

Capítulo I

Introducción

1.1 Planteamiento del problema

El estudio científico del liderazgo inició a principios del siglo XX con las investigaciones de Lewin, White y Lippit. Estos estudios comprobaron que la conducta de un líder podía hacer que el rendimiento y la satisfacción variara en los miembros de un grupo. En las últimas décadas los estudios sobre liderazgo no constituyen una novedad en Latinoamérica; existen investigaciones consistentes sobre el tema en diferentes ámbitos, ya sea para organizaciones comerciales o de servicios. Desde las primeras investigaciones, en los años de 1938 y 1939 hasta el día de hoy ha cambiado grandemente el contexto en el que se mueven las organizaciones (Bernal, 2001; Gumnau, Soria y Sorribes, 2009).

Las organizaciones hoy en día presentan cambios constantes, principalmente para competir, lograr su permanencia en el mercado y sobresalir. Actualmente, el reto de las organizaciones es elevarse a niveles competitivos de forma sustentable, ya que existe una feroz batalla global que sacude las bases del ordenamiento social. Por ello la existencia de un líder en la organización es importante, ya que es quien dirige y motiva a los integrantes de la misma. Sin embargo, no se trata de buscar nuevos líderes, sino más bien es necesario tener nuevos estilos y enfoques de liderazgo con una visión estratégica (Díaz, Cienfuegos y García, 2011; Martínez, 2012).

De Parra y Vásquez (2008) opinan que los sectores empresariales y gubernamentales deben considerar como su valor más importante y la clave del éxito al hombre y dirigir sus fuerzas hacia él, ya que es quien permite su productividad. La ventaja competitiva radica en la capacidad que tienen las personas con las que cuentan las organizaciones.

En las últimas décadas, se identifica una tendencia en todo tipo de organizaciones mexicanas al ser conscientes de que los trabajadores juegan un papel fundamental para la organización. (Alamillo, Pedrozo, Pérez y Liévano, 2011).

Una guía para los líderes es analizar los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en las organizaciones. Esto permitirá no solo hacia un mejor entendimiento de las necesidades de la gente, sino también dará a conocer formas más realistas de mejorar la calidad de vida laboral y medios para resolver diversos problemas que se relacionan con la satisfacción en el trabajo, así como poder identificar a la clase de líderes con que cuenta la organización (Alamillo *et al.*, 2011).

Según la opinión de Manchaola (2008), quien coincide con Jaramillo y Ravelo (2011), las organizaciones de servicios actualmente atraviesan de manera interna y/o externa nuevos conocimientos y desarrollos tecnológicos. Por lo anterior se considera la necesidad de analizar y estudiar las características del tipo de liderazgo que deberían plantarse las organizaciones para adecuar su dirección a los tiempos actuales.

Un pilar fundamental para la obtención de objetivos en las organizaciones es que el líder conozca el estilo de liderazgo adecuado que debe prevalecer, para que de esta manera pueda diseñar algún plan estratégico que logre un rendimiento favorable, con calidad en el desempeño del personal que tienen a su cargo (Díaz *et al.*, 2011).

Bajo la perspectiva de Padilla y Quintana (2012), los líderes poseen una fuerte influencia en el trabajo cotidiano de sus empleados. Sus capacidades se ven reflejadas en las acciones que se realiza en las organizaciones. El líder debe dirigirse hacia el logro de metas y objetivos, así como contribuir a generar organizaciones saludables, incluso en tiempos de crisis.

Los estudios sobre satisfacción en el trabajo y el liderazgo son de importancia dentro de la organización, no solo porque existe una relación entre satisfacción en el trabajo y algunas variables que afectan el éxito organizacional. Éstos son importantes porque actualmente existe una creciente preocupación humanista por la clase de experiencias psicológicas que la gente tiene, especialmente durante su vida laboral (Alamillo *et al.*, 2011).

En la época actual, la globalización, el surgimiento de innovaciones, el desarrollo tecnológico y los cambios acelerados que actualmente atraviesan de manera interna y/o externa las organizaciones, ponen en manifiesto la necesidad de analizar y estudiar las conductas que el líder debería poseer (Camps y Martínez, 2010).

Es por esto que, tomando en consideración la importancia del papel del líder en un grupo de trabajo se pretende analizar, en este proyecto, a los líderes del Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Poder Judicial de la Federación del estado de Puebla. Se tiene el propósito de identificar los diferentes factores de liderazgo presentes en base al liderazgo transformacional y conocer las conductas presentes del líder de acuerdo a la opinión de los subordinados.

La pregunta general que se busca responder en este análisis es ¿cuáles son los factores que más predominan del liderazgo transformacional en el Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Poder Judicial de la Federación del estado de Puebla?

1.2 Objetivo general

Determinar los factores que en base al liderazgo transformacional se perciben en la conducta del líder dentro del Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Poder Judicial de la Federación del estado de Puebla.

1.3 Objetivos específicos

- Identificar cuáles son los patrones de conducta que se reflejan en el liderazgo transformacional.
- Analizar, mediante las encuestas sobre los factores de liderazgo transformacional, a los líderes del Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Poder Judicial de la Federación del estado de Puebla.
- Identificar los factores de liderazgo transformacional que los subordinados perciben mejor evaluados en su líder, dentro del Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Poder Judicial de la Federación del estado de Puebla.

1.4 Justificación

Los líderes, con el apoyo de sus subordinados, deben afrontar los cambios constantes por los que atraviesan las empresas. El liderazgo transformacional apoya a las organizaciones a lograr que los cambios sean positivos y permanentes; además permite que exista una relación de participación entre los líderes y subordinados pudiendo así lograr que la organización permanezca saludable, tanto de manera interna como externa.

Es interesante analizar el liderazgo transformacional ya que este liderazgo permite el cambio en las personas y en las organizaciones, a la vez busca llevar a cabo estrategias adecuadas que permitan el desarrollo de funciones correctas dentro de las organizaciones, teniendo una evaluación constante de las acciones que se realicen. Asimismo, los subordinados serán considerados en sus necesidades pudiendo tener una motivación adecuada para el logro de sus responsabilidades.

Este proyecto pretende dar a conocer los factores de liderazgo transformacional presentes en los líderes del Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Poder Judicial de la Federación del estado de Puebla, con la finalidad de conocer la situación actual del liderazgo y de esta manera encaminar los objetivos de la organización en la obtención de mejores y mayores resultados por parte de la institución.

Mediante el análisis propuesto se espera que los líderes del Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Poder Judicial de la Federación del estado de Puebla fomenten los factores de liderazgo transformacional apropiados para lograr una mayor participación de su equipo de trabajo, enfocándose en corregir las fallas y desviaciones en el logro de los objetivos propuestos por la organización.

1.5 Alcances

El presente análisis contempla solamente los puntos siguientes:

- El proyecto se desarrolló en el estado de Puebla, se consideró como sujetos de estudio, a las tres ponencias del Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Poder Judicial de la Federación del estado de Puebla.
- Se tomó en consideración la opinión de los líderes y subordinados de las tres ponencias del Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Poder Judicial de la Federación del estado de Puebla.
- Se hizo distinción entre las encuestas aplicadas a líderes y aquellas dirigidas a los subordinados.
- Las conclusiones se obtienen a partir de una investigación cuantitativa realizada.
- Este análisis se refiere a los factores del liderazgo transformacional de acuerdo a Bernard Bass.

1.6 Limitaciones

El presente análisis limita los puntos siguientes:

- El presente análisis fue realizado únicamente para el Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Poder Judicial de la Federación del estado de Puebla.
- El análisis no incluye a otros tribunales del Poder Judicial de la Federación.
- Este estudio es específicamente sobre los factores de liderazgo transformacional en líderes y subordinados, no se hace análisis de otros aspectos de liderazgo.

1.7 Organización del documento

El presente proyecto se organiza de la siguiente forma. En el Capítulo I se describe el planteamiento del problema a investigar, considerando la situación actual de las organizaciones, tomando en cuenta la importancia de la posición del líder ante los cambios que afectan a las empresas, y cómo su actuación permite realizar transformaciones en la planeación estratégica y en la motivación de los subordinados. Se aborda de manera general, la importancia del liderazgo transformacional en las empresas. Asimismo, en dicho capítulo se dan a conocer los objetivos del estudio, la justificación, así como los alcances y limitaciones de la investigación.

En el Capítulo II se explican los aspectos teóricos con respecto a la importancia del líder en la organización para el logro de los objetivos de la empresa. Se trata el tema del liderazgo en la actualidad, tomando en cuenta sus definiciones y el comportamiento actual de los líderes. Se aborda el liderazgo transformacional, considerando los factores que lo integran, y cómo influye en las organizaciones. Se toman en cuenta las investigaciones al respecto, que sustentan el presente proyecto.

En el Capítulo III se hace una presentación del marco contextual de la organización, motivo de este estudio. En primer lugar, se da a conocer la organización con una reseña de las labores que se realizan en la misma, posteriormente se muestran las características de la organización, en donde se considera el tamaño y el sector. Finalmente se da a conocer el organigrama.

El Capítulo IV presenta la metodología utilizada en el proyecto. La determinación de los sujetos de estudio, indicando el perfil de la población; así como una descripción del instrumento que se aplicó, indicando el procedimiento para la aplicación del mismo y la recolección de los datos. Se menciona el tratamiento estadístico a utilizar para la responder al planteamiento del problema.

En el Capítulo V se hace el análisis estadístico de los resultados obtenidos mediante las encuestas aplicadas a los subordinados y líderes de las tres ponencias del Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Poder Judicial de la Federación del estado de Puebla. Se presentan tablas y gráficas que facilitan la interpretación.

Por último, en el Capítulo VI se llega a las conclusiones a partir del análisis de resultados. Se dan recomendaciones y se presentan las líneas de investigación para futuros estudios.