



**TRABAJO DE GRADO**  
**Opción Seminario-Pregrado.**

Informe Final: La Motivación como Pilar de Liderazgo Administrativo: Estrategias y Efectos en la Gestión Organizacional

Corporación Universitaria Remington.  
Administración de Empresas.  
Liderazgo e Inteligencia Emocional.

Angelica María Rios Villada.  
Mateo López Betancourt.  
Opción de Trabajo de grado Seminario-Pregrado.  
2024.

## Tabla de Contenidos

Resumen.....	3
Palabra clave.....	3
Pregunta orientadora de la búsqueda.....	4
Pregunta Orientadora.....	5
Metodología de Búsqueda de la Información.....	6
Etapa 1: Definición de Palabras Clave .....	6
Etapa 2: Selección de Fuentes .....	6
Etapa 3: Revisión y Análisis de la Literatura .....	7
Etapa 4: Organización de la Información .....	7
Definición de Palabras Clave .....	8
Motivación Administrativa.....	8
Liderazgo Administrativo.....	8
Estrategias Motivacionales .....	8
Gestión Organizacional .....	8
Clima Organizacional.....	9
Desarrollo de la Temática.....	10
Identificación de las Principales Estrategias Motivacionales Implementadas en el Liderazgo Administrativo que Contribuyen a una Gestión Organizacional Efectiva .....	10
<i>Estrategias de Incentivos basados en la Teoría de Herzberg</i> .....	10
<i>Capacitación y Desarrollo Basado en la Teoría de Maslow y Locke</i> .....	11
<i>Reconocimiento y Retroalimentación Continua</i> .....	11
<i>Empoderamiento y Autonomía</i> .....	12
<i>Fomento de Relaciones Interpersonales y de Trabajo en Equipo</i> .....	12
<i>Establecimiento de Metas Claras y Alcanzables</i> .....	13
Descripción de los Efectos de la Motivación en Liderazgo Administrativo sobre el Desempeño de los Equipos y la Dinámica Organizacional .....	14
<i>Mejora del Desempeño y Satisfacción Laboral</i> .....	14
<i>Incremento de la Eficiencia y Reducción de la Rotación</i> .....	15
<i>Desarrollo de la Creatividad e Innovación</i> .....	15
<i>Facilitación del Compromiso Organizacional</i> .....	16
Evaluación de la Influencia de la Motivación en la Construcción de un Clima Organizacional Positivo Bajo un Liderazgo Administrativo Efectivo .....	17
Conclusiones.....	20
Referencias .....	22

## **Resumen**

El liderazgo administrativo y la motivación son elementos clave que permiten la construcción de un ambiente laboral productivo y alineado con los objetivos organizacionales; teniendo en cuenta que el liderazgo hace parte del desarrollo de habilidades de tipo comunicativas que permiten mejorar la delegación de tareas y la toma de decisiones de manera colaborativa; de este modo, a través del presente informe se busco abordar la falta de motivación en los colaboradores, teniendo en cuenta el impacto de factores intrínsecos como el reconocimiento o incentivos por la labor realizada; ya que en un liderazgo efectivo es importante aplicar estrategias que permitan diferenciar entre factores higiénicos y motivacionales, ya que el empoderamiento y la retroalimentación continua promueven un compromiso y creatividad en los equipos de trabajo, por lo que, esto fortalece la cohesión organizacional, disminuye la rotación y fomenta la innovación,

Por lo tanto, la implementación estratégica de la motivación bajo un liderazgo transformacional genera un clima laboral optimo, donde el respeto y la colaboración son factores esenciales para un entorno que impulsa la resiliencia organizacional y facilita la adaptación al cambio.

**Palabras clave:** Liderazgo Administrativo, Motivación, Clima Laboral, Empoderamiento, Estrategias Motivacionales.

### **Pregunta orientadora de la búsqueda**

En el ámbito organizacional el concepto de liderazgo administrativo juega un papel importante en la construcción de un ambiente de trabajo productivo y satisfactorio, teniendo en cuenta que Álvarez (2020), determina la generación de habilidades comunicativas entre líderes, la cual se genera una mejora en la delegación de tareas a los miembros de su equipo y en la transmisión de la información, abordando así ideas claras donde el equipo y el líder tengan la capacidad de tomar medidas decisivas de acuerdo con los retos que se presenten en el entorno organizacional; sin embargo, en diversas organizacionales, la falta de motivación y compromiso por parte de los colaboradores se ha identificado como uno de los principales factores que obstaculizan el cumplimiento de los objetivos y la sostenibilidad a largo plazo del entorno laboral (Serrano, 2014).

De este modo, a pesar de su importancia a lo largo del tiempo se han ido identificando múltiples enfoques y teorías sobre cómo los líderes pueden motivar a sus colaboradores, lo cual hace difícil la identificación de cuáles estrategias son las más efectivas en diferentes contextos organizacionales para dicha implementación (Serrano, 2014); es por ello que Romero (2024) destaca la importancia de los factores intrínsecos como el reconocimiento y la auto realización, mientras que Madero (2019), establece la importancia de la relevancia de incentivos externos como el crecimiento profesional y las recompensas financieras en términos de prácticas motivacionales para el equipo de trabajo; evidenciando de esta manera la diversidad de perspectivas las cuales han generado un debate sobre las prácticas motivacionales que son más efectivas para lograr

un liderazgo administrativo que promueva un entorno organizacional de alto rendimiento (Rivera, Rozo, Arenas y Gutiérrez, 2020).

Por lo tanto, el problema se intensifica cuando los líderes administrativos carecen de habilidades o de una comprensión profunda de la motivación como un componente clave de su rol como líder (Aldape, 2007); teniendo en cuenta que la sin la aplicación adecuada de las estrategias motivacionales se incrementa el riesgo de tener un equipo desmotivado, lo cual puede derivar en bajas tasas de retención del talento humano en la organización, disminuyendo de esta manera la productividad, lo que genera un clima o ambiente organizacional negativo. De este modo, esta situación no solo afecta el rendimiento del equipo de trabajo, sino que también impacta negativamente en la competitividad y el crecimiento de la organización (Romero, 2024).

Es por ello, que a través de esta identificación del problema surge la necesidad de realizar una análisis sobre la importancia de la motivación en el liderazgo administrativo, enfocándose en identificar estrategias efectivas y comprender los efectos que esta tiene en la gestión organizacional, ya que, esta revisión permitirá identificar cómo la motivación puede ser utilizada como un pilar fundamental para fortalecer el liderazgo administrativo, teniendo en cuenta que se busca un entorno organizacional productivo y alineado con los objetivos corporativos.

### **Pregunta Orientadora**

¿Cuál es la importancia de la motivación como pilar fundamental del liderazgo administrativo y qué estrategias se consideran más efectivas para influir en la gestión organizacional?

## **Metodología de Búsqueda de la Información**

Para el desarrollo del presente informe se abordó una metodología con enfoque cualitativo, teniendo en cuenta que Hernández, Fernández y Baptista (2014), determina que una investigación cualitativa permita recopilar y analizar la información relevante de diversas fuentes, teniendo en cuenta que este utiliza la recolección y análisis de los datos para llevar a cabo la afirmación de las preguntas de investigación, permitiendo así a medida que se desarrolla el informe, dar respuesta a la pregunta planteada de acuerdo con los objetivos de investigación establecidos; de este modo, la metodología de búsqueda de la información se estructura en las siguientes etapas:

### **Etapas 1: Definición de Palabras Clave**

En esta etapa se identificaron y definieron un conjunto de palabras clave y frases que son relevantes al tema principal del informe, donde se incluyen términos como “Motivación”, “Estrategias Motivacionales”, “Liderazgo Administrativo”, “Gestión Organizacional” y “Clima Organizacional”, teniendo en cuenta que la utilización de estas palabras clave facilitarán la búsqueda de los referentes bibliográficos utilizar para dicho análisis.

### **Etapas 2: Selección de Fuentes**

En esta etapa se realizó la búsqueda de la información en bases de datos académicas, en el cual se priorizaron artículos de revistas académicas, libros académicos, tesis de grado y monografías, así como de informes y documentos de trabajo relevantes en el área de liderazgo y motivación, teniendo en cuenta que esto permitió establecer los

criterios de inclusión y exclusión para asegurar que solo se consideren fuentes de información verídicas y validadas, que den respuesta al presente informe.

### **Etapa 3: Revisión y Análisis de la Literatura**

Una vez se recopiló la información, se procedió a realizar una revisión y análisis de esta, teniendo en cuenta que se analizaron los enfoques teóricos, las estrategias motivacionales propuestas y los resultados obtenidos en estudios previos; lo que permitió este análisis, identificar patrones, tendencias y lagunas presentes en las investigaciones abordadas, proporcionando así una base sólida para comprender la relación entre la motivación y el liderazgo administrativo.

### **Etapa 4: Organización de la Información**

Finalmente, se llevó a cabo la organización de la información recopilada teniendo en cuenta las categorías temáticas establecidas en los objetivos específicos del informe; ya que esto facilita la conexión entre las diferentes fuentes y conceptos abordados, permitiendo un análisis coherente y estructurado sobre la motivación en el liderazgo administrativo.

## **Definición de Palabras Clave**

### **Motivación Administrativa**

En términos administrativos de acuerdo con Stoner, Freeman y Gilbert (citado por Huilcapi, Castro y Jácome, 2017), la motivación es considerado como el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, la cual se encuentra condicionada por la necesidad de satisfacer alguna necesidad tanto individual como grupal.

### **Liderazgo Administrativo**

El liderazgo administrativo hace referencia de acuerdo con Castillo (2005), a el conocimiento, las destrezas, y atributos para entender y mejorar la organización, teniendo en cuenta que es necesario implantar planes operacionales, manejar los recursos fiscales y aplicar procesos y procedimientos administrativos de manera descentralizada.

### **Estrategias Motivacionales**

Este término es utilizado para determinar cada una de las estrategias que serán utilizadas para mejorar el desempeño de los colaboradores de una organización, la cual esta debe estar acorde a las necesidades de talento humano tomando como referencia los modelos y aplicaciones que deben fundamentarse con las teorías motivacionales (Yagual, 2018).

### **Gestión Organizacional**

Este enfoque de acuerdo con Ropa y Alama (2022), se orienta al desarrollo del aprendizaje, la adaptación al cambio, la planeación estratégica, la autoorganización y la

gestión de estrategias que permiten la implantación d acuerdos consensuados entre las partes interesadas que han posible el desarrollo organizacional.

### **Clima Organizacional**

Es considerado como la relación entre las condiciones y características del ambiente laboral, las cuales generan una percepción en los empleados que afectan su comportamiento, teniendo en cuenta que este es considerado como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados (Solarte, 2009).

## **Desarrollo de la Temática**

### **Identificación de las Principales Estrategias Motivacionales Implementadas en el Liderazgo Administrativo que Contribuyen a una Gestión Organizacional Efectiva**

La motivación es un componente esencial y específico del liderazgo administrativo el cual influye de manera directa en la gestión organizacional, teniendo en cuenta que a medida que las empresas evolucionan en un entorno altamente competitivo y cambiante, este aspecto se vuelve crucial, ya que los líderes se ven en la necesidad de adoptar estrategias motivacionales efectivas que se encarguen de fomentar el compromiso y rendimiento de los colaboradores o el equipo de trabajo (Morales, 2023); de este modo, en esta primera parte de los resultados del informe, se lleva a cabo la identificación y descripción de las principales estrategias motivacionales que han demostrado ser efectivas en el contexto del liderazgo administrativo.

#### *Estrategias de Incentivos basados en la Teoría de Herzberg*

Los incentivos económicos y no económicos como se destacan en la teoría de los dos factores de Herzberg son esenciales para llevar a cabo la satisfacción de las necesidades higiénicas y motivacionales de los empleados; teniendo en cuenta que la diferencia entre factores de higiene como el salario y condiciones de trabajo, y los factores motivacionales como el reconocimiento y logro, indican que mientras los primeros evitan la insatisfacción, el segundo factor motivacional se encarga de promover la verdadera satisfacción y motivación en el trabajo (Olmedo, Cáceres, Torres y Sánchez, 2020).

De este modo, en las organizaciones el uso de incentivos financieros como las bonificaciones y el aumento salarial, junto con beneficios no financieros basados en el reconocimiento y la estabilidad laboral, ha mostrado una mejora significativa en la retención de empleados, la cual permite fortalecer el compromiso con la organización, teniendo en cuenta que estos factores son valorados por los trabajadores y contribuyen a un entorno laboral favorable tanto para el colaborador, el líder y la organización en general (Morales, 2023).

#### *Capacitación y Desarrollo Basado en al Teoría de Maslow y Locke*

Una capacitación constante y un desarrollo profesional optimo satisfacen las necesidades de auto realización y competencia de los colaboradores de acuerdo a lo indicado en la teoría de la motivación de Maslow, en la cual, las personas buscan satisfacer sus necesidades más elevadas una vez cubiertas sus necesidades básicas (Morales, 2023); así mismo, la teoría de fijación de metas de Locke resalta la importancia de establecer objetivos desafiantes y específicos que los empleados puedan alcanzar a través del desarrollo de capacitaciones, teniendo en cuenta que esta factor proporciona oportunidades de aprendizaje y crecimiento que permite que los empleados se sientan valorados y motivados, ya que perciben que la organización invierte en su desarrollo profesional, por lo que, este compromiso entre el empleado y la organización fortalecen tanto la productividad como la lealtad hacia la empresa (Olmedo, et. al., 2020).

#### *Reconocimiento y Retroalimentación Continua*

La retroalimentación y el reconocimiento son dos aspectos que se fundamentan en la teoría de Herzberg, la cual sugiere que el reconocimiento por logros es un factor

motivacional importante, ya que este reconocimiento puede adoptar diversas formas desde elogios hasta evaluaciones de desempeño positivas (Olmedo, et. al., 2020); un claro ejemplo se encuentra en la investigación realizada por Morales (2023), en la cual destaca que las empresas estudiadas en la ciudad de Pilar, el 28.6% de los empleados manifiesta que el reconocimiento regular impacta de manera positiva en su desempeño, ya que genera un sentido de pertenencia y de crecimiento personal; lo que conlleva a que, la retroalimentación continua permite que los empleados identifiquen sus fortalezas y áreas de mejora, reforzando su motivación y compromiso con la organización, al sentir que su esfuerzo es valorado.

#### *Empoderamiento y Autonomía*

En esta estrategia se destaca la teoría de McClelland sobre las necesidades de logro, poder y afiliación, la cual destaca el valor del empoderamiento en el liderazgo administrativo, ya que, al otorgar mayor autonomía los empleados satisfacen sus necesidades de logro, aumentando de esta manera su motivación y capacidad para enfrentar los desafíos presentes en el ámbito laboral (Cabrera, 2016); de este modo, este enfoque permite que los empleados tomen decisiones en áreas de competitividad, lo cual fomenta un sentido de responsabilidad y compromiso con la organización y su trabajo, permitiendo que estudios como el realizado por Cabera (2016), en la empresa gremial en la ciudad de Bogotá, señalen que el empoderamiento mejora significativamente la productividad, dado que los empleados desarrollan una mayor conexión con sus roles, responsabilidad y éxito de la organización.

#### *Fomento de Relaciones Interpersonales y de Trabajo en Equipo*

De acuerdo con Morales (2023), la teoría de la Motivación de Alderfer, la cual reinterpreta la jerarquía de Maslow en las categorías de existencia, relación y crecimiento, destaca la necesidad de la relación en el ambiente organizacional para su bienestar; en la cual, esta promueve un ambiente de colaboración a través de actividades de trabajo en equipo y espacios de comunicación abierta, las cuales ayudan a satisfacer estas necesidades creando un clima organizacional positivo, el cual se encarga de reducir el estrés y generar una mayor satisfacción laboral (Olmedo, et. al. 2020); teniendo en cuenta que este tipo de ambiente de trabajo contribuye a crear equipos de trabajo motivados, lo cual se traduce en un incremento de la productividad y en un ambiente de trabajo favorable.

#### *Establecimiento de Metas Claras y Alcanzables*

La fijación de metas específicas y desafiantes motiva a los empleados al proporcionarles un sentido de dirección y propósito en su trabajo, teniendo en cuenta que esta teoría sugiere que los empleados rinden mejor cuando conocen claramente los objetivos organizacionales y cómo sus esfuerzos individuales contribuyen a estos (Cabrera, 2016); de este modo, establecer metas alcanzables y acompañarlas de recompensas al lograrlas es una estrategia poderosa que alinea los intereses del individuo con los de la organización; por lo que, la investigación realizada por Morales (2023), indican que las metas claras y la retroalimentación sobre el progreso son factores motivacionales importantes en la mejora del desempeño de los empleados.

De este modo, la creación de un clima organizacional efectivo implica no solo la implementación de las estrategias de motivación mencionadas con anterioridad, sino que

también abarca un liderazgo que promueve la inclusión y el respeto dentro del equipo, teniendo en cuenta que las investigaciones abordadas destacan la importancia de un clima laboral positivo, donde los empleados se sientan seguros y valorados, lo cual incrementa la motivación y reduce la rotación del personal; teniendo en cuenta que un liderazgo efectivo se enfoca en crear un entorno de trabajo donde la comunicación sea fluida y donde se valoren las contribuciones de cada integrante del equipo de trabajo, reforzando de esta manera la motivación de los empleados y su disposición a contribuir al éxito de la organización con el tiempo.

### **Descripción de los Efectos de la Motivación en Liderazgo Administrativo sobre el Desempeño de los Equipos y la Dinámica Organizacional**

En este apartado se describen los efectos de la motivación en el liderazgo administrativo sobre el desempeño de los equipos y la dinámica organizacional, teniendo en cuenta que es fundamental comprender cómo un liderazgo motivacional puede transformar el ambiente de trabajo, promoviendo una mayor comprensión, eficiencia y cohesión con cada uno de los colaboradores.

#### *Mejora del Desempeño y Satisfacción Laboral*

La motivación en el liderazgo administrativo es un aspecto crucial al momento de vincularlo con la satisfacción y rendimiento de los empleados, teniendo en cuenta que el liderazgo motivacional permite a los equipos encontrar de manera significativa sus tareas, lo cual incrementa su disposición y compromiso; en el cual, según los estudios realizados por Serrano y Portalanza (2014), en el liderazgo tradicional, los líderes que inspiran y motivan mediante el reconocimiento y la comunicación efectiva logran que los

empleados superen expectativas de rendimiento, lo que fortalece la productividad y satisfacción en el entorno laboral.

De este modo, un liderazgo que aplica motivación contribuye a construir un ambiente laboral de confianza y respeto, donde los empleados sientan que sus esfuerzos son valorados; en el cual Zamarripa, Vega y Ortega (2022), establecen que un clima laboral donde el colaborador mejore su desempeño y satisfacción, bajo un liderazgo transformacional, facilita el trabajo en equipo, reduce los conflictos y genera compañerismo entre sus miembros.

#### *Incremento de la Eficiencia y Reducción de la Rotación*

El enfoque de la motivación en un entorno administrativo se basa principalmente en la disminución de las tasas de rotación y en un aumento de la eficiencia organizacional, teniendo en cuenta que los empleados motivados tienen una mayor probabilidad de permanecer en la organización y desempeñar sus funciones con una mayor eficiencia, ya que reciben un compromiso de la empresa hacia su desarrollo y bienestar, lo que conlleva a que la investigación de Romero (2019) destaque que en contextos de liderazgo transformacional, los empleados se sientan parte integral de la organización, lo que refuerza su lealtad y reduce la rotación innecesaria del personal.

#### *Desarrollo de la Creatividad e Innovación*

En este aspecto es fundamental que los líderes que promuevan la autonomía y empoderen a sus equipos, permitan que estos encuentren nuevas soluciones a problemas organizacionales basados en la falta de creatividad e innovación al momento de ejecutar de manera óptima cada una de sus tareas, de este modo, este tipo de motivación, como lo

describe la teoría del liderazgo de apoyo abordado por (Cerquera y Castellanos, 2013), el cual permite que los empleados no solo se limitan a cumplir con sus tareas, sino que también impulsan a promover una mejora continua dentro del equipo de trabajo.

De este modo, un aspecto fundamental es este efecto, es la cohesión y sinergia que deben tener los equipos de trabajo que son catalogados como diversos, teniendo en cuenta que en una organización con este tipo de equipos, la motivación juega un rol crucial para lograr una conexión significativa entre ambas partes; por lo que, los líderes que motivan efectivamente gestionan la diversidad mediante estrategias de comunicación inclusiva, considerando las necesidades individuales, lo cual fomenta la integración y respeto mutuo por el equipo de trabajo (Zamarripa, Vega y Ortega, 2022)

#### *Facilitación del Compromiso Organizacional*

En este aspecto la motivación promueve un mayor compromiso de los empleados hacia los objetivos de la organización, teniendo en cuenta que los líderes inspiran a los empleados a alinearse con la misión y visión de la empresa, aumentando de esta manera su disposición a contribuir activamente en el desarrollo de los mismo, destacando de este modo, que los empleados motivados bajo un liderazgo centrado en la calidad de vida y el bienestar organizacional, muestran un compromiso más fuerte con los objetivos estratégicos de la empresa (Cerquera y Castellanos, 2013), impactando de manera positiva en los resultados futuros de la organización.

De este modo, la motivación bajo un liderazgo administrativo efectivo no solo mejora el desempeño individual y grupal de la organización, sino que también transforma la dinámica organizacional, promoviendo de esta manera un ambiente de trabajo positivo,

reduciendo así la rotación del personal, y facilitando el logro de los objetivos organizacionales, ya que un liderazgo que fomenta la motivación y el compromiso logra crear una cultura organizacional resiliente y orientada hacia una mejora continua.

### **Evaluación de la Influencia de la Motivación en la Construcción de un Clima Organizacional Positivo Bajo un Liderazgo Administrativo Efectivo**

El presente análisis permite visibilizar cómo los factores motivacionales se convierten en pilares de una cultura laboral productiva, teniendo en cuenta que los resultados obtenidos hasta el momento muestran que un liderazgo motivacional no solo impacta el desempeño y la satisfacción individual de los colaboradores, sino que también establece una base sólida para un clima organizacional positivo.

De este modo, un liderazgo administrativo que tiene la capacidad de fomentar la motivación promueve en los empleados un alto grado de compromiso hacia la organización y el bienestar en el entorno laboral, teniendo en cuenta que los líderes reconocen los logros y apoyan el crecimiento personal de los empleados, ayudando a generar un ambiente de respeto y apoyo mutuo (Velásquez, 2023), en el cual, esto no solo incrementa la satisfacción laboral, sino que también fortalece el sentido de permanencia, reduciendo la rotación y promoviendo la estabilidad organizacional. Así mismo, la motivación, incentivada a través de un liderazgo transformacional, facilita la cohesión de equipos y la comunicación abierta, ya que un clima organizacional positivo depende de la interacción efectiva y el trabajo en equipo, los cuales son elementos esenciales para la dinámica organizacional (Cerquera y Castellanos, 2013).

Es por ello que los líderes que se enfocan en una comunicación clara y en la atención a las necesidades individuales contribuyen a un ambiente laboral en el que los empleados se sienten escuchados y valorados, generando así una mayor cohesión entre el equipo de trabajo (Zamarripa, Vega y Velázquez, 2022); lo anterior permite que la motivación reduzca los conflictos y aumente la innovación en el entorno laboral, teniendo en cuenta que, cuando los empleados se sienten motivados y reconocidos, su disposición a colaborar y a aportar nuevas ideas se incrementa; en el cual, esto es particularmente relevante en entornos laborales diversos, donde la gestión de la innovación es clave para facilitar la integración y reducir las tensiones que se pueden vivir en el momento.

Por lo tanto, Romero (2019), establece que un liderazgo efectivo impulsa la creatividad y la autonomía, la cual apoya la construcción de un clima donde los desafíos son abordados con una mentalidad de crecimiento colectivo; donde la motivación como elemento principal, contribuye a un clima organizacional de confianza y resiliencia, siendo estos factores que permiten a la organización adaptarse mejor a los cambios que se puedan efectuar y superar los desafíos con confianza y claridad; teniendo en cuenta que el liderazgo administrativo que fomenta la motivación, crea un ambiente en el cual los empleados se sienten seguros para expresar sus ideas y enfrentar los retos con seguridad y autonomía, reforzando de esta manera la capacidad de la organización para responder de manera ágil y efectiva ante las dificultades que se puedan presentar.

De este modo, la motivación implementada estratégicamente bajo un liderazgo administrativo efectivo es fundamental para crear y sostener un clima organizacional positivo, teniendo en cuenta que este clima no solo mejora el bienestar individual y

colectivo, sino que también fortalece la estructura organizacional, promoviendo una cultura de colaboración, innovación y adaptabilidad en el entorno laboral.

### **Conclusiones.**

De acuerdo con el informe realizado se evidencio que, la motivación es considerado como un componente esencial en el liderazgo administrativo, ya que este permite el fortalecimiento en el compromiso y rendimiento de los empleados, lo que se traduce en una mayor sostenibilidad organizacional en entornos altamente competitivos; teniendo en cuenta que las estrategias motivaciones como los incentivos, el reconocimiento y empoderamiento, no solo incrementan la satisfacción laboral, sino que también contribuyen a la retención del talento humano y la cohesión entre cada uno de los integrantes de los equipos de trabajo.

Así mismo, se identificó que un liderazgo administrativo que implementa la motivación como base para lograr transformar la dinámica organizacional, los líderes motivacionales inspiran a los empleados a alinear sus objetivos personales con los de la organización, teniendo en cuenta que en este punto es fundamental fomentar aun ambiente de creatividad, innovación y eficiencia, ya que esto no solo mejora el desempeño individual y grupal de cada uno de los integrantes del equipo de trabajo, sino que también contribuye a la creación de una cultura organizacional resiliente y orientada hacia el crecimiento continuo.

Finalmente, se evidencio que la motivación cuando se aplica de manera estratégica y bajo un liderazgo efectivo, se convierte en un pilar fundamental para la construcción y mantenimiento de un clima organizacional positivo; en el cual, este clima genera un ambiente de respeto confianza y colaboración mutua, siendo estos elementos que fortalecen el sentido de pertenencia y compromiso de los empleados, teniendo claro,

que un clima organizacional positivo permite enfrentar los desafíos con una mentalidad de crecimiento colectivo, mejorando la adaptabilidad de la organización, facilitando así el éxito de la empresa al corto, mediano y largo plazo.

## Referencias

- Álvarez, J. (2020). *Liderazgo y Administración de empresas contemporáneas* [Tesis de Pregrado]. Universidad de América.  
<https://repository.uamerica.edu.co/handle/20.500.11839/7882>
- Abiantún, L. (2013). *El liderazgo en la administración* [Tesis de Pregrado]. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.  
<https://repository.unimilitar.edu.co/server/api/core/bitstreams/10cc80aa-0072-4b7b-aa08-737725e0e47d/content>
- Aldape, T. (2007). Un estudio de liderazgo administrativo. *Innovaciones de Negocios*, 4(2), 261-269. <http://eprints.uanl.mx/12480/1/A3.pdf>
- Cabrera, J. (2016). *Desarrollo de estrategias motivacionales para la implementación de la gestión de calidad en una empresa del sector gremial sede Bogotá* [Tesis de Pregrado]. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.  
<https://repository.unimilitar.edu.co/server/api/core/bitstreams/48df1d8b-ff58-4cfc-b393-053ae61f248d/content>
- Castillo A. (2005). Liderazgo Administrativo: Reto para el director de la escuela del siglo XXI. *Revista de Educación de Puerto Rico*, (20).  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9652389>
- Cerquera, M., y Castellanos, A. (2013). *Proyecto de investigación: liderazgo, calidad de vida y bienestar* [Tesis de Pregrado]. Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia.  
<https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/2f39b869-c8b6-4053-93f3-2f52b325df21/content>

- García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración*, (42), 43-61.  
<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Hernández, R. Fernández, C., y Baptista, C. (2014). Metodología de la Investigación Sexta Edición. *Mc Graw Hill Education*. Mexico D.F., México.  
<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Huilcapi, M., Jácome, G., & Castro, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ambiente empresarial. *Ciencias Administrativas*, 3(2), 311-333.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5889721.pdf>
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29.  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-62662019000100194](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194)
- Morales, C. (2023). Estrategias motivacionales en el desempeño laboral de los empleados en empresas de la ciudad de Pilar 2023. *Sapiencia Revista Científica y Académica*, 3(2), 62-74.  
Hispanoamericana <https://revistasapiencia.org/index.php/Sapiencia/article/view/51>
- Olmedo, S., Cáceres, V., Torres, Marcela del Pilar., & Sánchez, G. (2020). Estrategias de motivación implementadas a funcionarios administrativos del Rectorado de la

- Universidad Nacional de Pilar (UNP), en el año 2018. *Revista Científica Internacional*, 7(2). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7673568.pdf>
- Rivera, D. Rozo, A. Arenas, V., y Gutiérrez, C. (2020). *El liderazgo en el desarrollo y la gestión de las organizaciones* [Tesis de Pregrado]. Universidad Simón Bolívar, Cúcuta. <https://bonga.unisimon.edu.co/server/api/core/bitstreams/c550fcca-2500-4bec-834d-074727c8af32/content>
- Romero, F. (2024). *Análisis de las teorías de la motivación, su relación en la gestión del talento humano y su incidencia en la productividad de la empresa* [Tesis de Pregrado]. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/63930/fromero.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Romero, L. (2019). *Relación entre el estilo de liderazgo y la motivación y satisfacción laboral: Estudio de caso en una empresa industrial de Colombia* [Tesis de Pregrado]. Universidad de la Sabana, Bogotá, Colombia. <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/35424/Tesis%20Lina%20Romero%20.pdf?sequence=1>
- Ropa, B., y Alama, M. (2022). Gestión organizacional: un análisis teórico para la acción. *Revista Científica de la UCSA*, 9(1). [http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2409-87522022000100081](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522022000100081)
- Rueda, M., Sigala, L., Zapata, G., & Armas, W. (2023). El liderazgo como componente de las capacidades dinámicas de las organizaciones. *Pensamiento y Gestión*, 52,

- 234-259.  
<https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/download/15158/214421446222/214421470737>
- Serrano, B., & Portalanza, A. (2014). Influencia del Liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*, 5(11), 117-125.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700266?via%3Dihub>
- Velásquez, S. (2023). *La motivación de los trabajadores según la estructura organizacional y el tipo de liderazgo en las empresas de ingeniería civil* [Tesis de Pregrado]. Universidad de los Andes, Bogotá, Colombia.  
<https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/fd4ffb14-e656-4f70-a182-bc5c2171acc2/content>
- Yagual, L. (2018). *Productividad empresarial: estrategias motivacionales para el desempeño de los colaboradores de las inmobiliarias del cantón salinas, provincia de santa elena, año 2018* [Tesis de Pregrado]. Universidad Estatal Península de Santa Elena, La Libertad, Ecuador.  
<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/5920/1/UPSE-PTH-2021-0003.pdf>
- Zamarripa, J., Vega, M., & Velázquez, A. (2022). El rol de líder transformacional en equipos diversos y sus efectos en variable emergentes, para entender el desempeño grupal. *Trascender Contabilidad y Gestión*, 7(20), 224-245.  
<https://www.redalyc.org/journal/6679/667974505010/html/>

