

“Harriet Martineau y la novela económica” se refiere a una autora poco conocida en España, que se dedicó a escribir con el objetivo de dar a conocer distintas ideas económicas. No es el único caso de novelas de economía como hemos indicado anteriormente. Habría que distinguirlas, sin embargo, de aquellas novelas que tratan sobre un economista y que exigen un cierto conocimiento de nuestra ciencia; un ejemplo reciente es el de la novela de Álvaro Pombo *La fortuna de Matilda Turpin*, que fue premio Planeta.

“La quiebra como tema literario”, sobre las obras de Balzac, nos parece el capítulo que mejor responde al objetivo del libro... ¡claro que al tratarse de una quiebra resultaba bastante inmediata esta orientación!

“La reforma urbanística de París y la especulación bajo el mandato de Haussmann”, sobre la literatura de Zola, responde a un buen estudio sobre la empresa, sin detenerse en ideas de teoría económica.

El apartado sobre Pla: “Mercados libres y buena moneda (las ideas liberales de Josep Pla)” es especialmente interesante para un economista, pero al tratarse de libros de ensayo y no de novelas es quizás menos “literario”.

“Azorín y la Economía” responde al estilo habitual de Juan VELARDE; dentro de un cierto desorden, trata con rigor las ideas de Azorín, pero de nuevo estamos ante ensayos y no ante auténticas novelas.

Valentín Andrés Álvarez (“Valentín y Ramón, a este lado del paraíso”) es otro caso de autor que ha tenido una doble carrera: la de economista y la de novelista y escritor; ello aparece claramente en este apartado.

Empresa

OJIRO, Auki y MIRALLES CONTIJOCH, Francesc (2006) *El zen de la empresa. Soluciones sencillas para un mundo complicado*, Barcelona, Alienta, 136 pp.

En los últimos años asistimos a una preocupación creciente por estudiar el contenido y las implicacio-

Unos comentarios al hilo de la lectura de este libro:

- Algunos artículos parecen que se han escrito hace algún tiempo, no teniendo en cuenta cuestiones recientes; por ejemplo, no se habla de que Lluçà fue asesinado por ETA.
- Existen repeticiones innecesarias: Ramiro de Maeztu se estudia en dos capítulos distintos; lo mismo sucede con Unamuno.
- Existen algunas contradicciones entre los autores. Por ejemplo, según uno de los colaboradores, en *El Quijote* no aparecen ideas o aspectos económicos (salvo el tema de la expulsión de los moriscos), mientras que en otro de ellos se dice lo contrario. Lo mismo sucede con Unamuno, cuyo conocimiento de la economía es nulo según un autor, y sin embargo en otro parece que fue importante.
- En la pág. 383, se indica que el título de la obra de Echegaray *Los dos curiosos impertinentes* alude a una obra de Molière, suponemos que se trata de un error.
- El último capítulo dedicado a Borges y Cortázar no trata en absoluto el tema económico (salvo el título...), quizás, es más propio de un tratado de literatura.

Aunque este libro necesita una mayor maduración, creemos no obstante que tiene un gran interés para economistas que también “aman” la literatura y que sin duda se lo leerán de un tirón, a pesar de su extensión, puesto que mantiene el interés del lector a lo largo de todos sus capítulos. [Adolfo RODERO FRANGANILLO]

nes económicas de la literatura, religión, filosofía, etc. Entre los diversos planteamientos que pueden encontrarse, uno de los que más fortuna está cosechando es el de diversos autores para aplicar el contenido de ciertas filosofías orientales al mundo de la empresa. El objetivo consiste en intentar,

con la aplicación de estas filosofías, mejorar su funcionamiento, las relaciones interpersonales que tienen lugar en ella, sus resultados económicos, etc. En definitiva, todo un sistema de formación práctica y moral que sirva para asegurar el éxito de la empresa, el futuro de la misma y donde el propio ejecutivo, uno de los principales protagonistas, pueda guiarse con el objetivo de conseguir un liderazgo efectivo en el mundo actual y futuro de los negocios.

En este sentido, dos autores especializados en el tema, Francesc Miralles –editor, asesor literario y redactor de obras de autoayuda y espiritualidad– y Auki Ojito –consultor de empresas y profesional liberal– han redactado un trabajo en donde, con una combinación de sencillez y pensamiento filosófico, los autores consideran que la filosofía del Zen puede mejorar mucho la situación y funcionamiento empresariales. A juicio de ellos, en las corporaciones surgen diariamente dificultades y encrucijadas que exigen un alto grado de sentido común, nada común en la realidad.

De ahí que, mediante este “manual iluminador” (como lo denominan los autores del libro), los ejecutivos y los que aspiren a serlo puedan disponer de las enseñanzas que esta filosofía contiene, así como de los consejos e indicaciones de grandes monjes Zen, tales como Taisen Deshimaru o Shunryu Suzuki.

No obstante, hay algo que tenemos que matizar. Aunque el título de la obra se refiera explícitamente al Zen, no es ésta la única corriente de pensamiento que se tiene en cuenta en la misma. Es cierto que es la que más se utiliza en el texto; sin embargo, el libro se enriquece con otras aportaciones que son compatibles y coherentes con el Zen, de origen igualmente oriental, como *el Libro de los Cambios o I Ching*, *el credo del samurai*, *el satori*, *la iluminación*, etc.; pero también occidental, como el pensamiento de Séneca, algunas ideas y consejos de mentes privilegiadas del mundo científico y empresarial, etc. De ahí que siempre se esté hablando, en realidad, del Zen. Porque lo encuentra en otras obras (*I Ching*) o en otros pensadores (el caso de Séneca, o incluso en científicos como Einstein).

También hay que destacar que en esta obra no se describe lo que es el Zen, sino que lo aplica

directamente. Por lo tanto, no aparece en el libro una exposición sistemática del Zen, sino que trata de aplicar las enseñanzas de esta filosofía a la dirección de la empresa y al ejecutivo. Así por ejemplo:

- El Zen no sólo entiende por riquezas los ceros que se acumulan en la cuenta bancaria; sino, también, el respeto que se gana entre los trabajadores y el resultado global de la actividad.
- No hay nada más descorazonador que trabajar con un jefe que no sabe dirigir su equipo, porque ni siquiera sabe como conducirse a sí mismo. Este tipo de directivos pueden terminar dando al traste con las mejores intenciones de sus empleados.
- Las horas extras no suelen compensar las carencias en el funcionamiento de una empresa. Si se acostumbra a un trabajador a una jornada mayor de lo habitual, instintivamente ralentizará el ritmo de trabajo, porque sabe que tiene tiempo para realizarlo.

El método que se utiliza en la obra es también una aplicación de la filosofía del Zen, fundamentando el camino más corto hacia el éxito en la intuición, antes que en el razonamiento lógico. Es lo que se conoce como el camino abrupto a la iluminación. En este sentido, un monje Zen llamado Seun Sahn afirma lo siguiente:

Hace tiempo, Descartes dijo: “pienso luego existo”, aquí es donde empieza la filosofía. Pero, ¿qué sucede si no estás pensando? Aquí es donde empieza la práctica del Zen.

Así pues, la metodología que utilizan para alcanzar sus objetivos –la resolución de problemas– consiste en exponer un problema concreto que se da en el mundo empresarial y encontrar una respuesta mediante un ejemplo, anécdota o historia, etc; de manera que el aspecto intuitivo predomina en el texto. De este modo, para cada problema hay un ejemplo, una frase, una historia, y es al ejecutivo o al lector al que le corresponde leerlos, entenderlos y aplicarlos.

Se trata, en resumen, de una obra que pretende dar un paso más en la aplicación de la filosofía

oriental al mundo del trabajo. Aunque todo lo que se expone no sólo quiere ser útil para el trabajo y para el ejecutivo del siglo XXI, sino que se puede aplicar en cualquier momento de la vida y para cualquier persona. Este libro puede no sólo puede ayudar a las empresas, sino también a las personas, y a la vida, porque todo aquello que contribuya

RODRÍGUEZ ALCAIDE, José Javier y RODRÍGUEZ ZAPATERO, Maribel (2007) *El protocolo familiar. Un juego de promesas y una cascada de contratos*, Córdoba, Cátedra PRASA de Empresa Familiar de la Universidad de Córdoba, 194 pp.

Se trata de un nuevo título editado por la Cátedra de Empresa Familiar que dirige José Javier RODRÍGUEZ ALCAIDE. Como se indica textualmente: "En este libro lo que queremos presentar es la necesidad de llegar a alcanzar acuerdos eficientes y autoforzables entre familiares, teniendo a la vista el bien común, el largo plazo y los intereses individuales", "la implicación recíproca de los familiares en el negocio, como forma efectiva de organización económica", "lo que hemos encontrado en la mayoría de las ocasiones es un deseo de maximizar el valor del bien común, empresa familiar, sujeto a la satisfacción de una plataforma mínima de intereses individuales" (pp. 19-20).

Como definición del protocolo familiar, se dice lo siguiente en la contraportada:

Es una serie ordenada de acuerdos y de otros documentos, que se pueden o no hacer custodiar por un notario, relativos a la voluntad de los miembros de una familia empresaria respecto de su papel en el gobierno de su empresa familiar. El protocolo familiar es el resultado de una transacción entre miembros de la familia empresaria bajo los principios de conflictividad, mutualismo y orden.

En la introducción se insiste en el carácter del protocolo como un "contrato" que contiene un conjunto de reglas que indican lo que deben hacer los distintos firmantes aunque no todas estas reglas tengan fuerza moral. Se subraya que estas reglas indican lo que es conforme o no es conforme con su contenido. También indican que el protocolo puede crear nuevas instituciones: modificación de

a mejorar las relaciones interpersonales entre los seres humanos, todo aquello que contribuya y que ayude a la eficacia, estabilidad, aclarar las ideas y conceptos, siempre será algo que habrá merecido la pena. [José AGUILAR GÓMEZ y Antonio GARCÍA LIZANA]

los estatutos sociales de la empresa, establecimiento de acuerdos para-sociales, nuevas prestaciones, y en general todo lo que precisa la unanimidad o el quórum reforzado para su modificación. Igualmente se afirma que el protocolo da credibilidad y mutua confianza a los firmantes, mientras que su ausencia generará desconfianza lo que puede empobrecer la empresa. Se critica que en el protocolo sólo se atiende a las propiedades materiales del bien, la empresa familiar, olvidando su carácter relacional; por ello se mantiene que el protocolo debe satisfacer tres principios: intercambio de equivalentes (compensación por el esfuerzo), redistribución de la riqueza y reciprocidad; en este sentido es significativa la siguiente frase:

El beneficio que cada firmante obtiene de consensuar el protocolo familiar no puede ser separado del beneficio que obtienen los otros firmantes; es decir, el interés de cada familia constituyente lo obtiene junto al interés de los otros y no contra aquellos intereses (pág. 41).

El capítulo 2 que se titula "Naturaleza del protocolo familiar", parte de la "teoría de los juegos". Plantea que la estrategia de los firmantes del contrato se basa en su función de utilidad, ya que las partes dependen unas de otras, por lo que la falta de coordinación llevaría a una peor situación. Asimismo, recuerdan que es necesario que exista un mecanismo de comunicación, bajo el principio de revelación directa; en esta línea proponen la existencia de un Consejo de Familia, como mediador.

En el capítulo 3 "Teorías y protocolo familiar" se vuelve de nuevo a la "Teoría de los Juegos" para demostrar que es posible alcanzar un equilibrio a largo plazo, ya que la cooperación que se obtiene de un protocolo no se basa en un mediador o árbitro, sino en los propios medios contenidos en el documento. Así entre las condiciones que