

Innovaciones de Negocios

Año 14 Número 27, enero-junio 2017

Comité Editorial

- Dr. Elías Alvarado Lagunas, Universidad Autónoma de Nuevo León (Gestión Públicas)
- Dr. Gustavo Alarcón Martínez, Universidad Autónoma de Nuevo León (Gestión Pública)
- Dra. María de Jesús Araiza Vázquez, Universidad Autónoma de Nuevo León (Innovación Tecnológica)
- Dr. José Nicolás Barragán Codina, Universidad Autónoma de Nuevo León (Mercadotecnia)
- Dra. Mónica Blanco Jiménez, Universidad Autónoma de Nuevo León (Negocios Internacionales)
- Dr. Jean Charles Cachon, Laurentian University (Negocios Internacionales)
- Dr. Mario César Dávila Aguirre, Universidad Autónoma de Nuevo León (Mercadotecnia)
- Dr. Alfonso López Lira Arjona, Universidad Autónoma de Nuevo León (Innovación Tecnológica)
- Dr. Jorge Manjarrez Rivera, Universidad Autónoma de Nuevo León (Gestión Pública)
- Dr. Joel Mendoza Gómez, Universidad Autónoma de Nuevo León (Gestión de Capital Humano)
- Dr. Miguel Ángel Palomo González, Universidad Autónoma de Nuevo León (Innovación Tecnológica)
- Dr. Juan Paura García, Universidad Autónoma de Nuevo León (Impuestos y Estudios Fiscales)
- Dr. Yves Robichaud, Laurentian University (Negocios Internacionales)
- Dra. Martha del Pilar Rodríguez García, Universidad Autónoma de Nuevo León (Finanzas)
- Dr. Juan Rositas Martínez, Universidad Autónoma de Nuevo León (Gestión de Capital Humano)
- Dra. Karla Annett Cinthia Sáenz López, Universidad Autónoma de Nuevo León (Gestión Pública)
- Dr. Ricardo Salazar Garza, Universidad de Monterrey (Finanzas)
- Dr. José Sánchez Gutiérrez, Universidad de Guadalajara (Negocios Internacionales)
- Dr. Eduardo Javier Treviño Saldívar, Universidad Autónoma de Nuevo León (Finanzas)
- Dra. Paula Villalpando Cadena, Universidad Autónoma de Nuevo León (Negocios Internacionales)
- Dr. Adrián Wong Boren, Universidad Autónoma de Nuevo León (Contaduría)

Presentación

A lo largo de la historia las economías han detonado su crecimiento a través de cambios en su manufactura, en la forma de producir sus productos y la tecnología implementada para fabricarlos. Primeramente, con la invención de la máquina de vapor; posteriormente, con el modelo de producción en serie; y finalmente, con la primera ola de automatización en la década de los 70.

En la actualidad, con la fusión de la tecnología tangible con la digital, el mundo atraviesa por una cuarta transformación conocida como cuarta revolución industrial o industria 4.0.

El potencial de la industria 4.0 es enorme y nuestro país puede y debe ser parte de esta corriente. Para ello, es indispensable que tanto la academia, el sistema de gobierno y el sector privado, trabajen juntos con la finalidad de asimilar la serie de cambios que ya se están llevando a cabo, impulsando la innovación, la creatividad y la calidad de los productos y procesos.

Si bien es cierto que la industria 4.0 conlleva la implementación de manufactura avanzada, digitalización, realidad virtual, internet de las cosas y robots autónomos, el desarrollo de capital humano especializado y la creación de nuevos modelos de negocio son pilares fundamentales en dicha revolución industrial.

Por su parte, la Universidad Autónoma de Nuevo León, y las diversas facultades que la conforman, están trabajando arduamente para desarrollar las capacidades necesarias en sus estudiantes y estos puedan afrontar los retos de esta cuarta revolución industrial.

No cabe duda de que estamos entrando en un periodo de incertidumbre y competitividad global, sin embargo, la Facultad de Contaduría Pública y Administración se encuentra preparada para afrontar los diversos desafíos, presentes y futuros, a través de la generación y aplicación del conocimiento para la creación de nuevos modelos de negocios y la apertura de nuevos mercados en esta nueva época.

Dra. Ma. Eugenia García de la Peña
Directora

Innovaciones de Negocios

Año 14 Número 27, enero-junio 2017

Contenido

- Carlos Daniel Barrientos Elizondo, Fernando Iram Lozano Guerra / Auditorías PCAOB: Mejores estrategias para cumplir con el marco normativo del PCAOB en revisiones de control interno / (PCAOB audits: Best audit strategies to comply with the regulatory framework of the PCAOB on internal control reviews) 1 - 19
- Juan de Dios Martínez Villarreal, Lauro Maldonado Maldonado, Alberto Almaguer Rocha, David Fernando Lozano Treviño, José Alejandro Treviño Terán / La comunicación política interactiva frente a los medios tradicionales como promotores de la participación política no convencional de los jóvenes en el área metropolitana de Monterrey, Nuevo León / (Interactive policy communication towards traditional media as promoters of unconventional political participation of young people in the metropolitan area of Monterrey, Nuevo León) 21 - 38
- Diego Enrique Caltzoncit Hernández, Jesús Gerardo Cruz Álvarez / Análisis de precio spot del acero en México: Caso de las importaciones Chinas en territorio nacional / (Analysis of spot price of steel in Mexico: Case of the chinese imports in national territory) 39 - 55
- Aarón González Vázquez, Azucena Alejandra Aceves Alós, Daniel Prado Mendoza / Impacto de la educación financiera en la tasa de ahorro para el retiro / (Impact of Financial Education on the Retirement Savings Rate) 57 - 89
- Claudia Leticia Preciado-Ortiz, José Sánchez-Gutiérrez, Juan Antonio Vargas-Barraza / Líder o gerente, ¿qué los hace diferentes? / (Leader or manager, What makes them different?) 91 - 106
- Martín P. Pantoja Aguilar, Fernando Manuel Suárez Durán / El concepto de liderazgo en la historia ante la administración sistémica / (The concept of leadership in history before systemic administration) 107 - 127
- Erika Pedraza Sánchez, Esthela Gutiérrez Garza, Elizabeth Gálvez Santillán / La aplicación del conocimiento por los trabajadores en los sistemas productivos. Un análisis desde el taylorismo, el fordismo y la producción flexible / (The application of knowledge by workers in production systems. An analysis from Taylorism, Fordism and Flexible Production) 129 - 143

Auditorías PCAOB: Mejores estrategias para cumplir con el marco normativo del PCAOB en revisiones de control interno (PCAOB audits: Best audit strategies to comply with the regulatory framework of the PCAOB on internal control reviews)

ⁱ Carlos Daniel Barrientos Elizondo

ⁱⁱ Fernando Iram Lozano Guerra

Abstract. This article is regarding the regulatory framework of internal control applicable to public companies in the United States, and about which are the official requirements established by the authority, for the reviews performed by external auditors, in order to expose which are some audit strategies to apply to meet the regulatory framework and to streamline the work at audit firms, with the purpose of propitiate a significant positive impact on the time and resources invested in the audit.

Key words: audit, audit strategies, internal control, PCAOB audits.

JEL: M420, M480.

Resumen. Este artículo es referente al marco normativo de control interno aplicable para empresas que son públicas en Estados Unidos y acerca de cuáles son los requerimientos oficiales establecidos por la autoridad para la revisión de dichas compañías por parte de los auditores externos, con el objetivo de exponer cuáles son algunas estrategias de auditoría a aplicar para cumplir el marco normativo y poder eficientar el trabajo realizado por las firmas de auditoría con el objetivo de tener un impacto significativo positivo, en el tiempo y con los recursos invertidos en la revisión.

Palabras clave: auditoría, auditorías PCAOB, control interno, estrategias de auditoría.

ⁱ UANL. Universidad Autónoma de Nuevo León • carlos.barrientos.elizondo@gmail.com

ⁱⁱ UANL. Universidad Autónoma de Nuevo León • flozanoguerra@hotmail.com

Introducción

En el año 2002 se marcó un cambio radical en la forma en que los auditores realizaban su trabajo y emitían sus opiniones profesionales (Brickey, 2003; Li, 2010). Después de escándalos financieros como el de “Enron Corporation” a finales de 2001 y el caso “WorldCom” a finales de 2002, se vislumbraron grandes deficiencias en el trabajo de las firmas de auditoría para dar confianza en la información financiera de sus clientes.

La Comisión Nacional de Valores de los Estados Unidos (SEC) y el gobierno federal de los Estados Unidos, preocupados por la falta de confiabilidad en la información que las compañías públicas proporcionan a sus inversionistas, y después de encontrar terribles ineficiencias por parte de reconocidas firmas de auditoría, decidieron tomar cartas en el asunto para devolverle a los inversionistas, actuales y potenciales, verdadera confianza en el mercado de valores de la unión americana (Fornelli, 2015).

Por todo lo anterior, el Congreso de los Estados Unidos aprobó la Ley Sarbanes-Oxley en 2002, creando el PCAOB (por sus siglas en inglés, que significan Public Company Accounting Oversight Board), órgano encargado de revisar el trabajo de auditoría de las diversas firmas que tengan relación con todas aquellas empresas públicas en Estados Unidos (Nagy, 2005).

A partir de su creación, el PCAOB ha establecido diversas normas enfocadas en delimitar las responsabilidades de los auditores en cuanto a estándares mínimos de calidad que deben considerarse para sus revisiones, y obligaciones que deben cumplir las compañías públicas para asegurar que sus políticas y procedimientos, referentes al control interno, aseguren la emisión confiable de información financiera.

Considerando todo lo anterior, las firmas de auditoría buscan adaptar sus procedimientos para cumplir con los estatutos marcados por el PCAOB, pero con la misión de ser cada vez más eficientes, disminuyendo el tiempo y los costos, pero cumpliendo con los estándares de calidad establecidos.

Metodología

Este artículo se desarrolló utilizando fuentes teóricas de información y bases de datos académicas de revistas especializadas: *Google Scholar*, *Conricty*, *ISI Way of Knowledge*, entre otras; con ellas se construyó un cuerpo de conocimiento

que versa sobre el marco normativo que deben de aplicar los auditores en sus revisiones y cuáles son algunas estrategias de auditoría que pueden efficientar este tipo de trabajos.

Se utilizaron bases de datos de fuentes secundarias de órganos institucionales como, por ejemplo: COSO (por sus siglas en inglés que significan The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission), PCAOB, SEC, OCDE, entre otras; en estas se encontraron datos y series históricas sobre el tema en cuestión para analizar el efecto que han tenido tales cambios en el área de auditoría y los resultados que se han obtenido desde la implementación de este comité.

Se analizaron críticamente estos documentos para evaluar y determinar el efecto que tiene la normatividad vigente en cuanto al trabajo y responsabilidades del auditor bajo las normas del PCAOB, y se presentan tres estrategias básicas que se discutirán en el presente documento, que permitirán mejorar la eficiencia en el trabajo de auditoría durante revisiones integradas:

1. Aplicación de procedimientos para mejorar el entendimiento de la entidad.
2. Mayor utilización del trabajo de auditoría interna.
3. Mayor aplicación de procedimientos analíticos.

Revisión de la literatura

Definición de empresas públicas

Este artículo está enfocado en analizar cuáles son las mejores estrategias de auditoría que se podrían aplicar cuando existen revisiones de control interno en empresas públicas. Como primer punto es importante definir qué se entiende por empresas públicas, ya que es donde se enfoca la atención de este artículo.

De acuerdo a WebFinance Inc. (2016) una empresa pública es “una empresa que ha emitido valores a través de una oferta, y que ahora se negocian en el mercado abierto”. Es decir, se entiende por empresa pública, toda aquella que cotice en un mercado de valores, reconocido oficialmente como tal.

Es en estos mercados de valores donde oferentes y demandantes de dinero o insumos negocian ante el público inversionista sus propuestas, y con ello obtienen u ofrecen recursos que, de acuerdo a su conveniencia, les sean más favorables.

Estas compañías, para poder enlistarse y participar en este tipo de mercados, deben de cumplir con los estándares establecidos por los organismos reguladores correspondientes al mercado donde se esté inscrito.

Como en este artículo nos enfocaremos en las empresas públicas de los Estados Unidos, se hablará principalmente de las empresas que cotizan en la bolsa de valores de Nueva York porque debido al importante número de empresas que participan en ella y al gran volumen de operaciones que se llevan a cabo en la misma, es considerada la más grande del mundo y, por ende, una de las que más requisitos solicita para permanecer y participar en ella.

Marco normativo que rige a las empresas públicas en USA.

Después de los escándalos internacionalmente conocidos, el gobierno de Estados Unidos, liderado por los congresistas de los distintos partidos políticos, crearon la ley conocida como Sarbanes-Oxley (Beckstead, 2002).

Esta ley, también llamada Ley SOx, SarbOx o SOA, debe su nombre al senador Paul Sarbanes y al congresista Michael G. Oxley, sus principales impulsores. La Ley Sarbanes-Oxley fue creada con el propósito de proteger los intereses de los accionistas a través de nuevas medidas regulatorias aplicables para todos los entes que participan en este mercado (Díaz Morales, 2005).

Según Díaz Morales (2005), con esta ley:

1) Las obligaciones y responsabilidades de cada uno de los que intervienen en las sociedades cotizadas en el mercado americano:

- Se hacen más explícitas;
- Se acompañan de un mayor seguimiento;
- Se penalizan de manera significativa cuando se incumplen.

La ley incluye medidas preventivas muy representativas en cuanto a la responsabilidad corporativa y la independencia de los auditores (Beckstead, 2002); su emisión implica un cambio radical en cuanto a la regulación que las empresas públicas tenían que cumplir antes de su publicación.

Según Cortijo Gallego (2007), esta ley “puede considerarse como uno de los mayores desafíos de los últimos tiempos en materia de legislación empresarial ya que afecta no solo a las compañías cotizadas en los mercados financieros estadounidenses sino también a los profesionales de la contabilidad y auditoría”. Los contenidos de esta ley se organizan en secciones y títulos (ver Tabla 1).

Tabla 1. *Contenido de la Ley Sarbanes-Oxley*

Título I: Junta de Supervisión de Firmas de Auditoría
Título II: Independencia de los Auditores
Título III: Responsabilidad Corporativa
Título IV: Revelaciones Financieras Ampliadas y Mejoradas
Título V: Conflicto de Intereses del Analista
Título VI: Recursos y Autoridad de la Comisión
Título VII: Estudios e Informes
Título VIII: Responsabilidad Corporativa y Fraude
Título IX: Sanciones por Crímenes de Cuello Blanco
Título X: Declaraciones por Impuestos Corporativos
Título XI: Responsabilidad por Fraudes Corporativos

Fuente: Tabla obtenida del artículo de Cortijo Gallego (2007).

Según Díaz Morales (2005) la Ley Sarbanes-Oxley es un texto cuyos contenidos principales se agrupan en seis grandes áreas que afectan a todas las sociedades cotizadas en los mercados americanos:

- Mejora en la calidad de la información pública y en los detalles de la misma.
- Reforzamiento de responsabilidades en el Gobierno Corporativo de las sociedades.
- Mejora en las conductas y comportamientos éticos exigibles: mayores exigencias de responsabilidad en los temas de gestión indebida de información confidencial.
- Aumento de la supervisión a las actuaciones en los mercados cotizados.
- Incremento del régimen sancionador asociado a incumplimientos.
- Aumento de exigencia y presión sobre la independencia efectiva de los auditores.

Junto con la creación e implementación de esta ley sobrevinieron cambios significativos donde la profesión contable y de auditoría se vio sujeta a nuevas reglas. La Ley Sarbanes-Oxley (Ley SOX o SAROX) incluyó entre sus estatutos la creación de un comité de supervisión y regulación de los auditores, desde firmas de auditoría de gran prestigio hasta auditores independientes cuyos clientes coticen en la bolsa de valores de la unión americana. Este comité es mejor conocido como el PCAOB y está dotado de toda la autoridad por parte del Gobierno Federal de los Estados Unidos para vigilar y sancionar todo acto ilegal que atente

contra las leyes establecidas en materia del mercado de valores y de información financiera que, para efectos de compañías públicas, se solicite.

Este cambio radical implica que la actividad profesional de los auditores pasa de estar en un entorno totalmente autorregulado a ser vigilado directamente por un órgano instituido por el gobierno, con reglas muy estrictas y sanciones significativas en caso de algún incumplimiento (Reiter & Williams, 2013)

Marco normativo y organismo que rige a los auditores de empresas públicas

La Ley Sarbanes-Oxley facultó a la SEC para la creación de un órgano regulador que supervisara la actuación y la calidad del trabajo realizado por las firmas de auditores en relación con las empresas registradas en la SEC. Surgió así el PCAOB, institución responsable no solo de la supervisión de los auditores sino también de la emisión de normas de auditoría a las que deben sujetarse los auditores de las empresas emisoras en la SEC.

Según el mismo comité del PCAOB (2016b) su misión es la siguiente:

...supervisar las auditorías de las empresas públicas con el fin de proteger los intereses de los inversores y promover el interés público en la preparación de informes de auditoría informativos, precisos e independientes. El PCAOB también supervisa las auditorías de los corredores de bolsa, incluyendo los informes de cumplimiento presentados de conformidad con las leyes federales de valores, para promover la protección de los inversores (PCAOB, 2016b).

El PCAOB marca las directrices bajo las cuales los auditores deben realizar su trabajo, con el objetivo de dar verdadera seguridad a los inversionistas que ponen su confianza en las opiniones profesionales que ellos emiten. Dichas normas marcan principios mínimos y básicos que aseguran la calidad de la auditoría que ellos realizan.

La Ley Sarbanes-Oxley establece en su sección 404 (Senate and House of Representatives of the United States of America in Congress assembled, 2002), la obligación de que las empresas que coticen en la bolsa de valores cuenten con un informe de evaluación de su sistema de control interno, emitido por un auditor externo. Es aquí donde el PCAOB establece en su normatividad, en el estándar 2201, la manera en que debe realizarse este tipo de revisiones (PCAOB, 2016a).

Definición de auditorías integradas

Debido a que la Ley SOX obliga a las compañías públicas a que un auditor externo independiente emita una opinión acerca de su control interno, los auditores necesitan realizar una “auditoría integrada” para poder emitir su informe. Ya que este artículo es referente a los procedimientos de auditoría que harán más eficientes las revisiones efectuadas en auditorías integradas, es importante definir correctamente este punto.

De acuerdo a Marin Calvo (2013), podemos definir que auditoría financiera

...es aquel proceso cuyo resultado final es la emisión de un informe, en el que el auditor da a conocer su opinión sobre la situación financiera de la empresa, este proceso solo es posible llevarlo a cabo a través de un elemento llamado evidencia de auditoría, ya que el auditor hace su trabajo posterior a las operaciones de la empresa.

En contraste con la auditoría operativa que Marin Calvo (2013) define como:

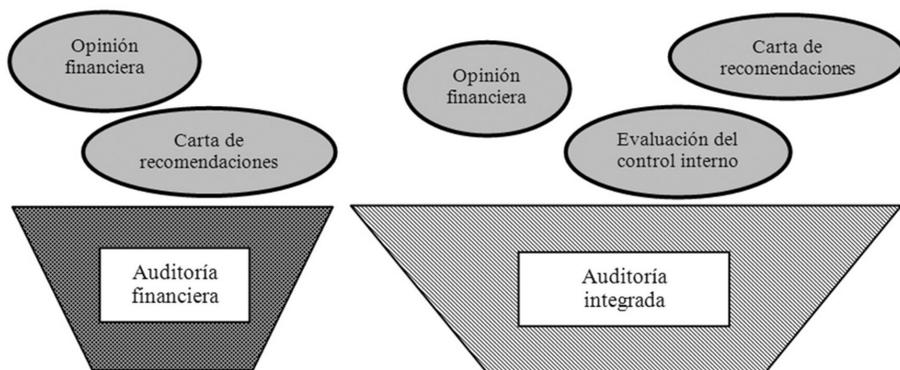
...el examen posterior, profesional, objetivo y sistemático de la totalidad o parte de las operaciones o actividades de una entidad, proyecto, programa, inversión o contrato en particular, sus unidades integrantes u operacionales específicas. Su propósito es determinar los grados de efectividad, economía y eficiencia alcanzados por la organización y formular recomendaciones para mejorar las operaciones evaluadas. Relacionada básicamente con los objetivos de eficacia, eficiencia y economía.

Según Mauro Vera (2014), una auditoría integrada es aquella que combina pasos de una auditoría financiera y una operativa (ver Figura 1), es decir, no solo se busca cubrir el aspecto financiero de la entidad, sino también el control interno de la misma, de acuerdo a toda la nueva normatividad establecida por el PCAOB (PCAOB, 2016a). La gran cantidad de requisitos que establece el PCAOB y el detalle de los mismos para realizar este tipo de auditorías, ha traído una gran carga de trabajo a los auditores en comparación con periodos anteriores a la entrada en vigencia de esta ley.

Es por ello que las firmas de auditoría y auditores independientes buscan eficientar cada vez más sus procesos de revisión para lograr un alcance adecuado en sus pruebas, pero sin invertir una cantidad excesiva de tiempo en las mis-

mas; para lograrlo requieren conocer a detalle todos estos cambios ahora existentes y buscar entender cuál es el objetivo general para este tipo de revisiones.

Figura 1. *Diferencias entre la auditoría financiera y la auditoría integrada*



Fuente: Elaboración propia basada en presentación de Mauro Vera (2014)

Definición de control interno

Ya que este artículo va enfocado a las auditorías integradas, es decir, aquellas donde se emite una opinión del control interno, es importante definir correctamente este término para que el auditor comprenda el objetivo que debe conseguir cuando realice este tipo de auditorías.

Se entiende por control interno a todas aquellas políticas y procedimientos que la compañía implementa y da seguimiento para:

- a) obtener información financiera confiable;
- b) salvaguardar adecuadamente sus activos;
- c) eficientar sus operaciones

En una auditoría integrada, el principal enfoque es la revisión de aquellos controles que intervienen e impactan de algún modo la información financiera que se reporta.

Un conocimiento amplio y claro del control interno es lo que le permitirá al auditor aplicar correctamente sus procedimientos de auditoría. La identificación correcta de los controles clave de la compañía propiciará la eficiencia en el trabajo que el auditor desempeñe. La revisión del control interno está sujeto a un marco normativo específico, establecido por el PCAOB, que es conocido como

Marco de Referencia COSO 2013 (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, 2016).

Normas referentes al control interno para empresas públicas

Después de todos los escándalos ya mencionados, la SEC decidió tomar acciones claras y contundentes para prevenir futuros incidentes similares. Además de la creación de la Ley Sarbanes-Oxley y del PCAOB, se estableció uno de los principales cambios que robusteció las medidas ya establecidas. Los principales ejes de cambio se abocaron a endurecer los sistemas de control interno sobre la información financiera que deben de mantener las empresas emisoras.

Así la Ley Sarbanes-Oxley estableció, entre otras, estas dos obligaciones para las emisoras (Buzo, 2014):

1. Las administraciones deben de autoevaluar y opinar sobre la efectividad de su control interno (sección 302, Senate and House of Representatives of the United States of America in Congress assembled, 2002).
2. El auditor externo debe de emitir un dictamen sobre la efectividad del control interno como base para la generación de la información financiera de la misma entidad (sección 404, Senate and House of Representatives of the United States of America in Congress assembled, 2002).

Así como para el punto número anterior, los auditores externos determinan un marco de referencia bajo el cual emitirán su opinión sobre los estados financieros de sus clientes como, por ejemplo, Normas Internacionales de Información Financiera (IFRS por sus siglas en inglés), Normas de Información Financieras Mexicanas (NIF por sus siglas en español), Principios de Contabilidad Estadounidenses (USGAAP por sus siglas en inglés), etc; la SEC y el PCAOB determinaron el marco de referencia COSO para todas las opiniones que se realicen sobre el control interno de las compañías públicas.

COSO, organizado en 1985, fue patrocinado por la Comisión Nacional de Informes Financieros Fraudulentos, una iniciativa independiente del sector privado que estudió los factores causales que pueden conducir a informes financieros fraudulentos. También desarrolló recomendaciones para las empresas públicas y sus auditores independientes, para la SEC y otros reguladores, y para las instituciones educativas (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, 2016). La principal misión de COSO es:

Proporcionar liderazgo intelectual a través del desarrollo de marcos generales y orientaciones sobre la Gestión del Riesgo, Control Interno y Disuasión del Fraude, diseñado para mejorar el desempeño organizacional y reducir el alcance del fraude en las organizaciones (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, 2016).

Resultados

Al entender la normatividad expuesta en los puntos anteriores y los objetivos clave que las auditorías integradas persiguen, es necesario que los auditores diseñen y evalúen cuáles son las estrategias que seguirán para cumplir con esta clase de compromisos.

El Comité Internacional de Normas de Auditoría y Aseguramiento (IAASB, por sus siglas en inglés, International Auditing and Assurance Standards Board) es una entidad independiente cuyo principal fin es emitir estándares y normas de auditoría de alta calidad (International Federation of Accountants [IFAC], 2016). Aunque para el caso de auditorías bajo normas PCAOB, dichos procedimientos deben ser revisados para evaluar si el alcance, naturaleza y oportunidad de los procedimientos son los adecuados para cumplir con los estándares establecidos (PCAOB, 2016a).

Para las compañías, la aplicación de toda la normatividad establecida por la ley SOX, resulta sumamente costosa, y para algunos aún más en relación con los beneficios que se obtienen (Grundfest & Bochner, 2007). Es aquí donde focalizar correctamente los procedimientos ayudará a disminuir el tiempos y los costos para las firmas de auditoría, ya que solo se invertirá tiempo en los puntos esenciales y, por ende, tendrán un mejor margen para negociar el precio de los servicios prestados con sus clientes. De acuerdo a Premuroso & Houmes (2012)

...realizar una evaluación del riesgo de los estados financieros es una habilidad vital para ayudar a asegurar tanto el cumplimiento por parte de los auditores como de las empresas públicas de las directrices contenidas en la Ley Sarbanes-Oxley de 2002 (SOX), la Guía Interpretativa de la SEC, relativa al Control Interno de la Información Financiera, el marco de evaluación de deficiencias de control que se encuentra en la Norma de Auditoría No. 5 (AS5) del Consejo de Supervisión de Contabilidad de Empresas Públicas (PCAOB) y el Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway (COSO).

Es decir, una correcta evaluación de riesgos y una correcta aplicación de procedimientos de auditoría que mitiguen dichos riesgos detectados no solo permitirá ver un beneficio desde el punto de vista de los costos incurridos, sino que también permitirá aplicar correctamente los procedimientos de auditoría en las áreas significativas, para obtener una seguridad razonable de que no existen errores de error material en las cifras revisadas, y verdaderamente ser eficientes en el trabajo que se realiza (Premuroso & Houmes, 2012).

Los resultados de este artículo no pretenden solucionar problemáticas de revisiones en rubros específicos de los estados financieros, ni tampoco centrarse en áreas específicas de una compañía, sino por el contrario, pretende enfocar su atención a algunas estrategias que pudieran aplicarse a varios ámbitos o áreas de las revisiones de auditoría, de acuerdo a los estándares oficiales publicados por el PCAOB. Con base en la investigación realizada acerca de estrategias y mejores procedimientos a aplicar para eficientar el trabajo de auditoría se pretender abarcar tres puntos específicos:

1. Mejor entendimiento de la entidad: sus procesos y su control interno.
2. Mayor utilización del trabajo del departamento de auditoría interna de la compañía.
3. Mayor aplicación de procedimientos analíticos como herramienta en la identificación y evaluación de riesgos, y como procedimientos sustantivos a aplicar.

Cada uno de esos puntos se desglosará a continuación a lo largo de este artículo de investigación, y su aplicación pretende eficientar los costos y tiempos del trabajo a realizar:

1. Mejor entendimiento de la entidad: sus procesos y su control interno.

De acuerdo con Brown (2012), la experiencia y el conocimiento que tienen los auditores de una compañía o de un sector les da la oportunidad de disminuir los costos de producción (costos de realización de sus servicios) debido al conocimiento adquirido y acumulado de la entidad.

Brown (2012) resalta que aprovechar este conocimiento le facilitará al auditor especializarse en algún tipo de empresa, lo que le permitirá una mayor eficiencia en la auditoría y además logrará un menor riesgo al auditar debido a que aplicará los procedimientos de auditoría donde se conoce que pudieran existir errores materiales.

De acuerdo con Chen, Gul, Truong & Veeraraghavan (2016), existe una relación directa positiva entre la cercanía del trato del auditor y el conocimiento que tiene de sus clientes por el largo tiempo de conocerse y trabajar con ellos, dicha relación disminuye el número de debilidades en el control interno encontradas en tales compañías (ICW, por sus siglas en inglés que significan Internal Control Weakness).

Se ha comprobado que existen mayores debilidades en el control interno de las compañías cuando sus auditores no son tan cercanos con sus clientes o, en su defecto, no cuentan con el conocimiento suficiente de los mismos ya sea porque son sus auditores por primera vez en el año o cuando dichos auditores no logran entender de manera correcta los procesos y controles de sus clientes.

Existen procedimientos clave que los auditores pueden utilizar para entender y documentar de mejor manera los procesos y los controles, y que facilitarán la identificación de las áreas clave donde el auditor deberá enfocar sus pruebas para eficientar sus revisiones. Algunos de estos procedimientos son:

- *Realizar pruebas de recorrido o walkthroughs.* Consisten en dar seguimiento a las transacciones de los ciclos considerados como significativos desde su origen hasta la conclusión de las transacciones, y su impacto en los estados financieros (Miralrios en Prezi, 2013).
- *Documentación de diagramas de flujo de transacciones o flowcharts.* Este tipo de herramientas permiten al auditor identificar gráficamente cuál es el ciclo, proceso y forma en que fluye la información a través de toda una transacción y, por ende, detectar cuáles son los posibles riesgos que podrían detonarse para determinados casos. Por este medio gráfico es más sencillo identificar también cuáles son los controles que tiene la compañía a lo largo de dicha transacción y cuáles serían los que, para efecto de auditoría, serían relevantes para probar su desempeño en la auditoría integrada (KPMG, 2014).

Este tipo de pruebas sirven para cumplir dos grandes objetivos: conocer mejor los procesos y transacciones de las compañías de inicio a fin para efecto de entender mejor sus operaciones y detectar las áreas donde hay que enfocar la atención para revisar y entender mejor su control interno. En este proceso, para efectos del PCAOB, se tiene que evaluar en revisiones de control interno cuando se realizan auditorías integradas de acuerdo a los estándares AS 2110 y AS 2201 (PCAOB, 2016a).

Estas pruebas, junto con otras de la misma naturaleza, le permitirán al auditor eficiente los recursos y tiempo empleados en la revisión ya que solo se enfocará en aquello que, a su juicio, son transacciones/controles significativos, y no perderá el tiempo ni recursos en aquello en que de acuerdo a su conocimiento no es relevante, mejorando así la eficiencia de su trabajo.

2. Mayor utilización del trabajo del departamento de auditoría interna de la compañía.

De acuerdo a la sección 302-4A de la Ley Sarbanes-Oxley (Senate and House of Representatives of the United States of America in Congress assembled, 2002) las empresas y su administración son las responsables de:

- Establecer y mantener el control interno de la compañía.
- Diseñar controles para asegurarse que la información significativa relacionada con la emisora y sus subsidiarias consolidadas sea conocida a tales funcionarios por otros dentro de esas entidades, particularmente durante el período en que se preparan los informes periódicos.
- Evaluar la efectividad de los controles internos del emisor a partir de una fecha dentro de los 90 días anteriores al informe.
- Presentar en el informe sus conclusiones sobre la eficacia de sus controles internos sobre la base de su evaluación a partir de esa fecha.

Para dar cumplimiento a estas disposiciones las compañías tienen que crear departamentos de auditoría interna para que les ayuden a evaluar estos puntos. En el caso de las compañías que tienen varios años como emisoras en la bolsa de valores, es común que cuenten con un departamento de auditoría interna muy robusto debido a que, al paso de los años, han ido mejorando sus procesos de revisión o diseño de controles y llevan un trabajo de alta calidad en cuanto a la evaluación interna de su compañía.

Entre mejor establecido esté el departamento de auditoría interna de una compañía y entre más profesional sea el trabajo que ejecuten en la evaluación, diseño e implementación de controles internos, más confiable será la información que reporten y es menos probable encontrar deficiencias significativas que afecten la confianza en la misma, ya que el mismo departamento prevendrá, detectará y corregirá las deficiencias en tiempo y forma, antes de que impacten de manera definitiva los estados financieros de la entidad.

Es en estos casos, cuando la entidad tiene un departamento de auditoría interna de tal calidad, que los auditores externos pueden utilizar y confiar en cierta medida en el trabajo realizado por ellos y concluir de manera expedita su revisión en auditorías integradas (Malaescu & Sutton, 2015).

De acuerdo con Felix, Gramling, & Maletta (2005) y Felix, Gramling, & Maletta (2001), citados en Munro & Stewart (2009): “En la medida en que el auditor externo se base en el trabajo de auditoría interna, es una decisión clave de planificación de la auditoría que puede tener un impacto significativo en los honorarios de auditoría”.

Todo ello debido a que el alcance de la revisión sería menor al tener una fuente confiable de revisión y, por ende, menores costos de personal invertidos en la auditoría. El PCAOB en su estándar número AS 2605 (PCAOB, 2016a), establece los criterios que deben de tomar en cuenta los auditores externos, para evaluar la calidad de trabajo realizado, entre los cuales se encuentran:

- Entender las funciones y labores del departamento de auditoría interna.
- Evaluar la competencia, objetividad e independencia de los miembros del departamento de auditoría interna relacionados a las revisiones.
- Entender el alcance, naturaleza y oportunidad de los procedimientos de revisión del departamento de auditoría interna.
- Revisar el trabajo realizado por el departamento de auditoría interna, entre otros.

Cuando el auditor externo evalúa de acuerdo al AS 2605 (PCAOB, 2016a) y constata que el departamento de auditoría interna es competente, es cuando puede optar, de acuerdo a su planeación, utilizar o no información generada y revisada por ellos para concluir y emitir una opinión acerca del control interno de la compañía.

Utilizar la información revisada por auditoría interna ayudará a mejorar el entendimiento de los procesos y transacciones de la compañía al entender cómo enfocan sus revisiones, este proceso disminuirá los costos y el tiempo del personal asignado debido a que habrá un menor alcance de la revisión, ya que gran parte de la documentación partirá de la función de auditoría interna.

De acuerdo a Glover, Prawitt, & Wood (2008), citado por Munro & Stewart (2009): “Los beneficios económicos de la confianza de auditores externos en trabajo de auditoría interna son bien conocidos”. De acuerdo a Felix et al. (2001)

citado por Munro & Stewart (2009), los honorarios de auditoría disminuyen aproximadamente un 18 %, cuando los auditores externos coordinan su trabajo con los auditores internos.

3. Mayor aplicación de procedimientos analíticos como herramienta en la identificación y evaluación de riesgos y como procedimientos sustantivos a aplicar

La tercera estrategia por abordar es el uso/aplicación de procedimientos analíticos tanto sustantivos como preliminares de evaluación. Se entiende por procedimientos analíticos aquellos que "...constituyen el análisis de índices y tendencias, incluyendo la investigación de fluctuaciones y relaciones que son inconsistentes con otra información relevante o que se desvían de las cantidades presupuestadas" (Keller Kaplanska, 2006).

En contraste con los procedimientos de revisión sustantivos convencionales que son aquellos que se enfocan "...en particular en la revisión documental, mediante pruebas de detalle de las principales partidas y elementos que forman los estados financieros" (Sotomayor Gonzalez, 2010).

Entendiendo por lo anterior que los procedimientos analíticos permitirán al auditor entender, desde una perspectiva global, la operación de la compañía, lo que le permitirá eficientar sus procedimientos de auditoría desde la planeación, la ejecución y su conclusión (Keller Kaplanska, 2006; Sotomayor González, 2010).

En la planeación de auditoría, estos procedimientos son aplicables para entender las variaciones entre períodos, tendencias, saldos reales vs. presupuestos, etc.; para entender en qué rubros o saldos de cuenta enfocar el trabajo debido a dichos cambios/variaciones entre periodos; para que, de igual manera que los procedimientos, conocer la entidad (estrategia número 1, antes comentada), enfocar esfuerzos donde realmente sea significativo y eficientar el trabajo que se realizará. De acuerdo a Sotomayor González (2010),

...La utilización de los procedimientos analíticos permite al auditor, de una manera eficiente, identificar posibles riesgos de error, pero no sólo esto, sino que también le permite conocer sobre la entidad auditada, su desarrollo financiero y las tendencias de la industria de la entidad.

Durante la ejecución del trabajo de auditoría los procedimientos analíticos le permiten al auditor obtener evidencia suficiente y adecuada para concluir sobre algún saldo de cuenta o transacción, sin la necesidad muchas veces de entrar en revisión de detalles como pruebas sustantivas comunes. Este tipo de transacciones son útilmente aplicables a grandes volúmenes de transacciones que tienden a ser predecibles en el tiempo (Sotomayor González, 2010), donde el análisis, comparación e interpretación de las variaciones será suficiente para obtener conclusiones debidamente soportadas acerca de algún saldo a revisar, sin la necesidad del detalle y tiempo invertido que se incurre en otros procedimientos de revisión.

Durante la conclusión de auditoría, estos procedimientos son sumamente útiles para entender el cierre de los ciclos y su reflejo en los estados financieros mediante el análisis de razones financieras, variaciones significativas, tendencias, etc. Estos procedimientos de auditoría le permitirán concluir al auditor su informe de auditoría con suficiente evidencia de que su revisión se efectuó considerando todos los puntos significativos de la compañía, ya que le permitirán tener un mejor panorama del comportamiento de la compañía. De acuerdo con Sotomayor González (2010),

“...se considera que el auditor debe promover el uso de procedimientos analíticos para efectos de hacer eficiente su práctica profesional, buscando la reducción de tiempos y el logro de objetivos de auditoría de una manera más eficaz y sólida”.

Discusión

La manera en que los auditores desempeñan su trabajo profesional ha cambiado significativamente en los últimos años. Escándalos financieros de empresas reconocidas en mercados de valores internacionales han propiciado que los entes financieros reguladores establezcan más requisitos y normas para el ejercicio laboral de estos profesionales, con el objetivo de generar mayor confianza en los informes independientes que éstos emiten para efecto de aquellas entidades que coticen en bolsa de valores.

Las firmas de auditoría, impulsadas por la urgencia de cumplir con cada vez más estrictos estatutos estipulados por dichos reguladores, buscan la manera de eficientar sus trabajos de revisión, sin descuidar la calidad requerida de los

mismos. Es por ello el interés cada vez mayor de aplicar estrategias y mejores prácticas de auditoría para cumplir con el alcance de revisión requerido por las autoridades correspondientes, sin que esto afecte el presupuesto de auditoría para sus clientes. Existen muchos procedimientos y mejores prácticas útiles para cumplir este propósito, pero los siguientes son algunos que eficientarán el tiempo y los costos incurridos en auditorías integradas:

1. Mayor aplicación de procedimientos de entendimiento y conocimiento de la entidad, que le permitirán al auditor aplicar procedimientos de auditoría solo donde después de su revisión, y de acuerdo a su juicio profesional, se detecten áreas significativas, evitando invertir tiempo y esfuerzo sobre rubros que no son importantes.
2. Evaluación y utilización del trabajo de auditoría interna para efecto de aprovechar su documentación y disminuir el alcance de la revisión del auditor, permitiendo que se invierta un menor tiempo y recursos en personal para la ejecución de auditoría.
3. Mayor aplicación de procedimientos de revisión analíticos que le permitirán al auditor tener un mejor entendimiento de la compañía, para efecto de aplicar mejor los procedimientos de auditoría sobre saldos de cuenta o transacciones identificados como materiales, que le permitirán obtener evidencia suficiente y adecuada para concluir su revisión sin la necesidad, la mayoría de las veces, de aplicar pruebas de detalle que conllevan en mayor tiempo para la revisión y documentación de las mismas.

Todos estos procedimientos deben de ser evaluados por el equipo de auditoría de cada compromiso para efecto de entender de qué manera aplicarlos en su trabajo, confiando que todo ello ayudará a ser más eficientes, buscando disminuir los costos y tiempo invertidos, pero sin descuidar la calidad y confianza en la opinión que dichas firmas de auditoría emiten.

Referencias

- Beckstead, N. (2002). The Sarbanes-Oxley Act: Investors Protection through Corporate Governance. *Brigham Young University*, 18.
- Brickey, K. F. (2003). From Enron to Worldcom and Beyond: Life and Crime After Sarbanes-Oxley. *Washington University Law Review*, 81(2), 357–401.
- Brown, S. V. (2012). Specialization Through Client Commonality and Its Effect on Audit Production Cost. *Fisher School of Accounting University of Florida*, 49, 1–15.
- Buzo, J. (2014). Punto de vista. 2014, año de transición al nuevo COSO 2013 *PricewaterhouseCoopers, S.C. (PwC México)*, en www.pwc.com/mx
- Chen, Y., Gul, F. A., Truong, C., & Veeraraghavan, M. (2016). Auditor client specific knowledge and internal control weakness: Some evidence on the role of auditor tenure and geographic distance. *Journal of Contemporary Accounting and Economics*, 12(2), 121–140.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. (2016). Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission: About us, en <http://www.coso.org/aboutus.htm>
- Cortijo Gallego, Vi. (2007). Impacto de la Ley Sarbanes-Oxley en la regulación del sistema financiero español. *Boletín ICE Económico*, 2907, 43–51.
- Díaz Morales, J. (2005). La Ley Sarbanes-Oxley y la auditoría. *Partida Doble*, 169, 104-109.
- Felix, W. L., Gramling, A. A., & Maletta, M. J. (2001). The contribution of internal audit as a determinant of external audit fees and factors influencing this contribution. *Journal of Accounting Research*, 39(3), 513–534.
- Felix, W. L., Gramling, A. A., & Maletta, M. J. (2005). The influence of nonaudit service revenues and client pressure on external auditor's decisions to rely on internal audit. *Contemporary Accounting Research*, 22(1), 31–53.
- Fornelli, C. M. (2015). The creation of the PCAOB: A watershed moment. *The CPA Journal*, 85(4), 6–8.
- Glover, S. M., Prawitt, D. F., & Wood, D. A. (2008). Internal audit sourcing arrangement and the external auditor's reliance decision. *Contemporary Accounting Research*, 83(2), 447–478.
- Grundfest, J. A., & Bochner, S. E. (2007). Fixing 404. *Michigan Law Review*, 105 (8), 1643-1676.
- International Federation of Accountants (IFAC) (2016). The International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB), en <https://www.iaasb.org/>
- Keller, V. (2006). Procedimientos analíticos de revisión. Comisión de Auditoría, Instituto Mexicano de Contadores Públicos, *Boletín del Colegio de Contadores Públicos de México*, 16(1), 1–4.
- KPMG. (2014). *Better understanding the process through flowcharting An implementation guide*, KPMG Executive Education: Montvale, NJ.
- Li, Y. (2010). The Case Analysis of the Scandal of Enron. *International Journal of Business & Management*, 5(10), 37–41.

- Malaescu, I., & Sutton, S. G. (2015). 1 The Reliance of External Auditors on Internal Audit's Use of Continuous Audit. *Journal of Information Systems*, 29(1), 95–114.
- Marín Calvo, H. A. (2013). *Auditoría financiera*, en <http://www.gerencie.com/auditoria-financiera.html>
- Mauro Vera, J. L. (2014). Preparándose para una auditoría integrada. *Congreso Internacional sobre Gobierno, Riesgos, Auditoría y Seguridad de Información (CIGRAS)*.
- Miralrios en Prezi, S. M. en. (2013). *Pruebas de recorrido*, en <https://prezi.com/6xo4d4005u4o/pruebas-de-recorrido/>
- Munro, L., & Stewart, J. (2009). External auditor's reliance on internal audit: the impact of sourcing arrangements and consulting activities. *Griffith University*, 52(3), 202–205.
- Nagy, D. M. (2005). Playing peekaboo with constitutional law: The PCAOB and its public/private status. *Notre Dame Law Review*, 80(3), 975–1071.
- PCAOB. (2016a). *PCAOB Auditing Standards*, en <https://pcaobus.org/Standards/Auditing/Pages/ReorgStandards.aspx>
- PCAOB. (2016b). Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB), en <https://pcaobus.org/Pages/default.aspx>
- Premuroso, R. F., & Houmes, R. (2012). Financial statement risk assessment following the COSO framework. *International Journal of Accounting & Information Management*, 20(1), 26–48.
- Reiter, S. A., & Williams, P. (2013). Sarbanes-Oxley and the Accounting Profession: Public Interest Implications. *Open Journal of Accounting*, 2(1), 8–15.
- Senate and House of Representatives of the United States of America in Congress assembled. (2002). Sarbanes-Oxley Act of 2002. *Public Law 107–204; 107th Congress*, en <http://www2.ed.gov/policy/elsec/leg/esea02/107-110.pdf>
- Sotomayor González, R. (2010). Procedimientos analíticos en las auditorías de estados financieros. *Revista Contaduría Pública: Instituto Mexicano de Contadores Públicos*, 1–5.
- WebFinance Inc. (2016). What is Public Company? definition and meaning, en http://www.investorwords.com/3932/public_company.html

La comunicación política interactiva frente a los medios tradicionales como promotores de la participación política no convencional de los jóvenes en el área metropolitana de Monterrey, Nuevo León

(Interactive policy communication towards traditional media as promoters of unconventional political participation of young people in the metropolitan area of Monterrey, Nuevo León)

Juan de Dios Martínez Villarreal
Lauro Maldonado Maldonado
Alberto Almaguer Rocha
David Fernando Lozano Treviño
José Alejandro Treviño Terán

Abstract. This article aims to study the unconventional political participation of young people in the metropolitan area of Monterrey and the effects that produce at it the interactive political communication as a new paradigm and attention to news and political programs in the media traditional communication that for research would be the press and television. This study is quantitative court, therefore, an opinion poll where fieldwork was conducted with funding from the PRODEP (Programa para el Desarrollo Profesional Docente, para el tipo superior). The goal of the study were to determine the degree of unconventional political participation, interactive political communication and attention to news and policy programs also sought to determine the explanatory level they have on political participation unconventional elements such as interactive political communication and attention to the news and programs politics. Regarding the most relevant results it was determined that the interactive political communication is the variable that has greater explanatory level against unconventional political participation.

Key words: attention to news and political programs, interactive political communication, unconventional political participation.

JEL: D72 & L82.

Resumen. El presente artículo tiene como finalidad el estudio de la participación política no convencional de los jóvenes en el Área Metropolitana de Monterrey y los efectos que produce en ella la comunicación política interactiva como un nuevo paradigma y la atención a noticias y programas de política en los medios tradicionales de comunicación que para la investigación serían la prensa escrita y la televisión. El presente estudio es de corte cuantitativo, por lo cual se aplicó una encuesta de opinión donde el trabajo de campo se realizó con el financiamiento del Programa para el Desarrollo Profesional Docente para el tipo superior (PRODEP). Los objetivos del estudio fueron determinar el grado de participación política no convencional, de comunicación política interactiva y atención a noticias y programas de política, además se buscó determinar el nivel explicativo que tienen sobre la participación política no convencional elementos como la comunicación política interactiva y la atención a noticias y programas de política. En relación a los resultados más relevantes se determinó que la comunicación política interactiva es la variable que tiene un mayor nivel explicativo frente a la participación política no convencional.

Palabras clave: atención a noticias y programas de política, comunicación política interactiva, Participación política no convencional.

Introducción

El trabajo se ubica dentro del espacio de la comunicación política que, de acuerdo a Reyes (2007), es la manera en que los ciudadanos tienen la oportunidad de conocer a sus gobernantes y los actos que éstos realizan; por lo que se puede indicar que comunicar es un acto de naturaleza política y “la comunicación política en este contexto es el vínculo que facilita el proceso de información en cuanto a su alcance, significado y posibilidades, y es fundamental para el funcionamiento de los sistemas políticos” (p.114).

Por su parte, Rojas (2007) menciona que la comunicación política tiene como objetivo mantener informados a los ciudadanos de las decisiones que toma la autoridad.

En el artículo se expone, en primer término, el marco teórico definiendo el concepto de participación política no convencional y de factores como la comunicación política interactiva, en lo particular el uso del Internet y los medios de comunicación tradicionales, como sería la atención a noticias y programas de política en relación a los efectos que estos producen en la participación política no convencional; en la segunda fase de la investigación se indica la metodología seguida para la aplicación del instrumento cuantitativo (encuesta de opinión) y, como tercera fase, se presenta el análisis de resultados en relación a las variables del estudio para, finalmente, dar las conclusiones en relación a los niveles de

participación política no convencional, comunicación política interactiva y atención a noticias por parte de los jóvenes, además del nivel explicativo que tienen las variables independientes sobre la participación política no convencional.

Planteamiento del problema

La presente investigación se realizó en el Área Metropolitana de Monterrey, Nuevo León, su objeto de estudio es la participación política no convencional de los jóvenes, representada por aquellas acciones que tienen como finalidad no solo incidir en la toma de decisiones por parte de la autoridad, sino también en la búsqueda del cambio social y político.

Objetivo

Determinar el nivel explicativo que tienen factores como la comunicación política interactiva como modelo horizontal de comunicación y la atención a noticias y programas de política que representa la forma tradicional de comunicación.

Preguntas e hipótesis de investigación

Con base en la literatura revisada se plantean las siguientes preguntas e hipótesis de investigación:

- PI1: ¿Cuál es el nivel de participación política no convencional de los jóvenes en el Área Metropolitana de Monterrey?
- PI2: ¿Cuál es el nivel de comunicación política interactiva de los jóvenes en el Área Metropolitana de Monterrey?
- PI3: ¿Cuál es el nivel de atención a noticias y programas de política que tienen los jóvenes en el Área Metropolitana de Monterrey?
- PI4: ¿Qué variable tiene un mayor nivel explicativo sobre la participación política no convencional?
- HI1. A niveles más altos de comunicación política interactiva, mayor nivel de participación política no convencional.

Participación política

De acuerdo a Torcal, Montero y Teorrell (2006), la participación política es la manera en que los ciudadanos expresan sus demandas a la autoridad y de esta forma incide en el ejercicio más responsable de quienes toman las decisiones, es decir, el gobierno. A su vez, Murga (2009) indica que la participación política le permite al ciudadano elegir a sus representantes y vigilar o contener los actos de sus autoridades, es decir, la participación política es el conducto no solo para elegir a los órganos de gobierno, sino que también es una forma de controlar, detener e incidir en quienes ejercen el poder.

De acuerdo a Sabucedo (1988), la participación política se puede definir “como cualquier tipo de acción realizada por un individuo o grupo con la finalidad de incidir en una u otra medida en los asuntos públicos” (p. 167). Por otra parte, se puede indicar que la participación política es un acto que se construye de forma individual, pero que el ciudadano la lleva a cabo como parte de una colectividad y con la intención de repercutir en la misma, es decir, es un acto que se genera de manera individual, pero que se expresa de manera colectiva.

Dicho lo anterior, la participación política se puede conceptualizar como la acción mediante la cual los ciudadanos eligen a sus representantes y buscan trascender en las decisiones y las políticas tomadas por la autoridad dentro de un sistema político. A su vez, Castro (2009) indica que la participación política “es un producto cognitivo de la cooperación, involucramiento, manifestación y movilización de los individuos en un proceso histórico, el cual se perfecciona en la medida en que los individuos interactúan con otros sujetos y procesos sociales” (p. 228).

Dentro de las diferentes formas de participación política, el voto es la más utilizada por los ciudadanos (Grossi, Herrero, Rodríguez & Fernández 2000; Sabucedo & Arce 1991; Somuano 2005), pero es importante destacar que esta es solo una forma más de participación política; autores como Ekman y Amnà (2012), por ejemplo, la han conceptualizado como la voluntad potencial de la persona en participar políticamente y, al manifestarse, se lleva a cabo la acción política por parte del actor.

A su vez, Durand (2004) divide a la participación política en dos tipos: la subjetiva, que la define como el lugar que le da un individuo a los asuntos políticos, y la participación práctica, definida como el ejercicio orientado a la obtención de resultados en materia política.

Por otra parte, autores como Brussino, Rabbia y Sorribas (2009) dividen la participación política en convencional y no convencional, dejando fuera de la primera la participación electoral, por lo que ellos consideran a ésta como una acción independiente a las formas de participación convencional. Se puede indicar que la participación política convencional estaría conformada por actividades como tratar de influir en decisiones electorales de otros ciudadanos, participar en una campaña política o pertenecer a un partido político, las cuales tienden a legitimar al sistema político; por otra parte, las acciones no convencionales estarían integradas por la participación en una marcha, protesta o boicot, entre otras; tales acciones buscarían, mediante las movilizaciones ciudadanas, generar cambios en el sistema político.

La presente investigación se enfoca en la participación política no convencional representada por aquellas acciones voluntarias que tienen como objetivo actuar directa o indirectamente en las diferentes esferas de la vida social y cultural de una sociedad, la manera en que se expresa es mediante la participación en una marcha, boicot o en acciones de desobediencia civil (Sandoval & Hatibovic, 2010); este tipo de acción colectiva de protesta puede representar, en un determinado momento, un movimiento social que, de acuerdo a Tejada (2010), confronta la relación entre el individuo y el sistema político, las instituciones preestablecidas y la colectividad, de esta manera se incorpora al modelo de la acción social cuyo objetivo sería la búsqueda de un cambio social y político.

Es importante destacar que la participación política no convencional como acción colectiva no descarta que el individuo que la realiza pueda efectuar actos que estén dentro de la participación tradicional o convencional, aunque en algunas ocasiones, como lo indica Sabucedo (1988), disloca los diversos mecanismos institucionales de participación política y, en un momento dado, se pudiese confrontar con la ley establecida.

Es en este sentido, este tipo de participación se lleva a cabo cuando la sociedad considera que sus demandas o aspiraciones no son tomadas en cuenta a través de los medios convencionales como serían votar en una elección, apoyar a un candidato o pertenecer a un partido político; es decir, estas demandas no son satisfechas por el sistema político, por lo que mediante estas acciones buscan un cambio no solo político sino también social.

Por otra parte, es relevante comentar que los avances en la tecnología de la comunicación que representan las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC), han generado un nuevo modelo interactivo que le permiten

a los ciudadanos reducir espacios y tiempos que les permiten incrementar su posicionamiento político dentro del tejido social, ya sea a favor o en contra del sistema, con la intención de generar cambios que les permitan el reconocimiento de sus demandas; como lo indica en su momento Sabucedo (1998), las antiguas formas de participación han sido rebasadas por la nueva dinámica social.

Comunicación política

La comunicación, como ciencia, es la encargada de estudiar los procesos en los cuales intervienen dos o más elementos donde uno de ellos sirve de medio o canal para que el mensaje, objeto de la comunicación, sea transmitido desde la fuente original hasta su destino final, es importante destacar que este tipo de proceso es dinámico. En relación a lo anterior, se puede indicar que este proceso dinámico que representa la comunicación puede generar algún efecto tanto a nivel individual como social, en este sentido, todo acto comunicativo tiene la intención de persuadir al destinatario (Berlo, 2000).

La comunicación política se puede conceptualizar como el proceso mediante el cual se produce una relación entre emisores y receptores de la información cuya finalidad sería informar y, a su vez, influir en el individuo tanto en lo particular como en lo colectivo. Mazzoleni (2010) conceptualiza a la comunicación política “como el intercambio y la confrontación de los contenidos de interés público – político que produce el sistema político, el sistema de los medios y el ciudadano – elector” (p.36).

García Luengo y Maurer (2009) indican que la finalidad de la comunicación política es estudiar los efectos de la comunicación sobre la política, en este sentido, la comunicación influye en los ciudadanos para mantener su compromiso político como miembros del Estado. Dentro de los medios de comunicación se puede mencionar que Internet es un nuevo paradigma que permite la relación directa entre emisores-receptores, es decir, este nuevo modelo permite la interacción directa e intercambio de mensajes entre los actores políticos.

Campos (2008) y Pérez, Peña, Genaut, Iturregui y Mendiguren (2015) indican que el nuevo paradigma que representan las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) están generando un nuevo espacio mediático que se refleja en la realidad social. Es en este sentido que el uso de las TIC no solo genera una nueva cultura digital, sino que también tienen un impacto relevante en los procesos políticos; dicho lo anterior, se puede indicar que el

uso de la red como actividad interactiva puede tener un resultado positivo en la posibilidad de participación política del ciudadano.

Internet es un medio de comunicación interactivo que ayuda a ampliar la oportunidad de comunicación entre sus usuarios y, por ende, la comunicación política tradicional donde existe un intermediario entre el emisor y el receptor se convierte en una forma de comunicación horizontal, dejando fuera del proceso a medios tradicionales como la prensa escrita, la radio y la televisión.

Meneses y Bañuelos (2009) comentan que “en la red, el proceso comunicativo de la era análoga: emisor-medio-receptor se trastoca, dando lugar a una relación directa entre quien dice y quien lo recibe, prescindiendo así de un medio de comunicación profesional” (p. 10), en otras palabras, se estaría creando un modelo de comunicación horizontal, sin intermediarios, en el que el receptor del mensaje, en un determinado momento, se puede convertir en emisor. Por su parte, Crespo y Moreno (2015) indican que la comunicación digital es la nueva forma de comunicación interactiva y participativa.

Moya y Herrera (2015) indican que el nuevo paradigma de la comunicación política generado por Internet como medio interactivo ha provocado cambios en la sociedad, ya que los ciudadanos que forjaban sus juicios mediante los medios tradicionales de comunicación, ahora se les brinda otra opción al tener acceso a una pluralidad de fuentes alternativas representadas por las redes; en este sentido, los medios tradicionales van perdiendo su predominio sobre la vigilancia del ejercicio de las acciones de gobierno al tener que compartir este control con las redes sociales, a su vez, desde la perspectiva de estos autores, la prensa escrita ve amenazado su futuro por la nueva competitividad que representa Internet, además se puede indicar que este nuevo modelo maximiza la libertad de expresión del ciudadano y reduce su distancia en relación a los dirigentes políticos, finalmente indican que las redes sociales pueden generar el espacio para que los desencantados con la política expresen su pensamiento.

Delli Carpini (2000) manifiesta que el nuevo modelo representado por Internet incrementa la velocidad mediante la cual la información puede ser guardada y transmitida, a su vez, facilita el acceso a la misma, generando la oportunidad de interactividad entre los ciudadanos usuarios de la red, y de esta manera elimina la distancia que representa el espacio geográfico, lo cual incrementa y motiva al ciudadano para involucrarse en la vida pública.

A su vez, indica que para analizar la utilidad de Internet en la promoción de la participación ciudadana es necesario distinguir los diferentes actores, ya sean

estos reales o potenciales. En primer lugar para las élites políticas como serían candidatos, grupos de interés o medios de comunicación, Internet les permite la creación de nuevas redes con la oportunidad de acceder a nuevas audiencias.

Por otra parte, a los ciudadanos comprometidos les permite reducir los costos de sus compromisos, incrementando las diferentes tipos de actividad que ellos pueden realizar. Manifiesta que este modelo podría ser efectivo para que los ciudadanos interesados pero inactivos puedan participar. En relación, a los ciudadanos que no sienten compromiso o motivación clara para participar en política indica que la red sería una forma de incrementar el interés en los adultos jóvenes que son los principales usuarios de este medio, y de esa manera convertir ese interés en acción, es decir, en participación en la política.

Diseño del instrumento

Se aplicó una encuesta de opinión en el Área Metropolitana de Monterrey, Nuevo León en el que se llevó a cabo un muestreo probabilístico proporcional al tamaño de cada municipio; para después seleccionar hogares en diferentes colonias de manera aleatoria sistemática de acuerdo con un intervalo definido por el número de viviendas por calle. El tamaño de la muestra fue de 1,715 jóvenes con un nivel de confianza del 95 % y un margen de error muestral del 2 %. Se aplicó la siguiente fórmula.

$$n = \frac{Z^2 pq N}{NE^2 + Z^2 pq} \quad (1)$$

Donde

n es el tamaño de la muestra

Z es el nivel de confianza

p es la variabilidad positiva

q es la variabilidad negativa

N es el tamaño de la población

E es la precisión o el error

Método

La presente investigación cuyo enfoque es cuantitativo tuvo como contexto como ya se indicó el área metropolitana de Monterrey Nuevo León y como población de estudio una muestra representativa de jóvenes ciudadanos entre 18 y 29

años que habitan en los municipios de Monterrey, Guadalupe, San Nicolás de los Garza, Apodaca, García, Escobedo, San Pedro Garza García, Santa Catarina y Juárez. En relación al perfil de la muestra se puede indicar que el 52.3 % son mujeres y el 47.7 % son hombres; por otra parte, el 60.8 % de los jóvenes indican tener un ingreso mayor al promedio de la población nacional que es de \$5,412 (tercer trimestre de 2015) de acuerdo a datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; en lo que corresponde, al nivel educativo el 58.9 % de los entrevistados manifiesta ser profesionista, el 85.3 % votó en las elecciones para gobernador, en relación a su edad, el 56.2 % son jóvenes de 18 a 21 años y el 43.8 % de 22 a 29 años.

Questionario

En la creación del cuestionario se tomaron en consideración escalas de investigaciones previas; es importante indicar que en algunas escalas se realizaron variaciones para adecuarlas a las necesidades del estudio.

Variables independientes

En la creación de la variable “comunicación política interactiva” se preguntó a los encuestados con qué frecuencia utilizaban Internet con fines políticos; para lo cual se tomó la propuesta de Shah *et al.* (2007) con una escala Likert de 5 puntos donde (1) es nada y (5) es bastante. En la construcción de la variable “se realizó un análisis factorial” que dio como resultado un *KMO* de .813, lo que es significativo, la medida de adecuación muestral (*MSA*) marcó por arriba de 0.6, las comunalidades estuvieron por encima de 0.5 y la varianza acumulada en un solo factor fue de 73.58 %; en el análisis de fiabilidad se alcanzó un Alfa de Cronbach (α) de .901; lo anterior le da validez y fiabilidad a los ítems.

Para la construcción de la variable “atención a noticias y programas de política”, se preguntó a los jóvenes qué tanto utilizaban medios como prensa escrita o televisión para informarse sobre asuntos políticos, para este resultado se tomó la propuesta de Muñiz (2012), con una escala Likert de 5 puntos donde (1) es nada y (5) es bastante. En la construcción de la variable “se realizó un análisis factorial” dio como resultado un *KMO* de .717, que es importante, la medida de adecuación muestral (*MSA*) marcó por arriba de 0.6, las comunalidades estuvieron por encima de 0.5 y la varianza acumulada en un solo factor fue de 82.57 %;

en el análisis de fiabilidad se alcanzó un Alfa de Cronbach (α) de .880; lo anterior le da validez y fiabilidad a los ítems que conformaron la variable.

Variables dependientes

En la creación del constructo “participación política no convencional” se consideró como referencia la ENCUP 2012 operando una escala de Likert de 5 puntos donde (1) es nada y (5) es bastante, se le preguntó a los jóvenes sobre su participación en actividades como plantones, colocación de mantas, bloqueo de calles con marchas, boicot de actos públicos, elaboración de solicitudes o firma de documentos en señal de protesta o solicitando algo; para lo cual se realizó un análisis factorial dando como resultado un *KMO* de .852 lo cual fue significativo, la medida de adecuación muestral (*MSA*) marcó por encima de 0.6, las comunialidades estuvieron por encima de 0.5; la varianza acumulada en un solo factor fue de 61.49 %; en el análisis de fiabilidad se obtuvo un Alfa de Cronbach (α) de .842; lo anterior le dio fiabilidad y validez a los ítems que forman la variable.

Tabla 1. *Análisis factorial y de fiabilidad*

Variables o constructos	KMO	Alfa de Cronbach α	Varianza acumulada
Comunicación política interactiva	.813	.901	73.58 %
Atención a noticias y programas de política	.717	.880	82.57 %
Participación política no convencional	.852	.842	61.49 %

Fuente: Elaboración propia

Análisis de resultados

En lo que corresponde a la comunicación política interactiva ($M=1.91$, $DE=.857$) en general (variable) es baja, por debajo de la media promedio; las actividades que realizan con mayor frecuencia los encuestados son compartir noticias, videos o post sobre política en internet ($M=2.32$, $DE=1.19$) donde el 17 % de los participantes indican que realiza esta actividad con frecuencia (mucho – bastante) e intercambian opiniones sobre política por correo electrónico, redes sociales,

sitios web u otras aplicaciones de internet ($M=2.27$, $DE=1.28$); 17.7 % de los participantes manifiesta realizar esta actividad con frecuencia (mucho – bastante). A su vez, los resultados de las demás actividades realizadas por los jóvenes como participar en discusiones políticas a través de la red ($M=1.77$, $DE=1.09$), subir a Internet videos, animaciones, audios o fotos para expresar su postura política ($M=1.68$, $DE=1.02$) y escribir sobre asuntos políticos en blogs ($M=1.52$, $DE=.905$) son las acciones que realizan con menos frecuencia.

Por otra parte, la atención a noticias y programas de política ($M=2.44$, $DE=.764$) como constructo es baja, por debajo de la media aritmética; la actividad que realizan los jóvenes con mayor frecuencia es ver noticias en televisión ($M=2.80$, $DE=1.15$) donde el 27.4 % de los participantes indican que realiza esta actividad con frecuencia (mucho – bastante); por otra parte, los resultados de las demás actividades como leer noticias en periódicos ($M=2.28$, $DE=1.09$) y ver programas de sátira o humor político ($M=1.90$, $DE=1.14$) son todavía más bajos, en este sentido, sólo el 14.3 % (mucho – bastante) de los encuestados indican realizar la primera actividad y un 10.6% (mucho – bastante) la segunda.

A su vez, a la “participación política no convencional”, en lo general, la variable es muy baja ($M=1.54$, $DE=.709$), la mayor participación se presenta al firmar documentos en señal de protesta o solicitando algo ($M=1.83$, $DE=1.10$), en este sentido, solamente el 9.5 % de los jóvenes indicaron realizar esta actividad regularmente (mucho – bastante); a su vez, la actividad que se realiza con menor frecuencia es la participación en marchas o boicot de actos públicos al no estar de acuerdo con alguna decisión del gobierno ($M=1.83$, $DE=1.10$), los jóvenes manifiestan que sólo el 4.6 % de ellos realizan esta actividad. Los resultados descriptivos de las variables se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 2. Resultados descriptivos de las variables de estudio

Variables o constructos	Media	Desviación estándar
Comunicación política interactiva	1.91	.857
Atención a noticias y programas de política	2.44	.764
Participación política no convencional	1.54	.709

Fuente: Elaboración propia

Al término de los análisis descriptivos se analizó la relación o covarianza existente entre las variables independientes de “comunicación política interactiva” y la “atención a noticias y programas de política” con la variable dependiente “participación política no convencional”, para esto se utilizó la prueba r de Pearson. En la Tabla 3 se muestra la relación entre la comunicación política interactiva con la variable dependiente “participación política no convencional”, la relación con la participación política no convencional es significativa ($r = .402, p < .01$); en este sentido, los niveles más altos de comunicación política interactiva se relacionan con una mayor participación política no convencional.

Tabla 3. *Correlaciones entre participación política no convencional y comunicación política interactiva*

Variables	1	2
Participación política no convencional	-	.402**
Comunicación política interactiva		-

Nota: $N = 1715$ casos. Los resultados fueron estadísticamente significativos a un nivel de confianza de * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 4 se muestra la relación entre la atención a noticias y programas de política con la variable dependiente “participación política no convencional”, es significativa ($r = .221, p < .01$), es decir, un aumento en la “atención a noticias y programas de política” se relaciona positivamente con la participación política no convencional.

Tabla 4. *Correlaciones entre participación política convencional, participación política no convencional y uso de redes sociales para informarse de política*

Variables	1	2
Participación política no convencional	-	.221**
Atención a noticias y programas de política		-

Nota: $N = 1715$ casos. Los resultados fueron estadísticamente significativos a un nivel de confianza de * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Fuente: Elaboración propia

Finalmente, en la última etapa de análisis mediante regresión lineal, se buscó determinar el nivel explicativo de las variables “comunicación política interactiva” y “atención a noticias y programas de política” sobre la variable “participación política no convencional” que mostraron asociación de acuerdo a la prueba r de Pearson.

En el modelo se toma como variable dependiente a la “participación política no convencional” y como variables independientes “comunicación política interactiva” y “atención a noticias y programas de política”; explica el 16.3 % de la varianza ($R^2 = .163$), las variables independientes cumplen con el supuesto de independencia respecto a la dependiente, ya que el valor del test Durbin – Watson es de $D = 1.73$, en este sentido, se encuentra dentro de los parámetros permitidos.

El nivel explicativo de la comunicación política interactiva (con un valor de $\beta = 0,380$; $p < .001$), es relevante, es decir, a mayores niveles de comunicación política interactiva, mayor participación política convencional; a su vez, el nivel explicativo de la “atención a noticias y programas de política” (con un valor de $\beta = 0,051$; $p < .05$) es importante, en este sentido, a mayor atención a noticias y programas de política, mayores niveles de participación política convencional.

Tabla 5. Nivel explicativo de la comunicación política interactiva y el uso de las redes sociales para informarse de política sobre las variables dependientes.

Variable	Modelo
	β Participación política no convencional
Comunicación política interactiva	.380***
Atención a noticias y programas de política	.051*
R^2	.163

Fuente: Elaboración propia

Discusión y conclusiones

Los resultados del estudio permitieron darle respuesta a las preguntas de investigación y confrontar la hipótesis planteada, en este sentido, los datos aportados exponen los niveles de participación política no convencional, de comunicación política interactiva y de atención a noticias por parte de los jóvenes en el Área Metropolitana de Monterrey, Nuevo León; por otra parte, aportan información que

revela qué variable independiente tiene un mayor nivel explicativo sobre la participación política no convencional, además nos permiten comprobar la hipótesis de investigación. Para dar respuesta a las primeras tres preguntas de investigación se presentan, en primera instancia, la interpretación descriptiva de las variables participación política no convencional, comunicación política interactiva y atención a noticias y programas de política.

De la respuesta a la primera pregunta de investigación se puede indicar que la participación política no convencional que reportan los jóvenes es muy baja; en este sentido, los resultados de esta investigación refrendan los presentados por la Encuesta Nacional sobre Cultura Política y Prácticas Ciudadanas ENCUP (2012) donde se reporta que ocho de cada diez ciudadanos está de acuerdo o muy de acuerdo en que el ejercicio del voto es el único mecanismo con el que se cuentan para decir si el gobierno hace bien o mal las cosas, a su vez, como lo mencionan Grossi, Herrero, Rodríguez & Fernández 2000; Sabucedo & Arce 1991; Somuano 2005 el voto es la forma de participación política más utilizada por los ciudadanos, estos resultados nos permiten indicar que los jóvenes ven en la participación electoral prácticamente la única manera de incidir en la toma de decisiones de sus representantes (el 85.3 % de los jóvenes votó en las elecciones para gobernador), es decir, descartando de manera clara la participación no convencional, es decir, la participación firmando documentos, en marchas, protestas o boicots.

En lo que corresponde a la comunicación política interactiva, se puede indicar que los resultados del estudio muestran un nivel bajo en el uso de Internet por parte de los jóvenes, aunque es importante destacar que en México se tiene un alto consumo de Internet, tal como lo indica la Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y uso de Tecnologías de la Información en los Hogares, 2015 (ENDUTIH) donde se menciona que el 76.5 % de los jóvenes de 18 a 34 años utilizan Internet; a su vez, en Nuevo León, el 70.4 % de la población es usuaria de Internet (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI); estos resultados revelan que aunque en México, y en Nuevo León en lo particular, Internet es un medio utilizado de manera frecuente, los jóvenes del Área Metropolitana de Monterrey prácticamente no lo utilizan como medio para desarrollar su potencial político.

Por otra parte, es importante destacar que aquellos jóvenes que lo utilizan como un medio de interactuar en política, tienen la oportunidad, como lo señalan Lobera y Rubio (2015), de construir sus propias perspectivas, mediante

el intercambio de opiniones e influencias, de tal manera que este nuevo modelo de comunicación puede influir significativamente en sus actitudes políticas fuera de la red.

En respuesta a la tercera pregunta de investigación los resultados del estudio muestran que los niveles de atención a noticias y programas de política son bajos, esto indica que los jóvenes no utilizan los medios tradicionales de comunicación, como la prensa o la televisión, para mantenerse informados en materia política, por otra parte, retomando los resultados anteriores en relación a los niveles de comunicación política interactiva y los presentados en la atención a noticias y programas de política en medios convencionales, se puede indicar que la mayoría de los jóvenes no obtienen la información necesaria para fomentar un conocimiento e interés en política que los motive a participar de una manera más activa; de acuerdo a Buendía y Somuano (2003), esta información es necesaria para el entendimiento de la opinión pública y los comportamientos políticos que promueven la participación política.

En lo que respecta a la pregunta que expone qué variable tiene un mayor nivel explicativo sobre la participación política no convencional, los resultados muestran que es la comunicación política interactiva; desde esta perspectiva se puede decir que este nuevo modelo de comunicación está incrementando la conciencia política de los jóvenes, al permitir que consideren a la participación política no convencional como una acción encaminada a incidir en la autoridad en busca de los cambios políticos que ellos consideran necesarios. Estos resultados se relacionan con lo indicado por Delli Carpini (2000), donde se propone que las nuevas tecnologías como el Internet incrementar la calidad y el compromiso ciudadano de los adultos jóvenes, es decir, facilita las oportunidades de participar en política; a su vez, menciona que este nuevo modelo de comunicación podría incrementar la motivación para que participen los jóvenes desvinculados o no interesados en política.

En conclusión, se puede indicar que el nuevo modelo de comunicación política, representativo para el estudio el uso del Internet, ha generado un sinnúmero de nuevas oportunidades de comunicación, particularmente en los jóvenes, ya que este sector de la población es el que más utiliza este medio para interactuar, es decir, la comunicación política interactiva ha creado un nuevo modelo de comunicación que permite incrementar el interés en la política y, de esta manera, abrir nuevas perspectivas de participación como, por ejemplo, la participación política no convencional, como lo indica Lobera *et al* a partir de éste nuevo

modelo de comunicación “se abren numerosas posibilidades en la manera que los jóvenes pueden participar en los asuntos públicos: pueden informarse, comunicarse, deliberar, tomar decisiones y actuar coordinadamente sin encontrarse todos en un mismo lugar y al mismo tiempo” (p. 151).

Por otra parte, es importante comentar que el uso de Internet por los jóvenes con fines políticos pueden fomentar una ciudadanía mejor informada, generar un mayor interés en los asuntos políticos y, a su vez, motivar a los jóvenes no solo a participar en una elección, sino también en otro tipo de activismo político que estaría representado por los diferentes tipos de participación (convencional y no convencional), que les permitiría incidir en la toma de decisiones por parte de la autoridad y buscar cambios dentro del sistema político. Como lo indica Pérez *et al.* (2013), la participación política en la red podría tener un efecto relevante en la esfera pública, es decir, podría promover la interactividad e inmiscuir a la ciudadanía en el proceso político.

Finalmente, se puede destacar que el uso de Internet y las redes sociales ha generado un nuevo paradigma que permite a los jóvenes, al mismo tiempo, ser receptores y emisores de la información, es decir, interactúan intercambiando opiniones que desde la perspectiva política podría generar su interés o incrementar su compromiso como ciudadanos que los motivaría a participar en materia política; es relevante mencionar que el interés que tienen los jóvenes en la política es muy bajo, ya que de acuerdo al Encuesta Nacional de Valores en Juventud (2012), al 89.6 % (nada – poco) prácticamente no les interesa la política, aunque es significativo señalar que su falta de interés no es exclusiva de ellos, sino que es parte del contexto actual; Duarte y Jaramillo (2009) indican que la apatía política es una realidad que se ha presentado en México desde el inicio del régimen revolucionario hasta la alternancia en el poder; de ahí la relevancia del cambio que podrían representar el nuevo modelo de comunicación política.

Referencias

- Berlo, D. K., (2000). *El proceso de la comunicación: introducción a la teoría y a la práctica*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Brussino, S., Rabbia, H. H., & Sorribas, P. (2009). Perfiles socio-cognitivos de la participación política de los jóvenes. *Interamerican Journal of Psychology*, 43(2), 279–287.
- Campos Freire, F. (2008). Las redes sociales trastocan los modelos de los medios de comunicación tradicionales. *Revista Latina de Comunicación Social*, 63, 1–9.

- Castro Guzmán, M. (2009). La cultura de participación en el movimiento urbano popular, el caso del Cerro del Judío, Ciudad de México. En J. C. Chávez Carapia & M. Castro Guzmán (Eds.), *Cultura de participación y construcción de ciudadanía*, 13–46. México: Porrúa.
- Crespo Martínez, I. & Moreno Martínez, C. (2015). Los efectos de la comunicación política en el comportamiento electoral. *Revista Derecho Electoral*, 20, 76–110.
- Delli Carpini, M. (2000). Gen.com: Youth, Civic Engagement and the New Information Environment. *Political Communication*, 17(4), 341–349.
- Durand Ponte, V. M. (2004). *Ciudadanía y Cultura Política (México, 1993- 2001)*. Distrito Federal: Siglo XXI Editores.
- ENCUP. (2012). *Encuesta Nacional sobre Cultura Política y Prácticas ciudadanas*. México: Secretaría de Gobernación.
- Ekman & Amnà (2012). *Political participation and civic engagement: towards a new typology. human affairs*, 22, 283–300.
- García Luengo, O. & Maurer, M. (2009). A virtuous circle for all? Meida Exposure and political Trust in Europe. *CONfines*, 5/9 enero-mayo 2009, 39–48.
- Grossi, F. J., Herrero, F. J., Rodríguez, F. J., & Fernández Alonso, J. A. (2000). Conducta de voto en los jóvenes. *Psicothema*, 12(2), 255–259.
- INE (2016). *Estadísticas lista nominal y padrón electoral 2016*. Ciudad de México: Instituto Nacional Electoral.
- INEGI (2015). *Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y uso de Tecnologías de la Información en lo Hogares, 2015*. Ciudad de México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- Lobera, J. & Rubio, R. (2015). Nativos digitales: ¿hacia una nueva participación política? *Revista de Estudios de Juventud*, 108, 145–160.
- Moya Sánchez, M. & Herrera Damas, S. (2015). Hacia una comunicación política avanzada en la Internet 2.0. *Observatorio Journal*, 9(4), 113–139.
- Mazzoleni, G. (2010). *La Comunicación Política*. Madrid: Alianza Ed.
- Meneses, M.E. & Bañuelos Capistrán, J. (2009). *Internet y campañas electorales en México oportunidad postergada*. (Serie Brevarios de Cultura Política Democrática No. 8). México: Instituto Electoral del Estado de México.
- Murga Frassinetti, A. (2009). La participación política de los estudiantes universitarios en el primer gobierno de alternancia en México. *Región y Sociedad*, 21(45), 45–46.
- Pérez, J.A.; Peña, S.; Genaut, A.; Iturregui, L.; & Mendiguren, T. (2013). Comunicación política e Internet: Estrategias online de los partidos políticos vascos en las elecciones autonómicas de 2009. *Mediatika*, 14, 125–150.
- Reyes Montes, M. C. (2007). Comunicación política y medios en México: el caso de la reforma a la Ley Federal de Radio y televisión. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*. 14(43), 105–136.
- Sabucedo, J. M. (1988). Participación política. En J. Seoane & A. Rodríguez (Eds.) *Psicología Política*. (165–194). Madrid: Ediciones Pirámide.

- Sabucedo, J. M., & Arce C. (1991). Types of political participation: A multidimensional analysis. *Europea Journal of Political Research*, 20(1), 93–102.
- Sandoval Moya, J. & Hatibovic Díaz F. (2010). Socialización política y juventud: el caso de las trayectorias ciudadanas de los estudiantes universitarios de la región de Valparaíso. *Última Década*, 18(32), 11–36.
- Sommano Ventura, M. F. (2005). Más allá del voto: Modos de participación política no electoral en México. *Foro Internacional*, 45(1), 65–88.
- Shah, D. V., Cho, J., Nah, S., Gottlieb, M. R., Hwang, H., Leem, N., Scholl, R. M. & McLeod, D. M. (2007). Campaign Ads, Online Messaging, and Participation: Extending the Communication Mediation Model. *Journal of Communication*, 57(4), 676–703.
- Torcal, M., Montero, J.R. & Teorrel, J. (2006). La participación política en España: modos y niveles en perspectiva comparada. *Revista de Estudios Políticos (nueva época)*, 132, 7–41.

Análisis de precio spot del acero en México: Caso de las importaciones Chinas en territorio nacional (Analysis of spot price of steel in Mexico: Case of the chinese imports in national territory)

ⁱ **Diego Enrique Caltzoncit Hernández**

ⁱⁱ **Jesús Gerardo Cruz Álvarez**

Abstract. At the beginning of 2011, imports of Chinese steel in Mexico began to rise in a disproportionate way, because of the Asian region started a generating an overproduction of low-cost steel. This has led to the steel industry in Mexico reaches a break point in their prices. Derived from the express request of the Mexican steelmakers to the Government for install more requirements and taxes on imports from China, apparently volumes have begun to decline according to reports from CANACERO (it's acronym in Spanish, National Chamber of Iron and Steel Industry) in 2016. With this information will proceeds to analysis the behavior of spot price of steel in Mexico for the next years.

Key words: china imports, chinese steel, spot steel price, steel Mexico.

JEL: G1, N6, F3.

Resumen. A principios del año 2011, las importaciones de acero chino en México empezaron a aumentar de manera desproporcionada a causa de que esta región asiática comenzó una sobreproducción de acero de bajo costo. Esto ha llevado a la industria del acero en México a un punto de quiebre en sus precios. Derivado de la petición expresa de las siderúrgicas mexicanas al gobierno para instalar más requisitos y aranceles sobre las importaciones procedentes de China, al parecer, los volúmenes han comenzado a disminuir según los informes de la CANACERO (por sus siglas en español, Cámara Nacional de la Industria del Hierro y del Acero) en 2016. Con esta información se procede al análisis del comportamiento del precio spot del acero en México en los siguientes años.

Palabras clave: acero chino, acero México, importaciones chinas, precio spot acero.

ⁱ UANL, Ciudad Universitaria, Av. Universidad s/n C.P. 66451, San Nicolás de los Garza, Nuevo León, México.

ⁱⁱ UANL, Ciudad Universitaria, Av. Universidad s/n C.P. 66451, San Nicolás de los Garza, Nuevo León, México. Correo: diegoehdz@hotmail.com

Introducción

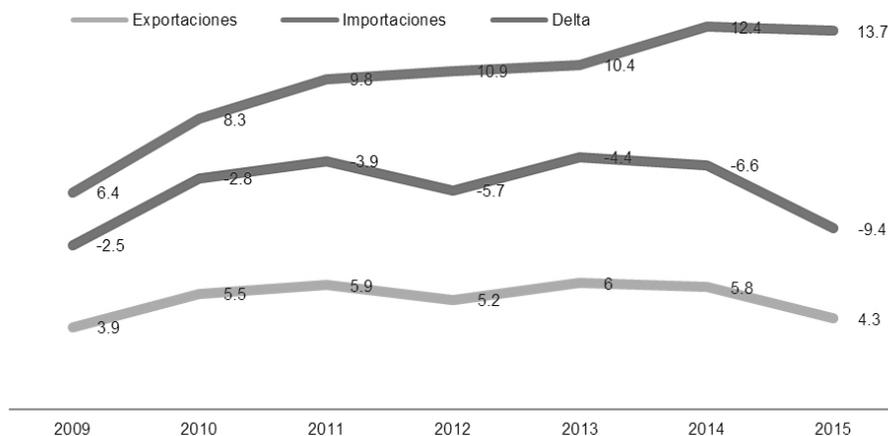
La industria siderúrgica forma parte del sector de los combustibles y minerales; según el último estadístico de la OMC (Organización Mundial del Comercio, julio 2016), ocupa el segundo lugar a nivel mundial en exportación, además de que dicha industria es una de las más importantes en proveer insumos para las industrias del ramo automotriz, de la construcción, electrodomésticos y maquinaria pesada, entre otras. Según información del Banco de México, en el 2015 el comercio siderúrgico en el mundo representó el 2.7 % del comercio total. De acuerdo a información recabada de la CANACERO, en 2015, México se encontró dentro de los primeros 15 países con mayor producción de acero, véase Tabla 1.

Tabla 1. Países con mayor producción de acero en 2015

Posición	Países	Producción
1	China	803.8
2	Japón	105.2
3	India	89.6
4	Estados Unidos	78.8
5	Rusia	70.9
6	Corea del Sur	69.7
7	Alemania	42.7
8	Brasil	32.7
9	Turquía	31.5
10	Ucrania	23
11	Italia	22
12	Taiwán	21.4
13	México	18.2
14	Irán	16.1
15	Francia	15
16	Otros	181

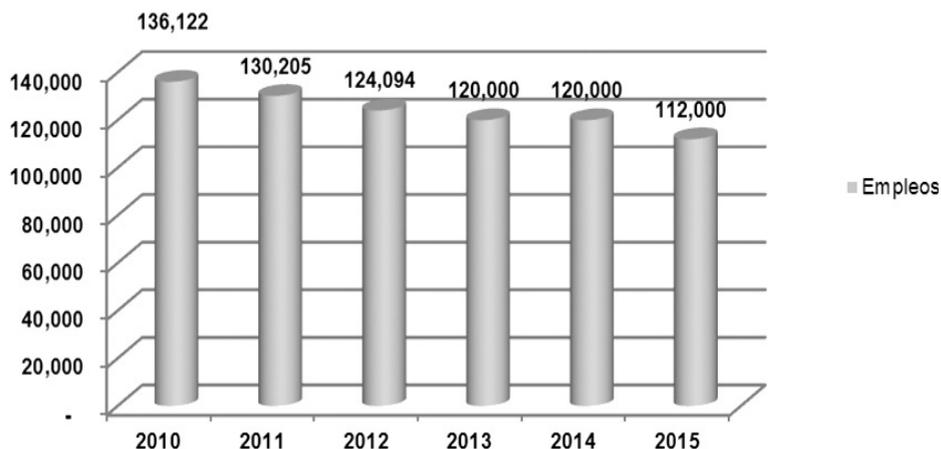
Fuente: CANACERO con datos de World Steel Association (2015)

Sin embargo México también está dentro de los 10 mayores importadores de acero del mundo, en el 2014 importó 12.4 millones de toneladas y en el 2015 13.7 millones de toneladas de acero. Las exportaciones en el 2014 fueron de 5.8 millones de toneladas y de 4.3 millones de toneladas en 2015. Véase Figura 1.

Figura 1. *Balanza comercial del acero en México*

Fuente: Elaboración propia, adaptado de CANACERO

En México, empresas como Villacero, AHMSA (Altos Hornos de México, Sociedad Anónima), DeAcero, así como empresas de inversión extranjera como ArcelorMittal o Ternium, generan una masiva fuente de empleos para los mexicanos. Aunque derivado del efecto China, entre 2010 y 2015 se perdieron 24 mil empleos. Véase Figura 2.

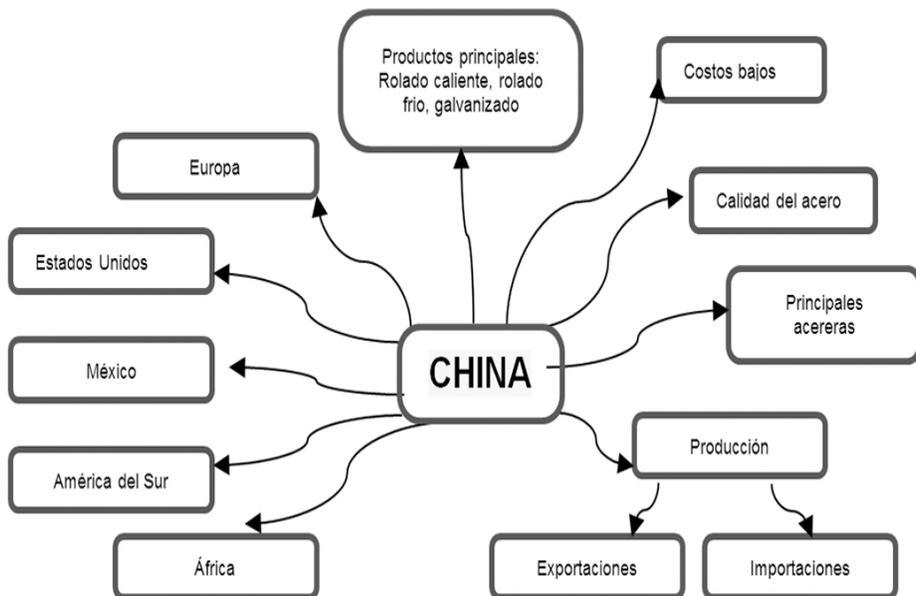
Figura 2. *Número de personas empleadas en la industria del acero*

Fuente: Elaboración propia, adaptado de CANACERO

El denominado “Dragón Chino” (Arteaga, 2015), “El síndrome China” o simplemente el “efecto China” ha venido a cambiar la situación actual del mercado mexicano. Dicho efecto se puede describir como la sobreproducción acelerada de acero en aquel país asiático a un costo muy bajo. México ocupa el primer lugar como receptor de las importaciones provenientes de la nación asiática en Latinoamérica.

Este artículo tiene por objeto recabar la información generada en los años 2011 al 2016 en este tema y, con base en dicha información, contar con una visión más amplia y clara de hacia dónde se perfilan los precios en el mercado y con ello realizar un pronóstico lo más exacto y certero posible acerca de cuál será la tendencia en los precios del acero en México; se espera que este análisis sirva de herramienta para una mejor valuación de costos en las empresas o negocios del ramo acerero, así como una guía para aquellos que se dedican a la compra y venta de metales, o sus derivados, y con ello se logre una exitosa planeación de materiales en sus cadenas de suministros e inventarios. A continuación se muestran en la Figura 3 las variables independientes o explicativas que se ven afectadas por la variable dependiente, China.

Figura 3. *Mapa conceptual del acero Chino en el mundo*



Metodología

El este artículo de investigación se consideran informaciones referentes del periodo 2011 a mediados de 2016 y se analizan diversas fuentes oficiales y artículos publicados en diversas plataformas de investigación como *Google Scholar*, *ISI web of knowledge*, *Redalyc* y bases de datos disponibles en la UANL (Universidad Autónoma de Nuevo León); con estas fuentes se procedió a construir un cuerpo de conocimientos que se inició con un histórico de la industria acerera mexicana y su afectación en dicho periodo, para así estimar los precios futuros del acero en territorio nacional.

Las variables consideradas en este estudio son el costo del acero y la cantidad de toneladas exportadas e importadas en México, con base en esta información se elabora un análisis con la finalidad de obtener un pronóstico lo más confiable y exacto posible. Es importante señalar que se consideraron también las nuevas leyes arancelarias aplicadas por el gobierno mexicano a finales del año 2015.

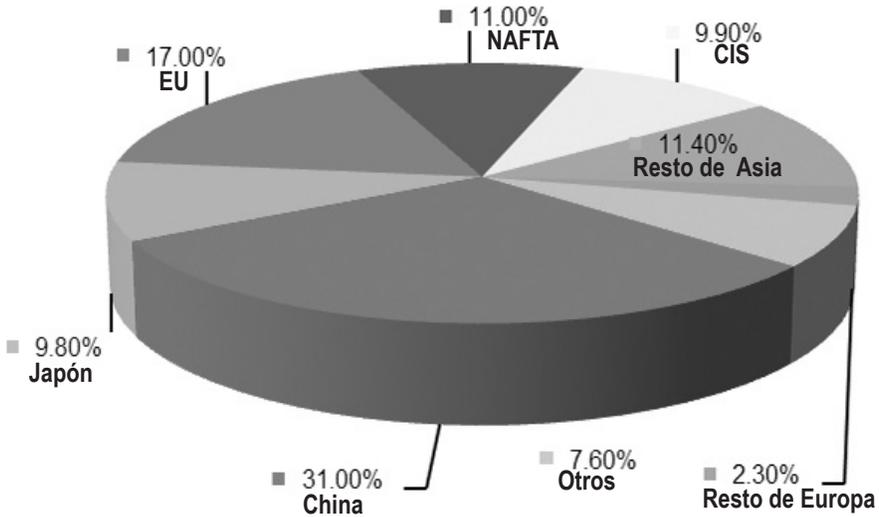
Revisión literaria

Factores que propiciaron el efecto China

China es el principal mercado del acero, así lo demuestran los informes estadísticos de la WSA (World Steel Association). La Asociación Mundial del Acero recopila las estadísticas del sector e indica que China generó un récord de producción de 822.8 millones de toneladas de acero en 2014 y de 803.8 millones de toneladas en 2015 ocupando el primer lugar en ambos años. La Asociación Mundial del Acero basa sus cálculos de producción en cifras proporcionadas por la oficina nacional de estadísticas de China y la Asociación China del Hierro y del Acero; así lo determina con cada país que se encuentra registrado en dicha asociación.

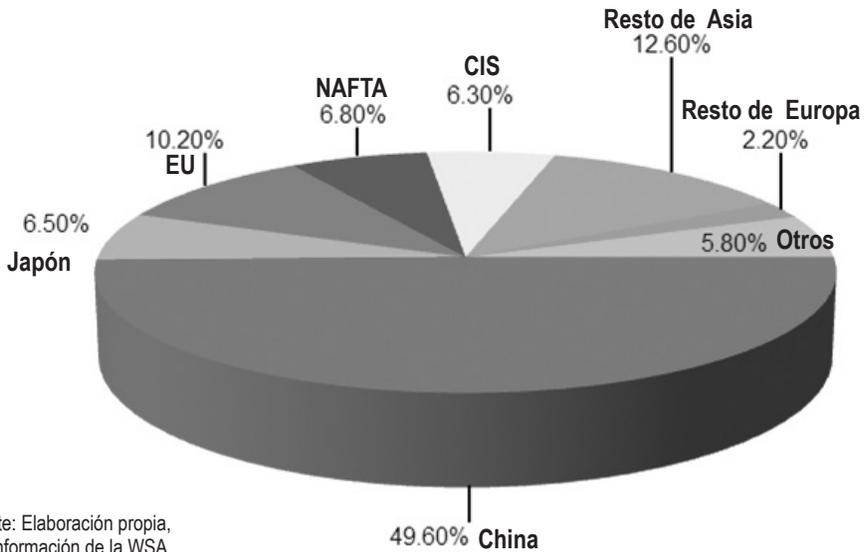
Las cifras indican que China se ha estado concentrando en producir acero y asegurando compradores. Podría haber más acero almacenado en China del que otros productores desconocen. “Si la economía china se lentifica, gran parte de ese acero sería exportado, lo que podría hacer que los precios caigan” (Matthews, 2011). No estaba equivocado. A continuación las Figuras 4 y 5 muestran la producción y distribución de acero en el 2005 y el 2015:

Figura 4. Producción de acero y distribución en 2005.
 Distribución geográfica 2005 / Total: 1,149 millones de toneladas
 Adaptado de la Asociación Mundial del Acero



Fuente: Elaboración propia, con información de la WSA

Figura 5. Producción de acero y distribución en 2015.
 Distribución geográfica 2015 / Total: 1,621 millones de toneladas.
 Adaptado de la Asociación Mundial del Acero



Fuente: Elaboración propia, con información de la WSA

En la última década China se ha convertido en el polo dinámico de la economía mundial, ha devenido en ser el primer exportador de bienes, el quinto de servicios y el primer consumidor mundial de energía y automóviles. Si en 1990 China llegaba a 5 % del consumo mundial de productos básicos, hoy es el principal consumidor de aluminio, cobre, estaño, soja y zinc, y el segundo consumidor de azúcar (Sevares, 2011). Como consecuencia de esta expansión, la nación asiática aumentó su posición como socio comercial en todas las economías del mundo, incluyendo las latinoamericanas.

El aumento de la demanda china contribuyó, a su vez, a la variación de los precios de los *commodities* y modificó la evolución del sistema de precios relativos del mercado mundial. Las grandes acereras chinas que conforman consorcios estatales que compiten sin pagar el costo internacional de energía y sin cumplir algunas leyes, mismas que sí enfrentan sus competidores, son un gigantesco monstruo que invade la industria siderúrgica mundial (Manrique, 2004). De acuerdo a la WSA, las dos más grandes acereras chinas, Hebel Iron & Steel Group y Baosteel Group, están en proceso de fusión.

Las acereras chinas producen, en conjunto, la mitad del acero mundial: sus 600 millones de toneladas anuales inundan los mercados con prácticas desleales de comercio al operar con subsidios de su gobierno. Y frente a una demanda aparente mundial de mil 600 millones de toneladas, la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) estima que el exceso de capacidad global de acero alcanza las 700 millones de toneladas, de las cuales 400 millones corresponden a China. En la Tabla 2 se enlista el Top 10 de empresas productoras de acero en el 2015.

Tabla 2. Top 10 de empresas productoras de acero en el mundo en 2015

Lugar	Empresa	Producción	País de origen
1	Arcelor Mittal	96.1	India
2	Nippon Steel	50.1	Japón
3	Hebei Steel	47.1	China
4	Baosteel	43.3	China
5	Wuhan Steel	43.1	China
6	Posco	38.4	Corea
7	Shagang	35.3	China
8	Anseel	34.3	China
9	JFE	31.2	Japón
10	Shougang	30.8	China

Millones de toneladas por año. Fuente: Elaboración propia con información de la WSA (2015)

Importancia de la industria siderúrgica en México.

Acorde a los datos obtenidos por la WSA, la producción de acero en la República Mexicana en el año 2014 fue de 18.9 millones de toneladas y de 18.2 millones en el año 2015. La producción de acero líquido se concentra en 11 estados del país, entre los que se encuentran: Coahuila, Michoacán, Nuevo León, Guanajuato y Veracruz. Aviones, coches, tubos y utensilios de cocina son algunos de los productos que forja la industria del acero en el país.

En los últimos meses, Toyota, BMW, KIA Motors y otras automotrices han anunciado inversiones en sus plantas que detonarán el consumo de acero en el país, un negocio que despierta el interés de los empresarios mexicanos. Ciudades como Puebla, Nuevo León y Guanajuato se encuentran beneficiadas con este auge en el sector automotriz.

En México, la industria siderúrgica despuntó a principios del siglo XX durante el porfiriato (época donde el país estaba capitalizado por la inversión extranjera) y en ese tiempo era de gran importancia para satisfacer la demanda de la construcción, del ferrocarril y de las nuevas industrias que se iban creando (Barragán, 2015).

A mediados del siglo XX la industria siderúrgica se nacionalizó, y de esta forma el Estado tuvo a su disposición un sector básico para las grandes inversiones que hacía en la construcción de edificios, carreteras, puentes, presas, servicios públicos y transportes, entre otros. Y entre más crecía la inversión del estado, mayor era la demanda de acero; por lo que el Estado tuvo expectativas de que fuera a seguir creciendo la demanda de acero y lo impulso a que en 1972 se realizara una fuerte inversión para la apertura de SICARTSA, (acrónimo de Siderúrgica Lázaro Cárdenas Las Truchas, S.A.) la primera y única empresa siderúrgica creada por el Estado (Barragán, 2015).

A finales del año 2006, SICARTSA fue vendida al gigante acerero Arcelor Mittal en más de 1,400 millones de dólares. Y es la principal productora de varilla y alambrión de México, tiene reservas probadas de hierro para 50 años, realiza operaciones por 5.5 millones de toneladas al año y posee minas, plantas de concentración y tratamiento del metal, hornos, convertidores, molinos, subestaciones e infraestructura de las más grandes del planeta.

La importancia del sector siderúrgico en México dentro de la actividad económica refleja en 2013 una participación de 2.2 % respecto del PIB Nacional. La siderurgia contribuye con 6.4 % del PIB Industrial y, en lo que se refiere a la

Industria Manufacturera, en 2008 alcanzó su nivel más alto con 14.9 %. En 2013, el sector presentó un valor de 346 mil 797 millones de pesos (12.6 % del PIB manufacturero).

En el mundo, la industria acerera es una de las más importantes por ser proveedora de materia prima para las industrias del ramo automotriz, construcción, alimentos, electrodomésticos, maquinaria pesada, entre otras. Estas empresas son una gran fuente de riqueza, cuya derrama económica beneficia a miles de familias alrededor del mundo (Nahuat, 2016).

Grandes empresas han sido creadas a lo largo del tiempo en México, AHMSA (Altos Hornos de México Sociedad Anónima), HYLSA (Hojalata y Lámina Sociedad Anónima), VILLACERO, por mencionar algunas. El gran incremento de productos chinos a bajo precio está amenazando el futuro de la industria siderúrgica y metalmeccánica nacional, que se encuentra en total desventaja para competir en un mercado de alta demanda.

Es por ello que las acereras mexicanas buscan siempre contar con lo último en tecnología en sus plantas y con ello contar con mejores procesos de fabricación, así como tener una especialización en los grados de acero que genere un negocio más rentable y, a la vez, disminuir la contaminación en pro del medio ambiente.

En los últimos meses, AHMSA y TERNIUM le están apostando a nuevas tecnologías, por ejemplo AHMSA invirtió 140 millones de dólares en una planta de Normalizado de placa, la cual está enfocada en la fabricación de aceros especiales para la industria automotriz y la energética. Por su parte TERNIUM anunció que duplicará su producción de aceros especiales para el 2019, así como duplicar su producción de la planta Tenigal, en Pesquería, Nuevo León.

A un año de que los industriales acereros anunciaran que estaban en crisis, por lo que tendrían que cerrar plantas e iniciar despidos masivos, el Secretario de Economía, Ildefonso Guajardo Villarreal, recibió a los agremiados de la CANACERO, quienes exigieron acciones inmediatas contra la “competencia desleal”.

Acusaron que el acero chino provocó un quebranto de escala mundial en el sector, pero la diferencia es que otros países lanzaron programas de emergencia para proteger sus industrias y México no (García, 2015). A raíz de este encuentro y al incremento de las presiones del sector siderúrgico, el gobierno decidió agregar aranceles o cuotas antidumping como una contraofensiva.

Tal es el caso de Brasil, que desde hace casi 2 años sancionó a todos los productos siderúrgicos de China con aranceles del 8 a 14 por ciento. Fue a finales del 2015 cuando el gobierno mexicano comprendió la problemática que representaba la sobreproducción de acero en China. En octubre de ese año, la Secretaría de Economía incrementó los aranceles temporales al acero chino y de otras naciones con las que México no tiene un tratado de libre comercio. Dichos aranceles se elevaron a una tasa del 15 por ciento en contra de cinco familias de productos: planchón, placa, lámina rolada en caliente, lámina rolada en frío y alambrón.

Precios del acero en México

Para esta investigación se recurrió a recolectar los precios más exactos, válidos y confiables, es por ello que se consulta a una de las fuentes de información de índices de precios más reconocida a nivel global: CRU, principal autoridad para el mundo de los metales, la minería, la energía y cables, fertilizantes y productos químicos. CRU fue establecida en 1969 y solía tener su sede en Londres, ahora tiene oficinas en Beijing, Santiago, Mumbai, Sídney, Río de Janeiro, Washington, Seattle, Filadelfia, Raleigh, Rhode Island y Pittsburgh.

El nombre de la compañía significa Commodities Research Unit. Entre sus múltiples actividades se encuentran el análisis, pronóstico y exactitud en los precios a lo largo de los años, con coberturas en los mercados que van desde el acero hasta los metales base. Es a través de ella que a continuación se muestra la información recabada en cuanto a los precios del acero en México durante el periodo del año 2011 a septiembre de 2016, véase Tabla 3 y Figura 6:

Tabla 3. *Histórico de precios del acero en México*

Año	Mes	Rolado caliente	Rolado frío	Galvanizado
2011	Ene - Mar	843.77	962.93	1,030.05
2011	Abr - Jun	877.07	996.86	1,054.18
2011	Jul - Sep	896.18	1,009.35	1,080.26
2011	Oct - Dic	758.02	882.58	955.70
2012	Ene - Mar	724.95	846.57	922.63
2012	Abr - Jun	794.40	908.67	978.85
2012	Jul - Sep	727.53	845.11	907.94
2012	Oct - Dic	689.68	810.93	877.44
2013	Ene - Mar	683.43	803.95	858.70
2013	Abr - Jun	679.76	799.18	861.64
2013	Jul - Sep	652.94	773.45	834.82
2013	Oct - Dic	709.52	829.31	890.30
2014	Ene - Mar	726.42	849.88	912.35
2014	Abr - Jun	721.65	856.13	910.88
2014	Jul - Sep	739.65	739.65	940.27
2014	Oct - Dic	735.98	875.60	938.80
2015	Ene - Mar	699.23	838.49	913.82
2015	Abr - Jun	591.21	742.96	816.08
2015	Jul - Sep	500.08	633.46	719.44
2015	Oct - Dic	505.96	648.16	720.54
2016	Ene - Mar	426.59	568.06	626.85
2016	Abr - Jun	439.09	608.11	672.41
2016	Jul - Sep	619.13	825.26	885.16

Fuente: Elaboración propia, precios promedio en dólares americanos. Fuente: CRU (2016)

Figura 6. *Histórico de los precios del acero en México*



Fuente: Elaboración propia, precios promedio en dólares americanos. Fuente: CRU (2016)

A continuación se muestra el modelo diseñado para la investigación referente a los precios spot del acero en México:

Rigor metodológico	Justificación	Resultados esperados
Investigación documental	Revisión de los antecedentes que han propiciado la baja en los precios del acero en México	Contar con una base sustentable de los motivos que han generado la caída en los precios en los últimos años
Estadística descriptiva	Se consultan fuentes de información primarias para la investigación, como son: INEGI, WSA, CRU.	El obtener información real y confiable beneficia para obtener números más exactos para nuestras proyecciones de precios futuros.
Análisis de corte transversal	Para facilitar el manejo de la información se tomará un periodo definido del tiempo.	Con base a la información recabada en el periodo del 2011 al 2016, se contempla la determinación para los precios futuros en México.
Experimentación	Se determinarán diferentes escenarios de manera que podamos simular posibles situaciones en el mercado del acero.	Agregando diversas variables independientes, podremos definir el posible rumbo de los precios spot del acero en México.

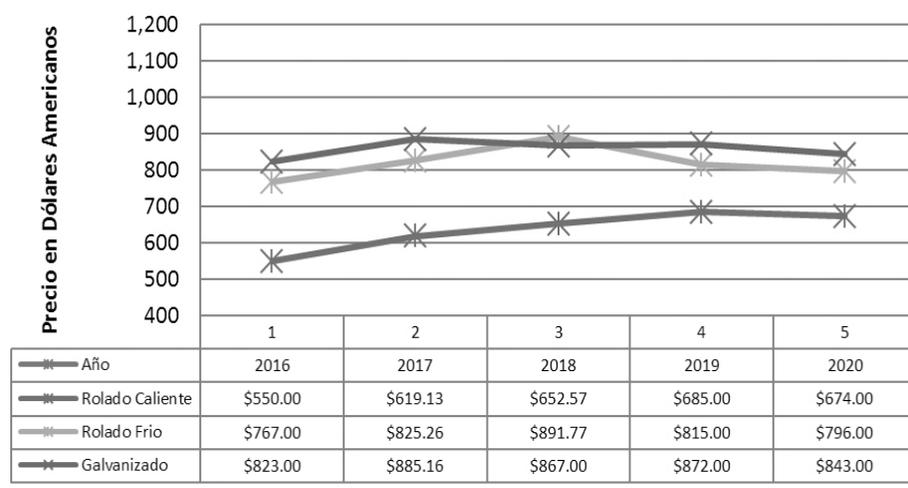
Resultados

Una vez que se ha recolectado la información, se procede a mostrar dos escenarios posibles que se pueden llegar a presentar en los próximos meses en el mercado del acero en México.

Cabe destacar que las variables consideradas para estos pronósticos de los precios spot del acero fueron las toneladas producidas en el país, las toneladas producidas por China y los nuevos aranceles que se están implementando por nuestro gobierno, entre otras.

A continuación se presenta el escenario 1 en la Figura 7, el promedio estimado de precios del acero en México para lo que resta del año 2016 y los próximos años.

Figura 7. Escenario 1: Pronóstico de los precios del acero en México



Fuente: Elaboración propia.

El cálculo de los precios para el cierre del año 2016 se basa en el promedio de los precios vigentes mostrados por el CRU al cierre del mes de septiembre, en el año 2017 se considera como adicional al precio promedio un incremento del 15 % derivado de los impuestos arancelarios designados por el gobierno mexicano para combatir las masivas importaciones chinas.

Para el resto de los años se realizó un cálculo de precios promedios tomando como base la información de la Tabla 3. Se considera que los precios irán

al alza conforme se mantengan por lo menos en un 5 % al 10 % los impuestos arancelarios.

A medida que va avanzando el año, el gobierno de México se ha dado cuenta de la magnitud de su error al no haber instaurado los aranceles hace tiempo, sin embargo, con esta medida, los precios se han ido reponiendo, la sobreproducción del acero chino se ha detenido por el momento y cada vez más empresas internacionales instaladas en suelo mexicano están volteando a ver la calidad del acero mexicano, empresas del norte y centro del país están instalando plantas automotrices, lo cual traerá beneficios como más empleos, inversión en tecnologías y una derrama económica importante. Cabe señalar que aunque los precios no llegarían a los números de años anteriores, al menos los precios ya no estarían a la baja en México.

El otro escenario que se puede llegar a presentar en los precios spot del acero en México es uno no favorable, desalentador y pesimista. Hay ciertos factores que giran en torno a dicho escenario, entre los cuales destacan que si China obtiene ante la OMC (Organización Mundial del Comercio) la economía de libre mercado en diciembre próximo, el país asiático podría inundar al mundo con 700 millones de toneladas de acero.

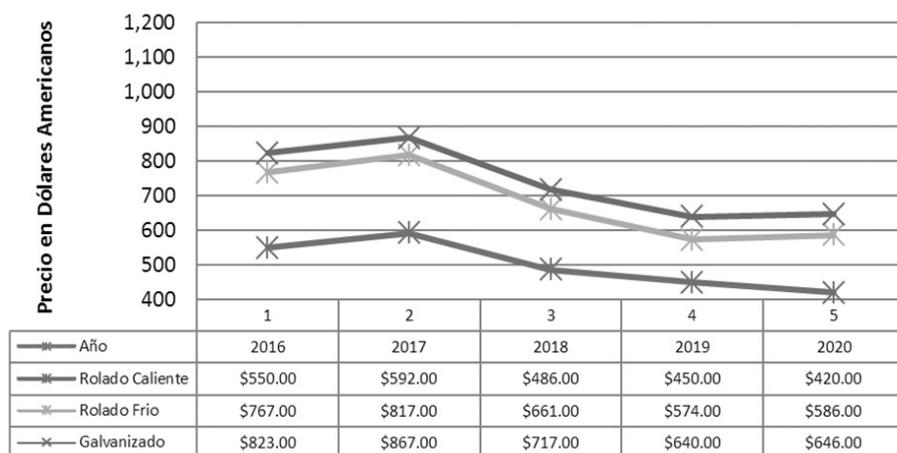
Esto es derivado de que en dicho mes vence el plazo de 15 años que la OMC le otorgó al país asiático para modificar el control central que tiene el Estado sobre su economía, dentro del protocolo de Adhesión de China.

Así mismo la competencia desleal no solo proviene de China, países como Rusia y Ucrania están en la mira del gobierno mexicano por posibles prácticas desleales de tipo *dumping*.

Aunado a esto, las afectaciones del valor de la divisa nacional frente al dólar americano derivado de las pasadas elecciones presidenciales en el país de las barras y las estrellas son un factor adicional que puede llevar al valor del acero en México a precios nunca antes vistos.

En la Figura 8 de la siguiente página se muestra el escenario 2 del pronóstico de los precios del acero en México en caso de presentarse las variables dependientes antes mencionadas:

Figura 8. Escenario 2. Pronóstico de los precios del acero en México



Fuente: Elaboración propia.

El cálculo de los precios para el cierre del año 2016 se basa en el promedio de los precios vigentes mostrados por el CRU al cierre del mes de septiembre, para los años posteriores se realizó un cálculo de precios promedios con base en el histórico de la base de datos de la Tabla 3. Este cálculo toma en consideración que el gobierno mexicano retire el arancel a las importaciones chinas, que es al momento de un 15 % e incluye a las familias de productos rolado caliente, rolado frío y galvanizado.

Discusión

Podemos resumir que la sobreproducción en China en materia siderúrgica, aunada a un lento crecimiento de su economía, dio lugar a exportaciones masivas del país asiático en condiciones desleales bajo un escenario de apertura total en México. Esto fue lo que derivó que a finales del 2014 y durante el 2015 la industria siderúrgica nacional pasara por un periodo de crisis con paros en producción y recortes de personal importante. Pero a partir de octubre de 2015 se comenzó a combatir a esta situación a través de la aplicación de un arancel temporal por 6 meses a todo material de acero proveniente de aquella región asiática. Mismo que el gobierno mexicano decidiera renovar su vigencia por otros 6 meses en abril de 2016.

A través de la información recabada durante el periodo del año 2011 a mediados del 2016, se puede visualizar la manera que el *efecto China* influyó en los precios spot del acero, registrándose una disminución que rebasa el 40 % de su precio en el acero rolado caliente, de una baja del 30 % en el acero rolado frío y una baja de 28 % al acero galvanizado. El efecto colateral fue la reducción de fuentes de empleos en casi un 20 % de la plantilla laboral, según datos de la CANACERO.

China se erige como el principal productor e importador de acero en el mundo en los últimos años, esta tendencia se ha visto reflejada más recientemente en el año 2014 y 2015 gracias a la información de la WSA. China produce alrededor de la mitad del acero en el mundo, al momento tiene una capacidad instalada no menor a 1,250 millones de toneladas anuales. Contar con un gran apoyo de su Estado ha sido uno de los factores principales de expansión, a su vez, el costo de la energía eléctrica es bajo en comparación con los países europeos. Hay ciertos factores que se dejan de lado al adquirir el acero Chino a bajo costo, destacan la calidad del producto, tiempos de traslado, volúmenes de pedidos, entre otros.

Con base en las acciones que se están realizando por parte del gobierno mexicano, como lo son los aranceles a todo material proveniente de China, aunado a la desaceleración paulatina de su producción y la inversión de nuevas tecnologías por parte de la siderurgia nacional, hace vislumbrar un repunte en los precios spot del acero mexicano, de manera paulatina se está comenzado a recuperar la economía y sus precios. Este es el primer escenario que se llega a mostrar en la investigación.

Sin embargo, está su contraparte, el cual es un panorama no favorable, ya que de seguir la sobreproducción del acero chino, y si se continúa con la depreciación del peso frente al dólar americano, o se llegasen a eliminar los aranceles o acabase la vigencia de estos, el precio spot del acero en México continuará decayendo hasta un punto de quiebre. Es un escenario pesimista, pero posible y verdadero. Queda en manos del gobierno y de los empresarios acereros el continuar con esta batalla o caer frente al denominado “Dragón Chino”.

Referencias

- Arteaga, J. R. (2015). El dragón chino amenaza a la industria del acero en México. Sección Negocios, *Revista Forbes, México*.
- Barragán, M. (2015). Ensayo la industria siderúrgica, un sector estratégico para la economía, en http://www.academia.edu/24828787/ensayo_la_industria_sider%C3%9argica_un_sector_estrat%C3%89gico_para_la_econom%C3%8da
- García, A. R. (2015). El gobierno de Peña Nieto, omiso ante la crisis acerera. *Revista Proceso*. en <https://www.proceso.com.mx/409276/409276-el-gobierno-de-pena-nieto-omiso-ante-la-crisis-acerera>.
- Manrique, L. (2004). El “síndrome de China” se extiende por América Latina. *Real Instituto Elcano de Estudios Internacionales y Estratégicos*, (Economía Internacional), 1–7.
- Matthews, R. G. (2011). China plantea una adivinanza sobre el acero. *Agence France-Presse*, 3, 12–13.
- Nahuat, J. J. (2016). Mercado global del acero: el reto de la internacionalización de la industria acerera mexicana global steel market: the challenge of internationalization of mexican steel industry. *Revista Global de Negocios*, 4(4), 83–94
- Sevares, J. (2011). El ascenso de China: oportunidades y retos para América Latina. *Nueva Sociedad*, 1–15.

Impacto de la educación financiera en la tasa de ahorro para el retiro (Impact of Financial Education on the Retirement Savings Rate)

ⁱ Aarón González Vázquez

ⁱⁱ Azucena Alejandra Aceves Alós

ⁱⁱⁱ Daniel Prado Mendoza

Summary. The present study shows the influence of education and financial knowledge of Nuevo Leon, especially those living in the metropolitan area of Monterrey, in their deliberate decision to save for retirement. It reflects on the challenge posed to the new society by the demographic change that is aging the population pyramid. It addresses the great opportunity offered by the demographic bonus, called “the window of opportunity”, as well as the current situation of saving in the population. It shows briefly the impact that education has on the development of the person, as well as financial education to make better decisions in life. Finally, the results of financial education in a segment of Monterrey, Nuevo León, Mexico, are shown and discussed.

Key words: financial education, retirement savings rate.

JEL: I21, G23.

Resumen. En el presente estudio se expone el grado de influencia que ejerce la educación y conocimiento financiero que tienen los nuevoleonenses, en especial quienes viven en la zona metropolitana de Monterrey, en su decisión deliberada de ahorrar para su retiro. Se reflexiona sobre el reto que representa para la nueva sociedad el cambio demográfico que está envejeciendo la pirámide poblacional. Se aborda el tema de la gran oportunidad que nos ofrece el bono demográfico, llamado “la ventana de oportunidad”, así como de la situación actual del ahorro en la población. Se muestra brevemente el impacto que tiene la educación en el desarrollo de la persona, así como la educación financiera para tomar mejores decisiones en la vida. Finalmente, se muestran y discuten los resultados que tiene la educación financiera en un segmento de la sociedad de Monterrey, Nuevo León, México.

Palabras claves: educación financiera, tasa de ahorro para el retiro.

ⁱ Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Ciencias Físico Matemáticas, San Nicolás de los Garza, N.L., México. Correo: aaronglv@gmail.com

ⁱⁱ Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Ciencias Físico Matemáticas, San Nicolás de los Garza, N.L., México. Correo: aa69mx@yahoo.com

ⁱⁱⁱ Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Ciencias Físico Matemáticas, San Nicolás de los Garza, N.L., México. Correo: dprado_mendoza@yahoo.com.mx

Introducción

Las estructuras piramidales de la población actual en los países del mundo están viviendo un envejecimiento, de modo que la parte alta de la pirámide se está ensanchando y la base se angosta; estos se debe al aumento de la esperanza de vida y la disminución drástica de la natalidad.

A este fenómeno se la llama *transición demográfica* y presenta retos importantes tanto para los individuos y las familias como para la sociedad y las autoridades gubernamentales, ya que al pasar el tiempo se aumentará el gasto familiar y público destinado al sostenimiento de los adultos mayores, lo cual significará un gran reto para los planes de ahorro para el retiro ya sea personales, privados o públicos.

La carga económica que significa la transición demográfica sobre las finanzas públicas se ha atenuado, en parte, con las reformas a la ley de seguridad social, la cual hace responsable a cada persona de hacer un ahorro durante toda su vida productiva que le permita vivir dignamente en su etapa de vejez o cuando deja de laborar, sin embargo, se observa que en la realidad de los últimos 20 años transcurridos pocas personas están conscientes de ello y no están realizando un ahorro voluntario que les permita sostenerse en su edad avanzada, tan solo están acumulando los recursos que por ley el gobierno está obligado aportar, así como la parte con la que contribuye la empresa en que labora el individuo y la aportación que realiza la persona con el descuento que se realiza obligatoriamente a su sueldo.

Por lo anterior, el gobierno ha iniciado un esfuerzo de comunicación con la población para concientizarla y además ha comenzado un esfuerzo que ha llamado *educación financiera*.

Considerando lo analizado, se realizó una investigación para corroborar el impacto que tiene la educación financiera sobre la decisión que tiene cada individuo de ahorrar, es decir, el impacto de la educación financiera en la tasa de ahorro para el retiro. Con la investigación se pretende abrir paso a otras alternativas de solución concomitantes con los esfuerzos que ya se realizan en diferentes instancias, la investigación busca conocer la eficacia que logra la educación financiera como un motor para aumentar el ahorro personal, por lo que se establece en el presente estudio la siguiente hipótesis: “Una mayor educación financiera de la persona influye positiva y significativamente en una mayor tasa de ahorro para el retiro de esa persona”.

Es importante mencionar que la educación financiera ha sido definida por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) como una habilidad para la vida (*life skill*). A nivel internacional, existe la preocupación por el bajo nivel de educación financiera y la falta de concientización de los ciudadanos. Nuestro país no está exento de esta deficiencia.

Declaración del problema

Es muy significativo para todos los países del mundo el reto que deberán resolver por el envejecimiento de la pirámide poblacional, lo que ocasiona que cada vez una mayor cantidad de recursos se deberán destinar al sostenimiento de los adultos mayores de 65 años, tanto recursos públicos como privados. Se deberán llevar a cabo medidas rápidas, efectivas y drásticas para que no se pierda el tiempo que tenemos por la ventana de oportunidad llamada bono demográfico.

Algunos datos relevantes que muestran el esfuerzo que toda la población realizará para sostener a una población creciente de adultos mayores, es el indicador de personas dependientes, que es el cociente resultante de dividir la cantidad de niños menores de 15 años y adultos mayores de 65, entre la población en edad laborable. El indicador de personas dependientes en México pasará de 48 dependientes por 100 personas en edad laborable en el año 2015, a 62 personas dependientes en el año 2050.

La transición demográfica se debe a la disminución drástica de la natalidad, por la mayor cantidad de mujeres incorporadas al mercado laboral y por un esfuerzo de comunicación alto por parte del gobierno en el sentido de que la familia pequeña tiene un mejor nivel de vida, lo que se refleja en un decremento de la tasa global de fecundidad en México, la cual pasó de 7.1 hijos tenidos por una mujer a lo largo de su vida en el año 1960 a 1.9 hijos tenidos por una mujer en el año 2014.

Otro factor importante del envejecimiento es el aumento en la esperanza de vida de las personas gracias a una mejor atención médica en México, lo que se refleja en que el indicador aumentó de 32 años en 1921 a 77 años en el 2010 y se espera que se ubique 82 años en el 2050. Por esto, los adultos mayores de 60 años en México pasarán de ser un 6.8 % en el año 2000 a un 28 % en el año 2050.

El problema financiero se agudiza al considerar que actualmente solo el 26 % de la población mayor a 60 años goza de una pensión. Por tal situación, la investigación pretende comprobar el grado de impacto que tiene la educación

financiera en la tasa de ahorro para el retiro y si pudiera ser una parte de la solución del problema financiero que le significa al país una cada vez mayor proporción de personas dependientes.

El problema que se estudiará en esta investigación es conocer si el nivel de la educación financiera de una población objetivo, descrita en las características de la muestra, es deficiente y pudiera explicarnos o estar relacionada con una baja tasa de ahorro para el retiro. Este será un proyecto de investigación inicial, cuyos resultados nos permitirán abrir oportunidades para realizar otras investigaciones que involucren una mayor cantidad de variables que contribuyan como una parte concomitante a la solución del problema.

Objetivos de la investigación

Tomando como referencia el contexto económico y social actual de México y los escenarios que se esperan por el comportamiento de su pirámide poblacional, lo que pretende esta investigación como objetivo general es contestar la siguiente pregunta: ¿La educación financiera de la persona ejerce una influencia significativa sobre su tasa de ahorro para el retiro?

Como parte del objetivo general, se pretende conocer si la educación financiera es otra vía alterna y concomitante a los esfuerzos que se realizan para aumentar la tasa de ahorro para el retiro en la población económicamente activa (PEA), de modo que mejore su calidad de vida cuando llegue al estrato de adulto mayor y deje de ser económicamente activa. Como objetivos específicos de la investigación se tienen proyectados los siguientes:

- Conocer el nivel de educación financiera en la muestra seleccionada, a través de la aplicación de una encuesta que se utilizó como instrumento de medición.
- Correlacionar la tasa de ahorro de la muestra seleccionada con su nivel de educación financiera, para conocer si existe una correlación explicativa.
- Generar información técnicamente validada para que sea de utilidad a las autoridades gubernamentales, a las educativas y a las universidades, de modo que les ayude, si lo consideran pertinente, a la creación de políticas coadyuvantes.
- Difundir los resultados en el sector empresarial, por la corresponsabilidad que tiene el empresario con el desarrollo de la comunidad.

Hipótesis

Como una predicción teórica que necesita comprobación por medio de la observación y el análisis de datos (Ritchey, 2002), se establece la siguiente hipótesis para la pregunta de investigación: “Una mayor educación financiera de la persona influye positiva y significativamente en una mayor tasa de ahorro para el retiro de esa persona”.

Metodología

Para conocer de manera más precisa los constructos que serán medidos con el fin de aceptar o rechazar la hipótesis de investigación, se muestra la Tabla 1, en la que se especifica la variable independiente del estudio y los valores que puede tomar, y en la Tabla 2 se presenta la información de la variable dependiente.

Tabla 1. *Información de la variable independiente*

Variable independiente	Valores que toma	Nivel de medición
Educación financiera	Calificación de 0 a 100, sobre un cuestionario de preguntas que califica el nivel de conocimiento financiero del encuestado para la toma de decisiones personales.	Razón

Tabla 2. *Información de las variables dependientes*

Variable independiente	Valores que toma	Nivel de medición
Tasa de ahorro para el retiro	Calificación de 0 a 100, de acuerdo al porcentaje de ahorro que tenga con respecto a sus ingresos.	Razón

Derivado de lo anterior, podemos mencionar que el enfoque de la investigación es cuantitativo porque utiliza los datos capturados a través de un instrumento de recolección con el fin de, posteriormente, analizarlos y descubrir si existe un patrón de comportamiento en la población que nos permita confirmar o rechazar la hipótesis y con ello contestar la pregunta de investigación (Hernández, Fernández & Baptista, 2003).

El alcance de la investigación consiste en un estudio explicativo porque “está dirigido a responder las causas de los eventos y fenómenos sociales” (Hernández, Fernández & Baptista, 2003), es decir, se pretende responder si la educación financiera es una causa del comportamiento de la tasa de ahorro para el retiro.

La hipótesis de investigación será transeccional causal porque “el diseño describe relaciones entre dos o más conceptos o variables en un momento determinado” (Hernández, Fernández & Baptista, 2003), ya que se recolectarán datos en un momento y su propósito será describir el comportamiento de la tasa de ahorro para el retiro en diferentes niveles de educación financiera.

Muestra

Para aplicar el instrumento de recolección de datos se seleccionó una muestra en el área metropolitana de Monterrey, Nuevo León, México, una ciudad con características homogéneas en cuanto a la educación financiera de sus habitantes y la cultura de ahorro en los miembros de su sociedad.

Con el fin de aumentar la validez externa del experimento, “es conveniente tener grupos lo más parecido posible a la mayoría de las personas a quienes se desea generalizar y repetir el experimento” (Hernández, Fernández & Baptista, 2003), por lo que se tomó una muestra solo de personas que cumplían con lo siguiente:

- Habitan en el área metropolitana de Monterrey.
- Se encuentren laborando.
- Se encuentren casados o viviendo en unión libre con su pareja.
- Con una edad de 30 a 49 años.
- Con ingresos de 30,000 a 50,000 pesos mensuales.

La muestra se seleccionó considerando la información intercensal del Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI, 2015) en el área metropolitana de Monterrey para el año 2015. Se utilizó el factor obtenido de la encuesta intercensal y se aplicó sobre la población informada por el INEGI para los municipios del estado de Nuevo León.

- La población en Nuevo León publicada es de 5,119,504.
- Los habitantes que viven en el área metropolitana son 4,426,388.
- Del grupo anterior, utilizando las proporciones de la encuesta intercensal, se encuentran laborando 1,823,390 personas.

- De estas últimas, existen 1,195,692 personas que están casadas o que se encuentran con pareja en unión libre.
- Con las características anteriores y que tengan una edad de 30 a 49 años, se encuentran 708,756 personas.
- Del grupo anterior, solo hay 22,417 personas que tiene un ingreso que se encuentra en el rango de 30,000 a 50,000 pesos mensuales.

La muestra se tomó aleatoriamente con el propósito de que variables extrañas, conocidas o desconocidas, no afecten de manera sistemática los resultados del estudio. Como menciona Cochran (Cochran & Cox, 1992), la aleatorización es en cierta forma análoga a un seguro.

El cálculo del tamaño de la muestra es una función matemática que expresa la relación entre las variables, cantidad de participantes y poder estadístico. Dado que se desea estudiar la correlación de la tasa de ahorro para el retiro con la educación financiera, se utiliza un valor de $p=0.5$ como representante de la población y por lo tanto se asume la máxima variación posible en la población.

El tamaño adecuado de muestra (n) se calculó con un error de estimación (E) del 10 % y un grado de confianza del 95 %, quedando como sigue:

$$n = (z^2pq) / E^2 \quad (2)$$

Si tomamos de base que $p = 0.5$ y $q = 0.5$ obtenemos que:

$$n = (1.64^2 \times 0.5 \times 0.5) / (0.1^2) \quad (3)$$

$$n = 68 \quad (4)$$

Herramienta estadística

La herramienta estadística que se aplicó a los datos que se recolectaron fue el modelo de regresión lineal para estimar el efecto de una variable sobre otra. La variable dependiente fue la tasa de ahorro para el retiro y la variable independiente fue la educación financiera.

Instrumento de recolección de datos

La recolección de datos fue a través de un cuestionario que se aplicó a 263 personas que trabajan en el área metropolitana de Monterrey y, de estas, se escogieron aquellas que tienen las características que se encuentran definidas en el perfil de la muestra.

El cuestionario tuvo, tanto en su variable dependiente como en su variable independiente, una medición de razón en sus escalas, ya que incluyó un número en la escala de 0 a 100.

Se capacitó con mucho detalle a los encuestadores para que los resultados reflejarán el efecto de la variable independiente sobre la variable dependiente. Para medir la variable independiente, educación financiera, se aplicó un cuestionario con 25 preguntas sobre temas financieros cotidianos en los que el grado de dificultad aumenta al ir avanzando en las preguntas.

Marco teórico

La metodología de búsqueda fue obtener información publicada en libros del tema, revistas especializadas, artículos y disertaciones. En la lectura y el análisis de la información localizada se seleccionaron los materiales con mayor peso específico para el estudio.

El cambio demográfico en el mundo

El cambio demográfico que está viviendo el mundo se fundamenta principalmente en el aumento de la esperanza de vida de la población y en el abatimiento de la tasa de natalidad.

Estos cambios se han presentado mayormente en el mundo desarrollado, en donde la esperanza de vida es más alta por la avanzada atención médica que tienen disponible y en una tasa de natalidad menor porque las mujeres están integradas, en su mayoría, al mercado de trabajo, de modo que las parejas deciden tener menos hijos con el fin de poder desarrollar todo su potencial profesional, así como canalizar el tiempo y los recursos disponibles entre un número menor de hijos.

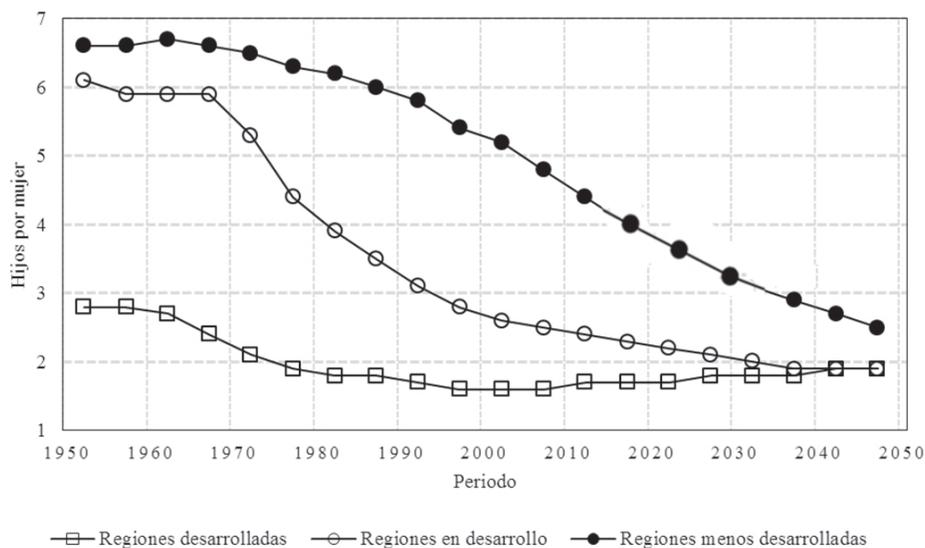
Se puede apreciar en la Figura 1 la tasa global de fecundidad en el mundo por grado de desarrollo regional y en la Figura 2 se observa la esperanza de vida

clasificada también de acuerdo al nivel de desarrollo. Son notorias las diferencias abismales entre el mundo más desarrollado y el mundo menos desarrollado en este momento.

Comparando las curvas, se puede observar que en el año 2000, en la región más desarrollada, se tenía una tasa de natalidad de 1.6 hijos por mujer y en la región menos desarrollada de 5.2 hijos por mujer. En tanto que en la esperanza de vida se observa que en el año 2000 de la región más desarrollada tenía 76 años de esperanza y en la región menos desarrollada era de 49 años.

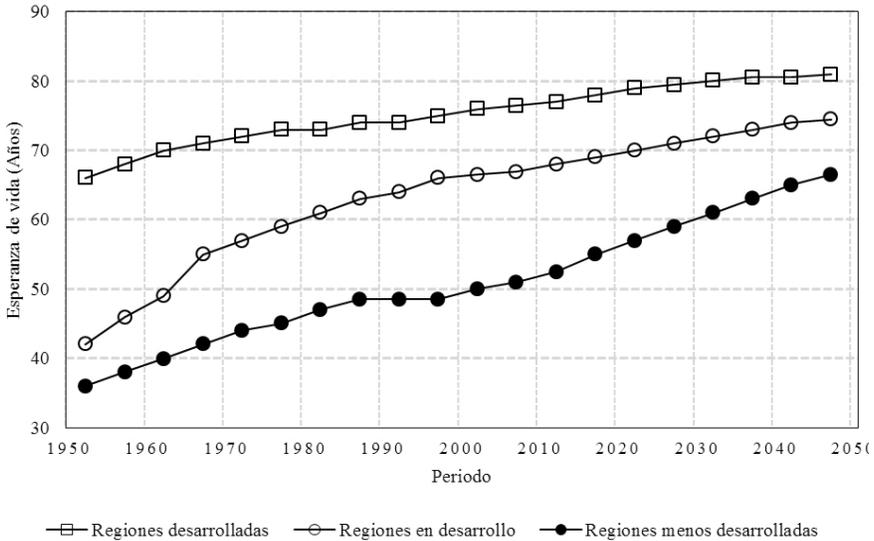
La tendencia que se está presentando es que la brecha entre las curvas se está cerrando según avanza el tiempo, ya que la tasa de natalidad que se espera en el mundo menos desarrollado en el año 2050 es de 2.5 hijos por mujer y una esperanza de vida de 67 años.

Figura 1. Tasa global de fecundidad según región, 1950-2050



Fuente: Population Division of the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat. (2002).

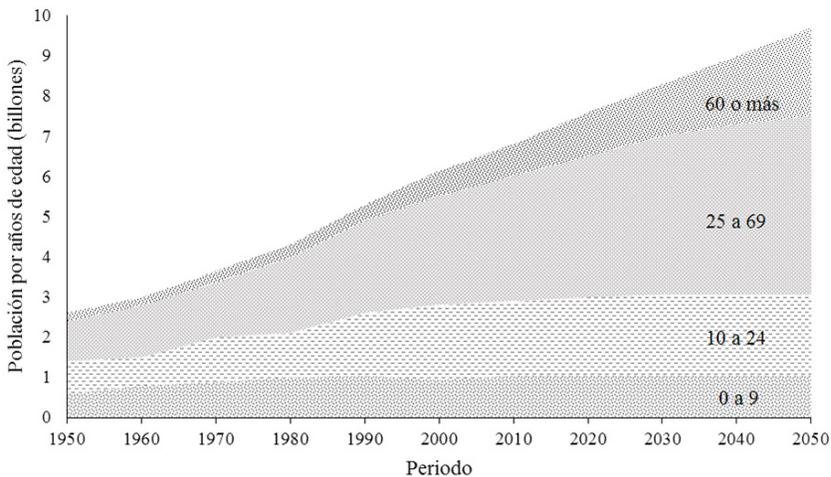
Figura 2. Esperanza de vida al nacimiento según región, 1950-2050



Fuente: Population Division of the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat. (2002).

Si juntamos las curvas de todas las regiones, se advierte en la Figura 3 que la población agregada está experimentando un envejecimiento acelerado a partir del año 2000, debido a una mayor cantidad de personas con más de 60 años y una cantidad de niños y jóvenes que casi se mantiene al mismo nivel.

Figura 3. Distribución de la población por grandes grupos de edad, 1950-2050



Fuente: Population Division of the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat. (2012).

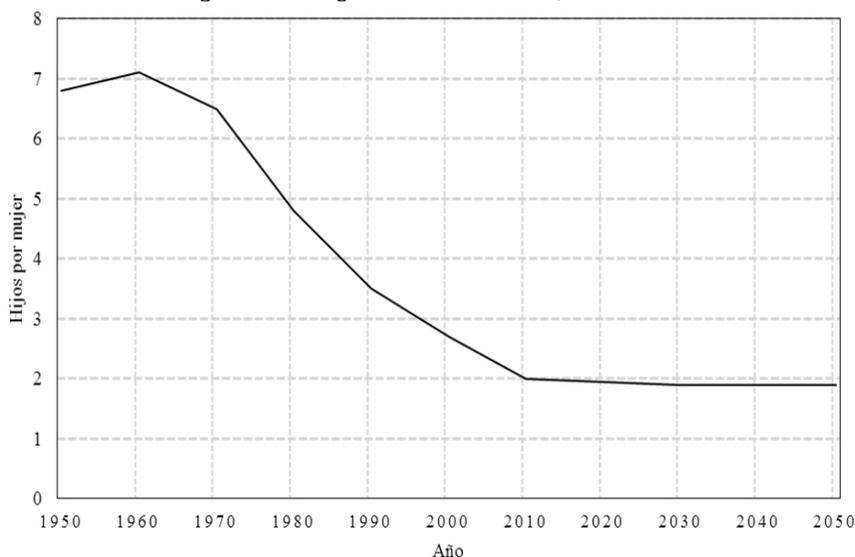
El cambio demográfico en México

Por las mismas razones comentadas en el cambio demográfico mundial, en México también se presenta una drástica disminución de la natalidad, como se observa en la Figura 4, derivado de una intensa campaña gubernamental en la que se comunicó incesantemente que la familia pequeña vive mejor. También el país está experimentando un aumento muy importante en la esperanza de vida por la mayor cobertura de servicios médicos en la población, como se observa en la Figura 5.

Los adelantos médicos también han inducido una transición epidemiológica que se refiere a la evolución de las principales causas de muerte, pasando de causas originadas por enfermedades infecciosas a causas originadas por enfermedades crónicas y degenerativas, propias de una población envejecida.

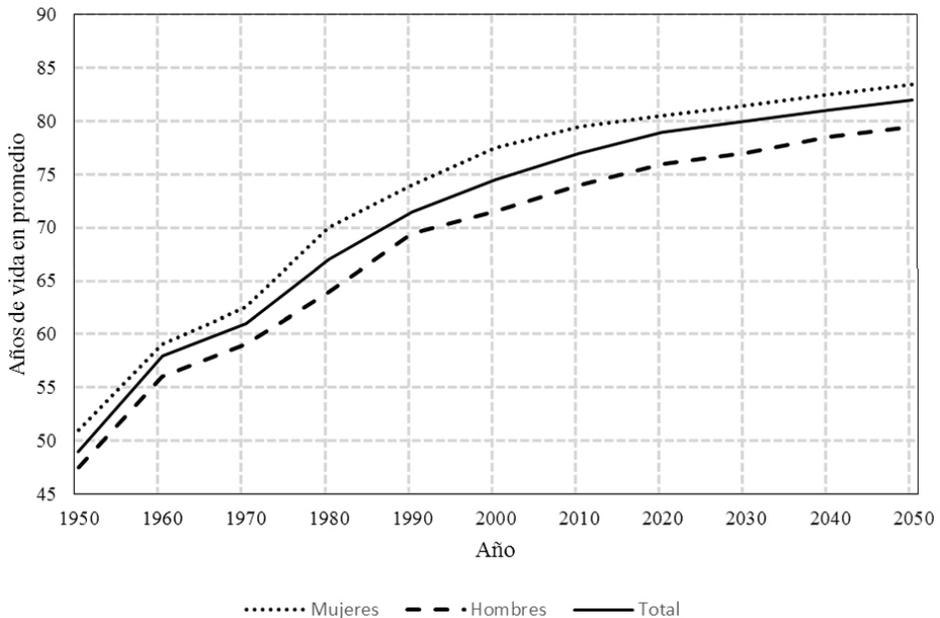
Se puede apreciar que la esperanza de vida promedio pasó de 58 años en 1960, a 77 en años recientes, esperando que se ubique en 82 años en el 2050. También se ve con claridad el abatimiento del índice de natalidad, ya que los hijos por mujer pasaron de 7.1 en el año 1960 a 1.9 en esta última década con un escenario más probable de que se mantenga en este nivel.

Figura 4. Tasa global de fecundidad, 1950-2050



Fuente: Consejo Nacional de Población (2006).

Figura 5. Esperanza de vida al nacimiento por sexo, 1950-2050



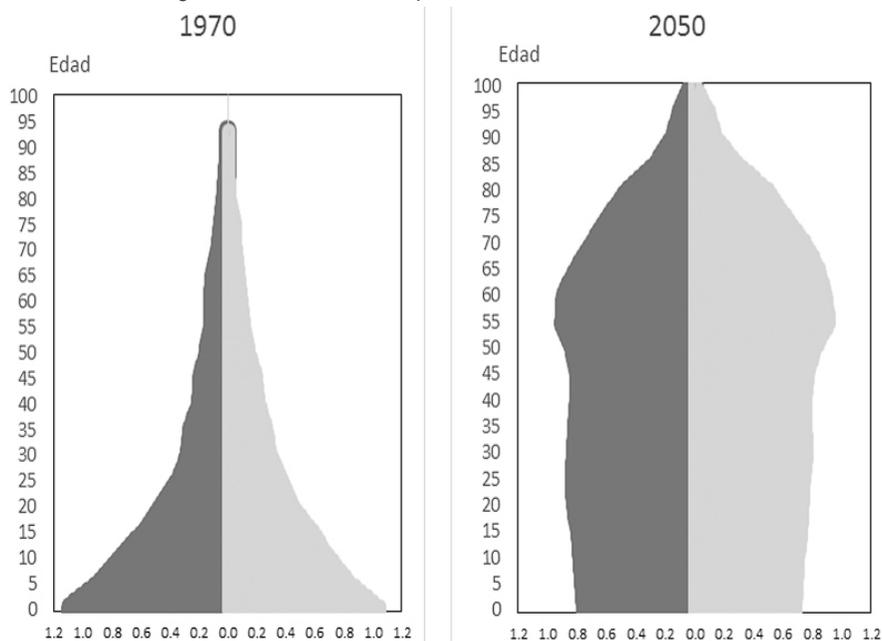
Fuente: Consejo Nacional de Población (2006).

Principalmente por las dos transiciones anteriores, el cambio demográfico en México inició con el aumento de adultos mayores en la década de los años 90, cambiando la forma de la pirámide poblacional, entrando en un proceso de ensanchamiento de la parte alta de la pirámide y un angostamiento de su base, como se muestra en la Figura 6, en la que se compara la pirámide del año 1970 con la proyección de la pirámide para el año 2050.

Lo anterior implica, para el país y la sociedad, una serie de retos:

- (a) el aumento de los montos destinados en el cuidado de adultos mayores, limitará el uso de recursos para otras necesidades de la sociedad
- (b) el envejecimiento de la pirámide implicará dificultades en los presupuestos de los institutos públicos de seguridad social y
- (c) existirá un aumento de los egresos familiares para el cuidado de sus adultos mayores.

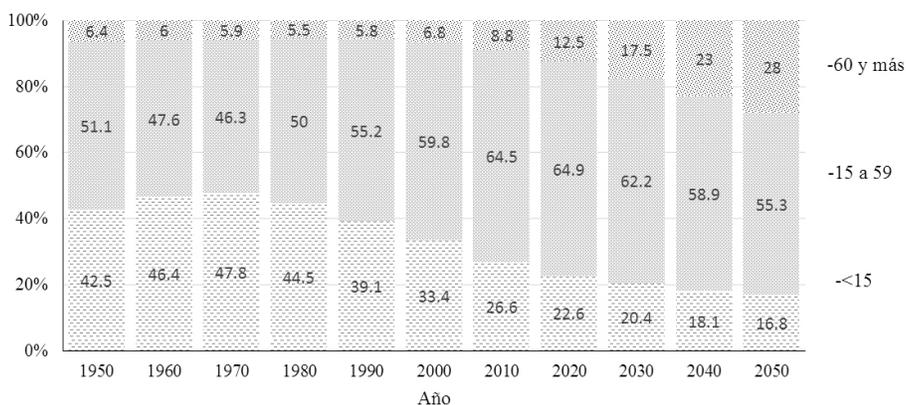
Figura 6. Pirámide de la población de México 1970-2050



Fuente: Consejo Nacional de Población (2004).

Todo lo anterior implica que el número de personas mayores de 60 años seguirá aumentando; así se aprecia en la Figura 7, pasando de un 5.9 % en el año 1970 a 28 % en el año 2050. Por lo anterior, la edad media de la población aumentará de 22.4 años en 1970 a 29.8 años en 2010 y a 42.7 años en el 2050.

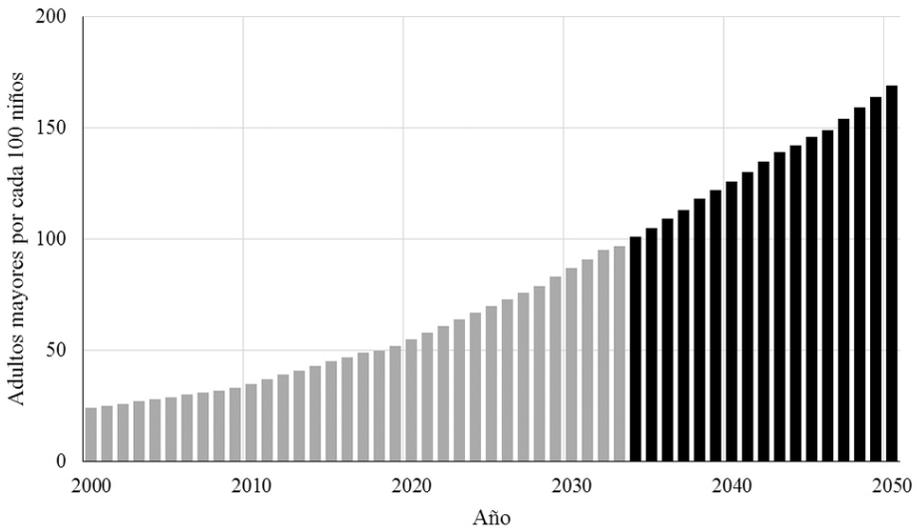
Figura 7. Distribución de la población de México por grandes grupos de edad, 1950-2050



Fuente: Consejo Nacional de Población (2004).

Otra manera de observar el efecto del envejecimiento poblacional es obteniendo la cantidad de adultos mayores por cada cien niños; actualmente se tienen 48 adultos mayores por cada cien niños, pero en el año 2034 la cantidad de adultos mayores ya alcanzará a ser mayor que la cantidad de niños en el país, de modo tal que en el año 2050 habrá 165 adultos mayores por cada 100 niños. El envejecimiento es notorio.

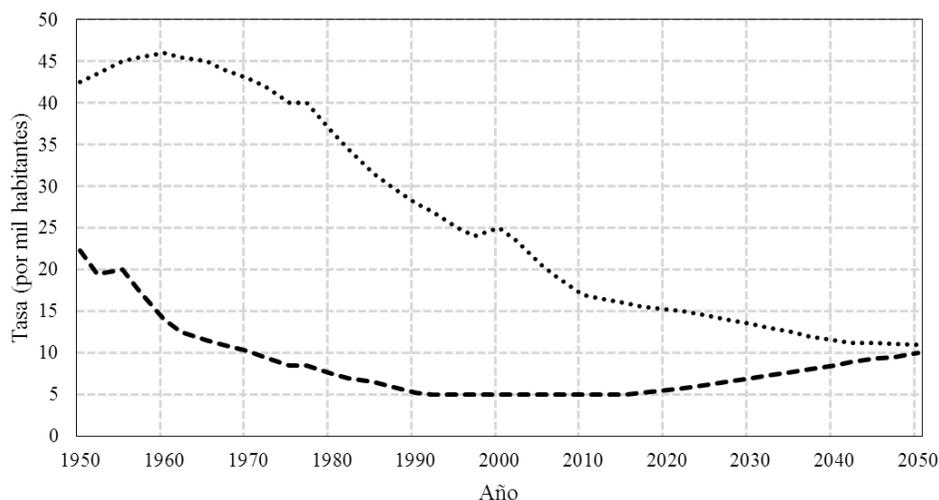
Figura 8. Índice de envejecimiento de la población en México, 2000-2050



Fuente: Consejo Nacional de Población (2004).

Menciona Partida que: “al paso de altas tasas de mortalidad y natalidad sin control a bajas tasas controladas se le conoce como: transición demográfica” (Partida, 2011).

Si bien el proceso es general en todas las sociedades en términos esquemáticos, las condiciones sociales que lo determinan y el tiempo en que ocurre no solo difiere entre países, sino incluso entre distintas poblaciones dentro de una misma nación (Coales y Watkins, 1986). En la Figura 9 se aprecia la transición demográfica en México:

Figura 9. *Transición demográfica de México, 1930-2050*

Fuente: Consejo Nacional de Población (2006).

La gran oportunidad del bono demográfico

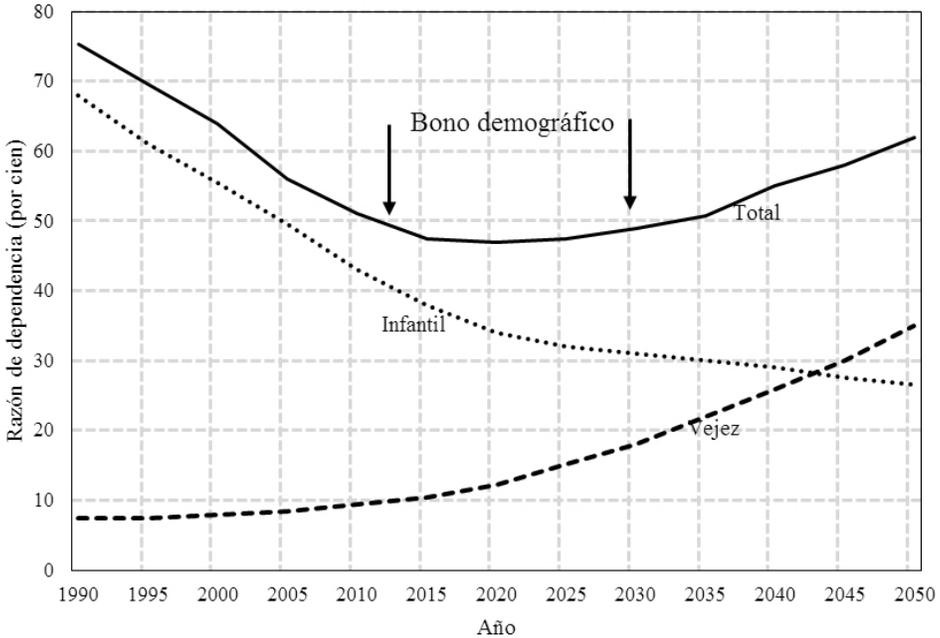
La gran oportunidad del bono demográfico, también llamada “ventana de oportunidad”, tiene que ver con el hecho de que un gran porcentaje de la población se encuentra económicamente activa, por lo que una parte de este ingreso es utilizado para sufragar los gastos de un bajo porcentaje de personas en edad adulta, existiendo un excedente de recursos que se pueden utilizar para ahorro, lo cual se invertiría en proyectos productivos que generan riqueza, de modo que se crea un círculo virtuoso.

El indicador que nos ayuda a medir esto es el Índice de Dependencia, el cual se obtiene con el cociente resultante de dividir la cantidad de niños menores de 15 años y adultos mayores de 65, entre la población en edad laborable (15 a 64 años). El indicador de personas dependientes pasará de 48 dependientes por 100 personas en edad laborable en el año 2015, a 62 personas dependientes en el año 2050.

En la Figura 10 se muestra el comportamiento de la dependencia demográfica y económica de 1990 a 2050. Las ventajas que ofrece esta situación serán mayores durante el periodo 2012-2030, cuando el índice de dependencia total será menor a 50 personas en edades dependientes por cada 100 en edad laboral.

A partir del año 2020, el crecimiento de adultos mayores dependientes crecerá con una curva cuya pendiente está sumamente pronunciada.

Figura 10. Índice de dependencia, 1990-2050



Fuente: CONAPO (2006)

Coale y Hoover (1958) postularon originalmente la hipótesis de que el descenso en la razón de dependencia coadyuvaría a un aumento en el ahorro de las familias, así como en la dirección e intensidad de la inversión pública y privada. La formación de ahorro interno permitirá, asimismo, aliviar la carga de una creciente población de adultos mayores cuando esta ventana ya se haya cerrado (Mason, Lee, Tung, Lai y Miller, 2006).

Resultados en la aplicación de modelos muestran que efectivamente el cambio en la estructura por edad ha tenido una influencia considerable para explicar los aumentos registrados en el producto *per cápita* de los países asiáticos (Bloom y Williamson, 1998; Bloom et al., 2003).

En México, Mejía y Mojarro (2000) llegan a conclusiones similares al estimar un incremento de 10 puntos porcentuales en la tasa de ahorro de 1990-1994 con respecto al promedio de 1950-1995, el cual se debió al cambio en la composición de la población mexicana.

Situación actual del ahorro en la población

La transición demográfica que nos ofrece la ventana de oportunidad llamada bono demográfico, significa un gran reto para los planes de ahorro para el retiro, ya sea privados o públicos.

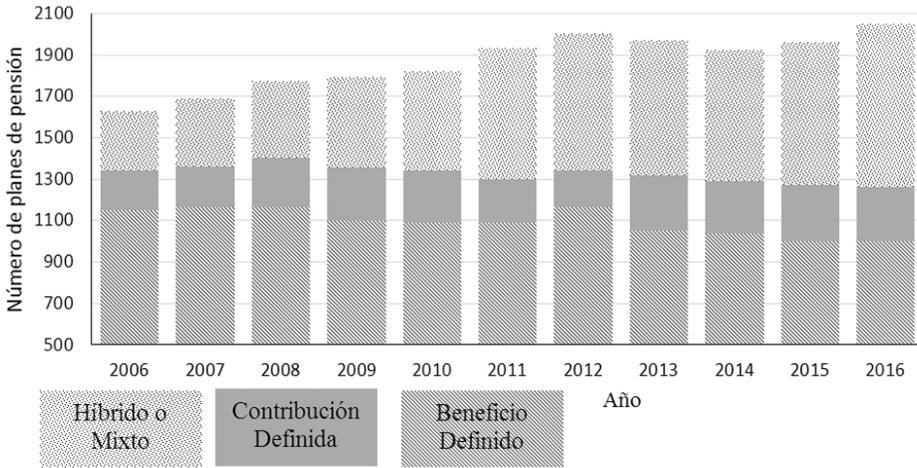
A partir de las reformas del año 1997, el país cambió de un sistema en que las pensiones se pagaban con los impuestos de los ciudadanos a un sistema de contribuciones definidas y obligatorias que se depositan en cuentas individuales de cada persona laboralmente activa. Este nuevo sistema permite también complementar las aportaciones obligatorias con ahorro voluntario.

Además se promovieron esquemas complementarios para que existan planes privados de ahorro, sin embargo, hay algunos indicadores estadísticos que muestran que un alto porcentaje de la población no participa de los Planes Privados de Pensiones.

La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR, 2106) dio a conocer en su reporte anual 2016, sobre los Planes Privados de Pensiones registrados ante esa Comisión, lo siguiente:

- El Sistema de Registro Electrónico de Planes de Pensiones (SIREPP) de CONSAR reporta 2,017 planes registrados, pertenecientes a 1,803 empresas, mismas que ofrecen a sus trabajadores acceso a esquemas voluntarios de ahorro previsional (complementarios al sistema obligatorio) como una prestación adicional al ahorro obligatorio.
- Los Planes cubren a 1,394 millones de participantes, de los cuales solo 1,296 millones son trabajadores activos.
- Las empresas que han establecido algún Plan para sus trabajadores se ubican principalmente en el Distrito Federal (46 %), Nuevo León (11 %) y Estado de México (11 %). En el resto del país se registran muy pocos planes de ahorro.
- El rendimiento real (quitando el efecto de la inflación) ponderado de todos los fondos ha sido de -2.52% anual en el último año y de 1.72% anual en los últimos 5 años.
- Adicionalmente se puede notar que en la dinámica de los planes registrados, estos disminuyeron en los años 2013 y 2014, como se muestra en la Figura 11.

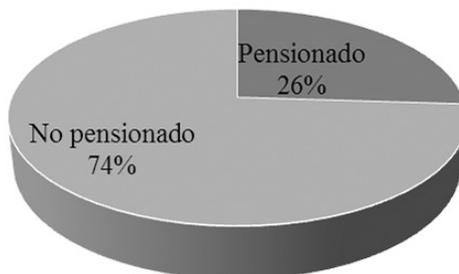
Figura 11. Planes privados de pensiones registrados ante la CONSAR



Fuente: CONSAR (2016)

Estadísticas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2016) señalan que se tienen registrados ante el IMSS a 18 millones 935 mil 841 trabajadores a noviembre de 2016; por consiguiente, podemos ver que los planes privados de pensiones solo atienden a un 7.3 % de la población asegurada ante el IMSS. Esta baja cobertura de los planes privados es un reflejo de la falta de conciencia en la mayor parte de la sociedad sobre la importancia del ahorro para el retiro. Como resultado de lo anterior, los sistemas de pensiones vigentes en el país son insuficientes. De manera adicional, habría que agregar que de acuerdo con la encuesta nacional de empleo y seguridad social del INEGI (2013), solo el 26 % de la población de adultos mayores percibían una pensión.

Figura 12. Población de 60 años y más que tienen una pensión



Fuente: INEGI (2013)

Además, es preocupante el dato de que por cada persona que se integra al mercado laboral con seguridad social, 8 ingresan a uno sin esa prestación.

Lo anterior se agudiza si se considera que el gasto por cuidados médicos y salud se triplica al llegar a la edad de jubilación. A los 34 años de edad representa el 6 % del gasto promedio de una persona, mientras que a los 60 años de edad alcanza el 15 % del gasto promedio de la persona.

Partida (2011) menciona que la mayoría de los trabajadores que no cotizan en los sistemas de pensiones se desenvuelven en condiciones precarias de ocupación características de la informalidad; el resultado es que debido a su baja o nula productividad frenan el crecimiento del PIB y, por ende, la generación de empleos productivos y con prestaciones. La exigua capacidad de ahorro no solo pone en riesgo los activos familiares ante erogaciones imprevistas, sino también evita la acumulación de recursos que permitan sobrellevar dignamente la vejez.

Por los datos que se muestran en esta situación actual del país, es notorio que no estamos aprovechando al máximo la ventana de oportunidad que ofrece el bono demográfico.

Impacto de la educación en el desarrollo de la persona

Para entender el impacto de la educación en el valor de la persona, es útil definir tres grandes concepciones filosóficas relacionadas con su dignidad y el valor de la sociedad, las cuales nos permitirán conocer la importancia de cada una de estas realidades y justificar las relaciones que se dan entre ambas. La educación tiene que ver directamente con la realidad de la dignificación de la persona, en tanto que la generación de renta (valioso fundamento del ahorro), tiene que ver con la importante realidad de entregarle valor agregado a la sociedad. Ninguna de estas dos realidades, individuo y sociedad, se deben suprimir para beneficiar a cualquiera de las otras dos realidades.

En una visión colectivista extrema, según algunas corrientes del positivismo, el individuo es puro agregado material desprovisto de naturaleza espiritual y trascendente, cuya única importancia radica en el valor utilitario que puede significar para el engrandecimiento de la sociedad.

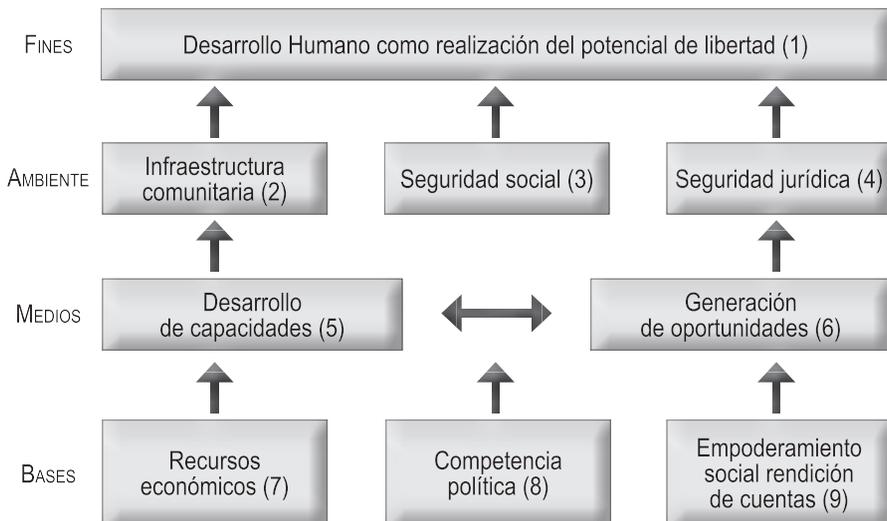
En una visión filosófica individualista extrema se diviniza a la persona, de modo que la verdad, las soluciones y la razón de vivir se encuentran egoísta y egocéntricamente en el interior de la persona misma, erigiéndose ésta como fin absoluto, demeritando el compromiso del individuo con el prójimo y la sociedad.

En una visión propia del autor, que pudiéramos llamar convencionalmente humanista, se puede declarar que la sociedad está al servicio del individuo, pero que el individuo pierde sentido de trascendencia si no es útil a la sociedad, luego existe una relación de codependencia con un alto valor de la dignidad de la persona humana. Con esta visión humanista, el autor concibe el modelo de desarrollo individual inserto en el modelo de desarrollo social como una arquitectura iterativa que se retroalimenta constantemente y que no puede prescindir de ninguno de los elementos constructivos que se presentan en la Figura 1.

El fin último de la sociedad es lograr la realización del potencial de libertad del ser humano, como aparece en el cuadrante 1 de la Figura 13. De nada sirve el crecimiento económico de la sociedad y de sus satisfactores si la persona no tiene la libertad de hacer lo que ella decide, la libertad de su espíritu creador y de tener la capacidad de decidir correctamente, por haber recibido una formación educativa previa (Sen, 2000).

Para que la visión anterior se logre es importante que el individuo desarrolle sus capacidades físicas e intelectuales básicas para conseguir sus medios de sustento; entre sus capacidades básicas se encuentra la educación, como se aprecia en el cuadrante 5 de la Figura 13. Una vez que la persona está capacitada para acceder a oportunidades de trabajo y desarrollo, se requiere que la sociedad genere estas oportunidades como aparece en el cuadrante 6 de la Figura 13.

Figura 13. *Arquitectura iterativa para el desarrollo humano y social*



Fuente: Elaboración de Aarón González. Se utilizaron algunos conceptos de la Secretaría de Desarrollo Social (2013).

La competencia política y la transparencia de la actuación de los servidores públicos, así como la rendición de cuentas del ejercicio del poder, son una base indispensable para proporcionar de manera sostenible y sustentable los medios de desarrollo de capacidades y de generación de oportunidades.

Para que el modelo sea una realidad, se requiere también de un ambiente de seguridad social, jurídica y física de una infraestructura comunitaria que permita el desarrollo de sus integrantes. Ver el cuadrante 2, 3 y 4 de la Figura 13.

La Ley General de Desarrollo Social (2004) señala en su artículo seis: “Son derechos para el desarrollo social la educación, la alimentación, la vivienda, el disfrute de un ambiente sano, el trabajo y la seguridad social”.

El Banco Mundial (1990) menciona que: “los países que más éxito han tenido en su lucha contra la pobreza han propugnado por un modelo de crecimiento basado en inversión en capital humano”.

Esta visión contrasta con la que finca sus esperanzas en el crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB), el avance tecnológico, la modernización de los procesos productivos y sociales.

El enfoque con el que abordamos el tema del desarrollo de la persona nos permite establecer otro orden entre fines y medios: el fin es la consolidación de las libertades individuales y los medios son la infraestructura, la tecnología y el desarrollo económico.

Este enfoque con visión humanista reconoce que no existe otro derecho más fundamental para el ser humano como la libertad.

Por lo tanto, para que se logre un desarrollo pleno del individuo a través de la vivencia de sus libertades, se requiere que la persona esté equipada con capacidades educacionales que le permitan generar renta, pero que también tenga la capacidad reflexiva para vivir plena, consiente y responsablemente sus libertades y tome decisiones que eleven su nivel de vida y bienestar.

Por todo lo anterior, la educación se ha convertido en uno de los principales motores del desarrollo.

Educación financiera para la vida

Educar a los adultos para la vida y el trabajo se ha convertido en los últimos años en una de las mayores prioridades de la educación, para fortalecer el diseño de modelos instruccionales eficientes que respondan a las necesidades de un mundo tan cambiante como exigente, de modo que les permita enfrentar de manera exitosa los nuevos retos que nos presenta el siglo XXI.

La educación que impacta directamente el desarrollo de la persona y sus decisiones acertadas para expresarse en esta vida se ha englobado en un concepto que se ha nombrado nacional e internacionalmente como “Modelo de educación para la vida y el trabajo”, el cual tiene que ver con la educación a lo largo de la vida.

Comenta Mendoza (2002): “Esto se relaciona con un concepto amplio de sociedad educativa, es decir, la ocasión de aprender y desarrollar capacidades para poder, de manera efectiva, insertarse en otros procesos de desarrollo”.

El proceso de desarrollo mencionado debe ser un espacio de reflexión y libertad que permita que el hombre no solo haga o tenga, sino que también sea, se exprese y tome decisiones pertinentes para su vida.

Messina (2002) comenta: “La educación, entonces, es concebida como una estrategia para promover dos pilares: la competitividad internacional de los países y la construcción de la moderna ciudadanía”. Por lo tanto la educación debe ser un apoyo que catapulte al individuo para realizarse plenamente y para tomar decisiones acertadas.

Sintetizando lo anterior, la educación debe ser un elemento fundamental para construirnos como sujetos y sociedad. Esto nos lleva a considerar a los cuatro pilares de la educación que menciona Delors en su informe a la UNESCO: “Aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir y aprender a ser” (Delors, 1996).

El Gobierno del Estado de Nuevo León (2016), en el Plan Estatal de Desarrollo, expresa en materia educativa su compromiso con la educación durante toda la vida: “En la reforma se integran los temas derivados del Foro Mundial sobre la Educación 2015 de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco, por sus siglas en inglés) de Incheon, República de Corea, es decir, garantizar educación inclusiva, equitativa y de calidad, así como promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida, para transformar vidas mediante la educación”.

Es importante mencionar que la educación financiera ha sido definida por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) como una habilidad para la vida (*life skill*). La educación debe ser una herramienta para crear ciudadanía previsora y responsable. La OCDE (2013) en su publicación *La Educación Financiera en América Latina y el Caribe*, menciona lo siguiente:

- En general, se refleja una ignorancia generalizada en la población con respecto a conceptos financieros básicos como inflación, tasa de interés, relación entre riesgo y rentabilidad y sobre el funcionamiento del mercado de capitales.
- Ahorro e inversión. En la mayor parte de la región la población no ahorra para la jubilación.
- El análisis del contexto de América Latina y el Caribe provee la racionalidad del papel de las políticas públicas en el desarrollo económico y social de la región. Entre las herramientas de política seleccionadas, está la educación financiera.

No existe una definición de *educación financiera* universalmente aceptada, sin embargo, para entrar más específicamente en el tema, a continuación se presenta la definición de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD): La educación financiera es el proceso por el cual los consumidores/inversionistas financieros mejoran su comprensión de los productos financieros, los conceptos y los riesgos, y, a través de información, instrucción y/o el asesoramiento objetivo, desarrollan las habilidades y confianza para ser más conscientes de los riesgos y oportunidades financieras, tomar decisiones informadas, saber a dónde ir para obtener ayuda y ejercer cualquier acción eficaz para mejorar su bienestar económico (OECD, 2005a).

El Consejo Nacional de Inclusión Financiera en México (CNIF) vierte conceptos adicionales relacionados con la materia y que son muy útiles para delimitar las fronteras de acción e influencia de cada término.

El CNIF dice: educación financiera (*financial education*), tiene que ver con la instrumentación de los procesos necesarios para la construcción de estos conocimientos, habilidades y actitudes en las personas; alfabetización financiera (*financial literacy*), se refiere a contar con los conocimientos y habilidades suficientes para tomar decisiones financieras informadas y, finalmente, las capacidades financieras (*financial capabilities*), que indican la forma en que las

personas usan o aplican esos conocimientos y habilidades en su toma de decisiones financieras (Consejo Nacional de Inclusión Financiera en México, 2106).

Sintetizando a la CNIF, la educación (financiera) tiene los siguientes efectos:

- construye alfabetización (financiera), a través de la transferencia de conocimiento,
- con lo anterior, logra un impacto que se manifiesta en el empleo de capacidades (financieras).

En palabras de la OECD, la educación financiera:

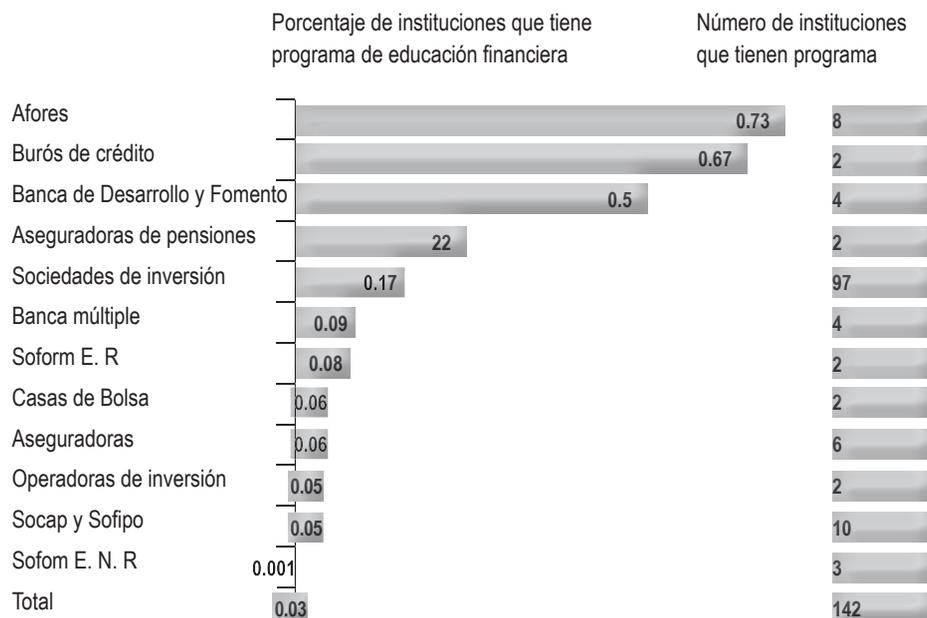
- comienza con la transferencia de nociones básicas, como los nombres y características de productos,
- termina con la formación de un entendimiento en la persona que genere cambios positivos en el comportamiento, de modo que gestione sus finanzas adecuadamente.

La utilización de estas capacidades financieras, según la OECD y la CNIF, cuando comentan que ayuda a tomar decisiones financieras informadas para mejorar su bienestar económico, debe traer consigo los siguientes beneficios prácticos a las personas y por lo tanto a sus comunidades:

- Preparación de un presupuesto que se utilice en la racionalidad del gasto cotidiano y que sea un freno para disminuir el consumo innecesario.
- Situación en la que las personas no se sobre endeuden, ni tomen créditos con un costo desmedido en relación al costo del mercado. Un uso adecuado y prudente de las tarjetas de crédito.
- Inversiones prudentes, en las que los excedentes de recursos, resultantes de la sujeción a un presupuesto se canalicen para maximizar su rendimiento, de acuerdo al riesgo que se desee tomar.
- Comportamiento cívico de las personas, utilizando las herramientas para defender sus derechos como consumidores financieros.
- Protección al patrimonio de la familia, a través de la compra de un seguro adecuado a sus necesidades.
- Existencia de un fondo para enfrentar necesidades básicas de la familia, como es la salud, la educación, la casa, etc.
- Existencia de un ahorro que signifique un ingreso digno al momento del retiro laboral de la persona.

Algunos organismos y empresas han realizado esfuerzos en educación financiera. La estadística de estos esfuerzos aparece en la Figura 14.

Figura 14. *Esfuerzos desplegados en educación financiera*



Fuente: Consejo Nacional de Inclusión Financiera en México (2016)

Como se aprecia en la Figura 14, hay instituciones que se han involucrado con mucho compromiso en el proceso de educación, sin embargo, todavía faltan muchas otras que no han participado en estos esfuerzos.

El presente experimento se realizó para conocer en las personas que habitan el área metropolitana de Monterrey y que tienen las características de la muestra:

- El nivel de alfabetización financiera que ha logrado la educación financiera que se ha llevado a cabo.
- El grado de utilización de las capacidades financieras, es decir, si la alfabetización ha logrado un cambio de comportamiento. En otras palabras, se realizó un experimento para observar qué tanto impacto tiene el componente educativo en finanzas para que se logre una real conciencia de la responsabilidad insoslayable que cada uno tiene para hacerse cargo de sus necesidades, cuando llegue a su edad adulta mayor a los 60 años, mostrándolo a través de un ahorro para el retiro.

Resultados de la investigación

Los resultados obtenidos en la investigación se pueden observar en la Tabla 3. Se aplicaron 261 instrumentos de medición de educación financiera y tasa de ahorro para el retiro entre nueveleoneses con vecindad con el área metropolitana de Monterrey. Los individuos a los que se les aplicó el instrumento tienen un ingreso bruto promedio de 38,380 pesos mensuales y un nivel de educación financiera de 68.54 % en un rango de 0% a 100%.

Ellos declararon que realizan en promedio un ahorro para el retiro de un 3.34% de sus ingresos mensuales brutos, adicional al ahorro que por ley deben efectuar a través de su cuenta individual en una Siefore. Como se puede apreciar en el coeficiente de determinación R^2 , no existe una correlación que explique que la tasa de ahorro para el retiro tenga un comportamiento matemático que esté en función exclusivamente del nivel de educación financiera de la persona.

Es sorprendente ver que un 52.11 % de la población no realiza ningún tipo de ahorro para el retiro adicional a lo que por ley está obligado a efectuar a través de su cuenta individual obligatoria en una Siefore.

Si de la población total de nueveleoneses con vecindad con el área metropolitana de Monterrey, uno extrae solo aquellas personas que radican y trabajan en esta zona y que tienen las características de la muestra, podemos observar las mismas conclusiones anteriores.

Con el fin de tener un grupo más uniforme, se seleccionaron aquellas personas que cumplen con las siguientes características:

- Habitan en el área metropolitana de Monterrey.
- Se encuentren laborando.
- Se encuentren casados o viviendo en unión libre con su pareja.
- Con una edad de 30 a 49 años.
- Con ingresos de 30,000 a 50,000 pesos mensuales.

La muestra que se obtuvo con las características anteriores fue de 68 personas, la cual cumple con los parámetros estadísticos para ser representativa. Los resultados de la correlación existente fueron muy similares; no existe una correlación matemática de regresión lineal que explique el comportamiento de la tasa de ahorro para el retiro por el nivel de educación financiera de la persona.

Es notorio observar que también en este caso se tiene un alto porcentaje que no realiza ningún ahorro para el retiro, ya que se llega a que un 48.53 % de la población objetivo con las características mencionadas, no ahorran para el retiro nada adicional a lo que por ley están obligados a tener en una siefore.

Tabla 3. *Estadísticos principales de la medición en campo de la educación financiera y la tasa de ahorro para el retiro para diferentes poblaciones*

Población encuestada	Muestra	Media Ingreso (miles)	Media (Educación financiera) (%)	Media ahorro para el retiro (%)	Desv. Standar ahorro para el retiro (%)	% Población con cero de ahorro para el retiro	Coficiente de determinación R^2 ahorro retiro vs. ed. financiera
Población metropolitana	261	38,410	68.54	3.34	6.96	52.11	0.0
Población objetivo	68	38,380	68.47	3.04	5.11	48.53	0.0

Fuente: Elaboración de Aarón González, con base en los instrumentos de medición aplicados en campo.

En la Tabla 4 se analiza la población metropolitana por ingreso bruto mensual que perciben y se puede observar que la media de la educación financiera es mayor en la población que tiene mayores ingresos. Con más claridad se puede apreciar los datos graficados en la Figura 15.

También se puede apreciar en la Figura 15, que la media de la tasa de ahorro para el retiro aumenta en la misma dirección en que aumentan los ingresos de la población (si promediamos la tasa de ahorro de los rangos que se encuentran entre 30,0001 a 50,000 pesos mensuales), que es la misma dirección en que aumenta la educación financiera.

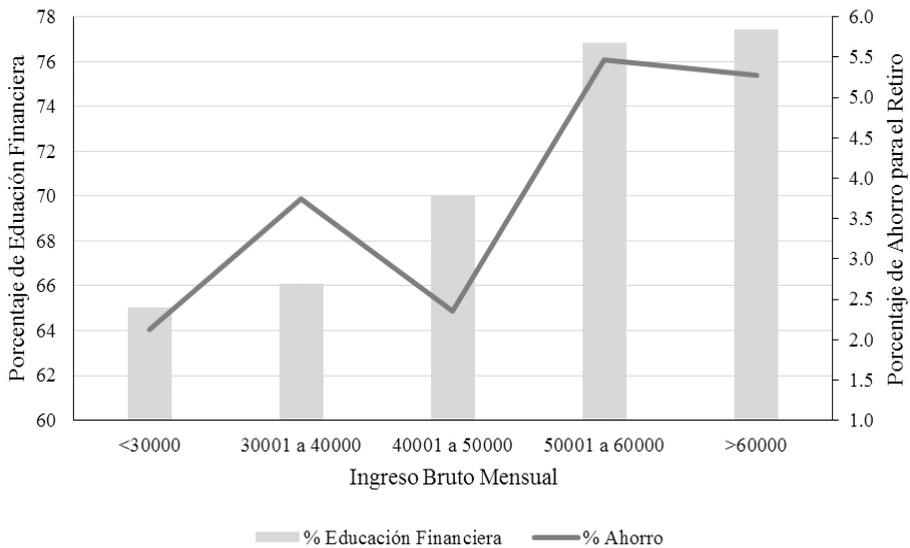
Por lo anterior podemos comentar que, aunque no exista una correlación directa entre la tasa de ahorro para el retiro en función del nivel de la educación financiera, la tasa de ahorro para el retiro sí crece al aumentar dicha educación e ingreso, aunque no crece matemáticamente en un modelo de regresión lineal.

Tabla 4. Estadísticos principales de la medición en campo de la educación financiera y la tasa de ahorro para el retiro para diferentes niveles de ingreso

Población encuestada	Muestra	Media Ingreso (miles)	Media (Educación financiera) (%)	Media ahorro para el retiro (%)	Dev. Standar ahorro para el retiro (%)	% Población con cero de ahorro para el retiro	Coefficiente de determinación R^2 ahorro retiro vs. ed. financiera
Ingreso de 30 mil o menos pesos	84	19,760	65.05	2.12	4.39	59.52	0.0
Ingreso de 30 mil un pesos a 40 mil	87	35,000	66.11	3.74	7.28	49.43	0.0
Ingreso de 40 mil un pesos a 50 mil	38	45,000	70.00	2.36	4.68	63.16	0.0
Ingreso de 50 mil un pesos a 60 mil	24	55,000	76.83	5.47	7.28	37.50	0.0
Ingreso de 60 mil uno o más pesos	28	81,790	77.43	5.27	12.23	35.71	0.0

Fuente: Elaboración de Aarón González, con base en los instrumentos de medición aplicados en campo.

Figura 15. Medias de educación financiera vs. Medias de ahorro para el retiro



Fuente: Elaboración de Aarón González, con base en los instrumentos de medición aplicados en campo.

Discusión

Por lo anterior, tenemos suficientes elementos para decir que la hipótesis de estudio se rechaza en la muestra seleccionada, ya que el modelo estadístico al obtener una R^2 de 0.0 nos brinda información suficiente para determinar que la variable educación financiera por sí sola no influye de manera directa con una pendiente “m” en un modelo de regresión lineal, con el nivel de la tasa de ahorro para el retiro.

Sin embargo, es muy importante observar, según se aprecia en la Figura 15, que, aunque no exista una regresión lineal directa, al aumentar el nivel de educación financiera, también se aumenta la tasa de ahorro para el retiro.

De cualquier forma es importante apuntar las siguientes observaciones:

- Un nivel de educación financiera de 65, en una escala de 0 a 100 %, para una población con ingresos inferiores a los 30,000 pesos mensuales, se considera baja.
- Derivado del punto anterior, esta es una razón, entre otras, por la que la media de la tasa de ahorro para el retiro adicional a las aportaciones obligatorias por ley en las cuentas individuales, también es baja, 2.12 % del sueldo bruto mensual, para personas con ingresos menores a 30,000 pesos.
- La media de la tasa de ahorro para el retiro se muestra muy baja porque un 59.52 % de estas personas no ahorran ni un peso para el retiro, ya que tienen un ahorro del 0 %.
- Haciendo eco de las palabras y conceptos del Consejo Nacional de Inclusión Financiera en México (2016): la educación financiera pudiera estar construyendo alfabetización financiera, pero esto no garantiza que exista un empleo de capacidades financieras. Dicho en palabras propias, la transferencia de conocimientos por si solos no garantiza un cambio de comportamiento de la persona en su toma de decisiones.
- En este sentido, la OECD (2013) menciona que: la educación financiera es un proceso necesario, pero no suficiente, para empoderar a los consumidores financieros, y es a menudo un componente de una serie de políticas que constituyen el marco para la participación de los individuos en el mercado financiero, el cual está compuesto por la educación financiera, la inclusión financiera y la protección del consumidor financiero.

- Abonando sobre lo último, es importante mencionar que la falta de ahorro voluntario para el retiro pudiera no solo deberse a la falta de una cultura de previsión, sino también por la incapacidad que existe de generar un ahorro por razón del bajo nivel de los sueldos.

Por las observaciones expresadas, actualmente se refleja en el país una escasa acumulación de recursos en las cuentas individuales, debido al bajo nivel de aportaciones voluntarios. Lo anterior provoca que no se logre aumentar la tasa de reemplazo, que es el porcentaje que representa la pensión sobre el ingreso percibido por el trabajador antes de jubilarse.

En mayo de 2010, por invitación del Banco Mundial, la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (Condu-sef) y la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV) participaron, junto con otros ocho países, en el proyecto “Medición de las capacidades financieras”. Entre los hallazgos encontrados sobre los hábitos de los entrevistados en el manejo de dinero, destacaron lo siguiente:

- Más del 80 % desconoce exactamente cuánto dinero gastó la semana anterior y cuánto gasta diariamente. Solo el 2 0% de la población lleva un control de sus gastos.
- El 30 % reconoció que pide prestado, regular u ocasionalmente, para cubrir sus necesidades alimentarias u otras básicas.
- Respecto al crédito, 34 % de los usuarios de tarjetas de crédito bancarias no conocen su tasa de interés y el 36 % de los usuarios no conoce las comisiones.

Conclusiones

Es importante mencionar que la educación financiera ha cobrado gran relevancia a nivel mundial. En tanto no se logre empoderar al ciudadano en sus finanzas para que pueda tomar decisiones responsables, se tendrá un problema latente de proporciones sumamente elevadas, ya que el Estado no tendrá la capacidad de tuturar y cuidar la vejez de todos los ciudadanos.

La alfabetización financiera y el desarrollo de capacidades financieras lograrán que el ciudadano consiga una mejor asignación de sus recursos en la compra de satisfactores y reducirá el riesgo de impago al sistema financiero, lo que le permitirá a la sociedad un crecimiento económico más armonioso.

Los resultados de los diferentes estudios realizados nos manifiestan la importancia de aumentar el proceso de educación financiera. En tanto el ciudadano no tome las riendas de su vida y el Estado le proporcione los medios para que esto se logre, el futuro económico de todo el país será de resultados inciertos e indeseados.

Por último, pero de altísima importancia, se debe reflexionar sobre la importancia de que el proceso de educación financiera comience desde edades tempranas del niño, de modo que se logre impactar su comportamiento en relación a la importancia de tener un ahorro, con el fin de lograr pasar de la etapa de transferencia de conocimientos (alfabetización financiera) a la etapa de cambio de comportamientos, logrando una cultura del ahorro y una cultura de previsión (capacidades financieras).

Referencias

- Banco Mundial. (2001). *Informe sobre el desarrollo mundial 2000 / 2001: lucha contra la pobreza*, en <http://documentos.bancomundial.org/curated/es/509031468137396214/Informe-sobre-el-desarrollo-mundial-2000-2001-lucha-contr-la-pobreza>
- Bloom, David E. y G. Jeffrey Williamson (1998). Demographic Transitions and Economic Miracles in Emerging Asia. *World Bank Economic Review*, 12(3).
- Bloom, David E., David Canning y Jaypee Sevilla (2003). *The demographic dividend. A new perspective on the economic consequences of population change*. Santa Monica: Rand Corporation.
- Coale, Ansley J. y Edgar M. Hoover (1958). *Population growth and economic development in low-income countries*. Princeton: Princeton University Press.
- Coale, Ansley J. y Susan C. Atkins (1986). *The decline of fertility in Europe*. Princeton: Princeton University Press.
- Cochran, W. & Cox, G. (1992). *Experimental designs* (2a. ed.). Nueva York: Wiley & Sons.
- CON SAR. (2016). *Estadística del Registro Electrónico de Planes Privados de Pensiones 2016*, en http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/129872/estadist_ppp_206.pdf
- Consejo Nacional de Población. (2004). *Envejecimiento de la población de México : reto del Siglo XXI*, en http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Envejecimiento_de_la_poblacion_de_Mexico_reto_del_Siglo_XXI
- Consejo Nacional de Población. (2006). *Proyecciones de la población de México 2005-2050*, en http://www.alianzaciciva.org.mx/guia_transparencia/Files/pdf/desarrollo/14_PROYECCIONESDELAPOBLACIONDEMEXICO/14_PROYECCIONESDELAPOBLACIONDEMEXICO.pdf

- Consejo Nacional de Inclusión Financiera en México. (2016). *Reporte Nacional de Inclusión Financiera*, en <http://www.cnbv.gob.mx/Inclusi%C3%B3n/Documents/Reportes%20de%20IF/Reporte%20de%20Inclusion%20Financiera%207.pdf>
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Madrid: Grupo Santillana.
- Gobierno del Estado de Nuevo León. (2016). *Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021*, en <http://www.nl.gob.mx/publicaciones/plan-estatal-de-desarrollo-2016-2021>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, P. (2003). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). México: McGraw-Hill.
- INEGI. (2013). Encuesta nacional de empleo y seguridad social, de <http://www.beta.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825058777>
- INEGI. (2015). Encuesta Intercensal 2015, en <http://www.inegi.org.mx/default.aspx>
- Ley General de Desarrollo Social. (2004). Artículo VI, en http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=676752&fecha=20/01/2004
- Mason, Andrew, Ronald Lee, An-Chi Tung, Mun-Sim Lai y Tim Miller (2006). *Population aging and intergenerational transfers: Introducing age into national accounts*. Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- Mejía, Ivan y Octavio Mojarro (2000). *Efectos de la transición demográfica sobre el ahorro y la inversión en México*. Consejo Nacional de Población.
- Mendoza, S. E. (2002, octubre). Modelo de educación para la vida y el trabajo. Documento presentado en el Seminario de la Política Social Hoy. Nuevas Perspectivas Desde América Latina y el Caribe, México, D.F.
- Messina G. (2002, octubre). "Satisfacción de necesidades básicas de aprendizaje de la población en extrema pobreza". Documento presentado en el Seminario de la Política Social Hoy. Nuevas Perspectivas Desde América Latina y el Caribe, México, DF.
- OCDE. (2013). La Educación Financiera en América Latina y el Caribe, en http://www.oecd.org/daf/fin/financ-ial-education/OECD_CAF_Financial_Education_Latin_America_ES.pdf.
- OECD (2005a), *Improving Financial Literacy: Analysis of Issues and Policies*. OECD Publishing.
- Partida, Virgilio (2011). *Temas relevantes y aplicaciones prácticas en materia de retiro y jubilación en México*. México: IMEF, LOCKTON, ERNST & YOUNG
- Population Division of the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat. (2002). *World Population Prospects. The 2002 Revision*, en http://www.un.org/esa/population/publications/wpp2002/WPP2002_VOL_3.pdf
- Population Division of the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat. (2012). *World population prospects. The 2012 revision*, en http://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/ageing/WPA2015_Report.pdf
- Ritchey, F. (2002). *Estadística para las ciencias sociales: el potencial de la imaginación estadística*. México: McGraw-Hill.

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2016). Estadísticas del Sector, en http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/menu_infsector.html
- Secretaría de Desarrollo Social. (2013). Programa Sectorial de Desarrollo Social 2013-2018, en http://www.sedesol.gob.mx/work/models/SEDESOL/Transparencia/Documentos/Oficiales/Programa_Sectorial_Desarrollo_Social_2013_2018.pdf
- Sen, A. (2000). *Desarrollo y libertad*. Barcelona. Ed. Planeta.

Líder o gerente, ¿qué los hace diferentes? (Leader or manager, What makes them different?)

ⁱClaudia Leticia Preciado-Ortiz

ⁱⁱJosé Sánchez-Gutiérrez

ⁱⁱⁱJuan Antonio Vargas-Barraza

Abstract. Over time, the concept of leadership has been analyzed from various perspectives and applied to many areas. Some analyze it from the human perspective, others from efficiency and productivity, some more define leadership styles and profiles. The present article is a theoretical analysis of the origin and evolution of leadership, types of leadership, as well as the differentiation between this term and that of management, that allows to establish the bases of later studies not only theoretical but also empirical with respect to the subject.

Key words: leader, leadership, management, manager.

JEL: M54, M50.

Resumen. A través del tiempo, el concepto de liderazgo ha sido analizado desde diversas perspectivas y aplicado a infinidad de áreas temáticas. Algunos lo analizan desde la visión humana, otros desde la eficiencia y productividad, algunos más definen estilos y perfiles de liderazgo. El presente artículo es un análisis teórico del origen, evolución y tipos de liderazgo, así como la diferenciación entre este término y el de gestión, que permita establecer las bases de posteriores estudios no sólo teóricos sino también empíricos respecto al tema.

Palabras clave: líder, liderazgo, gerente, gestión.

ⁱ Departamento de Mercadotecnia y Negocios Internacionales. Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas, Universidad de Guadalajara. Periférico Norte N° 799, Núcleo Universitario Los Belenes, 45100 Zapopan, Jal., México. Correo electrónico: leticia.preciado@academicos.udg.mx

ⁱⁱ Departamento de Mercadotecnia y Negocios Internacionales. Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas, Universidad de Guadalajara, Periférico Norte N° 799, Núcleo Universitario Los Belenes, 45100 Zapopan, Jal., México. Correo electrónico: jsanchez@cucea.udg.mx

ⁱⁱⁱ Departamento de Mercadotecnia y Negocios Internacionales. Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas, Universidad de Guadalajara, Periférico Norte N° 799, Núcleo Universitario Los Belenes, 45100 Zapopan, Jal., México. Correo electrónico: javb@cucea.udg.mx

Introducción

El tema del liderazgo es tan amplio y tan diverso que difícilmente se podría recopilar y aún menos profundizar, en un pequeño trabajo, los diferentes enfoques y teorías a través de los que se ha abordado y analizado tanto su concepto, como tipos y aplicaciones a lo largo del tiempo. Históricamente hablando se tendría que comenzar por el análisis de la evolución del hombre, su vida en grupo y cómo desde la era primitiva, aún siendo nómada, vivía en familias o tribus y de manera instintiva organizaba estructuralmente el funcionamiento del grupo que les permitiera la supervivencia.

Desde ese momento ya se marcaba el perfil de un líder, cuyas características especiales determinaban la dirección de la tribu como tal, misma que, conforme fue evolucionando y deja de ser nómada, se apega a la necesidad de vivir en sociedad y organizarse, lo cual representó establecer estructuras jerárquicas más complejas que demandaban nombrar una cabeza que gobernara tanto al pueblo como así mismo.

De esta forma surge el liderazgo que se irá transformando a la par de la evolución humana y su vida en grupo; este liderazgo se verá reflejado en los grandes emperadores, reyes, guerreros, capataces, presidentes, etc. que han dejado grabado su nombre en la historia de la humanidad, y convirtiéndose en sujetos de estudio por su particular manera de gobernar y las contribuciones realizadas durante su poderío.

El presente documento tiene como objetivo realizar un análisis teórico del origen, evolución del liderazgo y tipos de liderazgo identificados, así como la diferenciación entre este término y el de gestión, con el fin de establecer las bases para posteriores estudios no sólo teóricos sino también empíricos respecto al tema aplicado a distintas líneas de investigación de la administración.

Definición de liderazgo

Existe una amplia bibliografía sobre la definición de las palabras liderazgo o líder, mismas que, en el transcurso de la historia, han tenido diferentes connotaciones y han sido analizadas desde diferentes perspectivas académicas; una de ellas es la historia. En ninguna otra disciplina se podrán encontrar ejemplos empíricos desde el comienzo de la civilización y los primeros registros existentes de cómo jefes de tribus, patriarcas, profetas, reyes, guerreros, mártires, gurús, capitanes,

rebeldes y visionarios, entre otros, han marcado la existencia humana y, por ende, las actividades y transformación de un líder (Harter, 2015).

Según *The Oxford English Dictionary* el término *líder* se utilizó por primera vez en el siglo XIV y con el tiempo, el término liderazgo ha adquirido varios significados, cada uno de ellos enfocado en los distintos elementos del fenómeno como los seguidores, el proceso, el objetivo, el contexto, el propósito perseguido, etc. (Solomon, Costea & Nita, 2016).

La palabra liderazgo tiene su historia de significado y cambio desde su origen (alrededor de 800 A.C.) a su evolución en el concepto de líder (alrededor de 1300 A.C.), y finalmente al liderazgo a mediados del siglo XIX (Grace, 2003).

Analizando la raíz etimológica de la palabra líder / liderazgo se encuentra literatura que la han analizado desde la perspectiva latina y la sajona.

Desde la etimología sajona, la palabra líder se verá como derivada del inglés *leader*, la cual es la que toma la Real Academia Española. Si se profundiza en la cuestión etimológica de dicha palabra, “leader” significa, en su carácter verbal y en términos generales, guiar por un camino, servir como indicador de ruta y ser un canal o conductor para algo (Grace, 2003).

Su raíz etimológica proviene de la palabra *loedan*, la forma casual de *lithan*, que significa viajar. Sin embargo, el *Oxford English Dictionary* señala que la definición de líder, muy relacionado con lo que hoy es liderazgo, apareció alrededor de 1225 con el significado “guiar con referencia a la acción y opinión, llevar por persuasión, conduje con argumentos, etc.” (Grace, 2003).

De esta manera, líder significa, según la etimología de la lengua inglesa, el acto de guiar para avanzar e ir para adelante; definición que los hispanohablantes adoptaron alrededor de 1956 a través del proceso llamado barbarismo convirtiéndose en un anglicismo para el idioma español.

Desde la etimología latina, según el filósofo Hugo Landofi en su obra *La esencia del liderazgo*, expone que la palabra *líder* podría deber su origen en la partícula *lid* (nominativo latino), que proviene del latín *lis-litis* (genitivo latinos). Su definición original en la lengua latina es *riña, disputa, proceso*. Lo que deriva que líder no es un agente pasivo, sino como alguien con una postura activa en su realidad. Entonces, resumiendo, se puede decir que la palabra líder significa, etimológicamente hablando: persona activa en su comportamiento que guía a un grupo hacia un objetivo común.

Otras definiciones de liderazgo que se pueden encontrar son la de Goleman (2002, pág. 222), él menciona que “el liderazgo implica el arte de trabajar

con la gente. Saber conducir no significa saber dominar, sino saber convencer a las personas de que trabajan por un objetivo común”.

El profesor Mielu Zlate (2004) define el liderazgo como “el proceso mediante el cual una persona establece una meta o una dirección para una o un cierto número de personas, y determina que actúen con competencia y compromiso total con su realización”.

El *Oxford English Dictionary* (2016) define la palabra liderazgo como “condición de líder”. Y líder lo define como “persona que encabeza y dirige un grupo o movimiento social, político, religioso, etc.”.

Por lo que se puede concluir que el líder es la persona que dirige a otras personas hacia un objetivo o meta común establecida trabajando en conjunto.

Evolución del liderazgo

La evolución del liderazgo se enmarca desde que el hombre primitivo se comienza a organizar y separar tareas para poder sobrevivir, viéndolo como si tuviera un desarrollo a la par de la administración. Al principio, cuando eran nómadas, se tenía un jefe de manada o tribu, los grupos debían ser pequeños porque eso facilitaba su traslado, aseguraba su alimentación, protección y supervivencia.

Conforme el hombre descubre la agricultura y se vuelve sedentario, comienza a surgir el estado y una organización más compleja donde la figura de líder se hizo más notoria, no porque no existía antes, sino porque la población empezó a crecer y hubo la necesidad de organizarse, definir un orden y una jerarquía. Aquí es donde nacen y se desarrollan las grandes civilizaciones como la sumeria, egipcia, babilónica, china, griega, romana y hebrea; que cada una con sus características específicas y el entorno en el que se desarrollaron definieron estilos de liderazgo y trabajo que fueron marcando las pautas para las organizaciones actuales.

De aquí nos pasamos a la influencia de las organizaciones militares y la iglesia católica, llegando a la Edad Media con la etapa artesanal, los feudos, los mercaderes de Venecia, la ética protestante y todas las formas de organización que surgieron (además de ideologías como la de Maquiavelo y Sun Tzu) para culminar con la Revolución Industrial.

Una vez desarrollada la máquina de vapor, se comienza con la administración científica y el avance de otras disciplinas administrativas. Donde cada uno de los investigadores iba abonando desde su perspectiva a la cuestión de

cómo administrar y, por defecto, liderar una empresa. Taylor, como padre de la administración científica; los esposos Gilberth por sus estudios de tiempos y movimientos; Henry Gantt, que fue el iniciador de las gráficas que llevan su nombre para calendarizar la producción. Pasando a la administración burocrática, que enfatiza en la necesidad de operar las empresas en forma racional y no en deseos arbitrarios de sus propietarios y gerentes.

Un caso es Max Weber, quien trató de visualizar cómo las grandes organizaciones, surgidas por la revolución industrial, podrían funcionar idealmente. Luego la escuela del proceso administrativo, con Henry Fayol, quien se centró en las actividades gerenciales y formuló los 14 principios para que permitieran hacer más eficiente las actividades internas de las organizaciones.

En 1938, Chester Barnard, en su libro *Las funciones del ejecutivo*, la teoría propone la aceptación de la autoridad, siendo la más conocida de sus contribuciones, donde establece que la autoridad efectiva depende en gran parte de una comunicación eficaz entre superiores y subordinados y ganarse el respeto de los empleados siempre y cuando se tomen en cuenta sus sentimientos y capacidades (Wolf, 1974). Comenzando así con los estudios sobre los factores que influían en el comportamiento humano, donde los primeros conductistas fueron: Hugo Münsterberg, Mary Parker Follet y Elton Mayo. Posteriormente se puede mencionar a Abraham Maslow, Herzberg y Douglas McGregor, cuyos estudios hablan de motivaciones y superación personal.

En 1961, W.C.H. Prentice rechaza la noción de liderazgo como el ejercicio de poder y fuerza o como una habilidad extraordinaria. Prentice definió liderazgo como “el logro de una meta mediante la dirección de colaboradores humanos” (pág. 2), y al líder exitoso, como aquel que puede comprender las motivaciones de la gente y lograr que todos los empleados participen haciendo confluir las necesidades e intereses individuales con el propósito del grupo. Establece que el poder, la fuerza, las amenazas de su conducta, su popularidad, etc. no son las características que hace que un gran líder tenga un logro excepcional; sino es la parte social y humana de su comportamiento, ya que sabe comprender a sus colaboradores y la relación entre las metas individuales de cada uno de ellos y la meta grupal que él debe llevar a cabo (Prentice, 1961).

En la actualidad, infinidad de teóricos han establecido el liderazgo desde diferentes aristas que han tratado de adaptar a un mundo cambiante y cada vez más exigente para el éxito de las organizaciones.

Tipos de liderazgo

Así como las variables históricas, sociales y culturales han influido en la evolución del concepto del liderazgo, también han permitido identificar los tipos de líder que se han desarrollado conforme al entorno y la etapa cronológica de la historia (Giraldo y Naranjo, 2014), asociándolos a diversas teorías que se han desarrollado al respecto con diferentes enfoques y exponentes clave. Comenzando con la Teoría del Gran hombre, la Teoría de Rasgos (la rejilla gerencial), Teorías del comportamiento (líder autocrático o democrático), la Teoría de la contingencia (con los trabajos desarrollados por Friedler y Blanchard), la Teoría de la influencia (líder carismático) y finalmente la Teoría de las relaciones (Liderazgo transaccional y el transformacional) (Daft, 2006) (Véase figura 1).

La Teoría del Gran Hombre es la pionera en sentar las bases sobre estudios formales sobre liderazgo, centrándose en estudiar a los grandes líderes de la historia del mundo y concluyendo con la idea de que las personas nacían con ciertas características que las diferenciaba y les permitía ser líderes (los líderes nacen, no se hacen). Esta afirmación realizada por Thomas Carlyle, en 1840, lo hizo famoso. Sin embargo, 20 años después, en 1860, Herbert Spencer debatió tal teoría estableciendo que los grandes hombres de la historia eran producto del entorno que les tocó vivir y de las condiciones que les precedieron (Carlyle, 1840; Rives, 1912; Hook, 1950 y Carneiro, 1981).

Posteriormente, Ralph Stogdill, establece respecto a la Teoría de Rasgos con base en sus investigaciones, que no hay un grupo de características o cualidades coincidentes en las personas que les permitía identificarse como líderes, sino que éstas características se determinaban por situaciones específicas (Asociación Española de Coaching Ejecutivo – Organizativo y Mentoring, AECOP, 2006; Giraldo y Naranjo, 2014). Esto dio pie a que en diversas universidades se comenzaran a analizar las variables de éxito o fracaso de un líder, como fueron la Ohio State University, Harvard University y la Universidad de Michigan. Es entonces cuando empieza una tendencia a analizar el comportamiento del líder y su efectividad.

En 1964, Robert R. Blake y Jane Mouton desarrollan “el primer modelo de liderazgo denominado Malla gerencial” (Daft, 2006; citado en Giraldo y Naranjo, 2014, pág. 22). Es un modelo bidimensional donde el eje de las X representa la atención a la producción y tareas y el eje de las Y es la atención a las relaciones personales (ambos numerados del 1 al 9, donde uno es muy baja atención y 9

muy alta); evidenciando 81 estilos de liderazgo, donde los más predominantes son cinco estilos.

El primer estilo predominante lo nombraron como líder pobre o insuficiente, que es aquel poco interesado en la producción (tareas) y las relaciones, ubicado en el cuadrante (1,1).

El segundo fue identificado como el liderazgo club campestre. Caracterizado por una alta tendencia hacia las relaciones pero muy poca atención a la producción (Cuadrante 1,9). En tercer lugar está el liderazgo equilibrado (Cuadrante 5,5), cuya característica es un enfoque moderado hacia ambos ejes, media entre la productividad y las relaciones.

El cuarto estilo es el que centra toda su atención en el cumplimiento de los objetivos pero descuida totalmente en la relación que tiene con el personal (Cuadrante 9,1). Finalmente, el quinto estilo se caracteriza por una fuerte atención tanto en la productividad como en las relaciones (Cuadrante 9,9).

Es aquí donde el análisis de estudio del liderazgo direcciona su atención hacia las acciones que lleva a cabo un líder, cómo actúa respecto a sus seguidores. Definiendo la Teoría del Comportamiento con base, según Daft (2006), en dos pilares: primeramente afirmando que un buen líder puede ser cualquiera que siga el comportamiento adecuado para tal responsabilidad, y segundo, que el comportamiento se puede aprender pero no los rasgos, por lo que el liderazgo está al alcance de todos. En esta etapa se identifican dos estilos de liderazgo: el democrático y autocrático, basados en la Teoría X y Y del comportamiento humano. En esta teoría se pueden identificar los investigadores Kart Lewin, Lippin y White, Robert Mc Murry, Rensis Likert, entre otros).

Continuando con la definición de los tipos de liderazgo, se encuentra la Teoría de la contingencia o situacional, que junta las características del líder, las relaciones con sus seguidores y la relación con el medio ambiente en el que se encuentran. Aquí resaltan el modelo de Fiedler o teoría de la efectividad del liderazgo, esta evalúa que el éxito depende de qué tan favorable es la situación en la que se encuentra el líder. Y el modelo de Hersey y Blanchard sobre liderazgo situacional propone que el liderazgo varía según las características de los colaboradores (Daft, 2006). Sin dejar de lado en esta parte de la historia las aportaciones de Tannenbaun y Schmidth; Evans y House; Kerr y Jermier; Vroom y Yetton; Fiedler & García; Wofford.

Ahora damos lugar a las teorías emergentes. La primera es la teoría de la influencia cuyo enfoque básico es el del líder carismático, esta cualidad de

carácter define su desempeño en la organización y su papel de liderazgo. Y en segundo lugar, la Teoría de las relaciones, la cual identifica al líder transaccional y al líder transformacional.

El liderazgo transaccional (de intercambio) se enfoca en identificar las necesidades de sus colaboradores y a través de recompensas se genera un vínculo para satisfacer las necesidades a cambio de cumplir con los objetivos organizacionales (Daft, 2006).

El liderazgo transformacional, un liderazgo ideal donde se alinean los objetivos y metas personales con las organizacionales. Se busca un cambio en los colaboradores a través de la inspiración, motivación y estimulación intelectual (Bass, 1981).

Tabla 1. *Evolución de las teorías del liderazgo*

Teoría	Teoría	Enfoque
Teoría del Gran Hombre		Los líderes nacen no se hacen
Teoría de los rasgos	Rejilla gerencial	Cualidades y atributos del líder
	Liderazgo autocrático	Rasgos y comportamientos del líder
Teoría del comportamiento	Liderazgo democrático	Seguidores
		Líder (Estilo, rasgos, comportamiento, posición)
Teoría de la Contingencia	Modelo de Fiedler	Seguidores (Necesidades, madurez, capacitación, cohesión)
	Modelo situacional de Hersey y Blanchard	Situación (Tarea, estructura, sistemas, entorno)
Teoría de la Influencia	Liderazgo carismático	Cualidades del líder carismático: Amor por la vida, valoran a las personas, hacen el bien, dan esperanza, estilo propio, comparten y piensan en los demás.
Teoría de las relaciones	Liderazgo transaccional	Visión de futuro ideal
	Liderazgo transformacional	

Fuente: Elaboración propia con base en Daft (2006)

La Tabla 1 muestra que la teoría más reciente va englobando los aspectos más benéficos y mejor desarrollados de sus antecesoras. De tal manera que si en un principio que creía que los líderes nacían, actualmente el líder se desarrolla conforme a su personalidad, contacto con sus seguidores y el entorno, de tal

manera que le permita sobrevivir y sacar adelante la institución que dirija por muy grande o pequeña que sea.

Liderazgo versus gestión

Los términos “liderazgo” y “gestión” se usan a menudo con referencia al mismo concepto cuando, en realidad, son diferentes a pesar de que tienen muchos elementos comunes y actividades dirigidas a mejorar la organización. Por lo general, las diferencias se basan en el comportamiento personal del gerente y el líder, pero también en cómo logran transmitir sus ideas a las personas con las que trabajan.

Etimológicamente hablando, la palabra *gestión* tiene dos fuentes distintas. La primera es la palabra italiana *meneggiare*, que significa manejar las cosas, hacerse cargo de algo. Y a principios del siglo XVI, se confundió con la palabra francesa *menager*, que significa uso cuidadoso (Toor, S., & Ofori, G., 2008). Bavington (2005) observa que el término *gestión* abarca tres significados principales: la gestión como control (con raíces en la palabra latina *manus*), la gestión como cuidado (con raíces en la palabra francesa *ménager*), y la gestión como afrontamiento (una comprensión moderna de la gestión).

La definición actual de *gestión* en *The Oxford English Dictionary* es: “organización, supervisión o dirección; la aplicación de la habilidad de manipulación en el cuidado, uso, tratamiento o control de una cosa o persona, o en la conducta de algo” (Toor, S., & Ofori, G., 2008). De igual forma *The Oxford English Dictionary* establece que gerente es la “persona que por oficio se encarga de dirigir, gestionar o administrar una sociedad, empresa u otra entidad” (2016).

En 1977, la visión tradicional de la gestión y liderazgo se centraba en la estructura y los procesos de la organización, buscando un equilibrio entre competencia y control. Abraham Zaleznik pensaba que bajo este esquema los elementos esenciales del liderazgo como la inspiración, la visión y la pasión se omitían como parte del éxito empresarial.

Fue en este año cuando escribió *Gerentes y líderes ¿son diferentes?*, donde sostiene que los líderes de las empresas tienen más en común con los artistas, científicos y otros creativos que con los gerentes tradicionales. Sin dejar de reconocer que las organizaciones necesitan tanto gerentes como líderes, porque cada uno tiene una función particular, pero sin obstruir el trabajo entre ellos. Gerentes y líderes son personas muy distintas.

Difieren en cuanto a su motivación, su historia personal y en su modo de pensar y actuar (Zaleznik, 1977).

Según Kotter (1990), en su artículo “Lo que de verdad hacen los líderes”, describe a un líder muy relacionado a lo mencionado por Zaleznik tiempo antes. Kotter (1990) menciona que el liderazgo y la gestión son distintos y a la vez complementarios. Cada uno tiene su propia función y actividades características, sin embargo, ambos son necesarios para tener éxito en un entorno de negocios cada vez más complejo y volátil.

El verdadero desafío es combinar un liderazgo fuerte con una gestión fuerte, y usar a cada uno para equilibrar al otro. Desde luego, es comprensible que no todos pueden ser buenos en liderazgo y en gestión a la vez. Algunas personas tienen la capacidad de convertirse en excelentes ejecutivos, pero no en líderes fuertes. Otras tienen un gran potencial de liderazgo, pero por una serie de razones se les hace muy difícil convertirse en ejecutivos fuertes. Las empresas inteligentes valoran a los dos tipos de personas y trabajan duro para integrarlas a su equipo.

Daft (2003) contradice un poco esta idea ya que establece que todos los líderes son buenos gerentes pero que todos los gerentes tal vez no tengan cualidades de liderazgo.

Kotter (1990) puntualiza que las prácticas y procedimientos de la gestión son en gran medida una respuesta a uno de los acontecimientos más significativos del siglo XX: la aparición de las grandes organizaciones. Sin una buena gestión, las empresas complejas tienden a volverse de tal manera caóticas que incluso ponen en riesgo su propia existencia. Enfrentar la complejidad y enfrentar el cambio configuran las actividades principales de la gestión y el liderazgo, trabajando en equipo.

La Tabla 2 presenta de manera específica las diferencias documentadas por diversos autores en el tema sobre los términos de gestión y líderes, desde las primeras publicaciones de Zaleznik en 1977 hasta 2009 con Warren Bennis.

Tabla 2. *Diferencias entre líderes y gerentes*

Gerentes	Líderes	Enfoque de estudio / fuente
<ul style="list-style-type: none"> • Se enfoca en la racionalidad y el control • Se orienta hacia metas, recursos o personas • Resuelve problemas • Necesita perseverancia, determinación, trabajo duro, inteligencia, capacidad analítica, tolerancia y buena voluntad • Tienen una actitud pasiva e impersonal • Tienden a concebir el trabajo como un proceso que posibilita la interacción entre personas e ideas con el de establecer estrategias y tomar decisiones. • Prefieren trabajar con personas. Evitan la actividad solitaria porque les genera ansiedad. • Concentra su atención en cómo se hacen las cosas 	<ul style="list-style-type: none"> • Adoptan una actitud personal y activa hacia las metas • Ejerce influencia al modificar estados de ánimo, evocar imágenes, expectativas y al establecer deseos y objetivos específicos • Determina la dirección que toma el negocio. • Desarrollan nuevos enfoques a problemas y están abiertos a nuevas alternativas • Trabajan desde posiciones de alto riesgo • Debido a su temperamento suelen buscar el riesgo y peligro, sobre todo cuando la oportunidad y la recompensa parecen prometedoras. • Se preocupan de las ideas, se relacionan de maneras más intuitivas y empáticas. • Se concentra en qué significan los acontecimientos y las decisiones para los participantes. • Son muchas veces descritos con adjetivos cargados de contenido emocional. • Inspiran fuertes sentimientos de identidad o diferencia, de amor y odio. • Las relaciones humanas en estructuras dominadas por líderes suelen ser turbulentas, intensas y por momentos hasta desorganizadas. 	<p>Teoría de la contingencia o situacional (Liderazgo efectivo y relacional) Fuente: Zalesnik, 1977</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Se enfocan en enfrentar la complejidad. • La buena gestión aporta un grado de orden y consistencia a dimensiones clave, como la calidad y la rentabilidad de los productos. • La gestión desarrolla la capacidad para cumplir con su plan mediante la <i>organización</i> y la <i>dotación de personal</i>: creando una estructura organizacional y un conjunto de cargos para cumplir los requerimientos del plan, dotando a esos puestos con individuos calificados, comunicando el plan a esas personas, delegando la responsabilidad para la ejecución del plan, e ideando sistemas para monitorear su implementación. • La gestión asegura el logro del plan mediante el <i>control</i> y la <i>resolución de problemas</i>: monitoreando con cierto detalle los resultados en relación al plan, tanto formal como informalmente, a través de informes, reuniones y otras herramientas; identificando desviaciones; y luego planificando y organizando la resolución de los problemas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se ocupa de enfrentar el cambio. • Liderazgo es <i>alinearse a las personas</i>. Esto es comunicar la nueva orientación a quienes pueden crear coaliciones, comprenden la visión y están comprometidos con su logro. • El logro de la visión requiere <i>motivar</i> e <i>inspirar</i> 	<p>Teoría de la influencia (líder carismático) y Teoría las relaciones (líder transaccional y transformacional) Fuente: Kotter, 1990 y 2006</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Racionales, persistentes, resuelven problemas, analizan, estructuran, deliberan, decididos, analíticos, autoritarios y estabilizadores. • Obtienen su poder de su posición y autoridad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Son visionarios, apasionados, creativos, flexibles, inspiradores, innovadores, valiente, imaginativo, experimental, y promotor e iniciador de cambios. • Obtienen su poder de sus rasgos personales y atributos. • Hacen uso de su poder de referencia para influir en los seguidores. 	<p>Teoría de la influencia (líder carismático, relacional) Fuente: Capowski, 1994</p>

Gerentes	Líderes	Enfoque de estudio / fuente
<ul style="list-style-type: none"> Son administradores. Desarrollan planes de negocios, presu- puestos y monitorean su progreso. Planean, presupuestan, evalúan. Son más mente. 	<ul style="list-style-type: none"> Son agentes de cambio. Buscan el cambio en personas y organiza- ciones. Seleccionan talento, motivan, enseñan y construyen confianza. Son más alma o corazón que mente. 	Teoría de la influencia (Líder carismático, relacional) Fuente: Maccoby, 2000
<ul style="list-style-type: none"> Tienen buena habilidad analítica. 	<ul style="list-style-type: none"> Tienen buena intuición y visión 	Teoría de la influen- cia y las relaciones Fuente: Daft, 2003
<ul style="list-style-type: none"> Se movilizan por la posición de poder y la autoridad. Establecen sistemas, crean reglas y ope- ran procedimientos y ponen en marcha programas de incentivos. Son visionarios, colaboradores, negocia- dores y vendedores. 	<ul style="list-style-type: none"> Se movilizan por su poder personal y el res- paldo del grupo. Establecen una dirección, la comunican a todos los que escuchan y mantendrán a la gente motivada en tiempos difíciles. Son capitanes, analistas, conductores y con- troladores. 	(Líder carismático, relacional, transaccional y transformacional) Fuente: Robbins, 2002 Teoría de las relaciones (Liderazgo transaccional) Fuente: Zimmerman, 2002
<ul style="list-style-type: none"> Hacen que la empresa funcione a tiempo. Se guían por el impulso miope para ma- nejar la rutina con el fin de producir de manera eficiente. Son tácticos. 	<ul style="list-style-type: none"> Deciden qué y a quién lleva la empresa y hacia dónde se dirige. Tienen amplias perspectivas que les per- miten mirar en el futuro para determinar necesidades y posibles cambios para el crecimiento y supervivencia. Son estrategas. 	Teoría de las relaciones (Liderazgo transaccional) Fuente: Perloff, 2004
<ul style="list-style-type: none"> Administra. Es imagen. Se mantiene. Se centra en la estructura. Se basa en el control. La visión es a corto plazo. Responde a las preguntas ¿qué? y ¿cómo? Se centra en resultados inmediatos. Imita. Acepta el <i>status quo</i>. Hace las cosas como deben hacerse. 	<ul style="list-style-type: none"> Innova. Es original. Se desarrolla. Se centra en la gente. Confía. Su visión es a largo plazo. El líder responde a ¿qué? Se centra en resultados a mediano y largo plazo. Crea. Es desafiante. Hace las cosas que deben hacerse. 	Teoría de las relaciones (Líder transformacional) Fuente: Bennis, 2009

Fuente: Elaboración propia.

Se observa que, independientemente del tiempo en el que se desarrolló el trabajo de investigación y los diferentes enfoques que los autores tenían para la realización del análisis y a partir del cual documentaron sus estudios, las coincidencias de lo que es un gerente y sus funciones así como el líder y sus funciones han estado claras y definidas.

Aunque haya muchas teorías sobre lo que es ser líder, queda claro que este necesita poseer un conjunto de características que deben ser aprendidas y/o desarrolladas, destacando la importancia de habilidades personales, facilidad de relación con personas y equipos de trabajo, comunicación efectiva, saber escuchar y resolver problemas; todo esto sin perder de vista el objetivo empresarial.

Sin embargo, en donde entra la confusión de no poder diferenciar estos términos es en el mundo empresarial, ya en la práctica, donde la mayoría de las empresas creen que la cabeza del grupo (empresa de cualquier tipo) debe tener todas las cualidades y características de ambos, que sería lo ideal y es a donde todas las organizaciones deberían dirigirse en cuanto a formación de directivos de mandos medios hacia arriba, bajo el enfoque de cómo un gerente puede convertirse en líder y un líder pueda desempeñar las funciones de un gerente sin entrar en conflictos internos como persona ni con la organización ni con todos los demás elementos involucrados (empleados, proveedores, accionistas, etc.).

Se respalda este comentario con lo que Priestland y Hanig (2005) y Weathersby (1999) mencionan, es decir, que para explotar todo el potencial humano y los demás recursos, las organizaciones necesitarán desarrollar habilidades de liderazgo en sus ejecutivos y habilidades gerenciales en sus líderes. Cada vez hay más necesidad de liderazgo en todos los niveles de la organización y para cumplir con esa necesidad, los gerentes tienen que ser mejores en liderazgo (Toor, & Ofori, 2008).

Conclusión

Es importante mencionar que las organizaciones deben adoptar estrategias para desarrollar sistemáticamente a sus administradores para que también sean líderes eficaces. Estos administradores, en determinadas circunstancias, pueden desempeñar un papel de liderazgo. Para este propósito, el desarrollo del liderazgo debe formar parte de la estrategia organizacional porque es una fuente de ventaja competitiva.

Prentice (1961) señala que un líder es exitoso cuando ha comprendido que los humanos son complejos y distintos, y que no sólo responden al estilo tradicional de dirección; sino también responden a cuestiones internas como amor, ambición, superación, pertenencia, aburrimiento, autoconfianza y muchas más. Y que además la fuerza e importancia de estos intereses en cada persona es diferente y su grado de satisfacción también lo es.

Aunado a esto, Stogdill (1997) menciona que el liderazgo no puede surgir a menos que los miembros de un grupo asuman diferentes responsabilidades y que estas responsabilidades permitan satisfacer a cada miembro y se realicen mediante la comprensión de un interés o propósito mayor. Y por último, Bennis (1989), sostiene que llegar a ser un líder es sinónimo de convertirse en uno

mismo; sin embargo, convertirse en un gerente se está convirtiendo en lo que una empresa quiere que se convierta. Los líderes producen el potencial de cambio dramático, caos e incluso fracaso; pero los gerentes producen estándares, consistencia, previsibilidad y orden (Kotter, 1990). Dependerá de la empresa que quiera tener: líderes o gerentes o ambos bien capacitados.

Líneas de investigación a futuro

Este trabajo de investigación es netamente un documento teórico realizado a través de la revisión exhaustiva de la bibliografía existente. Sin embargo, es posible el desarrollo de trabajos empíricos posteriores que permitan comprobar la diferencia o similitud entre los términos liderazgo y gestión; verificar si en el campo empresarial realmente se puede distinguir uno de otro, cuál es la percepción del empresario y del empleado al respecto y qué relación se puede identificar con los diferentes estilos de liderazgo y la gestión en una empresa. Considerando que es importante desarrollar un liderazgo ajustado al contexto, a la situación, al entorno, al tipo de colaboradores, e incluso al tipo de tarea que se realiza este es un campo amplio para la investigación en administración y planeación estratégica en todos los ámbitos, giros empresariales y más aún con el liderazgo transformacional que se considera el más completo e integral que tendrá que saber mezclar equilibradamente las relaciones personales y su bienestar sin perder de vista los objetivos y metas organizacionales.

Referencias

- Asociación Española de Coaching Ejecutivo-Organizativo y Mentoring (AECOP). (2012–2013). *Breve historia del liderazgo*. Recuperado de: <http://aecop.net/es/articulos/breve-historia-del-liderazgo/34>
- Bass, B. M. (1981). *Stogdill's handbook of leadership: A Survey of theory and research*, New York: Free Press.
- Bavington, D. 2005 . “Of fish and people: Managerial ecology in newfoundland and labrador cod fisheries.” Unpublished dissertation, Ch.1, Wilfrid Laurier University, Waterloo, Ontario, 4–11, en https://www.researchgate.net/profile/Dean_Bavington/publication/254728084_Of_fish_and_people_Managerial_ecology_in_Newfoundland_and_Labrador_cod_fisheries/links/54fca5f70cf270426d102b9a/Of-fish-and-people-Managerial-ecology-in-Newfoundland-and-Labrador-cod-fisheries.pdf
- Bennis, W. 1989. *On becoming a leader*, Perseus, Reading, Mass.
- Bennis, W., and Bennis, W. G. (2009), *On becoming a leader*. New York: Basic Books.
- Capowski, G. 1994 . “Anatomy of a leader: Where are the leaders of tomorrow?” *Manage. Rev.*, 83(3), 10–14.
- Carlyle, T. (1840). *The hero as divinity in: heroes and hero-worship*. Yale University Press, en <http://www.othroerirkindred.com/resources/Thomas%20Carlyle%20-%20On%20Heroes%2C%20Hero-Worship%2C%20and%20the%20Heroic%20in%20History.pdf>
- Carneiro, R. L. (1981). Herbert Spencer as an Anthropologist. *Journal of Libertarian Studies*, 5, 171–172.
- Daft, R. (Ed.). (2006). *La experiencia del liderazgo*. México: CENGAGE Learning.
- Daft, R. L. 2003. *Management*, 6, Ed., Dryden, London.
- Giraldo, G. D. y Naranjo, A. J. (2014). *Liderazgo: Desarrollo del concepto, evolución y tendencias*. Estudio monográfico. Universidad del Rosario. Bogotá, Colombia, en <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8672/1026275656-2014.pdf>
- Goleman, D. (2002), *Emotional Intelligence*. Bucharest: Curtea Veche.
- Grace, M. 2003. “Origins of leadership: The etymology of leadership” Proc., International Leadership Association Conference, november 6–8, Guadalajara, Jalisco, México, en <http://www.ila-net.org/publications/proceedings/2003/mgrace.pdf>
- Harter, N. (2015). Introduction-History in the study of leadership. *Journal of Leadership Studies*, 9(2), 39–41.
- Hook, S. (1950) *The hero in history*, New York: *Humanities Press*, 67.
- Kotter, J. P. (1990). What leaders really do. *Harvard Bus. Rev.*, 5(3), 3–11.
- Kotter, J. P. 2006. Leadership versus management: What's the difference? *J. Qual. Participation*, 29(2), 13–17.
- Landolfi, H. (2008). *La esencia del liderazgo*. Editorial Dunkan, en <http://www.hugolandolfi.com/liderazgo.html>
- Maccoby, M. 2000. Understanding the difference between management and leadership. *Res. Technol. Manag.*, 43(1), 57–59.

- Oxford English Dictionary (2016). En https://en.oxforddictionaries.com/?utm_source=od-panel&utm_campaign=en
- Prentice, W. C.H. (1961). Comprendiendo el liderazgo. *Harvard Business Review*, en https://issuu.com/elprofecarly1/docs/hrbal_-_lo_que_hacen_los_grandes_l
- Priestland, A., and Hanig, A. 2005 . “Developing first-level leaders”. *Harvard Bus. Rev.*, 83(6), 113–120.
- Rives, R. (1912). *La Monte Socialism: Positive and Negative*, Chicago: Charles H. Kerr Publishing Company, 18.
- Robbins, S. 2002. The difference between managing and leading, en <http://www.Entrepreneur.com/article/0,462,304743,00.htm>
- Solomon, I. G., Costea, C., & Niță, A. M. (2016). Leadership versus Management in public organizations. *Economics, Management & Financial Markets*, 11(1), 143–151.
- Stogdill, R. 1997. Leadership, membership, and organization. *Leadership: Classical, contemporary, and critical approaches*, K. Grint, ed., Oxford University Press, 112–125.
- Toor, S., & Ofori, G. (2008). Leadership versus Management: How They Are Different, and Why. *Leadership & Management In Engineering*, 8(2), 61–71.
- Weathersby, G. B. 1999. Leadership versus management. *Management Review*, 88(5).
- Wolf, William B. (1974). The basic Barnard: an introduction to Chester i. *Barnard and his theories of organization and management*. 1 Ed. Estados Unidos.
- Zaleznik, A. 1977. Managers and leaders: Are they different? *Harvard Bus. Rev.*, 55(3), 67–78.
- Zimmerman, E. L. 2001. What’s under the hood? The mechanics of leadership versus management. *Healthcare Exec.*, 62(8), 10–12.
- Zlate, M. (2004), Leadership and Management. Bucharest: Collegium.

El concepto de liderazgo en la historia ante la administración sistémica (The concept of leadership in history before systemic administration)

ⁱ Martín P. Pantoja Aguilar

ⁱⁱ Fernando Manuel Suárez Durán

Abstract. In this article a literature review on the topic of leadership is presented, including the historical background of the term and how it has changed depending on the paradigm that dominated in every period of time. An analysis of the types of leadership under a systemic administration and the type of challenges faced by the leader is conducted. Similarly, two main subjects are analyzed, the first deals with the types of leadership that exist, and the second deals on the characteristics of leaders, the above based on the viewpoint of different authors. With the information obtained a table was created. It shows the relationship between the two subjects, in which for each type of leader, leadership characteristics are listed. As a result, the main features are identified by the authors and considered relevant and essential for a leader.

Key words: administration, characteristics, leadership, systemic.

JEL: M100, M540.

Resumen. En el presente artículo se hace una revisión documental sobre el tema del liderazgo mencionando los antecedentes históricos del término y cómo ha ido cambiando éste dependiendo del paradigma que dominaba en cada época. Se incluye un análisis de los tipos de liderazgo ante la administración sistémica y los retos que el líder debe enfrentar con esta visión en mente. Del mismo modo se analizan de manera conjunta dos temas esenciales, el primero versa sobre los tipos de liderazgo que existen, y el segundo sobre las características de los líderes, lo anterior desde el punto de vista de diferentes autores. Con la información obtenida se creó una tabla, la cual muestra la relación entre los dos temas, donde para cada tipo de liderazgo se listan las características del líder. Como resultado se pueden identificar las principales características coincidentes que los autores atribuyen de relevancia y esenciales para un líder.

Palabras clave: administración, características, liderazgo, sistémico.

ⁱ Universidad de Guanajuato Universidad de Guanajuato – Campus Guanajuato – División de Ciencias Económico Administrativas, Fraccionamiento 1; Col. El Establo S/N; C.P. 36250, Gto. México. pantojam@ugtomx.onmicrosoft.com

ⁱⁱ Universidad de Guanajuato Universidad de Guanajuato – Campus Guanajuato – División de Ciencias Económico Administrativas, Fraccionamiento 1; Col. El Establo S/N; C.P. 36250, Gto. México.

Introducción

De acuerdo con Kendall & Kendall (2005): “Las organizaciones se consideran sistemas diseñados para cumplir metas y objetivos predeterminados con la intervención de la gente y otros recursos de que disponen” (p.27). La labor de orientación hacia la creatividad, motivación y gestión del cambio siempre es necesaria de manera formal o informal en toda organización sistémica y, es alguno de sus miembros el que toma de manera consciente o inconsciente el papel de líder.

Las organizaciones sistémicas necesitan a los líderes que guíen a sus miembros hacia la innovación y los líderes necesitan de una organización con tal enfoque que logre su mayor desarrollo. Una organización sin liderazgo que no utilice la planeación como herramienta interactiva está destinada a no renovarse y, por lo tanto, la innovación no será parte de su agenda, generando que su competitividad se reduzca a medida que el medio ambiente avance de manera acelerada. El líder debe generar en la empresa la elaboración de un futuro para la organización y de los medios que pueden hacer posible alcanzarlo, esto es, ejercer control sobre el futuro (Ackoff, 2012). Por ello, es evidente que ante la nueva realidad global cambiante hay una gran necesidad de líderes efectivos que planeen de manera interactiva con el entorno para lograr el desarrollo e innovación de las organizaciones sistémicas que dirigen.

El objetivo del presente artículo es revisar los diversos enfoques de liderazgo, los procesos de toma de decisión y las características de los líderes descritos por los diversos autores para ubicarlas en el ámbito de las organizaciones empresariales y contextualizarlas con un enfoque sistémico. Esto con el propósito de responder al cuestionamiento sobre cuáles son los enfoques de liderazgo más adecuados para las organizaciones empresariales con enfoque sistémico.

Evolución histórica del concepto y el enfoque de liderazgo

A lo largo de la historia, la definición de liderazgo ha tenido diversas acepciones generadas por nuevos enfoques y avances en la comprensión del tema. “Las definiciones tienden a reflejar la manera en que ha sido abordado el concepto y el contexto en que éste ha sido estudiado y por lo tanto, las definiciones varían en su énfasis considerando al liderazgo como algo individual (basado en autoridad o influencia) o como algo más genérico (como un proceso grupal)” (Clark & Murray, 2012, p.4). Agregando sobre el concepto de liderazgo, Ganga & Navarrete (2013)

mencionan que “si nos acercamos al concepto desde el latín, se sabe que su génesis se encuentra en la palabra *lis-litis* significa: querrela, disputa, pleito o proceso. Esto implica reconocer que el líder es un ser activo que asume posturas entre sus pares y para ello, requiere de capacidades o competencias especiales, que le permitan enfrentar adecuadamente los diversos conflictos, disputas o procesos” (p.54).

Desde el inicio de la humanidad y hasta hoy, han habido diversos procesos de evolución del concepto de líder y del ejercicio de liderazgo; como señalaba Mumford ya desde 1906, el hombre ha pasado por etapas de liderazgo. “La evolución del liderazgo se determinó desde el quehacer de los grandes líderes que registran algunos momentos de la historia, quienes dirigieron los esfuerzos de otros hombres, administraron países, planearon y organizaron exploraciones, encabezaron y controlaron guerras, entre otros” (Estrada, 2007, p.343).

Según Ruiz (2014) “El concepto de liderazgo se remonta al siglo XIX, cuando se le asocia con la herencia y la genialidad. (p.e. Carlyle, (1841); Galton, (1869); Bowden, (1926) mencionado por García, 2009, p. 5). Esta forma de ver el liderazgo se basa en los atributos del líder y lo convierte en parte central del desarrollo de la organización, pero en definitiva no centra su efectividad en los valores del líder. En el siglo XX y principios del XXI surgen diversas corrientes que en opinión de Rost (citado por Hay & Hodgkinson, 2005), aunque existe mucha literatura sobre liderazgo, esta es frecuentemente contradictoria, confusa y carece de cohesión. Parry & Bryman (2006) toman en cuenta esta realidad y proponen una clasificación de las teorías del liderazgo surgidas a partir del siglo XX en cinco etapas cronológicas. Estas etapas, más que rechazar los postulados de las teorías de la etapa que les antecede, retoman lo estudiado y proponen un cambio de énfasis en el elemento central. Las cinco etapas son las siguientes:

1. **Etapas de las Teorías de los Rasgos.** Estas teorías se originan a principios del siglo XX, se enfocan en el estudio de la personalidad humana y están interesadas en la medición de rasgos y patrones de conducta tales como el comportamiento, el pensamiento y la emoción. Parten del supuesto de que los rasgos son relativamente estables en el tiempo y que difieren entre los individuos. Se busca determinar las cualidades y características personales de los líderes. Es el tradicional enfoque que reza: *los líderes nacen, no se hacen*. Estas teorías dejaron de ser atractivas a partir de la década de los 40 del siglo XX.

Esta teoría presenta un enfoque de liderazgo que favorecía a las organizaciones empresariales muy estructuradas y con una gran dependencia del líder.

2. **Etapas de las Teorías del Estilo.** Teorías vigentes desde finales de los años 40 y hasta finales de los años 60 del siglo XX. El enfoque de las teorías de los rasgos dio un giro hacia un enfoque sobre los estilos de liderazgo, es decir, sobre el comportamiento de los líderes. Este enfoque generó una nueva tendencia al entrenamiento por encima de la búsqueda y selección de líderes. Es decir, la conducta puede ser modificada, por ello se privilegiaba desarrollar líderes en la organización. Incluso se definieron en varios estudios las principales conductas que formaban el mejor estilo de liderazgo. Las organizaciones empresariales que privilegian estas teorías son organizaciones muy estructuradas y con un nivel limitado de delegación de autoridad. Sin embargo, a finales de los 60 estas teorías fueron desplazadas por nuevos enfoques orientados a la contingencia en el liderazgo.
3. **Etapas de las Teorías de Contingencia.** Esta etapa tuvo vigencia desde finales de los años 60 y hasta principios de los años 80 del siglo XX. Estuvo representada por teorías del liderazgo que basaban su tesis en la centralidad de los factores situacionales que influyen en la efectividad del liderazgo en la organización. Incluso algunos teóricos desarrollaron instrumentos para medir la efectividad del liderazgo basado en las relaciones con subordinados y dieron realce a los factores psicológicos más que a los sociales. Las organizaciones empresariales que practican este enfoque teórico requieren ser muy flexibles para cambiar su ambiente y adaptarse al líder, lo cual no es muy compatible con el enfoque sistémico de la administración. Surgieron enfoques que propusieron cambiar la situación laboral a los líderes para mejorar la efectividad de la organización. Su principal representante fue Fiedler y su enfoque situacional, el cual ha causado una gran controversia entre los teóricos del liderazgo aún en nuestros días.
4. **Etapas de las Teorías del Nuevo Liderazgo.** A principios de los años 80 del siglo XX surgieron las teorías basadas en lo que se ha denominado el nuevo liderazgo, mismas que permanecieron hasta finales de los años 90. Las nuevas teorías de liderazgo propusieron tesis comunes pero con términos diferentes. Todas ellas basan sus tesis

en el líder que define a la organización a través de su propia visión y que lo conceptualiza a través de la misión y valores de la organización. Define como factor central a los líderes como administradores de significados más que personas que ejercen su influencia sobre los demás. Entre ellas se encuentran el liderazgo transaccional, liderazgo transformacional, liderazgo carismático y liderazgo visionario; incluso, se genera un enfoque de regreso a la denominación simple de liderazgo. Este es un enfoque teórico que se adapta con facilidad a las organizaciones empresariales que deciden establecer una administración sistémica debido a que el enfoque de sus líderes es orientado a desarrollar al personal en lugar de dirigirlo, aunque carece del elemento de distribución del liderazgo y de la responsabilidad compartida.

En el liderazgo transaccional se realiza un intercambio entre el líder y sus seguidores. Está basado en la fórmula estímulo recompensa y se limita por los alcances del contrato implícito entre ambas partes. Su principal limitación es que no existe el enlace entre líder y subordinados para la búsqueda de un fin superior.

El liderazgo transformacional, a diferencia del anterior, busca elevar las aspiraciones de los seguidores de tal manera que las aspiraciones del líder se funden con las de los seguidores y todas se dirijan hacia la consecución de un fin superior. Los jefes y ejecutivos son visualizados como líderes más que administradores. En este rol ejercido es central el hecho de que el líder integra a los seguidores a través de la visión y su difusión para que sea relevante y entendible a todos los miembros de la organización.

El liderazgo carismático ha sido mayormente enfocado al liderazgo ejercido en los ámbitos comunitarios o políticos. Algunos estudios han sido enfocados a las organizaciones a través de enfoques de análisis de conducta, atribución y autoconcepto del seguidor. En ellos se describe al líder como alguien que sabe reforzar la autoestima, el autoconcepto de sus seguidores y logra su identificación con los valores del líder.

El liderazgo visionario se enfoca en la capacidad de un líder como administrador de significados para ubicar como pivote central el papel de la visión en el proceso de la organización.

5. **Etapa de las Teorías Post-Carismáticas y Post-Transformacionales.** Surgen a finales de los años 90 del siglo XX tomando en cuenta

que las teorías transformacionales y carismáticas eran constructos de los años finales del siglo XX, y que la tecnología y la ortodoxia administrativa de la época proponía la existencia de líderes heroicos que se esperaba transformaran a la organización y junto con ella, las percepciones y aspiraciones de los integrantes de la misma. Por ello, el enfoque post-carismático y post-transformacional se ha centrado en un liderazgo efectivamente compartido en los equipos que integran un sistema que ha aprendido a aprender de su experiencia y del error. Este liderazgo tiene más apertura al reto constante y a la verificación de su efectividad, tal cual son los planteamientos centrales de una organización empresarial sistémica. Las organizaciones empresariales requieren de este nuevo enfoque de liderazgo que comparta la autoridad y que desarrolle el aprendizaje empresarial a través de los equipos con liderazgo y responsabilidad compartidos.

De acuerdo con Hay & Hodgkinson (2006), esta tendencia ha sido difundida a tal grado que resulta importante resaltar el alcance que las teorías post-carismáticas y post-transformacionales han generado por sobre las denominadas teorías del nuevo liderazgo al proveer de una perspectiva alternativa que pueda dar respuesta al pensamiento sistémico vigente de control en las organizaciones.

Los tipos de liderazgo en la administración sistémica

“El liderazgo sistémico se fundamenta, en la integración, en la comunicación, en el conocimiento y la aplicación de elementos compartidos por todos, es la cualidad de influenciar en los grupos sociales, a través de la visión común, motivación, aprendizaje, comunicación, para lograr los objetivos trazados por todos los que conforman la organización” (Medina, Nava & Bong, 2010, p.137).

El enfoque administrativo que adopta una organización requiere de tipos de liderazgo que sean congruentes y que orienten los esfuerzos de la organización hacia los fines planeados. En el caso de la administración sistémica, el estilo de liderazgo es definitivo para hacer funcionar la estructura y la toma de decisiones con base en los subsistemas creados y las características necesarias para su buen desempeño. En la Tabla 1 se muestra la propuesta de Zenger et al. (1994) sobre la clasificación de los tipos de liderazgo y la forma en que se relacionan con los modelos de toma de decisiones, identificando con ello cómo puede

cómo puede influir un líder y su estilo al establecimiento de un determinado tipo de administración empresarial.

En el **liderazgo de supervisión** se mantiene un enfoque mecanicista bajo el modelo determinista de administración en el que se dirige al personal de manera directa, se le explican las decisiones tomadas, se administra en la base de uno a uno, se contienen los conflictos surgidos y se reacciona ante el cambio ocurrido. Este tipo de liderazgo es el más alejado de una administración sistémica empresarial por su alta dependencia en la corrección y no en la planeación.

En el **liderazgo participativo** se da un mayor enfoque organicista o animado en el que a pesar de fomentar la coordinación de esfuerzos del grupo e involucrar a las personas, no se delega totalmente la confianza en las personas al limitarlas a realizar aportaciones para la toma de decisiones en el nivel directivo, se fomenta el desempeño individual, se resuelven los conflictos y se implementan los cambios acordados a nivel central. Este tipo de liderazgo favorece de mejor manera la administración sistémica empresarial pero se ve limitado debido a que ésta última requiere como base la delegación total.

Tabla 1. *Los tipos de liderazgo y la toma de decisiones*

Tipos de liderazgo (Zenger et al., 1994)	Toma de decisiones Vroom-Yetton-Jago (Certo,2001)
Supervisión: <ul style="list-style-type: none"> • Enfoque mecanicista • Decisiones a nivel directivo • Reacción ante el cambio • Contención de conflictos 	Primer nivel (Autoritario): <ul style="list-style-type: none"> • Líder utiliza información disponible • Líder toma decisión sin consultar Segundo nivel (Autoritario): <ul style="list-style-type: none"> • Líder obtiene información de subordinados • Líder toma decisión sin consultar
Participativo: <ul style="list-style-type: none"> • Enfoque organicista • Aportación subordinados • Decisiones a nivel directivo • Desempeño individual • Resolución de conflictos 	Tercer nivel (Consultivo): <ul style="list-style-type: none"> • Líder obtiene información y opinión de subordinados de manera individual • Líder toma decisión solo Cuarto nivel (Consultivo): <ul style="list-style-type: none"> • Líder obtiene información y opinión de subordinados de manera grupal • Líder toma decisión solo
De equipo: <ul style="list-style-type: none"> • Enfoque social-sistémico • Trabajo en equipo • Decisiones en unidades • Anticipación e influencia al cambio 	Quinto nivel (Participativo): <ul style="list-style-type: none"> • El equipo analiza el problema • El equipo toma la decisión

Fuente: Elaboración propia.

En el **liderazgo de equipo** se adopta un enfoque social-sistémico que permite crear confianza e inspirar el trabajo en equipo, facilita y apoya las decisiones de las unidades, expande la capacidad de las mismas, crea identidad, aprovecha al máximo las diferencias del equipo y se anticipa al cambio e influye en él. Esta visión de planeación interactiva y de total delegación es la que mejor favorece al establecimiento de una administración sistémica empresarial.

La administración sistémica requiere de un liderazgo de equipo que haga efectiva la participación y el compromiso de los empleados partiendo de una estructura horizontal que promueva la toma de decisiones a todos los niveles bajo los principios de delegación y confianza.

“Entre las ventajas de la delegación pueden contarse: aumento de la confianza del empleado, mejora en la participación e interés del subordinado; más tiempo libre para que el supervisor realice las tareas, y cuando la organización crece, ayuda a los subordinados para realizar las tareas que el gerente simplemente no tendría tiempo para hacer” (Certo, 2001, p.246). Todo esto es posible con el fomento de los equipos auto-dirigidos “en los cuales se capacita a los empleados para que hagan todos o la mayoría de los trabajos de su unidad, no tienen supervisión inmediata y toman las decisiones que anteriormente tomaban los supervisores de primera línea” (Bateman & Snell, 2009, p.310).

En cuanto a la toma de decisiones Certo (2001) cita el modelo que desarrollaron Vroom-Yetton-Jago (VYJ) estableciendo cinco estilos o modos en que los administradores líderes toman las decisiones. Para ello se establecen cinco niveles de toma de decisiones generada por el líder ubicando un estilo propio. En el estilo autoritario del líder se ubican los dos primeros niveles.

En el *primer nivel* están los líderes que utilizan la información que tienen a la mano y toman la decisión solos sin consultar a ningún subordinado. En el *segundo nivel* están los líderes que obtienen la información de los subordinados pero toman la decisión solos.

Estos dos estilos se relacionan de manera directa con el liderazgo de supervisión, el cual carece de la falta de delegación de autoridad a los subordinados y de la toma de decisiones grupal. En la administración sistémica empresarial estos enfoques de liderazgo y toma de decisiones son los menos compatibles. En el estilo consultivo del líder se encuentran los siguientes dos niveles: el *tercer nivel* representa al líder que no sólo obtiene información sino que obtiene opiniones de un grupo selecto de subordinados pero lo hace de manera individual y no los involucra en la toma de decisión final.

En el *cuarto nivel* se ubica al líder que comparte con un grupo selecto de subordinados la problemática y les solicita como grupo sus opiniones y propuestas, pero al final no los involucra en la toma de decisión final. El liderazgo participativo utiliza estos dos niveles de toma de decisiones, y aunque es un poco más abierto a la participación grupal en la retroalimentación, carece aún de la delegación para la toma de decisiones grupal. Estos enfoques de liderazgo y toma de decisiones son más orgánicos y pueden sentar la base para comenzar a desarrollar una administración sistémica empresarial, pero requieren la madurez del líder para continuar el camino de la delegación de autoridad.

Por último, en el estilo participativo del líder se ubica el último y *quinto nivel*, en el cual, el líder, junto con los subordinados, se reúnen como grupo para discutir el problema y tomar una decisión. El liderazgo de equipo y el nivel participativo en la toma de decisiones son los enfoques ideales a aplicar en la administración sistémica dada la total delegación del líder hacia sus subordinados de la autoridad y la responsabilidad necesarias para la toma de decisiones en las organizaciones empresariales.

En la tendencia actual de los estudios de liderazgo existe como variable de consenso el reconocer que “los líderes exitosos tienen que cambiar su estilo cuando encuentran situaciones diferentes” (Certo, 2001, p.339). Menciona Senge (citado por Ferrer & Pelekais, 2004) que “el liderazgo de las organizaciones requiere de una visión diferente, no tradicional, apuntando al cambio, es decir, lo fundamental en la nueva concepción es el constante aprendizaje de todos sus miembros. Esto significa que a partir del aprendizaje se siente la necesidad de construir algo nuevo cada vez, y no el aprender para resolver problemas” (p. 5).

Ferrer, Colmenares & Clemenza (2010) definen a los líderes eficaces como “formadores que dirigen sus esfuerzos mediante el apoyo, la sensibilidad, la vocación de servicio y el otorgamiento de facultades y poder otorgado por la comunidad de interés a través de la transparencia organizativa” (p. 645).

Los retos del líder ante la administración sistémica

La teoría de los sistemas y la dinámica de sistemas fue desarrollado en la segunda parte del siglo XX por autores como Jay Forrester y J. Sterman quienes aportaron a la teoría de los sistemas los primeros modelos de simulación basados en procesos, o circuitos, de retroalimentación (Casanova et al., 2016). “La teoría moderna

de sistemas se desarrolló gracias a Ludwing von Bertalanffy, quien señaló que no existe elemento físico o químico independiente; todos los sistemas están integrados en unidades relativamente interdependientes” (Hernández, 2008, p.63).

Este pensamiento fue adoptado en el ámbito organizacional por lo que el diseño de una administración sistémica debe considerar las demandas actuales de un mundo cambiante y su característica principal debe ser la transformación constante derivada de los cambios internos o externos (adaptación) y el autoaprendizaje (aprendiendo a aprender) que le permita dar respuesta interactiva a los retos que se le presenten, de manera que se reconozca como un sistema intencionado con posibilidades de desarrollo. Majluf (2011) resume de manera concreta el concepto de administración sistémica cuando se refiere a la organización moderna, la de hoy, y afirma que “en una economía del conocimiento, es una organización que aprende. Su foco de atención no está en hacer las cosas más eficientes que su competencia sino en aprender más rápido” (p. 110). Ackoff (2012) propone un diseño de administración basado en el enfoque sistémico y describe las principales características que lo integran:

- Autonomía (aprender a aprender y capacidad de adaptación).
- Reconoce la interacción de la organización misma, sus unidades y el entorno.
- Se integra por cuatro subsistemas: 1) Diagnóstico y prescripción. 2) Toma de decisiones. 3) Mejoramiento y mantenimiento del desempeño. 4) El subsistema de Información.
- Se identifican desviaciones, amenazas y oportunidades, síntomas y pre síntomas.
- Diseño de diversas unidades que requieren instancias de coordinación e integración.
- Coordinación e integración a través de consejos para tomar decisiones.
- Los consejos se forman con responsables de diagnóstico y prescripción de la unidad, del nivel superior y del nivel inferior.
- Los consejos reciben copias de los diversos reportes.
- Los consejos toman parte en decisiones y consideran impactos en todos los niveles.

Los retos que enfrenta el líder para responder de manera efectiva ante el modelo actual de administración sistémica son de diversa índole. Resultado de las prácticas pasadas, el líder actual se enfrenta al problema de evitar convertirse

en un líder autocrático que busca el beneficio personal, derivado de la estructura y enfoque al que estaba acostumbrado. Sobre este reto, afirma Casse (2007) que las personas buscan su seguridad, y por ello la estructura favorece el que se *alineen* con las instrucciones de sus líderes sin cuestionar el apego a la misión y visión de la organización. Esto genera que se sigan los intereses del líder que, aunque no son los de la organización, sí favorecen el reconocimiento de los seguidores que actúan en favor del líder.

Otro reto importante es el saber liderar a gente brillante y para ello es necesario ganar su confianza y su respeto. Ya que “tal como han aprendido muchos líderes de personas extremadamente inteligentes y creativas, hay que ser un guardián benevolente más que un jefe tradicional. Es necesario crear un ambiente seguro para los empleados brillantes; alentarlos a experimentar, jugar e incluso fallar; y, al mismo tiempo, usted debe demostrar discretamente su propia calidad de experto y autoridad” (Goffee & Jones, 2007, p.57).

Aun cuando se han descrito una serie de rasgos que pueden delinear a un líder efectivo que pueda desarrollarse de manera exitosa, en el contexto actual resulta muy importante reconocer que sólo son eso, elementos o características presentes en líderes exitosos pero que “un énfasis excesivo en los atributos de los líderes *exitosos* puede generar que muy poca atención se otorgue a las condiciones y a la cultura de las organizaciones en que ellos funcionan, factores contextuales que tal vez, en algunos casos, han sido los factores críticos que les permitieron ser exitosos en primer lugar” (Walton, 2007, p.1).

Como afirman Boyett & Boyett (1999), “probablemente podemos entender mejor a los líderes si nos centramos menos en las características y más en las relaciones entre los líderes y los seguidores” (p.13). Este concepto es propuesto por Riveros-Barrera (2012) como “liderazgo distribuido” señalando que el liderazgo es una propiedad de los grupos y organizaciones (enfoque sistémico) y que se ha malentendido como un rasgo de personalidad. A manera de ejemplo, esto se confirma con los hallazgos de López, González, Mendoza & Pérez (2011) de su estudio sobre el liderazgo de los rectores en las universidades, al concluir que “no se observa una correlación entre el perfil del rector (institucional, profesional o académico) y el monto de los recursos adicionales al subsidio ordinario obtenidos por su institución” (p.1047).

Por su parte Kotter (2007) describe los ocho errores comunes que pueden impedir a un líder hacer un cambio necesario y benéfico en la organización como sigue:

- 1) No generar un sentido de urgencia lo suficientemente grande.
- 2) No crear una coalición conductora lo suficientemente poderosa.
- 3) Carecer de una visión.
- 4) Comunicar la visión 10 veces menos que lo necesario.
- 5) No remover los obstáculos para la nueva visión.
- 6) No planificar ni crear triunfos de corto plazo de manera sistémica.
- 7) Declarar victoria demasiado pronto.
- 8) No arraigar los cambios en la cultura de la empresa.

Todo líder debe evitar estos errores y transformarlos en aciertos en el sentido opuesto al planteado anteriormente. A la par de la necesidad natural del líder de asegurar su posición como tal, y recordar que “las organizaciones deben revitalizarse y transformarse continuamente, y sólo pueden cumplir esos desafíos si poseen un conjunto de líderes eficaces que sean capaces tanto de gestionar la complejidad del statu quo como de iniciar el cambio” (Hill, 2007, p.48).

El enfrentar, como líder, el reto de delegar la toma de decisiones de acuerdo con el nivel requerido es algo difícil y la mayoría de las veces encuentra obstáculos debido a que “es sorprendente cuánta gente todavía se resiste a colaborar o a compartir el crédito, aun cuando sabemos que podemos lograr mucho más cuando traemos a todos a la mesa a la vez” (Bossidy, 2007, p.58). Esto sucede muchas veces “aun cuando un líder tiene una gran habilidad para adaptarse a un nuevo rol, [pero] tiene que enfrentarse con el legado de los roles que ha tenido previamente en la organización” (Miles & Watkins, 2007, p.90).

Un ejemplo de la aplicación del principio de delegación de decisiones es el sistema organizacional japonés denominado “sistema *Kanban*” el cual es aplicado desde hace ya algunas décadas, y consiste en circular una tarjeta (*Kanban*) en la cual se anotan las opiniones y propuestas sobre una problemática dada y a su tiempo se otorga la aprobación por parte de cada área involucrada. Cuando se llega al consenso, una idea puede ser aceptada o rechazada de acuerdo con los resultados de la *Kanban*. (Pantoja, 1997, p.28).

Propuestas recientes sobre las características principales de un líder

De las experiencias actuales en cuanto a liderazgos que son más efectivos con el enfoque de administración sistémico, Buus (2004) menciona como ejemplar el modelo escandinavo, el cual enlista las diversas características que se requieren en un líder con enfoque administrativo sistémico,

incluyendo el respeto por el individuo, la aproximación holística y con valores, la creación de organizaciones planas, la delegación de responsabilidad, la confianza otorgada y la promoción de la innovación. Y además, concluye Buss (2004), que “el estilo de liderazgo escandinavo es especialmente adecuado para una economía del conocimiento post-industrial en la que el éxito depende de la colaboración a lo largo de la cadena de valor, de las redes y asociaciones y de la capacidad de innovar en un entorno de altos niveles de ambigüedad y cambio. (Buss, 2004, p.2).

Por otro lado, a lo largo de la historia, diversos autores han definido bajo el contexto y enfoque vigente en su momento las principales características observadas en los líderes que han contribuido a la efectividad de sus gestiones. Estrada (2007) presenta una agrupación basada en la técnica de red de unidades lógicas ubicadas entre capacidades, habilidades y conocimientos de dichas características o cualidades que mostraron en su momento los líderes de la historia, y aclara que ninguna de ellas es superior a otra sino que son complementarias y enfatiza que la época en que han sido ubicadas sólo indica la prioridad que se le ha asignado en su momento. Estrada (2007) realiza una breve descripción de las cualidades listadas:

1. **Actitud positiva:** Enfocar la mente a conseguir lo que quiere para alcanzar el éxito.
2. **Autodisciplina:** Conciencia individual sobre la posibilidad de lograr hacer o dejar de hacer algo.
3. **Capacidad de trabajo:** Poner en marcha la voluntad individual para ejecutar una acción con respeto hacia el trabajo y la aspiración hacia el progreso.
4. **Carácter:** Mostrar cualidades en su modo de ser u obrar que le diferencian de los demás.
5. **Carisma:** Poner sus capacidades en las acciones que realiza de forma que atraiga o fascine los seguidores.
6. **Compromiso:** Acordar, contraer y cumplir obligaciones con la organización y con los demás.
7. **Comunicación:** Se debe expresar bien y, sobretodo, ser persuasivo en sus argumentos, convincente en su discurso.
8. **Discernimiento:** Diferenciar algo de otra cosa, señalando la diferencia que hay entre ellas.

9. **Enseñabilidad:** Transmitir sus conocimientos con la habilidad necesaria para que sean recibidos por el otro.
10. **Escucha:** Captar no solamente las palabras sino los sentimientos del interlocutor.
11. **Focalización:** Centrar, concentrar, dirigir su accionar en función de alcanzar un objetivo.
12. **Generosidad:** Inclinar el ánimo para anteponer el corazón a la utilidad y al interés.
13. **Iniciativa:** Dar el paso necesario en el accionar para alcanzar lo propuesto.
14. **Pasión:** Sensibilizar afectivamente desde el desear y el sentir, las acciones a realizar.
15. **Relaciones interpersonales:** Ser objetivo e imparcial en las apreciaciones, despojándose de juicios y aceptando a quienes lo rodean tal como son.
16. **Responsabilidad:** Ser capaz de establecer un compromiso para dar una respuesta positiva o proactiva.
17. **Seguridad:** Conocer y confiar en sus capacidades para lograr el éxito de un trabajo, una idea o una tarea.
18. **Servicial:** Complacer y servir a los demás con disposición constante y perpetua sin esperar nada a cambio.
19. **Solucionar problemas:** Utilizar sus habilidades para generar compromiso con las cosas bien hechas, evaluando objetivamente su desarrollo para encontrar la forma de mejorar cada vez más.
20. **Valor:** Actuar con subsistencia y firmeza en algún acto.
21. **Visión de futuro:** Ser claros acerca de la dirección de su organización, inspirados en el escenario de futuro deseado que motive a las personas a la excelencia.

Por su parte, Ruiz (2014) propone un resumen de 14 características principales que todo líder debe poseer como cualidades básicas, entre las cuales unas tienen más peso que otras, pero afirma que todas deben estar presentes para que pueda haber un liderazgo auténtico. Las catorce características enlistadas son:

1. **Visionario:** Líder con visión a largo plazo que se anticipa a problemas y detecta oportunidades antes que los demás. Es creativo e inconforme.
2. **Persona de acción:** Fija objetivos exigentes y lucha por alcanzarlos de manera persistente. Desea resultados.
3. **Brillante:** Sobresale del resto del equipo por su inteligencia, espíritu combativo, planteamientos de calidad y características similares.
4. **Coraje:** No se amedrenta ante los retos y dificultades. Es persistente ya que está convencido de lograr las metas aunque sean muy difíciles de alcanzar y supera los obstáculos para defender sus convicciones.
5. **Contagia entusiasmo:** Entusiasma a su equipo; ellos perciben que las metas son positivas para todos en la empresa debido a que el futuro planteado es sugerente y vale la pena luchar por ello.
6. **Gran comunicador:** Habilidad que le permita al líder *vender* su visión, dar a conocer sus planes de manera sugerente.
7. **Convincente:** Persuasivo. Sabe presentar sus argumentos de forma que consigue ganar el apoyo de la organización.
8. **Gran negociador:** Lucha por sus objetivos negociando hábilmente de manera constante en la empresa con todos sus agentes (proveedores, clientes, accionistas, etc.).
9. **Capacidad de mando:** Capaz de saber en qué momento se requiere el uso de la autoridad con firmeza después de usar el arte de la convicción. Es empático pero no blando. Sabe controlar y no abusar del orden y mando.
10. **Exigente:** Primero consigo mismo y luego con los demás integrantes del equipo.
11. **Carismático:** Como complemento a las características anteriores, para lograr ser un líder completo se requiere la habilidad natural para seducir y atraer a las personas. El carisma permite ganarse al equipo que es atraído por su líder.

12. **Honestidad:** Cuenta con valores éticos verdaderos que permanecen en el tiempo. Ello genera la confianza del equipo sobre el actuar honesto de su líder. Esto es un actuar en beneficio de todos en la organización.
13. **Cumplidor:** Una persona de palabra que cumple lo que promete para generar la confianza del equipo.
14. **Coherente:** La habilidad de poder vivir lo que se predica, ya que predica con el ejemplo. Ser el primero en cumplir con lo solicitado a los miembros del equipo. Ser coherente en el tiempo.

Watts & Corrie (2013), en su trabajo más reciente proponen un modelo denominado **lead, learn & grow** (lidera, aprende y crece) y en el centro del modelo ubican el “yo” y el “nosotros”, siendo el primero el líder designado y el segundo los individuos o los equipos a ser liderados. En una relación simbiótica entre el “yo” y el “nosotros” describen las características que se requieren en el liderazgo para cada uno de los elementos que integran el **lead, learn & grow**. A manera de resumen, las características enlistadas en ambos componentes, el yo y el nosotros, se mencionan a continuación:

1. **Inspiración.** Que surge directamente del líder o que este facilita para su generación en otras personas.
2. **Escucha.** Capacidad de escuchar a otros o a sí mismo.
3. **Facultar.** Habilitar a otros para lograr los objetivos.
4. **Apreciación.** Mostrar empatía hacia los otros.
5. **Desarrollo.** De fortalezas en otros y en él mismo.
6. **Interés.** En aprender de manera continua.
7. **Comunicación.** Facilitadora del aprendizaje.
8. **Experiencia.** Generada por el aprendizaje.
9. **Acción.** Aplicada a la experiencia adquirida.
10. **Reflexión.** Sobre la visión y las metas.
11. **Nuevos conocimientos.** A incorporar en un aprendizaje continuo.
12. **Atender problemáticas.** Resultantes en el proceso de crecimiento.
13. **Objetivos.** Múltiples, compartidos y debatidos.
14. **Realidad.** Compartida y personal.
15. **Opciones.** De rumbo del grupo de manera transparente.
16. **Guía.** Sobre los posibles caminos a seguir.
17. **Compromiso.** Con la visión compartida.
18. **Disposición.** Dentro y fuera del equipo.

Las clasificaciones de características presentes o necesarias en un líder planteadas por Estrada (2007), Ruiz (2014) y Watts & Corrie (2013), aunque difieren en número de cualidades, o en su denominación, son comparadas a manera de equivalencia en la Tabla 2 y en ella se puede observar la concordancia de conceptos de todas ellas. Las características fueron agrupadas de acuerdo con la clasificación de las teorías de liderazgo listadas por Parry & Bryman (2006), encontrando cierta generalidad en su agrupación.

Tabla 2. Comparación de autores sobre liderazgo y propuestas de características del líder

Parry & Bryman (2006)	Estrada (2007)	Ruiz (2014)	Watts & Corrie (2013)
Liderazgo transaccional (Contrato de estímulos líder-seguidores)	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de trabajo • Compromiso • Discernimiento • Responsabilidad • Solucionar problemas 	<ul style="list-style-type: none"> • Persona de acción • Cumplidor • Capacidad de mando • Exigente 	<ul style="list-style-type: none"> • Acción • Compromiso • Experiencia • Disposición • Atender problemáticas • Realidad
Liderazgo transformacional (Aspiraciones conjuntas a un fin superior)	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud positiva • Enseñabilidad • Generosidad • Iniciativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Gran negociador • Convincente • Honestidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Apreciación • Desarrollo • Interés
Liderazgo carismático (generación de autoestima y autoconcepto en seguidores)	<ul style="list-style-type: none"> • Carisma • Seguridad • Valor • Carácter 	<ul style="list-style-type: none"> • Carismático • Contagia entusiasmo • Coraje • Brillante 	<ul style="list-style-type: none"> • Inspiración • Guía
Liderazgo visionario (Administrador de conceptos – La visión es el pivote)	<ul style="list-style-type: none"> • Visión de futuro • Focalización • Pasión 	<ul style="list-style-type: none"> • Visionario • Coherente 	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos • Reflexión • Opciones
Liderazgo compartido (Líder en equipo – enfoque sistémico)	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Escucha • Relaciones interpersonales • Autodisciplina • Servicial 	<ul style="list-style-type: none"> • Gran comunicador 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Escucha • Facultar • Nuevos conocimientos

Fuente: Elaboración propia.

A pesar de encontrar denominaciones diferentes, las características propuestas por los autores analizados mantienen una cierta relación en su descripción y se pueden agrupar bajo las teorías actuales del liderazgo. El hecho de que aparezcan ciertas características clasificadas en relación a una de las teorías no significa que no sean de utilidad y necesarias en las otras teorías de liderazgo. Las características se agruparon en una teoría determinada por ser las más representativas de tal enfoque de liderazgo pero en realidad cada teoría y su enfoque incluyen las características que sobresalen en la teoría anteriormente citada. Al final, cada teoría suma las demás características a las propias identificadas, dando realce a las que determinan los rasgos principales de su enfoque propio.

Lo que se resalta con este comparativo es que las características identificadas por los diversos autores en realidad son concurrentes y contribuyen a una descripción genérica de las características esenciales que se encuentran en un líder en las organizaciones empresariales. Cada teoría hace énfasis en algunas de las características dependiendo del enfoque de liderazgo que se desee imprimir en la organización. Esto es, una visión integradora, que señalaran Ganga & Navarrete (2013) planteando en su estudio que “a pesar de la divergencia de los enfoques, es posible encontrar algunas características comunes entre ellos... [y] por ser un fenómeno complejo de analizar, [el liderazgo] puede ser abordado desde una perspectiva integradora, superando la tendencia fragmentadora de las diferentes líneas investigativas que han estudiado esta temática” (p.52).

De acuerdo con la Tabla 2 las características del liderazgo transaccional se identifican mayormente con las organizaciones empresariales de tipo mecanicista, ya que se enfoca en las decisiones e influencia del líder y el trabajo individual basado en estímulo-respuesta. En cuanto al liderazgo transformacional se puede encontrar más fácilmente en organizaciones empresariales organicistas, o incluso en las de tipo social-sistémicas ya que favorecen la construcción de un corazón ideológico de la empresa de manera conjunta con los subordinados.

Las organizaciones empresariales de tipo organicista son las más proclives a adaptarse al liderazgo carismático, en tanto las características del líder promueven el entusiasmo y los valores, pero no necesariamente la delegación de autoridad para la toma de decisiones. Así mismo, el liderazgo visionario es más proclive a encontrarse o adaptarse en una organización empresarial del tipo organicista, esto es debido a que se tienen claros los valores, la misión y la visión de la empresa y garantiza el compromiso de los subordinados pero no se

asegura el trabajo en equipo y la delegación de autoridad. Finalmente, para la administración sistémica empresarial, se considera que el liderazgo compartido es el que mejor puede desarrollar los beneficios de una integración sistémica empresarial. Esto debido a que el liderazgo compartido promueve la creación de nuevo conocimiento (autoaprendizaje) y la delegación para la toma de decisiones, creando los equipos auto-dirigidos necesarios para el funcionamiento de unidades responsables.

Conclusión

A lo largo del estudio se observó cómo el concepto de liderazgo se ha ido modificando durante el tiempo debido al enfoque que cada autor le otorgó en su momento. El inicio del término *liderazgo* se vio conceptualizado bajo la premisa de un líder natural e individual, ausente de los elementos que le rodean y dependiente de su esencia personal.

El término fue evolucionando y llegó a la comprensión y consenso de un líder que, para ser tal, requiere de su medio ambiente, de sus seguidores y de compartir el ejercicio de liderazgo con su equipo de trabajo.

Existen diferentes tipos de líder, por lo tanto muchas personas pueden ser consideradas líderes dependiendo del enfoque que se opte, pero la administración moderna requiere de un enfoque sistémico que permita al líder llevar a cabo su proceso de liderazgo de una manera compartida participativa con sus seguidores.

Esto es congruente con una visión de administración sistémica basada en la delegación de autoridad y la toma de decisiones compartida. Es importante resaltar que no significa que solo haya una forma de liderazgo correcta, más bien se tiene que encontrar el tipo de liderazgo que más se adecue al tipo de administración que se lleve a cabo en la organización.

Finalmente, el artículo presenta un cuadro comparativo en el cual se pueden identificar las características principales que los diversos autores aportan sobre el líder. La congruencia de los diversos autores nos permite obtener una descripción genérica de las características esenciales que debemos encontrar en un líder a la luz de las teorías modernas sobre los tipos de organizaciones empresariales y en especial a las que buscan un enfoque sistémico.

Referencias

- Ackoff, R. (2012). *El paradigma de Ackoff: Una administración sistémica*. México: Limusa Wiley.
- Bateman, T.S. & Snell, S.A. (2009). *Administración, liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. México: McGraw-Hill.
- Bossidy, L. (2007). What your leader expects of you. *Harvard Business Review*, 85(4), 58.
- Boyett, J. & Boyett, J. (1999). *Hablan los gurús*. Bogotá, Colombia: Grupo Editorial Norma.
- Buus, I. (2004). Leadership development: a scandinavian model. *Business Leadership Review*, 1(3), 1–5.
- Casanova, L., Martínez, J., López, S., & López, G. (2016). De von Bertalanffy a Luhmann: Deconstrucción del concepto “agroecosistema” a través de las generaciones sistémicas. *Revista Mad*, 35, 60–74.
- Casse, D. (2007). A blunt look at leadership (without being cynical). *Business Leadership Review*, 4(2), 1.
- Certo, S.C. (2001). *Administración moderna*. Bogotá, Colombia: Prentice Hall.
- Clark, R., & Murray, J. (2012). *Reconceptualizing Leadership in the Early Years*. Berkshire: McGraw-Hill.
- Estrada, S. (2007). Liderazgo a través de la historia. *Scientia et Technica*, XIII (34), 343-348.
- Ferrer, J., Colmenares, F. & Clemenza, C. (2010). Un líder ético para el cambio: plataforma de gestión estratégica en Instituciones Universitarias. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XVI(4) 642–653.
- Ferrer, T., & Pelekais, C. (2004). Tendencias gerenciales y la gestión universitaria. *Revista de ciencias sociales*, 10(1), 148–163.
- Ganga, F., & Navarrete, E. (2013). Enfoques asociados al liderazgo eficaz para la organización. (Spanish). *Gaceta Laboral*, 19(1), 52–77.
- Goffee, R. & Jones, G. (2007). Liderando a gente brillante. *Harvard Business Review*, 85(4), 50–57.
- Hay, A. & Hodkinson, M. (2006). Rethinking leadership: a way forward for teaching leadership? *Leadership & Organization Development Journal*, 27(2), 144–158.
- Hernández, R. (2008). *Administración, teoría, proceso, áreas funcionales y estrategias para la competitividad*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hill, L. A. (2007). Convertirse en el jefe. *Harvard Business Review*, 85(1), 40–49.
- Kendall, K.E. & Kendall, J.E. (2005). *Análisis y diseño de sistemas*. México: Pearson
- Kotter, J.P. (2007). Liderar el cambio: por qué fracasan los intentos de transformación. *Harvard Business Review*, 85(1), 83–90.
- López, R., González, O. M., Mendoza, J. & Pérez, J. (2011). El rol de los rectores en la gobernabilidad de las universidades públicas mexicanas. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 16(51) 1021–1054
- Majluf, N. (2011). *Los desafíos de la gestión: de lo formal a lo sutil*. Chile: El Mercurio.
- Medina, C., Nava, A. & Bong, I. (2010). Enfoque del liderazgo del pensamiento sistémico en las organizaciones. *Multiciencias*, 10(2) 133–138.

- Miles, S. A. & Watkins, M. D. (2007). The leadership team. Complementary strengths or conflicting agendas. *Harvard Business Review*, 85(4), 90–98.
- Mumford, E. (Septiembre, 1906). The origins of leadership. *American Journal of Sociology*, 12(2), 216–240. The University of Chicago Press.
- Pantoja, M.P. (1997). *The Japanese Corporate Financial System and the Keiretsu* (Tesis de maestría). Shiga University, Hikone, Japón.
- Parry, K.W. & Bryman, A. (2006). "Leadership in organizations." The SAGE Handbook of Organization Studies. Ed. Stewart R. Clegg, Cynthia Hardy, Thomas B. Lawrence, and Walter R. Nord. Thousand Oaks, CA: SAGE. 446–69.
- Riveros-Barrera, A. (2012). La distribución del liderazgo como estrategia de mejoramiento institucional. *Educación y Educadores*, 15(2), 289-301.
- Ruiz, J.M. (2014). Capítulo 3° El liderazgo institucional sostenible. *Seminario Taller – Habilidades de Dirección*. Notas de clase del profesor. Universidad Anáhuac: México.
- Walton, M. (2007). Beyond the leader-as-hero: The ACE framework for leader success. *Business Leadership Review*, 4(2), 1.
- Watts, M., & Corrie, S. (2013). Growing the 'I' and the 'We' in transformational leadership: The LEAD, LEARN & GROW Model. *Coaching Psychologist*, 9(2), 86–99.
- Zenger, J.H., Musselwhite, E., Hurson, K. & Perrin, C. (1994). *Leading Teams: Mastering the New Role*. E.U: Business One Irwin.

La aplicación del conocimiento por los trabajadores en los sistemas productivos. Un análisis desde el taylorismo, el fordismo y la producción flexible (The application of knowledge by workers in production systems. An analysis from Taylorism, Fordism and Flexible Production)

¹ Erika Pedraza Sánchez
Esthela Gutiérrez Garza
Elizabeth Gálvez Santillán

Abstract. The present article develops an analysis on the importance of the application of the knowledge on the part of the workers in the systems of production Taylorist, fordista and of flexible production. A documentary analysis is carried out and it is found that, in order of importance, the flexible production system is the one that most promotes the application of knowledge by workers, then Taylorism and finally Fordism.

Key words: knowledge and worker, taylorist production system, fordist production system, flexible production system.

JEL: D2, L2, M2.

Resumen. El presente artículo desarrolla un análisis sobre la importancia de la aplicación del conocimiento por parte de los trabajadores en los sistemas de producción taylorista, fordista y de producción flexible. Se realiza un análisis documental y se encuentra que, en orden de importancia, el sistema de producción flexible es el que más promueve la aplicación del conocimiento por parte de los trabajadores, después el taylorismo y por último el fordismo.

Palabras clave: conocimiento y trabajador, sistema de producción taylorista, sistema de producción fordista, sistema de producción flexible.

Introducción

De acuerdo a David y Foray (2002) históricamente el conocimiento ha sido uno de los principales elementos en el crecimiento económico de un país o región, pues es a través de este que se puede generar la capacidad de inventar, de innovar, para materializarse luego en nuevos productos, procesos u organizaciones lo que a su vez incentiva el desarrollo económico.

Sin embargo, al hablar de manera particular de los procesos productivos, la importancia que se le ha dado al aspecto del conocimiento de los trabajadores en el proceso de producción no siempre ha sido la misma.

Conocimiento es “una capacidad cognoscitiva; esto es, que comprende las capacidades de ampliar, extrapolar e inferir nueva información para realizar actividades intelectuales o manuales” (David y Foray, 2002:7).

Además un proceso productivo tiene por esencia la creación de riqueza o de valor en términos de alcanzar altos niveles de productividad y competitividad, por lo que se van estructurando una serie de técnicas que dan lugar a un determinado sistema de producción con características en base al nivel de desarrollo tecnológico, división del trabajo y procesos de distribución y organización (Gutiérrez, 2009).

El presente artículo hace un análisis de la importancia del conocimiento que tienen los trabajadores para el desarrollo de sus actividades en el proceso productivo, con el fin de conocer cuál de estos sistemas promueve más la aplicación de los conocimientos y la creatividad de los trabajadores en las actividades que desarrollan en cada sistema productivo. El análisis se realiza en los tres sistemas de producción de empresas más utilizados del siglo XX a la fecha: el taylorismo, el fordismo y el de producción flexible.

Estos sistemas de producción han surgido de manera paulatina, siendo el más antiguo el taylorismo y el más nuevo la producción flexible, no obstante, ninguno ha desaparecido e incluso se han generado modelos híbridos como los sistemas *fordtayloristas*, organizados sobre la fragmentación del trabajo con puestos individuales fijos y repetitivos, con las cadenas de montaje típicos del fordismo, junto con los sistemas de producción flexible que son integrados por máquinas de control numérico incorporadas en el proceso de trabajo para flexibilizar la línea de producción (Gutiérrez 2009).

En general, la bibliografía que existe en torno a los sistemas de producción, abordan la operación de los modelos productivos, por ejemplo, Córdoba

(2006), Ramírez (1989), Rivero (2002) y Zuccarino (2012); este trabajo pretende hacer una aportación desde la aplicación del conocimiento de los trabajadores en el sistema productivo.

Se trabaja bajo la hipótesis de que las posibilidades de aplicar nuevo conocimiento por parte de los trabajadores a las actividades que realizan es prácticamente nula en los primeros dos modelos de producción y que, contrario a esto, en el tercero de los sistemas, este aspecto es un elemento esencial para elevar la productividad.

Este trabajo es una investigación documental y se organiza de la siguiente manera: en el primer apartado se describe de manera general el sistema de producción taylorista, para conocer cómo se organizan los factores productivos, de manera particular el trabajador y la forma como aplica el conocimiento en sus actividades productivas; en el segundo apartado se desarrolla el modelo de producción fordista y en el tercer apartado el sistema de producción flexible; posteriormente, al final, se detallan los resultados y las conclusiones comparando la aplicación del conocimiento por los trabajadores en los tres sistemas productivos.

Sistema de producción taylorista

El método de administración científica, conocido como sistema de producción taylorista, surge a finales del siglo XIX y fue creado por el ingeniero estadounidense Frederick Taylor, quien señalaba que un sistema de producción eficiente y productiva debe estar basado en los principios de la administración científica, esto es, en “leyes, reglas y principios definidos” y no en métodos empíricos.

Para Taylor este razonamiento sobre el sistema de producción asegura que se cumple el propósito “del máximo de prosperidad al empleador, unido al máximo de prosperidad para cada empleado”, pues además de incrementar las ganancias de las empresas se expanden a su nivel máximo sus capacidades y funciones; mientras que por el otro lado, el trabajador, aparte de poder ganar mejores salarios, desarrolla y maximiza su eficiencia para efectuar un trabajo apropiado a su capacidad natural.

El modelo de la administración científica se basa en cuatro principios fundamentales: el primero, desarrollar cada elemento del trabajo a través de la ciencia y no en una regla empírica; el segundo, instruir al obrero diariamente por sus superiores para efectuar su trabajo; el tercero, la cooperación entre la administración y los obreros; y el cuarto, distribución equitativa de las responsabilidades en

tareas entre los mismos (Taylor, 1981:29). En otras palabras, el modelo establece como punto de partida que “la administración tiene la obligación de recopilar los métodos de trabajo tradicionales empleados por los obreros, clasificarlos, tabularlos y deducir de ellos las reglas, leyes y fórmulas que guiarán en lo sucesivo a los obreros en su tarea diaria”, luego “el trabajo de cada obrero es preparado enteramente por la administración, con instrucciones escritas detallando la tarea a realizar y qué procedimientos habrá de realizar”, posteriormente, es esencial “la cooperación personal estrecha con los obreros para que todo el trabajo sea realizado con los principios científicos que se aplican” y, por último, “la administración asume todo trabajo que exceda la capacidad de los obreros, mientras que en el pasado casi todo el trabajo y la mayor responsabilidad era confiado a este”, de esta manera, “existe una división mucho más equitativa de la responsabilidad entre la dirección y los obreros, no obstante es responsabilidad completa de la administración la planeación, control y diseño de las actividades productivas y no del trabajador individual” (Taylor, 1981:29).

Bajo este modelo se organizaba el taller (lugar de trabajo) y el trabajo sobre una nueva base científica denominada *cronómetro*, definido y vigilado por la empresa, por medio de tablas de tiempos y movimientos en cada etapa del proceso productivo. El cronómetro asegura “la integración progresiva de los trabajadores no especializados en los puestos de los *profesionales* de oficio” (Cotiat, 2005: 36-37). Por lo que el modelo cumple su función al disminuir los tiempos innecesarios de los trabajadores, y se “apodera del saber hacer del obrero: conocimientos y habilidades transmitidos desde tiempos ancestrales, de generación en generación en sus estudios de *tiempos y movimientos*.” (Ramírez, 1989:80)

En ese sentido, el propósito del taylorismo es aumentar la productividad con base en la máxima división de funciones, la especialización del trabajador y el control estricto de tiempo para la realización de cada tarea, además de ligar la remuneración del trabajador a su rendimiento, es decir, a la productividad. De esta manera el sistema resta importancia al beneficio que pueda obtener del conocimiento o creatividad de los obreros al proceso productivo, la aplicación del conocimiento es concebido y desarrollado únicamente por los jefes de administración o ingenieros para el diseño y creación de tareas o cargos conforme mejor funcione, limitando al obrero solo a realizar la función indicada por la organización en su momento.

La técnica empleada es bajo la supervisión de los jefes de administración en la ejecución de las tareas diarias y del sistema de incentivos salariales,

contrario a lo que ocurría con el sistema previo de administración donde al obrero se le dejaba el control total de los tiempos de producción para efectuar su oficio o tarea, lo que no aseguraba que se lograría la mayor productividad.

Sistema de producción fordista

El sistema de producción fordista surge en Estados Unidos en las dos primeras décadas del siglo XX, aunque es hasta finales de la década de 1930 cuando se convierte en un modelo de producción industrial y, a partir de ahí, se generaliza a todos los países. Su denominación proviene del creador de la línea de ensamble, Henry Ford.

Aunque la base de este modelo sigue siendo la administración científica de Taylor, el incremento de la productividad se logra gracias a dos aspectos: la incorporación de la cadena de montaje al proceso productivo y a la división de tareas entre los obreros en su máxima expresión, lo que da lugar a la producción en serie (Safón, 1997). Lo que muestra que en este modelo el conocimiento de los trabajadores continúa siendo no relevante para la empresa.

El fordismo es “la producción en serie en el modelo de cadena de montaje, al utilizar maquinaria con fines especiales y, principalmente, trabajadores no cualificados en una división del trabajo basada en una fragmentación de tareas cada vez mayor. La era fordista se caracteriza por la dominación de los mercados de masas y por bienes estandarizados que se mantienen durante largo tiempo. El fordismo surge de la eficiencia tecnológica de la producción planificada, que se basa en la separación entre concepción y ejecución, y de la eficiencia económica de fábricas de gran escala. El fordismo viene dominado por la lógica económica, la ventaja comparativa y del funcionamiento del mercado” (Hirst y Zeitlin 1991; citado en Safón 1997).

Otra de las particularidades del modelo de producción fordista es el desarrollo de innovaciones continuas en el interior de la fábrica, como los transformadores de cintas y de cadena, las grúas de puente y máquinas especializadas cada una vinculada a su línea de producción, lo que induce a no ser un modelo estático sino en constante movimiento. Al ser regulado de forma electrónica, el transportador fija la velocidad deseada al proceso, estableciendo el tiempo y movimientos para cada una de las operaciones. De esta manera, el modelo fordista disminuye el sobrante de las materias primas y origina la producción en masa. (Ramírez, 1989)

Enseguida se resumen las características más relevantes de este modelo de automatización rígida, de acuerdo a Ramírez (1989:80):

- La rigidez de los equipos utilizados en el sistema de producción (cadena de montaje).
- La poca o nula diversificación de la producción, solo se contempla a largo plazo.
- La aplicación de las economías de escala en el proceso, por lo que se renuncia a la flexibilidad del producto.
- La rápida obsolescencia del equipo especializado y del producto semielaborado (almacenados y en proceso).

Piore y Sabel (1990:36) sostienen que con la introducción de la cadena de montaje se invierten los papeles del artesano y el instrumento, esto es, “el trabajador se convirtió en un apéndice de la máquina, cuyo propósito, lejos de traducir las cualificaciones humanas en actos, resulta superflua la participación del hombre en la producción de los bienes”, situación que refleja la supremacía de la producción bajo cualquier situación ante el trabajador.

Aguirre (2007:29) señala que en esta nueva concepción tecnológica se articulan todas las fases del proceso del producto final, mecanizada en su totalidad. Lo que hace que las tareas individuales de los obreros sean simples movimientos de rápida y fácil ejecución y ante “un mercado de gran escala, de producción en serie y estandarización, permite dividir o pulverizar el trabajo en tareas cada vez más subdivididas”, de esta manera “se eliminan los tiempos improductivos, regulando la forma específica de su tarea individual” ya no por medio de capataces o primas salariales, cómo funciona en el sistema taylorista, sino a través de las propias máquinas. (Aguirre, 2007; Safón, 1997).

Coriat (2005:107) menciona que a raíz de esta *modernización* de los aparatos productivos, exige cada vez más demandar una fuerza de trabajo considerada *no cualificada*, dedicada a tareas simples de ejecución o capacitada en la empresa en pocas semanas. Consecuencia de las propias modificaciones en la división del trabajo y del maquinismo que llevan a un doble proceso: “el de separación entre el trabajo de concepción y el trabajo de ejecución; y el de parcelación y repetitividad en los propios trabajos de concepción y ejecución”.

Así, en el modelo fordista, la productividad se origina a través de la producción masiva de unidades de producto con base en la tecnología de ensamblaje o producción en serie, capaz de reducir costos y con excedentes de lo producido mayores a la capacidad de consumo (Gutiérrez, 1985 y 2009).

En conclusión, dada la configuración que contempla este sistema es evidente que no se aprovecha el conocimiento o el talento del trabajador para la mejora o iniciativa en alguna fase del proceso productivo, solamente el conocimiento que es aprendido o adquirido en pocas semanas de capacitación dentro de la organización para desempeñar la actividad determinada es suficiente, lo que conduce a un trabajador mecanizado en funciones y alejado de toda creatividad.

Sistema de producción flexible: el toyotismo

Un sistema de producción flexible tiene su fundamento en “la capacidad de programación del equipo productivo, en las técnicas que permiten la interconexión entre equipos que cumplan funciones diversas y en la posibilidad de actuar en tiempo real”. Estos sistemas surgen en la década de 1970 para dar respuesta a la rigidez de los sistemas tayloristas-fordista y en la búsqueda de incrementar la productividad. (Ramírez, 1989:75)

Ramírez (1989:75) señala que este sistema “es capaz de producir una diversidad de bienes con variedad en la composición del producto que puede asimilar rápidamente las innovaciones y que requiere de la coordinación continua y profunda de equipos, procesos y recursos humanos”. Tales sistemas se pueden aplicar “sin intervención humana en verificación de averías, diagnóstico de fallos y corrección de errores” (Bañegil, 1991: 68-69).

Algunas modalidades de producción flexible son el uso de los robots industriales, los almacenes automatizados, el just in time, las máquinas herramientas de control numérico, círculos de control de calidad y las computadoras en los procesos de diseño y manufactura (Ramírez, 1989:81). El surgimiento de estos sistemas de producción principia con los avances tecnológicos en la microelectrónica, que permitió dar ese empuje como un instrumento de producción y que más tarde converge en la existencia de sistemas de producción con modalidad flexible alternando con formas de trabajo y de producción distintas.

En ese sentido, uno de los avances tecnológicos más innovadores en la microelectrónica, es el microprocesador u ordenador en un chip realizado a principios de los años de 1970, por un ingeniero de la región de California, específicamente en Silicon Valley. Fue en este momento que la microelectrónica se expande por completo a la población en general, es decir, se inicia la comercialización de esta tecnología capaz de procesar información y de instalarse en todas partes. Castells (1999: 68)

Coriat (2007:82) añade que es precisamente el uso científico y técnico el que logra dar soporte a la creación de equipos flexibles sustentados en la microelectrónica, con lo cual se comienza a trazar una alternativa como fuente de productividad, destacando la presencia de “los sistemas de máquinas de control numérico, los equipos computarizados con diseño y fabricación integrados, y los robots”.

Radovan Richta (1970), plantea que la celeridad en el desarrollo de la ciencia y la técnica provoca una transformación universal de todas las fuerzas productivas, al grado de que es capaz de modificar, en esencia, a todo el proceso productivo, no únicamente al avance continuo de un factor de producción, sino también al capital humano y, con ello, otorga al hombre una nueva postura, capaz de permear en toda la sociedad, en todos sus aspectos económicos, sociales y culturales. Esto es, la aplicación de la ciencia y la técnica en los procesos de producción es “el saber acumulado de la sociedad” el fundamento esencial y “factor decisivo de la evolución y crecimiento de las fuerzas productivas”. (Ritcha, 1970:14).

De esa manera, Coriat (2005:33) sostiene que “la informática, la electrónica, las telecomunicaciones y la robótica se entrelazan en una red nueva fuertemente interactiva de fuerzas productivas de grandes potencialidades concernientes a los progresos en productividad de los que son portadoras o en la redefinición del contenido y calidad de uso de los productos”.

Leborgne y Lipietz (1992:19) concilian, al señalar que estas “nuevas tecnologías son capaces de ofrecer una respuesta a las necesidades de flexibilidad de la demanda de bienes”, no obstante también es necesaria la introducción de una fuerza de trabajo especializada para el manejo de las mismas.

Estos cambios de concepción tecnológica son los que suscitan transformaciones radicales en el proceso de trabajo. Coriat (2011:150) señala que estos métodos “instauran un proceso de intelectualización y de *blanqueamiento* de los cuellos azules”. Es así como nace y se consolida un modelo general de trabajo diferente, “un modelo de competencia, plenamente asumido y alimentado por la valorización en las habilidades y calificaciones; fabricantes, tecnólogos y administradores como nuevas figuras clave de la empresa” (Coriat, 2005: 203).

Gutiérrez (2009:63) indica que “el uso de tecnologías flexibles requiere de una planta laboral mejor calificada, y de un mayor involucramiento para la aplicación de programas de calidad que las tecnologías informatizadas necesitan”, además que en el uso de los equipos flexibles, como el control numérico y robots

“es necesario el involucramiento del trabajador, el trabajo en equipo y la mejora continua”.

Ahora bien, para efectos de esta investigación, se describe brevemente a uno de los sistemas de producción flexible más conocido y proveniente de Japón, el modelo *Just in time*, es decir, *Justo a tiempo* o de *producción en flujo continuo*. Este sistema de producción surge en la década de los 70, se denomina toyotismo u onhismo por el nombre de su creador, Taichí Ohno, vicepresidente de la empresa japonesa Toyota Motor Company. El proceso *Just in time* se define como “la producción consistente en producir la cantidad de producto exigida por el mercado al nivel de calidad deseado, en el momento preciso, -sin generar excedentes en la empresa” (Albizu, 1996: 102). En otras palabras, el sistema *justo a tiempo* significa que “en un proceso continuo, las piezas adecuadas necesarias para el montaje deben incorporarse a la cadena de montaje justo en el momento en el que se necesitan y donde el stock generado es nulo” (Albizu, 1996:103)

La técnica del *kanban* es el método operativo del *Justo a tiempo* que consiste en “una tarjeta que introducida en una funda de plástico transparente contiene información sobre traslados, entregas o fabricación principalmente. El *kanban* se utiliza para indicar a la máquina/operación anterior que necesita más trabajo o bien proporcionar a la línea de producción la información precisa para comenzar a producir” (Albizu, 1996:103). Así las piezas se producen en la cantidad que señalan los *kanban*; por lo que el número de *kanban* en existencia o en funcionamiento determinará el nivel máximo de producción a realizar. Según Ramírez (1989), Taichi Ohno, después de varios esfuerzos en investigar las funciones innecesarias en las operaciones de producción, logró sintetizar las ideas desarrolladas por los trabajadores de todos los niveles, creando la técnica de *KanBan* como un medio de la producción *justo a tiempo*.

La base del sistema de producción Toyota reside en ciertos principios básicos integrados al proceso productivo que aspiran en alcanzar el máximo rendimiento de las unidades productivas. Albizu (1996) señala que hay autores que los denominan postulados, formando la teoría de los cinco ceros (cero defectos, cero detención de la producción, cero inventario, cero papel y cero demora). El autor los resume como sigue:

- Reducción de inventarios.
- Reducción de los defectos.
- Reducción de tiempos de preparación de máquinas y averías.
- Reducción de tiempos de transporte de piezas.

Ohno (1991, citado en Albizu 1996) señala que “la mayor de las improproductividades es el exceso de stock”, debido a las implicaciones en costos en “almacenamientos, espacio, recursos económicos inmovilizados, trabajadores encargados de su transporte y mantenimiento, elementos de transporte, oxidaciones y obsolescencias”. (Albizu, 1996:107).

Para el logro de una producción sin defectos se introduce el concepto de calidad total. Según Albizu (1996:108), este elemento se incorpora desde la etapa de diseño de producto y continua en el proceso de fabricación; “se utilizan máquinas que producen piezas de calidad uniforme y se lleva a cabo una comprobación continua en la línea de producción mediante sistemas automáticos y por el propio personal de la fábrica”. Para entendimiento del concepto de calidad, el autor lo define como “la eliminación de despilfarros o todo aquello que no añada valor”. Así, es necesaria la visión y el compromiso de todo el equipo de trabajo en inspeccionar el proceso productivo en todas las etapas y tomando las medidas correctivas necesarias (Albizu, 1996); para lograrlo, el conocimiento y creatividad de los trabajadores se vuelve importante.

En el sistema de producción *justo a tiempo*, la reducción de tiempos de preparación de máquinas y averías debe ser mínima y requiere “un importante cambio de actitud de toda la gente de la fábrica” (Albizu 1996:110). El concepto de tiempo de preparación o tiempo de cambio se entiende como “el lapso que transcurre desde la salida de la última unidad producida de un tipo y la primera unidad producida de otro tipo o modelo”. Ohno (citado en Albizu, 1996:110) señala que “el valor de una máquina no debe determinarse por sus años de servicio o edad. Se determina por el potencial de generación de beneficios que todavía posee”, por lo que es necesario capacitar a los trabajadores de la fábrica en programas permanentes de mantenimiento preventivo (limpiezas, revisiones) para el cuidado de las máquinas. (Albizu, 1996).

Por último, la etapa de la reducción de tiempo de transporte de piezas se logra a través del sistema kanban y a la exigencia a los proveedores de suministrar el flujo de materiales en la fábrica acorde a los tiempos acordados. Por lo que es fundamental la posición física de los puestos de trabajo que facilite el trayecto de los materiales y de las piezas en el interior de la fábrica, que resulte mínimo el transporte entre las operaciones. (Albizu, 1996)

Ramírez (1989:98) señala que el fin de este modelo implica producir productos en la cantidad y el tiempo necesario, dando como resultado la disminución en excedentes de inventarios y trabajo, cumpliendo así “los propósitos de

incrementar la productividad y reducir costos”. Para Albizu (1996:108) el sistema *justo a tiempo* “pretende la reducción de los inventarios como la búsqueda y solución de los problemas de producción”.

Coriat (2007:94) menciona que el kanban como subsistema del *justo a tiempo* representa una auténtica “innovación organizacional, que traza su diferencia con relación a los grandes principios taylorianos de la separación funcional del trabajo” (Coriat, 2007:94).

Gutiérrez (2009:65) señala que este sistema productivo dicta “el principio del involucramiento del trabajador y del ejercicio intelectual con el sistema kanban”. Esto es, un sistema de producción que, acorde a sus características de origen como es la aplicación de nuevas tecnologías, equipos computarizados en diseño y fabricación y uso de robots industriales, contemple la necesidad de un “tipo de trabajador multifuncional con mayor intervención en todas las fases de producción, capaz de alcanzar la transcendencia de la producción flexible y de calidad”. Para el autor, las características de los sistemas taylorista y fordista “priorizan más al capital o equipos de tecnología rígida e inflexible, limitando al trabajador a un proceso de mecanización e individualización”. (Gutiérrez, 1985, 1996, 2009).

Metodología

Este trabajo se basa en una revisión documental, la cual entra en la categoría de análisis cualitativo. Se lleva a cabo una comparación entre los diferentes sistemas de producción para conocer la importancia que se le da al conocimiento de los trabajadores en los procesos de producción.

De esta manera, la presente investigación es un estudio de tipo exploratorio y descriptivo; pues de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014) es un diseño transeccional descriptivo, cuyo objetivo es conocer la incidencia de una variable en una población, ya sea un grupo de personas, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades etc., y así poder proporcionar su descripción.

En este caso es en determinar la importancia del conocimiento de los trabajadores en los procesos de producción taylorista, fordista y de producción flexible; por lo que este estudio es descriptivo (o entra en una categoría de descriptivo metodológicamente hablando).

Resultados

Una vez concluida la revisión documental, a continuación se presentan los resultados obtenidos acerca de las características del tipo de perfil del trabajador y su aplicación del conocimiento en el desarrollo de sus actividades en cada sistema de producción (ver Tabla 1).

Tabla 1. *El perfil del trabajador y su aplicación del conocimiento en los sistemas de producción taylorista, fordista y de producción flexible*

Sistema de producción		
Taylorismo	Fordismo	Producción flexible
Solo se valora el trabajo manual del trabajador y se excluye su capacidad de obra basada en su conocimiento y creatividad.	Sólo importa el trabajo manual y se excluye por completo la capacidad intelectual del trabajador.	El trabajo manual y el intelectual están fuertemente asociados y valorados.
Trabajo fragmentado contratado para realizar actividades repetitivas, fijas cuyo desempeño individual es instruido y controlado por la empresa y supervisores.	Trabajo fragmentado en mayor intensidad. Trabajo repetitivo, fijo y desempeño individual ahora regulado en forma mecánica, es decir, por la cadena de montaje, principalmente.	Trabajo integrado. Contratado para efectuar trabajos complejos, diversificados y en equipo.
Desprofesionalización del trabajo. Trabajo simple, especializado o fragmentado.	Desprofesionalización del trabajo. El trabajo es cada vez menos cualificado.	Profesionalización del trabajo. Se requiere de trabajo abstracto, calificado y multifuncional.
Trabajador separado y aislado. La empresa controla el saber hacer y todo el proceso productivo.	Trabajador separado y aislado. La empresa controla el saber hacer y todo el proceso productivo	Trabajador involucrado. La condición del trabajador en la planta es activa, participativa y creativa en el proceso productivo.
El sistema productivo resta importancia al conocimiento o creatividad de los trabajadores que pudieran aportar al proceso productivo.	El sistema no aprovecha el conocimiento o el talento del trabajador para la mejora o iniciativa sobre el proceso de productivo.	Para este sistema es fundamental la aplicación del conocimiento y creatividad de los trabajadores como un elemento esencial para elevar la productividad.

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la Tabla 1, en el caso del sistema de producción taylorista el conocimiento se vuelve clave para el área administrativa de la empresa; mientras que el trabajador no instruido pasa a ser el elemento ideal para la realización de las actividades operativas del proceso de producción, ya que para la empresa es mejor enseñar a alguien desde el inicio que a alguien que ya tiene un conocimiento de cómo hacer las cosas debido a que quizás no quiera cambiar su forma de trabajar, es decir, bajo este modelo, el conocimiento del trabajador aún es importante, aunque de manera parcial, pues dependerá de la actividad que realizará el conocimiento que le impartirá la empresa. Bajo este modelo, el conocimiento de cómo hacer las cosas es únicamente cuestión de la empresa.

En el sistema fordista desaparece cualquier posibilidad de aplicación de conocimiento al proceso productivo por parte del trabajador; el cual queda totalmente sometido a lo que dicta la cadena de montaje (Piore y Sabel 1990). Con la acentuación de la división de tareas de los trabajadores y el dominio del proceso productivo por las máquinas, este tipo de modelo exigió cada vez más mano de obra no cualificada, pero además con la simplificación de tareas para el desarrollo de su trabajo no requería en general una capacitación compleja. En este modelo, el conocimiento se reserva para las esferas más altas de la empresa.

Para el sistema de producción flexible se encuentra que el conocimiento de los trabajadores es uno de los elementos claves, junto con otros aspectos como la tecnología, etcétera; para el logro de los resultados deseados, como el incremento de productividad, incluso el trabajador adquiere una mayor apreciación de todo el proceso productivo.

Conclusiones

En el recorrido que se ha realizado en torno a los procesos productivos taylorista, fordista y de producción flexible se puede observar cómo la importancia del conocimiento en el trabajador, para el desarrollo de sus actividades laborales, cambia de un modelo productivo a otro.

Con el análisis de esta revisión documental se está en condiciones de poder evaluar la hipótesis planteada al inicio del artículo, donde las posibilidades de aplicar el conocimiento por parte de los trabajadores en sus actividades productivas es prácticamente nula en los primeros dos sistemas de producción y mayor en el sistema de producción flexible. De esta manera, con base en los resultados obtenidos, se puede indicar que, por orden de importancia, la producción flexible

es el sistema que más promueve la aplicación del conocimiento por parte de los trabajadores en los procesos de producción, seguida del sistema taylorista y por último el sistema fordista.

Los sistemas de producción taylorista y fordista están soportados por la misma base científica propuesta por Taylor, en ambos sistemas emplean el mismo tipo de perfil del trabajador o bien, con las mismas características al demandar una fuerza de trabajo con escasa cualificación para el desarrollo de las actividades en la empresa, con la diferencia que en el segundo sistema se incorpora la cadena de montaje.

En el sistema de producción flexible al estar sustentado por máquinas y equipos computarizados que facilitan este tipo de producción, la aplicación del conocimiento o la creatividad del trabajador se vuelve clave para el buen funcionamiento del proceso productivo y para el incremento de la productividad.

Referencias

- Aguirre, Carlos. (2007). Taylorismo y Fordismo: formas de hiperracionalización del trabajo. *Revista Mundo Siglo XXI*, 11, 23–43.
- Albizu, Eneka (1996). La producción flexible: Just in time vs. Organización Científica del Trabajo. *Revista de Dirección y Administración de Empresas*, 4.
- Bañegil Palacios, Tomás M (1991) *La flexibilidad de la producción y el sistema just in time en España*. Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Madrid. Madrid, 1991.
- Castells, Manuel (1999). *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*. Volumen I. México. D.F. Editorial Siglo XXI.
- Córdova, Ernesto (2006). Manufactura y automatización. *Revista Scielo*, 26(3).
- Coriat, Benjamín (2005). *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. Siglo XX Editores. México, D.F.
- Coriat, Benjamín (2007). *El taller y el robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica*. Siglo XXI Editores. México, D.F.
- Coriat, Benjamín (2011). *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*. México, D.F. Siglo XXI Editores.
- David, Paul y Foray, Dominique (2002) Una introducción a la economía y a la sociedad del saber. *Revista Internacional de las ciencias sociales*, 17.
- Gutiérrez Garza, Esthela (1985). *Reestructuración productiva y clase obrera. Testimonios de la crisis*. Siglo XXI Editores, 9–60.
- Gutiérrez, Esthela. (1996). Los polos dinámicos de la industrialización. La industria moderna y la industria maquiladora. Nuevo León: 1988-1995. *Revista Estudios Demográficos y Urbanos*, 11(2), 291–317.

- Gutiérrez, Esthela (2005) Restructuración productiva en la manufactura Nuevo León, década de los noventa. Región Industrial de Monterrey. *Revista Humanitas. Anuario del Centro de Estudios Humanísticos*. Edición 32. UANL.
- Gutiérrez Garza, Esthela (2009). *Escenarios de sustentabilidad industrial. Nuevo León 1988-2004*. México, IINSO-UANL. Editorial Plaza y Valdés.
- Hernández, Roberto; Fernández, Carlos y Baptista, Pilar (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta Edición. México. Editorial Mc-Graw Hill.
- Leborgne, Danielle y Lipietz, Alain. (1992). Ideas falsas y cuestiones abiertas sobre el posfordismo. *Revista Trabajo, Sociedad, Tecnología y Cultura*, 8, 17-31.
- Piore J. Michael y Sabel F. Charles (1990). *La segunda ruptura industrial*. Madrid, Alianza.
- Ramírez, Hilda A (1989). *Sistema de producción flexible: El caso de la industria automovilista mexicana*. Trabajo realizado para el Congreso de Investigación de Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de México, Xochimilco. Diciembre 1989.
- Richta, Radovan (1970). *La civilización en la encrucijada*. Editorial Siglo XXI, México.
- Rivero, Arturo (2002) Óscar F. Contreras (2000). Empresas globales, actores locales: producción flexible y aprendizaje industrial en las maquiladoras. *Revista región y sociedad* 14 (23), en <http://www.scielo.org.mx/scielo>.
- Safon, Vicente (1997). *¿Del Fordismo al Postfordismo? El advenimiento de los nuevos modelos de organización industrial*. Universidad de Valencia. I Congreso de Ciencia Regional de Andalucía: Andalucía en el umbral del siglo XXI.
- Taylor, Frederick (1981). *Principios de la administración científica*. Argentina, Editorial El Ateneo.
- Zuccarino, Maximiliano (2012) Modelos estadounidense-fordista y japonés-toyotista: ¿Dos formas de organización productiva contrapuestas? *Revista región y sociedad*, VII, No. 21.

Normas editoriales

Normas editoriales

- La revista de InnOvaciOnes de NegOciOs requiere la presentación del manuscrito en forma electrónica (formato Microsoft –Word); deberá ser enviado por correo electrónico al coordinador editorial. El artículo será sometido a una evaluación de doble par ciego y le darán respuesta por el mismo medio sobre el resultado de la evaluación.

Espectro de publicaciones

- La revista publica los siguientes tipos de manuscritos relativos a una investigación: documental, empírica, de casos y reseñas de libros (ver anexo al final)
- Los documentos aceptados y que fueron evaluados como sobresalientes podrán ser susceptibles de una segunda publicación en un libro de antología.

Presentación del manuscrito (aspectos generales)

- El idioma de la revista es inglés y español.
- El tipo de letra a utilizar en todo el documento es arial narrow.
- Se cuenta con una plantilla electrónica que incluye el formato completo para la revista de investigación.
- Título en español e inglés de tamaño 14.
- Autor principal y coautores en tamaño de letra 12.
- Institución de adscripción en tamaño de letra 10.
- El inicio de las secciones en negritas en tamaño 12.
- El texto general será en tamaño 12.
- El interlineado será a espacio sencillo
- La sangría en cada párrafo será a 1 cm, el espacio anterior y posterior entre párrafos en cero puntos.
- El espacio anterior en secciones, figuras, tablas y ecuaciones en 12 puntos.
- La alineación será justificada.
- Los márgenes de la parte derecha, izquierda y superior con 4.8 cm, el margen inferior en 5.2 cm, el encabezado en 4.3 cm y el pie de página en 3.9 cm.
- Formato de hoja carta.
- No se aceptan notas de pies de página.
- Máximo 4 autores.
- Número de páginas mínimo 10 y máximo 20

Normas editoriales

El resumen (en español) y el abstract (en inglés) con tamaño de letra 10

- Un resumen de máximo 250 palabras con margen ajustado. El resumen no debe tener abreviaciones sin definición o referencias no especificadas.
- Las palabras clave podrán ser de tres a cinco, en orden alfabético y colocarlas abajo del resumen o abstract con alineación izquierda.
- El interlineado será sencillo.
- Incluir al menos 2 códigos JEL con tres caracteres cada uno (<https://www.aeaweb.org/jel/guide/jel.php>)

Desarrollo del documento

- El documento deberá contener las siguientes secciones acorde a la metodología IMRD (Introducción, Metodología –marco teórico y métodos-, Resultados y Discusión).
- Las secciones anteriormente descritas son adicionales a elementos específicos, tales como: Resumen, *vita* y referencias.
- Para reseñas de libros solamente contendrá dos secciones: Reseña y referencia bibliográfica.

Encabezados de las secciones

- Las secciones no serán numeradas, por lo tanto el autor deberá tener definido en negritas cada sección.

Las abreviaciones

- Las abreviaciones deben estar explicadas en paréntesis al primer momento de aparición, posteriormente solo se indicarán las iniciales.

Los símbolos y las unidades

- Solamente debe usar las unidades SI (Sistema Internacional). Usar en forma numeral los números de dos o más dígitos, y para los dígitos simples cuando vienen con las unidades de la medición.

Las figuras y tablas

- Las figuras y tablas deberán tener un título en la parte superior y estar numeradas de forma consecutiva.
- En caso de las figuras que presentan una interpretación de una fuente original, deberá indicarse como adaptación propia, además de realizar la referencia correspondiente.

Normas editoriales

- En el caso de las tablas que presenten indicadores, valores que han sido tomados de alguna fuente original, deberá mencionarse la fuente con la referencia correspondiente.
- Las tablas y figuras deberán ser completamente legibles en impresión sencilla tamaño carta y estar justificadas a lo ancho de la página.
- En ningún momento deberán exceder los márgenes del documento.

Ecuaciones

- Las ecuaciones deben presentarse en Microsoft Word para Windows utilizando el Editor de Ecuaciones de Microsoft.
- No se permiten imágenes.
- Las ecuaciones deben ir numeradas de forma consecutiva. La numeración debe estar alineada a la derecha.

Apéndices

- Los materiales suplementarios se pueden poner en la parte de Apéndice, antes de la parte de referencias.

Referencias

- Las referencias seguirán el estilo APA. Consulte los lineamientos APA para una mayor referencia o bien solicite al coordinador editorial un documento de referencia.
- El tipo de letra de las referencias debe ser Arial Narrow tamaño 10.

Aspectos legales

- Derechos de autor. Los autores cederán los derechos de autor de forma expresa, a la Universidad Autónoma de Nuevo León.
- La cesión de derechos de autor será por medio de un formato predefinido.

Envío de manuscritos

- El artículo y un resumen *vita* de los autores será enviado al siguiente correo: revinnova.negocios@uanl.mx

Información adicional

- Para mayor información favor de comunicar al Centro de Desarrollo Empresarial y Posgrado de FACPYA (CEDEEM) de la Universidad Autónoma de Nuevo León, Av. Universitaria s/n C.P. 66451, San Nicolás de los Garza, Nuevo León. México.
- Teléfono: México: +52 (81) 8329.4080 ext. 4430 / directo. +52 (81) 1340.4430
- Fax: México +52 (81) 8376.7025
- Correo electrónico: revinnova.negocios@uanl.mx
- Página web: http://www.web.facpya.uanl.mx/rev_in/

Normas editoriales

Anexo: Estructura metodológica

IMRD	<i>Investigación empírica (aplicada)</i>	<i>Investigación de casos (aplicada)</i>	<i>Investigación documental (conceptual)</i>	<i>Reseñas de libros (recensiones)</i>
I	Incluir antecedentes, planteamiento del problema de investigación, hipótesis general, objetivos, preguntas de investigación, justificación y limitaciones.	No requiere fundamentarse en teoría alguna ni declarar hipótesis, aunque si debe de incluir la PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN y posibles constructos a desarrollar.	Presentar una idea somera, pero precisa, de los diversos aspectos que componen el trabajo y su planteamiento o al tema abordado. Es un anticipo resumido de aquellos temas que después aparecen desarrollados en el trabajo a manera de capítulos específicos o secciones temáticas. En este sentido, sirve como guía y motivación.	Hacer una introducción sistemática y personal a una relación ordenada de los puntos centrales del libro y cómo los enlaza el autor. Mencione si los conceptos son nuevos o la relación que tiene con conceptos anteriormente leídos. Ser conciso, directo y claro. Utilizar citas.
M	Documentar la fundamentación teórica del planteamiento del problema y presentar otras investigaciones aplicadas que han abordado empíricamente el problema de investigación.	No se requiere marco teórico, en cambio se necesita presentar el diseño del caso. Incluir uno o múltiples casos teóricamente útiles para extender la teoría, especificando la población meta.	Presentar un fundamentación estructurada, detallada, y gradual de la investigación, que incluya hechos ya presentados por otros investigadores, analizarlos y valorarlos como un apoyo argumentativo que se refuerce con hipótesis ya verificadas.	No aplica
M	Se presentan hipótesis tanto general e hipótesis específicas, tanto en su versión de hipótesis de trabajo como de hipótesis estadísticas, población, muestra, diseño de la investigación y la adecuación de los métodos usados.	Especificar los diversos métodos usados, triangulando lo cualitativo con lo cuantitativo y las diferentes perspectivas. Reportar el proceso de recolección de datos y el traslape con el análisis.	La investigación documental recurre a libros, revistas, periódicos y cualquier otro medio del que se extraigan ideas que sirvan para el análisis y resolución del problema planteado.	No aplica
R	Informar el grado en que se respondieron preguntas de investigación, se cubrieron objetivos y se contrastaron las hipótesis específicas	Se muestra el análisis dentro o entre casos y patrones encontrados y posible generación de teoría. Señalar el momento en que se presentó la saturación teórica en el estudio.	Se analiza y se reflexiona en torno al sentido e importancia de las ideas presentadas, para que el resultado sea un texto ameno y al mismo tiempo bien documentado.	Valoración personal. Mencionar lo que le ha parecido mejor al que reseña, lo que se aprende de su lectura, los fallos que encuentra y compare lo leído con otros textos Citas interesantes. Incluya algunos pensamientos impactantes, redáctelos textualmente entrecorriéndolos e incluyendo el número de página.
D	Incluir una discusión de los resultados de acuerdo a los objetivos de la investigación, los hallazgos y las posibles investigaciones futuras.	Se presenta la confirmación, extensión y precisión de la teoría al compararse con la teoría existente, en caso que exista.	Es una síntesis de las ideas más trascendentales de la temática abordada y que puede servir como guía de ulteriores investigaciones documentales	En forma sencilla se plasman los puntos anteriores