



Gestión & Talento

Hugo Urdaneta Fonseca

hugo.urdaneta@hotmail.com / @huconsulting



NO ES LA ECONOMÍA, ESTÚPIDO

LA IMPORTANCIA DE LA ECONOMÍA

«La economía, estúpido» (the economy, stupid), fue una frase muy utilizada en la política estadounidense durante la campaña electoral de Bill Clinton en 1992 contra George H. W. Bush (padre), que lo llevó a convertirse en presidente de los Estados Unidos. Luego la frase se popularizó como «es la economía, estúpido» y la estructura de la misma ha sido utilizada para destacar los más diversos aspectos que se consideran esenciales. Wikipedia

No hay duda que la economía es un elemento fundamental de las sociedades y organizaciones. Sin embargo, el problema radica es cuando se pretende explicar los comportamientos de las personas, y las sociedades, solamente en función de las variables económicas. No se debe confundir el impacto de las variables económicas en las sociedades y sus integrantes, y las explicaciones y reacciones que la gente le da a la situación económica.

CRÍTICA AL ENFOQUE ECONOMICISTA

El reconocido analista venezolano Moisés Naím, acaba de escribir un polémico artículo titulado “La fraudulenta

superioridad de los economistas”. Naím comenta que “lo muy superiores que se sienten los economistas con respecto a otros científicos sociales como politólogos o sociólogos”. También menciona que “una década después, y a pesar de la catastrófica crisis mundial que no fueron capaces de prevenir y sobre cuyas razones y soluciones aún debaten ferozmente, los economistas, siguen creyendo que su ciencia es superior a todas las demás”.

En un estudio que se realizó en los Estados Unidos, sigue comentando Naím, se preguntó “¿Está usted de acuerdo o en desacuerdo con la afirmación de que ‘el conocimiento interdisciplinario es mejor que el conocimiento obtenido de una sola disciplina?’”, la mayoría (57%) de los profesores de economía de EE UU que fueron sondeados estuvo en desacuerdo. En cambio el 75% de los profesores de sociología y el 72% de los politólogos encuestados dijeron que trabajar interdisciplinariamente era mejor.

EL CASO ZIMBABUE, CUANDO EL DINERO NO VALE NI EL PAPEL EN EL QUE ESTÁ IMPRESO

El único caso de hiperinfla-

ción del siglo XXI, se dio en Zimbabue y fue provocado por las políticas insensatas de su presidente Mugabe. Durante 2007 la inflación alcanzó cotas de tres cifras mensuales, y un acumulado anual del 66.000%. Pero lo peor llegó en 2008 la moneda “nuevo dólar” estaba tan depreciada que el gobierno imprimió billetes de diez millones de dólares, equivalentes a cuatro dólares norteamericanos. La tasa de desempleo era del 80% y salarios en billones de dólares que no alcanzaban para pagar un billete de autobús, los precios siguieron duplicándose cada 24 horas. En enero de 2009 ya existían de nuevo en circulación billetes de cincuenta mil millones de dólares. Cualquier analista ante esta realidad podría fácilmente predecir el caos y la caída del presidente, pero no fue así. ¿Qué pasó entonces? Lo que voy a contarles me lo refiere mi hijo que trabaja en Tanzania y tiene varios compañeros de Zimbabue que padecieron en carne propia esa realidad, lo que ocurrió fue que la gente se volvió más solidaria, las familias se apoyaban entre sí, el que tenía un familiar en el campo intercambiaba los pocos productos procesados por productos

naturales. En fin la reacción que se esperaba no ocurrió porque intervinieron distintos factores culturales, políticos, sociales y psicológicos, que fueron más determinantes.

LA COMPLEJIDAD DE LOS FENÓMENOS SOCIALES

Los fenómenos sociales son por lo general complejos y multifactoriales, lo que hace que se expliquen en función de variables cuantitativas y cualitativas, estas últimas a veces muy difíciles de medir. A nivel de la sociedad y de las organizaciones, mientras más complejo son los fenómenos sociales, más elementos intervienen, o más profundo hay que cavar para entenderlos. Para ello se requiere de construir modelos que den cuenta de elementos de las ciencias políticas, de la antropología, la sociología, la economía y la psicología entre otras.

No es casual la importancia que ha venido tomando el estudio de la cultura para entender los cada día más complejos fenómenos sociales, y ya de por sí entender a profundidad la cultura es complejo por sus múltiples componentes.

APORTES DE LAS NEUROCIENCIAS

En otros artículos ya he comentado, de cómo investigaciones realizadas con técnicas de tomografías no invasivas, han demostrado que las decisiones que tomamos los humanos, están fuertemente influenciadas por las emociones. Incluso las decisiones que toman los grandes inversionistas, los negociadores políticos, siempre estará presente el componente emocional.

La economía por lo general pretende verse como una ciencia, por eso The Journal of Economic Perspectives revela que el 77% de los alumnos de doctorado en economía de las más prestigiosas universidades de Estados Unidos piensa que ‘la economía es la ciencia social más científica’.

Aceptar la realidad del componente emocional va en contra de uno de los principales paradigmas de la sociedad occidental. El concepto de racionalidad es hija de los filósofos griegos Aristóteles y Platón quienes vieron la razón como el logro de la superioridad del ser humano, que debía alcanzar su máximo desarrollo apartándose de sus emociones.

Tildar a una persona de racional es un cumplido, tildarlo

de emocional tiene una connotación negativa. Lo mismo ocurre para cualquier disciplina o análisis, mientras más se apega a la razón –ciencia- y se aleja de la emoción, será mucho mejor. Esto es útil si estudiamos el comportamiento de un metal o una roca, pero no cuando estudiamos los fenómenos humanos.

CÓMO IMPACTA TODO ESTO LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Cuando trasladamos el modelo lógico racional al comportamiento de las personas en las organizaciones, caemos en un enfoque que piensa que los trabajadores son seres racionales que solo los mueve el dinero. Si la cosa es así, se trata simplemente de darle al trabajador cada día más dinero para que esté más comprometido y produzca más. Piense así y su organización terminará en números rojos y con el peor clima laboral.

Hugo Urdaneta Fonseca

Consultor Organizacional, Coach, Especialista en Recursos Humanos y Relaciones Laborales.