

**Efficient leadership in construction workers, effective strategies in  
Cuenca, Azuay**

**Liderazgo eficiente en obreros de la construcción, estrategias efectivas en  
Cuenca, Azuay**

**Autores:**

Ordóñez-Aguirre, Omar Javier  
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA  
Estudiante de la Maestría en Administración de Empresas Mención en Dirección y Gestión  
de Proyectos  
Cuenca – Ecuador



[omar.ordonez.21@est.ucacue.edu.ec](mailto:omar.ordonez.21@est.ucacue.edu.ec)



<https://orcid.org/0009-0004-6699-2396>

Erazo-Alvarez, Guido Olivier  
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA  
Docente de la Maestría en Administración de Empresas Mención en Dirección y Gestión de  
Proyectos  
Cuenca – Ecuador



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



<https://orcid.org/0000-0002-2494-0967>

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

El liderazgo es un pilar fundamental para el éxito de los proyectos, tanto en la construcción como en otros sectores comerciales. Los líderes influyen y guían a sus equipos, generando confianza y motivación a través de una comunicación asertiva para evitar malentendidos y fortalecer la cohesión del equipo. Reconocer el valor de los colaboradores es clave para su desarrollo. Este artículo tiene como objetivo analizar el impacto del liderazgo efectivo en el éxito de los proyectos, evaluar su influencia en el clima laboral, la inteligencia emocional y la satisfacción de los empleados, así como proponer estrategias específicas para promover un liderazgo sólido y efectivo en el sector de la construcción. Para ello, se realizó un análisis integral de variables relacionadas con estilos de liderazgo, habilidades de comunicación, inteligencia emocional, toma de decisiones, empoderamiento, seguimiento, retroalimentación, cultura organizacional, logro de metas, calidad de ejecución, rentabilidad, motivación y desarrollo profesional, utilizando métodos cuantitativos y cualitativos, incluyendo encuestas y entrevistas. Como resultado se identificaron patrones y tendencias que demuestran la influencia de un liderazgo eficaz en el éxito del proyecto, el entorno laboral, la inteligencia emocional y la satisfacción de los empleados, proporcionando información valiosa para mejorar las prácticas de liderazgo en la construcción y otros sectores garantizando el éxito del proyecto y el bienestar del equipo.

**Palabras claves:** Liderazgo eficaz; proyectos; sector de la construcción; comunicación asertiva; inteligencia emocional

## Abstract

Leadership is a fundamental pillar for the success of projects, both in construction and in other business sectors. Leaders influence and guide their teams, generating trust and motivation through assertive communication to avoid misunderstandings and strengthen team cohesion. Recognizing the value of employees is key to their development. This article aims to analyze the impact of effective leadership on the success of projects, evaluate its influence on the work environment, emotional intelligence and employee satisfaction, and propose specific strategies to promote strong and effective leadership in the construction sector. To this end, a comprehensive analysis of variables related to leadership styles, communication skills, emotional intelligence, decision making, empowerment, follow-up, feedback, organizational culture, goal achievement, quality of execution, profitability, motivation and professional development was carried out, using quantitative and qualitative methods, including surveys and interviews. As a result, patterns and trends were identified that demonstrate the influence of effective leadership on project success, work environment, emotional intelligence and employee satisfaction, providing valuable information to improve leadership practices in construction and other industries to ensure project success and team well-being.

**Keywords:** Effective leadership; Projects; Construction sector; Assertive communication; Emotional intelligence

## Introducción

El liderazgo es fundamental para cualquier proyecto; se debe considerar que el liderazgo es la habilidad de influir y guiar a una o varias personas, hacia la meta propuesta en la empresa. Sin embargo, el liderazgo eficaz debe no solo tener como finalidad la metas sino el proceso para llegar a ellas. En el liderazgo efectivo se debe lograr que el equipo trabaje motivado, capacitado, con confianza, pero sobre todo que la persona en el frente tenga una visión clara del proyecto y posea habilidades de comunicación asertiva siempre.

Según Agüera (2004), El liderazgo es el proceso de influir, guiar o dirigir a los miembros de un grupo hacia el éxito para lograr los objetivos y metas organizacionales. Según Maxwell (2007), el liderazgo es un proceso de aprendizaje que se desarrolla a diario y la capacidad de hacerlo determina el nivel de eficiencia que llegue a lograrse en las organizaciones. Para lograrlo, se requiere adquirir la habilidad de influir sobre los demás, establecer la ruta exacta para lograr los objetivos.

Esto genera que escuchar activamente las preocupaciones, inquietudes, sugerencias de todos los colaboradores permita avanzar orgánicamente con el proyecto evitando confusión con el giro que está tomando la empresa. Según Careem, H. (2019) la satisfacción laboral de los trabajadores de la construcción se basa en un liderazgo que se vuelve efectivo gracias a ser consultivo, de consenso y de gestión de equipos, generando así sensación de logro en el trabajo.

En el área de construcción se deberá reconocer al equipo de trabajo, no solo por sus habilidades físicas y su inteligencia emocional; con ello, se podrá empoderar a los colaboradores para tomar decisiones delegando tareas que ayuden a los miembros del equipo a realizar el trabajo como corresponde. Permitiendo a los demás departamentos concentrarse en las diversas actividades complementarias

Según Conejero Pérez et al, (2022). El trabajo en equipo y la satisfacción laboral también se identifican como variables importantes en el liderazgo. El estudio resalta la capacidad de trabajo en equipo como un comportamiento organizacional positivo, junto con otras dimensiones como la felicidad, la compasión y la creatividad. Además, se destaca la relación entre la satisfacción laboral y el liderazgo, y se menciona su influencia en el ajuste psicológico en la vida adulta.

La problemática se establece en la falta de liderazgo efectivo en el sector de la construcción. La carencia de liderazgo efectivo en el sector de la construcción en Cuenca Azuay plantea una problemática relevante que requiere una justificación sólida para comprender su importancia y las razones por las cuales debe abordarse.

¿Cómo influye el liderazgo efectivo en el éxito del proyecto?, el éxito de un proyecto en una variedad de industrias, incluida la construcción, depende del liderazgo eficaz. Una mayor probabilidad de lograr los objetivos, cumplir con los plazos y los presupuestos se asocia con un liderazgo sólido y efectivo. La falta de ello en la construcción puede llevar a retrasos en los proyectos, aumento de costos y ejecución de tareas de baja calidad, lo cual tiene un impacto negativo en la rentabilidad y la competitividad del sector.

Por lo tanto, se debe plantear objetivos claros como son:

- Analizar el impacto del liderazgo efectivo en el éxito de los proyectos en el sector de la construcción
- Evaluar el impacto del liderazgo efectivo en el ambiente laboral y la satisfacción de los empleados en el sector de la construcción:
- Proponer estrategias y recomendaciones para promover un liderazgo sólido y efectivo en el sector de la construcción

Variable dependiente:

- Éxito de los proyectos en el sector de la construcción.

Variable independiente:

- Liderazgo efectivo en el sector de la construcción.

## Material y métodos

Para integrar la información, se llevaron a cabo encuestas para evaluar el nivel de capacitación del personal de construcción en el Cantón de Cuenca, provincia de Azuay. Esto permitió anticipar que el personal requería capacitaciones, promociones y niveles de satisfacción en el trabajo. Finalmente, se desarrollaron estrategias para reducir cada uno de los procesos que la empresa necesitaba para optimizar los recursos de la empresa.

Para comprender mejor el liderazgo efectivo en los trabajadores de la construcción en Cuenca, Azuay, el estudio utilizó un diseño de investigación mixto que combinó métodos cuantitativos y cualitativos. El uso de este método permitió la recopilación y el análisis de datos tanto numéricos como cualitativos, lo que permitió obtener una imagen más completa del fenómeno en cuestión.

El estudio se enfocó en los trabajadores de la construcción en el cantón Cuenca, en la provincia de Azuay, Ecuador. Se utilizó un muestreo no probabilístico para la selección de participantes porque estaban disponibles y estaban dispuestos a participar en la investigación.

La muestra final incluyó 10 trabajadores de varios proyectos de construcción y obras en la región.

Se utilizó una encuesta estructurada con preguntas cerradas y abiertas para recopilar información sobre la satisfacción, las experiencias y las sugerencias de los empleados en relación con la capacitación y el liderazgo. Para garantizar la claridad y pertinencia de la encuesta, se llevó a cabo una prueba piloto después de que fue validada por un panel de expertos en liderazgo y construcción.

## Resultados

La figura 1 presenta los resultados de la encuesta, la misma indican que el programa de capacitación fue un éxito. La mayoría de los participantes se encuentran satisfechos con la capacitación y con la experiencia del capacitador. Además, los participantes consideraron que el capacitador tenía un profundo conocimiento de los temas que se trataron en la capacitación.

**Figura 1**

*Percepción de los encuestados sobre la satisfacción temas y dominio de los capacitadores*



*Nota.* La figura 1 presenta los resultados obtenidos de la percepción de los encuestados sobre la satisfacción temas y dominio del capacitador. Fuente: El autor.

La figura 2 presenta los resultados de la encuesta indican que el programa de capacitación fue un éxito rotundo. Todos los participantes consideraron que la información y los materiales del programa fueron útiles, y todos ellos lo recomendarían a otros. Esto sugiere

que el programa cumplió con sus objetivos y que los participantes quedaron satisfechos con la experiencia. Adicional indica que la mejor manera de comunicar sobre capacitaciones en el trabajo es través de la comunicación asertiva dentro del entorno laboral

## Figura 2

*Percepción de los encuestados sobre la utilidad de la capacitación, si recomendarán la capacitación y canales de comunicación mediante los cuales se enteraron de la misma*



*Nota.* La figura 2 presenta los resultados obtenidos de la percepción de los encuestados sobre la utilidad, recomendación y canales de comunicación. Fuente: El autor.

Al participar en el programa de capacitación, la motivación principal fue el deseo de aprender y mejorar continuamente, especialmente en el ámbito de las obras civiles. La oportunidad de adquirir conocimientos a nivel laboral y la necesidad de crecimiento profesional fueron factores determinantes para participar en el programa, buscando ampliar las habilidades y competencias necesarias para el desarrollo en el campo de trabajo.

Para mejorar las futuras capacitaciones, se sugiere establecer un cronograma más específico y organizado, que permita una mejor planificación y seguimiento de los cursos. Asimismo,

es importante continuar impartiendo cursos y ampliar la información proporcionada, incluyendo nuevos temas relevantes como soldadura, manejo del hierro, lectura de planos y aspectos estructurales. Además, se recomienda fomentar la participación de más personas en las capacitaciones para enriquecer el aprendizaje y promover un ambiente de colaboración y crecimiento colectivo.

## Discusión

El "Liderazgo efectivo en trabajadores de construcción, estrategias efectivas en Cuenca, Azuay" informa sobre la importancia del liderazgo efectivo en la construcción y presenta variables y objetivos para analizar su impacto en el éxito de los proyectos, el entorno laboral y la satisfacción de los empleados.

El artículo señala que el logro de los objetivos y metas de una organización depende de un liderazgo efectivo. Se menciona que, para motivar y capacitar al equipo de trabajo, crear un entorno de confianza y fomentar la comunicación asertiva, los líderes deben ejercer una influencia y una guía efectivas. Además, se destaca la importancia de reconocer el valor del equipo, tanto en términos de habilidades físicas como de inteligencia emocional, y empoderar a los colaboradores para tomar decisiones y delegar tareas.

Además, se destaca la importancia de fomentar la profesionalización y especialización en el sector de la construcción a través de certificaciones y capacitaciones. Se destaca la importancia de promover una cultura que sea inclusiva e innovadora, asegurando la igualdad de género y cumpliendo con los protocolos de inducción y las políticas de no discriminación y violencia de género.

El artículo encontró que un liderazgo sólido y efectivo aumenta la probabilidad de lograr los objetivos, cumplir con los plazos y los presupuestos y tener un impacto positivo en el entorno laboral y la satisfacción de los empleados. Se menciona que la toma de decisiones informadas y la inteligencia emocional son esenciales para un buen liderazgo.

Por lo tanto, para promover un liderazgo sólido y efectivo en el sector de la construcción en el Cantón de Cuenca, provincia del Azuay, con base en los hallazgos de este artículo, se pueden sugerir las siguientes tácticas para fomentar un liderazgo sólido y efectivo en el sector de la construcción:

Desarrollo de habilidades de liderazgo: es esencial que los líderes en el sector de la construcción reciban oportunidades de capacitación y desarrollo de habilidades de liderazgo. Esto puede incluir programas de capacitación, talleres y mentorías específicos para mejorar las habilidades de liderazgo, la comunicación asertiva y la toma de decisiones informadas

Promoción de la inteligencia emocional: fomentar la inteligencia emocional entre los líderes de la construcción es crucial porque les permitirá comprender y administrar eficazmente las emociones propias y de los miembros del equipo. Esto ayudará a crear un entorno laboral positivo, a la resolución constructiva de conflictos y al desarrollo de relaciones sólidas entre los empleados.

Empoderamiento y delegación de tareas: Los líderes deben dar a sus empleados el poder de tomar decisiones y asumir responsabilidades después de reconocer y valorar las habilidades y capacidades de su equipo de trabajo. La delegación efectiva de tareas permite al personal desarrollarse profesionalmente y distribuir la carga de trabajo de manera equitativa.

Fomento de una cultura inclusiva e innovadora: Los líderes deben promover una cultura organizacional que valore la innovación, la diversidad y la igualdad de género. Esto implica reconocer y recompensar la creatividad y la contribución individual, garantizar que todos los miembros del equipo tengan las mismas oportunidades y fomentar la participación y el intercambio de ideas.

Establecer canales de comunicación efectivos: Los líderes deben promover la comunicación bidireccional, transparente y abierta con su equipo de trabajo. Esto implica escuchar activamente a los colaboradores, brindar retroalimentación constructiva y mantener una comunicación clara y constante sobre los objetivos, plazos y presupuestos del proyecto.

Según Oyetunji et al, (2019), en su artículo "Leadership behaviour and worker performance in the Nigerian construction industry", examinaron la relación entre el comportamiento de liderazgo y el rendimiento de los trabajadores en la industria de la construcción nigeriana. Su artículo enfatizó la importancia de un buen liderazgo para aumentar la productividad y el desempeño de los empleados.

Por otro lado, Spatz (1999) en su artículo "Leadership in the construction industry", discute el liderazgo en la industria de la construcción. El autor enfatiza que la gestión de proyectos complejos y equipos diversos en este campo requiere habilidades de liderazgo sólidas. Además, destaca la importancia del liderazgo transformacional y la capacidad de inspirar y motivar al equipo.

Según Ismail y Fathi (2018), en su artículo "Leadership in construction: Leadership styles practiced in construction project—A review", analizan los estilos de liderazgo practicados en proyectos de construcción. Su revisión enfatiza las diversas formas de liderazgo, como el liderazgo autocrático, democrático y transformacional, y cómo estas formas de liderazgo pueden afectar el desempeño del proyecto y la satisfacción laboral.

Los tres autores abordan el tema del liderazgo en la industria de la construcción desde perspectivas únicas. Oyetunji et al. (2019) examinan cómo las acciones de liderazgo se relacionan con el desempeño de los trabajadores en la industria de la construcción nigeriana. Sus escritos destacan la importancia de un liderazgo efectivo para mejorar el desempeño y la productividad de los empleados. Spatz (1999) enfatiza la necesidad de habilidades de liderazgo sólidas y destaca la relevancia del liderazgo transformacional. Ismail y Fathi (2018) investigan los estilos de liderazgo diferentes que se utilizan en proyectos de construcción y cómo afectan el rendimiento del proyecto y la satisfacción laboral.

## Conclusiones

El liderazgo efectivo emerge como un factor determinante en el éxito de los proyectos, tanto en el ámbito de la construcción como en otros sectores empresariales. Los líderes deben ejercer una influencia positiva y orientadora sobre sus equipos, promoviendo un ambiente de trabajo caracterizado por la confianza y la motivación.

La comunicación asertiva se erige como una herramienta indispensable en el liderazgo efectivo, facilitando la construcción de confianza y evitando malentendidos en el desarrollo de los proyectos. La práctica de escuchar activamente las inquietudes y sugerencias de los colaboradores es clave para un flujo de trabajo fluido y colaborativo.

El reconocimiento del valor individual y colectivo del equipo de trabajo es esencial. Empoderar a los miembros del equipo para tomar decisiones y delegar responsabilidades contribuye a potenciar su desempeño y compromiso. En el contexto de la construcción, el liderazgo efectivo demanda la implementación de certificaciones y capacitaciones que promuevan la profesionalización y especialización en cada área. Este enfoque fortalece la competitividad del sector y eleva la calidad de ejecución de las tareas.

La promoción de una cultura organizacional inclusiva e innovadora, que garantice la igualdad de género y cumpla con los protocolos para prevenir la discriminación y la violencia de género, es esencial. Esto no solo mejora el ambiente laboral, sino que también incrementa la satisfacción de los empleados.

Los resultados del artículo subrayan cómo un liderazgo sólido y efectivo incide positivamente en el logro de objetivos, el cumplimiento de plazos y presupuestos, así como en la mejora del clima laboral y la satisfacción de los empleados. Estos hallazgos no solo tienen implicaciones teóricas, sino que también ofrecen orientación práctica para empresas y organizaciones que buscan mejorar su rendimiento y resultados.

## Referencias bibliográficas

Agüera, E. (2004). Liderazgo y compromiso social (1ª edición ed.). Puebla, México: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Dirección General de Fomento Editorial.

Almengor, S. (2023). PERFIL DEL LIDERAZGO EN LA GERENCIA - CARACTERÍSTICAS Y ESTILOS. Revista FAECO Sapiens.

Ames, D. R. (2009). Pushing up to a point: Assertiveness and effectiveness in leadership and interpersonal dynamics. *Research in Organizational Behavior*, 29, 111-133.  
<https://doi.org/10.1016/j.riob.2009.06.010>

Araujo, J., & Fierro, I.H. (2016). Estudio del Liderazgo Transformacional en la Construcción de Edificaciones en el Distrito Metropolitano de Quito.

Arenas, S. E. (2022). Importancia de las habilidades de comunicación efectiva para aplicar el liderazgo en la profesión Ingeniería civil en su ejercicio laboral. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/40616>.

Barling, J., Slater, F., & Kelloway, E. K. (2000). Transformational leadership and emotional intelligence: An exploratory study. *Leadership & Organization Development Journal*, 21(3), 157-161.

Bolívar, A., Yáñez, J.L., & Murillo, F.J. (2013). LIDERAZGO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS. UNA REVISIÓN DE LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN SCHOOL LEADERSHIP. A REVIEW OF CURRENT RESEARCH PERSPECTIVES.

Butler, C. J., & Chinowsky, P. S. (2006). Emotional intelligence and leadership behavior in construction executives. *Journal of Management in Engineering*, 22(3), 119-125.  
[https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)0742-597X\(2006\)22:3\(119\)](https://doi.org/10.1061/(ASCE)0742-597X(2006)22:3(119))

Careem, H. (2019). Leadership Style of Supervisors and Its' Influence on Job Satisfaction of the Construction Workers in UAE. *International Journal of Research Publications*.

Conejero Pérez, J. I., López Verdugo, I., & Hidalgo García, M. V. (2022). ¿Qué convierte a una persona en líder? El papel de la inteligencia emocional, la capacidad de trabajo en equipo y la satisfacción laboral en el liderazgo auténtico. *Psychology, Society & Education*, 14 (1), 1-11.

Cortez, C.C. (2013). Modelo de liderazgo para la construcción identitaria de los empleados de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado.

Dainty, A. R. J., Cheng, M.-I., & Moore, D. R. (2005). Competency-based model for predicting construction project managers' performance. *Journal of Management in Engineering*, 21(1), 2-9. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)0742-597X\(2005\)21:1\(2\)](https://doi.org/10.1061/(ASCE)0742-597X(2005)21:1(2))

Drucker, Peter F. (1996). *La gestión en un tiempo de grandes cambios*. Argentina: Editora y Distribuidora Hispano Americana.

D'Souza, A. (1998). *Liderazgo efectivo (Vol. 3)*. Editorial SAL TERRAE.

Farelo, R.M., & Gómez, F.C. (2021). Hacia la construcción de un modelo de Liderazgo Intergeneracional. *Revista Internacional de Organizaciones*, 127-150.

García García, A.L., DePedro-Garabito, C., & Wysokinski, M. (2020). El uso del color en la construcción de comunicación eficaz para cartelería. Estudio de caso: actividades formativas de emprendimiento.

George, J. M. (2000). Emotions and leadership: The role of emotional intelligence. *Human Relations*, 53(8), 1027-1055. <https://doi.org/10.1177/0018726700538001>

Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. Bantam Books.

Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional*. Vergara.

Goleman, D. (1998). What makes a leader? *Harvard Business Review*, 76(6), 93-102.

*Habilidades*, 2ª. Ed. CENGAGE Learning. México, 2002

Ibañez, Mario, *Comportamiento Organizacional de las Empresas*, 1ª edición, Perú, 2002

Ismail, M., & Fathi, M. S. (2018). Leadership in construction: Leadership styles practiced in construction project—A review. *Journal of Advanced Research in Business and Management Studies*, 13(1), 24-30.

Javernick-Will, A. N., & Levitt, R. E. (2010). Mobilizing institutional knowledge for international projects. *Journal of Construction Engineering and Management*, 136(4), 430-441. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0000110](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0000110)

Loosemore, M., Dainty, A., & Lingard, H. (2012). *Human resource management in construction projects: Strategic and operational approaches (2nd ed.)*. Spon Press.

Lussier, Robert y ACHUA, Christopher, *Liderazgo, Teoría, Aplicación y Desarrollo de*



Majluf, N. (2019). Liderazgo efectivo. Ediciones El Mercurio.

Maxwell, J. (2007). Las 21 leyes irrefutables del liderazgo. Nashville, Tennessee, Estados Unidos: Grupo Nelson, Inc.

Maxwell, J. (2012). Los 5 niveles de liderazgo. Estados Unidos: Center Street.

Moreno, O. V. (2001). Incremento de la satisfacción y del compromiso organizacional de los empleados a través del liderazgo efectivo. Academia. Revista Latinoamericana de Administración, (26), 5-17.

Müller, R., & Turner, R. (2010). Leadership competency profiles of successful project managers. International Journal of Project Management, 28(5), 437-448.

Oyetunji, A. K., Adebisi, J., & Olatunde, N. A. (2019). Leadership behaviour and worker performance in the Nigerian construction industry. The Journal of Values-Based Leadership, 12(2), 13.

Reales Romero, M. (2014). Análisis comparativo de los factores motivacionales de los empleados de un instituto de poligrafía de la ciudad de Bogotá según el tipo de contratación. Universidad Santo Tomás.

Reales Romero, M. (2014). Análisis comparativo de los factores motivacionales de los empleados de un instituto de poligrafía de la ciudad de Bogotá según el tipo de contratación. Universidad Santo Tomás.

Robbins, Stephen y Judge Timothy Comportamiento Organizacional, 13ª. Ed. Prentice Hall. México, 2009

Sharma, P. N., & Kirkman, B. L. (2015). Leveraging leaders: A literature review and future lines of inquiry for empowering leadership research. Group & Organization Management, 40(2), 193-237. <https://doi.org/10.1177/1059601115574906>

Spatz, D. M. (1999). Leadership in the construction industry. Practice Periodical on Structural Design and Construction, 4(2), 64-68.

Sunindijo, R. Y. (2015). Project manager skills for improving project performance. International Journal of Business Performance Management, 16(1), 67-83. <https://doi.org/10.1504/IJBPM.2015.066041>

Toor, S.-u.-R., & Ofori, G. (2008). Leadership for future construction industry: Agenda for authentic leadership. *International Journal of Project Management*, 26(6), 620-630.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2007.09.010>

Yukl, G. A. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.

**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.