

CHINA Y EL MERCADO DE LA BOQUERÍA

Raúl Maestres M.

SOCIO SENIOR DE KORN FERRY INTERNATIONAL

El gran problema político de este tiempo es buscar alguna manera de reducir, de conjurar, de hacer razonable y útil esa enorme maquinaria kafkiana de las administraciones públicas en que la humanidad entera parece irremediabilmente atrapada.

Arturo Úslar Pietri, con motivo de su nonagésimo cumpleaños en 1996.

Al iniciarse el censo de población 2010, China superaba los 1.350 millones de habitantes, más de la quinta parte de la población mundial. Desde 1979, año del inicio de las reformas económicas, hasta 2010, el país ha crecido en promedio a una tasa anual superior al nueve por ciento. Esta situación, sostenida por más de treinta años consecutivos, es algo sin paralelo en la historia económica mundial. En 1979 China exportaba alrededor de 14 millardos de dólares, en 2001 exportó 266 millardos y en 2009 alcanzó la cifra de 1,2 billones de dólares. En 1979, la inversión extranjera acumulada en China era casi nula, en 2001 alcanzó los 500 millones de dó-

¿Cómo puede pensarse todavía que un sistema férreo de planificación central podrá resolver los millones de situaciones y problemas que automáticamente solucionan en cada lugar la oferta y la demanda?

lares y en 2009 superaba los 35 millardos de dólares. A mediados de 2002 tenía reservas internacionales por 250.000 millones de dólares y en 2010 se calcula que llegaron a 2,6 billones. Por si esto fuera poco, para finales de 2011 se espera que el PIB de China llegue a 6,5 billones de dólares y se consolide como la segunda economía del mundo, con una proyección para 2016 de llegar a los 11 billones, muy cerca de Estados Unidos, cuyo PIB para ese año deberá estar en el orden de los 19 billones.

Aunque algunos dictadores latinoamericanos no quieran admitirlo, o quizás no se hayan percatado, la gran transformación de esta república socialista comienza, no por azar, en 1979, después del estrepitoso fracaso de la mal llamada Revolución Cultural que costó

las vidas de cientos de miles de personas, generó una crisis de abastecimiento y sumió al país en un oscurantismo ideológico pavoroso. «El gran cambio» impulsado por Deng Xiaoping (luego de la muerte de Mao y el derrocamiento de la Banda de los Cuatro) fue el inicio de este proceso de transformaciones profundas que apenas treinta años después logró revertir la depresión económica interna, gracias a la reactivación inmediata de la inventiva y el espíritu creador de la gente, que multiplicaron los servicios, los centros industriales y la competencia, con la consiguiente generación de prosperidad y riqueza para sus ciudadanos, que convirtió al coloso asiático en la segunda potencia económica del planeta.

¿En que consistió ese gran viaje? Desbrozando mucha retórica iluminada, podría decirse que consistió simplemente en reconocer que el mercado, en cuanto a fijar precios, determinar lo que se produce y deja de producirse, crear valores comerciales y forjar libertades individuales, no tiene sustituto para garantizar la máxima eficiencia en la colocación de bienes de consumo, a los mejores precios, en manos de la gente. Esta «verdad» la descubrieron desde hace muchos siglos los comerciantes e industriales del mundo entero, quienes contribuyeron, cuando encontraron condiciones pro-

ducias, con su esfuerzo y capacidad para asumir riesgos, a realizar profundos avances cualitativos y cuantitativos en el bienestar y la calidad de vida de los pueblos. Esta verdad de Perogrullo pareciera que requiere recordatorios a intervalos determinados, para que no se olvide la diferencia entre el oscurantismo y la pobreza que han representado para el mundo los llamados socialismos reales y el progreso que han generado las economías liberales cuando han sido encaminadas hacia la búsqueda del equilibrio entre lo económico y las necesidades sociales.

Hablar de ejemplos específicos pareciera innecesario, porque allí están para muestra los resultados globales de buena parte del mundo occidental. Sin embargo, para precisar el plantea-

miento, un caso concreto resume maravillosamente el concepto esencial de lo que es un mercado. Verlo funcionar, observar la dinámica de las transacciones, la manera como convergen allí productores, comerciantes y clientes, en plena libertad, a vender y comprar bienes transables a un precio fijado por la oferta y la demanda del día, permite entender lo fundamental del concepto, sin necesidad de recurrir a muchas palabras ni esgrimir complejas teorías macroeconómicas. El ejemplo es un modelo de competencia perfecta en pleno funcionamiento: el Mercat de St. Josep de La Boquería, en Barcelona, España.

El Mercat es un emblema y un orgullo de Barcelona y de España. Ocupa una parte importante de Las Ramblas y se ha extendido sobre 6.000 metros cuadrados, con más de 300 puestos distribuidos en una veintena de calles y once pasillos. Su origen medieval y ambulante lo ubica en 1217. A comienzos del siglo XX adquiere su sede actual, a raíz de un incendio en el Convento de San José, que en lugar de rescatar sus instalaciones decide ceder su espacio al mercado. Durante seis días cada semana de todos los meses del año, entre las 7:30 y las 18 horas aproximadamente, decenas de miles de personas realizan millones de transacciones en un ambiente de insuperable pulcritud, colmado por una variedad asombrosa de productos comestibles, que son presentados al público de un modo tan apetitoso y novedoso que raya en lo artístico. Cada día igual: con una superabundancia de oferta gastronómica que invita a valorar lo que el hombre puede realizar cuando tiene libertad y las reglas económicas están claras. Aquí se mezclan codo a codo, pero en un orden immaculado, los turistas con los comerciantes y los ciudadanos de todos los estratos sociales. Cada quien comprando lo que necesita y desea, al mejor precio posible. La competencia es absolutamente libre. La dinámica de las transacciones indica a los productores lo que deben traer al día siguiente y lo que tienen que sembrar en la próxima cosecha.

Al observar este prodigio funcionando en plena libertad, y los otros ejemplos de mercados diversos funcionando en el mundo, creando riqueza y bienestar para sus pueblos, ¿cómo puede pensarse todavía que un sistema férreo de planificación central podrá resolver los

millones de situaciones y problemas que automáticamente se solucionan en cada lugar gracias a la oferta y a la demanda, cuando a los mercados se les permite funcionar con eficiencia y sin colusión? ¿No son suficientemente elocuentes los fracasos económicos de la Unión Soviética, la China maoísta y la Cuba castrista, para reconocer que sólo la libertad económica garantiza bienestar? En China todavía está pendiente demostrar que la libertad económica conduce a la libertad política, pero ese es otro tema.

El capitalismo deberá demostrar, en el siglo XXI, que puede conjugar libertad económica con justicia social. Hasta ahora sólo en países políticamente maduros, con economías desarrolladas, se han moderado o neutralizado las distorsiones sociales que genera el capitalismo en su acepción liberal. Cuando este sistema no va aparejado con una acción decidida del sector público, para ofrecer apoyo educativo, económico y social a los sectores menos favorecidos de la comunidad, se producen desigualdades e injusticias que generan tensiones, muchas veces irreconciliables, en la población. Las naciones escandinavas y las economías más desarrolladas de Europa son buenos ejemplos de cómo se pueden armonizar los extremos. En América del Sur se perfilan Chile y más recientemente Brasil como países con importantes conquistas en el desarrollo de una economía abierta, sustentada por importantes instituciones de apoyo comunitario.

El gran desafío que tiene el capitalismo en el siglo XXI consiste en integrar de manera armónica tres factores: 1) una economía abierta de mercado, 2) un régimen político ampliamente democrático y tolerante, y 3) un régimen profundo de justicia social. Estos tres conceptos debidamente institucionalizados permitirán erradicar el socialismo marxista, que ha demostrado ser la vía más expedita hacia la pobreza y la marginalidad del hombre en todos los sentidos. Eliminar las dictaduras y los absolutismos políticos (que son la vía hacia la tiranía, la degradación del hombre y el irrespeto de los derechos humanos fundamentales) y neutralizar al liberalismo tradicional (que, sin reglas ni contención del Estado, es la vía hacia la injusticia y la creación de desigualdades sociales inaceptables): esos son nuestros retos si queremos vivir en un régimen de paz, justicia social y libertad. ■

EL BUENO, EL MALO Y EL FEO

Enrique Ogliastri

PROFESOR DEL INCAE (COSTA RICA)

¿Quién no ha tenido la necesidad de buscar y escoger a un colaborador de trabajo? ¿Cómo escogerlo bien? El error más común es buscar a un conocido o recomendado de ami-

Las ciencias humanas han identificado cinco grandes factores de personalidad asociados con el buen desempeño laboral

gos. La amistad no necesariamente tiene mucho que ver con el trabajo, y los conocidos de conocidos tampoco garantizan nada, ni siquiera solvencia moral. Afortunadamente, las ciencias humanas han identificado cinco grandes factores de personalidad asociados con el buen desempeño en el trabajo. También se han investigado los efectos psicológicos de la apariencia personal y las circunstancias que erosionan la integridad y principios morales de hombres y mujeres.

Los buenos trabajadores, quienes consiguen excelentes resultados, conjugan cinco características de personalidad muy precisas. Existen diversas pruebas de personalidad, que no son equivalentes unas con otras. Se han encontrado cinco grandes factores de personalidad que predicen el buen desempeño de una persona en el trabajo: estabilidad emocional, extraversión, apertura a experiencias, amabilidad y responsabilidad. Las personas que tienen este conjunto de características de personalidad obtienen resultados excelentes en su trabajo.

¿Cómo predecir que alguien no resultará el «malo de la película»? Los estudios han identificado tres factores, dentro de los cinco grandes, que predicen comportamientos negativos en el trabajo: peleas, faltas de integridad o ausentismo. Esta configuración de tres factores ha permitido desarrollar pruebas efectivas de integridad, que permiten saber si una persona caerá en estos comportamientos negativos: no ser complaciente, muy concienzudo cumplidor de sus compromisos ni emocionalmente estable. Las pruebas de integridad predicen si alguien va a robar, faltar al trabajo o beneficiarse de sus empleadores, aun si el empleado parece ser bueno y rigurosamente ético en las entrevistas. Es interesante mencionar que estas pruebas no tienen efecto adverso para contratar minorías raciales o étnicas;

es decir, esto ocurre en todos los grupos humanos.

¿Y contratar al feo? Dicen que «el hombre es como el oso, mientras más feo más hermoso», lo que no deja de ser un mal consuelo. La realidad es que muchos estudios científicos han mostrado que la gente atribuye mayores virtudes a las personas altas y guapas (según la simetría y la proporción de rasgos), y que efectivamen-

te las apariencias tienen un efecto importante al escoger personal para el trabajo. Ya Sócrates y Platón sugerían que parte de la esencia de lo bueno estaba en lo bello. Pero el éxito laboral de «Betty la fea» y su difusión por todo el mundo parecen indicar que se está tocando un punto sensible. La práctica de seleccionar por apariencia es ilegal en los países que no consideran justo discriminar por edad, raza o defectos físicos. Se suele creer que la apariencia como criterio para escoger personal es de corto plazo, superficial, que sólo sirve para abrir puertas y comenzar... Pero no es tan simple: hay una inercia en la reputación y la imagen que proporciona una buena apariencia. En cualquier caso, cuidar la apariencia es un buen consejo, pero guiarse solamente por la apariencia para contratar a alguien no lo es.

La selección de personal ha avanzado significativamente en la última década, y existe una buena cantidad de nuevas pruebas profesionales para ayudar a quienes necesitan hacerlo. Aunque parezca sencillo, no es aconsejable seleccionar personas a partir de intuiciones obtenidas en entrevistas poco estructuradas. Igual que en el reparto de papeles en el cine, se debe identificar al malo, no descartar al feo y escoger bien al bueno. ■

¿CÓMO FORMA UN LÍDER EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO?

Alejandra González Mármol

DIRECTORA DE B&G CONSULTORES CORPORATIVOS S.A.

«Sólo una vida vivida para los demás vale la pena ser vivida». Esta frase es de Albert Einstein y hoy, más que nunca, tiene vigencia en este país y en el mundo entero. Muchos serán escépticos ante este planteamiento, porque han estado acostumbrados, o les han enseñado, que la vida únicamente vale la pena ser vivida