

Texto traducido por:
www.cibcom.org

INCENTIVOS, OPTIMIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN DEMOCRÁTICA: UN FOLLETO SOCIALISTA

David Laibman





ABSTRACT: El socialismo se ha identificado tradicionalmente con la planificación centralizada y vertical, considerada imposible e irracional. La única alternativa es "el mercado", que se identifica con el capitalismo. La experiencia socialista del siglo XX, por el contrario, propuso un modelo multinivel (central-local), en el que las empresas elaboran sus propios planes detallados, con incentivos para planificar de forma ambiciosa y realista. La literatura sobre el diseño de incentivos en la economía occidental ha sugerido un resultado de "imposibilidad": no hay forma de incentivar a los agentes locales para que digan la verdad sobre sus posibilidades reales y, por lo tanto, contribuyan a planes centrales eficientes. Sin embargo, en las condiciones modernas, opera una Función de Moral Colectiva: la planificación requiere la movilización activista de los trabajadores y su comprensión crítica. Para que una empresa organice la producción con éxito, debe alcanzar niveles elevados de moral, lo que a su vez requiere que se diga la verdad y que la planificación sea ambiciosa. Esto constituye un camino hacia el socialismo maduro, rompiendo el binario unidimensional: o planificación autoritaria o "mercado".

PALABRAS CLAVE: socialismo, planificación democrática, diseño de incentivos, planificación y mercado, moral colectiva



En 2011, publiqué un estudio sobre la teoría de la economía socialista, en el número inaugural de *International Critical Thought* (Laibman, 2011). Ese artículo abordaba este problema crítico: Partiendo del supuesto de que las personas que construyen las sociedades socialistas son seres reales, históricos, formados por las sociedades capitalistas en las que han vivido y dotados de niveles definidos de conciencia y motivación, ¿es posible combinar la participación democrática en la formación y ejecución de los planes con el pleno florecimiento del interés propio ilustrado? En otras palabras, ¿puede aprovecharse la motivación individual y de equipo de manera que mejore, en lugar de obstruir, la búsqueda planificada de los objetivos sociales?

El argumento se vuelve inevitablemente bastante técnico, y el documento de 2011 (reimpreso en Laibman, 2012) está repleto de formalismos: ecuaciones, diagramas. Hace tiempo que se necesitaba un intento de contar esta historia en términos completamente informales, accesibles a cualquier lector motivado pero no iniciado. Este artículo es el resultado de ese esfuerzo.

En la primera sección, estableceré el escenario, exponiendo los fundamentos conceptuales con cierto detalle. En la sección 2, presentaré mi propio planteamiento: *una combinación sistemática* de planificación estructurada con iniciativa individual y local. La sección 3 resume y concluye.

Todo el peso de las doctrinas establecidas en economía, sociología, ciencias políticas e historia está en contra de esta combinación. Me estoy enfrentando a un enorme *corpus* de ideas -encarnadas (como veremos) en una afirmación de "imposibilidad" o (en la inimitable frase de Maggie Thatcher) "There Is No Alternative" (TINA) - que afirma que la



democracia económica es, literalmente, impensable; que sólo las amenazas del desempleo y la indigencia, y los atractivos de la riqueza privada -los dos pilares del "mercado"- pueden crear eficiencia, dinamismo y progreso en las sociedades modernas.

1. ¿EXISTE UNA ALTERNATIVA AL "MERCADO" CAPITALISTA O AL CENTRALISMO AUTORITARIO?

1.1. *El Problema Planteado*

La historia comienza con la "mano invisible" de Adam Smith (Smith, 1985, cap. 7), la metáfora clásica del proceso impersonal de competencia que reúne la oferta y la demanda de los innumerables bienes y servicios que componen la actividad económica. Este proceso será especialmente complejo en una escala moderna de territorio y población, con diversas opciones técnicas y preferencias articuladas. El gran filósofo libertario Friedrich Hayek se refirió a la "vasta estructura de fines y medios" que conecta a los individuos a través de enormes redes de decisión, producción e intercambio (Hayek, 1945). Independientemente de la forma en que la imagen de una "economía de mercado competitiva" aborde la realidad de las relaciones sociales capitalistas (o no lo haga), sin duda evoca el problema al que debieron enfrentarse los primeros planificadores socialistas: ¿Cómo puede una autoridad central absorber y procesar los montones de información sobre las necesidades de los consumidores por un lado y las posibilidades de producción de los productores por otro, y elaborar un plan coherente para crear y distribuir bienes en todo el territorio social y geográfico de una economía moderna?

Esta es la crítica de los "millones de ecuaciones" a la planificación central. Se basa en la interdependencia de los actores económicos y en el número casi inimaginablemente grande de productos posibles, técnicas de producción, rutas de entrega, distribuciones, patrones de consumo, etc., y concluye que la creación de un plan central único por una voluntad humana unificada debe ser inherentemente imposible. Además, una Junta de Planificación



Central que lo intente -incluso suponiendo que los planificadores no estén sujetos a tentaciones de poder y desgobierno- crearía errores, incoherencias y caos, por no hablar de resultados masivamente subóptimos, que serían realmente el "camino a la servidumbre" (Hayek, 1944). El planificador central tendría que tener la "mente universal" de Laplace; no sólo tendría que resolver millones de ecuaciones, sino que tendría que hacerlo muchas veces cada día, para adaptarse a los cambios que se producen constantemente.

Así pues, esto pone sobre la mesa el limitadísimo conjunto de opciones a las que se enfrenta el público mundial. Se trata de TINA: el "mercado libre" o la servidumbre, elijan. *Puedes* elegir el *statu quo*, que en teoría es un equilibrio competitivo general de la propiedad privada y la elección individual, pero que de algún modo equivale sospechosamente a un mundo de creciente polarización, inestabilidad, crisis y deterioro de los niveles de vida y de la ética. *O* puedes optar por el "socialismo", que significa control gubernamental, entrega de la elección a una alta autoridad, etc. Esta visión binaria (sólo dos opciones) es la base de la posición liberal extrema, o libertariana, que, por supuesto, elige el sector privado en lugar del gobierno¹. Pero también aparece en el punto de vista keynesiano intermedio dentro de los círculos de elaboración de políticas en los países capitalistas: Los keynesianos buscan "la combinación justa" de la actividad del sector privado con la intervención del gobierno con fines de estabilización. Sin embargo, ya sea que uno ocupe uno u otro extremo de este espectro, o el medio, la dimensión única del espectro en sí no es cuestionable.

Lo notable de esta visión unidimensional es hasta qué punto ha penetrado también en el pensamiento de la izquierda mundial. El debate en Cuba, por ejemplo, gira en torno a la "reforma", que significa el debilitamiento de los controles estatales sobre la actividad económica, la promoción de ciertas formas del sector privado, las cooperativas, etc. La idea es preservar y proteger el carácter esencialmente público de la economía -conservar el igualitarismo, la seguridad y la estabilidad del sector estatal- invocando al mismo tiempo los aspectos *eficientes y dinámicos* de la propiedad privada. Esta es, esencialmente, una posición *socialista* de economía mixta, y parece ser creciente dentro del Partido Comunista

¹ Este es esencialmente el argumento de un documento publicado en octubre de 2018 por el Consejo de Asesores Económicos del Presidente de los Estados Unidos, titulado "The Opportunity Costs of Socialism" (CEA, 2018).



de Cuba. Del mismo modo, la concepción oficial china del "socialismo" (o "socialismo de mercado") "con características chinas" busca una combinación óptima de equilibrio entre el sector público y el sector privado, o de asociación, por las mismas razones: el sector público encarna los objetivos socialistas, mientras que el sector privado introduce elementos de productividad y crecimiento (*por ejemplo*, Yang, 2009; Xie, *et al.*, 2012). En este contexto, la "reforma" solo puede significar moverse en una dirección a lo largo del espectro único: añadir algunos elementos de eficiencia del sector privado a la economía dirigida por el Estado. No tiene sentido que la "reforma" pueda significar un movimiento que *no* vaya en absoluto a lo largo del espectro indicado, sino más bien en una dirección completamente diferente: transformar la naturaleza de las propias empresas del sector público.

Pero, ¿en qué consistiría esta distinta orientación?

Las respuestas comenzaron a aparecer en la reforma económica de la URSS, a partir de la década de 1960. Un momento clave fue el "Estatuto de la Empresa" de 1968². Se trataba de una importante transformación de la gestión de las empresas soviéticas, que acabó plasmándose en muchas leyes. La idea esencial era reducir drásticamente el número de indicadores del plan económico creados a nivel central y entregados por el centro a la empresa, de (normalmente) varios cientos a cuatro o cinco. Los "indicadores" en la jerga soviética eran objetivos, especificados en términos monetarios o físicos, fijados para una empresa al principio de cada período de planificación anual.

Estos objetivos establecían la producción esperada (tanto las cantidades como el "surtido", o la distribución entre los distintos tipos específicos de producción); la mano de obra y la productividad, junto con los salarios (tasas de remuneración); el número y los tipos de máquinas; el uso de materias primas; las medidas financieras, como los costes, las deudas y el reembolso de la deuda; los planes de inversión, la protección social (los "fondos de consumo colectivo"); y muchas otras cosas. La reforma económica soviética pretendía, pues, racionalizar el plan central, retirando de la mesa del centro gran cantidad

² La literatura sobre la economía soviética es, por supuesto, muy amplia, y no se intentará abarcarla aquí. Algunos ejemplos destacados, desde perspectivas muy diferentes, son: Dobb, 1948; Nove, 1961; Khudokormov, 1967; Ellman, 1973, 1979; Gomulka, *et al.*, 1989; Spulber, 1991; Gregory, 2001.



de detalles que aparecerían en los planes totalmente elaborados de las empresas bajo su control. La otra cara de la moneda es el desarrollo de *la actividad de planificación a nivel de las propias empresas* para completar todos los detalles faltantes.

Los cuatro o cinco indicadores centrales establecidos por el centro de planificación equivalían, básicamente, a una definición de la empresa y de su campo de actividad. (La empresa era una entidad de titularidad pública; no podía decidir su liquidación, ni trasladar sus instalaciones a otros lugares, ni cambiar la naturaleza fundamental de su funcionamiento). Sin embargo, dentro de este marco básico, la propia empresa era responsable de elaborar los detalles productivos, financieros y sociales de su actividad para el periodo del plan. En efecto, la empresa debía elaborar su propio plan, que luego tendría que integrarse en marcos de planificación cada vez más amplios (para una industria concreta, para una ciudad, región o república y, en última instancia, para la economía nacional en su conjunto).

Esto planteó tres cuestiones cruciales: En primer lugar, ¿cómo se evaluaría la actividad de la empresa a lo largo de un determinado periodo del plan? ¿Qué criterios se aplicarían para evaluar el rendimiento de la empresa, *tanto* en su actividad de planificación *como en* la ejecución del plan, una vez creado y aprobado? En segundo lugar, ¿cómo se traduciría esa evaluación en la formación de ingresos? Dado el compromiso socialista general de proporcionar a todos los trabajadores, incluidos los creativos y los directivos, una seguridad social en forma de salario base o sueldo, una parte importante de los ingresos de cada trabajador adoptará una forma variable (la palabra "prima" es sugerente al respecto, en contextos occidentales), y la cuantía de esa parte variable dependerá de la evaluación tanto del rendimiento individual del trabajador como del de su equipo o brigada y, en última instancia, de la empresa en su conjunto. Este segundo punto está, por supuesto, estrechamente relacionado con el primero: la vinculación de la *recompensa* (para utilizar este término para el conjunto de los flujos de ingresos a los individuos o grupos) al rendimiento de creación y ejecución del plan de la empresa, así como a los resultados individuales del trabajo, crea *incentivos y motivación* a los trabajadores y a los colectivos,



y esto -suponemos provisionalmente- es esencial para un desarrollo saludable de la productividad, las competencias y la conciencia (véase la subsección 1.2, más adelante).

La tercera cuestión se refiere a lo que se conoce como planificación multinivel; en parte de la literatura occidental se denominó "principio de descomposición" (véase, por ejemplo, Zauberman, 1967; Abouchar, 1977). Si a las empresas se les confía la tarea de elaborar sus propios planes, y si, no obstante, no son unidades "autogestionadas" totalmente autónomas, sino que están sujetas a la intervención de las autoridades centrales de planificación a las que están subordinadas, ¿cómo se gestiona esta tensión? ¿Qué ocurre cuando el plan de una empresa entra en conflicto con los planes de las empresas relacionadas (proveedores y compradores, por ejemplo), o con el plan central del que forma parte? La propia idea de planificar a nivel de la empresa parece entrar en conflicto con la idea de un plan central global, en el que los componentes individuales deben formar un conjunto coherente.

La solución a este enigma fue reconceptualizar la planificación, no como una actividad única que debe llevarse a cabo en un solo nivel, sino como un *proceso*, extendido en el tiempo, que incluye tanto un nivel central como uno descentralizado³. Esto consistirá necesariamente en repetidas interacciones entre los niveles - *iteraciones* - en las que cada nivel responde a los cambios que le llegan del otro. Las empresas elaboran sus propios planes, que crean tanto demandas sobre el resto de la economía como propuestas de suministro a esa economía. Estos planes deben agregarse en un cuadro cada vez más amplio, y una de las principales tareas del centro es establecer los equilibrios en los flujos globales de productos, identificando las incoherencias (excedentes, escasez). Otra tarea crucial del centro es aplicar las decisiones de principio tomadas a través del debate democrático en toda la sociedad, en relación con la sostenibilidad, las directrices generales para el uso de la tierra, el agua, la energía, los medios de transporte, la densidad de población, la vivienda, la educación, las emisiones, cosas que las empresas individuales que actúan de forma independiente no podrían, incluso en principio, abordar.

3 Propongo que pensemos, sólo en aras de la simplicidad, en dos niveles: el centro y las empresas locales. Pero, obviamente, esto puede ampliarse a múltiples niveles: centro; organismos de planificación regional o industrial; "clusters" o agrupaciones de empresas; empresas; equipos o brigadas dentro de las empresas. La concepción más general es la de una planificación multinivel. Para un análisis detallado de la planificación y las reformas soviéticas, véase Ellman, 1973.



Todo ello requerirá, una vez desagregadas las intervenciones del centro, modificaciones en los planes descentralizados de cada empresa, que deberá remodelar su plan en consecuencia⁴. Puede haber múltiples iteraciones -flujos "arriba" y "abajo" (o "dentro" y "fuera", en una metáfora relacionada) - en las que tanto el centro como las empresas realicen modificaciones sucesivas. Si este proceso se desarrolla según lo previsto, cada nueva ronda de iteración producirá nuevos planes que se aproximan progresivamente a los que sustituyen, y en los que las intervenciones centrales requieren modificaciones cada vez menores; en este caso, se dice que el proceso de planificación converge. Cuando la convergencia se ha completado sustancialmente, las iteraciones terminan y el plan - ahora un conjunto coherente, que incorpora tanto el conocimiento local y los esfuerzos sostenidos de los colectivos descentralizados como los objetivos de planificación de principios "macro" aplicados en el centro - queda fijado (adquiere "fuerza de ley", según algunas de las primeras formulaciones soviéticas). En este proceso iterativo de varios niveles, tanto la formación como la ejecución del plan llevan tiempo; en un año determinado, una empresa está llevando a cabo simultáneamente el plan de ese año y participando en el proceso de varias etapas de formación del plan para el año siguiente.

Dejando de lado por ahora una elaboración más completa, sólo señalaré que esta concepción de la planificación democrática multinivel constituye un magnífico desafío al rígido binario en el que se ha visto forzado gran parte del pensamiento sobre la "reforma" de las economías socialistas: *o* el centralismo autoritario *o* "el mercado". En lugar de preocuparse por el "sector privado hacia adelante/sector público hacia atrás" (*guojinmintui*; véase Xie, *et al.*, 2012), los socialistas pueden dirigir su atención a la *calidad del propio sector público*, y preguntarse si en un país determinado han madurado las condiciones para la transición de la producción del sector estatal como tal (por muy de inspiración socialista que sea) a un proceso real de planificación sistémica a varios niveles dentro del sector estatal, al que puedan incorporarse cada vez más trabajadores, en un cumplimiento progresivo del viejo sueño socialista de "la clase obrera en el poder".

⁴ Obsérvese de nuevo que el poder de la empresa sobre su propia actividad no es absoluto. La empresa es propiedad del Estado, que representa al pueblo en su conjunto, aunque el Estado pueda delegar en ella gran parte de los derechos de propiedad asociados, pero no todos.



He creado un acrónimo para el modelo que encarna esta concepción: MDIC, o Multilevel Democratic Iterative Coordination (véase Laibman, 2015; 2019). Un modelo es un comienzo; no "responde" a todas las preguntas sobre cómo podría funcionar, ni rellena todos los detalles sobre las posibles formas institucionales que podría asumir. La línea de investigación que estamos siguiendo aquí se centra en un solo aspecto del MDIC, y esto se refiere al problema de los incentivos. Dado el deseo de una comunidad socialista de progresar más allá del rígido binario -planificación central y descendente, por un lado; y mercantilización, o destrucción de la planificación sistémica como tal, por otro-, surge la pregunta: ¿cómo se puede incentivar a las empresas para que planifiquen, y lleven a cabo la actividad dentro del plan, de forma que se cumplan los objetivos de producción de la comunidad y se ayude a desarrollar una conciencia colectiva y de principios?

1.2. Incentivos, diferenciación de ingresos y conciencia socialista

Antes de pasar al problema de la formación de la renta empresarial, explicitaré una premisa que ha guiado toda la investigación. Tanto a nivel de los grupos, o colectivos, como del individuo, esta premisa puede enunciarse como un supuesto (de hecho, un supuesto materialista): los incentivos existen, independientemente de que los responsables políticos o los filósofos socialistas decidan reconocerlos. Por "incentivos" se entiende aquí lo que se denominaba "incentivos materiales" en la literatura socialista del siglo XX. Su existencia significa que forman parte de la realidad objetiva e histórica que determina el comportamiento, incluso cuando ese comportamiento también responde a las llamadas éticas al deber o a la solidaridad socialista. Por tanto, el viejo debate sobre si hay que "utilizar" o no los incentivos materiales o morales en la configuración de la remuneración de los trabajadores estaba mal planteado. La existencia de incentivos materiales no está en cuestión; todo lo que importa es si, en las circunstancias históricas realmente existentes, estos incentivos -los que implican ingresos reales, incluida la diferenciación de los ingresos según las evaluaciones sociales del trabajo realizado- van a trabajar con o en contra de las llamadas al comportamiento basadas en el compromiso moral con la construcción del socialismo y la solidaridad entre los trabajadores. A menos que asumamos que todos los trabajadores comparten un nivel extremadamente alto de conciencia comunitaria y



son capaces de renunciar a toda conexión entre su esfuerzo laboral y sus ingresos, la tarea será encontrar formas de hacer esa conexión y, por lo tanto, diferenciar entre los fondos de ingresos recibidos por las empresas sobre la base de una evaluación social compartida de los resultados de la empresa, y también diferenciar entre los ingresos de los trabajadores individuales o equipos sobre una base similar.

Para que la diferenciación de los ingresos sea eficaz, debe coincidir aproximadamente con las percepciones reales de los trabajadores sobre las diferencias de esfuerzo (véase Hahnel, 2012), tal y como las evalúan los equipos dentro de la empresa⁵. Una equiparación excesiva, por ejemplo, aunque se lleve a cabo por motivos de apoyo al valor subyacente de la igualdad, puede crear resentimiento entre los trabajadores que han realizado un mayor esfuerzo, ya sea en la formación o en el trabajo diario, y esto puede constituir un obstáculo para el propio crecimiento de la conciencia solidaria que la empresa y la sociedad se esfuerzan por fomentar. Es importante que cada trabajador, y cada colectivo dentro de una empresa, incluida la empresa en su conjunto, reciba el salario (más allá del salario básico compartido) que refleje la estimación común del rendimiento de ese trabajador o colectivo. Es importante para la evolución del entendimiento dentro de la empresa que cada individuo reciba realmente los ingresos que le corresponden. Si un individuo considera que su recompensa es excesiva e innecesaria, siempre puede donar el exceso a diversos fondos de solidaridad social; pero sigue siendo importante que la recompensa, que se basa en una evaluación consensuada por los diversos actores de la empresa, se reciba realmente.

1.3. *La medida del rendimiento empresarial: Consideraciones socialistas*

Esto nos lleva a la cuestión clave de cómo debe determinarse la recompensa a la empresa en su conjunto (Laibman, 2015, 317 ss.).

En el marco de la planificación iterativa, en la que la empresa es responsable de su propio plan, el punto de partida evidente debe ser hacer que la recompensa dependa no solo de alguna medida del rendimiento real de la empresa, sino de la calidad del propio plan. Asumiré, de forma

⁵ Hahnel (2012; véase también Albert y Hahnel, 1991) utiliza el término "consejo de trabajadores" para designar la unidad organizativa dedicada a la producción en las "economías participativas". También utiliza "consejo de consumidores" como unidad de consumo, insistiendo en que tanto la producción como el consumo son (o deberían ser) inherentemente colectivos y sociales. He mantenido "empresa" para la unidad de producción socialista; "fábrica" se limita demasiado al sector industrial (las empresas son fábricas, granjas, oficinas y quizás también otras formas), y "consejo" hace hincapié en el aspecto de conversación de la actividad de la organización por encima de su práctica real. Quizá habría que señalar que el término "empresa" no implica ninguna relación con la "libre empresa"; y que no excluye todo tipo de conexiones más amplias entre las empresas, o de las empresas con sus homólogos internacionales.



provisional, que los diversos aspectos del rendimiento de la empresa, tanto el planificado como el real (resultante), pueden recogerse en una única medida numérica, a la que podemos llamar x . Hay una gran cantidad de contenido detrás de esta medida, y es (o debería ser) objeto de muchos estudios continuos. Para la discusión que sigue, vamos a suponer que x es bastante compleja, aunque no necesitamos preocuparnos aquí por los detalles de su construcción (ibid.). En particular, contendrá una tasa de rendimiento exclusivamente socialista de los recursos utilizados por la empresa, que capta las cualidades de la actividad de la empresa medidas por conceptos como la productividad y la eficiencia. Sin embargo, también tendrá un componente que refleje un proceso de calificación, por parte de equipos de evaluadores que representen a diversas partes interesadas, dentro de la empresa, en la comunidad circundante y en la sociedad en general. Estos equipos evalúan tanto el plan de la empresa como sus resultados reales en áreas como los efectos ecológicos, el trabajo solidario en relación con los grupos de género o raciales dentro de la mano de obra, la cooperación con otras empresas del sector en el que se encuentra la empresa, y otros. Este proceso de calificación, que es claramente único en un entorno de producción socialista, complementa las medidas más "económicas" que registran la actividad de producción planificada y real que es el núcleo del propósito de la empresa, para formar la medida que llamamos x . Obsérvese, de paso, que en las primeras experiencias históricas de planificación socialista, x se redujo casi por completo al contenido más simple posible: era sólo el nivel de producción de un solo producto: automóviles, o toneladas de acero, o fanegas de trigo, o pernos de tela. En el esbozo anterior de los elementos de x apropiados para una economía socialista madura, tenemos no sólo la producción, sino la calidad de la producción; la variedad de la producción en relación con la necesidad social, o la demanda; la producción en relación con los insumos (productividad, tasa de rendimiento), y sobre la base de los precios exclusivamente diseñados para la reproducción y el crecimiento socialistas; y todo esto aumentado por un complejo sistema de evaluación social de las dimensiones del rendimiento de la empresa que van mucho más allá de lo que los sistemas competitivos espontáneos, ya sean capitalistas o "socialistas de mercado", podrían abarcar.

Para centrarnos en el problema de la recompensa que recibe la empresa, podemos separar x en sus dos componentes. Uno de ellos es el nivel previsto, que identificamos con el subíndice p : el rendimiento previsto es entonces x_p . El otro es el nivel *real* o *alcanzado*, x_a .



Ahora podemos exponer la idea clave. Queremos recompensar a la empresa por una planificación ambiciosa: queremos que cree varios comités de su personal técnico, trabajadores, programadores, etc., y que estos comités, y la empresa en su conjunto, examinen su situación y sus posibilidades de cerca y elaboren el mejor plan, el más creativo y desafiante, que puedan presentar. Esto implicará la mayor eficiencia posible y el dominio más rápido y exitoso de la nueva tecnología; pero también debe abordar todas las preocupaciones sociales que entran en el componente de calificación social de x_p . Para encontrar el mejor x_p posible, la empresa utilizará el conocimiento local de Hayek; buscará y descubrirá sus propias posibilidades particulares de crecimiento y transformación en sus relaciones internas, sus compromisos con la comunidad y su papel en la industria de la que forma parte. Evidentemente, y sea cual sea la forma concreta que adopte la fórmula que vincula la recompensa al plan de la empresa, queremos estar seguros de que cuanto mayor sea el valor de la medida de rendimiento planificada, x_p , mayor será la recompensa, es decir, los ingresos de que dispondrá la empresa para asignarlos de forma diferencial a los equipos y a los individuos, así como a los fondos sociales generales.

Hasta este momento, parecería que la empresa sólo tiene que crear y anunciar el plan más ambicioso que se le ocurra para obtener la mayor recompensa posible. Ahora, sin embargo, introducimos el elemento de realidad a la escena. La recompensa aumentará si el plan es ambicioso, sin duda, pero también disminuirá en la medida en que el plan anunciado no se cumpla. En una economía socialista moderna, el cumplimiento excesivo de un plan es tan perturbador como su incumplimiento; crea choques imprevistos en el almacenamiento y el transporte, y socava la eficacia de la planificación de otras empresas. Así que la recompensa se reducirá si x_p y x_a divergen, en cualquier dirección. El objetivo, en suma, es que la empresa cree un plan lo más ambicioso posible, sujeto a la exigencia de que el plan se cumpla realmente.

1.4. Una función de recompensa sencilla para la empresa

Se han propuesto muchas formulaciones de una función de recompensa. Aquí quiero elegir una que simplifique el asunto al máximo.⁶ Empecemos con un valor de x_p (ignorando el

⁶ El término "función de recompensa" puede no estar claro para el lector no matemático. En matemáticas, una función es simplemente una regla que asigna un valor particular de una cosa al valor asociado de otra. (Los matemáticos evitan términos como "causalidad", pero un "mapeo" de x a y significa esencialmente que un valor particular de x "causa", o provoca, algún valor de y). Así, en nuestro caso, la función de recompensa es simplemente la regla que mapea desde



resultado real, x_a , por ahora). Está claro que tenemos que transformar este número índice x_p en una cantidad de dinero, R (o cualquier unidad en la que se realice el pago), pero para simplificar dejaremos de lado esta complicación y dejaremos que la recompensa esté representada simplemente por el nivel de rendimiento previsto: $R = x_p$. Está claro que la recompensa aumenta sin cesar a medida que el plan se hace más ambicioso. Ahora, sin embargo, tenemos que recordar el otro elemento que da forma a R : el requisito de que los resultados reales se correspondan con el plan. La recompensa se reducirá en la medida en que el resultado se desvíe del plan, en cualquier dirección. Esto puede representarse con el término $-|x_p - x_a|$, donde las barras verticales (|) designan "valor absoluto" (es decir, sin signo, positivo o negativo). Por lo tanto, no importa si el valor previsto es mayor o menor que el valor real; sólo importa la diferencia, y esta diferencia se resta del primer término de la expresión para R (véase el primer signo "menos"). La función de recompensa completa, por tanto, será la combinación de estas dos partes:

$$R = x_p - |x_p - x_a|$$

Para ver cómo funciona, podemos crear un ejemplo numérico (Cuadro 1). En este ejemplo, suponemos que la empresa ha determinado que su capacidad real puede producir el resultado $x_a = 100$. Entonces, "100" aparece en todas las filas de la columna x_a , la segunda columna de la Tabla. La primera columna es x_p , el plan, que va desde el menos ambicioso en la parte superior hasta el más ambicioso en la fila inferior:

Tabla 1: Varias Combinaciones de Plan, Resultado y Recompensa

x_p	x_a	R
98	100	96
99	100	98
100	100	100
101	100	100
102	100	100

La recompensa R , calculada según (A), alcanza su máximo, 100, cuando el plan se fija exactamente en el nivel de x_a , y el segundo término de (A) se hace cero. Este es el sentido en el que (A) anima a la empresa a planificar de forma ambiciosa, pero también realista. Sin embargo, hay que tener en cuenta que hacer el plan más ambicioso de lo que dicta la realidad no ayuda: el primer término fija la recompensa en 101 o 102, pero como el segundo término

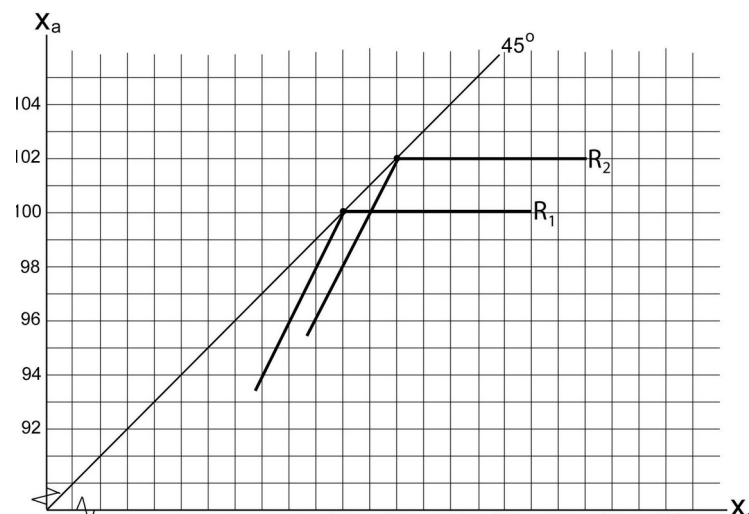
algún nivel de los dos elementos, x_p y x_a , al nivel determinado de la recompensa (que podemos llamar R); así, escribimos $R = f(x_p, x_a)$, donde "f" se lee "es una función de".



resta la diferencia entre x_p y x_a , la R resultante sigue siendo 100. Por tanto, el simple hecho de hacer el plan más ambicioso no aumenta la recompensa.⁷

Nos ayudará introducir una representación visual de la función de recompensa. La figura 1 lo hace. La figura mide el nivel previsto de rendimiento de la empresa en el eje horizontal, y el nivel real/alcanzado en el vertical. Estas variables, x_p y x_a , están representadas por números índice (...98, 99, 100...); dejamos de lado por el momento la compleja cuestión de la dimensionalidad de x . Como x_p y x_a comparten la misma dimensión y escala, la línea de 45° es el conjunto de todas las posiciones en las que estas dos variables son iguales: $x_p = x_a$.

La Figura muestra dos conjuntos de combinaciones de x_p y x_a : uno para $x_a = 100$ (Tabla 1), y otro para $x_a = 102$ (no se da la Tabla). Como confirmarán las tres filas inferiores de la Tabla 1, para un nivel real dado (x_a) ningún nivel planificado (x_p) puede producir una recompensa mayor que la igual a la x_a dada; así, R_1 sube hasta la línea de 45° y luego se vuelve horizontal, reflejando las propiedades de nuestra Función de Recompensa supersimple (A). Lo mismo ocurre con R_2 , para el que $x_a = 102$ en lugar de 100 como antes.



1.5. Un esbozo de la crítica ortodoxa

La función de recompensa (A) es, de hecho, una representación muy simple de la respuesta socialista a TINA: las unidades locales, incluso los individuos, pueden ser incentivados para utilizar sus conocimientos y creatividad locales en interés de la sociedad en su conjunto, y para participar en un proceso continuo que combina la estabilidad y la claridad de un macroplan

⁷ En versiones menos simplistas de la función de recompensa, los planes demasiado ambiciosos, como el 101 o el 102 de la tabla, disminuyen en realidad la recompensa. Estas versiones también permiten a los planificadores asignar diferentes pesos a la ambición y la precisión en la planificación.



consistente con la flexibilidad y la sensibilidad de la micro-implicación y la participación. Esto es planificar simultáneamente desde "abajo" (cf. Harnecker y Bartolomé, 2019) y "arriba". La ortodoxia de los sistemas económicos comparados, sin embargo, no ha sido ciega a las implicaciones de todo esto, y rápidamente evolucionó su respuesta, en forma de un resultado de "imposibilidad".⁸

Este punto puede ilustrarse de forma muy sencilla, utilizando la función de recompensa (A). La literatura soviética sobre los problemas que surgen en los primeros sistemas de planificación está llena de ejemplos de empresas que tienen un comportamiento antisocial: utilizan la influencia política para ganarse el favor de los organismos superiores y conseguir para sí mismas los planes más ventajosos posibles. En circunstancias en las que las empresas se veían recompensadas (material y moralmente) por sobrepasar los objetivos, se podían emplear diversos medios legales o extra legales para inducir a las autoridades de planificación a asignar planes "fáciles", que luego pueden ser superados sin esfuerzo. Si una empresa es capaz de distorsionar la información enviada al centro -por ejemplo, ocultando reservas, de mano de obra o de materiales, o de ambos-, los niveles de productividad o rentabilidad pueden parecer mayores de lo que son en realidad. Supongamos, por ejemplo, que la empresa puede falsear los datos para que parezca que su x_a es realmente 102, mientras que en realidad es 100 (como aparece en la tabla 1). Entonces puede establecer un plan "ambicioso" de 102, y conseguir una recompensa de 102, frente al resultado honesto de 100. De hecho, si se supone que las empresas tienen una capacidad ilimitada para falsificar la información sobre sus recursos y posibilidades locales, podrían reclamar cualquier nivel de logro, x_a . Esto haría que su elección de x_p y la R resultante fueran ilimitadas en la dirección ascendente, y esto socavaría todo el esfuerzo por crear un sistema de evaluación y recompensa dentro de la planificación multinivel.

Sin embargo, incluso fuera de esta ruptura extrema, cualquier posibilidad de falsificar los datos e informar mal al centro tiene consecuencias negativas para el procedimiento iterativo. No sólo significa que otras empresas, y la economía en su conjunto, se verán privadas de los recursos que esperaban recibir, y que sus propios planes se verán alterados; también significa

⁸ Este resultado surge de lo que llegó a conocerse como "diseño de incentivos" o (más oscuramente) "diseño de mecanismos" (véase Tirole, 1988; para una introducción, aunque que presupone cierta familiaridad con la técnica económica, Campbell, 1995). Una de las primeras contribuciones que forja el resultado de la "imposibilidad" es Hurwicz, 1972. La afirmación de imposibilidad se suele plantear en relación con ciertas aplicaciones parciales del diseño de incentivos a la "revelación de la verdad": se refiere a la tarea de diseñar incentivos que induzcan a los agentes a revelar sus posibilidades y preferencias reales, en situaciones específicas. Que yo sepa, nunca se ha propuesto ni defendido un "Teorema de Imposibilidad" general del tipo que se aplicaría a la planificación socialista iterativa.



que los cálculos más amplios se basarán en información incorrecta, lo que dará lugar a decisiones subóptimas. Todo el intento de crear un sistema de planificación central-descentralizado -el "principio de descomposición" – se ve así frustrado. Esto implica que la planificación no puede sustituir al "mercado"; los únicos incentivos que funcionan son los que implican pérdidas y quiebras reales para las empresas privadas, sin tener en cuenta los daños colaterales impuestos a los trabajadores, los consumidores y el público en general.

La pregunta, por tanto, es bastante sencilla: ¿Es posible, después de todo, imaginar una economía planificada en la que la planificación detallada esté significativamente descentralizada, pero en la que las unidades locales, persiguiendo sus propios intereses, sigan teniendo incentivos para tener un comportamiento veraz y, por lo tanto, aporten información válida y resultados eficientes al macroplan en evolución?

2. EGOÍSMO Y COMPLEJIDAD ORGANIZATIVA: LA FUNCIÓN DE LA MORAL COLECTIVA

2.1. Antecedentes conceptuales

La respuesta que propondré al argumento de "imposibilidad" de la literatura sobre el diseño de incentivos es realmente muy sencilla, pero requerirá cierta preparación. El núcleo de la cuestión es una idea básica: la producción es un proceso social complejo, que crece en complejidad con el aumento de la productividad, especialmente con la llegada de la tecnología de la información actual. Los conceptos fundacionales de Marx sobre las fuerzas y las relaciones de producción (Laibman, 2019; 2020) captan el nexo de las interacciones entre las personas y la naturaleza y entre las personas y los seres humanos, que (a pesar de los reveses, los bloqueos y los desafíos ecológicos) tienden inmanentemente hacia niveles más altos de sofisticación y capacidad para transformar el mundo externo, aumentando el poder de la voluntad humana para dar forma a las condiciones de la vida y el desarrollo humanos.

La *función de moral colectiva* (CMF) (Laibman, 2012, 203-205) es una relación postulada entre la formación del plan (x_p) y la ejecución del plan (x_a) que surge de una necesidad objetiva de crear una cierta calidad de la actividad de planificación colectiva *para* lograr un nivel correspondiente de producción y resultados sociales. Comenzamos, por tanto, imaginando la producción moderna, en la que el proceso de



trabajo requiere tanto un juicio creativo por parte de los trabajadores, como una interacción regular entre ellos. Los niveles de desarrollo anteriores, en los que el trabajo es realizado por individuos aislados que actúan por separado y no se comunican regularmente, o en los que todo el esfuerzo laboral consiste en tareas monótonas y repetitivas que no requieren un compromiso analítico por parte de los trabajadores, no apoyarían la existencia de la CMF. Esto es una aplicación consciente de una premisa materialista histórica clave: ciertas relaciones sociales se hacen necesarias, y posibles, cuando (y sólo cuando) las condiciones de producción subyacentes han sentado las bases para que eso ocurra.

En este entorno adecuadamente avanzado, pues, los trabajos no son "sólo trabajos"; son "dignos de hacerse bien". No hay trabajos que sean simplemente rutinarios, es decir, que puedan hacerse sin pensar y sin discreción creativa. Por tanto, los trabajadores y los equipos deben interactuar constantemente y comprometerse políticamente entre ellos. La planificación y la ejecución del plan son características constantes y continuas de la actividad diaria, y las circunstancias complejas y cambiantes exigen que la actividad de los trabajadores (o de los equipos) no pueda especificarse en contratos completos. Mucho depende, por tomar prestada una terminología adicional de Hayek, del conocimiento no propositivo, y los contratos son altamente implícitos; los individuos, los equipos y las empresas deben depender unos de otros para tener un comportamiento basado en principios, lo que *no* es una contravención o negación del interés propio, sino más bien una *expresión* del interés propio. La base subyacente de la CMF es la existencia de una mano de obra educada y cualificada, que requiere un alto grado de devolución de las prerrogativas directivas y creativas. Si se quiere, se puede decir que las condiciones avanzadas de la producción social como tal exigen un sistema de organización democrático ampliado. Se trata de un mundo en el que la *moral importa*: el proceso de planificación-producción no puede desarrollarse sin una implicación profunda y persistente de los trabajadores a todos los niveles, con fuertes niveles de comprensión racional tanto de los elementos científicos como socioeconómicos de la actividad de la empresa.

No hace falta decir que estas condiciones no han existido durante gran parte de la historia registrada; en ese sentido, las condiciones previas para el nivel de



funcionamiento socialista del MDIC aún no habían llegado a existir. La medida en que un sistema de planificación central-descentralizada (MDIC) puede funcionar ahora, sin sucumbir a las distorsiones impuestas por el interés propio sin principios (la afirmación de "imposibilidad") puede considerarse una cuestión abierta. En lo que sigue, supondré que las precondiciones, en las circunstancias modernas, están lo suficientemente presentes como para que el modelo que las encarna pueda ser explorado de forma significativa. Tanto el análisis como la realidad social que se proyecta en él son trabajos en curso.

Con estos antecedentes generales, ahora podemos considerar las propiedades específicas del CMF. La innovación clave: Yo propongo la existencia de un nivel particular de actividad de la empresa, tanto planificado como alcanzado, y trazado en las mismas unidades que la medida socialista estándar del rendimiento de la empresa, x . Este nivel especial es el mejor -no el más alto- que la empresa puede alcanzar, dada la participación más completa y efectiva de todo el personal de la empresa. Podemos utilizar el símbolo z para denotar este mejor nivel de logro. z es lo que la empresa puede hacer, y planea hacer, *si* convoca sus fuerzas creativas y organizativas en la mayor actividad posible; *si* lleva a cabo las difíciles discusiones, reorganizaciones y proyectos educativos necesarios para construir y llevar a cabo un plan ambicioso, pero no excesivamente exigente. Un aspecto crucial de la z es que el centro no la conoce, ni puede conocerla. Pero más aún: ni siquiera la propia empresa puede conocerla, hasta que se movilice para descubrirla. Sólo se puede encontrar como resultado de las deliberaciones concertadas, el estudio, el debate y la lucha para construir un consenso, para el período que viene, que los miembros de la empresa puedan "hacer suyo" (adoptar con entusiasmo).

Supongamos ahora que "nosotros" (el colectivo de la empresa) hemos encontrado nuestra z , aunque sólo sea aproximadamente. La CMF puede describirse ahora de forma más completa. Plantea una relación entre x_a y x_p que surge del propio comportamiento de planificación y producción de la empresa, pero que sigue teniendo la naturaleza de una restricción objetiva, algo que a la empresa le parece una necesidad impuesta.⁹ En términos precisos: si la búsqueda activa de z da lugar a una elección de

⁹ Para adoptar la forma $y = f(x)$, como se especifica en la nota 5, la "moral colectiva" tendría que ser capturada en alguna variable que ocupara la posición "y". En lugar de intentar hacerlo, representamos la CMF como una relación entre x_a y x_p , de la forma $x_a = f(x_p)$. En otras palabras, en lugar de escribir una expresión que determine el nivel de



x_p que se desvía de z , la moral se resentirá, y eso dará lugar a un resultado real inferior al resultado planificado. Por ejemplo, si la empresa es incitada (tal vez por varios miembros elocuentes pero fuera de onda con excesivos poderes carismáticos) a apuntar a un plan demasiado ambicioso ($x_p > z$), el resultado será un grado de desmoralización, y el x_a resultante será $< x_p$. Del mismo modo, en la otra dirección: si la dirección de la empresa, después de la habitual colaboración con las bases, decide un plan que infravalora sus posibilidades reales ($x_p < z$), a la manera de las empresas de la primera planificación socialista que buscaban un plan fácil para conseguirlo con facilidad, esto también afectará a la moral, y el rendimiento real estará (de nuevo) por debajo del plan ($x_a < x_p$). Podemos resumirlo de la siguiente manera (por favor, lea atentamente, teniendo en cuenta la asimetría):

El plan <i>no alcanza</i> el potencial plan	→	El resultado <i>no está</i> a la altura del plan
El plan <i>es igual</i> al potencial	→	El resultado <i>es igual</i> al plan
El plan <i>supera</i> el potencial plan	→	El resultado <i>no está</i> a la altura del plan

Vemos que el resultado, x_a , nunca será mayor que el nivel previsto, x_p . Esto puede ilustrarse con un ejemplo numérico (Tabla 2).

Tabla 2. La función de Moral Colectiva Ilustrada, para $z = 100$

	x_p	x_a	$x_p - x_a$
	91	88	3
	94	92	2
	97	96	1
z	100	100	0
	103	102	1
	106	104	2
	109	102	7

Cuando se determina que x_p es igual a z ($= 100$), la moral está en su punto más alto, el colectivo se pone en marcha y el plan se cumple: x_a también $= 100$. Con cualquier otra elección de x_p , el nivel alcanzado x_a no alcanza a x_p . Obsérvese que con $x_p = 103$, la empresa es capaz de imponerse a sí

moral colectiva (si es que eso es posible), utilizamos x_a como un indicador de la moral colectiva y escribimos una función que la relaciona con x_p . La especificación completa de la CMF, entonces, es $x_a = f(x_p; z)$ (el logro real es una función del nivel previsto, dado z).

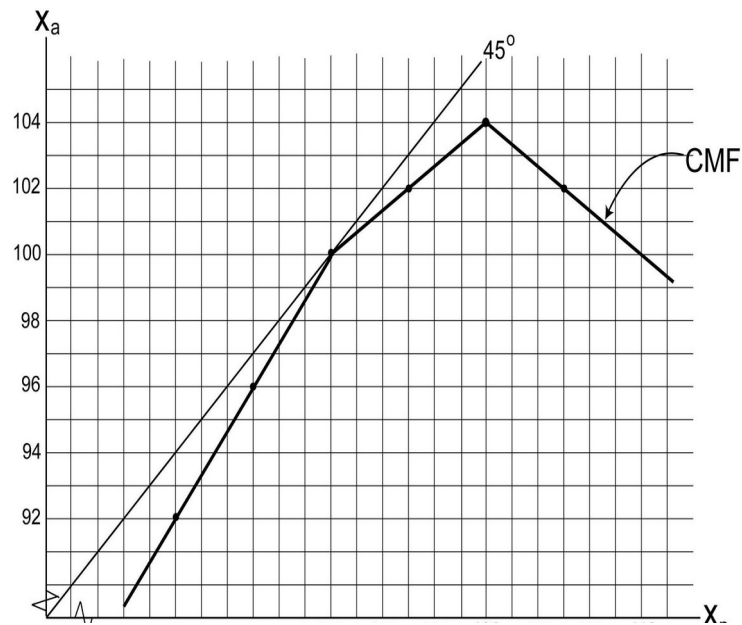


misma para producir un resultado de 102, mayor que z ; pero éste sigue siendo inferior al plan, como consecuencia del efecto impositivo de que x_p sea mayor que z . Por cada nueva desviación de 3 puntos del plan con respecto a z , en cualquier dirección, el resultado se queda corto en 1 punto más, hasta que el plan llega a 106, después de lo cual la diferencia entre x_p y z crea una crisis de moral intensificada, y x_a empieza a descender de hecho.¹⁰ La tabla 2 se muestra también en forma de figura, la Figura 2 (la primera fila de la tabla, con $x_p = 91$, no se muestra). La tabla 2 y la figura 2 representan una etapa de desarrollo históricamente definida, de la tecnología, las relaciones sociales y la conciencia social.

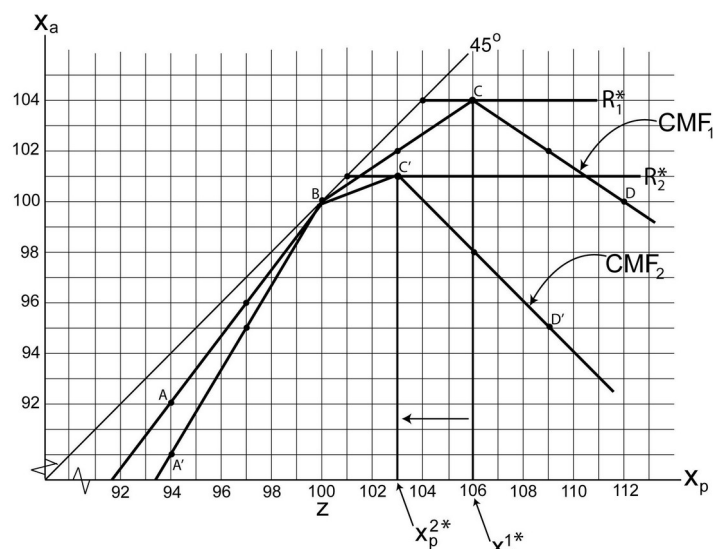
2.2. La elección del plan de maximización de la recompensa y su resultado

Finalmente, estamos preparados para completar el ejercicio, combinando la función de moral colectiva con la función de recompensa del cuadro 1 y la figura 1. La empresa puede ahora adoptar un comportamiento optimizador: puede tratar de maximizar la recompensa que recibe, sabiendo bien (como lo sabe) que al hacerlo está actuando dentro y en nombre de los objetivos sociales plasmados en la medición de su resultado planificado y real, x . También debe, por supuesto, asegurar su propia motivación, y la de sus miembros, manteniéndose dentro de los límites impuestos por la Función de Moral Colectiva, que debe tratar como la restricción que le impide representar mal x_a y elegir x_p en consecuencia, haciendo que R sea lo más alto posible. Al encontrar el máximo de R , dada la CMF, la empresa está llevando a cabo un comportamiento de optimización basado en principios. Está haciendo lo mejor que puede para sí misma, sabiendo que esto conlleva simultáneamente el mejor resultado para la sociedad en su conjunto, armonizando así su incentivo moral y su incentivo material. En la medida en que tenga éxito, su recompensa, tal y como la observan otros actores sociales, puede entenderse como justificada y, por tanto, adecuada.

¹⁰ Recordemos que las cifras de la tabla 2 se han elegido de forma arbitraria, para ilustrar los supuestos expuestos; no se derivan de una fórmula subyacente. Si desea un tratamiento matemático completo, consulte Laibman, 2011; 2012, cap. 10.



Este resultado se ilustra en la Figura 3, en la que se dibujan dos Funciones de Moral Colectiva: una (CMF_1) para una situación histórica más preliminar, la otra (CMF_2) para una situación más desarrollada, que aparece, presumiblemente, más tarde en el tiempo. (La CMF_1 es la misma que la CMF del cuadro 2 y de la figura 2).



Consideremos primero el CMF_1 . Es el conjunto de segmentos de línea marcados con las letras ABCD en la Figura. Según la suposición, CMF_1 está por debajo de la línea 45° en todas partes



excepto en B, con $z = 100$, donde $x_a = x_p (= 100)$. A la derecha de z , se vuelve más plana (ya que x_a permanece por debajo de x_p), alcanzando un máximo y girando hacia abajo en C, con $x_p = 106$. La función de recompensa, R_1^* , es la línea horizontal que comienza en la línea de 45° (consulte de nuevo la figura 1, la tabla 1 y la fórmula (A)); no se muestra el segmento de pendiente ascendente para $x_p < x_a$). La recompensa más alta, 106, es alcanzable porque R_1^* es justo "tangente" a CMF_1 en el punto máximo de esa curva, C. Ninguna curva horizontal R más alta sería alcanzable; nunca tocaría CMF_1 . En cambio, una curva R más baja, como R_2 , cruzará CMF_1 en dos puntos, $x_p = 101,5$ y $x_p = 110,5$, pero éstos dan una R de 101, menos que la 104 alcanzada en C. Por lo tanto, el plan óptimo de la empresa será $x_p = 106$, lo que hace que sus miembros superen el mejor nivel de actividad z y produce un resultado del plan de 104.

Comparando x_p^{1*} (el superíndice 1 se refiere al primer caso, y el * indica una solución, o elección óptima) con z , llegamos a una conclusión fascinante, y a la que se llega en el tratamiento matemático mucho más riguroso: *la empresa socialista optimizadora elegirá un plan que supere la mejor posición, z , en una cierta cantidad, ¡y luego incumplirá ese plan!* Parece que hemos descubierto una ineficiencia: una tendencia a planificar en exceso, lo que hace que los planes anunciados y los datos que los acompañan sean algo menos que totalmente eficientes, desde el punto de vista social, y también algo menos que totalmente precisos en la predicción de los resultados reales.

Este resultado, sin embargo, no tiene por qué considerarse problemático para el proyecto MDIC, si tenemos en cuenta que la Función de Moral Colectiva expresa la dependencia de los resultados prácticos de un colectivo de la calidad democrática de su actividad de planificación, una dependencia que cabría esperar que aumentara con el tiempo. Así pues, si examinamos una Función de Moral Colectiva para una empresa socialista madura en una fase más avanzada de desarrollo social y técnico que la CMF_1 de la figura 3, esperaríamos que tuviera la propiedad de que las desviaciones de z , de nuevo tanto hacia arriba como hacia abajo, produjeran un déficit aún mayor de resultados por debajo de los planes -en efecto, una curva CMF más ajustada que cae más abruptamente en ambas direcciones. Una curva con esta propiedad es la CMF_2 de la figura; es la curva que pasa por los puntos A'BC'D'. Como aspecto del endurecimiento general de la curva en torno a z , el punto máximo, C', se encuentra ahora en $x_p^{2*} = 103$, más cerca de z de lo que estaba x_p^{1*} . Por lo tanto, la discrepancia entre el resultado optimizador de la empresa y la posición socialmente óptima, z , se reducirá a medida que la CMF madure y sus efectos sean más pronunciados, y tenderá a cero en el



límite. El resultado del MDIC, por tanto, se confirma en un sentido dinámico: a medida que las condiciones para la participación democrática y de principios en el trabajo colectivo de producción continúan madurando, podemos esperar que el comportamiento optimizador (de interés propio) de los individuos y los colectivos armonice cada vez más con la realización de los objetivos de toda la sociedad, tal y como se plasman en planes centrales cada vez más precisos.¹¹ La mentalidad de la "imposibilidad" parece, por tanto, ceder ante una que hace hincapié en la posibilidad: no debería haber obstáculos técnicos o sociales en el camino de la planificación democrática multinivel como respuesta tanto a las depredaciones de la propiedad privada concentrada como a la cualidad alienante de la coordinación espontánea y sin fines de lucro a través de los mercados no regulados, así como a las limitaciones inherentes de la planificación centralizada de arriba abajo.

3. RESUMEN Y CONCLUSIÓN

En los términos más sencillos que puedo concebir:

El capitalismo y los mercados, podemos suponer para esta discusión, no son la respuesta. Pero tampoco lo es la planificación central autoritaria, con su incapacidad masiva para manejar la carga de información de una economía moderna y compleja, su asfixia de la iniciativa local y su alienante concentración de poder.¹² La pregunta, entonces, es: ¿pueden ambos ser sustituidos por una planificación democrática a múltiples niveles dentro del sistema socialista? ¿Es posible la coordinación iterativa multinivel? El diseño de incentivos tuvo sus verdaderos orígenes en el esfuerzo, principalmente en la Unión Soviética pero con cierta participación de los primeros estados socialistas de Europa del Este, por concebir sistemas que recompensaran tanto la planificación ambiciosa como el realismo en el cumplimiento de los planes. Los teóricos de la imposibilidad, sin embargo, insisten: no hay forma de que incluso el diseño de incentivos más ingenioso consiga que las unidades locales digan la verdad sobre sus posibilidades, si esas unidades son libres de gestionar la información y establecer sus propios planes y si (como suponemos) tienen interés propio (es decir, no son seres superiores que persiguen el bien social general en lugar del propio). La única forma de incentivar a los agentes locales, según este punto de vista, es hacer que se

¹¹ Observo, una vez más, que estos resultados se confirman plenamente con la versión matemática completa del modelo. En ese modelo, por supuesto, en general no se dará el caso de que el punto óptimo se produzca en el máximo de la CMF, ya que las funciones de recompensa no son rectas horizontales.



enfrenten a las consecuencias reales de sus acciones; esto es lo que el mercado, y sólo el mercado, puede hacer. Esto, sin embargo, significaría que habría que abandonar cualquier intento de planificación, ya sea central o multinivel.

La respuesta que se propone en este trabajo rechaza el individualismo abstracto que está en la base del resultado de imposibilidad. Situamos la motivación individual y el interés propio en su contexto adecuado: una etapa de desarrollo de las fuerzas productivas en la que la comprensión racional y la participación creativa por parte de los trabajadores en todos los niveles de una empresa son esenciales, si se quieren realizar las tareas de producción. La Función Moral Colectiva dice: en este marco moderno, la gestión no puede ser descendente, con el diseño de las órdenes y la ejecución de las mismas separadas en actividades separadas llevadas a cabo por individuos distintos. La planificación y la ejecución del plan son, en este sentido, políticas: deben ser realizadas por la actividad movilizadora y organizada de los trabajadores. La calidad de este activismo regular depende de la moral, que a su vez requiere una planificación que haga aflorar los potenciales reales de productividad y creatividad que hacen que el trabajo, y los trabajos, merezcan la pena. Por ello, el interés propio del colectivo le obliga a forjar planes veraces -aunque, como hemos visto, esto será cierto en un sentido relativo y dinámico, en lugar de ser siempre literal y completamente así- y, por lo tanto, permite a los planificadores centrales -sometidos ellos mismos a un escrutinio democrático y crítico- delegar la planificación de los detalles en los agentes locales y seguir recibiendo de éstos información precisa que puede ser la base de planes cada vez más exitosos para todo el sistema. Estos planes, a su vez, son el marco estable que hace posible -en cierto sentido, por primera vez- una planificación y una elección verdaderamente racionales a nivel micro.

La respuesta a una afirmación de "imposibilidad" es precisamente de "posibilidad". Por tanto, en su propia naturaleza, el MDIC no puede ser un producto acabado. El propio planteamiento de un sistema de planificación en el que los trabajadores de todos los niveles puedan integrarse progresivamente en los aspectos creativos y de gestión del trabajo constituye la base para la búsqueda de formas de eliminar obstáculos específicos, derribar limitaciones, hacer frente a graves compensaciones y encontrar medios para abordar complejidades imprevistas e imprevisibles a medida



que vayan surgiendo.

Sobre todo, un mundo en el que la actividad económica se planifica, a múltiples niveles y sobre la base de una aportación crítica y democrática a todos los niveles, es la respuesta fundamental a TINA. Una vez que esta idea se imponga, ya no será posible que los bienintencionados responsables políticos de los contextos poscapitalistas de todo el mundo agonicen sobre la "reforma", sobre la búsqueda de la combinación o el "equilibrio" adecuados entre los sectores "público" y "privado". Tanto los mercados existentes como las empresas administrativas del sector estatal son precursores de un movimiento en una dirección completamente distinta a esta problemática del mejor "término medio"; ese movimiento será hacia algo cualitativamente nuevo: un sistema de coordinación integral, multinivel, democrático e iterativo: el MDIC.

BIBLIOGRAFÍA

- Abouchar, Alan, ed. 1977. *The Socialist Price Mechanism*. Durham, North Carolina: Duke University Press.
- Albert, Michael, and Robin Hahnel. 1991. *The Political Economy of Participatory Economics*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Campbell, Donald. 1995. *Incentives, Motivation and the Economics of Information*. New York: Cambridge University Press.
- Cockshott, Paul, and Allin Cottrell. 2012. Discussion participant, Special Issue, "Designing Socialism: Visions, Projections, Models." *Science & Society*, 76:2 (April).
- CEA. Council of Economic Advisers. 2018. "The Opportunity Costs of Socialism." Paper released by the Council of Economic Advisers of the U. S. Washington, D. C.
- Dobb, Maurice. 1948. *Soviet Economic Development Since 1917*. London: Routledge



and Kegan Paul.

- Ellman, Michael. 1973. *Planning Problems in the USSR*. New York: Cambridge University Press.
- . 1979. *Socialist Planning*. London: Cambridge University Press.
- Gomulka, Stanislaw, Yong-Chool Ha, and Cai-One Kim, eds. 1989. *Economic Reforms in the Socialist World*. Armonk, New York: M. E. Sharpe.
- Gregory, Paul R., ed. 2001. *Behind the Facade of Stalin's Command Economy: Evidence from the Soviet State and Party Archives*. Stanford, California: Hoover Institution Press.
- Gregory, P. R., and R. C. Stuart. 1981. *Soviet Economic Structure and Performance*. 2nd edition. New York: Harper and Row.
- Hahnel, Robin. 2012. *Of the People, By the People: The Case for a Participatory Economy*. Oakland, California: Soapbox Press (distributed by AK Press).
- Harnecker, Marta, and José Bartolomé. 2019. *Planning from Below: A Decentralized Participatory Planning Proposal*. New York: Monthly Review Press.
- Hayek, Friedrich A. 1944. *The Road to Serfdom*. Chicago, Illinois: University of Chicago Press.
- . 1945. "The Use of Knowledge in Society." *American Economic Review*, 35:4 (Septiembre), 519–30.
- Hurwicz, Leonid. 1972. "On Informationally Decentralized Systems." In C. B. McGuire and R. Radner, eds., *Decision and Organization*. Amsterdam, The Netherlands: North Holland.
- Laibman, David. 2011. "Incentive Design, Iterative Planning and Local Knowledge in a Maturing Socialist Economy." *International Critical Thought*, 1:1 (Marzo), 1–22.
- . 2012. *Political Economy After Economics: Scientific Method and Radical Imagination*. New York/London: Routledge.



- . 2015. “Multilevel Democratic Iterative Coordination: An Entry in the ‘Envisioning Socialism’ Models Competition.” *Marxism* 21, 12:1 (Spring), 307–344.
- . 2019. “Alternativiy Kapitalizmu: Model’ Modelei” [Alternatives to Capitalism: A Model of the Models.] *Voprosi Politicheskoi Ekonomii* [Problems of Political Economy] (Moscow), No. 4, 16–36. English language version, forthcoming.
- Nove, Alec. 1961. *The Soviet Economy: An Introduction*. New York: F. A. Praeger.
- . 1983. *The Economics of Feasible Socialism*. London/Boston, Massachusetts: G. Allen & Unwin.
- Phillips, Leigh, and Michal Rozworski. 2019. *The People’s Republic of Walmart: How the World’s Biggest Corporations Are Laying the Foundation for Socialism*. New York: Verso.
- Smith, Adam. 1985 [1776]. *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. New York: Modern Library College Editions.
- Spulber, Nicholas. 1991. *Restructuring the Soviet Economy: In Search of the Market*. Ann Arbor, Michigan: University of Michigan Press.
- Tirole, Jean. 1988. *The Theory of Industrial Organization*. Cambridge, Massachusetts: MIT Press.
- Xie, Fusheng, An Li, and Zhongjin Li. 2012. “Guojinmintui: A New Round of Debate in China on State Versus Private Ownership.” *Science & Society*, 76:3 (July), 291–318.
- Yang, Jinhai. 2009. “The Historical Significance of the Combination of Socialism and the Market Economy.” *Science & Society*, 73:2 (April), 170–176.
- Zauberman, Alfred. 1967. *Aspects of Planometrics*. New Haven, Connecticut: Yale University Press.