

ACTO DE INVESTIDURA DE LOS NUEVOS LICENCIADOS

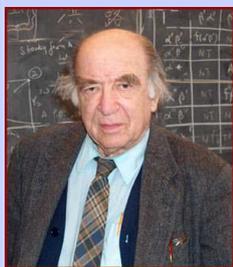


El pasado día 24 de enero se celebró en el auditorio del Palacio Euskalduna el acto de entrega de Diplomas a los licenciados en el curso 2006-07. El padrino de la 48ª promoción fue D. Xabier de Irala, Presidente actual de la BBK, quien dio a los nuevos licenciados recomendaciones de gran interés para su futura vida profesional. También se dirigieron a los presentes la Decana de la Facultad, una representante del Colegio de Economistas, y la Viceconsejera de Universidades e Investigación, clausurando el acto, el Rector de la UPV/EHU.

Al comienzo del acto se homenajeó al personal de la Facultad que se ha jubilado a lo largo del año, la Administradora Ana Mª Peña y los miembros del PAS Gurutze Grajera, Maite García Poza y Miren Fernandez Bernal. Resultó, como otros años, un acto emotivo en el que los

nuevos licenciados, sus familiares, y el profesorado y personal de la Facultad disfrutaron de lo conseguido entre todos.

PREMIO NOBEL DE ECONOMÍA



Leonid Hurwicz



Eric S. Maskin



Roger B. Myerson

La Real Academia Sueca de Ciencias ha concedido el premio Nobel de Economía correspondiente al año 2007 conjuntamente a los profesores Leonid Hurwicz, Eric Maskin y Roger Myerson por sentar los fundamentos de la Teoría del Diseño de Mecanismos.

El mercado, bajo condiciones ideales, asegura la asignación eficiente de recursos escasos. Sin embargo, las condiciones no suelen ser ideales. Además, muchas transacciones no tienen lugar en los mercados, sino dentro de las empresas y pueden estar enmarcadas dentro de otros acuerdos institucionales.

Surgen por ello diversas preguntas: ¿Cómo funcionan tales instituciones o mecanismos de asignación? ¿Cuál es el mecanismo óptimo para alcanzar un determinado objetivo como el bienestar social o el beneficio privado? ¿Es necesaria la regulación del gobierno?

Las preguntas anteriores son difíciles de responder dado que la información sobre las preferencias de los individuos y las tecnologías de producción existentes suele estar dispersa y la información privada puede ser usada por los agentes para lograr sus propios intereses. La teoría del diseño de mecanismos ha permitido que entendamos mejor las propiedades de los mecanismos de asignación óptima en tales situaciones, teniendo en cuenta los incentivos individuales y la información privada.

AGENDA CURSO 2007 / 2008

CALENDARIO ACADÉMICO

- Periodo lectivo (2º cuatrimestre): del 11/02/08 al 30/05/08.
- Vacaciones de primavera: del 20/03/08 al 28/03/08, incluidos.
- Exámenes extraordinarios (1^{er} cuatrimestre) y ordinarios (2^o cuatrimestre): del 2/06/08 al 04/07/08
- Exámenes extraordinarios (2^o cuatrimestre): del 1/09/08 al 19/09/08

AMORTIZACIÓN DE CRÉDITOS DE LIBRE ELECCIÓN

En el primer semestre de 2008 se abren dos convocatorias para amortizar los créditos de libre elección, la primera del 18 al 22 de febrero y la segunda del 23 al 27 de junio.

JORNADAS DE SALIDAS PROFESIONALES PARA ECONOMISTAS

Entre los meses de febrero y abril.

JORNADA DE PUERTAS ABIERTAS

Tendrá lugar el 10 y 12 de marzo.

AMPLIACIÓN DE MATRÍCULA

En el mes de marzo se abrirá el plazo de ampliación de matrícula para las asignaturas de segundo cuatrimestre. Esta ampliación excluye a los alumnos matriculados, por primera vez, de primer curso.

PRESENTACIÓN PRÁCTICAS

Presentación a los alumnos del programa de prácticas y la bolsa de trabajo: mayo.

PROGRAMA DE ACOGIDA

Presentación del curso a los alumnos de primer año: septiembre.

CAMBIO DE GRUPOS

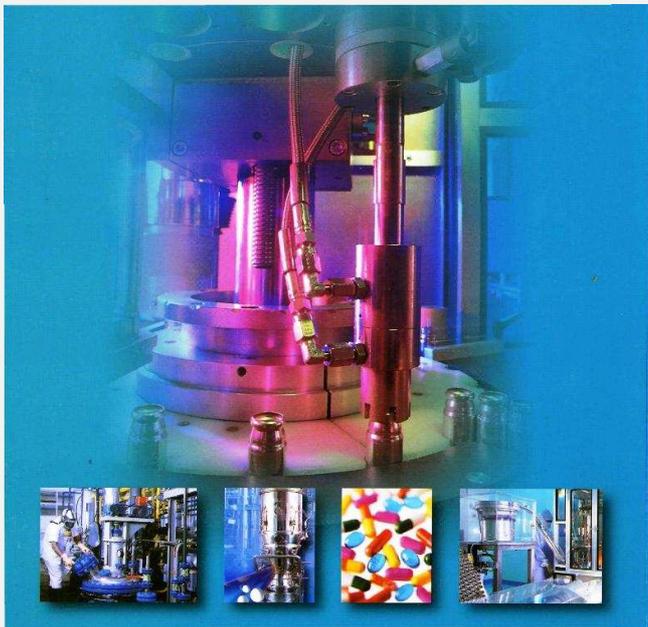
Primera semana lectiva de cada cuatrimestre

M^a Carmen Gallastegui Zulaica

(Catedrática de Fundamentos de Análisis Económico)

Como muchos de ustedes, he soñado durante muchos años con disponer de un instrumento potente, de una plataforma a partir de la cuál poder llevar a cabo una transformación radical de las condiciones en las que se desarrolla la investigación en nuestra Universidad. Cambiar de sistema no es fácil y esta dificultad nos hacía anhelar un instrumento que permitiera alejarnos de un contexto y de un ambiente en el que ha sido difícil, por no decir imposible, incluir en nuestros equipos humanos savia nueva, investigadores que sabíamos, podían multiplicar los resultados de nuestro esfuerzo, servir de acicate para nuevas aventuras intelectuales y ayudarnos en el proceso de creatividad que toda investigación precisa.

Pues bien, este instrumento está ya aquí. Ikerbasque tiene un amplio camino por recorrer pero reúne todas las condiciones necesarias para satisfacer nuestros anhelos y ha venido a confirmar lo que muchos investigadores y universitarios queríamos que ocurriera.



El fin fundacional de Ikerbasque, tal y como aparece en sus estatutos, es:

“Contribuir al impulso, la promoción y desarrollo de la investigación y del conocimiento científico, humanístico y tecnológico, en beneficio de la sociedad, de las universidades, de los centros de investigación y de la comunidad científica en general, facilitando la progresiva consolidación del colectivo de investigadores y científicos enraizados en el País Vasco”.

Para conseguirlo Ikerbasque se ha propuesto tres objetivos:

- i) Reforzar el Sistema Vasco de Ciencia mediante la incorporación de científicos establecidos y que procedan de fuera del sistema.
- ii) Reforzar el Sistema Vasco de Ciencia a través de la creación de los BERC: “Basque Excellent Research Centres”
- iii) Establecer Ikerbasque como un referente en el sistema Vasco de la Ciencia.

Nuestra misión no será fácil de lograr en el corto plazo

pues precisamos que el País Vasco y nuestros equipos de investigación, constituyan un buen destino para los investigadores excelentes, y un lugar en el que deseen y merezca la pena desarrollar su actividad científica y profesional.

Somos también conscientes de que es nuestra responsabilidad lanzar señales hacia dentro y hacia fuera del sistema, señales que marquen con nitidez que el proceso de selección de los investigadores va a ser riguroso, que el proceso se va a llevar a cabo atendiendo a reglas claras, con total independencia y con garantías de que va a cumplir con el propósito de seleccionar para la figura de Investigador de Ikerbasque sólo a los mejores dentro de cada área y sólo a aquellos que más puedan aportar su saber hacer, su conocimiento y su creatividad a nuestro sistema científico.

Conseguir que nuestros equipos investigadores sean más potentes es nuestra ilusión, conseguir que nuestro sistema universitario disfrute de las economías de escala que la flexibilidad que Ikerbasque va permitir es nuestro reto y, por tanto, en Ikerbasque nuestra responsabilidad es la de hacer de esta Institución lo que todos queremos que sea.

Es evidente que Ikerbasque y su equipo van a precisar de la ayuda y la colaboración de todos. De la ilusión de los grupos investigadores universitarios, de su competencia, sus ganas de seguir avanzando. Todos los que estamos involucrados en el proceso de impulsar el sistema científico vasco sabemos que alcanzar la excelencia en la investigación es difícil y a la vez irrenunciable. La creatividad no se improvisa, hay que invertir en las condiciones que propicien su existencia. Hay que dedicar recursos para conseguir estructuras de investigación en las que cada persona se especialice en aquello en lo que sea más eficiente y con una cooperación y competitividad entre miembros y equipos que produzca publicaciones de prestigio y resultados tangibles.

Ya tengo años como para saber que “el querer no siempre es poder” pero también para saber que “sin querer no hay nada que hacer”. Nosotros queremos hacerlo y queremos hacerlo bien. Ikerbasque nos da los medios. Ya sé que la competencia es fuerte pero como economista tengo que decirles que cuando la competencia está asentada sobre bases sólidas y sensatas logra resultados espectaculares.

¿Innovar? Aprender y cooperar



La innovación es en la actualidad la palabra clave en la agenda institucional y empresarial. Jorge Wagensberg define la innovación como "cualquier cosa que deje de ser una cosa cualquiera". También señala que la incertidumbre empuja hacia la uniformidad global, pero es, con frecuencia, la única esperanza para el nacimiento de una innovación local. Por tanto, podríamos definir la innovación como un estilo de pensar y de actuar, una huida de la uniformidad, considerar que todo es re-pensable.

En un momento de notables incertidumbres económicas, la innovación es más necesaria que nunca y existen claros estímulos para abordar de forma no habitual la realidad económica. Analizando la innovación desde la vertiente económica, acaba de publicarse el Cuadro de Mando de la Innovación Europea, que clasifica a los países miembros de la Unión Europea y al conjunto de países desarrollados en cuatro grupos por su grado de innovación.

Entre los países más innovadores se encuentran Suecia, Finlandia, Dinamarca, Alemania y Reino Unido en la Unión Europea, junto con Israel, Japón, Suiza y Estados Unidos. A continuación aparece un segundo grupo integrado por siete países y, en tercer lugar, el grupo de países moderadamente innovadores. Finalmente el cuarto grupo incluye los países más retrasados o en proceso de acercamiento. Los indicadores del País Vasco, a partir de la información publicada por Eustat, lo sitúan en este tercer grupo, moderadamente innovador.

La posición innovadora de los países se define a partir de veinticinco indicadores estructurados en cinco dimensiones: impulsores de innovación, inputs (creación de conocimiento e innovación empresarial) y outputs (aplicaciones y derechos de propiedad intelectual). La posición del País Vasco en cada uno de los indicadores es muy desigual. Así, en los indicadores de ciencia y tecnología, y en población ocupada en manufacturas de media-alta y alta tecnología se sitúa en los primeros lugares. Sin embargo, nos situamos en el grupo de países retrasados en los siguientes indicadores: participación en aprendizaje permanente (personas en edad activa que aprenden), pymes que cooperan para innovar, ventas de nuevos productos industriales y de consumo, y exportación de productos de alta tecnología.

Entre ellos, quisiera destacar dos aspectos clave, el aprendizaje permanente y la cooperación para innovar. Si innovar es un estilo de pensar y de actuar, y si para innovar hay que disponer además de una mente preparada, estar en el "pelotón de cola" del aprendizaje permanente constituye un obstáculo determinante para la innovación en nuestro territorio, es decir, para adaptarnos a nuevas ideas o habilidades para innovar. Si no nos formamos continuamente no seremos innovadores y, ¿cómo van a ser innovadoras nuestras empresas?, ¿nuestras administraciones? ¿nuestros centros educativos?, en definitiva, nuestra sociedad.

Por otra parte, las pymes implicadas en actividades de innovación con otras empresas o entidades son escasas, en términos porcentuales. Por tanto, el flujo de conocimiento entre centros de investigación, universidad y pymes o entre las pymes puede calificarse como reducido. Si la innovación no se capta del exterior, si la innovación es únicamente interna, si no se colabora con instituciones y, más aún, con clientes y proveedores, ¿cómo vamos a tener pymes innovadoras? ¿cómo vamos a vender nuevos productos? ¿cómo vamos a acceder a nuevos mercados?.

Ahí están los retos.

Javier Larraya, Ikei

Cátedra de Investigación Banco de España-FEDEA

Sara de la Rica Goricelaya ha sido nombrada directora de la cátedra "Capital Humano y crecimiento económico" para el período 2007-2011. El objetivo de las Cátedras de Investigación de FEDEA es identificar a los grupos más relevantes de España en un área determinada, agruparlos en una red promovida por la Cátedra, y realizar con ellos contribuciones relevantes en el área que se considera de interés. Adicionalmente, las Cátedras promueven la transmisión de los conocimientos adquiridos a los diferentes públicos interesados.

Los objetivos concretos de las cátedras son (i) realizar proyectos de investigación en cada una de las líneas de investigación que forman ese programa, (ii) elaborar bases de datos con los que validar los resultados teóricos alcanzados, (iii) generar o participar en una red de investigadores para mejorar el conocimiento de determinadas áreas y (iv) apoyar también la realización de tesis doctorales, como inversión en capital humano de la propia institución.

Los temas de investigación que abarca la cátedra se agrupan en tres líneas: (i) Inmigración y sus efectos económicos (ii) Mujer y Mercado de Trabajo, (iii) Incremento educacional, y desigualdad salarial en los últimos 20 años en nuestro país.

Nueva Cátedra de Empresa Familiar de la UPV/EHU

La Diputación Foral de Bizkaia y la UPV han puesto en marcha la Cátedra de la Empresa Familiar con la intención de colaborar en la creación, desarrollo y sostenimiento de la empresa familiar, que según su coordinador, el **Catedrático Arturo Rodríguez Castellanos** de la Facultad de Sarriko, aporta el 70% de la riqueza vasca.

La Cátedra pretende ser un lugar de encuentro, para lo que se creará un foro de discusión en la página web a fin de que las empresas planteen sus inquietudes. También tiene entre sus objetivos cooperar con los organismos interesados en la empresa familiar, como la Spri, la Diputación, las asociaciones empresariales y las Cámaras de Comercio.

Además, la Cátedra tiene fines didácticos; de hecho se ha comenzado a impartir una asignatura sobre empresa familiar en la Facultad de Cc. Económicas y Empresariales (Sarriko).

Como era de esperar, también están presentes los fines de investigación y sensibilización sobre los problemas a los que se enfrentan este tipo de empresas en la actualidad, como la sucesión o el alto nivel de mortandad, por lo que se apoyarán tesis y trabajos de investigación que aborden estos temas.



El pasado 23 de noviembre, Inguralde organizó la II Feria de Empleo de Baracaldo en el BEC. Esta Feria pretende ser un punto de encuentro entre empresas oferentes de empleo y personas demandantes de puestos de trabajo, donde Inguralde hace de intermediario.

En principio, Expolan está dirigida a empresas de la comarca del Gran Bilbao que necesiten ampliar sus Recursos Humanos, y a personas de Baracaldo, tanto desempleadas como trabajadoras en activo, que quieran mejorar su situación laboral. No obstante, los demandantes de empleo que acuden a dicho evento proceden de distintas localidades de Bizkaia.

En una primera fase, Inguralde se encarga de la captación de ofertas de empleo de empresas del municipio realizando una criba de las mismas, buscando calidad de empleo y contratos de mayor duración.

Posteriormente se promociona el servicio para captar a los demandantes de empleo. En el plazo de dos o tres semanas, todas las personas interesadas, tanto del municipio como de fuera de él, pueden acudir a Inguralde, bien para solicitar ser entrevistados por las empresas oferentes, o bien para pedir orientación sobre empleo.

La tercera fase corresponde a la celebración de la Feria en el BEC, donde se realizan la mayoría de las entrevistas entre oferentes y demandantes. Cada persona puede tener un máximo de tres entrevistas ese mismo día.

En dicha Feria también se recoge el CV de personas que no han tenido la oportunidad de entregarlo anteriormente a la organización, dando lugar a la posibilidad de cubrir un puesto de trabajo por parte de aquellas personas que acuden a la Feria espontáneamente.

Los resultados de la I Feria de Empleo Expolan fueron más que satisfactorios. Contó con una afluencia de más de 4000 personas, se recogieron 1300 currícula y se realizaron más de 1000 entrevistas de trabajo simultáneas. De las 500 ofertas de empleo se firmaron 345 contratos de trabajo. Aún no hay datos definitivos sobre la II Feria de Expolan pero apuntan a una mejora de resultados respecto a la primera edición.

ELABORACIÓN DE UN BUEN CURRÍCULUM

El CV es la carta de presentación a la hora de buscar trabajo. Por eso es muy importante confeccionarlo adecuadamente y hacer que despierte el interés de quien lo vaya a recibir.

No existe un único modelo de CV, pero hay que **tener en cuenta varios aspectos:**

- 1. Ha de ser claro, legible y estructurado.
- 2. Presentar la información en tres secciones: datos personales, educación y formación y experiencia profesional.
- 3. Evitar términos técnicos, pues dificultan la lectura.
- 4. Brevidad: mejor si está todo en una página. El CV no es una biografía. Escribe únicamente las experiencias importantes.
- 5. Trata de ser creativo en la presentación.

No hay que hacer:

- ➔ Incluir certificados de estudio ni de notas.
- ➔ Incluir cartas de recomendaciones.
- ➔ Incluir referencias, éstas se entregan en la entrevista si te las solicitan.
- ➔ Usar pronombres como yo, nosotros o ellos.
- ➔ Información personal (gustos, salud, afiliaciones políticas o religiosas).

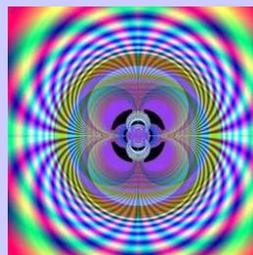
CÓMO HACER TU CV EN TRES ETAPAS

- 1. Datos Personales:** En esta sección debes incluir el nombre completo, dirección, e-mail y, principalmente, un teléfono de contacto. Es fundamental que estos datos sean los correctos ya que es la primera vía de contacto que tiene el seleccionador para comentarte la oferta y, posteriormente, citarte para una entrevista.



- 2. Educación y Formación:** En esta parte se debe mencionar el o los colegios donde estudiaste y los años en que cursaste la enseñanza básica y media. En cuanto a tu formación profesional, debes incluir carrera, universidad o instituto y los años en que estudiaste.

Aquí debes destacar tus diplomas, cursos, ayudantías, nivel de informática, qué programas manejas e idiomas extranjeros.



- 3. Experiencias y proyecciones laborales:** Debes tener en cuenta que tu CV lo leerán en 30 segundos, por tanto intenta resaltar tus experiencias profesionales, especialmente, aquéllas que son más relevantes para el puesto al que estás optando. Puedes recuperar frases de la oferta para mostrar que cumples con los requisitos.

Para aquellos que no tienen experiencia, se recomienda ofrecer su potencial.

Debes incluir la empresa donde trabajaste, el puesto ocupado, la misión realizada y el tiempo durante el cual desempeñaste esa función. Los logros o metas alcanzadas le dan mayor peso al CV.

Se recomienda incluir los trabajos realizados mientras estudiabas porque reflejan iniciativa y motivación.

Se debe comenzar por la experiencia más reciente hasta la más antigua.

Al final del CV, puedes incluir aptitudes no profesionales que reflejan características de tu personalidad y le permiten al lector conocerte en otro aspecto.

También debes incluir una **carta de presentación**, breve y clara, explicándole al seleccionador por qué te interesa participar en este proceso de selección y cuál sería tu aportación real a la empresa.