

Individualismo, clima de negocios y desarrollo



Rudolf Hommes

Una nota de Juan Camilo Cárdenas que apareció en un blog sobre economía en La silla vacía, que ya cité en una columna anterior, describe un experimento que llevó a cabo entre estudiantes, y que consistía en ofrecerles varias alternativas para tomar decisiones en un juego entre dos personas, en el cual podían ganar más entre los dos si colaboraban entre ellos (lo que ofrecía la posibilidad de negociar posteriormente cómo repartir la ganancia) o tratar de ganar más individualmente. Sorprendentemente, una mayoría de los participantes prefirió la opción que le ofrecía la oportunidad de poder ganar ellos solos y que su compañero no ganara nada, a que los dos ganaran 20 y los pudieran repartir. El costo de tomar esta decisión es que el compañero anticipa esta preferencia o la comparte, no colabore y pierdan ambos.

Si este comportamiento predomina en la sociedad, como se sospecha, implica que estamos dispuestos a sacrificar lo que es mejor para la colectividad para preservar la oportunidad de ganar individualmente más que los demás, lo cual conduce posiblemente a un resultado agregado inferior al que se lograría si se prefiriera maximizar lo que gana la comunidad. Esto podría explicar por qué se tolera la desigualdad, la corrupción y la ineficiencia. Al parecer, toleramos altos niveles de ineficiencia social del sistema político y malos gobiernos para preservar las oportunidades que tienen los que detentan el poder de ganar más que los demás. El costo social de este comportamiento y de estas preferencias es muy alto en términos de la desigualdad que genera y de las oportunidades perdidas.

Pero no solamente se pierden oportunidades colectivas, sino que las empresas y los hombres de negocios también dejan de ganar porque desperdician oportunidades de colaborar o de asociarse con otros para generar mayor riqueza. Los ejemplos de este comportamiento en el mundo de los negocios abundan lamentablemente. Por ejemplo, los empresarios que dirigen u operan firmas en las que su trabajo es clave para el desempeño de la empresa, como por ejemplo diseñadores reconocidos o gestores de proyectos exitosos, tienden a minusvalorar el aporte de sus socios capitalistas o aun el de los que les colaboran en otros aspectos esenciales para el éxito de sus negocios.

Esto induce frecuentes a conflictos entre socios y da lugar a que la figura clave, el gestor o prima donna, desplace a los demás o termine comprándoles sus participaciones, con lo cual se minimiza el pesar de tener que compartir el fruto del trabajo del "socio industrial" o del gestor, pero se pierden oportunidades para crecer.

Seguramente es natural que este conflicto aparezca y quizás parezca satisfactorio que en el mundo de los negocios triunfe alguna vez el trabajo sobre el capital, pero el resultado es inferior al que se lograría si colaboran y llegan a un acuerdo equitativo sobre la distribución. Pero en la mayoría de los casos son los dueños del capital los que tienden a subvalorar los aportes de las ideas, de la tecnología o del trabajo y quieren la parte del león. No es inusual observar que se pierde una oportunidad tras otra de generar riqueza, empleo y bienestar, porque en la junta directiva aparece un personaje que hace la siguiente pregunta: "¿Por qué les vamos a dar a ellos el cuarenta (treinta o veinte) por ciento, si nosotros estamos poniendo el capital (el prestigio, el nombre, los contactos, los contratos)?"

Esta es una de las dos o tres preguntas más destructoras de valor en los ambientes de negocios en Colombia, porque quienes promueven el proyecto quedan inhibidos por el paradigma de "nosotros contra ellos" y no responden como deberían, que si no se les da a los otros equis por ciento no colaboran y se pierde la oportunidad.

"Es mejor el sesenta por ciento de algo que el ciento por ciento de nada", más aún si produce empleo y desarrollo económico.

**Publicado en El Tiempo
4 diciembre de 2009**