

Las consecuencias indeseadas del dinero desde el punto de vista de la psicología y la Economía de la Felicidad

Sandra Beatriz Maceri*

Universidad de Buenos Aires.
IIEP-BAIRES (UBA-CONICET);
CIECE (UBA)
smaceri@conicet.gov.ar

Revista Cultura Económica

Año XLI • N°105

Junio 2023: 67-84

<https://doi.org/10.46553/cecon.41.105.2023.p67-84>

Agustín Julián Coll

Universidad de Buenos Aires.
IIEP-BAIRES (UBA-CONICET);
CIECE (UBA)
79co42102429@campus.economicas.uba.ar

Resumen: El dinero es la herramienta central de muchos aspectos de la economía; empresas, individuos y gobiernos le otorgan al dinero un rol preponderante en la toma de decisiones. El objetivo principal del presente trabajo consiste en analizar las consecuencias del dinero en la sociedad desde diversos aspectos, a partir del repaso de la literatura de diversas disciplinas como lo son la Economía de la Felicidad, la psicología positiva y la psicología de la motivación. La metodología utilizada fue de carácter analítico-conceptual. Los avances en las distintas disciplinas dejan entrever que, en ocasiones, el uso del dinero termina provocando consecuencias indeseadas, muchas veces ocasionando un resultado exactamente opuesto al deseado. En efecto, incentivos monetarios pueden disminuir la motivación intrínseca de los empleados, afectando la productividad de las empresas y la felicidad de los trabajadores quienes, por su parte, no ven reflejado el aumento de sus ingresos en un aumento de felicidad en igual proporción. Lo mismo se observa a nivel agregado, donde a pesar de la obsesión de los gobiernos con el indicador del producto bruto interno, un aumento del mismo no equivale a mayores tasas de felicidad de la población, como explica, desde hace mucho tiempo, la Economía de la Felicidad. Nos encontramos, entonces, con compañías dispuestas a incurrir en un costo para aumentar su productividad y empleados dispuestos a vender su tiempo al mejor postor, pero en ocasiones ni unos obtienen la productividad deseada ni otros la felicidad que, creen, traerá el aumento en sus niveles de ingreso.

Palabras clave: felicidad; economía; dinero; psicología; motivación

The unwanted consequences of money from the point of view of psychology and the Economy of Happiness

Abstract: *Money is the central tool of many aspects of the economy, companies, individuals and governments give money a preponderant role in decision making. The main objective of this work was to analyze the consequences of money in society from various aspects, based on a review of the literature of various disciplines such as the Economics of Happiness, positive psychology and the psychology of motivation. The methodology used was of an analytical-conceptual nature. The advances in the different disciplines suggest that, sometimes, the use of money ends up causing unwanted consequences, often causing a result exactly opposite to the desired one. Indeed, monetary incentives can reduce the intrinsic motivation of employees, affecting the productivity of companies and the happiness of workers who, for their part, do not see the increase in their income reflected in an increase in happiness in the same proportion. The same is observed at the aggregate level, where despite the obsession of governments with the indicator of the gross domestic product, an increase in it is not equivalent to higher rates of happiness of the population, as explained, for a long time, by the Economics of happiness. We find ourselves, then, with companies willing to incur a cost to increase their productivity and employees willing to sell their time to the highest bidder, but sometimes neither some obtain the desired productivity nor others the happiness that, they believe, the increase in their income levels will bring.*

Keywords: *happiness; economy; money; psychology; motivation*

I. Introducción

El dinero tiene un rol preponderante en la toma de decisiones de los distintos agentes de la economía. Sin importar el rol, tanto organizaciones estatales como privadas, así como cualquier tipo de individuo, parecieran estar en una medida considerable motivados por el aumento de sus niveles de ingreso. Empleados, empresas y Estado, todos ocupan una parte importante de su tiempo intentando maximizar beneficios e incrementando su nivel de riqueza. Para el individuo, el sueldo es un factor crucial a la hora de optar por un trabajo u otro, eligiendo en ocasiones vender sus horas de trabajo al mejor postor, motivados especialmente por incentivos salariales para llevar a cabo diversas actividades. Las empresas están concentradas, principalmente, en aumentar sus ingresos y disminuir sus costos, y, a la hora de premiar a un empleado, el aumento salarial suele ser la herramienta más utilizada. Los gobiernos buscan, en gran medida, poner dinero en los bolsillos de la población y aumentar el producto bruto interno del país.

Este tipo de comportamiento es algo lógico, el dinero es necesario tanto para sobrevivir como para llevar a cabo políticas, campañas y una gran cantidad de objetivos que todos los integrantes de la sociedad se proponen en el transcurso de su vida. Pero este tan alto énfasis en el dinero como herramienta de motivación y toma de decisiones podría, en muchos casos, no ser el camino más eficiente. Muchos son los avances que distintas ramas de la ciencia han hecho respecto a las consecuencias del dinero, y el presente trabajo buscará repasarlas y ponerlas en contexto.

Mucho se ha estudiado acerca de la motivación. Contamos, actualmente, con numerosa información y estudios acerca de los distintos elementos que pueden aumentar la motivación de un individuo, y cómo esto afecta su desempeño. Un descubrimiento importante, en ocasiones pasado desapercibido por los agentes de la economía, es el hecho de que las razones a la hora de completar una tarea o llevar a cabo una actividad (es decir, por qué alguien hace lo que hace) afecta directamente al individuo y su capacidad para completar esa tarea en cuestión.

En la actualidad, las empresas ven en el dinero uno de los principales mecanismos para incrementar la motivación de sus empleados, buscando, así, que el desempeño de estos mejore. Las empresas incurren en un costo ofreciendo sueldos altos para captar a las personas más productivas y preparadas, y premian, otorgando incentivos salariales o materiales, ya sea en términos de bonos o ascensos, a los empleados que se desempeñan de manera óptima, para asegurar que los miembros de la firma estén comprometidos con su trabajo y continúen siendo productivos. Los empleados, por su parte, parecieran estar conformes con estos mecanismos, y se encuentran satisfechos con recibir mayores cantidades de dinero como intercambio por su tiempo, otorgándole al empleo la función de ser un medio para un fin, siendo este último la obtención de mayores niveles de riqueza. Este tipo de comportamiento, sin embargo, que fomenta a individuos motivados debido a las consecuencias de la tarea realizada, y no la tarea en sí misma, es lo que en la disciplina se conoce como motivación extrínseca. Empleados motivados extrínsecamente ven a su trabajo primordialmente como un mecanismo por el cual obtener algo a cambio, como puede ser la seguridad financiera, y las compañías se encuentran dispuestas a usar el deseo de riqueza del individuo a su favor, para aumentar la productividad de los empleados. Pero esto podría, en muchos casos, causar resultados opuestos a los deseados, disminuyendo la productividad, en vez de incrementarla, como se explicará a lo largo del presente trabajo.

Esto no solo afecta a las empresas, quienes incurren en un costo para buscar incrementar la productividad y en ocasiones pueden perjudicar eso mismo que buscaban aumentar, sino que también puede perjudicar a los empleados, quienes, si bien experimentan, en un primer momento, satisfacción por las consecuencias materiales que les trae su empleo, eventualmente pueden verse perjudicados por este tipo de comportamiento, viendo una disminución en sus niveles de satisfacción laboral, motivación y felicidad, entre otros. El famoso debate acerca de si el dinero aumenta o no la felicidad pareciera ser válido, y parte de la evidencia sugiere que, si bien mayor dinero otorga mayores niveles de felicidad, esta relación es decreciente y, llegado un punto en el cual las necesidades más importantes se encuentran satisfechas, un incremento del patrimonio pareciera no corresponderse con mayores niveles de felicidad. Aun así los individuos, motivados muchas veces exclusivamente por el dinero, están dispuestos a incurrir en trabajos que terminan socavando su felicidad, llevando a un uso del tiempo poco efectivo, si suscribimos a la premisa aristotélica que tiene como fin último de toda actividad humana la búsqueda de la felicidad.

Los mismos efectos se observan de igual manera en el agregado de la economía. En efecto, los Estados buscan el incremento del producto del país para determinar el éxito de la administración del gobierno de turno, pero desde hace varias décadas el campo de la Economía de la Felicidad tiene aspectos de relevancia que agregar a este comportamiento. Esta disciplina, que se encarga del estudio de la felicidad de los individuos, saliendo de un aspecto meramente monetario para evaluar cuales son los niveles de bienestar de los ciudadanos así como también lo que puede hacerse para afectar positivamente los índices de felicidad, ha evidenciado que, si bien en un primer momento la felicidad varía directamente con los ingresos, con el tiempo las tasas de crecimiento a largo plazo de la felicidad y los ingresos no guardan una relación significativa (Easterlin & O'Connor, 2020).

De esta manera, en el presente trabajo se buscará analizar el rol actual que el dinero tiene en la economía y evaluar las consecuencias que esto tiene en la sociedad en su conjunto. La hipótesis que sostiene que, si bien el dinero debe tener un rol importante y juega, con razón, un papel clave en el funcionamiento de la economía y la sociedad en su conjunto, gran parte de la evidencia sugiere que el papel que se le da al dinero puede ser excesivo y llevar, en muchas ocasiones, a consecuencias no deseadas. En cambio, este rol debería dividirse en otros aspectos no monetarios, alejándose muchas veces del exclusivo foco que se le da el dinero en la toma de decisiones de los

agentes que componen la economía. Se buscará, entonces, evaluar el impacto del dinero en la sociedad y analizar en qué momentos es positivo para los agentes considerar el dinero como principal incentivo a la hora de tomar decisiones, y en qué momentos, contrario al comportamiento de gran parte de nuestras instituciones y los agentes que forman la sociedad, considerarlo como un incentivo hasta contraproducente.

II. Material y métodos

Dada la naturaleza del presente trabajo, que consiste en una revisión de distintos elementos de la literatura académica con el objetivo de obtener conclusiones relevantes, la metodología utilizada ha sido de carácter analítico-conceptual. Se repasó la historia y evidencia de distintas ramas pertenecientes a las ciencias sociales como lo son el estudio de la motivación, la psicología positiva y la Economía de la Felicidad, evaluando la eficacia del dinero como incentivo a la hora de tomar decisiones y fomentar comportamientos, tomando en cuenta los distintos resultados estadísticos y descriptivos de estas diversas disciplinas.

III. Resultados

Muchos son los estudios que han buscado analizar, desde distintos ámbitos, el efecto que el dinero tiene en los seres humanos. Tanto desde la motivación como desde la felicidad –a nivel individual y a nivel colectivo– se observa que el alto énfasis que la sociedad otorga a sus ingresos materiales, ya sea desde el ámbito empresarial como también desde el ámbito estatal y de los individuos, puede tener repercusiones que no siempre son beneficiosas, en ocasiones siendo incluso exactamente opuestas a las anheladas. En efecto, pareciera que el rol que el dinero tiene en la sociedad, el cual por supuesto es importante, podría ser excesivo, provocando un sesgo a la hora de actuar y comportarse que termina, en muchos casos, siendo perjudicial tanto a nivel individual como para toda la sociedad.

Desde el ámbito motivacional, los estudios muestran, como se explicará con mayor profundización en la siguiente sección, que las personas motivadas extrínsecamente (siendo la motivación monetaria el tipo más común) obtienen peores desempeños en una gran cantidad de tareas, que son cada vez más demandadas en el ámbito empresarial. En contraste, las personas motivadas intrínsecamente –quienes experimentan mayores niveles de creatividad, capacidad cognitiva, productividad y felicidad, entre otros aspectos– ven un decrecimiento en sus niveles de motivación intrínseca

al incorporar motivación extrínseca a distintas actividades. De esta manera, políticas como un incremento salarial o un bono por desempeño pueden tener efectos negativos si el empleado ya se encontraba motivado intrínsecamente al realizar sus tareas laborales.

Esto, como se mencionó, no solo afecta a las empresas, quienes pueden ver una baja en la productividad y creatividad de sus empleados. Los individuos que trabajan para este tipo de compañías, por su parte, también pueden verse negativamente afectados. En efecto, tal y como se expuso con anterioridad, los niveles de felicidad son más altos cuando un empleado se encuentra motivado intrínsecamente, de esta manera, provocar que la tarea en cuestión pase a estar motivada extrínsecamente ocasiona que la felicidad baje junto a la motivación intrínseca. Esta baja en la felicidad, cabe destacar, también afecta a las empresas. Al fin y al cabo, personas felices experimentan una mejor salud y acuden con mayor habitualidad al trabajo, tienen mayor capacidad de atención, niveles más altos de capacidad cognitiva, experimentan mayores facilidades para resolver problemas y mejoran la capacidad de análisis complejo, entre otros (Achor, 2011). Empleados menos felices, en contraste, obtienen un desempeño peor, lo cual se intensifica si, además, pierden los beneficios de estar motivados de manera intrínseca. Disminuir la felicidad del empleado, entonces, no solo afecta al individuo, que ahora es menos feliz, sino que la empresa pierde la ventaja comparativa que ocasiona tener empleados con mayores niveles de bienestar, y ve una caída en los niveles de productividad y eficacia de sus empleados.

Por otro lado, los individuos, quienes aparentan sentirse satisfechos debido al incentivo monetario, no obtienen, llegado un punto de saciamiento, mayores niveles de felicidad experimentada por un aumento de su ingreso. Estos efectos no solo se producen a nivel individual, sino que también se cumplen en el agregado de la economía. Como se profundizará en la siguiente sección, crecimiento económico no equivale a crecimiento en las tasas de felicidad de la población, por lo que la tendencia del Estado a preocuparse particularmente en el aumento del producto no es suficiente para aumentar la felicidad de los habitantes, lo cual es un problema especialmente en la actualidad, donde se observa que las tasas de felicidad están en su nivel más bajo en 50 años (Levy, 2020).

De esta manera, si bien el dinero es importante y necesario, tanto para sobrevivir como para tener una vida feliz, no es condición suficiente, y la ponderación que esta herramienta tiene en la sociedad puede ocasionar consecuencias negativas que afectan a las empresas, a los gobiernos y a los

individuos. A pesar de las intenciones con las cuales son llevadas a cabo muchas políticas, en ocasiones la falta de conocimiento sobre los efectos totales del dinero en estos diversos ámbitos puede provocar que no solo no se obtengan los resultados deseados, sino que, al contrario, se empeore la situación en la que se está, ya sea en niveles de productividad como de felicidad tanto individual como a nivel agregado en la economía, como se explicará con mayor precisión a continuación.

IV. Discusión

1. Aspecto motivacional

Inicialmente, la psicología contemplaba dos tipos de razones por las cuales un individuo podría motivarse para llevar a cabo una acción. Por un lado, estaban las razones biológicas. Mucho del comportamiento de los seres vivos está, efectivamente, impulsado por instintos biológicos tales como comer, dormir y reproducirse. Se puede observar el inicio de las teorías acerca de la motivación en Darwin, quien, en efecto, adjudicó la explicación de las acciones humanas en reacciones instintivas evolutivas (Ryan et al., 2019). Pero existe otra razón, observaron los psicólogos, que explica el comportamiento de los seres vivos, siendo esta la de recompensas y castigos. En efecto, distintas teorías consideraron al comportamiento como dependiente de los factores externos en los que se encuentra cada individuo, actuando de determinada manera para conseguir una recompensa (comida, refugio, salario, por ejemplo), o para evitar un castigo o pena (Ryan et al., 2019). Este tipo de motivación es hoy en día lo que se conoce como motivación extrínseca, es decir, realizar una acción debido al resultado que aquella nos proporcionará, con vistas en la consecuencia más que en la acción misma.

Fue Harry Harlow quien, en 1950, observó un estudio en el cual un grupo de monos completaba rompecabezas sin ningún incentivo para hacerlo. No se habían instaurado recompensas por hacer esa tarea, pero aun así el grupo de primates realizaba los rompecabezas de manera voluntaria, algo que iba en contra de la literatura de la época, tal como afirmó Harlow. Fue entonces cuando el psicólogo creó el concepto de motivación intrínseca. La motivación intrínseca ocurre cuando un individuo ve a una determinada acción como un fin, es decir, no está impulsado por la consecuencia que traerá dicha acción, sino que el llevar a cabo esa actividad es percibido como la recompensa, sin necesidad de obtener algo más a cambio más allá de la posibilidad de desenvolverse en esa tarea en particular. Este nuevo tipo de

motivación, no tenido en cuenta anteriormente por la mayoría de los psicólogos, y que tardó años luego del planteo de Harlow en tener un lugar central en la discusión acerca de cuáles son las razones que motivan el comportamiento, tiene un componente importante. El mismo Harlow experimentó con los monos que estaban completando el rompecabezas sin incentivo alguno más que el intrínseco y agregó recompensas extrínsecas por completar la tarea de resolver los rompecabezas. El sentido común probablemente diría que, si a individuos que ya están desempeñándose de una determinada manera le agregamos incentivos externos por continuar realizando esa tarea, ofreciendo recompensas, el desempeño de estos individuos aumentará, pero, en realidad, los monos aumentaron el número de errores al resolver el rompecabezas, e incurrieron en esa actividad con menor frecuencia (Pink, 2011).

El hecho de que, como replicaron luego otros estudios, en muchas ocasiones agregar motivación extrínseca a un comportamiento que está siendo motivado de manera intrínseca ocasione una disminución en la motivación se explica debido a que el agente, que en un principio estaba actuando por el disfrute que le causaba la actividad, a la cual la veía como un fin en sí mismo, vio modificado el significado que le daba a esa tarea. Al otorgar incentivos extrínsecos para realizar esa actividad el individuo comienza a ver a esta como un medio para un fin, siendo este último la obtención de la recompensa extrínseca, logrando disminuir la motivación intrínseca que impulsaba el comportamiento en primer lugar.

Esto podría no ser un gran problema en el caso de que fuera indiferente el tipo de motivación del individuo, si estar motivado intrínseca o extrínsecamente no modificaría el resultado final de la acción, siempre que la persona se encuentre motivada de alguna manera. Si este fuera el caso, una disminución en la motivación intrínseca no sería un inconveniente siempre y cuando se pudiera lograr al mismo tiempo un aumento en la motivación extrínseca de igual proporción. Sin embargo, los resultados de los experimentos muestran que, como se mencionó en la introducción, las razones que llevan al individuo a comportarse de una determinada manera, es decir, lo que lo motiva a hacerlo, tiene un impacto directo en el tipo de resultado que se obtiene de la tarea en cuestión.

Las empresas buscan provocar un aumento en la motivación extrínseca con el objetivo de que esto se traduzca en un aumento en la productividad del empleado. Ahora bien, si esto trae resultados positivos o no depende del tipo de actividad que esté realizando el empleado. Para actividades de tipo

algorítmico, automáticas, que no requieren esfuerzo cognitivo ni creatividad por parte del individuo, que pueden llevarse a cabo siguiendo un conjunto de reglas de manera rutinaria, aumentar la motivación extrínseca será una medida exitosa a la hora de aumentar la productividad laboral. En este tipo de casos, efectivamente, a mayor paga se producirá una mayor productividad. En cambio, cuando la tarea en cuestión implica creatividad o un esfuerzo cognitivo, incluso rudimentario, niveles de recompensa altos tienen un efecto negativo sobre el rendimiento (Ariely et al., 2009). Actividades llevadas a cabo con vistas a la consecuencia material que esta tendrá provocan una disminución en la motivación intrínseca, lo cual, a su vez, lleva a una disminución en la creatividad y en la capacidad cognitiva del individuo para realizar esa tarea, entre otras cosas. En efecto, la perspectiva de un premio reduce el enfoque y limita la capacidad para ver una solución ingeniosa a la hora de resolver un problema (Pink, 2011).

Estas conclusiones arrojan una contradicción con el comportamiento de muchas empresas. El paso del tiempo con el avance de la tecnología ha provocado que cada vez una menor cantidad de empleos consista meramente de actividades rutinarias. Es necesaria una mayor responsabilidad del empleado a la hora de resolver problemas y llevar a cabo su tarea. Este tipo de comportamiento tiene un mayor desempeño cuando los incentivos del empleado son intrínsecos en vez de extrínsecos. A pesar de estos descubrimientos, las empresas, en muchas ocasiones, usan la motivación extrínseca como principal herramienta para motivar a sus empleados, cuando en realidad cada vez resulta más necesaria la motivación intrínseca para un correcto desempeño de las actividades requeridas por parte de la compañía para el empleado. Al hacerlo las empresas no solo no están dando el incentivo adecuado, sino que provocan una disminución en la motivación intrínseca, disminuyendo al mismo tiempo la productividad, y empeorando la situación de la empresa tanto a nivel financiero, debido al costo incurrido, como en términos de factor trabajo, con empleados menos motivados con un menor disfrute de su trabajo.

Es importante aclarar, sin embargo, que la importancia del dinero es obvia, necesaria. Si los empleados sienten que están recibiendo un menor sueldo que sus pares o menor que el que ellos consideran justos, ambos tipos de motivación decrecerán, junto con el desempeño del empleado. Si un empleado no tiene las necesidades materiales básicas cubiertas, si no tiene un sueldo justo y adecuado, una motivación de cualquier tipo resulta casi imposible (Pink, 2011). Pero, una vez estas necesidades están cubiertas, y en

el momento en que la persona cree que lo que percibe es justo, aumentar los incentivos materiales podría provocar, en muchos casos, que el desempeño del trabajador se vea afectado negativamente. De esta manera, las compañías acuden a un costo (en forma de incrementos salariales o bonos por desempeño, por ejemplo), lo cual no significa que el resultado sea a favor, pues la productividad de la empresa podría resultar perjudicada.

2. Aspecto individual

A pesar de que las empresas no siempre se benefician de este énfasis en el dinero como herramienta motivacional, el empleado sí se ve beneficiado. Aunque no aumente su productividad, sí recibe los bonos e incrementos salariales, detectando un merecido premio por el trabajo bien hecho. Al fin y al cabo, es cierto, el empleado da su aval para este tipo de comportamiento, y el sueldo que brinda una empresa es uno de los factores más importantes a la hora de optar por uno u otro empleo. Algunos podrían suponer que el trabajador obtiene, gracias a este comportamiento por parte de las empresas, una seguridad monetaria que le permite obtener mayor felicidad.

La realidad, sin embargo, es diferente. En primer lugar, por un lado, la disminución en la motivación intrínseca provoca un decrecimiento en la felicidad del individuo (Pink, 2011). Esto no debería sorprender. Quien dedica su tiempo laboral a tareas que disfruta y realiza con una motivación intrínseca, siendo la misma tarea la recompensa necesaria, será más feliz que aquel que trabaja exclusivamente por el dinero. Por otro lado, el empleado cree que será feliz con el incremento salarial, y podría argumentarse que ese aumento de felicidad compensa la disminución provocada por la pérdida de la motivación intrínseca. Varios estudios, sin embargo, muestran que el debate sobre si el dinero otorga o no mayor felicidad es algo razonable.

En segundo lugar, la relación entre dinero y felicidad tiene una función de utilidad decreciente, es decir, cada incremento en el ingreso provocará un menor aumento en los niveles de bienestar reportados por cada individuo. Además, hay estudios que muestran que, a partir de un punto en el que las necesidades de vida están satisfechas y las personas se encuentran en una situación financiera cómoda (más no excesivamente cómoda), el bienestar emocional o felicidad experimentada –términos utilizados para describir la calidad emocional de la experiencia cotidiana de un individuo– deja de aumentar. En otras palabras, aumentar el ingreso aumenta la felicidad de una persona pero a medida que el ingreso aumenta en mayor cuantía ese aumento en la felicidad disminuye hasta llegar en un punto en el cual, en el caso del

bienestar emocional (que constituye uno de los dos parámetros que son tomados en cuenta a la hora de definir el bienestar total subjetivo, junto con la evaluación que una persona hace de su vida) se mantiene constante, con mayores ingresos, no provocando un aumento en la felicidad. Las personas evalúan su vida de manera diferente si obtienen mayores niveles de ingreso, aunque esa evaluación no se traduce en niveles de felicidad experimentada. De esta manera, los estudios muestran que mayores ingresos no son el camino hacia mayores niveles de bienestar emocional ni el camino hacia el alivio de la infelicidad o el estrés, a pesar de que mayores ingresos continúan mejorando las evaluaciones de vida de las personas (Kahneman & Deaton, 2010).

El efecto que tiene el dinero en la evaluación de vida de un individuo está ligado a qué tanto dinero tiene en comparación con el resto de las personas de una economía. La felicidad que puede traer el dinero no es por el dinero en sí mismo sino, explican los economistas y psicólogos, por tener más dinero que el resto. De esta manera, el dinero como herramienta para incrementar la felicidad es un juego de suma cero (Easterlin, 2021). Un empleado no querrá meramente ganar dinero, querrá ganar más dinero que las personas a su alrededor.

En 1943, Abraham Maslow describió la famosa pirámide de necesidades, la cual está compuesta de cinco categorías de necesidades que poseen los seres humanos y buscan saciar a lo largo de su vida. Según Maslow, estas categorías tienen una jerarquía en la cuales hay necesidades más básicas que, una vez cubiertas, dan lugar a necesidades superiores que necesita satisfacer el ser humano. De esta manera, se encuentran en primer lugar las necesidades fisiológicas (respirar, alimentarse, descansar, reproducirse, etc.), a las cuales le siguen las necesidades de seguridad (física, económica, familiar, de salud, etc.) seguido por las necesidades sociales (aceptación social), de estima (reconocimiento de otras personas y de uno mismo) y, por último, como necesidad más elevada, la necesidad de autorrealización, lo cual se obtiene al sentirse completo, a la altura del potencial que tiene cada individuo (Hopper, 2020).

Sentirse motivado por el empleo debido a razones materiales, viéndolo como un medio para un fin, siendo el fin la seguridad económica, implica darle al trabajo un rol en el que se satisface la segunda de las jerarquías de las necesidades humanas propuestas por Maslow. Esta es la consecuencia que en muchos casos terminan ocasionando los intentos de motivación de las empresas, mientras los empleados, que creen sentirse satisfechos con estas

reglas de juego, terminan sintiendo al lugar de trabajo, lugar en el que cada individuo pasa gran parte de su tiempo, de una manera relegada, sirviendo como actividad necesaria para obtener, quizás, altos ingresos, a pesar de que la felicidad que recibirán es cada vez menor.

En contraposición, aquellos empleados que se encuentran motivados intrínsecamente, que disfrutan de su trabajo y que ven a éste como un fin en sí mismo, tienen la posibilidad de que su empleo pueda cubrir las últimas necesidades expuestas por Maslow. Al fin y al cabo, tener la oportunidad de disponer de maestría, autonomía y un propósito, en cuanto al trabajo se refiere, son pilares fundamentales para aumentar la motivación intrínseca (Pink, 2011). Es más, se puede favorecer un entorno en el que el individuo pueda cubrir las necesidades de estima y autorrealización de las que habla Maslow. La motivación meramente monetaria tiene como resultados menores niveles de felicidad que aquellos motivados intrínsecamente si observamos que, para la psicología positiva –disciplina encargada de estudiar las emociones positivas del ser humano– lograr un estado de *flow* es parte de lo que constituye una Buena Vida, y esto es algo que tiene muchas más probabilidades de conseguirse si la persona que busca entrar en este estado está motivada intrínsecamente (Pink, 2011).

De esta manera, puede observarse que, si bien un individuo asume que el dinero es uno de los factores más importantes a la hora de elegir donde trabajar, asumiendo un estado de satisfacción con las reglas de juego en las cuales el dinero es la principal herramienta para otorgar premios por un trabajo bien realizado –todo esto es, en parte, lógico, dada a la importancia del dinero para la supervivencia– puede tener, en muchos casos, efectos indeseados para el mismo individuo. Se corre el peligro de disminuir la motivación intrínseca y, por consiguiente, la felicidad del empleado, y cualquier efecto que el dinero tenga en la felicidad para compensar el efecto inicial producto del decrecimiento en la motivación intrínseca será cada vez menor debido a la utilidad decreciente que otorga el dinero, hasta que el efecto sea nulo. Incluso la felicidad, en tanto efecto del aumento de ingreso, depende, a largo plazo, de cuánto gana el individuo en comparación con el resto de las personas a su alrededor, algo que resulta imposible de evaluar, por definición, para todos los empleados de una empresa, por ejemplo. Entonces: si bien el dinero tiene un rol de suma importancia en la vida cotidiana de las personas, y debe ser tenido en cuenta con una gran ponderación a la hora de tomar decisiones, existe el riesgo, del cual hay que ser conscientes, de otorgarle una importancia que termina ocasionando

consecuencias negativas para el individuo. Estos descubrimientos, sin embargo, no parecieran haber llevado a un cambio de comportamiento en los individuos, lo que provoca que las consecuencias negativas de esta preponderancia del dinero sigan más presentes que nunca, con todos los riesgos que esto conlleva.

3. Economía de la felicidad

Explicado el efecto del dinero en el ámbito empresarial y a nivel individual, queda analizar cómo se ve afectado el agregado de la economía por este tipo de comportamiento. Los Estados, en efecto, tienen en el producto bruto interno una de las métricas más importantes a la hora de tomar decisiones de política económica. Esto, vale la pena aclarar, es lógico, puesto que aumentar la riqueza de un país es una de las principales tareas del gobierno, y hacer políticas en esa dirección es necesario, especialmente en Latinoamérica, donde la mayoría de los países tienen mucho margen para crecer adecuadamente y convertirse en países desarrollados.

Otra tarea importante del Estado es la de aumentar la felicidad de los ciudadanos del país, o al menos facilitar las condiciones para que dichos ciudadanos puedan alcanzarla por sus propios medios. Fue el Reino de Bután el cual, en 1974, realizó un cambio respecto al comportamiento habitual de los gobiernos y creó el índice de felicidad bruta interna, buscando remplazar el producto bruto interno bajo el argumento de que la felicidad de los ciudadanos es mucho más importante que el producto del país. De esta manera, se creó un índice que identifica nueve dominios, el bienestar psicológico, la salud, educación, uso del tiempo, diversidad cultural y resiliencia, buen gobierno, vitalidad de la comunidad, diversidad ecológica y estándares de vida (Cabrera, 2019). La intuición, quizás, podría decirnos que el hecho de aumentar la riqueza del país contribuirá para lograr aumentar la felicidad de los habitantes, pero, como ya hemos visto a lo largo del presente trabajo, el sentido común puede ser una consecuencia producida por el acostumbamiento de la preponderancia del dinero en la sociedad actual.

Fue en 1974, mismo año que el cambio de paradigma de Bután, cuando el economista Richard Easterlin publicó lo que luego sería catalogado bajo el nombre de la Paradoja de Easterlin. Su estudio, replicado en numerosas ocasiones, indica que, a pesar de que en un momento determinado la felicidad varía directamente con los ingresos, con el tiempo las tasas de crecimiento a largo plazo de la felicidad y los ingresos no guardan una relación significativa (Easterlin & O'Connor, 2020). En otras palabras, el hecho de que un país

experimente un crecimiento económico no se traduce en un país con tasas de felicidad más elevadas. La Paradoja de Easterlin dio nacimiento a la disciplina de la Economía de la Felicidad, disciplina económica que hace hincapié por el bienestar de los individuos, conscientes de que el aspecto monetario no es lo único que importa a la hora de mejorar la felicidad de los habitantes, buscando otras maneras para lograr este cometido, intentando descubrir qué hace feliz a las personas, y que se puede hacer para elevar la cantidad de gente que reporta niveles de felicidad elevados. Pueden observarse casos emblemáticos como el de China, que experimentó un enorme crecimiento económico desde 1990, pero, a pesar de ello, las tasas de felicidad del país experimentaron una pronunciada disminución hasta 2002 con respecto a la época pre capitalista. A partir de 2002 los niveles de felicidad se incrementaron, aunque en 2015 continuaban debajo de las tasas observadas en 1990 (Easterlin, 2021).

Si bien la economía tradicional suele entender al ser humano como un agente egoísta que busca maximizar ingresos e incrementar su nivel de riqueza, esta generalización lleva a un error antropológico, logrando consecuencias negativas a la hora de intentar modificar el comportamiento humano. En efecto, a la hora de llevar a cabo políticas puntuales para organizar a un grupo de personas, es importante la perspectiva que se toma acerca del individuo. Pensar en el *homo sapiens* como un *homo economicus* provoca no tener en cuenta partes esenciales de la conducta humana, lo que puede tener efectos ampliamente negativos a la hora de llevar a cabo una política pública. Si se entiende al ser humano como alguien egoísta y amoral, buscar cambiar el sistema de incentivos para afectar el comportamiento de individuos que, se asume, son oportunistas y solo buscan su propio beneficio y la maximización de su ingreso, ocasiona una omisión de actitudes morales y altruistas con las que cuenta el ser humano y que forman una parte importante a la hora de tomar decisiones. De esta manera, el error acerca de la concepción del ser humano lleva a que se busque corregir o incentivar un comportamiento otorgando recompensas o castigos que implica el uso de dinero, apelando al *homo economicus*, pero este tipo de incentivos o castigos no siempre tienen éxito, producto de no entender a las personas desde el ámbito de los sentimientos morales, tales como el altruismo, la reciprocidad o el placer intrínseco de ayudar a otros (Bowles, 2016).

La evidencia sugiere, entonces, que preocuparse solamente por el incremento del producto, o por cuestiones meramente monetarias, no son condiciones suficientes para provocar aumento en la felicidad de los

habitantes. Gracias a estos descubrimientos, y al avance de la Economía de la Felicidad, disciplina que ha tomado mayor preponderancia en las últimas décadas, algunos países (siendo, todavía, una gran minoría) están empezando a contar con registros propios acerca de la felicidad de los ciudadanos y están teniendo estos datos en cuenta a la hora de llevar a cabo políticas públicas, con el objetivo de que una variación en la felicidad sea una consecuencia directa de las políticas y no una mera externalidad ocasionada por estas. De todas maneras, todavía predomina alrededor del mundo una amplia noción en la cual el rol del Estado se encuentra en el aumento del producto, y la variación en la felicidad es en muy pocas ocasiones tenida en cuenta a la hora de evaluar las políticas públicas llevadas a cabo por los gobiernos.

Crear que el único efecto que el Estado puede tener sobre la felicidad de la población es a través de un aumento del producto es dejar de lado gran cantidad de políticas que puede llevar a cabo los gobiernos para contribuir al objetivo de una sociedad más feliz, teniendo un rol privilegiado para provocar un aumento en las tasas de felicidad que se encuentran en muchos sectores en los niveles más bajos en 50 años. Sin duda, el Estado puede aplicar una gran variedad de políticas con este objetivo en mente, como por ejemplo aumentar las instituciones democráticas y la participación ciudadana en la toma de decisiones (Frey & Stutzer, 2002) y otorgarle mayor importancia a la educación de los ciudadanos, herramienta importante para aumentar el bienestar subjetivo (Arce-Velasco & Becerril-Díaz, 2020). Si el Estado busca modificar el comportamiento humano, es necesario, para diseñar políticas públicas que utilicen incentivos, saber más sobre el comportamiento de los ciudadanos en ausencia y presencia de incentivos y las respuestas a estos para saber en qué momentos implementarlos (Bowles, 2016), y no dar por hecho que el ser humano se verá siempre motivado por razones monetarias, ya que hemos explicado a lo largo del presente trabajo cómo este sesgo monetario puede traer consecuencias indeseadas, tales que perjudican a todos los involucrados. Si compartimos la visión aristotélica y vemos a la felicidad como el fin último de toda actividad humana, el Estado no solo puede sino que debe dar una prioridad esencial a aumentar la felicidad de los habitantes del país. El hecho de que el dinero y el crecimiento económico no sean condiciones suficientes para lograr una población con mayores niveles de bienestar lleva a la necesidad de que los Estados amplíen su vista más allá de lo monetario (aunque, lógicamente, sin descuidar este aspecto).

Resulta necesario, entonces, continuar creando nuevas vías de investigación que se centren en las alternativas a este tipo de

comportamiento, así como la replicación de los estudios mencionados anteriormente para tener un consenso más profundo. Resulta necesario, pues, divulgar los descubrimientos obtenidos con el objetivo de que lo que la ciencia sabe y lo que las empresas, Estados e individuos llevan a cabo esté en mayor sintonía que en la actualidad. Paliar este tipo de comportamiento, dándole mayor importancia a otros conceptos más allá del aspecto monetario, permitirá disponer de los beneficios de una mayor motivación intrínseca y una mayor felicidad de los ciudadanos, objetivos importantes para un desarrollo social y económico de la sociedad.

V. Conclusiones

El presente trabajo ha buscado repasar la literatura vigente acerca de temas de diversa índole con el objetivo de analizar las consecuencias del rol preponderante del dinero en la sociedad actual. Como se ha explicado, la situación presente en la cual gran parte de los distintos elementos a la hora de tomar decisiones para los distintos actores de la economía gira en torno al dinero, puede traer en ocasiones consecuencias negativas. Si bien la importancia del dinero es lógica (imprescindible), y tiene su validez y sus ventajas obvias, los estudios de diversas disciplinas han evidenciado hace ya varias décadas que no siempre el mecanismo monetario es el mejor esquema a seguir si queremos obtener resultados positivos para todos los involucrados.

Diversas ramas de la psicología, por su parte, observan que, para obtener empleados más motivados, no siempre el dinero es la herramienta correcta. En la actualidad, esto cobra todavía mayor relevancia debido a las tareas que no ven consecuencias positivas por este tipo de comportamiento, entre las cuales están las actividades cada vez más requeridas en el ámbito laboral en el siglo XXI. El empleo es, en efecto, con cada vez menor frecuencia un trabajo meramente automático, y es probable que esta tendencia siga avanzando en el futuro. Ese tipo de trabajo, en muchos casos, está empezando a ser terciarizado hacia computadoras o dispositivos que pueden llevar a cabo esas simples tareas de manera automática, con el rol del trabajador pasando a demandar mayores requerimientos cognitivos, empleando conocimiento y creatividad para poder resolver problemas con mayor eficacia. Para este tipo de comportamiento, dar razones económicas en vez de motivaciones intrínsecas, puede tener consecuencias indeseadas para las empresas, quienes creen que al incurrir en el costo monetario de la motivación extrínseca lograrán mejores resultados y una mayor productividad, cuando, en realidad, hay altas chances de que el efecto sea exactamente el opuesto.

Como se explicó, esto no solamente afecta a la empresa. Los empleados son, quizás, los más afectados. Lo afectada que se ve la felicidad, después de todo, podría ser una problemática aún más grave que los problemas que enfrenta el sector empresarial. Pero, al fin y al cabo, quien se ve afectada es toda la sociedad en su conjunto, debido a los efectos que la felicidad tiene en cada individuo, afectando desde la capacidad cognitiva a la productividad, pasando por la salud y la creatividad (Achor, 2011).

La obsesión monetaria afecta también a los Estados (después de todo, un Estado está formado por un conjunto de individuos), y los resultados aquí tampoco son positivos, al menos en cuanto a felicidad se refiere. La concentración en el dinero vuelve a la obtención de felicidad un juego de suma cero, dificultando un incremento en tasas de felicidad únicamente con un crecimiento económico. Es argumentable, quizás, que el Estado tiene otras preocupaciones más allá de la felicidad de la población, pero a pesar de la opinión con respecto a esto, los avances en las disciplinas enfocadas en la felicidad observan que los beneficios de un individuo feliz tienen un “efecto derrame”: es toda la población en su conjunto lo que se beneficia. Aun así, todavía queda un gran camino por recorrer si se quiere concientizar a los gobiernos sobre estos descubrimientos para que incorporen esta nueva información a la hora de tomar decisiones.

Pareciera necesario, entonces, repensar la relación que la sociedad tiene respecto al dinero, no porque esta relación sea negativa, sino porque la concentración casi exclusiva en este elemento provoca no tener en cuenta ciertas consecuencias no deseadas y privan de observar alternativas que pueden complementarse con el deseo de riqueza. Al fin y al cabo, no es necesario realizar ningún juramento de pobreza para poder disfrutar de los beneficios que implica encontrarse motivado por razones intrínsecas y experimentar mayores niveles de bienestar subjetivo, como así también buscar evitar las consecuencias negativas que, los estudios muestran, se observan en el dinero al usarlo incorrectamente.

Muchos individuos se encuentran, es verdad, persiguiendo mayores niveles de riqueza, dispuestos a renunciar a cualquier cantidad de tiempo necesaria para conseguirla, pero los niveles de felicidad de estos individuos no varían junto con este posible aumento de riqueza. Puede que, una vez cubiertas ciertas necesidades y obtenido un nivel de riqueza considerable, la obsesión humana con incrementar el patrimonio sea un sesgo que imposibilite reconocer preguntas y objetivos más importantes, que

contribuirían de una manera más efectiva a la felicidad de los individuos. Y hay pocas cosas, si acaso alguna, más importante que ello.

Referencias bibliográficas

- Achor, S. (2011). *The happiness advantage: The seven principles of positive psychology that fuel success and performance at work*. Random House.
- Arce-Velasco, F. R., & Becerril-Díaz, E. (2020). ¿Educación para la Felicidad? Educación en torno a la Economía de la Felicidad en Bolivia y México. *Fides et Ratio*, vol. 20, 167-187.
- Ariely, D., Gneezy, U., Loewenstein, G., & Mazar, N. (2009). Large stakes and big mistakes. *The Review of Economic Studies*, 76(2), 451-469.
- Bowles, S. (2016). *The moral economy: Why good incentives are no substitute for good citizens*. Yale University Press.
- Cabrera, A. (2019). Economía y felicidad: ¿Importa lo que las personas entienden por felicidad? *Revista Chilena de Economía y Sociedad*, 13(2), 26-40.
- Easterlin, R. A. (2021). *An Economist's Lessons on Happiness: Farewell Dismal Science!* Springer.
- Easterlin, R., & O'Connor, K. (2020). *The Easterlin Paradox*. Institute of Labor Economics (IZA).
- Frey, B., & Stutzer, A. (2002). What can economists learn from happiness research? *Journal of Economic Literature*, 40(2), 402-435.
- Hopper, E. (24 de febrero de 2020). *Maslow's hierarchy of needs explained*. ThoughtCo. <https://www.thoughtco.com/maslows-hierarchy-of-needs-4582571>
- Kahneman, D., & Deaton, A. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well-being. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 107(38), 16489-16493.
- Levy, N. (2020). *Informe: Happiness among Americans dips to five-decade low*. University of Chicago.
- Lordemann, J., Mita, M., & Jiménez, A. (2015). *Productividad y Felicidad: ¿Las personas más productivas son más felices?* (Documento de Trabajo No. 13/15). Universidad Católica Boliviana, Instituto de Investigaciones Socio-Económicas. https://www.iisec.ucb.edu.bo/assets_iisec/publicacion/2015-13.pdf
- Pink, D. (2011). *La sorprendente verdad sobre qué nos motiva*. Gestión 2000.
- Ryan, R., Bradshaw, E., Deci, E., Sternberg, R., & Pickren, W. (2019). *A history of human motivation theories. The Cambridge handbook of the intellectual history of psychology*. Cambridge University Press.