

## **La importancia del liderazgo como factor de competitividad en una empresa constructora de Mérida, Yucatán**

LÓPEZ-FERNÁNDEZ, Yolisma Guadalupe, ULIBARRI-BENÍTEZ, Hermila Andrea y CANTO-ESQUIVEL, Ana María

Y. López, H. Ulibarri y A. Canto

Instituto Tecnológico de Mérida  
yolisma.lopez.fernandez@gmail.com

L. Morán, K. González y J. Negrón (eds.) Los procesos administrativos aplicados a las actividades productivas y de servicios. Tópicos selectos de planificación empresarial y crecimiento económico. ©ECORFAN- Mérida, Yucatán, 2017.

## Resumen

La industria de la construcción representa un pilar sólido en el desarrollo infraestructural de un país, desempeñando un papel económico trascendente, este sector conforma alrededor del 6.5% del Producto Interno Bruto nacional (Rojas y Rodríguez, 2011). A medida que el proceso de la globalización se ha incrementado, el papel del liderazgo ha adquirido mayor preponderancia; puesto que una empresa requiere subsistir y alcanzar el éxito en el mundo mercantil. En el caso de las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMes), se requiere una buena gestión para incrementar la competitividad, por lo tanto, dada la naturaleza de este tipo de empresas, un factor clave para lograrlo radica en un óptimo liderazgo. Se destaca la difícil situación que impera en muchas de ellas, ante el arribo de las grandes empresas constructoras, algunas financiadas con capital extranjero. Existen empresas del ramo de la construcción que han cerrado sus puertas ante la globalización, ocasionando desempleo, debido en muchas ocasiones a un liderazgo organizacional inadecuado, su participación ha disminuido en un 3.5% del PIB (Rojas y Rodríguez, 2011). El objetivo de este artículo, es identificar y analizar el liderazgo como factor de competitividad en una empresa constructora de Mérida, Yucatán; destacando el papel del líder durante la supervisión de obra, coordinando aspectos ingenieriles y directivos; que promuevan la empatía y el trabajo en equipo. El presente trabajo, será un estudio de caso, empleando el método cualitativo, en una empresa constructora MiPyMe de Mérida, Yucatán, en donde se destacará el papel motivador y propulsor del líder en el desarrollo constructivo. Se realizarán recomendaciones, para estudios futuros de empresas del ramo de la construcción.

## Introducción

En las últimas décadas el desarrollo de las empresas ha enfrentado el proceso de la globalización de forma inminente, siendo predominantemente importante una dirección responsable, efectiva y coordinada de las mismas para incrementar su competitividad y lograr su subsistencia.

Las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMes) son de gran importancia en el ámbito nacional y regional, tanto en los países industrializados como en los de menor grado de desarrollo. Se puede afirmar que un 90% por lo menos o un porcentaje superior de las unidades económicas totales, está conformado por estas empresas. Las MiPyMes, constituyen el sector más dinámico de la economía, incentivan la competencia, así como la generación de ideas, productos y trabajos nuevos (INEGI, 2015).

En México, las PyMes representan el 99% de las unidades empresariales, generan el 73% de la fuerza laboral y el 40% del PIB nacional (López y Contreras, 2009).

Las MiPyMes contribuyen al desarrollo regional y bienestar de la población, generando el 80% de los empleos en el país (Anzola, 2010).

Entre sus funciones en la sociedad se encuentran: responder a las demandas concretas de los consumidores, crear nuevos productos o servicios, generar empleos, contribuir al crecimiento económico y reforzar la productividad (Rodríguez, 2010).

El proceso de globalización y el incremento de la competencia a nivel empresarial son causas del cierre paulatino de las MiPyMes. Las variaciones en la política comercial y económica, requieren un incremento de su competitividad, es decir un incremento en su acervo de conocimientos, información y habilidades tecnológicas. Esto obliga a desarrollar una cultura social y de trabajo; es decir es necesario el desarrollo de una cultura de calidad. La competitividad requiere atraer a los accionistas que conforman el capital económico, a los empleados que constituyen el capital intelectual y a los clientes (ventas).

Sin embargo, esto es cada vez más difícil ya que los consumidores requieren mejoras en la calidad, en el precio y en el tiempo de respuesta. Además, la sociedad actual implora un incremento del respeto a la ecología, mientras que los accionistas solicitan mayores rendimientos para su capital. La base para una economía sólida, la integran las organizaciones competitivas (Cantú, 2011).

En el mundo laboral, existe una tendencia hacia la globalización de los mercados, de tal manera que las pymes quedan en desventaja con relación a las grandes empresas, por tal motivo, deben incrementar sus ventajas competitivas; la habilidad para encontrar nuevas soluciones depende de las características internas de la organización (Fong, 2007).

De acuerdo con Cantú (2011), entre los retos que enfrentan las MiPyMes se encuentran: aumento de competencia, cambios en los esquemas de trabajo, reducción del margen de utilidades, nuevos modelos de administración-dirección de los negocios y cambios de enfoque empresarial.

Entre los principales problemas a que se enfrentan las MiPyMes, se pueden citar: la falta de capacitación de los empleados, ignorar las políticas regulatorias del gobierno, la carencia de capital, falta de acceso al crédito, la amenaza de las grandes industrias y la falta de capacidad y habilidad administrativa del dueño de la pequeña empresa (Anzola, 2010).

Anzola (2010), considera que el fracaso en las MiPyMes, se debe a la falta de conocimientos y habilidades en herramientas y técnicas para aplicar los procedimientos y programas a cada función administrativa de la compañía, además el dueño de la empresa, se inclina, en la mayoría de los casos, a rechazar cualquier ayuda.

La competitividad de una empresa, de cualquier tamaño, consiste en crear, desarrollar y sostener capacidades para conquistar la preferencia de los consumidores en los mercados de productos o servicios y así generar resultados financieros (rentabilidad) y humanos (desarrollo integral) en los plazos corto, mediano y largo (Hernández y Pulido, 2011).

En el caso de las MiPyMes, la capacidad de una empresa para incrementar su competitividad, se basa en sus recursos; los cuales pueden ser: tangibles (financieros, físicos), intangibles (tecnología, cultura) y humanos (liderazgo, motivación, comunicación, y organización). Los factores humanos se pueden controlar de manera directa, modificar y crear ventajas competitivas que eviten el cierre de ellas (Grant, 2010).

En la actualidad, en todo el mundo, se ha fomentado el estudio del comportamiento de los individuos que forman parte de una organización. Estos son guiados y coordinados por las disposiciones del líder; lo cual permite el idóneo funcionamiento organizacional de la empresa. Lo anterior se traduce en un incremento de la competitividad. Esto genera un mejoramiento económico y social en el terreno industrial, así como el incremento en la calidad de los servicios brindados a los clientes, aumentando el número de los mismos y la productividad de la organización empresarial (Aburto y Bonales, 2011).

El liderazgo es la influencia interpersonal orientada hacia el logro de metas, mediante la comunicación que permite la realización coordinada de los trabajos orientados por una dirección compartida (Huerta y Rodríguez, 2006).

En el ámbito de la construcción, las empresas constructoras, en particular, MiPyMes resultan lábiles ante el proceso de la globalización, ya que un gran número de ellas no han podido permanecer en el mercado; motivo por el cual se requiere inminentemente del control y dirección de un liderazgo organizacional idóneo.

Que permita el manejo adecuado de los recursos económicos, así como la correcta distribución y cumplimiento de los trabajos, logrando incrementar la competitividad de la empresa; evitando el cierre y el desempleo; maximizando resultados y minimizando costos. Es imprescindible destacar la fuerza dinámica del líder que motive a la organización inspirando confianza, apoyo y empatía para el logro de las metas; es decir se requiere de un liderazgo o dirección compartida (Duque, 2011).

En la industria de la construcción, para incrementar su competitividad se deben administrar los proyectos bajo una estructura matricial o estructura de mandos, cada proyecto es dirigido por un líder, que tiene bajo su control a personas especializadas en cada área de la empresa (Solís, 2004).

El presente artículo es importante desde el punto de vista administrativo, económico y comunitario, ya que estas pequeñas empresas son fuentes de trabajo y sustento para muchas familias. Su óptimo funcionamiento bajo la dirección de un adecuado liderazgo organizacional permite el crecimiento económico de nuestra entidad, contribuyendo y solventando enormemente la economía familiar y el progreso de la sociedad civil, así como los beneficios comunitarios y de servicios que genera el ámbito constructivo.

Tiene implicaciones en la vida actual, ya que los esfuerzos coordinados de las empresas constructoras contribuyen al desarrollo económico y comunitario de una sociedad, mejorando la infraestructura, los servicios, la comunicación y la vivienda, ya sea horizontal o vertical. Se podrá aplicar a otras constructoras catalogadas como MiPyMes, que son susceptibles de sucumbir ante la competencia de grandes empresas dedicadas a este ramo, tanto locales como foráneas, ya que como se ha mencionado, el funcionamiento adecuado de ellas bajo la supervisión del líder coadyuvará a un trabajo en equipo coordinado y productivo tanto desde el punto de vista social como económico. Es importante mencionar, que muchas veces los concursos de obra son ganados por empresas de otras entidades o del extranjero, lo cual reduce drásticamente la actividad laboral de las constructoras MiPyMes (Corona, 2008).

Es por esto que se plantean las siguientes preguntas de investigación:

#### Pregunta general

¿Cómo es el liderazgo que lleva a la competitividad en una empresa constructora de Mérida, Yucatán? (Estudio de caso).

#### Preguntas específicas

¿Cómo son las habilidades y conocimientos del líder que llevan a la competitividad en una empresa constructora de Mérida, Yucatán?

¿Cómo son la comunicación y la colaboración del líder que llevan a la competitividad en una empresa constructora de Mérida, Yucatán?

¿Cómo es la motivación del líder que lleva a la competitividad en una empresa constructora de Mérida, Yucatán?

¿De qué manera las empresas constructoras MiPyMes pueden incrementar su competitividad ante la globalización?

## **Objetivo general**

Identificar y analizar el liderazgo como factor de competitividad en una empresa constructora de Mérida, Yucatán (Estudio de caso).

## **Objetivos específicos**

- Identificar las habilidades y conocimientos del líder como factores de competitividad en una empresa constructora de Mérida, Yucatán.
- Analizar la comunicación y la colaboración del líder como factores de competitividad en una empresa constructora de Mérida, Yucatán.
- Determinar la influencia de la motivación del líder como factor de competitividad en una empresa constructora de Mérida, Yucatán.
- Determinar la manera cómo las empresas constructoras MiPyMes pueden incrementar su competitividad ante la globalización.

## **Marco teórico**

### **1.- Globalización**

El inminente proceso de globalización, en constante crecimiento, es generado por la apertura de las economías nacionales a la libre circulación de productos y capitales, las alianzas comerciales o los bloques económicos. El papel de los países en la economía globalizada varía de acuerdo con el nivel de desarrollo económico y tecnológico. Los países desarrollados, son sede de grandes compañías transnacionales, por tanto, tienen el poder de decidir sobre cuestiones políticas y económicas a nivel mundial y obtienen mayores ventajas competitivas y beneficios que los países menos desarrollados (Chiavenato, 2011).

Es importante recordar que la globalización es un fenómeno complejo que afecta a diferentes industrias; incrementando el número de competidores y la rivalidad entre las empresas (Thompson, Gamble, Peteraf y Strickland, 2012).

De acuerdo con Robbins y Coulter (2010), es uno de los factores principales que afectan a los gerentes y a las organizaciones. Los gerentes enfrentan el reto de la competencia entre los mercados, por tal motivo deben tomar las decisiones correctas y oportunas.

México, no es la excepción en cuanto a los retos que la globalización plantea, la cual exige nuevas propuestas en las empresas para hacerlas competitivas. Los empresarios mejor preparados podrán afrontar mejor los cambios que ésta origina. Los competidores extranjeros llegan en forma repentina y generan un mayor consumo, comparado con la compra de los productos nacionales, por tal motivo, los empresarios además de ser competitivos en precio, calidad y servicios, deben competir con el arribo de un competidor extranjero (Anzola, 2010).

Las empresas están obligadas y comprometidas a emplear la tecnología, optimizar los procesos y crear sistemas administrativos capaces de captar las necesidades del mercado para transformar las materias primas en productos y servicios de calidad. Pero, sobre todo, es importante resaltar la trascendencia del desarrollo humano en el sentido de operar con personal capacitado que cuente con una cultura de trabajo, calidad, productividad y servicio (Cantú, 2011).

En el siglo XXI el liderazgo afronta retos que le exigen estar a la vanguardia ante la globalización, avances tecnológicos y nuevas ideologías, que le permitan vencer los retos que plantea el entorno en el que se desenvuelve (Madrigal, 2009).

## **2.- Vulnerabilidad de MiPyMes**

En la actualidad, la base productiva nacional de México está ampliamente representada por el sector de las PyMes (Hernández y Quevedo, 2014).

Las PyMes constituyen más del 95% de las entidades económicas. Contribuyen en gran medida al producto interno bruto (PIB) de la mayoría de los países del mundo. A ellas se atribuyen el desarrollo económico, la creación de empleos y la generación de innovaciones. (Jacques, Cisneros y Mejía, 2011).

Se enfrentan a problemas inherentes a su tamaño que las puede llevar a cerrar. En América Latina entre el 70 y 80% de las empresas cierran antes de cumplir un año de vida; de las que sobreviven menos de 70% alcanza los cinco años de vida (Morales, 2011).

Sin embargo, la tasa de mortalidad de estas empresas MiPyMes pone de manifiesto el bajo nivel competitivo de las ya que de las 200 mil empresas que anualmente abren sus puertas en México cada año, solamente 35 mil sobreviven dos años más tarde (Hernández y Quevedo, 2014).

Según la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción, del total de empresas constructoras, aproximadamente el 60% son MiPyMes y el número de unidades económicas totales ha disminuido en un 8.45% (CMIC, 2016).

Fong (2007), señala que el éxito de la empresa significa su supervivencia, ya que una empresa exitosa persiste en el mercado y satisface las necesidades de sus miembros.

No obstante, el difícil entorno económico continúa planteando grandes retos a las MiPyMes mexicanas, por lo que éstas buscan la generación de ventajas competitivas como elementos fundamentales para su permanencia en los mercados, lo que conlleva a la búsqueda de estrategias que les permitan sobrevivir y adaptarse al entorno cambiante; mediante la identificación y aprovechamiento de los recursos y capacidades generadores de valor (Hernández y Quevedo, 2014). Surge la necesidad de fortalecer el desempeño económico de las MiPyMes, a través, de la formulación de estrategias que les permitan competir en mercados cada vez más exigentes y hacer frente a todos los desafíos de la actualidad, a través de la gestión de los diversos recursos y capacidades con que cuentan (Hernández y Quevedo, 2014).

## **3.- Teoría de los recursos y capacidades**

La teoría de recursos y capacidades surge a través de los planteamientos realizados por Penrose (1959) quien consideraba que una empresa es una colección de recursos y un depósito de conocimientos; en la medida en que una empresa posea recursos, tendrá competencias individuales. El propósito fundamental del análisis de esta teoría es identificar el potencial de la empresa para establecer ventajas competitivas mediante la identificación y valoración de los recursos y habilidades, que posee o a los que puede acceder, centrandose su atención en el análisis de los recursos y capacidades que presentan las empresas (Hernández y Quevedo, 2014).

El análisis de la ventaja competitiva y el comportamiento de la empresa, determinan el éxito y permiten beneficios extraordinarios.

Es necesario un estudio detallado del modelo de análisis estratégico de fuerzas, oportunidades, debilidades y amenazas. El análisis FODA permite aprovechar la estructura de la industria para construir una ventaja competitiva, incrementando, de esta manera, la tasa de beneficios. La teoría de recursos y capacidades identifica en la empresa las fuentes de ventaja competitiva. Permite que las empresas obtengan niveles de beneficios mayores (Fong, 2007).

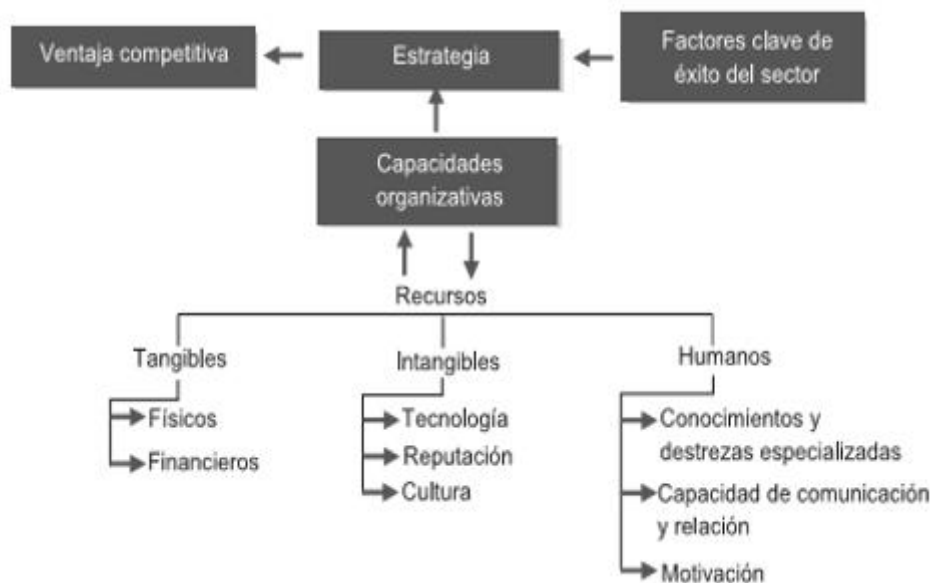
De acuerdo con Hernández y Quevedo (2014), el análisis de la ventaja competitiva supone buscar las causas que permitan a una empresa superar a las demás pertenecientes al mismo ramo y obtener el éxito.

Si las MiPyMes son instituciones sanas, éstas se constituyen en el primer eslabón de una cadena de producción de bienes y servicios que eleva poco a poco el nivel de vida de los habitantes (Anzola, 2010).

Es importante mencionar que los recursos de una empresa son valiosos, cuando permiten aprovechar las oportunidades o neutralizan las amenazas del entorno competitivo (Fong, 2007).

Según Grant (2010), los recursos de una empresa pueden ser tangibles, intangibles y humanos, siendo estos últimos controlables, evitando de esta manera el fracaso de las MiPyMes.

**Tabla 3** Relaciones fundamentales entre recursos, capacidades y ventaja competitiva



*Fuente: Grant (2010)*

#### 4.- Liderazgo

El liderazgo es una condición humana universal, que permite el funcionamiento idóneo de una empresa o de cualquier grupo humano. La dirección es una función vital de la organización. Es el espacio donde se desarrolla el liderazgo organizacional, donde se analizan y llevan a efecto planes para incrementar la competitividad, logrando la subsistencia de la empresa con los consecuentes beneficios económicos (Madrigal, 2009).

López y Contreras (2009), afirman que las habilidades, actitudes, competencias y comportamientos de los empresarios en las pequeñas y medianas empresas, representan un factor clave para el éxito de las mismas.

Del mismo modo Rodríguez (2010), plantea que es necesario describir los rasgos y las características personales de la figura del empresario, ya que el óptimo desempeño de éste, conduce al éxito; por tal motivo es importante el conocimiento de aspectos tales como las actitudes, habilidades, atributos, creencias y motivaciones del mismo.

Es importante destacar que el papel que desempeña, el dueño o directivo es especialmente crítico para el desarrollo de la empresa, ya que tiene el control de la dirección que tomará la organización en el futuro, donde la falta de habilidades apropiadas para dirigir conlleva a un mal manejo de la empresa, ocasionando fracaso. Las características del directivo representan el activo más valioso de la organización, ya que implementa las decisiones estratégicas organizacionales (López y Contreras, 2009).

En este sentido, el arte de dirigir o liderar requiere de conocimientos técnicos acerca del área que se pretende conducir. Se requieren habilidades y capacidades interpersonales para poder motivar, liderar, guiar, influir y persuadir al equipo de trabajo (Madrigal, 2009).

El líder realiza y desarrolla habilidades interpersonales, administrativas, humanas, técnicas y sociales, para desarrollar las principales metas de la administración y alcanzar las metas a través del esfuerzo humano coordinado (Madrigal, 2009).

Todo directivo necesita desarrollar, aprender y perfeccionar sus habilidades directivas en la comunicación, liderazgo, creatividad, toma de decisiones, administración del tiempo, motivación y trabajo en equipo indispensables para llevar a cabo con éxito las funciones directivas (Madrigal, 2009).

## **5.- Construcción**

En el caso de las empresas constructoras la gestión de recursos humanos, denominada genéricamente la mano de obra, se caracteriza por tener voluntad propia y ser vulnerable a riesgos. Estos recursos son trascendentales en el éxito de las empresas, así como su óptima motivación para alcanzar ventajas competitivas (Arcudia, Solís y Baeza, 2004).

En el ámbito de la construcción, el incremento de la competitividad, se torna imperativo, ya que cuando se realizan concursos de obra pública o privada, tales como complejos habitacionales, supermercados, hoteles, restaurantes, plazas comerciales etcétera, las empresas que poseen maquinaria propia y que disponen de mayor capital, establecen alianzas estratégicas que les permitan repartirse las ganancias millonarias surgidas como resultado de los procesos edificativos; es decir, se distribuyen los trabajos de desmonte, trazo y nivelación, excavación, cimentación, obra civil, estructura, acabados y subcontratos (eléctricos, hidráulicos, pintura, cancelería, herrería y prefabricados). Esto impide que las constructoras más pequeñas, catalogadas como MiPyMes, puedan acceder a este tipo de mercados edificativos de prestigio, tan importantes desde el punto de vista económico, reduciendo su competitividad y propiciando en muchos casos, la reducción de su personal por despidos o el cierre de las mismas, ante el proceso inexorable de la globalización (Solís, 2004).

Un factor determinante para el éxito de un proyecto, lo constituye la supervisión de obra, aspecto que vigilan de manera coordinada y permanente las grandes empresas constructoras, lo cual les permite subsistir ante la globalización (Solís, 2004).

La supervisión de obra, es un factor determinante para el éxito de un proyecto. Un número grande de problemas estructurales y de servicio en las construcciones no son atribuibles a deficiencias del diseño o de los materiales.



Sino principalmente al mal desempeño de la supervisión. El profesional que desempeña el trabajo de supervisor de obra se enfrenta no sólo a problemas de carácter técnico, sino también a conflictos generados por la interacción humana. Es importante mencionar que, además de las competencias necesarias para afrontar los problemas de carácter técnico y humano, el supervisor debe contar con un conjunto de valores y actitudes positivas para un adecuado desempeño de su labor. Para el cumplimiento de sus objetivos, la supervisión debe hacer un uso correcto de los medios de comunicación a su alcance (Solís, 2004).

Es necesario mencionar que los materiales (ya sea materias primas naturales o prefabricados, es decir productos semimanufacturados: aglomerantes, concreto, metales, cerámicos, pinturas y barnices, asfalto y poliméricos) empleados en la industria de la construcción, cuenten con la calidad especificada por el fabricante para que el proceso edificativo resulte exitoso. Las empresas importantes en este ramo, cuentan con trabajadores calificados y capacitados para el trabajo que van a desempeñar y la empresa implementa políticas de prevención de riesgos, impulsadas y vigiladas por la alta dirección. Asimismo, este tipo de empresas están equipadas con la maquinaria necesaria y suficiente para la ejecución de los trabajos, tales como mezcladoras, bombas, compactadoras, compresores, vibradores, desbastadoras, plataformas, pulidoras y grúas, entre otros muchos equipos, cuya adquisición, renta, manejo y mantenimiento oportunos requieren de una supervisión de obra eficiente y de un equipo técnico adecuado y capacitado para su manejo (Solís, 2004).

La actividad de construir, consiste en transformar e integrar materias primas en un bien tangible que podría denominarse obra de ingeniería y/o arquitectura. Los recursos que se transforman son los materiales y el proceso de transformación se lleva a cabo por medio del recurso humano. Un recurso no tangible es el tiempo. En la construcción es muy importante, porque una administración inadecuada puede imponer sanciones y rescindir contratos (Solís, 2004).

Una meta importante por parte de la empresa sería realizar el programa de obra en el tiempo predeterminado, la cual requiere contar con el recurso humano de cada área de trabajo en el momento oportuno, es decir realizar una adecuada planeación. Otro objetivo importante, es que la construcción tenga la calidad especificada, para ello los trabajadores deben tener la calificación y la supervisión adecuadas (Zaragoza, 2006).

Para alcanzar una óptima coordinación en un proceso edificativo y concluir con el programa de obra trazado se requiere satisfacer objetivos que permitan el adecuado desempeño de los recursos humanos en la empresa constructora (Zaragoza, 2006).

Es necesario reiterar que durante la elaboración de un proceso edificativo se emplean maquinarias diversas e intervienen contratistas, albañiles y operarios. La coordinación de esfuerzos para la realización de la obra en tiempo, costo y calidad, es una tarea compleja que se emprende en equipo, con una autoridad principal. En una obra constructiva, el factor liderazgo asume una modalidad importante y particular, para la adecuada coordinación y motivación de todo el equipo de trabajo. La correcta organización para la inspección y supervisión de la calidad rige las actividades en la construcción de la obra y determina las responsabilidades entre los miembros integrantes para el éxito del proceso edificativo (Quintal, 2009).

## **Metodología**

Se realizará una investigación profunda e integral de un estudio de caso descriptivo (ya que se destacarán las características o rasgos de la situación), de campo, de tipo cualitativo y por el alcance será de tipo transversal. Se empleará el método inductivo, es decir, se examinarán los hechos particulares, para llegar a una conclusión (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

En el presente estudio de caso, se contemplarán características como las siguientes: interacción frecuente entre el investigador y los objetos de investigación (personal de la empresa constructora), examen sistematizado de los objetos de estudio, ubicación en el sitio o lugar operativo de la edificación, así como generar información importante aplicable a otras empresas de la misma naturaleza.

La recopilación de datos informativos se obtendrá de los sujetos de estudio integrados por propietarios y empleados. Para lograr lo anterior, los instrumentos aplicados serán cuestionarios, cuyas respuestas arrojen la información necesaria y suficiente para solventar la presente metodología.

Entre las técnicas utilizadas se contará con entrevistas abiertas, revisión de documentos, evaluación de experiencias personales e interacción entre los grupos que integran el personal administrativo y de obra. El enfoque cualitativo recopilará las experiencias y habilidades adquiridas por el personal; conforme al tiempo que llevan formando parte de la empresa constructora. Asimismo, en el estudio de caso, se establecerá una relación empática, entre el investigador y la población de la empresa constructora. Para ello se aplicarán a los grupos muestra, entrevistas con preguntas elaboradas previamente.

Este tipo de método, constará de las siguientes fases (Hernández, et al., 2014).

- Identificación del caso de estudio.
- Investigación de antecedentes y su contexto.
- Solicitar permiso de la empresa.
- Involucrar a la compañía e institución.
- Realización de entrevistas con los individuos participantes en el caso, visitas a la empresa y a las obras en proceso de construcción, observación sistemática del caso y elaboración de notas de campo.
- Análisis de los datos y elaboración de tablas comparativas. Elaboración de conclusiones.

Una de las técnicas cualitativas, aplicadas será la de la entrevista participativa o dialógica, en la cual el investigador y la persona entrevistada participan de manera activa. El personal entrevistado, manifestará los acontecimientos laborales dentro de la empresa, que a su criterio resulten importantes, para que el investigador comprenda a la perfección la dinámica de la empresa (Rojas Soriano, 2013).

Se empleará la investigación documental, realizando un análisis de la información escrita, para establecer las relaciones y características, respecto al tema objeto de estudio.

Se realizarán varias visitas a la empresa constructora, donde se efectuarán las observaciones y se aplicarán los cuestionarios. Posteriormente se procederá a recopilar los datos que se obtengan y tabular la información; para después efectuar el respectivo análisis, establecer el diagnóstico y redactar las conclusiones y recomendaciones.

Los datos recopilados establecerán las habilidades directivas que el líder aplica y si estas son las adecuadas para el rendimiento óptimo y competitividad, de una empresa constructora en Mérida Yucatán, logrando de esta manera el mejoramiento funcional y social de la empresa.

## **Resultados**

Se espera que el presente proyecto de investigación realizado arroje la información completa y necesaria para el cumplimiento de los objetivos establecidos y propuestos con antelación. Como se ha mencionado se analizarán los datos obtenidos de la empresa constructora en cuestión, con la finalidad de promover su permanencia en el mercado, el incremento de sus ganancias y de su competitividad.

Se piensa que el papel del líder motivador, optimista, organizado, empático y entusiasta sea capaz de promover e impulsar el desarrollo motriz de la empresa constructora, de tal modo que ésta sea capaz de subsistir ante la creciente globalización e incrementar sus ganancias y su competitividad en el mundo laboral de la industria de la edificación.

Los datos obtenidos serán plasmados en cuadros estadísticos y representados en gráficas porcentuales, con la consecuente aplicación de un análisis cuantitativo y cualitativo, que refleje las opiniones del personal encuestado para posteriormente formular las conclusiones y recomendaciones respectivas.

Es importante destacar que para el desarrollo efectivo de las actividades laborales es necesaria la participación del trabajo en equipo y que el líder fundamente los resultados del proceso organizacional, apoyándose en incentivos y reconocimientos que permitan la motivación del personal, logrando de esta manera resultados exitosos.

## **Conclusiones**

Se puede constatar a través del estudio realizado que para lograr el éxito organizacional en una industria de cualquier índole, en este caso de una empresa constructora, se requiere de la presencia inminente del líder capaz de generar un ambiente coherente, armonioso y organizado que se traduzca en un incremento de la competitividad de la empresa, logrando el óptimo funcionamiento de cada uno de los eslabones que la integran, así como la coordinación armónica integral que permita alcanzar el éxito y la permanencia en el mundo mercantil.

Es importante mencionar, que los miembros activos laborales; es decir los trabajadores, deben estar respaldados en cuanto a su seguridad física-económica y contar con un ambiente armónico y empático, así como con la consecuente estimulación, prevención de riesgos, prestaciones sociales y retribuciones equitativas, pues de esta manera sus rendimientos en el trabajo serán óptimos, cumpliendo a perfección la bitácora de obra.

## **Referencias**

Aburto H. I. y Bonales J. (2011). Habilidades directivas: Determinantes en el clima organizacional. Investigación y Ciencia de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, p. 41-49. Recuperado de: <http://www.uaa.mx/investigacion/revista/archivo/revista51/Articulo6.pdf>

Anzola, S. (2010). Administración de pequeñas empresas. 3ª Edición, Editorial Mc Graw Hill Interamericana.

Arcudía, Solís y Baeza (2004). Responsabilidad profesional en la construcción de obras en Revista Ingeniería. Fiuady, p. 55-87

Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción (2016). Diagnóstico del Sector de la Construcción. Centro de Estudios Económicos de la Industria de la Construcción. México.

Cantú, H. (2011). Desarrollo de una cultura de calidad. 3ª Edición, Editorial Mc Graw Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2011). Introducción a la Teoría General de la Administración. 2ª Edición, McGraw Hill.

Corona (2008). Planeación y control de obra en Revista Ingeniería. Fiuady, p. 35-50

Duque (2011). La gestión del liderazgo en los proyectos de construcción. Universidad Eafit Medellín, p: 20-40.

Fong, C. (2007). La importancia de la Pyme como objeto de la investigación científica. En Fong, C y Robles, C. La pyme en México. Situación actual y retos estratégicos. (p.17-47). México: Universidad de Guadalajara.

Grant, R.M. (2010). Contemporary Strategy Analysis. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd, (7ª ed.).

Hernández, Fernández y Baptista. (2014). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.

Hernández y Pulido (2011). Fundamentos de gestión empresarial. 1ª Edición, Editorial Mc Graw Hill Interamericana.

Hernández y Quevedo (2014). Recursos y capacidades determinantes del éxito competitivo de las Pymes en Cd. Victoria, Tamaulipas, Méx. Universidad Autónoma de Tamaulipas, p: 113-122.

Huerta y Rodríguez (2006). Desarrollo de habilidades directivas. 1ª Edición, Editorial Pearson Educación, México.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (2015). Micro, pequeña y mediana empresa: estratificación de establecimientos. (INEGI Publicación No. 330.972. Recuperado de: [http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva\\_estruc/702825077952.pdf](http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825077952.pdf)

Jacques, L., Cisneros, L., y Mejía, J. (2011). Administración de pymes. 1ª Edición, Editorial Pearson Educación, México.

López, A. y Contreras, R. (2009). “Desarrollo de la pequeña y mediana empresa: Implicaciones de la orientación emprendedora”. Revista Internacional Administración y Finanzas. (p.1-18). Recuperado de: <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v2n1-2009/RIAF-V2N1-2009-1.pdf>

Quintal (2009). “Materiales de construcción”, en Revista Ingeniería. Fiuady, p. 15-25

Madrigal, B. (2009). Habilidades directivas. 2ª Edición, Editorial Mc Graw Hill Interamericana.

Morales, I. (2011). Las pymes en México, entre la creación fallida y la destrucción creadora. *Economía Informa* núm. 366, pp. 39-48.

Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. 10ª Edición, editorial Pearson Educación, México.

Rojas Soriano, (2013). *Guía para realizar investigaciones sociales*. México: Plaza y Valdés.

Rodríguez Valencia, J. (2010). *Administración de pequeñas y medianas empresas*. 6ª Edición, Cengage Learning Editores.

Rojas y Rodríguez (2011). Rentabilidad en el sector de la construcción en México. *Revista de análisis de coyuntura económica*, Vol 4, p: 17-21.

Solís (2004). “La supervisión de obra” en *Revista Ingeniería*. Fiuady, p. 55-60

Thompson, Gamble, Peteraf y Strickland (2012). *Administración estratégica*. 18 edición, editorial Mc Graw Hill Interamericana.

Zaragoza (2006). “Costos y desarrollo edificativo” en *Revista Ingeniería*. Fiuady, p. 30-45