

**La Importancia de establecer un estilo de liderazgo en las empresas de
construcción en Colombia**



Autor

Fredy Alexander Santiesteban Castañeda

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de:

Ingeniero Civil

Tutora

Ing. Yohana Catalina Parra Gómez

Universidad Militar Nueva Granada
Facultad de Estudios a Distancia
Programa de Ingeniería Civil
Bogotá D.C., noviembre de 2020

Agradecimientos

De manera especial agradezco a Dios por permitirme llegar a este momento tan especial de mi vida, también quiero agradecer a mis seres queridos por el acompañamiento de mi formación académica, a mis docentes por su tiempo, apoyo y así mismo su sabiduría que me transmitieron durante el desarrollo profesional, a la universidad y especialmente a la tutora Yohana Catalina Parra Gómez por su acompañamiento frente a este presente trabajo.

Resumen

El presente trabajo, tiene como finalidad analizar la importancia que conlleva tener un estilo de liderazgo definido dentro de una organización. Por lo que se indagó acerca de los diferentes estilos de liderazgo con el fin de determinar cuál es el más adecuado para esta investigación enfocada en el sector de la construcción. Adicionalmente, se centra en lo indispensable que es el liderazgo, para que de esta forma los procesos que se lleven a cabo dentro de la empresa sean más eficientes a través de un estilo de liderazgo determinado.

Para este análisis, se realizó una revisión del concepto de liderazgo empresarial y también de los estilos de liderazgo que utilizan las diferentes organizaciones por lo que fue relevante definir las características que un líder deber tener y posteriormente se identificó el rol que los líderes tienen dentro de las empresas de construcción del país.

Para finalmente llegar a la conclusión que el liderazgo que mejor se adapta para las empresas de construcción en Colombia, es el estilo democrático, ya que existe una participación del personal que contribuye al éxito de las obras de las que se encargan las constructoras.

Palabras clave: Estilo de liderazgo, organizaciones, ventaja competitiva, liderazgo

Abstract

The present work is to analyze the importance of having a defined leadership style within an organization. For this, the existing leadership styles were investigated to determine which is the most appropriate for this research focused on the construction sector because it is essential that there is leadership, so that in this way the processes that are carried out within the company are more efficient and through a style I determine this to be possible. To carry out this analysis, a review was carried out of the concept of business leadership and also of the leadership styles used by different organizations, so it was relevant to define the characteristics that a leader should have and subsequently | the role that the leaders should have was identified. leaders have within the country's construction companies. To finally reach the conclusion that the leadership that best suits the country's construction companies, the democratic style, since there is a participation of the personnel that contributes to the success of the works that the construction companies are in charge of.

Keywords: Leadership style, organizations, competitive advantage, leadership

Introducción

En todos los sectores el liderazgo es considerado esencial para que una organización logre alcanzar el éxito dentro del mercado, por esta razón es necesario que haya un líder que sea capaz de implementar estrategias que sean útiles para que la organización sea reconocida por un buen desempeño y de esta forma pueda destacarse ante la competencia. Cabe resaltar que un líder es el responsable de la toma de decisiones, por lo que es importante cumplir con ciertas características dentro de las cuales se destacan: aprender a escuchar a los demás, motivar, tener inteligencia emocional, etc, para que sea posible desempeñar este cargo de manera eficiente. (Delgado & Delgado, 2003).

Asimismo, en el sector de la construcción el liderazgo juega un rol fundamental porque se puede lograr que las obras realizadas por una empresa de construcción se realicen bajo todos los estándares de calidad, cumpliendo así con los tiempos establecidos para culminar determinada obra. Esto se consigue gracias al líder quien es el que se encarga de coordinar y supervisar que el equipo de trabajo de la organización cumpla cabalmente con sus funciones y de manera óptima. De igual forma, con el objetivo de que todos los procesos se ejecuten de manera eficaz y eficiente, las organizaciones adoptan un estilo de liderazgo para que sea posible conseguir una mayor productividad.

Por otra parte, en este trabajo se resalta la importancia que tiene el liderazgo en las empresas de construcción en Colombia, ya que el éxito de toda organización depende de cómo esta sea dirigida y de las estrategias gerenciales implementadas, es decir, en toda organización debe existir líderes con las habilidades gerenciales que conlleven a que los resultados sean más eficaces y productivos. Además, las obras se llevarán a término

consiguiendo así la fidelidad y confianza por parte de las personas que estén interesadas en contratar los servicios de la empresa constructora.

Objetivos

Objetivo General

Determinar la importancia de aplicar un estilo de liderazgo en las empresas de construcción en Colombia con el fin de aumentar la ventaja competitiva.

Objetivos Específicos

- Interpretar los estilos de liderazgo implementados en las organizaciones dedicadas a la construcción.
- Relacionar las características que tiene un líder dentro de las organizaciones dedicadas a la construcción.
- Analizar el rol del líder dentro de las organizaciones de construcción y su influencia en el desarrollo de ventajas competitivas.

Justificación

El presente estudio se realiza para caracterizar el concepto de liderazgo con el fin de generar alternativas que ayuden a potenciar la competitividad en el sector de construcción del país. Tras efectuar un estudio de los estilos de liderazgo, ya que se considera como una oportunidad de mejora laboral en Colombia, la cual es fundamental en el tiempo actual, teniendo en cuenta que atraviesa por una de las mayores crisis económicas que se ha visto a lo largo de la historia.

La información recopilada en el desarrollo de la investigación estará compuesta por: una conceptualización teórica del liderazgo y sus estilos, estudios y bibliografía que permitirán visualizar las potenciales ventajas, determinando su impacto social, económico y corporativo.

La elaboración de este trabajo pone en evidencia el rol clave que está tomando el liderazgo en la recuperación económica del país y como agente promotor de la economía.

Alcance

En Colombia, actualmente se habla del liderazgo y como este hace que las empresas funcionen correctamente generando una productividad y visibilidad en el mercado debido al rol que ejercen los lideres dentro de las organizaciones. Ahora bien , no se puede hablar de liderazgo dentro de una empresa sin mencionar los diferentes estilos que se pueden emplear. Para Jimenez (2018), el estilo de liderazgo que un líder decide utilizar en una organización depende de diferentes factores en donde se incluye que este le permita enfrentar y resolver los conflictos que puedan presentarse.

Analizar el concepto de liderazgo en las empresas de construcción es importante , ya que las constructoras deben tener un líder que guíe todos los procesos que se llevan a cabo dentro de la empresa porque debe haber un control y supervisión para que cada una de las obras que desarrolle la organización se entreguen en los plazos establecidos y bajo altos estándares de calidad , factor esencial en el sector de la construcción . Por esta razón, se requiere que las empresas determinen un estilo de liderazgo que se adapte mejor a las necesidades que se tienen para así darle cumplimiento a los objetivos planteados.

Asimismo, es importante analizar los diferentes estilos de liderazgo que se implementan en las empresas para poder establecer uno para las empresas de construcción , ya que cada uno presenta diferentes características que ayudan a determinar si cumple con las exigencias que este sector tiene o no , es por esto que en este trabajo se presentan los tipos, las características y las teorías que el liderazgo maneja.

Antecedentes

La implementación de los estilos de liderazgo en las empresas durante los últimos años ha sido un gran apoyo para las diferentes organizaciones, ya que ejercen cierta influencia en cuanto al desempeño de las empresas debido a que hay un seguimiento de los procesos por parte del líder. Hurtado & Escandón (2016) en su estudio ,analizan los diferentes tipos de liderazgos que pueden ser empleados en una empresa de exportación colombiana enfocándose principalmente en el estilo democrático, autocratico y liberal. Además , se tienen en cuenta 306 empresas encargadas de realizar exportaciones en el país para poder realizar esta investigación . Finalmente se encuentra que las organizaciones donde se combina el liderazgo liberal y democrático tienen un mayor desempeño en comparación a las que solo asumen el liderazgo liberal.

Por otra parte, Ródriguez et al (2017) afirman en su estudio la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los colaboradores de las empresas. Por esta razón, se tienen en cuenta 38 equipos de trabajos de una organización de dirección intermedia , arrojando como resultado final la pertinencia de la implementación del estilo de liderazgo trasformacional, transaccional y el laissez-faire.

Asimismo Durán et al (2019) estudia los estilos de liderazgo pero hace énfasis en la influencia que tienen en cuanto al clima laboral de las empresas, tomando como referencia una empresa de exportación de alimentos . La muestra utilizada para esta investigación fueron 278 trabajadores , los cuales se clasificaron por áreas donde a través de un estudio de caso se analiza de forma profunda la relación entre el estilo de liderazgo y el clima laboral de la organización para finalmente obtener como resultado que el liderazgo trasformacional es el que genera un clima más agradable dentro de la empresa.

Otro estudio relevante es el realizado por Reyes & Rojas (2017) en su investigación, estos autores analizan los estilos de liderazgos implementados en 5 organizaciones ambientalistas sin fines de lucro ubicadas en Baja California , México. Teniendo en cuenta una metodología cualitativa para realizar esta investigación , se encuentra que los estilos de liderazgo más predominantes en las empresas ambientalistas , las cuales fueron objeto de estudio es el transformacional debido a que este estilo de liderazgo , es el más adecuado en organizaciones donde hay un trabajo asociativo.

Finalmente, Jimenez (2019) lleva a cabo un estudio de caso sobre los estilos de liderazgo y la influencia que tienen en las organizaciones, motivo por el cual se analizan diversos estilos en donde se encuentra que el estilo de liderazgo democrático se considera como uno de los más pertinentes para las empresas que pertenecen al sector tecnológico, ya que este influye en el clima organizacional, la motivación de los colaboradores de la empresa y ayuda a la resolución de conflictos.

La Importancia de Establecer un Estilo de Liderazgo en las Empresas de Construcción en Colombia

El Liderazgo en las Organizaciones

El concepto de liderazgo ha tenido controversias, ya que es visto desde diferentes puntos de vista. Según Boluda & Avilés (2011), es “ la interrelación de las capacidades, necesidades y cualidades del líder, las expectativas que éste tenga del grupo y las exigencias que demanda el entorno” (Citado en Contreras et al, 2016, p.41). Por otra parte, es a través del liderazgo que se logra influir en las personas para que quien lo ejerza sea visto de cierta forma como un ejemplo a seguir para los colaboradores.

Esta influencia de la que se habla, también se enfoca en la formación de equipos de trabajos centrados en cumplir metas y objetivos por medio de la motivación que ejerce ese liderazgo. (House, 1996). Es necesario, hacer uso de habilidades como la experiencia, el conocimiento sobre algo en específico, manejo de empleados, proveedores y clientes para que de esta forma sea posible crear estrategias para formular y crear nuevas ideas que ayuden a contribuir al éxito de las organizaciones.

En el caso de ejercer liderazgo, estas habilidades son de importancia para quien asuma el papel como líder, ya que este debe enfocarse en los principios establecidos por la empresa, al igual que tener siempre presente cuales son las metas organizacionales. Además, debe aprender a trabajar en la autoestima de las personas que hacen parte del equipo de trabajo para incentivarlos, que se sientan motivados y se vea reflejado en la eficiencia con la que desarrollan cada una de las tareas asociadas al cargo que están desempeñando.

Para Gómez (2008), un factor que identifica al liderazgo es que este por medio de la influencia y la dirección, lleva a los individuos que hacen parte del equipo de trabajo

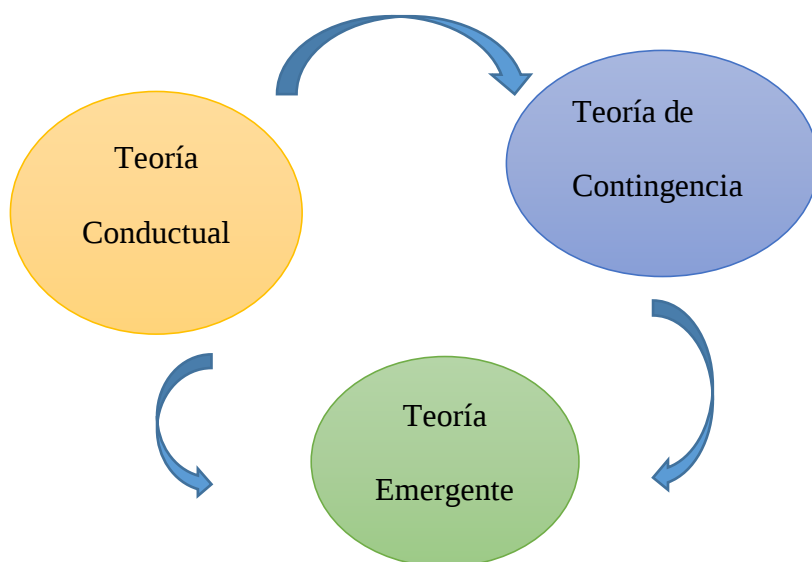
de una organización a lograr el cumplimiento de los objetivos, a su vez, se busca motivar a las personas para que sea posible crear un compromiso con respecto a las acciones referentes al funcionamiento de las empresas. (p. 165).

Asimismo, el liderazgo no solo se trata de dar una serie de direcciones al personal que se tiene a cargo, sino que debe ir acompañado de ejemplo, es siendo un modelo a seguir que puede conseguir tener autoridad y no solo a través de órdenes. Es importante que exista un plan o estrategias a largo plazo y estas deben ser objetivas, es decir; deben ser alcanzables. Adicional a esto, cuando se lleva a cabo el liderazgo dentro de una organización, se debe enseñar a los miembros del equipo a adaptarse a los nuevos cambios que puedan surgir en cualquier momento para que de esta forma se puedan tomar decisiones en caso de ser necesario.

Por lo anterior, Norton (1998) afirma que “es un reto conseguir de las personas una capacidad de empuje y una actitud proactiva que permita canalizar todas las energías creativas de la organización hacia la consecución de un proyecto común”. (Citado en Gómez, 2008, p.161). De lo contrario, no es posible que los procesos que se tienen planteados lleguen a término porque no habría un enfoque claro de lo que se quiere lograr dentro de la organización, al igual que no existiría un compromiso por parte del personal para contribuir en el cumplimiento de los objetivos que beneficien a la compañía.

Alrededor del liderazgo, existen una serie de teorías que son relevantes y se deben tener en cuenta al momento de ser líder dentro de una organización. A continuación, se observan algunos enfoques.

Figura 1. Teorías del liderazgo



Nota: La imagen muestra las diferentes teorías entorno al liderazgo. Fuente: Propia

Teoría Conductual

La teoría del liderazgo conductual de Shartle (1956) trata de explicar cómo es el comportamiento de un líder y lo hace por medio de dos categorías:

1. Orientada las tareas o estructura de inicios
2. Orientado al empleado o estructura de consideración

En la primera categoría, se hace referencia a la manera en la que un líder define y estructura el rol que tiene él y los subordinados para el logro de las metas propuestas por las organizaciones. En el caso de la segunda teoría, se centra en el grado que los individuos tienen relaciones de trabajo donde predomina la confianza mutua y el respeto por las ideas que cada subordinado tiene, al igual que los sentimientos. En esta teoría, el líder se considera idóneo cuando se enfoca en los objetivos planteados con anterioridad y a su vez se preocupa por las personas que hacen parte del equipo de trabajo de la organización.

Por otra parte, cuando los líderes se orientan hacia los empleados, se enfocan en las necesidades y en circunstancias particulares y cuando se orientan los líderes a las tareas se centran más a lo relacionado con aspectos técnicos del trabajo. De igual forma, si el líder se enfoca en los empleados, serán personas que se les facilitan las relaciones interpersonales, caso contrario cuando el enfoque es en las tareas, ya que los trabajadores solo son vistos como el medio para alcanzar objetivos.

Cabe resaltar, que las conductas son modificables por lo que la teoría conductual tiende a defender el entrenamiento como una herramienta útil para la formación de individuos líderes. Es decir, esta teoría afirma que es posible enseñar a las personas a ser líderes, o sea no la considera como algo innato, sino que por lo contrario es posible la formación de nuevos líderes cuando los individuos manifiestan tener ciertas aptitudes o algunos patrones de comportamiento (Kirk Patrick y Locke, 1991).

Teoría de Contingencia

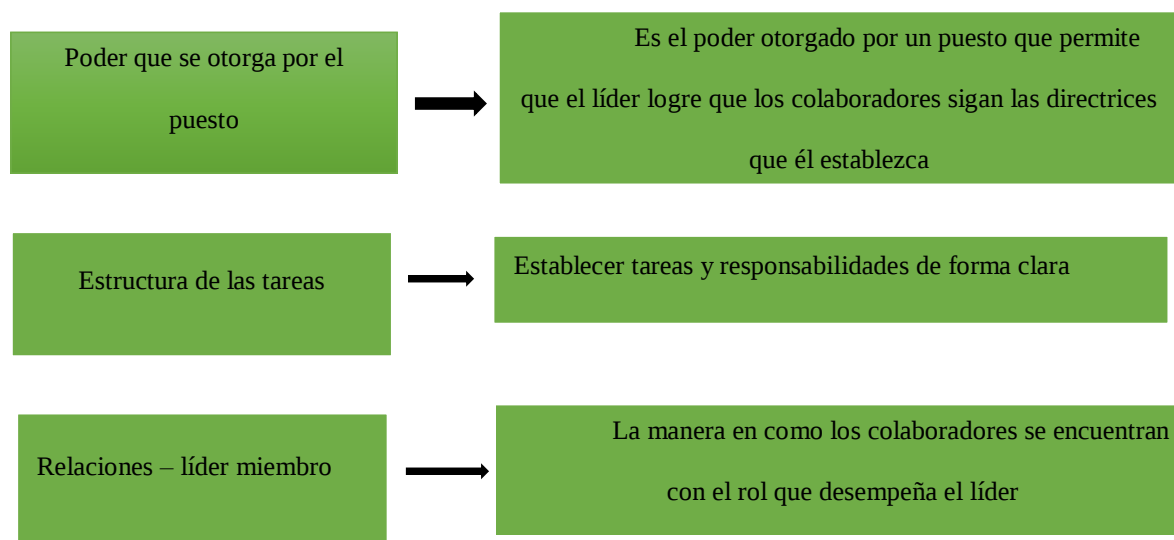
La teoría de contingencia también es conocida como teoría situacional. Aquí, el líder se adapta a los colaboradores para poder cumplir con las expectativas que se tienen, teniendo en cuenta el nivel de exigencia. No existe una forma correcta de hacerlo, es decir no hay directrices específicas porque es el líder el que en el rol que desempeña debe ser creativo y estar dispuesto a cualquier cambio , por lo tanto; debe ser capaz de asumir los retos que se le puedan presentar dentro de la organización del cual es líder.

Pradenas (2015), afirma que en la teoría de contingencias bajo el modelo de Fiedler se refiere a que los lideres no solo son considerados así por su personalidad, sino que también a las situaciones a las cuales se enfrentan. Se combina el estilo que tiene el líder para actuar frente a otras personas, la situación en que lo hace y la influencia que tiene ante los empleados.

Adicionalmente, este modelo de Fiedler cuenta con un cuestionario que se creó para medir si una persona se encuentra más orientada hacia las relaciones o, por lo contrario, se centra más en las tareas y esto lo llevó a cabo teniendo en cuenta unas variables.

Fiedler creó el cuestionario acerca del trabajo menos aceptado (CMA), cuestionario que mide si una persona se orienta hacia las tareas o hacia las relaciones. Para ello, estableció tres variantes:

Figura 2. Variantes tomadas en cuenta en el modelo de Fiedler



Nota: La figura representa las variantes que se tienen presentes en el modelo de Fiedler y cada una de las características que las representa. *Elaboración propia.*

Teoría Emergente

Dentro de la teoría emergente se supone que hay ciertos patrones de liderazgo que se considera que son inherentes al líder como son las características físicas, sociales y personales. Además, abarca otras teorías que caben ser mencionadas. (Solarte, 2015).

Teoría de los Atributos

Esta teoría establece que el juicio que tienen los líderes para tratar a los colaboradores, se centra en las cualidades de las causas que pueden ser internas o externas del comportamiento de los trabajadores. (Hellriegel 1999, p.301).

Teoría Transaccional

En esta teoría el líder define los objetivos que desea que los colaboradores alcancen para posteriormente poder realizar una retroalimentación positiva o negativa dependiendo si logra cumplir o no los objetivos. Por medio de la retroalimentación, es posible proporcionar incentivos para que los empleados se esfuercen más para alcanzar las metas propuestas.

Teoría Transformacional

En esta teoría de liderazgo, aplica mejor a las organizaciones nuevas porque se deben tener líderes que sean seguros, que tengan visión y tener determinación. Es necesario que contribuyan a que las personas de las que está a cargo también sean seguras y participen en los equipos de trabajo para que las ideas fluyan de la mejor manera posible, logrando cumplir con lo que se proponen.

Características y Rol de un Líder dentro de una Organización

Características de un Líder.

Al momento de desempeñarse como líder, es necesario tener en cuenta algunas características que se deben tener para poder desempeñar este rol dentro de una organización. De esta forma ,la empresa puede alcanzar el éxito y habrá una mejora continua dentro de la misma, dichas características son las siguientes:

Motivación a los Empleados

Es clave en el liderazgo, a través de la motivación y los incentivos se puede lograr que los empleados tengan mayor compromiso con las empresas para que de esta forma se desempeñen lo mejor posible, lo cual es conveniente para el líder y para las organizaciones como tal.

Comunicación Efectiva

Entre el líder y el equipo de trabajo del cual está a cargo debe haber una buena comunicación para que se pueda tener buenas relaciones de manera externa e interna y así los procesos se lleven a cabo de manera asertiva.

Líderes que sean Honestos

Los líderes deben ser honestos para que de esta forma haya confianza y lealtad por parte de las personas de las que el líder se encuentra a cargo.

Habilidad para la Resolución de Conflictos

Se debe estar preparado para cuando surjan imprevistos dentro de la organización para que se puedan tener soluciones rápidas y que vayan acorde a la problemática presentada.

Capacidad Analítica

Va de la mano de la resolución de conflictos debido a que debe ser capaz de analizar los imprevistos que puedan llegar a presentarse para presentar estrategias que ayuden a resolverlo de la mejor manera posible.

Creatividad

Un líder debe ser creativo para que las estrategias que emplee sean innovadoras y de esta forma la organización pueda ser competitiva en el mercado.

Debe delegar

Un líder debe ser capaz de delegar responsabilidades, debe haber gestión de los equipos de trabajo que maneja, además ofrecer a los colaboradores la oportunidad de crecer dentro de la empresa.

Rol del Líder dentro de las Organizaciones

En cuanto al rol del líder, este debe ser eficiente al momento de liderar un equipo de trabajo, ya que es a través del líder que la empresa obtiene resultados, por lo tanto, es necesario que se seleccione adecuadamente el equipo de trabajo para que estos puedan desempeñar su cargo correctamente, teniendo en cuenta las directrices de la persona a cargo. Gregersen, et al (1999) Afirman que el rol del líder es ser un guía y además de esto debe tener un carácter excepcional para ser capaz de enfrentar situaciones de cualquier tipo. También debe saber comprender los negocios desde lo global, saber relacionarse y ser capaz de interactuar con culturas diferentes.

Dentro de su rol también está establecer actividades que sean útiles para mejorar las estrategias empleadas en las organizaciones para que de esta forma se logren alcanzar los objetivos que estas tienen.

Estilos de Liderazgos dentro de una Organización

Cuadrado (2001), afirma que los estilos de liderazgo hacen referencia a la forma en cómo se estructura la conducta del liderazgo. A continuación, se describe los estilos de liderazgo implementados en las organizaciones y posteriormente se analizará cual es más pertinente para las empresas de construcción en Colombia.

Tabla 1.

Estilos de Liderazgo

	Democrático	Autocrático	Laissez-Affaire
¿Cómo es la toma de decisiones?	Todos los planes que se tengan se llevan a discusión con el grupo de trabajo	Su liderazgo se centra en el autoritarismo por lo que el líder da las órdenes y los demás se limitan a ejecutarlas	El líder solo actúa en casos extremos ya que da completa libertad a los subalternos
¿Cómo funciona a futuro?	El líder en caso de tener dudas trata de proponer soluciones que pueden ser viables para resolver el conflicto	El futuro de este estilo de liderazgo se considera incierto,	No hay un futuro claro, ya que el líder da la información si es necesario contrario no interviene
¿Cómo participa en la ejecución?	En este estilo de liderazgo el líder actúa como un miembro más del grupo. Cuando decide organizar	Se encarga exclusivamente de mandar y ordenar, razón por la cual no participa en el trabajo inmediato a excepción que deba	La conducta que demuestra es que este líder trabaja como uno más del grupo

	algo le toma tiempo	enseñar cómo se	
	y energías	realiza algo	
¿Cómo es la intervención?	Los miembros que hacen parte del grupo tienen la libertad de elegir la tarea que llevará a cabo cada miembro y libertad para elegir que colaboradores son idóneos para el desempeño de cada tarea	Realiza la distribución de las tareas que debe desempeñar cada individuo	Aplica lo de que cada quien debe mirar como resuelve, no interviene
¿Cómo es la valoración?	Se toma en cuenta la opinión siempre	Este estilo de liderazgo puede llegar a ser arbitrario y además suele hacer críticas sobre lo que hacen los colaboradores	No hace el intento de evaluar , prefiere que le pregunten si quiere saber lo que piensa

Nota: La tabla representa 3 estilos de liderazgo y cómo se comporta cada líder de acuerdo al estilo.

Elaboración propia.

Como se observa en la tabla 1, en el caso del líder autocrático, es él quien tiene siempre la razón, solo quiere mandar y los demás deben obedecer siempre para cumplir con las exigencias que este líder tenga. En algunos casos, estos líderes consideran que solo ellos son capaces y tienen las habilidades necesarias, por lo tanto, es quien debe decir lo que se hace dentro de la organización. Además, no manejan mucha empatía con los colaboradores, ya que solo se encargan de supervisar todo el tiempo que hagan todo como se debe porque no se admiten errores. (Ojeda, 2017)

Por otra parte, está el líder democrático que también es conocido como líder participativo, como se puede observar es aquel líder que tiene en cuenta la opinión de los demás para que de esta forma sea posible ir detrás de un mismo objetivo. Por medio de este estilo de liderazgo, se procura mantener motivados a los colaboradores y además el equipo de trabajo puede realizar sugerencias sobre las decisiones importantes que deban tomarse dentro de la organización. Adicionalmente, tiene la ventaja que siempre hay una buena comunicación, razón por la cual existe claridad respecto a las labores que cada uno desempeña. (Ojeda, 2017).

Finalmente, el estilo de liderazgo *laissez-faire* que si se traduce literalmente del francés al español, esto traduce “dejar hacer”. Aquí el líder es pasivo a comparación de los otros dos estilos de liderazgos ya mencionados, ya que este tipo de líder le da libertad al equipo de trabajo del cual está a cargo. En este caso, se deja que los colaboradores realicen las cosas como mejor les parezca porque no se considera necesario estar detrás de las personas para que todo funcione de manera correcta. Dentro de este estilo de liderazgo, se encuentran algunas fallas, ya que solo podría funcionar en el caso que el personal sea muy antiguo o que tengan un conocimiento amplio de las tareas que desempeña. (Ojeda, 2017).

Ahora bien, en las empresas de construcción de Colombia el liderazgo llega a afectar directamente a la administración de proyectos, ya que si no hay un liderazgo bien definido puede haber complicaciones al momento de desarrollar una obra porque sin supervisión durante la construcción que se está llevando a cabo, puede traer complicaciones para la empresa. Por esta razón, se debe establecer un estilo de liderazgo.

Realizando un análisis de cuál sería el más adecuado, se puede considerar el liderazgo democrático, ya que, dentro de una organización como esta, el líder democrático ‘realiza mayor énfasis en el desempeño y las personas ‘. (Escandón & Hurtado, 2019. p.139.)

Algunas de las ventajas que tendrían las empresas de construcción del país que emplean este estilo de liderazgo, son las siguientes:

- Hay iniciativa por parte de los que conforman el grupo de trabajo
- Da la oportunidad que las personas crezcan dentro de la empresa
- Se desarrollan valores como la confianza entre los colaboradores y el líder.

Conclusiones

El líder tiene un rol muy importante dentro de las organizaciones, ya que de su desempeño depende el éxito de las empresas y que se cumplan con los objetivos. Las empresas deben buscar un estilo de liderazgo que se adapte a las necesidades que se tengan, a las características y al entorno de la organización para que sea posible el cumplimiento de los objetivos.

Todos los estilos de liderazgos son útiles, pero depende de factores como antigüedad y la confianza en el caso del liderazgo laissez- Faire para que pueda ser empleado dentro de una organización porque de otra forma un estilo tan liberar puede traer contradicciones.

Con el presente análisis conceptual, se presenta como aporte a nivel social, económico y cultural que permita a los lectores una caracterización de los estilos de liderazgo, y la viabilidad para su aplicación. A su vez, que sea una forma de potenciar y promover la implementación y puesta en práctica de los conocimientos adquiridos, y que sirva como un campo de acción para futuras investigaciones, toda vez que el liderazgo puede generar mejores ventajas competitivas en las diferentes empresas, entre ellas las de construcción.

Referencias

- Contreras et al. (2016). Marcos de liderazgo en las empresas: caso Bucaramanga y su área metropolitana. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v14n1/v14n1a04.pdf>
- Delgado, N & Delgado D. (2003). El líder y el liderazgo: Reflexiones. Revista Interamericana de Bibliotecología, vol. 26, núm. 2. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1790/179018081005.pdf>
- Cuadrado, I. (2001). Cuestiones teóricas y datos preliminares sobre tres estilos de liderazgo. Revista de Psicología Social. Vol.16 (nº2). Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=111965>
- Durán et al (2019). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral: caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos. Vol. 40 (Nº 40). Recuperado de <http://www.revistaespacios.com/a19v40n40/a19v40n40p03.pdf>
- Escandón, D & Hurtado, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. Estudios Gerenciales 32. Recuperado de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0123592316300183?token=CA0A16AD33174BE2406744C7899EC0D365598B8F147127832922553DF2C42AE6B3632B5C25C8FF7F9C33AD133D916D5D&originRegion=us-east-1&originCreation=20210615113846>
- French, W& Bell, C. H. (1996). Desarrollo organizacional (5ta ed.). México: Pearson.

- Gregersen, H., Morrison, A., & Black, J. (1998, Fall). Developing Leaders for the Global Frontier. MIT Sloan Management Review, 40(1), 21-32. Retrieved July 31, 2007, from Business Source Premier database
- Gómez, R. (2008). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. Instituto Politécnico Nacional Escuela Superior de Comercio y Administración. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n24/n24a07.pdf>
- Hellriegel, D., Slocum, J. & Woodman, R. (1999). Comportamiento Organizacional. México: Thomson Editors.
- House, R. (1996). Path-Goal Theory of Leadership: Lessons, Legacy, and a Reformulated Theory. Leadership Quarterly.
- Jimenez,A (2019). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. Nº 18 – 2018 ISSN 1988-9011 pp. 183 – 195. Recuperado de http://elcriterio.com/revista/contenidos_18/13.pdf
- Kirpatrick, S. A., Locke, E. A. (1991). Leadership: Do traits matter? The Academy of Management Executive.
- Ojeda, L. (2017). Teorías de los estilos de liderazgo. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/154797604.pdf>

- Pradenas, M. (2015). Análisis de los estilos de liderazgo según teoría situacional y formación de líderes a través de las asignaturas impartidas por la carrera de Ingeniería Comercial, Campus Chillán. Recuperado de <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1629/1/Pradenas%20Canales%2C%20Marcia.pdf>
- Reyes, D & Rojas , R.(2017). Estilo de liderazgo predominante en organizaciones sociales dedicadas a la educación ambiental.Universidad del Zulia. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/290/29055967007/>
- Rodriguez et al (2016). La relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos de dirección intermedia: un estudio exploratorio desde Chile. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2816/281653513010/281653513010.pdf>
- Shartle, C. (1956). Performance Leadership. Ed. Prentice Hall. E.U.A.
- Solarte, M .(2015).Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v11n1/v11n1a05.pdf>