

## Capítulo VI. Conclusiones

El liderazgo competitivo con valor no es simplemente adquisiciones de conocimientos o procesos sistemáticos reflejados en textos comerciales, sino que es el resultado de la práctica constante de diversas prácticas en los diferentes niveles sociales de la persona: personal, en la organización como jefe o como subordinado, en equipos de trabajo o en la sociedad misma. Por ello resulta conveniente identificar las habilidades críticas en cada nivel social para enfocar el desarrollo y así poder alcanzar poco a poco el tipo de liderazgo deseado.

A lo largo de esta investigación se identificaron algunas habilidades y mejores prácticas que identifican un nuevo tipo de liderazgo al que hemos llamado: Liderazgo competitivo con valor; cada práctica se identifica con un nivel o tipo diferente de liderazgo, identificando a su vez el liderazgo personal, formal e interpersonal como “grandes” bloques que componen el liderazgo competitivo con valor.

Entre las conclusiones respecto del liderazgo personal encontramos que los líderes están dispuestos a aprender algo nuevo cada día, se consideran responsables de su autoaprendizaje, sin embargo, La mayoría no cuenta con un método de planeación de tiempo. Algunas de estas prácticas se desarrollan empíricamente, lo que termina siendo un largo proceso acierto/error, de aquí que resulta conveniente identificarlas y contar con una guía que aborde paso a paso el desarrollo de estas prácticas.

Contar con un método formal para la toma de decisiones es el “gran desconocido” de este proyecto, las personas no saben que existen métodos sistemáticos y procesos para la correcta toma de decisiones cuyas ventajas son eliminar la subjetividad de los involucrados y del ambiente que los rodean.

Algunas prácticas, en particular la referente a la identificación de *stakeholders*, y el *empowerment*, se aplican pero no bajo estos términos ni en su plenitud de acción, lo mismo sucede con nuevas técnicas de *management* como el *coaching*, *focus group*, *lobbying*, etc...

El estudio realizado proporcionó datos cuantitativos y objetivos como soporte de esta investigación; permitió además estratificar las respuestas e identificar los elementos clave del desarrollo de prácticas competitivas con valor (liderazgo de servicio como la más importante, y toma de decisiones como la gran desconocida). Sin embargo, este instrumento de medición debe perfeccionarse, aumentando el número de preguntas por tipo de liderazgo y así poder identificar nuevas y diferentes prácticas para cada tipo de liderazgo.

La propuesta de esta investigación es la guía de liderazgo competitivo con valor, cuyas preguntas se consideran en general universales y no buscando así atender problemáticas y variables críticas específicas, cualquier persona podrá adaptarla según sus necesidades. Esta guía permite por lo tanto identificar y desarrollar las prácticas y habilidades desarrolladas a lo largo de esta investigación.

De ésta manera se dio cumplimiento a los objetivos, tanto general como específicos, planteados en el capítulo uno.

## **5.1 Trabajos a futuro**

Este proyecto de investigación abre un amplio panorama de trabajo y revisión respecto del trabajo y desarrollo de las diferentes habilidades y prácticas propuestas por el modelo anterior. Aún falta mucho por estudiar y revisar al respecto del concepto de liderazgo y de las mejores prácticas que lo definen; sin embargo la guía propuesta se considera un punto de partida importante para identificar variables críticas en el desarrollo de los diferentes tipos de liderazgo.

Como se mencionó con anterioridad no se tiene conocimiento de que exista un modelo similar que, a través de preguntas, permita evaluar el grado desarrollo de los

diferentes tipos de liderazgo propuestos; por ello un trabajo a futuro podría ser de implementación de este modelo.

Un punto importante a tomarse en cuenta es la adaptabilidad de la guía de liderazgo competitivo con valor dependiendo de la cultura y las costumbres propias de la organización, la región, el grupo, etc.