

ANUARIO

2011

**Liderazgo efectivo en la
obra de construcción.**

Mtro. Alejandro Cervantes Abarca

LIDERAZGO EFECTIVO EN LA OBRA DE CONSTRUCCIÓN

Mtro. Alejandro Cervantes Abarca

Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, México, D.F.

correo:aca@correo.azc.uam.mx

INTRODUCCIÓN

El liderazgo hoy día es un tema que está en el tapete de las decisiones de cualquier grupo de humanos que busca el bienestar colectivo. Sobre todo cuando vemos, en lo que respecta a las organizaciones modernas de negocios, que las fronteras hoy día se han abierto ostensiblemente creando un ambiente globalizado.

Cada día se hace más marcado el proceso de socialización de las personas, quienes se agrupan para satisfacer intereses y lograr metas que les son de vital importancia para la subsistencia del mismo grupo. Para alcanzar sus objetivos básicos, cada grupo (empresa, asociación, gremio, etcétera), requiere de sistematizar las funciones (el trabajo) y asignar la coordinación de las mismas a uno de sus miembros (un líder), quien por una serie de cualidades propias (carisma, organización, motivación, alta autoestima, comunicación asertiva), influye notoriamente en el resto del grupo, para lograr que todos se esfuercen en lograr las metas propuestas, en un ambiente de satisfacción¹.

Según el Diccionario de la Lengua Española, liderazgo se define como la dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o grupo de trabajo².

El Diccionario de Ciencias de la Conducta, lo define como las "cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos".

Otras definiciones son: -"El liderazgo es un intento de influencia interpersonal, dirigido a través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas³".

El liderazgo involucra a otras personas; a los empleados o seguidores. Los miembros del grupo; dada su voluntad para aceptar las órdenes del líder, ayudan a definir la posición del líder y permiten que transcurra el proceso del liderazgo; sino hubiera a quien mandar, las cualidades del liderazgo serían irrelevantes.

1 <http://www.buenastareas.com/ensayos/Liderazgo/37717.html>

2 Diccionario de la Lengua Española / Tomo IV / Pág. 810

3 <http://www.monografias.com/trabajos70/administracion-liderazgo/administracion-liderazgo.shtml/Pág.2>

Los líderes, establecen la unidad de propósito y dirección de la empresa. Ellos pueden crear y mantener el desarrollo interno en el que los integrantes de la organización se vean totalmente involucrados en alcanzar los objetivos de la empresa.

Así, podemos concluir que liderazgo, es un proceso que consiste en influir en un grupo para orientarlo hacia el logro de objetivos y que el “Líder”; Es alguien que puede influir en otros y que posee algún grado de autoridad.

Poder jerárquico y liderazgo

Hay que diferenciar liderazgo de poder jerárquico: la jerarquía puede dar poder, pero la autoridad moral sólo se consigue con el liderazgo⁴.

Un cargo implica poder jerárquico, ejemplo: el Director, el Gerente, el Administrador, el Superintendente, el Residente, el Maestro, etcétera. Estos cargos normalmente se adquieren por el grado de estudios y por la experiencia.

Pero puede ocurrir que en un grupo humano el jefe y el líder sean personas diferentes: El jefe es aquél que ocupa el puesto jerárquico más elevado, mientras que el líder es quien goza de autoridad moral sobre el resto del grupo.

En una situación como ésta, el jefe podrá dar órdenes que serán acatadas y cumplidas por miedo a posibles sanciones disciplinarias, mientras que el líder no dará órdenes (no tiene autoridad jerárquica), pero sus indicaciones, sus opiniones, sus planteamientos, serán aceptados por el resto de la organización.

Por tanto, hay que dejar muy claro que el liderazgo no es sólo un rol reservado a la cúpula directiva de una empresa, sino que es un papel que puede ejercer cualquier persona con independencia del puesto que ocupe.

Tipos de poder y liderazgos

Sí admitimos que el liderazgo es la capacidad de ejercer poder sobre otros para lograr determinados objetivos. La posibilidad de ejercer liderazgo, está relacionado con la fuente de poder, es decir, de cuál es la instancia de donde proviene la capacidad de influir del líder.

En 1959, los psicólogos sociales John French y Bertram Raven plantearon un modelo que dice que las fuentes del poder social son cinco: el poder coercitivo, el poder por recompensa, el poder legítimo,

4 www.aulafacil.com/Liderazgo/Lecc-4.htm / Liderazgo en cualquier puesto de trabajo / Pág. 1

el poder del experto y el poder referente (personal). Los críticos indican la falta de distinción entre las bases de los cinco poderes, porque el control que un superior tiene para recompensar y castigar está relacionado con su poder legítimo⁵; Así se considera que hay tres fuentes o tipos de poder.

- Poder legítimo, conocido también como poder de posición, es el que deriva de su puesto como responsable de su obra (Superintendente, Residente, Maestro, etc.), puestos que deben ser llenados cumpliendo determinados requisitos.
- Poder experto, es el derivado de la autoridad que da el conocimiento, el aprendizaje especializado. Surge del conocimiento e información que se tiene en campos determinados (Arquitecto, Ingeniero, Administrador, etcétera).
- Poder personal: Conocido también como poder carismático, poder referente o poder de personalidad, son habilidades que posee el individuo. Es esa habilidad para conseguir lo que se desea en virtud de lo que él es como persona. Se le atribuye magnetismo personal, una gran fe en sus objetivos y una gran confianza que atrae y retiene a sus trabajadores. Parte importante de su liderazgo se finca en las emociones de las personas, hay un deseo de seguirlo.

Hay alta interrelación entre los diferentes tipos de poder y el líder: está respaldado por grupos de trabajadores o empresas; tienen capacidad de persuadir y convencer; manejan información relevante respecto a los objetivos que se persiguen en cada obra de construcción; por su trayectoria previa, la empresa a la que pertenece le asigna poder legítimo.

A la inversa, cuando está ausente algún tipo de poder, el liderazgo se resiente: el experto que deja de serlo por manejar información o conocimientos ya superados; el residente de obra que tiene muchos errores deja de ser apoyado por sus pares y subordinados.

Cabe aclarar que todos los cargos implican un cierto grado de administración.

Administración y liderazgo

Aunque hay para quienes "administración" y "liderazgo" son sinónimos, debe hacerse una distinción entre ambos términos. Para efectos reales, puede haber líderes de grupos no organizados en absoluto, mientras que sólo puede haber administradores, tal como los concebimos aquí, en condiciones de estructuras organizadas generadoras de funciones⁶.

5 <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/5171-teoria-del-poder-social-de-french-y-raven.html> / Página 1

6 <http://www.monografias.com/trabajos70/administracion-liderazgo/administracion-liderazgo.shtml> / Pág. 1

Distinguir entre liderazgo y administración ofrece importantes ventajas analíticas. Permite singularizar el liderazgo para su estudio sin la carga de requisitos relativos al tema, mucho más general, de la administración. El liderazgo es un aspecto importante de la administración.

La capacidad para ejercer un liderazgo efectivo es una de las claves para ser administrador eficaz; así mismo, el pleno ejercicio de los demás elementos esenciales de la administración (la realización de la labor administrativa con todo lo que ésta entraña) tiene importantes consecuencias en la certeza de que un administrador será un líder eficaz, los administradores deben ejercer todas las funciones que corresponden a su papel a fin de combinar recursos humanos y materiales en el cumplimiento de objetivos. La clave para lograrlo es la existencia de funciones claras y de cierto grado de discrecionalidad o autoridad en apoyo a las acciones de los administradores.

Cada persona podrá ejercer su liderazgo dentro de su área de competencia.

La capacidad del líder de movilizar al equipo, de alcanzar los objetivos, de tomar decisiones, de conseguir resultados, de ser la referencia del grupo, etcétera, se puede realizar en cada nivel de la empresa.

Por ejemplo, dentro de una empresa el director podrá ejercer el liderazgo, pero también podrá hacerlo el gerente de un departamento, un superintendente, un residente, un maestro de obra, etcétera.

El director lo ejercerá sobre toda la organización, mientras que el gerente de un departamento podrá hacerlo dentro de su área de competencia, el superintendente, o el residente podrán jugar este papel en la obra de construcción entre sus pares, los maestros y los subcontratistas, y el maestro entre los cabos, oficiales y ayudantes.

Un empleado que ocupe una posición intermedia o baja dentro de una empresa no tiene por que limitar su actuación a un mero conformismo, sino que dentro de su esfera de actuación podrá adoptar una actitud activa, innovadora, luchadora, inconformista, preocupada por el bien de la organización y motivadora para el resto del equipo. En definitiva, puede ejercer un liderazgo tan intenso como si ocupara el primer puesto del escalafón.

De hecho, una de las responsabilidades del líder de una empresa es promover este espíritu de liderazgo en todos los niveles de la organización.

Un líder que no consigue contagiar su entusiasmo, fomentar sus valores y su modo de trabajar es un líder que en cierto modo ha fracasado. Además, el líder tiene la obligación de ir formando nuevos líderes entre sus colaboradores con vista a que el día de mañana, puedan sustituirle⁷.

El liderazgo en la obra de construcción

Normalmente en las obras de construcción el Maestro de obra es un líder, al que le corresponde una amplia gama de tareas, que debe desarrollar constantemente, la experiencia que va logrando en su gestión, nos demuestra que muchas de estas tareas y responsabilidades, las impulsa sin tener elementos teóricos o de formación académica, más bien, su aprendizaje y conocimientos, se forma en la práctica, con estilo y gestión propia, diferenciándose entre cada uno de los Maestros líderes.

Así mismo un Superintendente o un Residente de obra, además de ser buen administrador de su obra de construcción, para tener éxito es conveniente que promueva canales de comunicación tanto formal como informal, fomentando la retroalimentación, que sea un líder que motive a sus pares, a los subcontratistas de obra y a los maestros a trabajar con entusiasmo y a la colaboración para el logro de los objetivos del proyecto.

Para llegar a ser un líder efectivo, lo primero es asumir, qué podemos mejorar y necesitamos cambiar algunos aspectos de nuestra conducta y, lo segundo, es tener la voluntad y la motivación para hacerlo, al reunir ambas condiciones, estamos en la vía de llegar a ser líderes más efectivos.

Un líder efectivo debe ser capaz de reconocer que en sus prácticas recurrentes hay incompetencias, y que puede ser un mejor líder.

Un líder efectivo es capaz de lograr las metas aprovechando al máximo los recursos de la obra de construcción (equipo, materiales, recursos humanos, etcétera).

La posición de líder es tener la oportunidad de hacer bien las cosas, ser líder implica una verdadera responsabilidad, ser creíble a partir del ejemplo dado.

Concepto de líder y de liderazgo.

El estudio del liderazgo cuenta ya con una larga historia tanto en psicología social como organizacional. Diversos son los enfoques teóricos que intentan explicar y definir el liderazgo: algunos de ellos se han centrado en las características del líder mientras que otros han puesto el acento en los seguidores; algunos se han centrado en la interacción líder-seguidores mientras que otros lo han hecho en las características de la situación como determinante de los estilos de liderazgo (Sánchez, 2002)*.

La relación entre las personas es de influencia mutua. Lo que una persona diga o haga, en una relación cara a cara, va a influir positiva o negativamente en él o los otros.

Cuando una persona es capaz de influir con sus ideas u opiniones en un número importante de personas, podemos decir que estamos frente a un líder.

La materia prima del líder es el poder, entendido como la capacidad de influir en las personas y en los eventos que las afectan.

El liderazgo es el proceso en el cual el líder ejerce poder, es decir, motiva o ayuda a otros a trabajar con entusiasmo para alcanzar objetivos determinados.

Comportamientos de líder.

En las diferentes disciplinas se discutió durante muchos años si el líder nace o se hace. Las investigaciones indican más bien que los líderes se hacen, adquiriendo una serie de comportamientos a lo largo de su vida, producto de su interacción y vivencia familiar, escolar, social, etcétera⁹.

Cuando se plantea que el líder se hace, se está afirmando, entre otras cosas, que las personas pueden adquirir habilidades para serlo, pueden capacitarse o formarse. Las experiencias de vida son también aspectos que pueden ayudar a la generación de habilidades de liderazgo.

Es decir, el liderazgo es aprendido y se va nutriendo con el transcurso de la vida. Dicho de otro modo, cualquier persona podría ser líder, si se apropia determinados comportamientos y habilidades. Se puede decir que un líder tiene los siguientes comportamientos y habilidades.

a) Realiza acciones apropiadas a la situación y al problema que se está viviendo.

- Está en el lugar adecuado en el momento adecuado.
- Sabe captar qué está necesitando su obra y sus trabajadores.
- Tiene visión de futuro para anticiparse a los hechos.
- Actúa de manera que concilia el acuerdo y el interés de los trabajadores.

b) Tiene y utiliza eficientemente una serie de habilidades.

- Evalúa técnicamente las posibilidades de hacer factibles en el mediano o largo plazo sus ideas y sus metas.
- Sabe comunicar sus ideas.
- Sabe como entusiasmar a los trabajadores para involucrarse colectiva y activamente en lograr las metas y objetivos de la obra de construcción.

9 <http://www.conocimientosweb.info/estudiantes/liderazgo-efectivo-en-organizaciones-sociales.html/> Pág. 2

Estas habilidades pueden clasificarse como:

Habilidad conceptual.

- Sabe imaginar y fijarse metas de mediano y largo plazo.
- Es capaz de ver la totalidad de una situación más que aspectos puntuales de ella.
- Es capaz de tener una visión clara del futuro y de las posibilidades de su obra.
- Es capaz de tener claros los objetivos que deben guiar su acción.
- Tiene habilidad para organizar y planificar a largo plazo. (Pensar en grande)

Habilidad técnica-administrativa.

Se refiere al las competencias respecto de conocer los procesos de construcción y administración de su obra.

Un líder, aún cuando no tenga estudios acreditables, es poseedor de muchos conocimientos y competencias en aspectos determinados.

En las obras de construcción hemos tenido muchos maestros de obra “Líderes”, con poca o nada de instrucción formal y que sin embargo, manejan muchos conocimientos que son relevantes e imprescindibles para su labor de líderes de los trabajadores.

No obstante, un residente de obras que tiene habilidades técnica-administrativas no necesariamente implica que sea un buen líder. Lo ideal sería que el residente de la obra sea un buen líder y que posea también habilidades técnica-administrativas.

Habilidades humanas

- Saber trabajar en equipo.
- Saber transmitir acertadamente sus ideas.
- Saber persuadir.
- Saber generar equipos de trabajo eficientes.
- Ser capaz de captar la atención de los trabajadores.
- Ser capaz de seducir, en el sentido de animar, entusiasmar a sus trabajadores.
- Transmitir energía y dinamismo a su personal.

Se entenderá por habilidad todo aquello que una persona puede aprender, acerca de lo cual puede adquirir pericia, teniendo las capacidades físicas o mentales para lograrlo y que utiliza en distintos ámbitos de su vida.

El buen líder:

- Es capaz de captar la simpatía de sus trabajadores.
- Es respetuoso en su comunicación con ellos.
- Evita poner en evidencia delante de otros a los que están funcionando mal.
- Es capaz de comprender a los integrantes de la empresa u obra.
- Sabe cómo estimularlos y alentarlos.
- Le reconoce sus logros y esfuerzos y
- Puede mostrar las falencias de otro sin que éste se sienta desacreditado o disminuido en su estima.

c) Tiene ideas o se hace partícipe de ideas que son compartidas por muchos otros.

- Es capaz de aglutinar a su personal en torno a ideas y acciones.
- El líder está atento a las necesidades e intereses de sus trabajadores.
- Puede idear acciones o instancias que ayuden a satisfacer esos intereses y necesidades.
- También es capaz de tomar ideas de otros y elevarlas a la categoría de ideas importantes por las que el grupo, o la empresa deben jugársela.

Estilos de liderazgos

Todas las personas tenemos una idea sobre cómo es el mundo, sobre cómo funcionan las cosas y sobre cómo son las personas. Estas ideas son las que nos guían en nuestro comportamiento, en nuestra manera de comprender la realidad y en nuestra manera de relacionarnos con los demás.

Ninguna persona, incluidos los líderes, escapa a este hecho. Por ejemplo, podemos pensar que el hombre debe siempre realizar labores masculinas y que jamás debe lavar los platos o cambiar pañales; este pensamiento se basa en la creencia que “esas son cosas de mujeres”.

Del mismo modo, la forma en que los líderes ejercen el poder sobre otros se basa, precisamente, en lo que piensan de la gente y en la forma en que la perciben. Si el líder de una empresa constructora piensa que los trabajadores son irresponsables, es muy probable que intente mantener un control estrecho sobre ellos; por el contrario, si confía en sus capacidades, probablemente permitirá que ellos mismos regulen su conducta.

En relación con el comportamiento de las personas en las empresas, la mayoría de la gente comparte algunos supuestos (ideas comunes). Estos supuestos se agrupan en dos estilos de liderazgo totalmente opuestos: el autoritario y el democrático. Los líderes se conducen, generalmente, de acuerdo con alguno de estos dos estilos¹⁰.

10 <http://www.conocimientosweb.info/estudiantes/liderazgo-efectivo-en-organizaciones-sociales.html/> Pág. 6

Ahora bien, para que un líder pueda comportarse de acuerdo a una de estas dos concepciones, necesita de gente que responda a cada uno de estos estilos. Esto se debe al carácter de las relaciones humanas: para funcionar democráticamente se necesita de gente que esté de acuerdo con esta manera de concebir el mundo; para funcionar autoritariamente se necesita de gente que esté acostumbrada a ser dependiente y a que se le diga todo lo que tiene que hacer.

Las personas, cuando se relacionan con otras y según cuál sea la relación, asumen alguna de estas tres actitudes:

Dependencia: La persona dependiente espera que el otro sepa y diga qué hay que hacer, cómo se hace, dónde y cuándo. Depende del otro y se convierte en instrumento del otro. El dependiente se somete al otro.

Independencia: A la persona independiente nadie le va a decir qué debe hacer; se las arreglará solita: mala suerte si no están de acuerdo con ella.

Interdependencia: La persona interdependiente piensa que hay cosas que no sabe, pero otros las saben. Puede trabajar bien en grupo. Puede colaborar; a veces puede influir en los otros y otras veces serán los otros los que le influyan.

La concepción autoritaria de las relaciones acepta como natural la dependencia de las personas. Por el contrario, la concepción democrática se basa en la interdependencia y en la independencia.

Revisemos, a continuación, las principales características que convierten a un líder en alguien democrático o autoritario.

A. Concepción Autoritaria

La creencia de que las personas, por naturaleza, son flojas y hacen el menor esfuerzo posible para lograr las cosas, es la base de esta teoría.

Según esta teoría, las personas dependen completamente de sus líderes y son incapaces de pensar por su cuenta. Esto hace que necesiten una estrecha vigilancia y supervisión en todas sus tareas, así como constantes premios y castigos⁴¹.

En general, los que se adhieren a esta teoría, creen que las personas se resisten a cambiar y prefieren lo conocido y que, desde el nacimiento, son muy difíciles de cambiar.

Un líder que crea en esta teoría será un líder autoritario, que tendrá mucha dificultad en delegar tareas y funciones, y que se estará quejando constantemente de la poca participación de la gente.

B. Concepción Democrática.

La naturaleza del ser humano es la autonomía y la responsabilidad. Esta creencia es la piedra fundamental de esta teoría. Esto significa que las personas son activas, se fijan metas y disfrutan en su desempeño, buscando obtener distintos tipos de satisfacción con su trabajo, orgullo por lo que hacen, placer con su actividad, sentir que contribuyen, sentirse desafiados con lo que hacen, en un clima de responsabilidad y autogestión¹².

Este clima se logra cuando las personas se sienten respetadas y estimuladas, lo que les permite crecer constantemente, aprendiendo y ampliando su comprensión y capacidades.

Esta teoría postula, además, que la fuerza principal que mantiene a las personas activas en su trabajo o actividad es el deseo de lograr sus metas personales y sociales.

El líder que crea en estos principios será un líder democrático, que confiará plenamente en la gente, los moverá a realizar su trabajo de manera responsable y autónoma y tolerará, algunas veces, que las cosas se demoren un poco más en resultar.

Tipos de Liderazgo

El Líder Negociador da algo a cambio de algo; su contacto con el entorno es una transacción de recursos, de prestigio, de status, de materiales, de tiempo, de compromisos, etcétera.

El Líder Transformador cambia su entorno y su entorno lo cambia a él.

Existe una mutua satisfacción de necesidades y, como resultado de esa interacción, ambas partes salen beneficiadas, transformados. El líder transformador es el que compromete a la gente con la acción, que convierte a seguidores, en líderes, y que puede convertir a líderes en agentes de cambio.

Liderazgo Situacional, debemos tener siempre en cuenta que en las empresas, los proyectos, los objetivos y los liderazgos se expresan en contextos, debe considerarse la posición que se ocupa en dicho contexto, un liderazgo situacional está permanentemente analizando el espacio que ocupa en el escenario de la empresa o la obra.

Liderazgo efectivo

Para llegar a ser un líder efectivo, lo primero es asumir que podemos mejorar y que necesitamos cambiar algunos aspectos de nuestra conducta y, lo segundo, es tener la voluntad y la motivación para hacerlo. Reuniendo ambas condiciones, estamos en camino de llegar a ser líderes más efectivos. Sin duda, todos los líderes quieren ser efectivos, es decir, desean ser capaces de lograr las metas que se proponen con el menor costo de tiempo y de recursos materiales y humanos posibles.

Desde el punto de vista de las empresas constructoras, idealmente el dirigente de sus obras debe ser un líder efectivo, es decir, que con su comportamiento logre que los demás miembros se esfuercen en alcanzar las metas de la empresa o de la obra.

Algunas de las características que debe poseer un líder para ser efectivo:

- Usa el poder que tiene con responsabilidad y respeto por los pares y subordinados.
- Usa eficientemente las funciones de un administrador: planifica, organiza, evalúa y controla su obra.
- Tiene una clara visión del futuro de su empresa u obra y es capaz de transmitirla a los otros.
- Mantiene una dirección clara para acercarse a la misión de su empresa u obra.
- Sabe guiar y motivar a los trabajadores en función de la misión y sus objetivos.
- Tiene iniciativa y estimula a que los demás también ejerzan la suya.
- Utiliza una serie de habilidades de comunicación que favorecen la integración, el trabajo de equipo y la identificación con las metas de la obra o de la empresa, así como la responsabilidad y la autorregulación.

¿DIRIGENTE O LÍDER?

Cuando una persona es elegida por su empresa para ocupar un cargo, recibe automáticamente la cuota de poder que ese cargo implica (Gerente, superintendente, residente, etcétera. Es lo que en el capítulo anterior llamamos “poder legítimo”, y decimos que esa persona es un dirigente.

El cargo de dirigente, como lo indica su nombre, está establecido básicamente para dirigir la obra de construcción, es decir, para coordinar y orientar los esfuerzos de todos los contratistas y trabajadores tras los objetivos y metas comunes de su obra.

Por lo general, se elige a una persona para que ocupe un cargo porque se le reconoce alguna capacidad, por ejemplo sabe mucho de construcción, o de administración de obra. Se supone que, por esa capacidad suya, será un buen director de la obra.

Pero hay que recordar que el líder tiene una forma de comportarse especial y distinta del que no es líder, actúa en forma apropiada a las circunstancias, usa una serie de habilidades y tiene ideas que otros comparten y por las cuales el personal lo apoya.

Puede suceder, que la persona que sabe hablar y “se las canta clarito” a los directivos, cuando llega a un puesto directivo no sabe atar ni desatar respecto a cómo hacer una reunión, ni cómo planificar, o puede ser poco respetuoso, y así sucesivamente. Es decir, tiene una característica de liderazgo, pero le faltan otras¹³.

A la inversa, puede haber un miembro de la organización que sabe hacer cosas, que tiene buenas relaciones con los demás, que tiene ideas importantes respecto de cómo lograr los objetivos y no es un buen director y administrador de la obra o la empresa.

En definitiva, lo que queremos expresar es que un director de una obra, no es necesariamente un líder. Y que, a su vez, un líder no es necesariamente un directivo.

Sin embargo, como lo que distingue a un líder, del que no lo es, es su comportamiento, y como el comportamiento puede ser aprendido, un residente de obra que no se comporta como líder puede llegar a ser líder.

Sí entendemos que, para nosotros, dirigente es la persona que ocupa un cargo que le exige una serie de funciones y tareas, y que líder es la persona que tiene una serie de comportamientos que le permiten influir sobre las personas y los eventos que le rodean, esto responde a la pregunta inicial, ¿dirigente o líder?.

13 <http://www.conocimientosweb.info/estudiantes/liderazgo-efectivo-en-organizaciones-sociales.html/> Pág. 10

Conclusiones

Lo ideal es que cada dirigente de obra o empresa constructora, adquiera el máximo de comportamientos de líder: ser capaz de actuar de acuerdo a las circunstancias, tener ideas que convoquen a muchos y poseer habilidades humanas y técnicas relacionadas con su cargo de dirigente. Que pueda identificar y explotar la potencialidad o cualidades de sus pares y subalternos, conduciéndolos al logro de los objetivos del proyecto de construcción.

Los verdaderos líderes en la construcción son quienes impulsan a los demás a conseguir sus logros, no es suficiente que sean los más capaces, apasionados y dedicados en conseguir las metas, que es una parte muy importante, pues además es necesario que su labor inspire, que motive a los demás a ser mejores, que los subalternos sientan que la meta la pueden lograr todos y se esfuercen por hacerlo.

El reto del verdadero líder en las obras de construcción, es entender este nuevo estilo, donde el líder debe escuchar y dejarse asesorar de los expertos que le acompañan en los diferentes procesos para la realización del proyecto de construcción.

El líder debe saber oír, concertar, convencer, cautivar, decidir con visión de futuro, saber delegar, sentir confianza en su personal altamente entrenado y motivado, no descuidar que la mayor motivación de sus subalternos es el reconocimiento a su labor.

Fuentes de consulta

- Ahumada Luís /Liderazgo y equipos de trabajo: una nueva forma de entender la dinámica organizacional /Ciencias Sociales Online, Vol. III, No. 1. Universidad de Viña del Mar – Chile / 2004
- Liderazgo efectivo en organizaciones sociales /Programa de capacitación /Gobierno de Chile /2001
- Sánchez, J. /Psicología de los grupos/ Mc Graw Hill/ Interamericana./ Madrid, 2002
- Diccionario de la Lengua Española / Tomo IV /2005
- <http://www.conocimientosweb.info/estudiantes/liderazgo-efectivo-en-organizaciones-sociales.html>
- <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/5171-teoria-del-poder-social-de-french-y-raven.html>
- www.aulafacil.com/Liderazgo/Lecc-4.htm Liderazgo en cualquier puesto de trabajo
- <http://www.monografias.com/trabajos70/administracion-liderazgo/administracion-liderazgo.shtml>
- <http://www.buenastareas.com/ensayos/Liderazgo/37717.html>