

## Coaching skills for construction project leaders in Cuenca, Ecuador

### Habilidades de coaching para líderes de proyectos de construcción en Cuenca, Ecuador

#### Autores:

Vistín-Guilcapi, Diego Rodolfo  
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA  
Estudiante de la Maestría en Administración de Empresas Mención en Dirección y Gestión  
de Proyectos  
Cuenca – Ecuador



[diego.vistin.13@est.ucacue.edu.ec](mailto:diego.vistin.13@est.ucacue.edu.ec)



<https://orcid.org/0009-0008-3770-5764>

Cisneros-Quintanilla, Diego Patricio  
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA  
Docente de la Maestría en Administración de Empresas Mención en Dirección y Gestión de  
Proyectos  
Cuenca – Ecuador



[dcisneros@ucacue.edu.ec](mailto:dcisneros@ucacue.edu.ec)



<https://orcid.org/0000-0003-0897-8938>

Ortega-Castro, Juan Carlos  
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA  
Docente de la Maestría en Administración de Empresas Mención en Dirección y Gestión de  
Proyectos  
Cuenca – Ecuador



[jcortegac@ucacue.edu.ec](mailto:jcortegac@ucacue.edu.ec)



<https://orcid.org/0000-0001-6496-4325>

Fechas de recepción: 23-ABR-2024 aceptación: 23-MAY-2024 publicación: 15-JUN-2024



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>

## Resumen

**Introducción.** En la gestión de proyectos de construcción, las habilidades de liderazgo se han vuelto fundamentales. El coaching se presenta como una herramienta para potenciar habilidades y empoderar a los gestores de proyectos. Este enfoque busca no solo alcanzar los objetivos del proyecto, sino también fortalecer los equipos de trabajo. **Objetivo.** El objetivo es identificar y perfeccionar las habilidades de coaching en los gestores de proyectos de construcción en Cuenca, mejorando el desempeño del equipo. Ser referente para nuevos gestores de proyectos y organizaciones, respondiendo a preguntas sobre las habilidades a potenciar, beneficios obtenidos y desafíos enfrentados al aplicar herramientas de coaching. **Metodología.** La metodología empleada fue inductiva, utilizando técnicas como observación, desarrollo de talleres y encuestas. Información recopilada mediante programas de capacitación de la Universidad Católica de Cuenca, entrevistas a gerentes de proyectos y revisión de literatura sobre coaching en el sector productivo. **Resultados.** Los programas de capacitación demostraron satisfacción entre los participantes sobre su desarrollo personal y profesional. Se identificó falta de familiaridad con las herramientas de coaching entre algunos gestores de proyectos, aunque aquellos que las aplicaron notaron beneficios en la gestión del tiempo, liderazgo y resolución de conflictos. **Conclusión.** Los gestores de proyectos en el sector de la construcción deben poseer habilidades, siendo el coaching una herramienta clave para su desarrollo. Estos programas mejoran el desempeño individual, crean ambientes de trabajo positivos y resuelven conflictos. A nivel organizacional, promueve el crecimiento personal y profesional, siendo fundamental para adaptarse a la evolución del sector de la construcción.

**Palabras clave:** coaching; gestión de proyectos; industria de la construcción; habilidades blandas; Cuenca

## Abstract

**Introduction.** In construction project management, leadership skills have become fundamental. Coaching is presented as a tool to enhance skills and empower project managers. This approach seeks not only to achieve the objectives of the project, but also to strengthen the work teams. **Objective.** The objective is to identify and improve coaching skills in the construction project managers in Cuenca, improving the team's performance. To be a reference for new project managers and organizations, answering questions about the skills to be empowered, benefits obtained and challenges faced when applying coaching tools. **Methodology.** The methodology used was inductive, using techniques such as observation, workshops and surveys. Information collected through training programs of the Universidad Católica de Cuenca, interviews with project managers and review of literature on coaching in the productive sector. **Results.** The training programs demonstrated satisfaction among the participants about their personal and professional development. Lack of familiarity with coaching tools was identified among some project managers, although those who applied them noticed benefits in time management, leadership and conflict resolution. **Conclusion.** Project managers in the construction sector must possess skills, coaching being a key tool for their development. These programs improve individual performance, create positive work environments and resolve conflicts. At the organizational level, it promotes personal and professional growth, being fundamental to adapt to the evolution of the construction sector.

**Keywords:** coaching; project management; construction industry; soft skills; Cuenca

## Introducción

Moradi et al. (2020) considera que las nuevas estrategias de desarrollo organizacional requieren de herramientas esenciales para desarrollar habilidades de liderazgo en diversas áreas, como los proyectos de construcción y la correspondiente gestión de proyectos. Es así que, el coaching sintetiza estas herramientas y permite a los líderes y gestores de proyectos aplicar y aprovechar estas habilidades, que, en el contexto específico del sector de la construcción en la Ciudad de Cuenca, pueden permitir alcanzar los resultados deseados, así como el empoderamiento de los equipos de trabajo y fomentar el aprendizaje continuo.

Krzysztof Dziekoński y Dziekoński, (2017), manifiesta que, además de las metodologías históricas y tradicionales del gerenciamiento de proyectos basado en habilidades técnicas inherentes a la profesión de los gestores de proyectos, así como la toma de decisiones individuales, no basta para afrontar los nuevos retos que supone la industria de la construcción, por lo que es necesario que ahora los gestores de proyectos desarrollen una amplia gama de habilidades blandas como la empatía, comunicación efectiva y la motivación personal y profesional de los equipos de trabajo.

La cultura de la gestión de proyectos de construcción en Ecuador, y la Ciudad de Cuenca, está principalmente enfocada en el ámbito técnico y no consideran la integración de habilidades blandas de los gestores de proyectos los para la ejecución de los mismos, lo que sumado a su complejidad pueden llevar a una baja productividad, escaso desarrollo personal y afectar los resultados del proyecto. Como lo expone Mäkelä et al. (2024), la aplicación de las herramientas de coaching se centra en las habilidades de liderazgo que identifica y explota el potencial del talento humano, desarrolla sus capacidades y lo ayuda a aprender con el objetivo de mejorar el rendimiento tanto del individuo como de la organización en su conjunto.

González et al. (2023) establece que los gestores de proyecto afrontan con regularidad indefinición de objetivos, cambios de alcance, personal con competencias inadecuadas, falta de empoderamiento, mala comunicación y mal manejo de riesgos, por lo que para lograr los objetivos es necesario que los gestores de proyectos estén altamente calificados para poder abordar estos retos. Para lo cual, Monsalve et al. (2020) con base a casos de éxito, considera que los programas de coaching para los gestores de proyectos están vinculados a los factores internos y externos de la organización y se convierten en una herramienta que fortalece el desempeño de gestores y líderes, alcanzando así resultados satisfactorios en los ámbitos técnico, financiero y humano.

El objetivo es identificar y perfeccionar las habilidades de coaching en los gestores de proyecto de construcción en la Ciudad de Cuenca, y determinar qué tan importantes son estas habilidades y cómo pueden mejorar el desempeño del equipo para aumentar la eficiencia de

los proyectos de construcción, y proporcionar referencia para nuevos gestores de proyectos. En este ámbito las siguientes interrogantes son fundamentales: ¿Qué habilidades se pueden potenciar los gestores de proyectos de construcción de la Ciudad de Cuenca?, ¿Cuáles son los beneficios que se obtiene referente a la motivación, compromiso del equipo de trabajo, resolución de conflictos y comunicación en los proyectos de construcción?, ¿Qué desafíos se enfrentan los gestores de proyectos al aplicar las herramientas de coaching?

La importancia del presente análisis radica en el impacto favorable que se puede alcanzar en la industria de la construcción al aplicar las herramientas del coaching y como pueden ayudar a los gestores de proyectos a mejorar los procesos de cambio, resolver conflictos y mantener sus equipos de trabajo motivados y capaces, incluso en situaciones desafiantes, permitiendo evidenciar su efectividad y ser un modelo a emular por otras organizaciones.

Finalmente, este artículo presenta el marco teórico, metodología para desarrollar el caso, presentación de resultados y análisis, desarrollo de una propuesta general de herramientas del coaching para gestores de proyectos, aplicaciones prácticas y conclusiones que permitan potenciar las habilidades de los gestores de proyectos.

## Material y métodos

El método utilizado fue el inductivo y tuvo el aporte de técnicas como: observación, desarrollo de talleres y encuestas, lo que permitió identificar las razones por las que, las habilidades de coaching de los gestores de proyectos en el área de la construcción de la Ciudad de Cuenca son efectivas. Como fuente de información primaria se contó con los resultados del proyecto realizado por la Universidad Católica de Cuenca referente al Desarrollo Integral del Personal de Construcción Civil en el Cantón Cuenca - Provincia Del Azuay, el cual recibió capacitación a través de talleres prácticos que permitan potenciar las habilidades y rendimientos en la construcción.

Adicionalmente, se efectuó entrevistas a gerentes e intendentes de proyectos vinculados al área de la construcción en la Ciudad de Cuenca abordando su conocimiento sobre las herramientas de coaching. Así también, se utilizaron como fuentes secundarias investigaciones existentes relacionadas con la aplicación de herramientas de coaching en diferentes áreas del sector productivo con sus correspondientes resultados obtenidos.

Para el desarrollo del presente análisis, se consideró como variable principal la recomendación para la implementación de un programa de coaching y su enfoque en habilidades de liderazgo, comunicación y resolución de conflictos, en la que se vincula a gestores de proyectos y demás personal involucrado en el sector de la construcción en la Ciudad de Cuenca.

La recopilación de información se realizó mediante observaciones directas de los gestores de proyectos y sus interacciones en el desempeño de sus actividades, adicionalmente, la Universidad Católica de Cuenca desarrolló una capacitación para el personal vinculado al sector de la construcción en la Ciudad de Cuenca, y al finalizar la misma, se efectuó una encuesta a los participantes, lo cual permitió establecer la eficacia, satisfacción y expectativas del equipo. De la misma manera se realizó la revisión de literatura con investigaciones previas sobre la aplicación de las herramientas de coaching en el área de la construcción y la determinación de su impacto, oportunidades y mejores prácticas que sirvan de recomendación para la implementación en los proyectos de construcción.

El análisis de los datos obtenidos se efectuó mediante un enfoque cualitativo, basado en los resultados y objetivos de las evaluaciones y entrevistas a personal involucrado en el área de la construcción en la Ciudad de Cuenca con referencia a aplicación de herramientas de coaching para la gestión de proyectos.

## Resultados

La Universidad Católica de Cuenca (2023), a través de sus diferentes programas de Maestría, diseño y ejecutó un proyecto de vinculación denominado “Programa de Desarrollo Integral del Personal de Construcción Civil en el Cantón Cuenca – Provincia del Azuay”, este programa de desarrollo se enfocó en áreas técnica, social, psicológica, salud, gestión de proyectos, etc., que permitan mejorar la calidad de vida del personal de construcción e integrando al sector personal calificado. Todo esto considerando que la construcción representó un porcentaje del 8.4% de la producción total de la economía nacional durante el período 2000 – 2018, situándolo como un eje relevante para el desarrollo económico del país.

El programa consideró que existe un aproximado de 1,085 beneficiarios directos e indirectos entre ellos: obreros y gerentes de MIPYMES, familias y clientes satisfechos, estudiantes de la maestría y docentes de la Universidad Católica de Cuenca. Conformados por jóvenes, adultos y adultos mayores de las comunidades y parroquias del cantón Cuenca de la provincia del Azuay, por lo que, en lo referente a la gestión de proyectos y su relación con las herramientas del coaching, se estableció como meta una capacitación del 5% del Gremio de la construcción en prácticas de Gestión de Proyectos.

Para diciembre de 2023, el equipo conformado por docentes y estudiantes de pregrado y posgrado, como parte del programa de vinculación, pudieron impartir satisfactoriamente la capacitación a un primer segmento del Gremio de la Construcción de la Ciudad de Cuenca, actividad que abarcó diferentes ámbitos, incluyendo los relacionados a la gestión de proyectos, desarrollo de habilidades de liderazgo, desarrollo personal, etc.

De la referida capacitación, como se muestra en la Tabla 1, se pueden inferir los siguientes resultados relevantes para el personal instructor, el mismo que en un 80% considera que las capacitaciones impartidas fueron muy satisfactorias, mientras que en un 100% coinciden en que el impacto de las capacitaciones fue la contribución para el desarrollo personal y profesional, en el que se impartió herramientas que ayudarán a mejorar las relaciones interpersonales y potenciar el rendimiento en la ejecución de proyectos. Con relación al personal capacitado, como se muestra en la Tabla 2, se estableció que el 90% de los participantes se mostró satisfecho con la capacitación impartida, e indicaron que el contenido de la capacitación fue claro y será de gran utilidad para el desarrollo de sus actividades diarias.

Por otra parte, las entrevistas realizadas a superintendentes y supervisores de proyectos de construcción en la Ciudad de Cuenca, y sus resultados mostrados en la tabla 3, proporciona información sobre el grado de conocimiento y la aplicación de herramientas de coaching en la gestión de proyectos, es así que, en una población de amplia experiencia, se determina que la mayoría de los encuestados no ha participado en sesiones de coaching, y los restantes tienen un conocimiento mínimo al respecto, situación que se repite sobre el uso de herramientas de coaching para la gestión de proyectos.

De forma contraria, aquella minoría de gestores de proyectos que indicaron poseer un conocimiento mínimo sobre las herramientas de coaching, se tuvo un impacto positivo en áreas como la gestión del tiempo, liderazgo, comunicación, empoderamiento, motivación y resolución de conflictos, de la misma manera expresaron haber notado resultados favorables con la aplicación de las herramientas de coaching, en comparación con la ejecución de proyectos ejecutados con métodos tradicionales y enfocados únicamente en el área técnica, los cuales se evidenciaron con indicadores de satisfacción al cliente y equipo de trabajo, indicadores de rendimiento (KPI), cumplimiento de plazos.

Sobre la aplicación de las herramientas de coaching, los gestores de proyectos entrevistados consideran que, al tratarse de una estrategia relativamente nueva a nivel local y nacional, los principales obstáculos que se presentan son la resistencia al cambio, cultura de adaptación a nuevas herramientas, recursos económicos limitados asignados por las empresas para estos programas e inadecuada gestión del tiempo, sin embargo, a todos estos desafíos prevalece el interés de las personas para ser parte del grupo que se forma constantemente adaptando las herramientas a las necesidades locales y aprovechando las nuevas estrategias para el desarrollo y gestión de proyectos.

**Tabla 1**

Encuesta a los capacitadores del Programa de Desarrollo Integral del Personal de Construcción Civil en el Cantón Cuenca – Provincia del Azuay

Preguntas	Respuesta mayoritaria	Porcentaje
¿Cuál es su grado de satisfacción con las capacitaciones impartidas?	Muy Satisfecho	80.00%
¿Cómo calificaría su experiencia en general con las capacitaciones dadas?	Muy Buena	93.30%
¿Considera que las capacitaciones impartidas por usted hacia el personal de construcción civil, genere algún impacto en la vida personal y laboral?	Si	100.00%

Nota. Datos tomados de la encuesta realizada al finalizar el programa de la Universidad Católica de Cuenca (2023).

**Tabla 2**

Encuesta a los participantes del Programa de Desarrollo Integral del Personal de Construcción Civil en el Cantón Cuenca – Provincia del Azuay

Preguntas	Respuesta mayoritaria	Porcentaje
¿Cuál es su grado de satisfacción con las capacitaciones impartidas?	Muy Satisfecho	90.00%
¿Ha quedado clara la información que proporcionó nuestro programa de capacitación?	Mucho	100.00%
¿La información y materiales impartidos en nuestro programa de capacitación, fue útil?	Sí, muy útil	100.00%
¿Qué le motivó a inscribirse en el programa de capacitación?	Aprender más	90.00%
¿Cómo cree que los objetivos de estas capacitaciones impactarán en su desempeño laboral? Exprese su grado de impacto, utilizando la siguiente escala.	Positivamente	60.00%

Nota. Datos tomados de la encuesta realizada al finalizar el programa de la Universidad Católica de Cuenca (2023).

**Tabla 3**

Entrevista a Superintendentes y Supervisores de Construcción Civil en la Provincia del Azuay.

Pregunta	Respuesta mayoritaria	Porcentaje
¿Ha participado en sesiones de coaching previamente? ¿En qué contexto?	No	40.0%

¿Cómo describiría su nivel de familiaridad con las herramientas de coaching?	Básico	60.0%
¿Ha utilizado herramientas específicas de coaching en su trabajo como gestor de proyectos?	No	40.0%
¿Ha notado diferencias en los resultados cuando aplica herramientas de coaching en comparación con situaciones sin coaching?	Si	40.0%
¿Cuáles son las áreas clave en las que el coaching ha tenido un impacto positivo en su trabajo?	- Gestión de tiempo - Liderazgo - Motivación - Resolución de conflictos	80.0%
¿Ha experimentado algún obstáculo al implementar herramientas de coaching en su entorno de trabajo?	- Resistencia al cambio - Falta de tiempo - Cultura adaptación de herramientas	60.0%
¿Qué beneficios ha experimentado al utilizar estas herramientas?	- Compromiso del equipo - Mejora de comunicación - Incremento de productividad - Clima laboral positivo	60.0%
¿Cómo mide el impacto del coaching en los resultados del proyecto?	Indicadores de: - Satisfacción del equipo - Cumplimiento de plazos	80.0%

Nota. Datos desarrollados por el autor.

## Discusión

Los resultados determinan que el sector de la construcción en la ciudad de Cuenca aún se enmarca en la gestión de proyectos de la forma tradicional y no se ha integrado a las nuevas estrategias de gestión, como son el uso de las herramientas de coaching que ayuda a potenciar las habilidades blandas de los gestores de proyectos. Estas metodologías tradicionales generan un escaso desarrollo personal y puede derivar en resultados deficientes de los proyectos, por lo que se plantea la necesidad de un cambio de enfoque en la gestión de proyectos, enfatizando en la importancia de adaptarse a nuevas estrategias de gestión de proyectos en la industria de la construcción

Las herramientas de coaching permiten descubrir y mejorar las competencias de los gestores de proyectos y determinan la importancia de estas habilidades para mejorar el desempeño del

equipo de trabajo, además de proporcionar una referencia para nuevos gestores de proyectos y organizaciones. ya que como se evidenció en los resultados, los gestores de proyectos que contaban con conocimiento de estas herramientas notaron mejoras en la gestión del tiempo, el liderazgo, la comunicación, el empoderamiento, la motivación y la resolución de conflictos. Esto demuestra que las habilidades blandas y el uso de herramientas de coaching son cruciales en la gestión de proyectos de construcción.

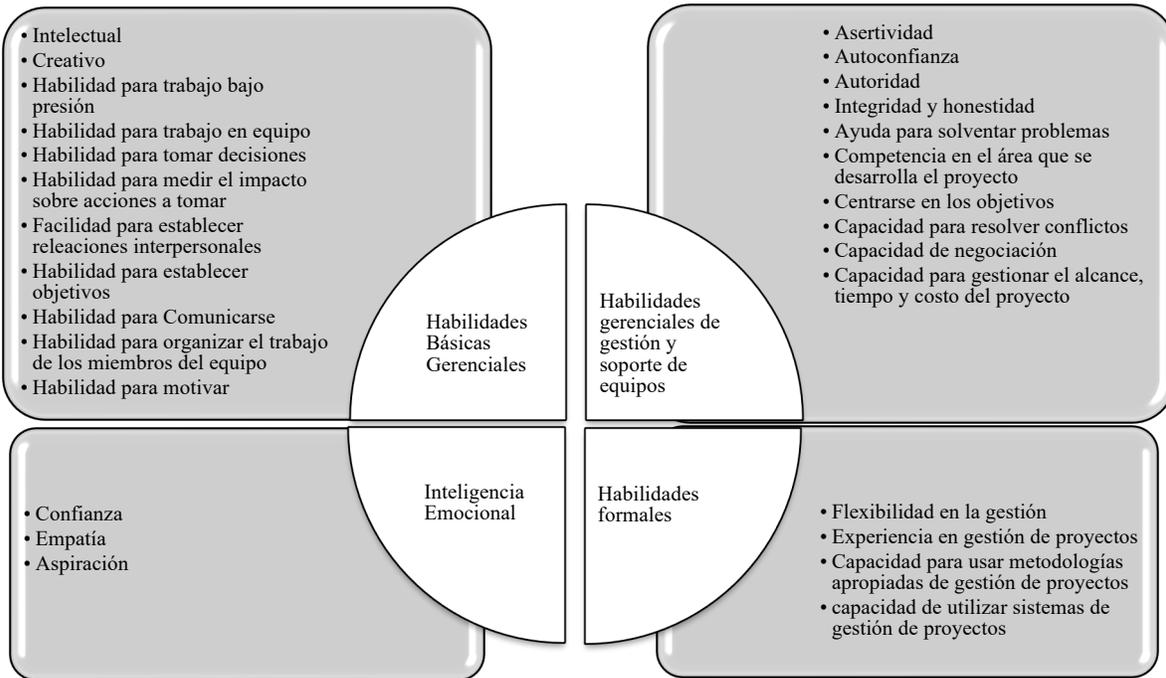
Mahalingam et al. (2018) considera que, es conveniente brindar capacitación a los gerentes de proyectos con el objetivo de mejorar su eficiencia en la toma de decisiones acertadas y en la consecución de los objetivos del proyecto alcanzando los resultados deseados. Rehan et al. (2024) expresa que los gestores de proyectos que se encuentran relacionados con el sector de la construcción y que poseen habilidades de buen liderazgo, comunicación y trabajo en equipo son mucho más valorados que aquellos líderes de proyectos que se enfocan únicamente en la consecución de alcanzar la meta. Los líderes de proyectos del sector de la construcción se encuentran en permanente evolución para reducir los impactos negativos y potenciar el éxito del proyecto mediante la aplicación de nuevas prácticas y estrategias de liderazgo.

De acuerdo a Maqbool et al. (2017), el reconocimiento y el empoderamiento son factores que inciden en el desempeño laboral y consecuentemente en el resultado de los proyectos, donde los miembros del equipo desarrollan altos niveles de motivación y empoderamiento con la organización. Es evidente que reconocer y valorar a los integrantes del equipo por su desempeño los hace sentir más satisfechos con su trabajo, con la organización y con su entorno laboral, lo cual maximiza la consecución de los objetivos empresariales y la productividad.

Ballesteros et al. (2019) define que, la competencia de los gestores de proyectos requiere desarrollar una amplia gama de conocimientos y habilidades que se complementen con las funciones tradicionales de gestión de proyectos. Esto incluye competencias de liderazgo y gestión que ayudan a satisfacer las necesidades estratégicas de la organización. Así también, Gonzalez Quintero et al. (2022) establece que, las herramientas de coaching benefician y comprometen al equipo de trabajo con la visión y objetivos de la organización, fomenta la responsabilidad de formación, autoconciencia y desarrollo de técnicas interpersonales que mejoran la comunicación y reducen los conflictos.

**Figura 1**

Competencias de los gestores de proyectos



Fuente: Fuente propia

La Figura 1, de acuerdo a lo considerado por Dziekoński (2023), detalla un modelo de competencias recomendables que deben poseer los gestores de proyectos de construcción, sintetizados en cuatro grupos que muestran su interdependencia y correlación entre actitud y habilidades/destrezas. El desarrollo de este modelo corresponde al resultado de la aplicación de las herramientas de coaching en las organizaciones.

## Conclusiones

Los proyectos de construcción demandan no solo habilidades técnicas para cumplir con los entregables, sino también una sólida base en habilidades blandas, lo que subraya la importancia de implementar programas de coaching. Estos programas proveen a los gestores de proyectos de las herramientas necesarias para identificar y potenciar competencias de liderazgo y confianza, complementadas con una estrategia eficaz de gestión del tiempo y los recursos, garantizando una dirección efectiva del proyecto.

Esta estrategia no solo contribuye a crear ambientes laborales positivos, sino que también facilita la resolución de conflictos entre las partes interesadas. Mejorar las habilidades de comunicación y resolución de conflictos, tanto con el equipo de trabajo como con clientes y proveedores, es esencial para el éxito del proyecto.

A nivel organizacional, los programas de coaching ofrecen un espacio para el crecimiento personal y profesional continuo de los gestores de proyectos. Al potenciar sus habilidades y mejorar su desempeño, se logra comprometer a los miembros del equipo con los objetivos de la organización, promoviendo un aprendizaje y desarrollo constantes que fortalecen las habilidades individuales y maximizan las probabilidades de cumplir con la planificación original del proyecto, evaluando de manera continua su desempeño.

Dado que los gestores de proyectos son eslabones fundamentales en la cadena de valor de las organizaciones, y considerando la constante evolución del sector de la construcción en la Ciudad de Cuenca, es imperativo transformar la cultura de gestión de proyectos y el rol de los gerentes. Esto se logra mediante una orientación, capacitación e innovación permanentes, identificando habilidades y fortalezas del equipo de trabajo para formar equipos de alto rendimiento que respondan a las necesidades y expectativas de calidad, productividad y responsabilidad social.

### Referencias bibliográficas

- Ballesteros-Sánchez, L., Rocío Rodríguez-Rivero, Ortiz-Marcos, I., & Rodríguez-Rivero, R. (2019). The Impact of Executive Coaching on Project Managers' Personal Competencies: *Project Management Journal*, 50(3), 306–321. <https://doi.org/10.1177/8756972819832191>
- González Larrea, F. S., Lugo García, J., & Ortega Castro, J. C. (2023). *Tools for effective management in social projects: development of managerial competencies in successful managers*. *Religación*, 8(38), e2301120. <https://doi.org/10.46652/rgn.v8i38.1120>
- Gonzalez Quintero, E. J., Medina Vargas, L. B., Naveda Arocha, M. V., & Rondón Ríos, M. C. (2022). Coaching para la resolución de conflictos en las empresas contratistas del sector petrolero. *Qualitas Revista Científica*, 24(24). <https://doi.org/10.55867/qual24.01>
- Krzysztof Dziekoński, & Dziekoński, K. (2017). Project Managers' Competencies Model for Construction Industry in Poland. *Procedia Engineering*, 182, 174–181. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2017.03.157>
- Mahalingam, T., & Nagarajan, D. S. (2018). Impact of project management training on project success rate. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*, 9(7), 1223-1230.
- Maqbool, R., Sudong, Y., Manzoor, N., & Rashid, Y. (2017). *The Impact of Emotional Intelligence, Project Managers' Competencies, and Transformational Leadership on Project Success: An Empirical Perspective*. <https://www.semanticscholar.org/paper/The-Impact-of-Emotional-Intelligence%2C-Project-and-Maqbool-Sudong/a3c41b10bcf9c45c2165c7e43a9a82c7edcaa2aa>

- Mäkelä, L., Kangas, H., Korkiakangas, E., & Laitinen, J. (2024). Coaching leadership as a link between individual- and team-level strength use at work. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2293469. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2293469>
- Monsalve, E. J. B., Hernández, L. J. H., Silva, A. K. L., & Duarte, M. (2020). *¿Coaching en las empresas?: La gerencia del coaching en las organizaciones contemporáneas*. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7490177>
- Moradi, S., Kähkönen, K., & Aaltonen, K. (2020). Project Managers' Competencies in Collaborative Construction Projects. *Buildings*, 10(3), 50. <https://doi.org/10.3390/buildings10030050>
- Rehan, A., Thorpe, D., & Heravi, A. (2024). *Project manager's leadership behavioural practices – A systematic literature review*. Asia Pacific Management Review. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2023.12.005>

**Conflicto de intereses:**

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

**Financiamiento:**

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

**Agradecimiento:**

N/A

**Nota:**

El artículo no es producto de una publicación anterior.