles, para oficiar la ceremonia de la muerte, del Crash: “La música se ha parado, ahora que se ha parado, ¿Qué podemos hacer?, vender todo como sea, aunque sea a costa de matar el mercado”.

Ningún ejecutivo termina oponiéndose.

“*Margin Call* transmite mucho miedo. Lo logra con el retrato creíble de esos personajes tan implacables” (C. Boyero. El País, 12/2/11).

Película trepidante, en la que ni el título, ni las características de la empresa donde se desarrolla el drama son casuales: se estrena en 2011 y es una de las películas que mejor describen el descalabro financiero producido en Wall Street que aceleró la crisis de 2008.



Up in the air

Director: Jason Reitman.

Fecha de estreno: 22 de enero de 2010 (Estados Unidos)

Guión: Sheldon Turner, Jason Reitman.

Protagonistas: Jason Bateman, George Clooney, Anna Kendrick, Vera Farmiga.

Sinopsis:

A Ryan Bingham (George Clooney) lo contratan las empresas para reducir personal, porque es un experto en despedir gente. Desde hace tiempo, Ryan vive despreocupadamente viajando por todo el país. Puede llevar todo lo que necesita en una maleta con ruedas y es un miembro mimado de todos los programas de fidelización de viajeros que existen. Sin embargo, Ryan no tiene nada auténtico a lo que aferrarse. Cuando se siente atraído por una atractiva compañera de viaje (Vera Farmiga), otra viajera recalcitrante, el jefe de Ryan (Jason Bateman), animado por una joven experta en eficiencia (Anna Kendrick), amenaza con atarle a un despacho. Enfrentado a la perspectiva de ser destinado a un puesto fijo, Ryan empieza a meditar sobre lo que significaría tener un hogar de verdad.

Palabras clave:

Despidos | Outplacement / outplacer
Reestructuraciones de personal | Formación



Jesús Tejuel Giménez
Economista y Auditor

El núcleo principal de la película gira en torno al concepto de outplacement. Si bien no es una práctica nueva, lo cierto es que la reciente crisis económica la ha puesto de moda, especialmente en los sectores más afectados por la recesión.

El *outplacement* es el acompañamiento personalizado que llevan a cabo empresas especializadas de recursos humanos para ayudar a los profesionales que se quedan sin empleo como consecuencia de una reestructuración de personal en su empresa.

En la película, el protagonista principal lleva a cabo esta actividad mostrándonos los diferentes efectos que representa. Además del componente meramente profesional, el film muestra con gran crudeza el factor humano y emocional que supone un proceso en el que los verdaderos protagonistas son los profesionales que, prácticamente de la noche a la mañana, se encuentran en una situación que difícilmente podían haber imaginado poco tiempo atrás.

Hay que reconocer que la película trata con una cierta ironía el papel del *outplacer*, que constantemente repite los mismos mensajes a las personas a las que tiene que comunicar el despido. A todos les entrega la misma documentación prometiéndoles que van a sentirse apoyados en el proceso de encontrar un nuevo trabajo. Les habla de nuevos horizontes profesionales, incluso de acometer los sueños que siempre habían tenido en actividades que no tienen por qué corresponderse con su experiencia profesional pasada. Pero no deja de ser un mensaje estándar repetido una y otra vez, ante el que la actitud de incredulidad y desesperanza de la persona que tiene enfrente suele ser la reacción más habitual.

El film introduce algunos aspectos novedosos en relación con el libro homónimo escrito ocho años antes por Walter Kim, tales como la práctica del despido por internet y el papel de la coprotagonista que acompaña a Ryan Bingham (George Clooney), tratando de asimilar, desde su inexperiencia y cierta ingenuidad, la verdadera utilidad y finalidad del trabajo para el que ha sido contratada. Es justo reconocer que son aspectos añadidos a la historia original que aportan a la película nuevos puntos de vista y buena dosis de frescura e interés.

En la vida real, los procesos de *outplacement* han ejercido su papel en momentos en lo que se han producido situaciones de despidos masivos en sectores duramente afectados por las crisis económicas. Si bien no siempre producen el resultado final esperado (conseguir un nuevo trabajo para la persona afectada en unas condiciones profesionales acordes con su curriculum), el *outplacement* conlleva otros beneficios que no pueden despreciarse. Para la empresa que contrata el servicio, le ayuda a mejorar su reputación, o al menos que no se sienta tan dañada en procesos que normalmente conllevan una importante alarma social. Para los profesionales, es un forma de no sentirse desasistidos, ayudando a mantener su autoestima, ofreciéndoles formación, búsqueda de nuevas oportunidades y motivación para lograr su objetivo.

Finalmente, y si bien el foco principal de la película es el comentado del *outplacement*, se introduce en ella otro concepto (y no con menos ironía), que es el de la formación a personas experimentadas. El protagonista va dando conferencias en diferentes foros sobre cómo enfocar la vida, repitiendo una y otra vez el mismo mantra: rebajar el peso de "la mochila" que todos llevamos a nuestras espaldas, prescindiendo de cosas que realmente no necesitamos para ser felices. Pero cuando se enfrenta al compromiso familiar de tener que convencer a su futuro cuñado de que no se eche atrás en el paso de contraer matrimonio con su hermana, el mensaje que le debe transmitir es justamente el contrario al que ha venido difundiendo en sus conferencias.

En la vida real, los procesos de outplacement han ejercido su papel en momentos en lo que se han producido situaciones de despidos masivos en sectores duramente afectados por las crisis económicas. Si bien no siempre producen el resultado final esperado...



Le Havre

Director: Aki Kaurismäki.

Fecha de estreno: 30 de diciembre de 2011
(Francia, Alemania, Finlandia).

Guión: Aki Kaurismäki.

Protagonistas: Jean-Pierre Léaud, Kati Outinen, Jean-Pierre Darroussin.

Sinopsis:

Marcel Marx, famoso escritor bohemio, se ha exiliado voluntariamente y se ha establecido en la ciudad portuaria de Le Havre (Francia), donde vive satisfecho trabajando como limpiabotas, porque así se siente más cerca de la gente. Tras renunciar a sus ambiciones literarias, su vida se desarrolla sin sobresaltos entre el bar de la esquina, su trabajo y su mujer Arletty; pero, cuando se cruza en su camino un niño negro inmigrante, tendrá que luchar contra los fríos y ciegos mecanismos del Estado, armado únicamente con su optimismo y con la incondicional solidaridad de los vecinos del barrio, para evitar que su protegido caiga en manos de la policía.

Palabras clave:

PIB | Población activa | Pirámide poblacional | Inmigración



Jaime Sanaú Villarroya
Economista y Profesor titular en
Universidad de Zaragoza

economistas
Colegio de Aragón

Volver

Aki Kaurismäki, director de una amplia filmografía, que incluye diversos cortometrajes y documentales, narra una fábula que se desarrolla en Le Havre, ciudad portuaria del noroeste de Francia, en la Alta Normandía.

Las películas de este director y en esta ocasión también guionista tienen elementos comunes, como ocurre con muchos artistas. En Le Havre hay reminiscencias de películas suyas La vida de bohemia, Un hombre sin pasado o Luces al atardecer, dando como resultado una obra que gusta a muchos espectadores.

Kaurismäki critica el mundo en el que vive y hace entrañable al desfavorecido, al socialmente marginado, al excluido, ofreciendo lecciones de humanidad y también de humildad, no exentas de algunos elementos característicos de su filmografía, como el humor burlesco, el rock, un fiel perro, la picaresca, los planos que muestran el inframundo y unos atinados diálogos. Además, las primeras secuencias de Le Havre son una veneración a este nuevo arte del siglo XX: sombras de pasajeros, la presentación de los personajes...

La película es una llamada a la amistad, solidaridad y fraternidad, que las encarnan personas modestas que ayudan a Idrissa, el niño inmigrante clandestino.

André Wilms (Marcel Marx) vuelve a trabajar con el finlandés Kaurismäki, encarnando a un escritor con poco éxito, que acepta su destino y se dedica a la vida bohemia, con un gesto algo exhausto pero sagaz, ganándose el sustento con una modesta ocupación (la de limpiabotas). Está casado con una enfermera, la también finlandesa Kati Outinen, que ya había trabajado con Kaurismäki, y que en Le Havre rueda en francés. Es la esposa dócil que plancha y cocina a su marido, no le reprime por acompañarle en pocos momentos en la enfermedad y que cuando, por fin, sana, le dice, como perdonando todo: "Vámonos a casa". Marcel Marx comparte lo poco que tiene con Idrissa y se embarca en la aventura de protegerle (lo que podría acarrearle problemas legales), renunciando incluso a acompañar más a su mujer ingresada en el hospital.

Jean-Pierre Darroussin compone la figura de un inspector de policía torpe y pertinaz; Jean-Pierre Léaud, que también había actuado en otras películas de Kaurismäki; representa al delator de ilegales. Los demás vecinos, gente sencilla del barrio donde vive Marcel, colaboran con él ayudando al niño indocumentado que ha entrado de forma ilegal en Francia.

El tema abordado es de máxima importancia, ya que —por diferentes razones— se registran desde hace años intensos movimientos migratorios, con frecuencia clandestinos o forzados, que reflejan experiencias humanas duras de quienes, a la desesperada y con enormes riesgos, huyen de sus países de origen o residencia hacia un mundo desconocido. Frente a ellos, están quienes asisten a los migrantes que se ven privados de algunos de sus derechos humanos; quienes se muestran indiferentes ante esta realidad; quienes denuncian esta irregularidad, olvidando que nosotros o nuestros ascendientes también hemos sido migrantes; y quienes promueven leyes que ponen trabas a la inmigración.

De hecho, en muchos países hay una argumentación falaz que demoniza a los inmigrantes. Se trata de un discurso, basado en prejuicios infundados, puesto que los estudios han demostrado que las naciones que reciben inmigrantes se benefician de diferentes maneras, entre las que podemos destacar: el rejuvenecimiento de su pirámide poblacional (quienes migran suelen tener entre 20 y 40 años); el aumento de la población activa y del empleo (sin apenas afectar al empleo de los nativos del país de acogida ni elevar los costes laborales unitarios); el desarrollo del capital humano; la incentivación de la competencia; el mayor crecimiento del PIB; el incremento de los ingresos públicos (de los impuestos y cotizaciones sociales), que es superior al de los gastos públicos que los inmigrantes puedan ocasionar... y, lógicamente, el provecho que supone una mayor diversidad cultural.

"...en muchos países hay una argumentación falaz que demoniza a los inmigrantes. Se trata de un discurso, basado en prejuicios infundados..."



Los falsificadores

Director: Stefan Ruzowitzky.

Fecha de estreno: 14 de marzo de 2008 (Alemania, Austria).

Guión: Stefan Ruzowitzky.

Protagonistas: Karl Markovics, August Diehl, David Striesow, Martin Brambach.

Sinopsis:

Berlin, 1936. Sorowitsch (Karl Markovics), el rey de los falsificadores de moneda, es un judío sin escrúpulos que cree que "la manera más rápida de ganar dinero es fabricar dinero" y no le preocupa en absoluto lo que está sucediendo a su alrededor, ni siquiera la situación de los judíos. Sin embargo, cuando estalla la guerra, es arrestado y llevado a un campo de concentración nazi, donde se ve obligado a trabajar con otros falsificadores. Su misión: fabricar libras esterlinas y dólares americanos. A cambio, sus condiciones de vida son mejores que las de los demás prisioneros. Sin embargo, esta situación les plantea a algunos un grave dilema moral: cooperar con sus verdugos equivale prolongar la guerra y facilitar la victoria de la Alemania nazi.

Palabras clave:

Teoría cuantitativa | Inflación | Depreciación | Guerra de divisas



José María Serrano Sanz
Economista y Catedrático en
Universidad de Zaragoza

economistas
Colegio de Aragón



Volver

Los falsificadores narra una historia basada en hechos reales, el intento de la Alemania nazi de perturbar las economías de Gran Bretaña y Estados Unidos durante la segunda guerra mundial falsificando libras esterlinas y dólares. Las falsificaciones las hacían prisioneros de guerra judíos en el campo de concentración de Sachsenhausen.

La película se puede leer en un doble plano. Por una parte, está el dilema moral de los prisioneros de guerra que, a cambio de un trato privilegiado respecto a los otros prisioneros, colaboran con el enemigo, ayudándole a vencer. En el fondo, eso introduce también una tensión personal entre asegurar el presente a cambio de hipotecar el futuro, pues una victoria final de los nazis resultaría peligrosa para ellos como judíos.

Pero no es esta la aproximación que aquí interesa. La película también puede ser leída desde una óptica económica. Y ello proporciona una doble perspectiva: es una ilustración de la guerra económica y, al mismo tiempo, permite plantear a los espectadores una cuestión de teoría monetaria.

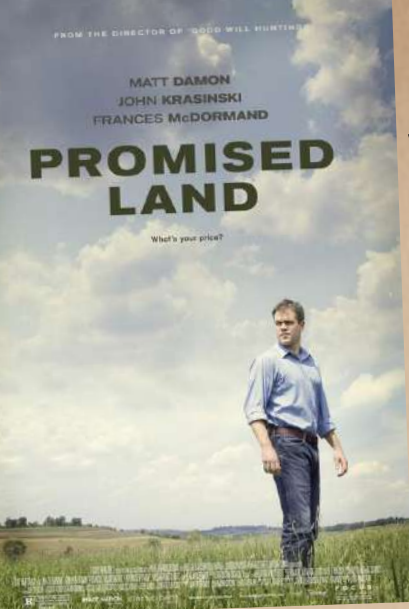
Que el dinero es un arma decisiva en una guerra no necesita explicación y, en cualquier caso, la autoridad de Napoleón en la materia ("Para ganar una guerra hacen falta tres cosas: dinero, dinero y dinero") exime de más consideraciones. Pero que el dinero por sí mismo se convierta en un arma de guerra es cosa del siglo XX. En la primera guerra mundial comenzó a prestarse una atención singular a la guerra económica, que llegó a incluir la creación de ministerios especializados en algunos países. En ese momento se trataba, sobre todo, de impedir los suministros de los productos más sensibles para la guerra convencional y obstaculizar en general el comercio de los países enemigos, con el bloqueo marítimo como arma fundamental. Las guerras monetarias se habían eludido al renunciar todos los contendientes al patrón oro al tiempo que se declaraban la guerra. Con la llegada de la paz se comenzó a hablar de guerras monetarias, cuando diversos países trataron de depreciar artificialmente sus monedas para exportar más. Otro tanto ocurrió tras la crisis de 1929.

Hasta entonces las llamadas guerras monetarias o de divisas guardaban exclusivamente relación con las cuestiones comerciales o financieras, pero no propiamente con la guerra convencional. Fue en la guerra civil española donde se han documentado los primeros casos de guerras monetarias emprendidas como parte de la guerra en un sentido estricto. Fueron ambos bandos, desde 1937 quienes trataron de hundir la moneda del enemigo y su cotización exterior, inundando los mercados o falseando los estampillados que singularizaban las respectivas pesetas.

El episodio ilustrado en *Los falsificadores* se basa en la denominada *Operación Bernhardt*, puesta en marcha por las SS en 1941, que consistía en falsificar libras y al final también dólares y que estuvo en vigor hasta el propio 1945. En sus momentos centrales venía a producir unas 400.000 libras por mes. Uno de los trabajadores judíos, Adolf Burger, contó los detalles en un libro de memorias en el que se basa la película.

El propósito de falsificar moneda en grandes cantidades era doble: comprar suministros gratis en países neutrales y aumentar significativamente la circulación de libras y dólares para depreciar su valor. Es decir, crear inflación en Gran Bretaña y Estados Unidos por una demanda alimentada artificialmente con falsa moneda y empeorar su cotización, en relación con las demás monedas por una supuesta y exagerada abundancia. Aquí está, implícita en el film, la cuestión monetaria en todo su apogeo. Se trata de una confianza completa en el funcionamiento de la teoría cuantitativa, pues la cantidad de dinero debe determinar los precios interiores y la cotización exterior de la moneda.

"...crear inflación en Gran Bretaña y Estados Unidos por una demanda alimentada artificialmente con falsa moneda y empeorar su cotización, en relación con las demás monedas por una supuesta y exagerada abundancia".



Promised Land

Director: Gus Van Sant.

Fecha de estreno: 19 de abril de 2013 (Estados Unidos).

Guión: Matt Damon, John Krasinski.

Protagonistas: Matt Damon, Frances McDormand, John Krasinski.

Sinopsis:

Steve Butler (Matt Damon), un ejecutivo de una gran empresa, llega a un pueblo con una compañera de trabajo (Frances McDormand) para comprar los derechos de perforación a los propietarios de las tierras, casi todos ganaderos. En esa población, asolada por la crisis económica de los últimos años, Steve intentará convencer a la gente de los beneficios de perforar sus tierras, pero también tendrá ocasión de reconsiderar lo que ha sido su vida hasta ese momento.

Palabras clave:

Información asimétrica | Negociación | Beneficio | Equilibrio
Fallo de mercado | Información privilegiada | Regulación eficiente



José María García López
 Economista y Director General
 CEOE Aragón



Volver

La película utiliza un “motor argumental”, un *McGuffin*, consistente en la extracción de gas mediante procedimientos de fracturación (*fracking*). En realidad, es la excusa que hace avanzar la trama ya que los personajes se desarrollarían igual si en su lugar tratara sobre la extracción de petróleo o de oro, o de implementar un nuevo tipo de planta industrial, etc.

Ésta es una técnica que popularizó Alfred Hitchcock a través de sus películas (39 escalones o Psicosis). Un recurso que después ha sido utilizado por otros cineastas, siendo quizás el más memorable “Rosebud”, de Orson Wells en “Ciudadano Kane”. Por cierto, también es utilizado en todos y cada uno de los capítulos de la serie de televisión “Los Simpsons”.

En realidad, la película trata sobre la utilización de la información asimétrica por los distintos participantes en una negociación y como resolver las diferencias de información a través de los valores éticos.

Una de las condiciones necesarias para que exista equilibrio en el mercado es que todos los participantes tengan acceso a la misma información y sean capaces de comprenderla. Así, los agentes pueden tomar decisiones encaminadas a maximizar su satisfacción (consumidores) o su beneficio (oferentes, generalmente empresas).

Cuando alguna de las partes tiene acceso a la información y la otra no, es de peor calidad o tiene que incurrir en procesos costosos para obtenerla, no puede lograrse una situación de equilibrio. Aparece un “fallo del mercado”, las decisiones no son óptimas y las partes no maximizan sus objetivos.

En la película, la información desigual aparece constantemente. Por ejemplo, cuando el protagonista Steve Butler (Matt Damon), representante de la empresa GLOBAL ofrece una cantidad de dinero a cada granjero. Tiene más y mejor información y saca partido ofreciendo por debajo de su máximo. El propio protagonista participa en la negociación de una corruptela, y el representante político que la instiga tiene tan sólo información extraída “de Google”. Otra ocasión, en este caso desfavorable para el protagonista, es el juego “puta locura” en el bar. El protagonista no solamente no sabe a qué juega, además carece de la información básica: su contraparte no bebe alcohol, sino agua.

Ante la información privilegiada que aparece en la mayoría de los mercados, concurre un tercer agente, el regulador que establece las normas de juego. Sin embargo, como queda patente en el desarrollo de la cinta, la regulación no es suficiente. Ni siquiera la aparición de nuevos agentes con más información, como la ONG ATENEA representada por Dustin Noble (John Krasinski), resuelve el problema (en realidad añade nuevos). Sólo una actitud honrada ante la asimetría resuelve definitivamente las diferencias. Por mucha y dura que sea la regulación, la clave está en las decisiones íntegras que tomamos las personas ante estas diferencias.

El faro moral en la película es una niña que vende limonada y que no acepta un sobreprecio por su producto, que sabe que no se merece. Éste es el impulso que necesita el protagonista para hacer aflorar toda la verdad (y que no destripo). A pesar de todo, sigue manteniendo su oferta, puesto que sigue convencido de que es la mejor opción para el pueblo.

Esta actitud le ha supuesto beneficios en el pasado, su equipo es el que mejores resultados obtiene para GLOBAL, no sólo por conocer mejor las necesidades de sus clientes, sino por la certeza de hacer razonablemente bien las cosas, de generar valor tanto para la empresa como para sus clientes y transmitir esa confianza.

En definitiva, el filme es una reflexión sobre el comportamiento personal. Una regulación eficiente debe prever la conducta amoral o delictiva, pero es la decisión activa de ser honesto la única que en último término cuenta para hacer lo correcto.

Una de las condiciones necesarias para que exista equilibrio en el mercado es que todos los participantes tengan acceso a la misma información y sean capaces de comprenderla.

El Soplón!

DIRECTOR DE OCEAN'S 11, 12 y 13
basada en la historia real de un chivato



¡El soplón!

Director: Steven Soderbergh.

Fecha de estreno: 25 de septiembre de 2009 (Estados Unidos).

Guión: Scott Z. Burns.

Protagonistas: Matt Damon, Melanie Lynskey, Frank Welker.

Sinopsis:

El gobierno de los Estados Unidos afronta la estafa millonaria de una empresa bioquímica. El tiempo pasa y parece que no hay otra salida que pagar un dinero que no ha sido obtenido legalmente. La única solución posible es infiltrar a un soplón que obtenga las pruebas necesarias. Los Estados Unidos tienen a su hombre, y ese hombre tiene nombre, apellidos y coraje: Mark Whitacre (Matt Damon).

Palabras clave:

**Empresa multinacional | Cártel | Oligopolio | Competencia
Corrupción | Ética profesional**



Felipe Fabana Asin
Economista y Director Financiero

The Informant!, el título de la película que se tradujo por *El soplón*, narra la historia real y la situación que vive Mark Whitacre (Matt Damon), directivo de Archer Daniels Midland (ADM), empresa multinacional estadounidense que se vio involucrada en el cártel de la lisina, en los años 90 del siglo pasado.

La lisina es un aminoácido componente de las proteínas sintetizadas por los seres vivos. Es uno de los 10 aminoácidos esenciales pues se necesita en la construcción de todas las proteínas del organismo: nuestro requerimiento nutricional es de 1,5 gramos al día. Industrialmente se utiliza como aditivo alimenticio.

El cártel introduce elementos oligopolísticos en la economía mediante la fijación de precios, la asignación de volúmenes de producción y el reparto de mercados. En consecuencia, los miembros del cártel se benefician de su comportamiento al incrementar ventas y resultados. Al mismo tiempo, perjudican a sus clientes al aumentar los precios y, en consecuencia, a los consumidores finales. También salen perdiendo sus competidores y las Administraciones Públicas.

Los miembros del cártel de la lisina, en el que actuaba Mark Whitacre, representaban virtualmente toda la lisina producida en el mundo. Llegaban a acuerdos para hacerse con el control del mercado global asignando volúmenes de ventas a ellos mismos y acordando qué precios debían cobrar a sus clientes. Para poder usar una asociación legal como tapadera de sus actividades ilegales, los miembros del cártel crearon un subcomité de la Asociación Europea de Aditivos Alimenticios. Así podían justificar la razón de sus reuniones, aunque esa explicación fuese falsa. El cártel de la lisina movía 600 millones de dólares al año en todo el mundo durante los años de su actividad. Debido a sus actuaciones, los precios de la lisina subieron hasta un 70% en los 3 primeros meses de su funcionamiento.

Mark Whitacre decide colaborar secretamente con el FBI para desenmascarar las actuaciones del cártel. Pero esa colaboración está llena de extraños comportamientos, que van desde las buenas intenciones hasta sus propios delitos. Ésta es la frase que dice el protagonista y que vendría a ser su forma de actuar en la vida: "Ser capaz de hacer dos cosas a la vez es, en gran parte, el sentido del éxito".

En la película, el cártel de la lisina actúa como una auténtica asociación mafiosa, como se puede constatar en esta sentencia: "El cliente es el enemigo y la competencia es el amigo". Así, respetan los acuerdos basándose en que "si no confiamos los unos en los otros, no hay negocio".

La película se enfoca en la debacle psicológica del protagonista, causado por la presión de tener que trabajar con el FBI durante tres años. El final de la película es sorprendente y podríamos resumirlo así: "Mark Whitacre, ¿héroe o villano?, ¿ingenuo o delincuente?".

Evidentemente, ética y corrupción constituyen dos polos opuestos de la conducta humana: la ética es la rama de la filosofía que analiza la bondad de los comportamientos, se refiere a lo bueno, a lo correcto. La corrupción enlaza con lo que daña o destruye lo bueno. En el caso concreto del ámbito laboral, la ética profesional regula el ejercicio de las actividades que se realizan en el marco de cada profesión.

Como conclusión, la vida en sociedad supone necesariamente la regulación de la conducta de los individuos, grupos de personas y organizaciones. El problema radica en dónde situar el punto medio que se adecúe a cada época y a cada situación, es decir, el eterno dilema de determinar cuánta libertad y cuánta autoridad.

La vida en sociedad supone necesariamente la regulación de la conducta de los individuos, grupos de personas y organizaciones.



El Gran Hotel Budapest

Director: Wes Anderson.

Fecha de estreno: 21 de marzo de 2014 (Estados Unidos).

Guión: Wes Anderson (Historia: Wes Anderson, Hugo Guinness).

Protagonistas: Ralph Fiennes, Saoirse Ronan, Bill Murray, Edward Norton.

Sinopsis:

Gustave H. (Ralph Fiennes), un legendario conserje de un famoso hotel europeo de entreguerras, entabla amistad con Zero Moustafa (Tony Revolori), un joven empleado al que convierte en su protegido. La historia trata sobre el robo y la recuperación de una pintura renacentista de valor incalculable y sobre la batalla que enfrenta a los miembros de una familia por una inmensa fortuna. Como telón de fondo, los levantamientos que transformaron Europa durante la primera mitad del siglo XX.

Palabras clave:

**Dirección por valores | Cliente interno | Mentoring
Coaching | State of Flow | Networking**



Ángel Gayán Navarro
Graduado en Relaciones Laborales

En *Gran Hotel Budapest* encontramos muchos de los elementos que caracterizan el cine de Wes Anderson, uno de los grandes directores estadounidenses de los últimos veinte años y de lo menos convencional del cine actual y está considerada, hasta ahora, como su mejor obra, mereciendo hasta 14 premios en 2014, entre ellos 4 Oscar y 2 Globos de Oro.

La acción se sitúa en un hotel-balneario situado en Europa Central en un ambiente de entreguerras, una época romántica y suntuosa llamada a desaparecer por el avance del fascismo y la posterior hegemonía comunista que provoca una situación de miedo, inquietud e incertidumbre ante un futuro amenazador que, a la postre, supuso la descomposición de todo un continente y, en ese contexto, cuenta las diversas peripecias de Gustave H. (genial Ralph Fiennes) conserje-gerente del hotel y su joven mozo de portería, Zero (Toni Revolori).

La película habla de muchas cosas: amor, lealtad, influencia, guerra, codicia, pero sobre todo habla de amistad. También nos ofrece un buen número de reflexiones desde el punto de vista empresarial.

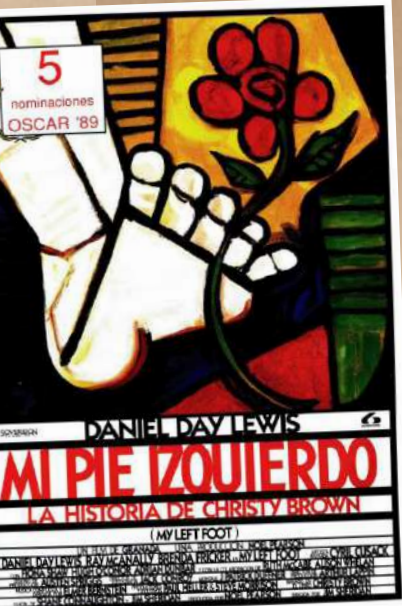
El hotel funciona con los criterios de una gestión moderna de dirección por valores: orientación al cliente interno y externo, calidad de servicio, compromiso, trabajo en equipo... y utiliza herramientas como *mentoring*, *coaching*, *networking*... que Gustave aplica a su trabajo diario y que transmite constantemente, de modo que todo funcione a la perfección y que su equipo se focalice en la satisfacción de los huéspedes a través de un servicio que acoja aspectos sensoriales, cognitivos, emocionales y relacionales que aporten valor efectivo y conseguir una experiencia de cliente única a través de un trato personalizado, merced al conocimiento de los mismos. El Hotel logra, así, una diferenciación a través de una visión unificada de sus clientes y de realizar una gestión convergente, efectiva y "afectiva" que genera un vínculo emocional y de confianza creando una relación a largo plazo.

Una empresa cuyo valor es la orientación al cliente es imposible sin otro centrado en la persona y lo podemos observar en el funcionamiento del Hotel que aplica conceptos modernos de empresa interdependiente que conecta con y entre los empleados de la misma, permitiendo que fluya el conocimiento y se comparta, creando una cultura de colaboración, cooperación e innovación que, reforzada por el ejemplo de Gustave, impulsa la confianza y el compromiso.

Fruto de estas claves es la relación que se establece entre Gustave y el joven Zero, basados en una buena química desde la impagable entrevista inicial hasta el proceso de mentoring y retroalimentación constante que desarrolla con él, logrando del joven un compromiso emocional que le permite valorar, creer y disfrutar de su trabajo, generando fidelización y sobrerrendimiento puesto a prueba en situaciones límite, logrando sacar el botones lo mejor de sí mismo, mediante retos paulatinos acorde a sus capacidades, conduciéndole a un crecimiento profesional y personal que le permite alcanzar el *State of Flow* (estado de flujo o experiencia óptima), concepto que en los años 90` desarrolló Csikszentmihalyi en su obra *Flow*.

Otra de las claves del éxito del hotel es la red de contactos que Gustave mantiene con otros conserjes de hoteles de toda Europa. Esa colaboración y ayuda mutua, basada en la confianza y la reciprocidad, genera sinergias profesionales y permite satisfacer cualquier deseo de un huésped, merced a esa visión compartida de situar al cliente en el centro de la estrategia.

Una empresa cuyo valor es la orientación al cliente es imposible sin otro centrado en la persona



Mi pie izquierdo

Director: Jim Sheridan.

Fecha de estreno: 13 de septiembre de 1989
(Reino Unido, Irlanda).

Guión: Shane Connaughton, Jim Sheridan.

Protagonistas: Daniel Day-Lewis, Brenda Fricker, Alison Whelan, Kirsten Sheridan.

Sinopsis:

Basada en un hecho real que tiene lugar en el seno de una familia de clase baja católica. Christy, el protagonista es un niño con parálisis cerebral que aprende a hablar y a escribir para poder comunicarse. Cuenta con el apoyo fundamental de Bridge, su madre y con el de la doctora Eileen Cole. El espíritu de lucha de Christy le hace adquirir habilidades con su pie izquierdo como pintar, donde plasma sus sentimientos, emociones y frustraciones. Christy se enamora de la doctora Eileen y es rechazado. A partir de ahí, Christy decide escribir un libro relacionado con su historia, es decir, realizar una autobiografía, en la que contará su vida detalladamente. En la presentación de su libro sucede algo inesperado que marcará la vida de Christy.

Palabras clave:

Inclusión | Discapacidad | CEE (centro especial de empleo)



Marta Gasca Gómez
Graduada en Magisterio Infantil y
Pedagogía

economistas
Colegio de Aragón

Volver

Hoy parece que vivimos momentos de una gran manifestación social ante diferentes causas, entre las que se encuentra la inclusión de las todas las personas en la sociedad y especialmente las personas con discapacidad. A priori hemos avanzado considerablemente en esto considerando de donde partimos, pero seguimos a años luz de una inclusión real en el mundo laboral de las personas con discapacidad. Seguimos dominados por el efecto halo de Edward L. Thorndike: tendemos a realizar un juicio previo a partir del cual generalizamos el resto de las características de la persona. Es muy fácil caer en este efecto en el caso de Christy Brown (Daniel Day-Lewis). ¿Quién puede esperar que con las limitaciones que presentaba pudiera ser un pintor, escritor y poeta? Normalmente pensaríamos en las necesidades que presenta y no esperaríamos el valor que nos puede aportar.

El contexto en el que vive nuestro protagonista, un Dublín deprimido, una familia numerosa y pobre, una madre enferma (Brenda Fricker, Mrs. Brown) a la que le une un especial vínculo, marca su personalidad así como su desarrollo. Sus ansias de comunicación hacen que se supere y busque el medio de comunicarse con todos ellos. Este hito provoca un cambio en la relación con su padre (Ray McNally, Paddy Brown) que era inexistente. Éste lo ignora por esa creencia de que no es como los demás, no “vale” para nada. Es el muro con el que se encuentran muchas personas con discapacidad, ser vistos como no válidos para el trabajo y poco capaces de aportar valor a la sociedad.

Por otra parte, se tiende a caer en el otro extremo, en el de proteger demasiado sin dejar desarrollar las capacidades o fortalezas que tiene la persona convirtiéndola en un ser totalmente dependiente a causa de esta sobreprotección. La madre y los hermanos de Christy no lo ven así, propiciándole ese entorno, normalizado y sin ayudas, que hace que se supere a sí mismo, desarrollando todo su potencial para participar en las actividades familiares y con el resto de las personas que le rodean, como queda reflejado en las escenas como en las que baja las escaleras arrastrándose o en las que juega con el resto de los chicos del barrio arrastrado en una carretilla improvisada porque no hay recursos para una silla de ruedas.

Si nos remitimos a las estadísticas publicadas sobre el empleo y discapacidad de 2017, el 39,96 % de las personas en paro con discapacidad pertenecen al grupo de discapacidad física, al que pertenece nuestro Christy Brown. Una gran parte de estas personas trabajan en el sector servicios lo que requiere, en la mayoría de los casos que sean personas que no tengan muy limitada su movilidad. Al igual que ocurre en los centros especiales de empleo (CEE) su 83,67 % pertenece a este sector (INAEM, 2017). Por lo que es muy difícil que alguien como Christy logre un trabajo en este momento.

A esto le debemos sumar un factor esencial a la hora de contratar a una persona con discapacidad ¿qué ven en ellas las empresas? Las expectativas y creencias de una persona influyen en el rendimiento de otra (efecto Pigmalión, Robert Rosenthal, 1965). Suelen ser vistos como un colectivo homogéneo, con las mismas dificultades, características, etc. Pero esto está lejos de la realidad ya que es un sector muy heterogéneo con necesidades, capacidades y fortalezas totalmente diferentes aunque compartan un mismo síndrome o trastorno. En muchos casos la contratación en un principio está basada en cumplimiento de normativas o por otros factores económicos. Debemos abrir nuestra mente para borrar prejuicios, la fundación Adecco lo tiene muy claro tal como lo expresa su director general Francisco Mesonero “Contratar a una persona con discapacidad por cubrir el expediente o por las exenciones fiscales no es sostenible en el tiempo, pues son estímulos muy cortoplacistas. Lo que verdaderamente perdura es el convencimiento de que cuentan con las mismas capacidades y competencias que cualquier otro profesional, siendo la discapacidad una circunstancia y no un estigma”.

¿Quién puede esperar que con las limitaciones que presentaba pudiera ser un pintor, escritor y poeta? Normalmente pensaríamos en las necesidades que presenta y no esperaríamos el valor que nos puede aportar.



El jefe de todo esto

Director: Lars von Trier.

Fecha de estreno: 16 de marzo de 2007 (Dinamarca).

Guión: Lars von Trier.

Protagonistas: Anders Hove, Jens Albinus, Mia Lyhne.

Sinopsis:

Un hombre desea vender su empresa. El problema es que, cuando la fundó, se inventó un presidente ficticio, tras el cual poder ocultarse cuando tuviera que tomar medidas impopulares. Cuando los posibles compradores insisten en negociar cara a cara con el presidente, el propietario se ve obligado a contratar a un actor fracasado para que interprete ese papel. De repente, el actor se da cuenta de que no es más que un títere envuelto en una trama que quizá ponga a prueba su catadura moral.

Palabras clave:

**Modelos de gestión | Planificación estratégica | Externalización
Deslocalización | Método harvard**



Mariano Arribas Monclús
Economista y Consultor

Ravn es el Director de una joven y exitosa empresa que ha levantado junto a un reducido grupo de trabajadores que la sienten como propia. El Presidente y propietario de la empresa es Svend, que reside en el extranjero y al que nadie salvo Ravn conoce. Todos en la empresa saben que es Svend -el Presidente- quien toma las decisiones mas impopulares, que transmite a Ravn, quien se limita a cumplirlas muy a su pesar. De esta forma se ha forjado en torno al bueno de Ravn un cohesionado equipo que unido hace frente a las adversidades. En el pasado incluso los trabajadores llegaron a prestar dinero a Svend para arrancar la sociedad.

En un momento determinado Ravn recibe una sustanciosa oferta de compra de la empresa que dejaría fuera a todo el equipo. Con una condición, el comprador quiere tratar cara a cara con el Presidente Svend. Pero Svend no existe, es una invención de Ravn para tener tras quien esconderse a la hora de comunicar a su fiel equipo las decisiones más incómodas.

La solución para tamaño problema pasa por contratar a un actor que asuma el papel de Svend en una única reunión privada con el comprador, pero todo se tuerce cuando el resto de trabajadores coincide en esa reunión, y el comprador quiere alargar las negociaciones. Y el actor se mete en su demasiado papel.

Lo que sigue son una serie de tragicómicas situaciones en las que el actor tiene que ejercer de Presidente Ejecutivo, afrontando los problemas y circunstancias habituales en la gestión de una empresa. Para ello, va probando distintos modelos de gestión que le permitan maquillar su completo desconocimiento de lo que está haciendo. El catálogo de "Modelos de Gestión", perfectamente reconocible transita desde decir que sí a todo, a emplear modos autoritarios pasando por postergar indefinidamente cualquier decisión. Y como pasa en tantas empresas, los problemas se multiplican exponencialmente como consecuencia de los defectos de comunicación por omisiones, rellenos y distorsiones. La presencia del (falso) Presidente hace aflorar en el equipo sentimientos, celos y confusiones que enrarecen el clima laboral. Para rematar entra en acción como abogado del comprador un tercer personaje conocedor de la identidad real del falso Presidente, que no obstante no desvela el secreto.

La película avanza a través de cambiantes escenarios en las que la estrategia de los protagonistas va cambiando desde el Plan A, al diseño Plan B, puesta en práctica plan B, la revelación, dilema y nueva situación, cambio de papeles y desenlace, siguiendo las pautas de una improvisada Planificación Estratégica para la venta de la empresa, con mutantes definiciones de objetivos, medios, plazos y seguimientos.

Mientras tanto se establecen dos negociaciones paralelas, por un lado, la negociación de la venta, con sus distintas claves como el conocimiento de los negociadores, la autoridad del propietario frente al director, las barreras culturales, la importancia de las formas y la naturaleza de la externalización frente a la deslocalización.

Por otro lado, la negociación entre los protagonistas en la que como el poder negociador va pasando de uno a otro en función del desarrollo de la negociación de la venta, pudiendo identificarse características propias del método Harvard.

De fondo subyace el dilema ético sobre los derechos de los trabajadores en el incremento de valor de la compañía como consecuencia de su elevado nivel de compromiso e incluso la propiedad intelectual sobre los productos desarrollados.

Y como pasa en tantas empresas, los problemas se multiplican exponencialmente como consecuencia de los defectos de comunicación por omisiones, rellenos y distorsiones



El secreto de mi éxito

Director: Herbert Ross.

Fecha de estreno: 07 de abril de 1987 (Estados Unidos).

Guión: Jack Epps Jr., Jim Cash.

Protagonistas: Michael J. Fox, Helen Slater, Richard Jordan, Margaret Whitton, John Pankow.

Sinopsis:

Brantley Foster, un joven de Kansas que acaba de licenciarse, ha soñado siempre con triunfar en Nueva York, pero pronto descubrirá que los empleos, al igual que las chicas, son difíciles de conseguir. Cuando Brantley visita a su tío, el multimillonario Howard Prescott, sólo consigue un trabajo como mensajero en la oficina postal de su empresa. Allí conoce a la ejecutiva Christy Wills y, para conquistarla, se hace pasar por el ejecutivo Carlton Whitfield.

Palabras clave:

**Clima laboral | Opa hostil
Cash flow | Quiebra**



Ma Luz Martínez Fernández
Economista y Consultora

economistas
Colegio de Aragón

Volver

Comedia de 1987 protagonizada por Michael J. Fox (Brantley Foster), narra la historia de un joven de Kansas que se traslada a Nueva York para conseguir un trabajo y triunfar. La película proyecta el sentir de una generación de jóvenes profesionales americanos de los años 80 con la ambición de llegar a los más altos a base de sacrificio y esfuerzo, que esperan compensar con fortuna, poder y fama.

Tras infructuosos intentos en varias empresas, donde se ve rechazado por su falta de experiencia, decide llamar a la puerta de la multinacional que dirige el marido de su lejana tía (y dueña de la empresa), quien decide darle una oportunidad ofreciéndole un puesto de mensajero dentro de la compañía.

Desde su mentalidad ambiciosa e inconformista, su puesto le permitirá tener acceso a todos los memorándums internos de la empresa, a estudiarlos en su tiempo libre y tener un conocimiento preciso de los sistemas de distribución y comercialización de la compañía.

Además, gracias a su conocimiento de todos los departamentos de la organización a los que distribuía su correo, se percata de que hay un despacho vacío por despido de un alto cargo, circunstancia que aprovecha para crear una identidad falsa de un nuevo ejecutivo. En una corporación de miles de personas trabajando en un típico rascacielos neoyorquino, en la que apenas se conocían entre sí las personas de un mismo departamento, la falta de trato entre empleados de las diferentes plantas será la clave para mantener su nueva identidad y la llave para la búsqueda de su éxito.

¿Cuáles fueron los recursos que utilizó Brantley Foster para llegar al éxito?

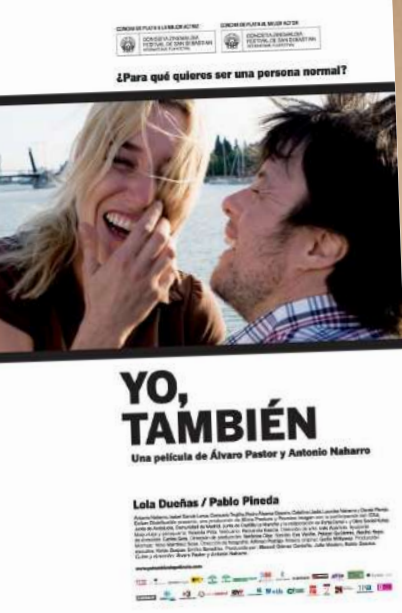
Bradley Foster solicitó una secretaria al departamento de RRHH, y en su despacho creó una atmósfera de buen clima laboral y confianza, un ambiente donde el equipo “realmente se lo pasa bien”. Sabe utilizar el impacto emocional. Pero lo más importante, hizo crear un clima de opinión favorable del resto de directores hacia su departamento, que empezaban a escuchar con atención sus novedosas propuestas.

Mientras el resto de altos cargos solo trabajan teniendo como objetivo su propio futuro, centrando sus esfuerzos en complacer al presidente de la organización para evitar la “opa hostil de acciones” por parte de su principal competidor y difícil de evitar debido a la falta de *Cash-Flow* de la empresa, nuestro protagonista trabaja el presente con vocación de futuro. Diseña su estrategia para llegar a lo más alto desde el esfuerzo por estudiar y analizar con precisión los procedimientos de la empresa y cómo estos pueden ser mejorados manteniendo puestos de trabajo.

Sabía que corría un riesgo si su jefe del departamento de mensajería interna de la empresa, descubría su doble vida. Por ello, cumplía con su deber a gran velocidad, dejándose tiempo libre para asistir a las reuniones de Alta Dirección compartiendo hasta las áreas de descanso de los ejecutivos. Saber qué pensaba cada uno de los demás directivos se convirtió en una de sus grandes ventajas competitivas.

Tras ser descubierta su tapadera, es despedido de su trabajo. Sin embargo, aprovecha los contactos establecidos en sus reuniones con inversores y directivos para presentarles una estrategia detallada y trabajada desde el conocimiento exhaustivo de los sistemas internos de la compañía. Consigue convencerles de las grandes expectativas de ganancias que puede ofrecer el negocio en el futuro si logran capitalizar y modernizar la empresa, evitando de esta manera una posible quiebra, impidiendo la compra de acciones por parte de la competencia y, por supuesto, dejando fuera a la actual cúpula directiva.

Nuestro protagonista trabaja el presente con vocación de futuro. Diseña su estrategia para llegar a lo más alto desde el esfuerzo



Yo, también

Director: Álvaro Pastor, Antonio Naharro.

Fecha de estreno: 16 de octubre de 2009 (España).

Guión: Álvaro Pastor, Antonio Naharro.

Protagonistas: Lola Dueñas, Pablo Pineda, Isabel García Lorca.

Sinopsis:

Daniel (Pablo Pineda), un joven sevillano de 34 años, es el primer europeo con síndrome de Down que ha obtenido un título universitario. Comienza su vida laboral en la administración pública donde conoce a Laura (Lola Dueñas), una compañera de trabajo sin discapacidad aparente. Y se enamora de ella.

Palabras clave:

Discapacidad | Inclusión laboral
Diversidad | Reputación corporativa



Pablo Pineda

Grado en Magisterio. Consultor en Fundación Adecco

Para aquellos que hayan visto la película *Yo También*, o incluso aquellos que sólo hayan visto el tráiler, fácilmente podrían pensar que se trata de una película romántica que rompe todos los esquemas, con una carga moral y ética que queda en la retina del espectador. Y lo es. Lo que muy pocos pensarán, es lo que puede llegar a contarnos acerca del desarrollo económico de nuestra sociedad.

Yo También te pone en la piel de Daniel, un joven de 34 años con síndrome de Down que experimenta todas las barreras y estigmas vivos de nuestra sociedad hacia las personas con discapacidad: discriminación, desconocimiento, prejuicios y sobreprotección. Pero es Laura, su compañera de trabajo, la única capaz de ver en él su valor humano. Daniel la trata mejor que cualquier hombre la ha tratado jamás a lo largo de su vida.

Tuve la suerte de tener una educación normalizada y en una familia que dejó la sobreprotección fuera de casa. Una combinación perfecta que me llevó a ser la mejor versión de mí mismo. Cada vez los niños y jóvenes con discapacidad están subiendo en la escalera de la formación para encontrar un empleo que les permita dotarse de autonomía e independencia. Pero, ¿de qué sirve formarse si luego las puertas del empleo siguen cerradas?

Desde que hicimos la película hemos avanzado mucho, pero aún nos encontramos en una sociedad que, por una cuestión cultural, está llena de barreras hacia la diferencia; tanto en lo personal como en lo corporativo. Pues las empresas, como bien sabréis, son en esencia, relaciones humanas. Y estas mismas barreras se trasladan en el ámbito laboral: por mucho que nos esforcemos, muchas veces los prejuicios no dejan ver ni valorar el potencial que tenemos dentro.

Hemos cambiado, y la película ha ayudado y mucho, a ese cambio de mentalidad hacia una sociedad más inclusiva. Ver *Yo También* es un buen ejercicio de sensibilización, una buena forma de empezar a trabajar, o al menos reflexionar, sobre cómo debemos acercarnos a las personas con discapacidad, ya seamos ciudadanos o empleadores.

Como empresa, el primer paso hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad es crear y desarrollar una adecuada gestión de la Diversidad Corporativa. La Diversidad no puede pertenecer al departamento de RRHH, debe formar parte de los valores que viven cada día los trabajadores de una empresa, presente en todos los departamentos de la empresa.

Los beneficios de la gestión de la diversidad irán directamente relacionados a la cuenta de resultados de la empresa: una mejora de la competitividad, apertura a nuevos mercados y clientes, diferenciación de la competencia, una mejora de la reputación corporativa. Es más, una sociedad cada vez más pendiente de cuál es nuestra actitud frente a la diversidad, y que actuará en consecuencia si no es de su agrado.

Y en un escenario donde la tasa de actividad de las personas con discapacidad es del 36% en España, con una sociedad cada vez más envejecida, no nos podemos permitir el lujo de prescindir de nadie y debemos empoderarles a realizarse profesionalmente, como uno de los métodos más eficaces para la inclusión.

Dicho esto, te animo a que vuelvas a ver la película *Yo También*. Y hazlo de un modo sincero, ponte a la misma altura que Daniel y acompáñale en su recorrido vital. Me conformo con que sientas un poco de lo que muchas veces hemos sentido millones de personas con discapacidad en el mundo, porque sólo así, entenderás tu responsabilidad.

La Diversidad no puede pertenecer al departamento de RRHH, debe formar parte de los valores que viven cada día los trabajadores de una empresa...



Ciudadano Kane

Director: Orson Welles.

Fecha de estreno: 21 de febrero de 1966
(Estados Unidos).

Guión: Herman J. Mankiewicz.

Protagonistas: Joseph Cotten, Dorothy
Comingore, Agnes Moorehead, Ruth Warrick.

Sinopsis:

Un importante magnate estadounidense, Charles Foster Kane, dueño de una importante cadena de periódicos, de una red de emisoras, de dos sindicatos y de una inimaginable colección de obras de arte, muere en Xanadú, su fabuloso castillo de estilo oriental. La última palabra que pronuncia antes de expirar, "Rosebud", cuyo significado es un enigma, despierta una enorme curiosidad tanto en la prensa como entre la población. Así, un grupo de periodistas emprende una investigación para desentrañar el misterio.

Palabras clave:

Gran Depresión (Crack del 29)
Responsabilidad Social Corporativa (RSC)



José Luis García Delgado
Economista y Catedrático en
Universidad Complutense de Madrid



He aquí una película nimbada de leyenda y no por un solo motivo. Elegida en varias ocasiones como "la mejor película del cine", su éxito entre la crítica desde el primer momento no evitó su fracaso comercial al estrenarse. La juventud (25 años) de su director —y coguionista, coproductor y protagonista—, Orson Welles, con tantos demostrados rasgos de genialidad en el curso de su carrera, es otro de los hechos que alimentan la aureola legendaria que ha envuelto al film desde el año de su estreno, 1941. En fin, el estudiado hermetismo de sus escenas finales— volviendo sobre los fotogramas y las palabras con que arranca —ha dado pie ininterrumpidamente a encontradas interpretaciones del significado que quisieron darle sus autores (el guión está firmado por Welles y por otro enorme hombre de cine: Herman J. Mankiewicz).

Dos son los temas principales de Ciudadano Kane, y ambos cobran en nuestros días especial relevancia. Uno es la implacable búsqueda de poder, de poder económico y poder político, instrumentalizando para ello tanto lo público (instituciones y magistraturas propias de una democracia), como lo privado (el matrimonio, la amistad). Kane supeditará cualquier relación personal y todos sus pasos en el escenario público a su insaciable ansia de poder, de influencia, de riqueza, sin importarle las víctimas que se cobrará su megalomanía.

El segundo tema principal es la manipulación de la opinión pública por parte de los medios de comunicación; la guerra hispano-norteamericana de 1898 es la ilustración escogida en la trama argumental, desvelando abiertamente el torticero tratamiento que en su momento hicieron de tal conflicto medios poderosos de comunicación de Estados Unidos para conseguir el apoyo del sentir ciudadano.

Junto a esos temas medulares, otros dos sirven para urdir la historia que narra la película; quizá secundarios, pero siempre entremezclados con aquellos. El primero, la pérdida de la infancia: del hogar en que se viven los años infantiles, de la madre, en este caso no por muerte sino por alejamiento. Una pérdida que de algún modo condicionará la compleja personalidad del adulto. La misteriosa palabra que en la agonía este repite ("rosebud") puede entenderse como una evocación de aquel paraíso perdido que, desde la estación terminal de la vida, se considera la niñez.

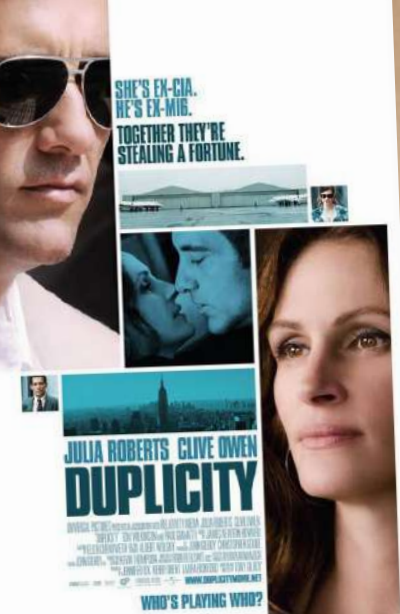
El segundo tema colateral es la infelicidad a que conduce siempre la incapacidad de amar, de participar, de abrirse; la falta de generosidad para ofrecer lo propio (afectos y bienes) a otros. Las murallas (verjas, tapias, carteles prohibiendo el paso) que defienden al final la lujosa propiedad de Kane no es sino metáfora de su mundo afectivo cerrado y empobrecido. Morirá rodeado de riqueza, pero en la más misérrima soledad.

Desde una óptica económica, en fin, cabe destacar dos notas más, a partir de la trama argumental. Una, el sacrificio de lo que hoy entendemos por responsabilidad social corporativa al capricho de quien ostenta la propiedad de la empresa; la empresa como un juguete ("será divertido" dirigirla, dice sin remilgos Kane, aunque sea perdiendo "un millón de dólares al año"), ajena a los deberes que con trabajadores, proveedores y clientes se establecen por el mero hecho de existir. Cabe anotar igualmente las referencias que en la película se hacen al "Crack del 29", con imágenes ilustrativas.

Técnicamente, por lo demás, la película contiene hallazgos magníficos. Tributaria en su iluminación y encuadres del expresionismo alemán de entreguerras, el pulso narrativo es muy ágil aunque tiene que salvar saltos temporales (el montaje lo firma quien sería después un acreditado director: Robert Wise, al que debemos, por ejemplo, West Side Story), acompañándose de una espléndida banda musical (del gran Bernard Herrmann, al que debemos también las partituras de algunas de las mejores películas de Hitchcock: Vértigo, Psicosis, Con la muerte en los talones) que resulta por momentos magnética.

La leyenda está justificada.

"...cabe destacar... el sacrificio de lo que hoy entendemos por responsabilidad social corporativa al capricho de quien ostenta la propiedad de la empresa".



Duplicity

Director: Tony Gilroy.

Fecha de estreno: 18 de marzo 2009 (Estados Unidos).

Guión: Tony Gilroy.

Protagonistas: Clive Owen, Julia Roberts, Carrie Preston, Paul Giamatti, Tom Wilkinson.

Sinopsis:

Claire Stenwick (Julia Roberts), ex agente de la CIA, y Ray Koval (Clive Owen), ex agente del MI6, han abandonado el mundo del espionaje para dedicarse a un negocio más lucrativo que los convierte en enemigos: su misión consiste en encontrar la fórmula de un producto que hará ganar una auténtica fortuna a la empresa que la consiga. Sus jefes son el titán de la industria Howard Tully (Tom Wilkinson) y el desaprensivo consejero delegado Dick Garsik (Paul Giamatti). A pesar de que las tácticas de Claire y Ray son cada vez más sucias, surge entre ellos una creciente atracción.

Palabras clave:

Innovación | Espionaje industrial | Secreto profesional



Francisco Bono Ríos

Economista y Doctor en Economía

El interés de la película radica en que ofrece una serie de tópicos que se repiten en dos ámbitos: la propia condición humana y la vida de las empresas.

Por lo que respecta a la condición humana, a través de sus protagonistas, tanto los dos principales como el resto del elenco, afloran los rasgos negativos de ambición desmedida, falta de escrúpulos, desconfianza, egoísmo, deslealtad, etc. No falta su dosis de atracción sexual ni los rasgos positivos de compañerismo, pasión por el trabajo bien hecho y otros.

Estos rasgos se aprecian principalmente en las formas de actuar de dos personajes: el ex agente de la CIA, encarnado por Clive Owen, y el desaprensivo directivo encarnado por Paul Giamatti. El primero recurre a todo tipo de argucias, primero con su propia aliada Claire (en un juego poco transparente) y segundo con una empleada de la empresa espiada, con la que utiliza la seducción y el sexo para conseguir información confidencial. El segundo —el directivo— aquejado de una ambición y egolatría que le conduce a las prácticas más inmorales para lograr sus propósitos.

En cuanto a la representación de la vida de las empresas cabe destacar varias facetas: La importancia de la innovación, el secreto profesional, el espionaje industrial y las prácticas moralmente ilícitas de la competencia.

En cuanto a la innovación, señalar la gran importancia hoy día en el avance de las empresas. Pero no pensemos únicamente en que la innovación a gran escala o muy sofisticada; es muy importante la mejora continua en pequeños procesos, en la presentación de los productos, en su forma de venta... En la película no están en juego algo que cambie el mundo, sino algo tan simple como un crecepelo, algo muy secundario en la vida de las personas.

Otro tipo de rasgos típicos de las empresas se entrecruzan en la película y unos defectos llevan a otros a modo de tela de araña. Podemos comenzar por ver el sentido de la lealtad, muy acusado positivamente en el equipo de trabajo que realiza la innovación y, por el contrario, muy poco relevante en los dos ex espías, tanto con sus empresas como entre ellos mismos. La falta de escrúpulos y la ambición desmedida se revela con toda su intensidad en el empresario que persigue el producto innovador mediante el espionaje industrial y que quiere lograr sus propósitos a toda costa.

Un factor a destacar, habitual en los recursos humanos de las empresas, es ese tipo de trabajador que se cree más listo que los demás, incluyendo su jefe. Es precisamente lo que lleva al personaje de Clive Owen a preparar una estrategia en la que finalmente fracasa por infravalorar, precisamente, la capacidad de los otros; por su propia soberbia intelectual pasa a convertirse en una marioneta de su propio juego. En este caso, por el contrario, triunfa la coherencia interna y la lealtad entre el equipo de trabajo que prepara la farsa en la que cae “como un pardillo” (valga la expresión) el aprendiz de brujo, y de paso dinamita a la empresa competidora, cuyo primer directivo por cierto no es precisamente un dechado de principios éticos.

La escena final, muy bien conseguida, es un buen colofón para toda la ironía que impregna la película y a sus personajes. Además de una buena moraleja.

No pensemos únicamente en que la innovación a gran escala o muy sofisticada; es muy importante la mejora continua en pequeños procesos, en la presentación de los productos, en su forma de venta...



Los intocables de Eliot Ness

Director: Brian De Palma.

Fecha de estreno: 03 de junio de 1987 (Estados Unidos).

Guión: David Mamet.

Protagonistas: Kevin Costner, Sean Connery, Charles Martin Smith.

Síntesis:

Chicago, años 30. Época de la Ley Seca. El idealista agente federal Eliot Ness (Kevin Costner) persigue implacablemente al gángster Al Capone (Robert De Niro), amo absoluto del crimen organizado en la ciudad. La falta de pruebas le impide acusarlo de asesinato, extorsión y comercio ilegal de alcohol, pero Ness, con la ayuda de un par de intachables policías (Andy García y Charles Martin Smith) reclutados con la ayuda de un astuto agente (Sean Connery), intentará encontrar algún medio para inculparlo por otra clase de delitos.

Palabras clave:

Paraísos fiscales | Elusión de impuestos
Evasión de impuestos | Fraude fiscal

El guión de la película nos presenta claves de problemas intertemporales, que persisten en los aspectos fundamentales a través del tiempo desde hace un siglo.

La clásica presentación de buenos y malos, de policías y ladrones, en este caso mafiosos desarrollando actividades ilegales sin escrúpulos, recurriendo a la violencia y al asesinato.

Los buenos son policías al mando de un agente federal "intocable" acompañado de tres policías especiales no corruptos, que contrastan con otros policías al servicio de los mafiosos. Para ilustrar esta situación en la primera reunión del agente federal con el grupo de policías que van a estar bajo su mando el protagonista les ordena no consumir alcohol como primera orientación de predisposición positiva en el cumplimiento de la ley y contra la venta ilegal.

A medida que se desarrolla el guión vamos descubriendo que la corrupción alcanza a muchos policías, especialmente a los mandos superiores.

Es inevitable establecer puentes de comparación entre policías corruptos y la corrupción política de nuestro país. Salvando las distancias los corruptores ya no son mafiosos y los corrompidos ya no son policías. Los negocios que dan lugar a los pagos ilegales no son ilícitos y los medios de pago a los sobornados han evolucionado de entregas de dinero físico (los billetes de 500 euros en Europa) a transferencias con destino a paraísos fiscales.

La reflexión automática se orienta a la gran cantidad de territorios que se han convertido en refugio de dinero procedente de actividades ilícitas, mafiosas, tráfico de drogas, de personas o de armas, sobornos a políticos, elusión de impuestos y otras actividades. Hay que añadir que a pesar de repetidas declaraciones de gobiernos de muchos países las medidas de control o de eliminación de paraísos fiscales no han resultado efectivas.

Las razones de esta ineficacia son variadas y dejamos en el aire establecerlas.

El siguiente apartado del guión está basado en la realidad histórica y se trata de la investigación policial sin éxito. A pesar de los esfuerzos de los intocables, de peleas y tiroteos, soslayando la sorprendente ausencia de detenidos, no fue posible conseguir las pruebas necesarias para inculpar a Capone como responsable de los crímenes de su banda, ni del contrabando y venta del prohibido alcohol.

Ante la constatación de esta ineficacia uno de los policías inicia una vía de investigación paralela sobre los ingresos de la banda. El objetivo de esta idea es la contabilidad del "negocio" y la demostración de que el jefe de la banda no ha presentado en sus declaraciones fiscales importantes cantidades de dinero, con lo que se configura la constatación de un fraude fiscal muy importante y la consiguiente responsabilidad penal.

Desde la más remota antigüedad las actividades económicas han necesitado recopilar los datos de entradas, salidas, existencias, cobros y pagos, deudas, etc.

Los fundamentos de esta técnica contable se establecieron a finales del siglo XV y desde entonces con la consiguiente actualización es un instrumento necesario en todas las organizaciones (empresas, administración pública, entidades sin ánimo de lucro) y por supuesto bandas de mafiosos.

Por esta razón los policías consiguen localizar al responsable de la contabilidad y después de una peripecia bien diseñada por el guionista se convierte en el testigo de cargo con todos los datos de los registros contables. Su declaración es básica para que el juez condene a Al Capone a los once años de prisión y 50.000 dólares de multa por fraude fiscal e impago de impuestos.

La última parte de la película es el proceso judicial con la conocida y repetida acción en la sala, declaraciones de testigos, interrogatorios de acusación y abogados de la defensa para terminar con la sentencia. La acusación nos lleva a la comparación entre la actuación del fisco en usa hace un siglo y le actual en los países desarrollados, donde el fraude fiscal está perseguido por los inspectores tributarios y a partir de un importe anual de suficiente importancia está tipificado como delito, lo que supone responsabilidad penal y riesgo de prisión.

"Los fundamentos de esta técnica contable se establecieron a finales del siglo XV y desde entonces con la consiguiente actualización es un instrumento necesario en todas las organizaciones..."



Francisco Gabás Trigo
Economista y Catedrático en
Universidad de Zaragoza

economistas
Colegio de Aragón

Volver



Cinecoteca

Glosario de términos	



economistas
Colegio de Aragón



Acciones: Una acción es un título o valor financiero que representa una parte alícuota del capital social de una Sociedad Anónima (S.A). Al adquirir acciones estamos comprando unos derechos sobre la empresa y obteniendo la categoría de socio. De esta forma nos convertimos en dueños de la empresa en una proporción acorde a las acciones que hayamos comprado.

Arbitraje: El arbitraje es una estrategia financiera que consiste en obtener beneficios sin asumir riesgo alguno. El arbitraje existe como resultado de las ineficiencias del mercado y, por tanto, no tiene lugar en mercados perfectamente eficientes. La forma más conocida de arbitraje aprovecha la diferencia de precio de un mismo activo en diferentes mercados. Para ello se compra el activo (normalmente bonos, acciones, derivados financieros, mercancías o monedas) en uno de los mercados y, simultáneamente, se vende en el otro a un precio superior.

Acoso laboral (mobbing): Acción encaminada a producir malestar, miedo o terror en una empresa o grupo de personas respecto a su lugar de trabajo, que afecta a la dignidad de los trabajadores y a su derecho a la intimidad. Los mecanismos del mobbing admiten pluralidad de formas que van desde las actitudes más groseras y violentas (bullying), a las técnicas de mayor sutileza (medidas organizativas del trabajo que resulten peyorativas para el afectado, actitudes de aislamiento en el seno de la empresa, críticas, rumores o subestimaciones), y pueden tener por sujeto activo tanto a compañeros de trabajo (mobbing horizontal) como al personal directivo (bossing), el que incluso puede ser sujeto pasivo (mobbing vertical ascendente). Pero, en todo caso, la situación de acoso laboral requiere determinados componentes objetivos (presión continuada, relación de causalidad con el trabajo, falta de amparo en el poder de dirección y gravedad en la conducta empleada) y subjetivos (intencionalidad denigratoria y carácter individualizado- que no colectivo- del destinatario).

Activos tóxicos: Se considera activo tóxico a un activo financiero de baja calidad y mucho riesgo, cuyo valor contable es más alto que el precio de mercado y, por lo tanto, será muy difícil de vender, es decir, es un activo ilíquido. Para la empresa dueña del activo tóxico, éste tiene un valor mucho mayor que el que realmente obtendría por él en caso de venderlo. Los activos tóxicos pueden ser tangibles (como una propiedad inmobiliaria), intangibles (una patente) o financieros (un préstamo). Los activos tóxicos pueden generar serios problemas a una empresa si su peso dentro de los activos totales es significativo, ya que la entidad afectada se verá obligada a llevar a cabo un ajuste en su valoración, haciéndola más real (acorde al mercado) y, en consecuencia, asumiendo pérdidas. En ocasiones esto puede llevar incluso a la quiebra de la empresa, como ocurrió con numerosos bancos estadounidenses durante la crisis de las subprime.

Apalancamiento: El apalancamiento es una estrategia utilizada para aumentar las ganancias o las pérdidas de una inversión. Consiste en utilizar créditos, costes fijos o cualquier otra herramienta a la hora de invertir que permita multiplicar la rentabilidad final de esa inversión, ya sea positiva o negativamente. Un mayor grado de apalancamiento conlleva mayores riesgos, ya que, aunque se pueden aumentar mucho las ganancias, al hacer uso de este efecto palanca también se pueden aumentar considerablemente las pérdidas.

Assessment Center: Assessment center, o entrevista de evaluación situacional, es un proceso que se implementa en los procesos de selección y de desarrollo de personal. Dicho procedimiento facilita, a los evaluadores, predecir conductas de los candidatos en situaciones específicas que tienen que ver con su futuro desarrollo en el puesto de trabajo. Se podría decir que el Assessment Center es un añadido dentro del proceso de selección de personal, así como en el de desarrollo profesional y en las decisiones de promoción y sucesión. El assessment center se utiliza principalmente para

predecir el rendimiento de una persona ante un conjunto de tareas, funciones y responsabilidades que puedan resultar críticas en su puesto de trabajo, actual o futuro.

Banco de inversión: La banca de inversión (investment banking) surgió tras la crisis de 1929 a partir de una ley estadounidense que promulgó la separación entre la banca minorista o comercial (la que conocemos habitualmente, donde depositamos nuestros ahorros o nos prestan dinero) y la de inversión, dedicada a otro tipo de operaciones. La labor de la banca de inversión consiste tanto en la realización de funciones de asesoría o de diseño de operaciones complejas como en la financiación de las mismas. Participa en fusiones, adquisiciones y reestructuraciones de empresas, salidas a Bolsa, ampliaciones de capital, OPAs y operaciones similares. Trabajan no solo para empresas, sino también para los gobiernos (para obtener financiación en grandes proyectos de inversión, para colocaciones o reestructuraciones de deuda, etcétera).

Banco malo: Un banco malo es una entidad financiera cuyos balances están compuestos en gran medida por activos tóxicos de otros bancos. Aunque la creación de este tipo de entidades no es muy frecuente, se trata de una posibilidad real en el caso de que el sector financiero de un país esté afectado de manera general por activos de dudosa calidad, lo cual perjudica a todas las entidades. En ese caso, la creación de un banco malo (generalmente patrocinada por el banco central del país) permitiría la concentración de todos los activos tóxicos en una sola entidad y liberaría a las demás de ese problema, permitiéndoles retomar sus actividades normalmente.

Beneficio: Es un concepto ampliamente extendido y empleado en el ámbito económico, tanto a nivel macroeconómico como microeconómico, que se refiere a la diferencia entre ingresos y costes derivados de una determinada actividad económica. Desde un punto de vista más amplio y cercano a la visión macroeconómica, el beneficio económico se entiende como un incremento en la riqueza de un país o región en particular, el cual experimenta un determinado nivel de progreso que repercute positivamente en sus habitantes. A este nivel, la forma de medición del beneficio económico más extendida es el Producto Interno Bruto (PIB).

El beneficio al que más solemos referirnos en la actualidad empresarial se calcula averiguando la diferencia producida al restar unos costes a unos ingresos totales derivados de llevar a cabo una producción de un bien o servicio y darle salida en el mercado. En ese sentido, este concepto está especialmente presente en campos como la contabilidad y la microeconomía.

Bolsa (de valores): La Bolsa de Valores es un mercado donde se ponen en contacto demandantes y oferentes de capital, quienes realizan transacciones a través de intermediarios autorizados. Muchas veces se conoce simplemente como "La Bolsa". Las bolsas de valores permiten la negociación e intercambio entre las empresas que buscan financiación, y los ahorradores (personas u organizaciones), que buscan obtener una rentabilidad sobre sus recursos. En las bolsas normalmente se negocia tanto renta variable como renta fija, aunque se suele utilizar esta denominación para referirse fundamentalmente a la renta variable, ya que es lo más operado por inversores individuales.

Las bolsas de valores pueden ser lugares físicos o virtuales que son administrados por organizaciones privadas, previa autorización de la entidad gubernamental o regulatoria correspondiente.

Bróker: Un bróker es una persona o una empresa que intermedia en la compra-venta de productos financieros cargando una comisión al inversor una vez se ejecuta la operación.

Capitalismo: El capitalismo es un sistema económico y social basado en que los medios de producción deben ser de propiedad privada, el mercado sirve como mecanismo para asignar los recursos



escasos de manera eficiente y el capital sirve como fuente para generar riqueza. A efectos conceptuales, es la posición económico-social contraria al socialismo.

Un sistema capitalista se basa principalmente en que la titularidad de los recursos productivos es de carácter privado, es decir, los recursos deben pertenecer a las personas y no a una organización como el Estado. Dado que el objetivo de la economía es estudiar la mejor forma de satisfacer las necesidades humanas con los recursos limitados que disponemos, el capitalismo considera que el mercado es el mejor mecanismo para llevarlo a cabo, por ello cree necesario promover la propiedad privada y la competencia.

Cártel: Un cártel es una agrupación voluntaria de empresas de un mismo sector para eliminar o restringir la competencia entre ellas, fijando de común acuerdo los precios y la producción. Las empresas que forman parte del cártel conservan su propia personalidad jurídica, su independencia financiera y no están vinculadas a una administración común. El cártel más conocido no lo forman empresas sino países: la OPEP (Organización de Países Exportadores de Petróleo, OPEC en inglés).

Cash flow: En finanzas se entiende por flujo de caja (en inglés, cash flow) los flujos de entradas y salidas de efectivo en un período dado. El flujo de caja es la acumulación neta de activos líquidos en un periodo determinado y, por lo tanto, constituye un indicador importante de la liquidez de una empresa. La fórmula básica del cálculo sería: Flujo de caja = Beneficios netos + Amortizaciones + Provisiones. El flujo de caja por acción, o cash flow per share, es un ratio que mide la solidez financiera de una empresa. Se usa como referencia de las ganancias que generará un negocio para cada uno de sus accionistas.

Centro especial de empleo: Los Centros Especiales de Empleo son empresas cuyo objetivo principal es el de proporcionar a los trabajadores con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite la integración laboral de éstos en el mercado ordinario de trabajo.

Cliente interno: El cliente interno es aquel miembro de la organización, que recibe el resultado de un proceso anterior, llevado a cabo en la misma organización, a la que podemos concebir como integrada por una red interna de proveedores y clientes. Es un concepto fundamental dentro de la gestión por procesos (ámbito de la Calidad). Cada persona dentro de la organización tiene unas funciones y responsabilidades definidas dentro del proceso al que pertenece. Al destinatario de este "trabajo" le denominaremos "cliente interno".

Clima laboral: El medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. La calidad de este clima influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y, por lo tanto, en la productividad empresarial.

Coaching: El coaching es un conjunto integrado de acciones orientadas a mejorar el desempeño de una persona, de manera que alcance todo su potencial.

Competencia: En economía, se entiende por competencia aquella situación en la que existe un indefinido número de compradores y vendedores, que intentan maximizar su beneficio o satisfacción, y en la que los precios están determinados únicamente por las fuerzas de la oferta y la demanda. La competencia es inherente a las relaciones entre los agentes económicos en el marco de una economía de mercado; constituye el fundamento de la economía liberal.

Competitividad: La competitividad es la capacidad de una persona u organización para desarrollar ventajas competitivas (una cierta habilidad, recursos, tecnología o atributos que hacen superior a su poseedor) con respecto a sus competidores, y obtener así una posición destacada en su entorno.

Concursos públicos: Las administraciones del estado (tanto las locales, como las nacionales o las supranacionales) publican periódicamente información relacionada con obras o servicios que deben realizarse a través de entidades privadas. Este tipo de información recibe la denominación de concurso público. Se utiliza el término concurso porque las distintas empresas compiten entre sí para conseguir realizar la obra o servicio anunciada en el boletín informativo. Y la palabra público se debe al hecho de que las administraciones están obligadas por ley a publicitar este tipo de información.

Control de riesgo: El control de riesgos es el método por el cual las empresas evalúan las posibles pérdidas originadas por las amenazas que pueden afectar su actividad y toman medidas para reducir o eliminar dichas amenazas. Es una técnica que identifica los factores de riesgo potenciales en las operaciones de una compañía, tales como aspectos técnicos y no técnicos del negocio, políticas financieras y otros asuntos que pueden afectar el bienestar de la empresa, y toma las medidas para reducirlos y, por tanto, limitar las pérdidas.

Corporación (grandes corporaciones): Las corporaciones o Sociedades Corporativas, son personas jurídicas formadas por grupos de personas físicas que actúan en conjunto con un fin específico. Esta asociación de personas actúa como una única sociedad y su actividad se rige según unos derechos y unas obligaciones marcados por ley. Algunos de estos derechos y obligaciones se asemejan a los de las personas naturales. Las corporaciones suelen estar dirigidas y gestionadas por un órgano o consejo que se encarga de la toma de decisiones diarias para que funcionen correctamente, según los objetivos que poseen. El concepto de corporación da lugar a que existan muchos tipos de corporaciones. Llamamos corporaciones a cualquier empresa, organización, organismo público o cualquier clase de colectivo agrupado para realizar una actividad, ya sea con ánimo de lucro o de forma altruista.

Corrupción: En las organizaciones, especialmente en las públicas, la corrupción es la práctica consistente en la utilización de las funciones y medios de éstas en provecho, económico o de otra índole, de sus gestores. La corrupción es un fenómeno complejo, con múltiples causas y efectos, y fluctúa desde el simple acto de pago ilícito hasta el funcionamiento endémico del sistema económico. Así, el problema de la corrupción ha sido considerado no sólo como estructural sino también como moral, cultural e individual. En este sentido, la corrupción constituye una de las principales críticas de la ciudadanía a los actores políticos, generalmente realizadas desde fuera y difundidas por los medios de comunicación.

Cotización en bolsa: Cotizar en bolsa significa que un activo financiero esté admitido a negociación en un mercado bursátil, es decir, que los inversores puedan negociar con él. Para ser más exactos, cotización es la tasación oficial diaria de un activo financiero en función de las órdenes de compra-venta de ese activo. Cuando se utiliza la expresión cotizar en bolsa, significa que la bolsa está dando precio a ese activo o, mejor dicho, los mercados financieros a través de la bolsa.

La cotización de un activo se somete a la oferta y la demanda que haya en el mercado y depende en gran medida de las expectativas que los inversores tengan sobre la evolución de ese activo. Es decir, si los inversores consideran que una acción va a subir en bolsa (su precio de cotización va a ser más alto), comprarán ese producto y por lo tanto, la demanda subirá, provocando a su vez una subida en el precio del activo.

Crisis financiera: Se entiende por crisis financiera al fenómeno mediante el cual el sistema financiero que rige en un país, en una región o en el planeta entero entra en crisis y pierde credibilidad, fuerza y poder.

Cualificación profesional: La cualificación profesional es el conjunto de competencias profesionales con significación en el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de



formación, así como a través de la experiencia laboral (Ley 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional).

Una persona está cualificada cuando en el desarrollo de su trabajo obtiene unos resultados que están al nivel demandado por el sistema productivo, es decir, en su desempeño laboral obtiene los resultados esperados, con los recursos y el nivel de calidad debido. La cualificación no regula la profesión.

Cultura corporativa (organizacional): El concepto de cultura organizacional está vinculado a la idea en el sector de los estudios de las organizaciones y de gestión que describe las creencias, valores, psicología y actitudes, tanto culturales como personales, de una entidad. Otra definición de cultura organizacional más completa puede ser el conjunto concreto de valores y normas que son compartidos por los distintos miembros de una organización y que gestiona la manera de relacionarse entre sí en el seno de la empresa y con el exterior.

Depreciación: La depreciación es la pérdida de valor de un bien como consecuencia de su desgaste con el paso del tiempo.

Este concepto se relaciona con la contabilidad de un bien, dado que es muy importante dotar provisiones en una empresa para que sus gestores tengan en cuenta la pérdida que se produce año tras año del valor en libros de ese activo. La depreciación permite aproximar y ajustar el valor del bien a su valor real en cualquier momento en el tiempo.

La depreciación supone valorar un bien de forma racional y debe analizarse con mucho rigor, especialmente cuando el valor de los activos es muy elevado, ya que una incorrecta dotación por depreciación de un activo puede perjudicar gravemente al balance de una empresa y puede hacer que la empresa llegue a quebrar, dado que no ha contemplado una situación real del valor de sus activos en caso de que requiera liquidez y tenga que venderlos.

Referida a una divisa, la depreciación indica la pérdida de valor de una moneda con respecto a otra u otras.

Derivados: Los derivados financieros son un instrumento financiero cuyo valor depende directamente del valor de otro activo, denominado activo subyacente. El activo subyacente puede ser muy variado: una acción, una cesta de acciones, un valor de renta fija, una divisa, materias primas, tipos de interés...

Básicamente, un derivado es una contratación a plazo en la que se establecen todos los detalles en el momento del acuerdo, mientras que el intercambio efectivo se produce en un momento futuro.

Son productos sujetos al efecto apalancamiento, ya que la inversión inicial necesaria es reducida en comparación con la exposición al subyacente que se obtiene, por lo que los resultados pueden multiplicarse, tanto en sentido positivo como negativo, en relación con el efectivo desembolsado. Por lo tanto, son productos de riesgo elevado.

Desempleo: Desempleo o paro significa falta de empleo. Se trata de un desajuste en el mercado laboral, donde la oferta de trabajo (por parte de los trabajadores) es superior a la demanda de trabajo (por parte de las empresas). Cuando existen más personas dispuestas a ofrecer su trabajo a las empresas que puestos de trabajo disponibles se produce una situación de desempleo o paro.

Para calcular la tasa de desempleo de un lugar se toman aquellas personas que estando en edad de trabajar (entre 16 y 65 años) y buscando activamente (lo que se conoce como población activa), no encuentran empleo.

Tener una tasa de desempleo alta supone un grave problema para un país, pues afecta directamente al crecimiento económico, además del problema para las personas que se encuentran en situación de desempleo. Así, los efectos del desempleo, por un lado, pueden ser económicos, tales como la disminución de la producción real, la disminución de la demanda y el aumento del déficit público. Pero también puede causar efectos sociales como efectos psicológicos o efectos discriminatorios.

Deslocalización: Es la práctica llevada a cabo por las empresas que trasladan sus centros de trabajo específicos o ciertas áreas a otros territorios que acarreen un menor coste para ellos, al tiempo que mejora la capacidad competitiva de la compañía e incrementa el margen de beneficio. Por lo general suelen tratarse de multinacionales.

Despido: El despido es la forma en la que se finaliza la relación contractual existente entre el trabajador y la empresa. Con esta acción, el empresario o empleador destituye a un empleado, que ya no volverá a ocupar el puesto de trabajo que tenía en la empresa.

Deuda: Obligación que alguien tiene de pagar, satisfacer o reintegrar a otra persona algo, por lo común dinero. La emisión de deuda tiene como finalidad principal la búsqueda de financiación. Desde el punto de vista financiero y empresarial, la deuda hace referencia al conjunto de créditos recibidos de bancos y otros acreedores, como los obligacionistas, que responden a operaciones puras de aportación de fondos.

Dirección por valores: Es una herramienta renovada de liderazgo estratégico basada en valores, es decir, es un diálogo sobre los valores, una forma de entender y aplicar conocimientos y experiencias. La dirección por valores introduce la dimensión de la persona dentro del pensamiento directivo en su práctica diaria, y humaniza el propósito básico de la empresa ofreciendo un marco global que permite rediseñar continuamente la cultura de la empresa de forma que se generen compromisos colectivos por proyectos nuevos e ilusionantes.

Discapacidad: Se designa con el término de discapacidad a aquella limitación que presentan algunas personas a la hora de llevar a cabo determinadas actividades y que puede estar provocada por una deficiencia física o psíquica.

Diversidad: La diversidad económica es una estrategia de comercialización confiable y rentable, que permite producir productos, bienes o servicios adaptados a las necesidades de las personas.

Divisas: Denominamos divisa a toda moneda extranjera, es decir, a las monedas oficiales distintas de la moneda legal en el propio país.

Eficiencia: Desde el punto de vista de los mercados financieros, la eficiencia es necesaria para una correcta formación de los precios de los activos. Para que un mercado sea eficiente se deben cumplir dos premisas: la información de los mercados debe estar disponible sin ningún coste para el inversor y la información relevante está completamente e inmediatamente reflejada en el precio de la acción, bono, divisa o tipo de interés.

Desde el punto de vista empresarial, la eficiencia hace referencia a la obtención de un objetivo con el empleo del menor número posible de recursos o cuando se alcanzan más metas con el mismo número de recursos o menos. La eficiencia es muy importante en las empresas, ya que se consigue el máximo rendimiento con el mínimo coste.

Elusión de impuestos: La elusión de impuestos o elusión fiscal es un intento de reducir el importe de impuestos que tiene que pagar un contribuyente dentro de los límites definidos por la ley. Cuando mencionamos la elusión de impuestos nos referimos a la reducción de los impuestos SIN VIOLAR



LA LEY. En la mayoría de los casos los asesores fiscales ingeniosos se aprovechan de las llamadas “lagunas legales” y de los paraísos fiscales para evitar pagar una gran cantidad de impuestos.

Empresa multinacional: Las empresas multinacionales son empresas productivas de bienes y servicios que tienen la empresa matriz en el país de origen, y filiales en uno o más países extranjeros, haciendo uso de una estrategia común tendente a maximizar los beneficios del grupo. Por tanto, existen tres elementos característicos de las empresas multinacionales:

1. Junto a la empresa matriz existen una o más filiales localizadas en uno o más países.
2. Existe una dirección centralizada que obedece a una estrategia global.
3. Las distintas entidades que integran la empresa están relacionadas por vínculos de propiedad o de otro tipo, de tal forma que una o varias de ellas ejercen una influencia significativa en las actividades de las demás.

Empresas de trabajo temporal: Una Empresa de Trabajo Temporal (ETT) es aquella que contrata temporalmente trabajadores con el fin de cederlos a otra empresa (la que demanda el trabajo). Las empresas de trabajo temporal (ETT) actúan como intermediarios entre una empresa que requiere cubrir un determinado puesto de trabajo y los trabajadores cualificados para dicho puesto. La ETT se encarga de captar, seleccionar y contratar al trabajador para luego cederlo temporalmente a la empresa que ofrece el puesto de trabajo, cobrando una tarifa por este servicio.

Equilibrio: En economía, el término equilibrio es utilizado para sugerir un estado de “balance” entre las fuerzas de oferta y las fuerzas de demanda. Y, por tanto, en ausencia de influencias externas los valores de las variables económicas no cambian. Es, por ejemplo, el punto en el cual la cantidad demandada y la cantidad ofertada son iguales.

Un equilibrio también puede ser multimercado o general, en contraposición al equilibrio parcial de un solo mercado. La **Teoría del equilibrio general** es una rama de la teoría microeconómica que trata de dar una explicación global del comportamiento de la producción, el consumo y la formación de precios en una economía con uno o varios mercados. Su estudio incluye el consumo, la producción, la formación de precios, la determinación de los salarios y la forma en que se alcanza un equilibrio que determina la distribución final de los recursos.

Especulación financiera: Es el conjunto de operaciones financieras que tienen como fin obtener un beneficio económico aprovechando la fluctuación de precios en el tiempo mediante la inversión de un capital. Es decir, comprar barato y vender caro.

La característica principal es que el especulador nunca va a buscar disfrutar del bien o producto financiero en el que invierta, a diferencia de otras inversiones. El especulador lo único que persigue con su inversión es obtener ventaja económica de las fluctuaciones del precio de ese bien, es decir, su objetivo principal es obtener beneficio económico.

Espionaje industrial: Obtención ilícita de información relativa a la investigación, desarrollo y fabricación de prototipos, mediante las cuales las empresas pretenden adelantarse a sus competidores en la puesta en el mercado de un producto novedoso.

Estafa: Es un delito contra la propiedad o el patrimonio. En ocasiones se asimila al fraude, el timo y el engaño, pero aunque estén relacionados no se trata de lo mismo, ya que estos últimos suelen formar parte del entramado de la estafa. De acuerdo a lo establecido en términos generales por los diferentes tipos de legislaciones, el delito de estafa es descrito como un acto de daño o perjuicio sobre la propiedad o el patrimonio de otra persona.

Ética empresarial: La ética empresarial es una rama de la ética aplicada. Se ocupa del estudio de las cuestiones normativas de naturaleza moral que se plantean en el mundo de los negocios: la gestión empresarial, la organización de una corporación, las conductas en el mercado, las decisiones comerciales, etc. La ética empresarial se diferencia, por un lado, de las ciencias empresariales o económicas puramente descriptivas, sin pretensiones normativas, tales como la econometría o la historia económica. Y por otro lado, de otros ámbitos económicos con pretensiones normativas pero no de naturaleza moral, tales como la economía política o la contabilidad.

Ética profesional: La ética profesional pretende regular el ejercicio de las actividades que se realizan en el marco de una profesión. En muchos casos trata asuntos de competencia, capacidad profesional y temas específicos propios de cada área. Suele recogerse en códigos deontológicos que regulan la competencia profesional.

Por ejemplo, en el caso del Colegio de Economistas de Aragón, su página web recoge los principios deontológicos, que son las normas éticas de conducta del Economista. Son las siguientes:

1. Independencia.
2. Legalidad.
3. Integridad.
4. Confidencialidad.
5. Formación y perfeccionamiento.
6. Lealtad.

Evasión de impuestos: Es la actividad ilícita en la que incurren personas o empresas cuando ocultan bienes o ingresos a las autoridades tributarias, o sobrevaloran los conceptos deducibles, con el fin de pagar menos impuestos de los que legalmente les corresponden.

Cuando supera una cierta cuantía, según las leyes de cada país, se considera delito fiscal, pudiéndose sancionar con penas privativas de libertad, mientras que los fraudes de menor cuantía se tramitan como infracción administrativa, sancionándose con multas.

Externalización: El término de externalización proviene de la traducción al castellano del neologismo inglés outsourcing. Es el proceso por el cual una empresa o institución encomienda la realización de una parte de sus tareas o servicios secundarios a otra empresa, facilitando concentrar sus recursos en la actividad principal de su negocio. Es una estrategia empresarial dirigida a obtener ventajas competitivas derivadas de la especialización.

Un caso especial de externalización es la subcontratación, es decir, la externalización de la actividad propia, de modo que los servicios que alguien contrata a una empresa son ejecutados total o parcialmente por otra empresa contratada por la anterior.

Fallo de mercado: Un fallo de mercado es una situación que se produce cuando el mercado no es capaz de asignar los recursos de forma eficiente. En economía, el sistema de precios de un mercado competitivo es capaz de abastecer todos los bienes y servicios de una economía. Sin embargo, existen algunas situaciones donde esto no es posible, y se conocen como fallos de mercado. Los fallos de mercado suelen estar asociados con asimetrías de información, mercados no competitivos, externalidades o bienes públicos. La existencia de fallos de mercado es habitualmente la razón por la que los Estados y las instituciones supranacionales intervienen con diferentes tipos de políticas públicas, como los impuestos, las subvenciones, los rescates, los controles de precios y las regulaciones.



Flexibilidad laboral: La flexibilidad laboral está relacionada con las medidas de regulación del mercado laboral en lo referente a las condiciones de contratación y despido por parte de las empresas y organizaciones privadas.

Según los partidarios de aumentar la flexibilidad laboral, ésta permite mayores oportunidades a las empresas y a las personas, en el mundo globalizado donde las estructuras rígidas y las legislaciones excesivas y complejas resultarían impedimentos para el crecimiento. Por otra parte, diversos economistas han criticado el término que califican como eufemismo para “inseguridad o mutabilidad del puesto de trabajo”, y niegan que en todos los casos tenga el efecto positivo que le atribuyen los partidarios de la flexibilidad.

Otra acepción del término hace referencia a medidas que proporcionan una mayor libertad al trabajador y favorecen la conciliación familiar. Mayor facilidad para que los empleados mantengan un equilibrio entre la vida profesional y la vida laboral gracias a la flexibilidad de horarios, la movilidad geográfica, sistemas menos rígidos de control sobre los empleados, o constituir espacios de trabajo flexibles. Este concepto de flexibilidad laboral ha ganado protagonismo en las empresas y cada vez son más las compañías que implantan esta nueva política de trabajo flexible.

Formación: Se define como el nivel de conocimientos que una persona posee sobre una determinada materia. Es la capacitación dentro del ámbito profesional. Es un proceso que suele incluir una base organizada y estructurada de conocimientos y una preparación práctica.

Fraude fiscal: Ver **Evasión de impuestos**. Es aquella situación en la que se engaña y se aprovecha del error y ocultación de datos a las autoridades tributarias para obtener un beneficio ilícito. Si el fraude supera determinadas cantidades se considera **delito fiscal**.

Fusión bancaria: La fusión bancaria es una operación en la que dos o más bancos se disuelven y transfieren sus activos y pasivos a otra entidad con el fin de crear una nueva entidad.

Es la respuesta que dan los agentes bancarios a determinadas circunstancias y estrategias para conseguir entidades de mayor tamaño. En la fusión bancaria dos o más entidades que hasta entonces eran independientes unifican sus estructuras y ceden sus activos y pasivos para conseguir una entidad de mayor nivel que permita ahorrar en costes y alcanzar objetivos que hasta ahora no podían.

Las fusiones también pueden venir derivadas de problemas en el sector financiero y la debilidad de algunos bancos que, siendo rescatados, son obligados por las autoridades bancarias a fusionarse con bancos sanos.

Fusiones y adquisiciones de empresa: Existen distintas fórmulas para el desarrollo empresarial, entre ellas las fusiones y las adquisiciones de otras empresas o de capitales externos. La fusión es una figura que supone la integración de al menos dos empresas para dar paso a una tercera, que en realidad es la mezcla de ambas. Aunque en principio la relación entre éstas debe ser equitativa, y justa, la experiencia ha demostrado que, aunque sea mínimamente, siempre existe el dominio de alguna de las dos partes. En cambio, las adquisiciones son acuerdos mediante los cuales una empresa adquiere parcialmente o en su totalidad a otra compañía. El grado de predominio de una u otra lo determinarán las condiciones del acuerdo, aunque por lo general suele imponerse el criterio de aquellas que mayores aportes —logísticos, físicos, económicos— han hecho.

Generación de valor: Conjunto de actividades que aumentan el valor para los accionistas, incrementando la rentabilidad sobre el capital invertido, así como el de los bienes o el de los servicios para los consumidores.

Gestión de los recursos humanos: Proceso de ayudar a los empleados a alcanzar un nivel de desempeño y de conducta personal y social que cubra sus necesidades y expectativas personales. La Gestión de Recursos Humanos consiste en planear, organizar y desarrollar todo lo concerniente a promover el desempeño eficiente del personal que compone una organización. La Gestión de Recursos Humanos representa el medio que permite a las personas alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo. Administrar Recursos Humanos significa conquistar y mantener a las personas y miembros de una organización, en un ambiente de trabajo armonioso, positivo y favorable. Representa todas aquellas cosas que hacen que el personal permanezca en la organización.

Gestión medioambiental: La gestión medioambiental es una parte del sistema general de gestión de la organización que aporta la base para encauzar, medir y evaluar el funcionamiento de la empresa con el fin de asegurar que sus operaciones se lleven a cabo de una manera consecuente con la reglamentación medioambiental aplicable y la política corporativa. La empresa que implanta un sistema de gestión medioambiental se compromete a fijarse objetivos que mejoren el medioambiente, a poner en marcha procedimientos para conseguir esos objetivos y a controlar que el plan esté siendo cumplido.

Globalización: La globalización es un proceso económico, tecnológico, político, social, empresarial y cultural a escala mundial que consiste en la creciente comunicación e interdependencia entre los distintos países del mundo uniendo sus mercados, sociedades y culturas, a través de una serie de transformaciones sociales, económicas y políticas que les dan un carácter global.

El Fondo Monetario Internacional (FMI) habla de este concepto como “una interdependencia económica creciente del conjunto de países del mundo, provocada por el aumento del volumen y la variedad de las transacciones transfronterizas de bienes y servicios, así como de los flujos internacionales de capitales, al tiempo que la difusión acelerada y generalizada de tecnología”.

Gran depresión (Crack del 29): La Gran Depresión, recesión económica que tiene sus inicios en 1929, fue una de las mayores crisis económicas que han afectado a las economías de los países industrializados.

Tuvo su origen en Estados Unidos, desde donde se expandió a otros lugares, a partir de la caída de la bolsa del 29 de octubre de 1929 (conocido como Crack del 29 o Martes Negro, aunque cinco días antes, el 24 de octubre, ya se había producido el Jueves Negro), y rápidamente se extendió a casi todos los países del mundo. Durante este día, la bolsa estadounidense cayó hasta valores nunca vistos anteriormente. Aunque en los días previos las bolsas sufrieron momentos delicados, la caída del 29 de octubre propició que la sensación de pánico se extendiese rápidamente. Poco antes de que esto ocurriera, los inversores de Wall Street pensaban que se había iniciado una época dorada, en la cual los mercados continuarían durante mucho tiempo con un alto grado de estabilidad y un nivel de precios elevados. El economista norteamericano, Irving Fisher, llegaría a afirmar que “los precios de las acciones han alcanzado lo que parece ser una meseta alta permanente.”

La depresión tuvo efectos devastadores en casi todos los países, ricos y pobres, donde la inseguridad y la miseria se transmitieron como una epidemia, de modo que cayeron la renta nacional, los ingresos fiscales, los beneficios empresariales y los precios. El comercio internacional descendió entre un 50% y un 66%. El desempleo en Estados Unidos aumentó al 25%, y en algunos países alcanzó el 33%.

Los países comenzaron a recuperarse progresivamente a mediados de la década de 1930, pero sus efectos negativos en muchas zonas duraron hasta el comienzo de la Segunda Guerra Mundial.



Guerra de divisivas: Guerra de divisas, también conocida como devaluación competitiva, es una condición en las relaciones internacionales donde los países compiten entre ellos para alcanzar un tipo de cambio relativamente bajo para su propia moneda. Cuando el precio para comprar determinada divisa cae, también decrece el precio real de las exportaciones del país en cuestión; a su vez, las importaciones se vuelven más caras, por lo que la industria doméstica y, por tanto, el empleo recibe un impulso en demanda tanto doméstica como externa. No obstante, el aumento en el precio de las importaciones puede dañar el poder adquisitivo de los ciudadanos. La política también puede desencadenar una represalia por parte de otros países que, a su vez, puede conducir a un declive general en el comercio internacional, decrecimiento que afectaría a todos los países.

Hipotecas subprime: Las hipotecas de alto riesgo, conocidas en Estados Unidos como subprime, son un tipo especial de hipoteca, preferentemente utilizado para la adquisición de vivienda, y orientada a clientes con escasa solvencia, y por tanto con un nivel de riesgo de impago superior a la media del resto de créditos..

Dependiendo de la institución, el préstamo puede ser hasta de 120% del valor de la vivienda que coloca como garantía. Los intereses y comisiones suelen ser mayores ya que está en duda la capacidad del cliente para el cumplimiento de sus pagos.

Incertidumbre: Se entiende por incertidumbre una situación en la cual no se conoce completamente la probabilidad de que ocurra un determinado evento: si el evento en cuestión es un proyecto de Inversión, por ejemplo, no es posible conocer con certeza el retorno que el mismo producirá en un período dado. La incertidumbre significa entonces, en economía, impredecibilidad o previsión imperfecta de los sucesos futuros, lo que lleva aparejado un mayor riesgo

Inclusión laboral: La inclusión laboral significa ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos. La participación de las personas con discapacidad en los procesos económicos y productivos se convierte en un aspecto prioritario de la acción encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades. Al hablar de inclusión laboral es importante conocer el Art 27 de la CDPD (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad) donde se expresan los derechos de las personas con discapacidad frente al trabajo y buscar un modelo que garantice buenas prácticas de inclusión. Una de esas prácticas es el Empleo con Apoyo, el cual es definido en la enmienda a la ley de rehabilitación expedida en 1986 en USA, como “trabajo real en ambientes laborales integrados, para personas con discapacidad permanente, para quienes tradicionalmente no han accedido nunca al empleo competitivo, o para quienes dicho empleo ha sido interrumpido o intermitente, como resultado de una discapacidad significativa, y para quienes necesitan servicios de apoyo individual, en su proceso de construcción de autonomía, en su integración a la rutina laboral hasta llegar a una productividad aceptable.”

Inflación: La inflación es un aumento generalizado en los precios de los bienes y servicios de una economía durante un periodo de tiempo. Cuando oímos que ha habido inflación significa que los precios han subido o se han “inflado”, de ahí su nombre. Existe inflación cuando aumentan de forma sostenida los precios del conjunto de bienes y servicios de una economía, es decir, cuando la media de los precios de los bienes y servicios de un país sube. La subida de precios provoca la pérdida de poder adquisitivo de los ciudadanos, o dicho de otra manera, si hay inflación significa que con el mismo dinero podremos comprar menos cosas que antes.

Información asimétrica: Existe información asimétrica en un mercado cuando una de las partes que interviene no cuenta con la misma información que la otra sobre el producto, servicio o activo objeto de la compraventa. Esta teoría supone una ruptura de la teoría de los precios en un sistema de competencia perfecta. Esta información asimétrica conduce a un fallo de mercado, que proporciona un resultado económico ineficiente.

Información privilegiada: Información que por su naturaleza puede afectar a la cotización de uno o varios valores, o al mercado en su conjunto, y que aún no ha sido objeto de publicidad o difusión. Aprovechar esta información en beneficio propio, por parte de las personas que debido a su trabajo o posición tienen acceso a la misma, constituye una práctica ilegal perseguida por las autoridades supervisoras de los mercados de valores. Una manera de obtener tal beneficio, por ejemplo, consiste en comprar o vender acciones de una empresa implicada en una fusión, antes de que el resto de los participantes del mercado conozcan la información y actúen en consecuencia.

Ingeniería financiera: La ingeniería financiera consiste en la utilización de instrumentos financieros para reestructurar un perfil financiero y obtener otro con propiedades más deseables. Consiste en la transformación o combinación de instrumentos financieros preexistentes para conseguir un nuevo instrumento diseñado para ser empleado en una actividad concreta con determinados objetivos. Se utiliza fundamentalmente para sustituir o reducir el riesgo.

Inmigración: La inmigración es la entrada a un país, o región, de personas que nacieron o proceden de otro lugar. Representa una de las dos opciones o alternativas del término migración, que se aplica a los movimientos de personas de un lugar a otro y estos desplazamientos conllevan un cambio de residencia temporal o definitiva. Las dos opciones de dichos movimientos migratorios son: emigración, que es la salida de personas de un país, región o lugar determinados para dirigirse a otro lugar distinto e inmigración, que es la entrada en un país, región o lugar determinados procedentes de otras partes. De manera que una emigración lleva como contrapartida posterior una inmigración en el país o lugar de llegada.

Innovación: El término innovación refiere a aquel cambio que introduce alguna novedad o varias en un ámbito, un contexto o producto. Cuando alguien innova aplica nuevas ideas, productos, conceptos, servicios y prácticas a una determinada cuestión, actividad o negocio, con la intención de ser útiles para el incremento de la productividad del mismo y asimismo para que los potenciales usuarios o consumidores se vean más atraídos para adquirir esos productos.

Investigación: La investigación es considerada una actividad orientada a la obtención de nuevos conocimientos y su aplicación para la solución a problemas o interrogantes de carácter científico. La investigación científica es el nombre general que obtiene el complejo proceso de búsqueda de avances científicos como resultado de la aplicación del método científico a la resolución de problemas o para tratar de explicar determinadas observaciones. De igual modo podemos hablar de investigación tecnológica, que emplea el conocimiento científico para el desarrollo de tecnologías, así como de investigación cultural, cuyo objeto de estudio es la cultura.

Jefe de personal: Concepto actualmente en desuso, superado por otros como Responsable de Recursos Humanos o incluso el más moderno Gestor del Talento. Dirige, distribuye, orienta y supervisa las acciones de los empleados de una determinada organización. Ejecuta los procesos y acciones de selección, contrato, reasignación, registro y control del personal.



Libre competencia: La libre competencia es una situación en donde cualquier persona o empresa es libre de participar en una determinada actividad económica ya sea como vendedor o como comprador. Cuando existe libre competencia, las empresas o personas son libres de entrar o salir de un mercado. Asimismo, tienen completa libertad para fijar el precio de sus productos con el objetivo de atraer las preferencias de los consumidores. Estos últimos por su parte, son libres de elegir qué productos quieren comprar y a qué oferentes quieren acudir.

Para que pueda existir la libre competencia en un mercado se debe contar con un marco legal adecuado y transparente que permita que los agentes económicos ejerzan sus libertades respetando los derechos de los demás.

La libre competencia tiene un efecto beneficioso en la economía ya que incentiva a las empresas a ser más eficientes, innovar y mejorar constantemente la calidad de sus productos con el fin de atraer la preferencia de los consumidores. Y beneficia directamente a los consumidores que terminan pagando menores precios y pueden optar a más y mejores productos que en el escenario de un monopolio o un escaso nivel de competencia.

Management: El management es la administración o gestión de las actividades de una organización. Consiste en definir los objetivos de la empresa y las líneas de actuación a seguir, en organizar y motivar a los recursos humanos, con el fin de que haciendo uso de los recursos materiales disponibles puedan ser alcanzados los objetivos deseados.

Manipulación del mercado: Describe un intento deliberado de interferir con el funcionamiento libre y justo del mercado y de crear apariencias artificiales, falsas o engañosas con respecto al precio de, o en el mercado de, valores, materias primas o divisas.

Mano de obra: Se conoce como mano de obra al esfuerzo humano tanto físico como mental que se aplica durante el proceso de elaboración de un bien. El concepto también se aprovecha para apuntar hacia el costo de esta labor (es decir, el dinero que se le abona al trabajador por sus servicios). Actualmente a nivel mundial una de las problemáticas que más daño hace al mercado laboral es lo que se conoce como mano de obra barata. Con este término se define a todas aquellas personas que están dispuestas a realizar un trabajo por unos sueldos mínimos, lo que repercute negativamente en todo el colectivo de trabajadores del sector en concreto, que ven como no consiguen un empleo porque hay quienes deciden realizar el mismo por precios mucho más bajos de los estipulados legalmente.

Marketing: La mercadotecnia o marketing es el conjunto de actividades destinadas a identificar y satisfacer las necesidades y deseos de los consumidores. El objetivo final del marketing es acercar los productos y servicios de una empresa a personas que los necesitan y quieren, generando un valor y garantizando una rentabilidad, así como llamar la atención del público mediante la exposición a medios de comunicación, utilizando eslóganes o personas de renombre y elaborando el diseño que envuelve a los productos.

Mentoring: Es una relación de ayuda que existe entre un mentor que gracias a su experiencia es un experto que puede enriquecer al alumno (persona que recibe la ayuda) con sus consejos y orientaciones prácticas.

Método Harvard: Este método se caracteriza por la discusión estructurada y establecer objetivos claros y precisos. La base fundamental sobre la que se vertebra esta estrategia de negociación es que las partes logren una relación de beneficio mutuo (win to win), en lugar de una perspectiva de quién pierde menos.

Modelos de gestión: Esquema o marco de referencia para la administración de una entidad. Los modelos de gestión pueden ser aplicados tanto en las empresas y negocios privados, como en la Administración Pública.

Negociación: La negociación es un proceso de intercambio de información y compromisos en el cuál dos o más partes, que tienen intereses comunes y otros divergentes, intentan llegar a un acuerdo. La negociación es un proceso en donde los agentes interesados en llegar a un acuerdo sobre un asunto en particular, intercambian información, promesas y aceptan compromisos formales. La negociación se suele dar en forma de diálogo entre las partes, en donde cada uno tiene interés en lo que la otra parte tiene o puede ofrecer pero no está dispuesto a aceptar todas sus condiciones. De esta forma, cada parte busca que la otra ceda en algo su postura para poder llegar a un punto de acuerdo aceptable por ambos.

Networking: Es una estrategia que consiste en ampliar nuestra red de contactos profesionales con el empleo de redes sociales de tipo profesional, haciendo que el Networking sea una estrategia muy usada por empresas.

Oligopolio: Un oligopolio es una estructura de mercado en donde existen pocos competidores relevantes. Cada uno de ellos tiene cierta capacidad de influir en las variables del mercado (como precio y cantidad de equilibrio). En el oligopolio, las empresas competidoras tienen poder de mercado, pero a un nivel inferior que en caso del monopolio. Ya que en vez de haber solo un oferente, existe un pequeño grupo de empresas. Esto significa que si bien cada una de las empresas tiene influencia sobre el precio y cantidad de mercado (no lo toman como dado), la libertad para elegir el nivel de dichas variables se ve limitado por la existencia de otras empresas competidoras. Un caso especial de oligopolio es el duopolio, donde existen solamente dos oferentes en un mercado.

Opa hostil: Oferta Pública de Adquisición hostil, se define como un intento de compra de otra empresa sin haber recibido el visto bueno y el acuerdo de la alta dirección de la empresa que se quiere comprar. Si la alta dirección está en contra de vender la empresa, sólo tienen que recomendar que los accionistas voten en contra de la venta.

Ordenancismo: Tendencia a un exceso de celo en la aplicación de las normas. Se dice especialmente a un jefe o un oficial, que aplica, acata y cumple con mayor rigor, exigencia, firmeza, severidad o dureza la ordenanza. El que tiene a una normatividad, reglamentación, regulación, codificación, legislación, ordenación o estatuto de manera excesivo.

Organización taylorista: El taylorismo, en organización del trabajo, hace referencia a la división de las distintas tareas del proceso de producción. Fue un método de organización industrial, cuyo fin era aumentar la productividad y evitar el control que el obrero podía tener en los tiempos de producción. Está relacionado con la producción en cadena.

El taylorismo elaboró un sistema de organización racional del trabajo, ampliamente expuesto en la obra *Principles of Scientific Management* (1911), de Frederick W. Taylor, en un planteamiento integral que luego fue conocido como "taylorismo". Se basa en la aplicación de métodos científicos de orientación positivista y mecanicista al estudio de la relación entre el obrero y las técnicas modernas de producción industrial, con el fin de maximizar la eficiencia de la mano de obra, de las máquinas y herramientas, mediante la división sistemática de las tareas, la organización racional del trabajo en sus secuencias y procesos y el cronometraje de las operaciones, más un sistema de motivación mediante el pago de primas al rendimiento, suprimiendo toda improvisación en la actividad industrial.



Outplacement/Outplacer: Es una serie de procedimientos que una compañía pone en marcha para asistir a un empleado que se queda sin su puesto de trabajo tras una reestructuración.

Paraísos fiscales: Se considera paraíso fiscal a todos aquellos lugares en los que se pagan muy pocos impuestos en ciertas actividades económicas, comparado con el resto del mundo. De hecho, es común que en estos países convivan regímenes impositivos distintos, diferenciando a personas o entidades locales y a foráneos que suelen disfrutar de mayores ventajas fiscales.

Pirámide poblacional: La pirámide de población es la representación gráfica de la distribución por edad y sexo de la población. Gráficamente se trata de un doble histograma de frecuencias, en el que se representa en la derecha la población masculina y en la izquierda la población femenina. En el eje de abscisas se representa los efectivos de población, normalmente en porcentajes, y en el eje de ordenadas las edades. Como por regla general los efectivos más jóvenes son más numerosos que los viejos, ya que parte de la población muere, el aspecto general adopta una forma triangular o de pirámide. Pero esta es una forma ideal, la realidad modifica su forma, lo que se explica por motivos demográficos e históricos.

Toma el nombre de la forma que debe adoptar en las sociedades con una población equilibrada, con una amplia base debido al gran número de nacimientos que se estrecha paulatinamente por la mortalidad creciente a medida que aumenta el intervalo de edades considerado.

Puede adoptar distintas formas según las circunstancias demográficas de un momento y un lugar determinados. Los países desarrollados suelen presentar una pirámide de población en forma de bulbo o urna, es decir, más estrecha por abajo, en las edades jóvenes, debido al descenso de la natalidad y el aumento de la esperanza media de vida.

Planificación estratégica: La planificación estratégica es una herramienta fundamental para el desarrollo y ejecución de proyectos, es un proceso sistemático, que da sentido de dirección y continuidad a las actividades diarias de una organización, permitiéndole visualizar el futuro e identificando los recursos, principios y valores requeridos para transitar desde el presente hacia el futuro, siguiendo para ello una serie de pasos y estrategias que puedan definir los objetivos a largo plazo, identificando metas y objetivos cuantitativos, desarrollando estrategias para alcanzar dichos objetivos y localizando recursos para llevar a cabo dichas estrategias.

Población activa: La población activa es una magnitud económica que define el número de personas en edad de trabajar de un territorio que cuentan con un puesto de trabajo remunerado o que aspiran a acceder a alguno, contando ambas condiciones en registros oficiales de empleo.

Por tanto, los individuos pertenecientes a la población activa de un lugar se encuentran englobados dentro de lo que se conoce como mercado de trabajo. Esto sucede bien por encontrarse como población ocupada o bien por tener más de 16 años (en la mayoría de países) y encontrarse de manera demostrable en busca de un empleo.

Alternativamente, a partir de los 67 años se establece la edad de jubilación como límite superior. Las personas jubiladas tampoco entrarían en el cálculo del total de población activa.

Precariedad laboral: Todas estas definiciones coinciden en el mismo hecho y es que la precariedad es el conjunto de condiciones que determinan una situación de desventaja o desigualdad. Incluida, tanto la temporalidad, como otros conceptos que están vinculados a la misma, entre ellos destacan: *Las diferencias salariales entre los jóvenes y los trabajadores de más edad. *La dificultad o imposibilidad de ascender o promocionarse profesionalmente. *El exceso de horas trabajadas, tanto

retribuidas como no. *La dificultad para acceder a la formación y/o cualificación, e incluso ambas.

*La situación de inestabilidad e inseguridad, tanto económica como del desarrollo profesional, etc.

*Los riesgos para la salud laboral, debido a la falta de formación e información, y que se materializa en la siniestralidad laboral. *La renuncia al libre ejercicio de derechos laborales, como, por ejemplo, la libertad sindical.

Prima de riesgo: La prima de riesgo es el sobreprecio que paga un país para financiarse en los mercados, en comparación con otros países. De esta forma, cuanto mayor es el riesgo país, más alta será su prima de riesgo y más alto será el tipo de interés de su deuda. Dicho de otra forma, la prima de riesgo es la rentabilidad que exigen los inversores (interés) a un país para comprar su deuda soberana en comparación con la que exigen a otros países.

La prima de riesgo mide la confianza de los inversores en la solidez de una economía. Dicho diferencial de la prima de riesgo se mide en puntos básicos (un punto básico equivale a un 0,01%). Como ejemplo a modo clarificador, en el caso de España, la prima de riesgo viene dada por el diferencial de tipos que paga por sus emisiones de deuda, frente a la deuda pública alemana, que es la que menor riesgo de impago tiene (se le atribuye un riesgo de impago casi nulo). Por tanto, si la rentabilidad de la deuda alemana a 10 años, es de 1,95% y la deuda española a mismo plazo, es de 4,95%, la prima de riesgo sería 300 puntos básicos.

Principio de igualdad de oportunidades: Es una idea de justicia social que propugna que un sistema es socialmente digno y justo cuando todas las personas tienen las mismas posibilidades de acceder al bienestar social y poseen los mismos derechos políticos.

Privatización: La privatización es un mecanismo existente en la economía mediante el cual el Gobierno hace que una industria o una actividad deje de formar parte del ámbito público, siendo transferidas o traspasadas por el estado hacia empresas u organizaciones privadas.

Producto Interior Bruto (PIB): Es un indicador económico que refleja el valor monetario de todos los bienes y servicios finales producidos por un país en un determinado período de tiempo, normalmente un año. Se utiliza para medir la riqueza de un país. También se conoce como Producto Bruto interno (PBI).

El PIB mide la producción total de bienes y servicios de un país, por lo que su cálculo es bastante complejo. Tenemos que conocer todos los bienes y servicios finales que ha producido el país y sumarlos, es decir, la producción de manzanas, leche, libros, barcos, máquinas y todos los bienes que se hayan producido en el país hasta los servicios de un taxi, un dentista, un abogado o un profesor entre otros. Hay algunos datos que no se incluyen simplemente porque no se pueden contabilizar ni conocer, como los bienes de autoconsumo o la llamada economía sumergida por ejemplo.

Quiebra: Es la situación en la que un comerciante cesa su actividad al no tener liquidez para pagar sus deudas. Es una situación regulada jurídicamente en la que una persona o empresa no puede hacer frente a los pagos que debe realizar a sus acreedores, dado que estos son mayores que los recursos económicos que posee.

Reestructuración de personal: En los procesos de reestructuración de una empresa, por adquisición, crisis u otros entornos, uno de los retos más importantes que tienes que abordar es la reestructuración de personal. Incluso si se mantiene el equipo, los empleados tendrán que adaptarse a la nueva visión y a la nueva forma de trabajar. Tradicionalmente, se entendía este proceso como algo ligado necesariamente al despido de sus trabajadores. No es así.



Regulación eficiente: Una regulación eficiente es aquella que logra su objetivo a través de imponer las mínimas restricciones posibles a la actividad económica. Para que un conjunto de normas regulatorias sea eficiente, estas deben cumplir con un conjunto de requisitos que se suelen llamar principios de regulación eficiente. Estos principios incluyen: eficiencia, necesidad, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia, accesibilidad, simplicidad y eficacia.

Rendimiento laboral: El rendimiento laboral o productividad es la relación existente entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, etc. Sin embargo, esta no es la única definición de estos términos, existen otras un poco más específicas:

- Como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: así, cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema.
- O el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida.
- En el mundo empresarial, la productividad vendría dada por el rendimiento laboral, que es la relación entre los objetivos/metastareas alcanzadas y el tiempo (en horas trabajadas de calidad) que se han necesitado para lograrlo; teniendo en cuenta que la variable más importante son las personas; es decir, los recursos humanos, que son los encargados de ejecutar las funciones propias de un cargo o trabajo.

Renta (per cápita): El PIB per cápita, ingreso per cápita o renta per cápita es un indicador económico que mide la relación existente entre el nivel de renta de un país y su población. Para ello, se divide el Producto Interior Bruto (PIB) de dicho territorio entre el número de habitantes.

El empleo de la renta per cápita como indicador de riqueza o estabilidad económica de un territorio tiene sentido porque a través de su cálculo se interrelacionan la renta nacional (mediante el PIB en un periodo concreto) y los habitantes de este lugar.

El objetivo del PIB per cápita es obtener un dato que muestre de algún modo el nivel de riqueza o bienestar de ese territorio en un momento determinado. Con frecuencia se emplea como medida de comparación entre diferentes países, para mostrar las diferencias en cuanto a condiciones económicas.

Rentabilidad-riesgo: Se mueven en la misma dirección, de manera que para pretender obtener una mayor rentabilidad hay que estar dispuesto a asumir un mayor riesgo, y, al contrario, si se quiere reducir el riesgo a su mínima expresión, la rentabilidad esperada también será reducida.

Reputación corporativa: La reputación corporativa es el conjunto de percepciones que tienen sobre la empresa los diversos grupos de interés – stakeholders –, tanto internos como externos. Es el resultado del comportamiento desarrollado por la empresa a lo largo del tiempo y describe su capacidad para distribuir valor a los mencionados grupos. La reputación corporativa incluye no sólo la responsabilidad social corporativa, sino también cuestiones como la ya mencionada ética empresarial, las relaciones laborales, la correcta gestión de la diversidad, cuestiones medioambientales, imagen de marca tanto emitida como percibida por parte de los clientes internos y externos, etc.

Reserva federal: El Sistema de Reserva Federal también conocido como Reserva Federal o simplemente FED (acrónimo de Federal Reserve System), es el modelo de sistema bancario existente en Estados Unidos que se ocupa de controlar la política monetaria del país y de ejercer el poder de supervisar al resto de instituciones bancarias con el objetivo de alcanzar estabilidad. Además, puede a veces proveer de depósitos a entidades financieras o al gobierno estadounidense.

La FED nació en 1913 con la Ley de Reserva Federal con el fin de contrarrestar el clima de inestabilidad financiera que atravesaba el país por entonces. La entidad equivalente a nivel europeo sería el BCE o Banco Central Europeo, sistema con el que guarda muchas similitudes y ciertas diferencias en cuanto a su naturaleza y funcionamiento.

Dentro de sus funciones más importantes, la Reserva Federal protege el sistema bancario y los derechos crediticios de los ciudadanos. Además, también suele postularse como un prestamista para otras instituciones de ámbito internacional.

Resiliencia: La resiliencia se define como la capacidad de los seres humanos para adaptarse positivamente a situaciones adversas. Sin embargo, el concepto ha experimentado importantes cambios desde la década de los 60. En un principio, se interpretó como una condición innata, luego se enfocó en los factores no sólo individuales, sino también familiares, comunitarios y, actualmente, culturales. Los investigadores del siglo XXI entienden la resiliencia como un proceso comunitario y cultural, que responde a tres modelos que la explican: un modelo «compensatorio», otro «de protección» y por último uno «de desafío».1 Asimismo, la resiliencia es la capacidad de tener éxito de modo aceptable para la sociedad, a pesar de un estrés o de una adversidad que implica normalmente un grave riesgo de resultados negativos.

Responsabilidad social corporativa: La responsabilidad social corporativa representa el compromiso con la idea de organización como conjunto de personas que interactúan en la sociedad, tanto desde el punto de vista de su propia composición elemental (suma de individuos sociales) como desde la óptica de miembro integrante de un sistema social (empresa ciudadana), caracterizado por su contribución a la sociedad.

Secreto profesional: El secreto profesional, es aquel secreto, que se conoce o al que se tiene acceso por razón de una relación profesional, en virtud del cual se tiene la obligación de mantener ocultos los datos y hechos confidenciales, que el profesional conoce y recibe en el ejercicio de su profesión; desde un punto de vista jurídico, por lo tanto es la obligación que tiene una persona de no divulgar las confidencias que recibe como consecuencia de su profesión y por los servicios prestados.

Selección de personal: Es el proceso por medio del cual se descubre, mediante una serie de técnicas y a un bajo costo, al candidato adecuado para ser ubicado en un puesto determinado, y desarrollar, bajo presión, sus funciones, actividades y responsabilidades con resultados eficientes y eficaces, de forma tal que se asegure su permanencia en la empresa así como su desarrollo profesional y personal en beneficio propio y de la compañía.

Sistema financiero: El sistema financiero es el conjunto de instituciones (entidades financieras), medios (activos financieros) y mercados que hacen posible que el ahorro (dinero ocioso) de unos agentes económicos vaya a parar a manos de los demandantes de crédito. Canalizando así el ahorro y la inversión con el fin de conseguir el crecimiento económico del país (PIB). Por tanto, el sistema financiero sirve para intermediar entre los que tienen exceso de dinero y lo quieren prestar, y los que necesitan financiación. Es decir, lo que genera el sistema financiero son créditos. Un actor muy importante dentro del sistema financiero son los bancos, que hacen de intermediarios entre los que tienen exceso de dinero y los que lo necesitan.

Socialismo: El socialismo es un sistema económico y social que centra sus bases ideológicas en la defensa de la propiedad colectiva frente al concepto de propiedad privada de los medios productivos y de distribución. A efectos conceptuales, es la posición económico-social contraria al capitalismo.



Según expresa el socialismo, el principal fin es la consecución de una sociedad justa y solidaria, libre de clases sociales y que cuente con un reparto de riqueza igualitario. Para ello, los medios productivos no tienen que ser de propiedad privada, porque considera que de esta manera acaban perteneciendo a una minoría capitalista que domina los mercados, aprovechando de su posición para controlar al trabajador y al consumidor.

El socialismo generalmente propone que la economía debe ser planificada y por tanto, los medios de producción deben ser del Estado, quién se encarga además de mediar en los mercados y proteger a la ciudadanía tratando de garantizar una situación de justicia social. Aunque existen excepciones como el socialismo de mercado o socialismo libertario.

State of flow: El Flow, experiencia óptima al traducirlo al español, es un campo bien delimitado, ya que el creador del concepto y el mayor desarrollador de las investigaciones al respecto, coinciden en la figura de Mihaly Csikszentmihalyi. El flujo, flow, sensación de fluidez o experiencia óptima (la diversidad de conceptos que definan la misma cosa son las consecuencias de la generación del término en un idioma ajeno y los problemas a la hora de traducir) viene a referirse a la puesta en marcha de las máximas capacidades de una persona al servicio de una tarea.

Requiere para el surgimiento del flujo, que la tarea en cuestión suponga un reto. Y para que consideremos las tareas como retos, lo que es necesario es lo que nos indica la ley Yerkes-Dodson: Que la dificultad de la tarea sea intermedia, ya que si resulta fácil para nosotros (tenemos más capacidades que las que la tarea requiere) tenderemos hacia el aburrimiento, y si resulta muy complicado (sentimos que no vamos a poder afrontar la tarea), la tendencia será hacia el abandono de la tarea o frustración/ansiedad.

Subcontratación: La subcontratación es proceso empresarial mediante el cual una sociedad transfiere la responsabilidad de sus tareas externas a otra sociedad especializada en esa tarea. La empresa subcontratada es aquella que mediante un acuerdo con otra empresa (a la que suele llamarse contratista o cliente) lleva a cabo la realización de determinadas actividades y servicios. El modo en el que esta relación comercial se desarrolla suele estar definido previamente mediante un contrato. A veces se utiliza el nombre en inglés, outsourcing. También es común denominar a este tipo de empresas subcontratadas como subcontratistas o proveedores. Habitualmente la subcontratación sirve como una fórmula muy recurrente a la hora de externalizar las actividades de la empresa. En el entorno empresarial globalizado en el que vivimos actualmente, cada vez viene siendo más frecuente la externalización de procesos productivos mediante la subcontratación de actividades que las empresas no consideran clave para el nivel de competencia y atendiendo a la actividad principal en que trabajan. En ese sentido, las empresas subcontratadas gozan de ciertas ventajas que les ayudan a ser útiles en el mercado y satisfacer diversas necesidades y servicios en lugar de otras empresas.

Teoría cuantitativa: La teoría cuantitativa del dinero es una teoría económica que pretende explicar las causas de la inflación, es decir, las variaciones de los precios y del valor del dinero en un país. Para explicar la inflación, la teoría cuantitativa del dinero relaciona la oferta monetaria con el nivel general de precios. La oferta monetaria es la cantidad de dinero que existe en la economía. Se puede estimar ya que son los bancos centrales lo que controlan la liquidez de la economía.

Titulación (en bolsa): La titulación en la banca es el proceso a través de cuál los bancos agrupan sus activos con derechos de crédito en títulos financieros emitidos en mercados de capitales. Se entiende

por derechos de crédito a los préstamos inmobiliarios, créditos al consumo o a las facturas emitidas y no liquidadas, dando lugar a un bono de titulización diferente según el derecho de crédito. La titulación de activos suele realizarse a través de una sociedad, que se encarga de colocar esos activos con garantía o respaldo pertenecientes a los bancos.

Los bancos buscan la titulación de sus activos, principalmente, por dos motivos:

1. Diversificar el riesgo entre sus inversores, dado que este proceso de ingeniería financiera les permite colocar sus activos en forma de títulos de una forma rápida y eficaz, transfiriendo el riesgo de crédito.
2. Buscan obtener financiación e incrementar sus cifras de negocio.
3. Se convierten en emisores y por tanto, pueden controlar el dinero en circulación de ese activo titularizado e incluso pueden llegar a manipular el precio y la valoración de los títulos en el mercado.

Trader: Inversor que opera en los mercados financieros con la finalidad de obtener beneficios en el corto, medio o largo plazo. Puede actuar de forma independiente o trabajar para un banco de inversión, actuando, en muchos casos, como market maker en las mesas de front office o tesorería.



economistas
Colegio de Aragón



Cinecoteca

Bibliografía

- Economipedia: <http://economipedia.com/>
- Real Academia Española de la Lengua (RAE): www.rae.es
- Investopedia: <https://www.investopedia.com>
- Attitud Consulting: <http://www.attitud.com>
- Blog de Self Bank: <https://blog.selfbank.es>
- Wikipedia: www.wikipedia.org
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE): www.sepe.es
- Gestiópolis: <https://www.gestiopolis.com>
- Emprende PYME: <https://www.emprendepyme.net>
- Definición ABC: <https://www.definicionabc.com>
- Ministerio de Educación y Formación Profesional: <http://incual.mecd.es/la-cualificacion-profesional>
- Comisión Nacional del Mercado de Valores (CMNV): <https://www.cnmv.es>
- Economía Simple: <https://www.economiasimple.net>
- Blog de Work Meter: <https://es.workmeter.com>
- Lifeder: <https://www.lifeder.com>
- Diferencias Entre: <http://diferenciaentre.info>
- Diccionario Empresarial del Wolters Kluwer: <http://diccionarioempresarial.wolterskluwer.es>
- Los Recursos Humanos: <http://www.losrecursoshumanos.com>
- Fundeu BBVA: <https://www.fundeu.es>
- Recursos Humanos Infojobs: <https://recursos-humanos.infojobs.net>
- Definición: <https://definicion.mx>
- Blog de Finanzas de OBS Business School: <https://www.obs-edu.com/es/blog-investigacion/finanzas>
- Diccionario Económico del Diario Expansión: <http://www.expansion.com/diccionario-economico.html>
- Blogosfera de la Escuela de Organización Industrial (EOI): <http://www.eoi.es/blogs/>
- Tecnun. Escuela de Ingenieros Universidad de Navarra: <http://www.tecnun.es/>
- Finanzas y Economía: <http://www.finanzas.com>
- Finanzas Prácticas: <https://www.finanzaspracticas.com.co>
- Eco Finanzas: <https://www.eco-finanzas.com>
- Empresa Inclusiva: <http://www.empresainclusiva.cl>
- Diccionario de Economía del El Economista: <http://www.eleconomista.es/diccionario-de-economia/>
- Euromed: <http://www.eumed.net>
- UGEL Contumazá: <http://www.eumed.net>
- La Gran Enciclopedia de Economía: <http://www.economia48.com>
- Definición De: <https://definicion.de>
- Pymes y Autónomos: <https://www.pymesyautonomos.com>
- El Blog Salmón: <https://www.elblogsalmon.com>
- Enciclopedia Libre Universal: <http://enciclopedia.us.es>
- Monografías.com: <https://www.monografias.com>
- Sindicato UGT: <http://www.ugt.es/>
- Finanzas para Mortales: <http://www.finanzasparamortales.es>
- Debitoor: <https://debitoor.es>
- Gerencie.com: <https://www.gerencie.com>
- Educación Financiera en la Red: <http://www.edufinet.com>
- Servicio de Estudios de Deloitte: <https://www2.deloitte.com/es/es.html>
- ElDerecho.com: <https://www.elderecho.com>
- Tareas Universitarias: <https://tareasuniversitarias.com>
- Psicología Positiva: <http://www.psicologia-positiva.es>