

El dilema del prisionero: Paradigma del conflicto en los equipos

octubre 22, 2008alfredus

Dos presos, Maval y Zucor, están detenidos como sospechosos del robo de un importante cuadro. Los dos han sido conducidos a la comisaría y encerrados en celdas individuales. El inspector encargado de la investigación no tiene pruebas suficientes para mantenerlos detenidos, pero está seguro de que al menos uno de ellos es culpable. Informado de la situación, a la mañana siguiente el fiscal del caso habla con los dos presos por separado y les ofrece el mismo trato:

Si confiesa el delito y se convierte en testigo del fiscal, quedará libre, pero a su compañero le caerán 10 años de cárcel. Si no hace la confesión, pero la hace el compañero, quien quedará en libertad será el otro y a él le caerán 10 años. Si confiesan ambos la condena será de cinco años para cada uno. Por último, si no confiesan ninguno de los dos, se les acusará de un delito menor y tendrán una condena de un año.

Este caso se inventó en 1950 y su fama trascendió al propósito para el que fue creado. Sus antecedentes se encuentran en la literatura, pues una primera versión del mismo aparece en una obra de Edgar Allan Poe de 1842, así como en la ópera Tosca de Puccini en 1900.

Este dilema se puede utilizar como paradigma del conflicto dentro de los equipos al encerrar elementos básicos de su composición.

En primer lugar, la decisión que tome cualquiera de los presos está condicionada por la del otro y, por consiguiente, ninguno de ellos, aunque lo crea, es independiente a la hora de elegir una solución. Lo mismo ocurre dentro de un equipo de trapajo, todos están condicionados por todos y las decisiones son interdependientes.

En segundo lugar, el dilema/conflicto se provoca por la falta de comunicación entre ellos. Si alguien fuera capaz de ponerlos en contacto, el problema se resolvería inmediatamente. Al igual que en nuestros equipos, en donde la mayoría de los conflictos son provocados por un defecto de comunicación y, sin duda por la falta de un líder que obligue a iniciar y mantener ese proceso.

Puede ser interesante completar este post con la lectura de los dos posts que he escrito en [Dirección Habilidosa](#) y que se titulan [Resolución de conflictos y liderazgo \(I\)](#) y su continuación, [Resolución de conflictos y liderazgo \(...y II\)](#).