

## **Capítulo I. Introducción**

Mucho se ha hablado sobre liderazgo; tanto internet como librerías llenan sus estantes con cantidades de libros que abordan el tema desde todas las perspectivas posibles. Sin embargo, pocos son los autores que se han dedicado a dar explicaciones contundentes sobre el verdadero éxito de los líderes en las empresas o sobre los resultados sobresalientes que estas personas han logrado en sus equipos de trabajo o unidades de negocio.

Este trabajo aborda el tema del liderazgo desde la persona hacia la empresa, desde el liderazgo personal (superación de malos hábitos y vicios personales que entorpecen la actividad externa de la persona, por ejemplo, impuntualidad, falta de autoconocimiento y automotivación, disciplina, etc.) al liderazgo formal (“entrega” de la autoridad por parte de la autoridad, por ejemplo, nos convertimos en líderes formales cuando se nos pone a cargo de un proyecto o de un equipo de trabajo y la autoridad se nos es delegada automáticamente).

Sin embargo, no basta aspirar a ser líderes formales, puesto que de fondo, este tipo de liderazgo no está ligado con todo el potencial del que es capaz la persona, mucho menos si antes ya es un líder personal en sí mismo. Los tiempos de hoy requieren y demandan otro tipo de guías o líderes; personas que se ocupen de su desarrollo y de los resultados de la empresa, pero que también vivan ocupados por el entorno que los rodea: medio ambiente, competitividad, responsabilidad social, servicio, etc. De tal manera que ya no es suficiente con que el líder cuente con la autoridad delegada y se convierta en un líder formal; actualmente es necesario dar el siguiente paso y ejercer dicho liderazgo al “más alto nivel” (Blanchard, 2007), al nivel interpersonal, donde el ejercicio del liderazgo impacta en la sinergia misma de un equipo de trabajo para convertirlo de alto rendimiento; al nivel competitivo, donde no se busca ganar por ganar, sino ¿cómo ganamos todos?, ¿cómo somos mejores todos?

Este último tipo de líderes llevan su liderazgo fuera de los estándares marcados, puesto que sólo así se encuentran espacios para la creatividad, hacen las cosas diferentes y

las personas las siguen por ello; porque le agregan valor a su actividad diaria. De tal manera que ésta es la motivación principal de este trabajo: encontrar los rasgos característicos de este liderazgo competitivo con valor (LCV) ¿Qué hace que estas personas sean sobresalientes? ¿Qué hace que sus resultados sean sobresalientes? ¿Qué hace que las personas que siguen a estos líderes sean en sí mismas Líderes Competitivos con Valor?

## **1.1 Objetivo general.**

Identificar la implementación y ejecución de diferentes prácticas de administración que definen el perfil del “líder competitivo con valor”.

## **1.2 Objetivos específicos**

- Identificar las habilidades y prácticas que componen el liderazgo competitivo con valor (LCV).
- Desarrollar un estudio con líderes exitosos en resultados y en relaciones humanas.
- Proponer una guía de referencia para el desarrollo de talentos y habilidades hasta alcanzar el perfil del LCV.

## **1.3 Justificación**

Hoy en día nadie puede negar que el mundo se ha “acortado”, el avance en las comunicaciones, la globalización de las culturas y las tecnologías de la información han hecho del *managment* tradicional todo un reto; exigiendo de los líderes, desarrollar nuevas

habilidades y poner a prueba sus talentos en un mundo donde el impacto social de esta práctica juega un papel importante.

En este marco es donde se posiciona el concepto del líder competitivo con valor; como un perfil de liderazgo capaz de adaptarse a las necesidades y retos del mundo de hoy, un líder que ve en el servicio de sus subordinados una oportunidad real para detonar el potencial productivo en ellos; un líder que se sabe inserto en un entorno social complejo donde su ejercicio mismo tiene repercusiones (ambientales, éticas, sociales y económicas).

Sin embargo, desarrollar este tipo de liderazgo no es cosa de unos minutos o de leer unos cuantos libros (propuesta comercial de hoy en día); el liderazgo competitivo con valor es el resultado y consecuencia misma de un liderazgo personal ejercido todos los días, es la repetición constante de buenas prácticas hasta encarnizarlas como hábitos, es además el reconocimiento de la corporación y la delegación de la autoridad misma, sin la cual no podría reconocerse como líder.

En un mundo tan cambiante, donde la mercadotecnia y los medios de comunicación parecen marcar la agenda social y administrativa, es necesario estudiar y comprender el verdadero valor de los líderes, que en sí mismos encierran posibilidades reales de brindar valor, ético pero también económico, a las empresas en las que trabaja.

## **1.4 Alcances y limitaciones**

Los alcances y limitaciones de este trabajo serán:

- Estudiar las propuestas representativas del pensamiento actual de liderazgo.
- Se realizará un estudio a partir de entrevistas y encuestas a líderes sociales y empresarios con la finalidad de identificar el grado de importancia que asignan a diferentes prácticas de liderazgo.

- Proponer una guía de referencia para el desarrollo del liderazgo personal, pasando por el liderazgo formal, posteriormente al liderazgo interpersonal para después alcanzar el liderazgo competitivo con valor.
- El estudio no se extenderá a obtener la opinión de los subordinados de los líderes elegidos para esta investigación.
- No se contempla la aplicación, implementación y evaluación de la guía de referencia propuesta.

## **1.5 Organización del documento**

En el primer capítulo se realiza la introducción al tema de este trabajo, contiene el objetivo general, los objetivos específicos, la justificación y los alcances y limitaciones del estudio. Sirve como referencia general para conocer lo que se pretende lograr. Esta tesis contiene además 5 capítulos adicionales que se describen a continuación:

En el capítulo dos se presenta el marco teórico del liderazgo: Definiciones, principales exponentes, estudios, tendencias comerciales, conclusiones, etc. En este capítulo se da inicio a la identificación, explicación y desarrollo de las habilidades y talentos que definen el liderazgo personal, al liderazgo formal, interpersonal y finalmente se detallan los rasgos característicos del Líder Competitivo con Valor, como resultado obvio de las prácticas en cada nivel de liderazgo propuesto.

La metodología que se seguirá para será presentada en el capítulo tres, compuesto por el planteamiento del problema, la selección de la muestra, cómo se realizará la recolección de datos cuantitativos y cualitativos y el instrumento de medición a utilizar.

El capítulo cuatro contiene los resultados (cualitativos y cuantitativos) del estudio sobre liderazgo y competitividad. Este análisis permite identificar en la práctica, los rasgos de cada uno de los niveles de liderazgo propuesto.

En el capítulo cinco se propone una guía de referencia útil para el desarrollo del liderazgo competitivo con valor, basado en el marco teórico descrito y comprobado con el estudio anterior.

Finalmente el capítulo seis contiene las conclusiones asociadas a este proyecto de investigación, así como también las posibles líneas de investigación para trabajos futuros.