

Foro de opinión



Crecimiento por evolución. La teoría de los juegos

JOSÉ JUAN Agudo*

DÓNDE está mi gallina de los huevos de oro? Pues honestamente creo que podríamos preguntárselo a **John Forbes Nash**, quien en 1950 demostró que puestos a participar en juegos competitivos como las economías de mercado (unos ganan, otros pierden) la mejor solución en términos de ganancias a largo plazo se produce cuando todos los jugadores se preocupan porque ninguno pierda el juego al punto de tener que retirarse o traicionarnos, ya que a medio plazo, bajo esta dinámica, acabará quedando sólo uno y se acabará la partida. Pero claro, para esto, hay que estar en posesión de un bien escaso: la paciencia.

El planteamiento de este brillante matemático, sin embargo, se enseña de forma bien distinta en la mayoría de escuelas de negocios de alto nivel, y de ahí que quienes han hecho desaparecer nuestra gallina de los huevos de oro hayan salido en su inmensa mayoría de los más prestigiosos centros formativos para ejecutivos y directivos a lo ancho y largo del planeta. La Teoría de Juegos de Equilibrio de Nash, por supuesto, se puede estudiar de forma sesgada para intentar conseguir una cuenta de resultados abultada en poco tiempo, pero hace falta no tener miramientos, ignorar algunas reglas y borrar al rival del mapa de juego. La cuestión

es que la teoría, demuestra que una estrategia *colaborativa* haría que no se terminara nunca el juego y las apuestas siguieran incentivando a los participantes, pero también deja al descubierto las *reglas-debilidades* que permiten que quien quiera saltarse este planteamiento gane rápidamente y acabe con la partida; *que se fastidien los demás!*

Desde este punto de vista, en realidad, los aparentemente listos y superdotados han resultado ser los más tontos, porque no han optimizado el sistema, sino que han acabado con él cegados por uno de los lados del poliedro, demostrando no tener habilidad para ver el conjunto total y sólo ser hábiles con las luces de cruce. ¿Dónde quedan las de largo alcance? En España ya tuvimos ocasión de admirar a alguien por su aureola de superdotado, y al final acabó llevando a la semibancarrotta a Banesto. Por suerte, se aprendió de aquello, y hoy en día esa entidad es ejemplo de gestión, rendimiento y gestión del capital humano. Repito, entonces se aprendió de los errores.

No se trata de cargar las tintas contra nadie (de hecho, muchos hemos pasado por esas famosas escuelas), pero sí de aprovechar la ocasión para entender que hay otras formas de hacer negocios, otras formas de ganar dinero (y mucho) sin que ello suponga que para conseguirlo los demás tengan que perder o haya que engañar.



Posiblemente este aprendizaje forme parte de esa ya mencionada Evolución de las Organizaciones Darwiniana, donde cada vez queda más patente que las organizaciones y empresas en general estamos llamados a aprender a hacer las cosas de otra forma, radicalmente distinta, o desapareceremos; ¡así es la evolución! Aunque para ser prácticos, existe otra solución: poner una tirita que maquille la herida y que sean otros (nuestros hijos, nietos) los que se coman el marrón (perdón por el coloquialismo) y parece que eso es lo que se quiere hacer refundando el capitalismo.

A menudo comparto con personas, que por suerte pertenecen a otra generación, a otra especie me atrevería a decir. Son aquellos que han entendido que si las organizaciones no evolucionamos a la par de la propia evolución del ser humano pronto nos quedaremos sin una oferta práctica o auténtica que ofrecer, ¡y vaya si el ser humano evoluciona! Para empezar, acaban de elegir para el cargo de mayor poder internacional a una persona de color (impensable hace 50 años); en 2007 se registró un incremento del 70% en voluntariados internacionales de ayuda al tercer mundo, ¿dónde estaba Yibuti hace 30 años? Creo que ni existía para accidente, y sin ir más lejos ¿cuánto un pueblo entero se manifestó por estar en contra de participar en una gue-

rra injusta? Desde luego, hace 60 años no era imaginable para un pueblo como el nuestro. Estemos o no de acuerdo, el ser humano cambia, evoluciona, salta de nivel de conciencia, y como organizaciones, no podemos correr el riesgo de no tener estos cambios en cuenta, aun cuando tan sólo sean incipientes: si *des-oímos* estos síntomas, puede que el remedio sea peor que la fiebre.

Por eso, volviendo al lúcido Nash, tal vez podamos empezar a aplicar la regla *win-win* (yo gano, tú ganas, y me preocupo porque ganes tú tanto como de ganar yo) o volveremos a repetir los viejos errores de hacer negocios con retaguardias, aun a sabiendas de que eso merma la energía de las personas y reduce el rendimiento efectivo a niveles preocupantes, al punto de generar patologías, desasosiego y sensación de no llegar nunca.

Por suerte, una exigua, pero potente y nueva generación, está empezando a ver las cosas de otra forma, y por suerte ya están liderando departamentos, equipos, comités directivos y pronto organizaciones enteras, y seguro que el éxito que empezarán a cosechar será aliciente para las mentes obtusas que aún siguen empeñadas en estrujar y estrujar cuando ya no hay leche en lugar de simplemente buscar *otros paradigmas*.

* Grupo Atman.
Asociado a Aedipe