

## Capítulo VI

### Conclusiones, recomendaciones y líneas futuras de investigación

#### 6.1 Conclusiones

En base al objetivo general propuesto en el Capítulo 1, a lo de este proyecto, se logró determinar y percibir los factores en base al liderazgo transformacional que el Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Poder Judicial de la Federación del estado de Puebla posee en la conducta del líder. A continuación se presentan las conclusiones a las que se llegaron durante este proyecto.

De acuerdo a los datos demográficos analizados en las tres Ponencias del Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Poder Judicial de la Federación del estado de Puebla, predominan las mujeres sobre los hombres, aunque los líderes son todos hombres. En dicho tribunal laboran personas que tienen entre los 20 a 60 años de edad, predominando el rango de 26 a 30 años, también de acuerdo a lo analizado se puede saber que el nivel escolar que más predomina es el de licenciatura y la mayoría de personas lleva trabajando entre 3 a 5 años en dicho Tribunal.

De acuerdo a los objetivos planteados, se concluye que los factores que más predominan en base a la autoevaluación del líder son en primer lugar el de “inspiración”, mostrando a un líder que ha creado un fuerte sentido de identidad con los objetivos, y que busca que sus seguidores se sientan orgullosos de pertenecer a la organización viviendo los valores establecidos; posteriormente es el de “actuación del directivo”, permitiendo al líder ser una persona determinante que logra excelentes resultados y aprende como debe tratar a sus seguidores.

En base a las percepciones de los subordinados se encontró que el factor que más predomina en su líder es el “carisma”; permitiendo al subordinado percibir un líder seguro de sí mismo, honesto, sincero y coherente en su forma de ser. Posteriormente, el subordinado concuerda con la

autoevaluación del líder con el factor de “actuación del directivo”, el subordinado reconoce que su líder es un hombre de resultados y se siente cómodo trabajando con él.

El factor que menos predomina en los líderes de acuerdo a su autoevaluación es el de “consideración individual”, es decir el líder considera que debe de trabajar más con la empatía que muestra a sus seguidores, para saber cuáles son los aspectos débiles y fuertes de sus seguidores.

Respecto al factor que los subordinados consideran que su líder tiene menor desarrollado es el de “participación”, ellos consideran que su líder puede tomarlos más en cuenta a la hora de tomar decisiones y mejorar la forma de trabajar en equipo.

Cabe mencionar que tanto las autoevaluaciones de los líderes como en la percepción del subordinado hacia el líder, ambos concordaron que el líder con mejor compartimento en relación al liderazgo transformacional es el líder número 3 y el líder que debe mejorar su compartimento en relación a la conducta transformacional es el líder número dos.

Es importante mencionar que los tres líderes poseen un buen promedio en relación al liderazgo transformacional, ya que los tres líderes que se autoevaluaron y la percepción de los subordinados concuerdan en que el Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Poder Judicial de la Federación del estado de Puebla, tiene un buen nivel de conducta en relación al liderazgo transformacional.

## **6.2 Recomendaciones**

Es importante que se favorezca el factor de “consideración individual” y “participación”, ya que fueron los factores con promedios bajos en base al análisis. También el tribunal debe buscar nivelar todos los factores para que de esa manera el liderazgo transformacional del tribunal siga progresando o en tal caso desarrolle lo que aún puede aprender.

El Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Poder Judicial de la Federación del estado de Puebla requiere que tanto el líder como el subordinado se centren en la idea de una visión futura más establecida así como un comportamiento que favorezca el optimismo y además lograr un mayor entusiasmo en las labores realizadas. Es necesario que el líder ayude a los subordinados a integrarse en la búsqueda de los objetivos a corto y largo plazo, para que de esta manera se logre desarrollar un fuerte sentido de identidad con el tribunal y el vínculo sea afectivo y al mismo tiempo racional.

### **6.3 Futuras líneas de investigación**

Se sugiere como futura línea de investigación, aplicar la autoevaluación a líderes de otros tribunales que sean de género femenino ya que en esta ocasión todos los líderes fueron de género masculino, de esta manera se podría analizar la conducta del liderazgo transformacional en términos de género.

Sería interesante también el poder comparar a líderes de otros Tribunales del Poder Judicial de la Federación del Estado de Puebla, ya que así se podría saber si los factores que posee el Tribunal analizado son los mismos que poseen otros tribunales.

Otra opción más sería la de analizar a líderes y subordinados de los diferentes tribunales del Poder Judicial de la Federación de otros estados y compararlos con los del estado de Puebla, para determinar si los factores del liderazgo transformacional que tienen los tribunales del estado de Puebla son los mismos que tienen los otros estados y determinar un análisis más completo sobre los factores de este liderazgo en el Poder Judicial de la Federación.

Otra oportunidad en el futuro es poder ampliar el análisis estadístico, ya que considero que con la información que se tiene se puede ampliar aún más el análisis para este tribunal. Por ejemplo, se podrían realizar análisis

correlacionales o factoriales para identificar nuevos factores del liderazgo transformacional.

Por último se considera que sería interesante poder entrevistar a los líderes y poder determinar las similitudes y diferencias en los resultados cuando se aplica una encuesta y cuando se aplica una entrevista.