



NOTAS SOBRE EL ENFOQUE DE LA EFICIENCIA "X" EN LA INFLACION, LA PRODUCTIVIDAD Y EL DESEMPLEO.

* HARVEY LEIBENSTEIN

pectos micro sólo podemos proponer una exploración parcial del área, aquélla que creemos sin embargo es significativa para comprender el problema en su dimensión correcta.

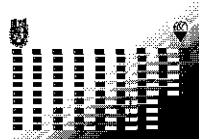
Es sin duda un lugar común señalar que los recursos humanos son diferentes a otros recursos como capital y tierra. No obstante, es importante hacerlo ya que la teoría convencional con su preocupación por la simetría y probablemente con el propósito de mantener un conjunto parsimonioso de elementos analíticos, ha suprimido algunas de las diferencias básicas entre los recursos humanos y los no-humanos. Usualmente **todos** los recursos se conciben como insumos de algún tipo de función producción. Carece de importan-

cia saber que en realidad existen distinciones; lo que importa es que algunas de las distinciones, al ser suprimidas, derivan en vacíos analíticos que, en mi opinión, conducen frecuentemente a soluciones incorrectas de los problemas.

Las diferencias principales que enfocaremos entre los recursos humanos y los de otro tipo, son las siguientes: (1) los seres humanos tienen albedrío con respecto a su contribución a la economía, los otros recursos no. (2) los humanos son a la vez sujeto y objeto de análisis mientras que los otros recursos son objetos de análisis. Se podría argumentar que los propietarios de la maquinaria, etc., toman decisiones por el capital o la tierra, pero esto no modifica la cuestión. Cuando la

Mientras que estas cuestiones son consideradas usualmente sobre una base -"marco", los aspectos que enfocaremos pueden percibirse mejor desde un punto de vista microeconómico. De hecho podríamos argumentar que lo que está implicado es en realidad una perspectiva "micro-micro".¹

Dado que nos limitamos a los as-



gente adopta dichas decisiones lo hace como recurso humano. Una persona que determina la forma de utilizar una máquina es en realidad un recurso humano que toma una resolución acerca de la cooperación entre recursos no-humanos y humanos. Los primeros no toman decisiones.

Como economistas nos incumbe el "bienestar" o la "felicidad" de los seres humanos cuanto toman decisiones en relación a la participación económica. No nos preocupa la felicidad de una pieza de maquinaria.

Expresándolo de manera ligeramente diferente, nos concierne la utilidad en el trabajo de los recursos humanos así como la contribución de tales recursos, pero carece de sentido decir que nos interesa la utilidad derivada por una pieza de maquinaria.

La esencia de la perspectiva de la eficiencia "X" es enfocar la utilización no óptima de recursos —especialmente de tipo humano.

En contraposición la teoría convencional usualmente postula mercados perfectos y como consecuencia el empleo óptimo de recursos. Una forma de visualizarlo es percibir la economía como involucrada con dos loci; contextos de mercado y de no-mercado, como áreas dentro de las que se lleva a cabo el comportamiento económico. A los mercados corresponde el intercambio, pero a las áreas de no-mercado, la firma —la unidad familiar y sus comportamientos respectivos internos— atañe la producción y utilización de los objetos o servicios intercambiados. En un sentido importante, la teoría convencional se desenfatisa de lo

que ocurre en las empresas y unidades familiares mediante los postulados de maximización y de la función producción. Si la gente se comporta dentro de las empresas de manera óptima, entonces no hay mucho que investigar acerca de su comportamiento.

Sólo cuando suponemos que los individuos pueden no emplear bien sus recursos asignados (a las empresas o unidades familiares), surge por sí misma de manera muy fuerte la necesidad de investigar su comportamiento o teorizar sobre él.

Si enfocamos nuestro análisis exclusivamente al intercambio, puede ser provechoso suprimir la preocupación acerca del comportamiento en el interior de las firmas y unidades familiares. Sin embargo, debe tenerse presente que el comportamiento dentro de las firmas y las unidades familiares es también un comportamiento económico. La utilización deficiente de los recursos (ya asignados por los mercados) constituye una fuente de ineficiencia y desperdicio. De hecho, hasta ahora, todos los cálculos sugieren que es una forma de ineficiencia mucho más importante que la que prevalece en su asignación.² Por falta de un término mejor, que he referido a este tipo de ineficiencia como "ineficiencia X" para diferenciarla de la de tipo asignativo.

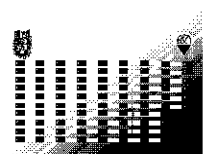
Puede ser útil para el lector que se mencionen algunas de las formas de "ineficiencia X" a fin de indicar en parte su rango, alcance y contexto: (1) la utilización de la mano de obra viene de inmediato a colación. Para la mayoría, la esencia de la contribución humana a la producción es el sumi-

nistro de esfuerzo. Su cantidad, naturaleza y calidad puede variar considerablemente en el mismo contexto. (2) el capital previamente comprado por o disponible para las firmas puede ser usado bien o mal dependiendo de distintos factores que examinaremos posteriormente. (3) es obvio que lo mismo puede afirmarse de la explotación de la tierra. (4) el patrón temporal de uso es un factor importante de la utilización de recursos tanto humanos como no-humanos. (5) los procedimientos de decisión con respecto a su uso pueden ser o no adecuados. (6) el grado de cooperación de los recursos humanos y no humanos puede determinar la efectividad de su empleo. (7) la información puede ser o no utilizada íntegramente y procesada de manera efectiva. (8) la transmisión de la información al interior de la organización puede estar o no bien organizada. (9) el acceso a los recursos y a los mercados puede organizarse bien o mal.

Esta lista es solo ilustrativa, no se pretende que sea completa ni que sus rubros sean totalmente independientemente entre sí. Sin embargo, es indicativa de la amplia categoría de posibles ineficiencias que tendremos presente.

Una de las preguntas críticas que surgen son: ¿Acaso es relevante? ¿Son las magnitudes empíricas de los grados de subutilización (o ineficiencia "X") suficientemente grandes para que debamos inquietarnos por ello? En este momento es difícil contestar de manera rigurosa, tampoco podemos incluir aquí todos los datos que incumben a la cuestión.

Empero, creo yo que una revisión de dichos datos indicaría



que en efecto es sumamente importante³. Dado que estas ideas son relativamente novedosas y en alguna medida polémicas nadie busca desarrollar estimaciones a nivel nacional de la ineficiencia "X", aunque semejante esfuerzo sería valioso. Sin embargo, he aquí unas cifras que vienen a la mente. Freeman y Medoff reportan que la sindicalización en los E.U.A., en 3/4 partes de los casos, ha repercutido en un aumento del 15 al 25% en la productividad. Un estudio de Primeaux reveló que los servicios eléctricos que enfrentan competencia eran 11% menos costosos por unidad de producto que los que constituían monopolios. Las investigaciones acerca de la recolección de basura mostraron un diferencial de costo del 62% entre la recolección pública y la privada. Los estudios de las plantas operando los mejores sistemas en diversas industrias mostraron que la mejor planta frecuentemente genera el doble del producto o aún más que la planta promedio.

En la mayor parte de los casos mencionados no se contemplan las ineficiencias del sector gubernamental⁴. Dichas cifras, además, proporcionan usualmente resultados del límite inferior. Están basadas en comparaciones, pero no hay razón para creer que las firmas con las que se comparan las plantas menos eficientes son en sí mismas óptimamente "X" eficientes. ¿Son representativas estas cifras? No encuentro razón alguna por la que puedan no serlo. Además, la simple observación con frecuencia revela en muchas instancias grandes cantidades de "ineficiencia X" convincentemente elevadas aunque no se calculen medidas exactas. Mis propios estimados (probable-

mente conservadores) son que la ineficiencia X" llega al 20 ó 40% del producto óptimo. Resulta instructivo examinar lo que significa en términos de tasas de crecimiento. Si la tasa de crecimiento para una cantidad dada de inversión es de digamos 3%, entonces sin ineficiencia "X" hubiera sido entre 3.75% y 5%. En unas cuantas generaciones dichas cifras reditúan en diferencias significativas en los niveles de vida.

2. Elementos Esenciales de la Teoría de la Eficiencia "X"

A fin de que esta ponencia sea autosuficiente a un grado mínimo por lo menos es necesario bosquejar algunos de sus postulados básicos y delinear la índole de la teoría de la ineficiencia "X".

Las referencias a tratamiento más exhaustivos se encuentran en las notas al final del trabajo⁵. Los postulados básicos que distinguen este conjunto de ideas de la teoría micro convencional son los siguientes:

(1) **Protección:** suponemos que la mayor parte de la economía se encuentra protegida en mayor o menor grado de la libre competencia. Esta protección existe debido a los monopolios, las prácticas de confabulación, variedades de competencia monopólicas conseguidas mediante la publicidad, las marcas, las patentes o la interferencia gubernamental proteccionista en beneficio del productor, como tarifas, de modo que las empresas eviten

en mayor o menor grado la feroz competencia de precios. Consentamos nuestra atención en el sector protegido de la economía.

(2) **Esfuerzo Discrecional y Opcional:** suponemos que los miembros de una empresa (empleados, administración, etc.) pueden, hasta cierto punto, elegir lo que hacen. Para facilitar la exposición suponemos que todo mundo trabaja por un salario predeterminado, pero que los "puestos" no están o no pueden estar especificados de manera detallada. Es así, que los miembros de la firma tienen que elegir un "paquete de esfuerzo" que especifica la naturaleza de su esfuerzo (es decir sus actividades), el ritmo al que llevan a cabo sus labores y la calidad del esfuerzo.

(3) **No Maximización:** en este enfoque, la maximización es un caso especial. En general la mayoría de la gente no maximiza las ganancias ni la utilidad, pero cuando se incrementa la **presión externa** la gente se aproxima más a un comportamiento maximizador que cuando es menor. Lo que no excluye la existencia de algunos individuos cuyas personalidades (y presión interna) son tales que su conducta aproxima la maximización. Se amplía este punto posteriormente.

(4) **Áreas Inertes:** suponemos que la conducta de la mayoría de las personas se enmarca en áreas inertes -es decir, existen límites inferiores y superiores para ciertas variables dentro de los que la gente no modifica en gran medida sus rutinas. De esta manera, la gente opta por rutinas de trabajo y, dentro de ciertos límites de premios y castigos, persiste en ellas aunque estaría en circuns-

tancias mejores si las modifica-
ra.

(5) Entropía Organizativa Creciente: suponemos que, en cierto sentido, la presión se transmite del medio ambiente a los funcionarios en jefe de una firma, y de ellos a través de la jerarquía con el propósito de fomentar la adhesión a los objetivos de la firma.

Sin embargo, al disminuir la presión se manifiesta una tendencia hacia la reorientación de los niveles de esfuerzo, alejándose de los objetivos de la empresa y apuntando a lo que prefieren realizar los individuos. En parte, ciertos miembros de la firma que se ubican por fuerza de sus áreas inertes se orientan hacia niveles de esfuerzo que divergen de los objetivos de la firma. Algunas rutinas pueden estar en áreas inertes, no obstante otras (de la misma persona) no lo están, y los individuos cuyos esfuerzos implican semejantes rutinas se apartan, en cierto grado, de los objetivos de la organización. Hasta determinado límite, al reducirse la presión se manifiesta un grado creciente de desorganización en la organización.

(6) Los Contratos y las Relaciones Jefe-Empleado: adoptamos el supuesto de que normalmente los intereses de los jefes y de los agentes difieren en cierto grado; es decir ningún arreglo contractual impone por completo la voluntad del jefe sobre el empleado.

¿Qué implican todos los postulados anteriores con respecto al comportamiento en el interior de la empresa protegida? Consideraremos algunas de las implicaciones en la parte restante de la

ponencia. Para los propósitos de esta sección deseamos circunscribirnos a la relación entre los costos por unidad de producto, la motivación y la presión externa.

Con el fin de indicar hacia donde estamos apuntando puede ser útil comenzar con un diagrama "concluyente" -en el sentido de que contiene las implicaciones de los postulados.

La curva "C" en el cuadro 1 representa la idea de que el costo unitario (para una escala dada) depende de la motivación. Hasta cierto punto, entre mayor motivación menor costo. El costo se aproxima a su mínimo en forma asintótica. Retomemos nuestros postulados. Comenzamos con una empresa en un medio ambiente protegido. Cada miembro de ella tiene cierto poder discrecional con respecto al esfuerzo, lo que implica que no se tiene una función producción convencional. No existe una relación única entre la cantidad de insumo adquirido y el producto. No es la contratación de personal la que determina el producto sino el esfuerzo. La función producción convencional da por hecho que es única la "translación" entre insumos adquiridos y producto, pero si el esfuerzo es una variable discrecional entonces se presenta una amplia gama de translaciones posibles entre los insumos comprados en el mercado y los productos resultantes.

Es indudable que se obtiene un producto específico. Dicho resultado es una consecuencia de la motivación. Parte de la motivación, para algunos individuos, puede estar determinada por el sistema de recompensas. Pero la propia administración enfrenta

un problema en el sistema de recompensas. ¿Quién determina la recompensa para ellos? Todo sistema de recompensa pecuniaria directa dependerá de una serie de factores, pero en última instancia dependerá de la presión externa.

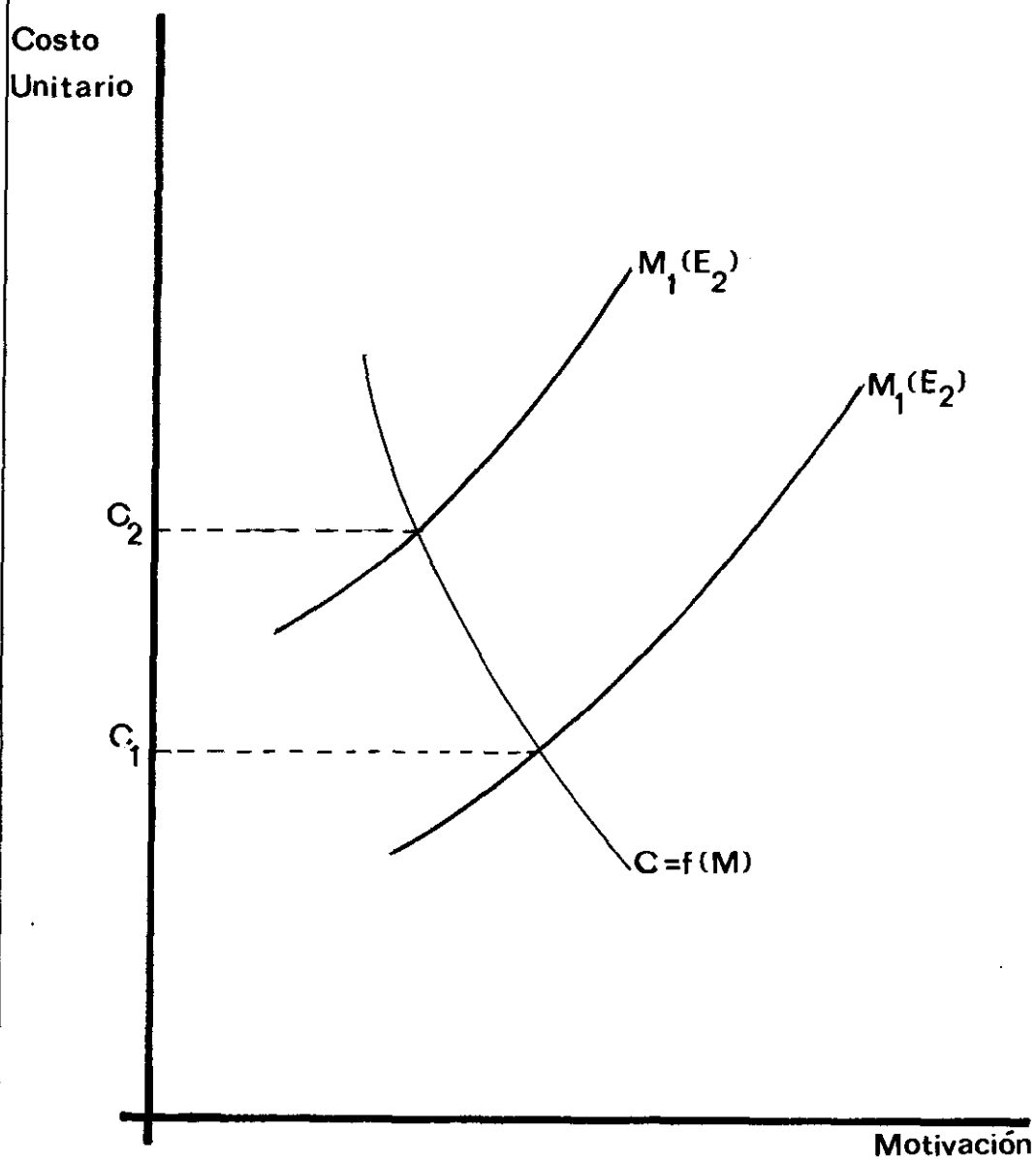
Algunos elementos importantes en la motivación son: (1) la personalidad del individuo, es decir el grado en que su comportamiento se determina por una ética de trabajo. (2) La sensibilidad del individuo al comportamiento de los demás, como sus compañeros y superiores. (3) La medida en que los individuos se fijan objetivos no-organizacionales o anti-organizacionales que puedan perseguirse en sus trabajos. (4)

Fallas y obstáculos organizativos que ocasionen frustraciones y; (5) La transmisión o el relajamiento de la presión del medio ambiente en la empresa. Es prácticamente evidente que mientras mayor sea la motivación para comprometer los esfuerzos en el interés de la empresa, mayor será el producto que se logrará obtener con recursos dados y menor será el costo unitario. De ahí la pendiente negativa de la curva "C".

La curva "M₁" refleja la idea de que la motivación (M) depende del costo por unidad (C) y la presión ambiental (E), expresado en nuestra segunda ecuación básica $M = M(C, E)$. Por lo pronto suponemos que "E" se da exógenamente. La forma de la curva M, refleja la idea de que entre más altos los costos más fuerte la motivación dentro de la firma para lograr costos menores (más bajos), una forma de visualizar el proceso es que los estratos superiores administrativos reaccionan



CUADRO 1



ante costos altos o alguna de sus consecuencias, como ganancias bajas, lo que provoca cierta presión sobre ellos para que intenten, a su vez, transmitirla a través de la empresa, de tal forma que otros de sus miembros orienten su trabajo hacia la reducción de costos. La intersección de " M " y " C " es una posición de equilibrio en el sentido de que por debajo de " C_1 " la motivación para reducir costos es inferior a la requerida para llevarlo a cabo. Es por ello que los costos se incrementan acercándose a " C_1 ". Un argumento similar se aplica a los puntos por encima del nivel de equilibrio de costo " C_1 ".

La motivación también depende del medio ambiente externo a la empresa. Supóngase que " M_1 " representa un medio ambiente que se aproxima a la competencia y " M_2 " representa al monopolio. Por consiguiente, " M_2 " se dibuja a la izquierda de " M_1 " lo que implica una menor motivación en el monopolio para cualquier nivel de costo. En este caso el valor de equilibrio " C_2 " se localiza por encima de " C_1 ". Una historia similar puede desarrollarse para cada una de una amplia variedad de estructuras de mercado. Por ejemplo, si " M_2 " es un monopolio privado, es factible que exista un monopolio gubernamental que podría ser apropiado dibujar a la izquierda de " M_2 ".

En cualquier caso, un aspecto que habría que determinar a fin de analizar diversos aspectos de la ineficiencia " X " es como sería la estructura de motivaciones para diferentes estructuras de mercado.

3. Preferencia, Convenciones, Productividad y Formación de Precios.

Herbert Simon ha diferenciado la racionalidad sustantiva y la de procedimiento⁶. De manera similar se puede hacer una distinción entre la teoría de elección sustantiva y la de procedimiento. El postulado de maximización es sustantivo. Nos relata lo que ocurre cuando la gente selecciona de esa forma, no nos explica de que manera lo hacen. Un criterio de procedimiento nos explicaría que proceso (o procesos) son empleados para adoptar una decisión. El enfoque que seguiremos es el de procedimiento. No es posible enumerar todos los procedimientos (o procesos) que siguen las personas para tomar decisiones, sin embargo, listaremos un número suficiente para sugerir lo que tenemos en mente.

Considérese la siguiente clasificación en 4 procedimientos o criterios: (1) ética laboral, (2) convenciones, (3) estimaciones parciales, y (4) estimaciones completas. Ahora nos imaginamos que un individuo elegirá con base en uno de los 4 procesos anteriores.

Más aún, el individuo seguirá alternativamente un proceso u otro a medida que se intensifique la presión. Es así que en ausencia de presiones externas, él determinará su selección con base en cierta ética mínima de trabajo.

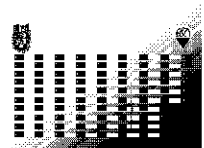
Al aumentarse la presión buscará optar por una convención laboral basada en el comportamiento que observa en los demás (aun-

que no idéntica). Es factible que exista más de una convención posible. Al incrementarse aún más la presión, es posible que todos la modifiquen por una más efectiva.

Si las convenciones resultan inadecuadas para afrontar la presión, es concebible que el individuo calcule una estimación parcial. El alcance de los cálculos en la elección es una cuestión de graduación. Finalmente, las elecciones calculadas casi por entero pueden resultar útiles y probablemente tienden a aproximarse a lo que sería una conducta maximizadora.

Nuestro interés especial con respecto a los procedimientos de elección para determinar el esfuerzo se refiere a las convenciones, los cuales pueden ser interpretadas como soluciones a los problemas de coordinación social⁷. Por ejemplo, el lado de la calle por el que conducimos es una convención que ha sido codificada por la ley. Las horas de comida dependen de convenciones que comúnmente no son determinadas por la ley. De manera similar también prevalecen convenciones en relación a los diversos tipos de trabajos. Generalmente dichas convenciones no son obligatorias pero constituyen pautas muy útiles para seleccionar entre esfuerzos alternativos. Habitualmente existe gran diversidad de convenciones posibles que satisfacen la misma función general pero difieren en su efectividad y su productividad.

Otra forma de percibir la cuestión es, que el esfuerzo discrecional implica para los empleados un problema de "al cabo no importa". Es deseable para los miembros de una empresa (inclu-



yendo los que son formalmente empleados) que ésta sea lo más productiva posible. Sin embargo, salvo en aquéllas que tienen un tamaño mínimo, ningún empleado siente ser determinante para el resultado. De ahí que cada uno tiene un incentivo de "al cabo no importa" para contribuir lo menos posible. Sin embargo, hay una convención que opera como una elección focal que puede contrarrestar el incentivo mencionado, especialmente en aquellos casos en que los compañeros ejercen cierta presión social mínima para lograr que los demás obren conforme a las convenciones de trabajo en cuestión.

A pesar de que las convenciones tienen un cierto grado de estabilidad, no son impermeables a las presiones. Frecuentemente se requiere un pequeño "choque" para lograr una modificación en las convenciones de trabajo. Tanto su carácter estable como la "hipótesis del choque" se derivan del postulado del área inerte. La estabilidad relativa se explica por el hecho de que la convención está rodeada por un área inerte.

Esta misma característica ocasiona que para desestabilizar la convención sobre los esfuerzos sea necesaria una modificación considerable de los datos para que los individuos se ubiquen en un nivel diferente de esfuerzo.

Por lo tanto, un desplazamiento suficiente de la función de motivación en cualquier dirección puede modificar suficientemente la elección de esfuerzo de un número tal de individuos que tenga lugar un movimiento hacia una nueva convención.

Es probable que la fijación de

precios en la mayoría de las industrias también esté determinada por convenciones, más que por cálculos maximizadores. La convención más frecuentemente mencionada en la literatura es la fórmula del "mark-up". Cuando las ventas no alcanzan a corresponder con lo que se esperaba los vendedores pueden retornar hacia los descuentos "tradicionales" sobre el precio del "mark-up". Presiones de mercado crecientes adicionales pueden desembocar en cálculos parciales y éstos, a su vez, en estimaciones bastante completas de tipo aproximado a la maximización. Sin embargo, bajo condiciones normales, o promedio, se adherirán a las fórmulas o convenciones usuales de precios. El uso de una convención en la fijación de precios tiene frecuentemente una ventaja sobre otras estrategias factibles: puede servir como un medio para proteger a los aparentes competidores de una competencia de precios. Es decir, establece las "reglas del juego" que limitan la competencia de precios.

Todo lo anterior sugiere que bajo condiciones normales, es probable que las empresas se manifiesten como receptoras de precios aproximados y modificadoras o ajustadoras de cantidades.

Empero, a diferencia de la teoría convencional, las empresas no actúan así debido a que la lógica de un alto grado de competencia las obligue a hacerlo sino que se debe a que los procesos convencionales de fijación de precios en mercados imperfectos coadyuvan a los esfuerzos de protección. Es claro que no se niega la existencia de industrias y mercados suficientemente competitivos en los que las empresas sean recep-

toras de precios por las razones neoclásicas usuales.

4. Inflación, Precios y Productividad

¿Cuál es el efecto de los precios en los costos? En el enfoque tradicional el costo de producción determina o influye sobre el precio del producto, pero no viceversa. Este no es el caso en el enfoque de la teoría de la eficiencia -"X"; el precio del producto ejerce una influencia sobre el costo de producción. Un desequilibrio temporal no causa efecto alguno; sin embargo, un aumento de precio que refleje un incremento en la protección contra la competencia de precios, tanto si es una consecuencia de actividades que aumentan la protección, o porque conduce a ellas o las facilita, elevará la ineficiencia -"X" y los costos. Refiriéndose al cuadro 1, esto se refleja como un desplazamiento de la curva de motivación (M) hacia la izquierda y un nuevo nivel de equilibrio en el costo. Implica un aumento en el costo de producción sin que se incremente el costo de los insumos adquiridos. ¿Es posible que el proceso inflacionario derive en costos reales superiores? Por definición un proceso de inflación sostenida conlleva costos monetarios mayores. Visto como un fenómeno estrictamente macro la inflación no debería afectar los costos reales. Pero de esa forma se ignora el aspecto de la motivación. El problema es complejo. Pasemos a examinarlo punto por punto desde una perspectiva "micro". Consideremos el caso de una empresa con un poder de mercado como vendedor que le



permita aumentar su precio por encima de la tasa de inflación.

Lo que equivale a incrementar su precio relativo real. En ese caso deberíamos esperar una reducción en el esfuerzo de contención de costos, una elevación de la ineficiencia "X" y un ascenso en sus costos.

Si la cuestión es clara en la situación descrita puede no serlo para empresas en condiciones diferentes, por ejemplo, que no ganen durante el proceso inflacionario. La inflación es un fenómeno complejo que todavía no se comprende perfectamente. Por lo que parecería poco probable que lográramos explicar (o aun delinear) todos los posibles resultados de ella. Sin embargo, desearemos argumentar que en el caso en que una empresa ni gana ni pierde por la inflación, es probable que por lo general haya un aumento en la ineficiencia "X".

Consideremos las empresas que repercuten **todo** el incremento en sus costos pero sólo eso. Este es el caso de empresas en "punto muerto" durante la inflación. Habría que distinguir dos posibilidades: que repercutan sólo los aumentos en los costos de los insumos del mercado y la otra en que los aumentos en la ineficiencia "X" también se trasladen como incrementos en los costos de producción.

El último tipo de situación depende de la naturaleza del mercado y del grado en que los aumentos de la ineficiencia "X" son comunes a las empresas "competidoras". Examinaremos el que probablemente es más general, la existencia de sustitutos parecidos pero imperfectos.

En esta circunstancia los precios de las mercancías en cierto sentido "competidoras", no tienen porqué mantener un diferencial común; la atmósfera inflacionaria y la existencia de procedimientos 'normales' de fijación de precios mediante "mark-up" usualmente implicarán y ayudarán a crear un ambiente propicio a la "repercubilidad". Los que toman las decisiones en nombre de las empresas, creerán que la traslación de los costos es inherente a la lógica de la situación. La psicología de la traslación permisible reduce el interés por contener costos. ¿Para qué complicarse en contenerlos si es posible trasladarlos a los compradores? Además lo que es verdadero para una empresa semeja serlo para todas aquéllas que compiten sólo parcialmente con respecto a precios. La conciencia de que las empresas, en alguna medida competidoras se encuentran en situaciones similares, disminuye aún más la aparente necesidad de disminuir los costos.

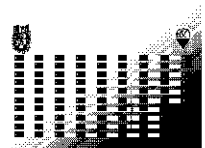
Durante la inflación, las empresas enfrentan una situación en la que parece casi seguro que los precios se elevarán en toda la industria pero donde el porcentaje en que lo harán es menos seguro.

Lo que es notablemente distinto de la situación no-inflacionaria en la cual prevalece la incertidumbre tanto con respecto a si los precios aumentarán o bajarán como a la magnitud de tales movimientos. De esta forma, con la excepción del caso por analizar, parecería manifestarse una tendencia general de la ineficiencia "X" a elevarse con la inflación —suponiendo que el producto agregado permanece aproximadamente constante.

Algunas empresas pueden tener una posición más débil en el mercado en que venden sus productos que en donde compran sus insumos. Las empresas que enfrentan sindicatos fuertes o aquéllas que usan cantidades excepcionales de energéticos, pueden encontrarse en semejante situación si se oponen a fuertes compradores monopsónico o si por otras razones son débiles en los mercados de productos. Si dichas empresas no logran trasladar completamente el aumento en el costo de sus insumos, se verán motivadas a intentar incrementar la productividad. Sin embargo, hay ciertas consideraciones contrarrestantes: tales empresas son igualmente inducidas a invertir en protección. El que sea más cómodo presionar para reducir la ineficiencia "X" o para obtener mayor protección dependerá de las circunstancias particulares. La primera, sin embargo, puede ser más importante y por lo tanto la inflación puede en algunas empresas conducir a orientar la motivación hacia la reducción de la ineficiencia "X".

Salvo en la agricultura, las empresas que no logran transferir íntegramente sus costos en el largo plazo tienden a ser una minoría.

Es claro que esta es una cuestión empírica que no puede demostrarse mediante argumentos teóricos. Sin embargo las consideraciones sobre la supervivencia indican cierta validez de la aseveración. Aquéllas empresas incapaces de trasladar todos sus costos, o de reducirlos al mismo nivel de sus competidores, simplemente desaparecen. Por lo tanto, en un momento dado, las que se encuentran teniendo esta incapaci-



dad son aquéllas que se dirigen hacia, o coquetean con, la bancarrota.

5. Retardo en la Productividad y Desempleo.

¿Cómo afectarán las disminuciones en la productividad (o incumplimiento en su tasa de crecimiento programada) al empleo, en una atmósfera inflacionaria general? Dependerá en gran medida de que más ocurre simultáneamente. Supóngase que se presentan elementos de presión de demanda y de alza de costos en el proceso inflacionario. En ese caso, es posible que la influencia de la presión de demanda (efecto de la curva de Phillips) hacia incrementar al empleo sea dominante independientemente de la resultante del aspecto de costos. Inclusive el efecto de presión al alza de costos, ceteris paribus, no puede ser determinado sin cierta ambigüedad. En gran parte, dependerá de la concatenación de las elasticidades específicas de diversos tipos que pueden ser definidas para dicho propósito. No obstante, puede desarrollarse un **escenario probable** en el que la baja en la productividad conduzca a un menor empleo que las otras alternativas; a pesar de la reacción inicial que se requerirá mayor empleo para satisfacer la demanda del producto al declinar la productividad.

Imaginemos un mundo con sólo 3 mercancías: un bien de consumo "X", cuya productividad ha declinado debido a una mayor ineficiencia "X", otro bien de consumo "B" y un bien

de capital "C". Supóngase que "A" es un bien normal. A medida que aumenta el precio de "A" su demanda disminuye, y a la vez se requiere más trabajo por unidad de producto. Si la baja porcentual de la demanda es mayor que el aumento porcentual en la necesidad de empleo, se necesitará menos trabajo que antes de la caída en la eficiencia "X". Supongamos que un 10% de aumento en el costo del trabajo conduce a un 12% de aumento en el precio y además que la elasticidad de la demanda es ligeramente inferior a 1. Se requerirá 10% más de trabajo por unidad de producto pero la cantidad demandada decrecerá en 11%. Claramente el empleo disminuye. Sin embargo, hay efectos adicionales. Dado que se incrementa el gasto en bienes "A", se reduce la parte disponible para la mercancía "B" lo que ocasionará una caída en su demanda. La inversión en bienes "C" depende del aumento en la demanda de "A" y "B" (principio del acelerador). Por lo tanto la demanda de "C" se reduce. Como se afirmó anteriormente, los aspectos de presión de la demanda pueden de todos modos resultar en una expansión del empleo.

Ahora, supóngase que la demanda de "A" es relativamente inelástica. Aunque las empresas productoras de "A" contraten más trabajo el efecto global puede aún resultar en un menor empleo para todas las industrias.

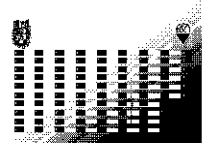
El mayor gasto en "A" causa una reducción en la demanda de "B" y de "C", y sus menores demandas de trabajo pueden más que compensar el aumento respectivo en "A".

No obstante ¿contratarán más empleo las empresas productoras de "A", ante una demanda decreciente por su producto? Debemos tener presente que así como el esfuerzo de los empleados es una variable discrecional, igualmente lo es el esfuerzo de la administración por presionar a los demás en la empresa. El concepto del área inerte sugiere que la empresa no despedirá inmediatamente a los trabajadores si descubre una reducción en la demanda, y por la misma razón puede estar muy renuente a contratar más trabajo para generar un menor producto del que previamente obtenía. Como consecuencia los niveles de esfuerzo pueden elevarse hasta el punto de producir la nueva cantidad menor demandada con la misma fuerza de trabajo. El resultado es que una disminución en la demanda de "A", aunada a una inelasticidad en su demanda, produce por las razones mencionadas reducciones en las demandas de "B" y "C".

En el curso del tiempo, un menor empleo resulta, no necesariamente debido a despidos de las personas sino porque no se efectúan los reemplazos (o se hace inadecuadamente) requeridos por el desgaste normal de la fuerza de trabajo empleada.

6. Conclusiones.

El análisis en esta ponencia, no pretendía llegar a conclusiones unidireccionales tajantes. Más bien hemos mostrado que la teoría de la ineficiencia "X" sugiere la posibilidad de un escenario en que la inflación conduce a mayores precios reales que a su vez



conducen ceteris paribus hacia la disminución en la tasa de crecimiento de la productividad au-

nada a un empleo invariante o decreciente. El análisis enfatizó

los elementos de costos en el proceso inflacionario. 

Traducción: Juan Carlos Moreno.
Revisión: James Taylor.

NOTAS

^{1/} Harvey Leibenstein, "A Branch of Economics is Missing: Micro-Micro Theory", *Journal of Economic Literature*, junio de 1979.

^{2/} Véase H. Leibenstein, *Beyond Economic Man*, Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, 1976, Capítulo 3, p. 34 ff. También "X-Efficiency: From Concept to Theory" *Challenge*, septiembre-octubre de 1979, pp. 19-20

^{3/} Ibid

^{4/} Véase *Challenge*, *op. cit.*

^{5/} Véase *Beyond Economic Man*, Capítulo 5-10

^{6/} Herbert A. Simon, "Rationality as Process and as Product of Thought" *American Economic Review*, mayo 1978, (68) pp 1-16.

^{7/} Véase David K. Lewis, *Conventions*, Harvard University Press, 1969.