

Aportes del liderazgo y la motivación a la gerencia empresarial

Edwin Yepes González.¹

Manuel Alejandro Garzón Fontecha.²

Leonel Gonzalo Briceño de los Santos.³

Nelson Ariel Guevara Clavijo.⁴

RESUMEN

Este capítulo pretende analizar las habilidades para el desarrollo del liderazgo y la motivación en el contexto empresarial, ya sea este de corte institucional, empresarial y/u organización sin ánimo de lucro. Dichos escenarios invitan a las personas a interactuar para alcanzar objetivos e intereses comunes, dejando a un lado los personales, y es cuando se puede influir en el comportamiento de las demás personas, lo que se ve reflejado en la toma de decisiones. La temática de estudio se soporta en dos temas centrales como son el liderazgo y la motivación, para lo cual se toma como punto de partida los aportes conceptuales de algunos autores que permita la interpretación en el escenario psicosocial

¹Magister en Administración y Supervisión Educativa, Universidad Externado de Colombia, Magister en Educación Universidad de la Salle, Ph.D. Gestión y Desarrollo Estratégico, Universidad la Rioja, Docente, Fundación Universitaria COMPENSAR egyepes@ucompensar.edu.co. <https://orcid.org/0000-0001-6447-8685>

² Administrador de empresas, Especialista en Administración de negocios, Máster en Neuropsicología y educación. Actualmente, Docente tiempo completo de los programas de Administración logística y Administración de empresas de la sede Meta. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0679-7148>, Fundación Universitaria Compensar (magarzonf@ucompensar.edu.co)

³ Ingeniero Industrial, Magister en seguridad y salud ocupacional. Doctorando en gerencia avanzada. Actualmente, coordinador académico del programa de administración logística y administración de empresas de la sede Meta. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1192-7990>, Fundación Universitaria Compensar (lgbriceno@ucompensar.edu.co).

⁴ Magíster en Administración de Negocios, Universidad de los Llanos, Especialista en Gestión de la Calidad, Universidad de los Llanos. Docente Fundación Universitaria COMPENSAR, ORCID 0000-0003-3684-7775 CvLAC https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001995963

como disciplina del conocimiento. Realizada la interpretación teórica de acuerdo al procesamiento de información con base en la revisión literaria, se procede bajo una metodología cualitativa, soportada en la consulta y procesamiento de información sobre la postura de autores frente al liderazgo y la motivación pero en el contexto empresarial; con dichos referentes teóricos se avanza en las habilidades que debe poseer y/o adquirir un líder para su desarrollo en el contexto empresarial, luego se asume lo concerniente a la motivación desde lo personal, laboral y empresarial, disponiendo de elementos con los cuales se quiere aportar en este escrito al tema objeto de estudio, y se cierra el capítulo con aportes y posturas en el marco del desarrollo gerencial.

Palabras clave: Gerencia, liderazgo, motivación, empresas

ABSTRACT

This chapter aims to analyse skills for the development of leadership and motivation in the business context, whether it is institutional, business and/or non-profit organisation. These scenarios invite people to interact to achieve common goals and interests, leaving aside personal ones, and it is when the behavior of other people can be influenced, which is reflected in decision-making. The theme of study is based on two central themes such as leadership and motivation, for which the conceptual contributions of some authors are taken as a starting point that allows interpretation in the psychosocial scenario as a discipline of knowledge. Once the theoretical interpretation has been carried out according to the processing of information based on the literature review, it proceeds under a qualitative methodology, supported by the consultation and processing of information on the position of authors regarding leadership and motivation but in the business context; With these theoretical references, progress is made in the skills that a leader must possess and/or acquire for his or her development in the business context, then the concern for motivation from the personal, work and business level is assumed, having elements with which we want to contribute in this paper to the subject under study, and the chapter closes with contributions and positions in the framework of management development.

Keywords: Management, leadership, motivation, companies

INTRODUCCIÓN

En el entorno empresarial contemporáneo, caracterizado por la incertidumbre, la transformación digital y la creciente complejidad de los mercados globales, el liderazgo y la motivación emergen como pilares esenciales para una gerencia moderna eficaz. El liderazgo empresarial no solo se concibe como la capacidad de influir en otros, sino como una competencia estratégica que integra visión, toma de decisiones y gestión de talento humano con un enfoque ético, innovador y orientado a resultados. Su ejercicio transforma organizaciones, estimula la cultura organizacional y permite la adaptación sostenible frente a desafíos internos y externos.

Históricamente, el concepto de liderazgo ha transitado desde modelos jerárquicos autoritarios, como el liderazgo transaccional, hacia enfoques más participativos y adaptativos como el liderazgo transformacional, situacional y resonante. En este tránsito teórico y práctico, el líder empresarial deja de ser un mero gestor de procesos para convertirse en un arquitecto de culturas organizacionales resilientes y sostenibles (Ramírez et al., 2022). En paralelo, la motivación, entendida como el motor intrínseco que moviliza la conducta humana, se convierte en un catalizador de alto impacto para el rendimiento organizacional, incidiendo en la productividad, la innovación y el compromiso laboral (Ramos et al., 2020).

Diversas teorías motivacionales han fundamentado esta comprensión, entre las que destacan la jerarquía de necesidades de Maslow, la teoría de los dos factores de Herzberg, la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan, y la teoría de la expectativa de Vroom (Preciado-Hoyos et al., 2021). Cada una ofrece marcos explicativos que enriquecen el análisis sobre cómo dirigir personas en función de sus necesidades, percepciones y contextos organizacionales. Así, la conjunción entre liderazgo y motivación permite configurar estilos gerenciales más humanos, efectivos y sostenibles.

El propósito de este capítulo es analizar de manera crítica y contextualizada los aportes del liderazgo y la motivación al ejercicio de la gerencia empresarial en América Latina, con

énfasis en su aplicación tanto en el ámbito público como privado (Lunar Y & Betancourt Y, 2025). Para ello, se adopta una metodología cualitativa de tipo analítico-descriptivo, sustentada en el estudio de casos exitosos, revisión de literatura científica y el análisis comparativo de modelos de liderazgo y motivación implementados en diversas organizaciones del entorno latinoamericano.

El capítulo se estructura en cuatro secciones fundamentales: en primer lugar, se abordarán los principales enfoques teóricos del liderazgo empresarial y su evolución; en segundo lugar, se desarrollará una revisión de las teorías motivacionales más relevantes en contextos organizacionales; en tercer lugar, se examinarán casos de aplicación práctica que integran liderazgo y motivación como herramientas clave de la gerencia; finalmente, se presentará una discusión reflexiva orientada a generar aportes teóricos y prácticos para el fortalecimiento de la gerencia en escenarios dinámicos y complejos.

JUSTIFICACIÓN

En el contexto empresarial contemporáneo, caracterizado por la incertidumbre, la transformación digital y la creciente exigencia en la sostenibilidad de las organizaciones, el estudio del liderazgo y la motivación se posiciona como un eje transversal de la gerencia estratégica. Particularmente en América Latina y con especial énfasis en el caso colombiano, la necesidad de construir entornos organizacionales resilientes, innovadores y humanizados exige revisar profundamente las prácticas directivas y los modelos de influencia dentro de las empresas.

Este capítulo se justifica por su aporte a la comprensión crítica de cómo los estilos de liderazgo, combinados con factores motivacionales, inciden directamente en la eficacia operativa, el bienestar del talento humano y el logro de objetivos institucionales. La revisión de teorías clásicas y contemporáneas fortalece no solo la producción académica en ciencias gerenciales, sino que también entrega herramientas prácticas para los líderes que hoy enfrentan los desafíos de la gestión empresarial en entornos complejos y cambiantes.

Además, la articulación entre teoría y práctica responde al compromiso investigativo de construir conocimiento útil, contextualizado y aplicable a la realidad de las organizaciones latinoamericanas, trascendiendo los marcos teóricos eurocéntricos y proponiendo soluciones adaptadas a la dinámica social, cultural y económica regional.

MARCO REFERENCIAL

Antes de comenzar es preciso aclarar que el punto de partida del marco referencial está direccionado a las posturas teóricas de algunos autores sobre las dos temáticas principales que convoca este escrito que son: el liderazgo y la motivación. Con relación al liderazgo, según Calis y Buyukakinci (2019) como se citó en (Campos et al. 2020, p.155), “la persona que utiliza su influencia, capacidad y conocimiento para guiar a los grupos en el logro de estos objetivos se define como líder”. Con base en lo anterior, el liderazgo pone en escena la interacción permanente entre los actores participantes, llevando a la definición de una ruta emprendedora del rol de líder y que en ella se contempla la definición de la misión o razón de ser en el ámbito de liderazgo; esta sería la forma como se concibe y se sueña desempeñando las funciones de líder y las estrategias que permite emprender el recorrido como dirigente hacia el logro de objetivos y metas entorno al trabajo colectivo, para lo cual se requiere aportes personales con tinte de motivación por parte de cada uno de los integrantes con quienes se interactúa en el trabajo y acciones colectivas (Briceño, et al., 2024).

De acuerdo a Puig Mario en su publicación cuadernos de pedagogía, “Hay enseñanzas mucho más profundas que no tienen que ver con el conocimiento sino con una forma de ser y estar en la vida” (No 528, 2022). La postura anterior denota el interés del autor por resaltar las cualidades, características y sentimientos del individuo de la especie humana que es parte de una sociedad y que antes del rol profesional y cuando se hace alusión al término profesional no se circunscribe al título otorgado por una institución académica, sino al nivel de compromiso con que asume las labores que permita ofrecer un servicio con

calidad, lo que pone de manifiesto y en escena los sentimientos en cada una de las actuaciones del diario vivir y ante todo que el trato y relacionamiento con los demás sea en un ambiente de confianza y respeto; es decir se constituye en el conjunto de habilidades y destrezas que influyen en otras personas para el logro de metas y objetivos.

Ahora, lo anterior llevado al contexto empresarial, el rol de líder debe partir con énfasis en las habilidades del colaborador para que su desempeño en las tareas y gestiones inherentes al cargo que desempeña se realice fundamentado en un sentido profesional proactivo; que le permita adaptarse a las formas de ser de cada uno de los integrantes del equipo de trabajo, independiente del lugar que ocupan los cargos dentro de los niveles jerárquicos en que se representa gráficamente la estructura organizacional de la empresa y en su desempeño laboral debe contar y demostrar la capacidad de conciliación frente a los problemas y situaciones del diario vivir de la empresa y que son generadas por las operaciones de las actividades económicas que permiten la sostenibilidad de la unidad empresarial.

Para redondear en lo concerniente al liderazgo; hoy día en diversos escenarios representados por la academia, el gobierno y el sector empresarial; los programas y proyectos dependiendo del escenario en los que se implementen, de una parte propenden por el impacto en términos de cobertura y mejoramiento en la calidad de vida de los grupos poblacionales inmersos y de otra en términos del desempeño organizacional representados en resultados que se convierte en los productos generados a partir de la combinación e interacción de los factores internos y externos de la organización (Briceño & Ospina 2024). Hay que destacar qué, independiente del escenario en que se incorpore el concepto de líder, a este debe sumarse el término “Resiliencia”, y su connotación se concibe como la habilidad del líder para adaptarse a situaciones evidenciadas en problemas, amenazas, tragedias o situaciones estresantes que impacta en el nivel de relacionamiento al interior de los grupos y/o equipos de trabajo.

Por lo que se refiere a la motivación vista como el ímpetu para emprender y hacer las cosas por parte de las personas en pro de sus objetivos y proyecto de vida se convierte en estados de ánimos que potencializa y apalanca los desarrollos personales y profesionales en contextos empresariales. Así pues, se comparte una mirada al liderazgo y la motivación desde el contexto empresarial, siendo este permeado por factores internos y externos motivados por factores y/o variables ajenas a las organizaciones y a las empresas, cuyo control no depende de ellas directamente, si no de terceros, denominados actores externos, pero con los cuales es necesario entablar relaciones sociales empresariales que ayuden al éxito de las compañías en el desarrollo de sus actividades económicas e institucionales según su naturaleza jurídica y su razón de ser. Por ello se considera pertinente dar una mirada retrospectiva a la interpretación del término contexto empresarial; porque su connotación gira entorno a las relaciones que las empresas e instituciones pueden generar con actores externos como son los proveedores; la competencia; el entorno tecnológico; social, ambiental, clientes y gobierno, entre otros representantes estratégicos para el desarrollo de la actividad económica empresarial.

El ejercicio de reflexión frente a la connotación del término contexto empresarial se complementa con la identificación de variables relacionadas con el tipo de infraestructura técnica operativa con las que cuenta la empresa para la generación de productos y/o servicios que ofrecen al mercado de consumo; la tecnología incorporada a los procesos administrativos, técnicos, comerciales y financieros y por último, el sistema jerárquico seleccionado en el que se clasifican los puestos de trabajo y dicho sistema permea la cultura organizacional (Briceño L y Ospina D 2022). Para abordar lo referente al liderazgo empresarial, se parte de algunas consideraciones como referentes de análisis que se dan en la actualidad a nivel mundial. El primero se evidencia en la globalización económica motivada por los avances tecnológicos; el segundo referido a la eliminación de fronteras territoriales entre las naciones porque el comercio electrónico permite trascender a dichos

territorios a través de estrategias comerciales como es el comercio electrónico para la oferta de productos y/o servicios en dichos mercados que se convierten en opciones comerciales potenciales para las empresas y ello demanda de los gobiernos en cada país, diseño de políticas empresariales que potencialicen la productividad y competitividad de las empresas.

Adicional a esto, no hay que dejar de lado la adaptabilidad al actual desarrollo industrial y tecnológico, como lo es la industria 4.0 y 5.0, las cuales se soportan en avances importantes como el internet de las cosas, simulaciones y realidades aumentadas, robótica y ciberseguridad (Castillo et al., 2022), sin mencionar el direccionamiento de todas las actividades presentes y futuras al cumplimiento de los ya conocidos Objetivos de Desarrollo Sostenible; esto representa un gran reto para el líder de una corporación, pues se necesita una visión global, donde se logren explorar e implementar las mejores prácticas de sostenibilidad, analizando las ventajas comparativas no sólo propias, sino de los diversos actores a nivel mundial. Todos estos avances deben ser adaptados e integrados a los procesos empresariales, y sólo un líder con la capacidad y técnicas de motivación adecuada podrá lograrlo de manera efectiva (Gómez Gil, 2018). Estos referentes descritos abren la ventana a la temática de liderazgo empresarial, en el sentido que las empresas requieren incorporar a sus niveles directivos, gerentes y/o administradores líderes que tengan visión de negocio futuro, donde las empresas apliquen conceptos ya enunciados como son la productividad y la competitividad.

Ahora se hace una pausa frente a la interpretación de cada uno de ellos. En lo que concierne a productividad, este no solo debe mirarse al interior de los procesos aplicados en las unidades empresariales como el manejo racional de los recursos disponibles en ella, sino también los aportes que las empresas dentro de los diversos sectores económicos realizan al fortalecimiento del tejido empresarial de los países, lo que se traduce en el número de empleos generados, la articulación entre los diversos niveles de empresas representados en las micro, pequeñas, medianas y grandes en la cadena productiva y comercial del sector

económico y así se pueda dar respuesta a la demanda de bienes y servicios para los diversos mercados de consumo.

Frente a la competitividad, interpretada como la capacidad disponible por parte de las empresas para el diseño e implementación de estrategias que le permita aumentar su cuota de participación en los mercados de consumo de bienes y/o servicios y/o abrir nuevos nichos de mercado, pero que estas dos situaciones se presenten de manera sostenible. Si se suma la productividad y competitividad, ello nos permite expresar que las empresas requieren de directivos y administradores que tengan una visión de negocios futuros; que desarrollen el rol de líder basado en habilidades que se expresan en la comunicación; en la resolución de problemas en el contexto empresarial que despliegue alternativas para la toma de decisiones frente a las situaciones generadas por la actividad económica en que se desenvuelve el concepto de negocio de esta.

De manera de mejor explicación se propone la imagen #1 la cual condensa de forma simbólica los elementos clave del liderazgo empresarial mediante una representación metafórica de un llavero con cuatro llaves, cada una vinculada a un componente esencial de la gestión organizacional: **productividad, competitividad, visión de negocios futuros y habilidades de liderazgo**. Esta síntesis visual tiene un alto valor académico y didáctico, en tanto articula dimensiones operativas y estratégicas del liderazgo con claridad y pertinencia, permitiendo establecer vínculos con diversas corrientes teóricas que han sido fundamentales en el estudio de la gerencia y el liderazgo organizacional. la imagen no solo representa visualmente los elementos funcionales del liderazgo empresarial, sino que también permite una lectura teórica y multidimensional que enriquece su aplicación en contextos reales. El abordaje desde distintas teorías evidencia que el liderazgo eficaz no es una función unidimensional, sino un constructo complejo que exige una interacción permanente entre lo estratégico, lo humano, lo contextual y lo operativo. Esta concepción

refuerza la necesidad de líderes con formación integral y visión holística, capaces de gestionar con propósito y adaptabilidad los retos de la gerencia contemporánea.

Figura 1 "Claves Estratégicas del Liderazgo Empresarial para la Gerencia Moderna"



Fuente: elaboración propia (2025)

Desde la perspectiva del **liderazgo transformacional** (Diego Andrés Carrillo Rosero et al., 2019) las cuatro claves presentadas se alinean con los pilares de esta teoría: la *inspiración motivacional* se refleja en la “visión de negocios futuros”; la *estimulación intelectual* se vincula con la “competitividad”; la *consideración individualizada* se manifiesta en las “habilidades de liderazgo”, mientras que la “productividad” puede ser interpretada como resultado del impacto transformacional sobre la cultura de alto desempeño (Afanador & Villalba 2020). El líder transformacional no solo orienta a su equipo hacia metas comunes, sino que además lo impulsa a superar sus propias expectativas a través de un entorno de innovación, visión y compromiso.

Por otro lado, desde el enfoque del **liderazgo** (Carlos Santiago-Torner & Nury Milena Muriel Morales, 2023) estas claves pueden ser interpretadas como herramientas adaptativas que permiten al líder responder según el nivel de desarrollo y madurez de sus colaboradores y del entorno organizacional. En contextos de alta exigencia y cambio, el énfasis en la *productividad y competitividad* sugiere un liderazgo directivo y enfocado; mientras que, en contextos de crecimiento y consolidación, *visión estratégica y habilidades interpersonales* se vuelven esenciales para fomentar autonomía, compromiso y liderazgo distribuido.

Para complementar lo expresado visualmente en la imagen anterior, las habilidades del líder empresarial se manifiestan en su capacidad y experticia en la orientación e integración de los equipos de trabajo bajo su dirección mediante estrategias de trabajo colaborativo en pro del alcance de los objetivos y metas propuestos por la empresa con respecto a las habilidades comunicativas del líder empresarial que este juega un papel protagónico en las relaciones interpersonales y de trabajo colaborativo; que su misión es la motivación permanente al equipo de trabajo en aras del logro de objetivos y metas y para lo cual él debe saber escuchar, pero al mismo tiempo ser elocuente, claro y puntual cuando se trata de transmitir un mensaje a sus colaboradores en la empresa. Ahora bien, frente a la habilidad innovadora, esta se puede asumir de manera integral con la habilidad de gestión gerencial porque el líder debe propender por el éxito de la empresa, lo que genera una reciprocidad entre el deseo para que esta llegue al éxito y que el gerente y/o administrador motive e inspire a los colaboradores para cumplir con dicho propósito.

Sin embargo, en este recorrido realizado en el marco de las habilidades que deben permear el rol del líder empresarial, no se puede desconocer los aportes que se logran desde la negociación.

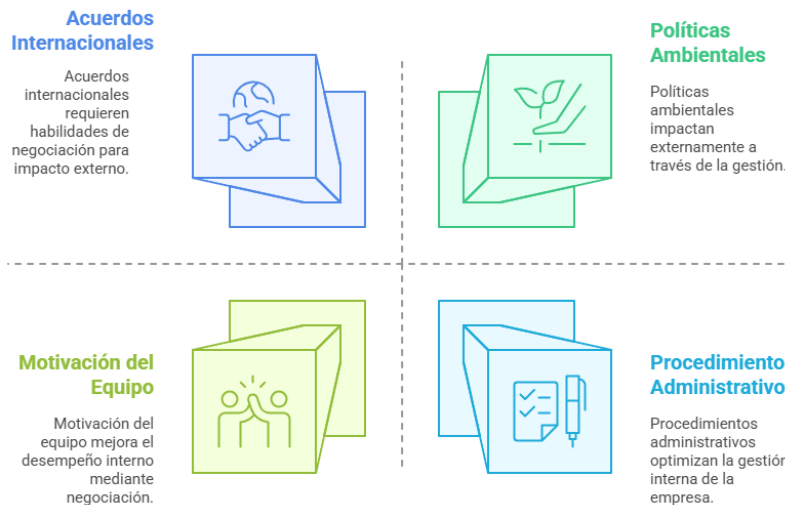
De acuerdo a Ibarra et al. (2020).” La negociación es importante que el directivo la desarrolle como una habilidad gerencial, ya que ésta se relaciona e impacta al momento de continuar con el propósito de una empresa y cumplir con los estándares nacionales e internacionales en materia de gestión administrativa”. No obstante, el autor corrobora la importancia de las gestiones administrativas en el marco de las habilidades gerenciales en

el contexto social, medioambiental y económica) aporta a las políticas y prácticas en términos de minimizar el impacto al medio ambiente; se propende por los niveles de mejoramiento de la empresa frente a los impactos a generar en el entorno externo de la unidad empresarial.

En pocas palabras, recapitulando en conjunto las habilidades que denotan el rol del líder en el contexto empresarial, debe asumirse bajo un criterio conciliador que permea los procesos, procedimientos anclados a la gestión gerencial y administrativa y que convoque a colaboradores a partir del desempeño laboral de manera individual y colectivo para que la toma de decisiones se focalice al fortalecimiento y sostenibilidad de la unidad empresarial.

En cuanto a la motivación, esta se asume desde tres escenarios como son: personal, laboral y empresarial, cuyos elementos se socializan en la imagen 2, la cual presenta una clasificación visual y conceptual de las habilidades de liderazgo empresarial agrupadas en cuatro ejes complementarios: **Acuerdos Internacionales, Políticas Ambientales, Motivación del Equipo y Procedimientos Administrativos**. Esta estructura se organiza en dos grandes dimensiones: una externa (acuerdos internacionales y políticas ambientales) y una interna (motivación del equipo y procedimientos administrativos). Esta representación facilita la interpretación del liderazgo como un fenómeno **multinivel** y **multisistémico**, capaz de articular dinámicas globales, organizacionales y humanas.

Figura 2 Dimensiones Estratégicas del Liderazgo Empresarial: Un Enfoque de Gestión Integral para la Competitividad Global



Fuente: elaboración propia (2025)

Esta representación visual ofrece un enfoque integral del liderazgo empresarial, destacando que un líder contemporáneo debe poseer competencias para interactuar con el entorno global, operar con ética ambiental, liderar personas con sentido humanista y gestionar recursos con precisión técnica. La articulación entre lo interno y lo externo, así como entre lo humano y lo procedimental, responde a las demandas actuales de entornos **VUCA** (volátiles, inciertos, complejos y ambiguos), donde la adaptabilidad, el pensamiento crítico y la visión sostenible resultan esenciales.

Este modelo puede ser aplicado en contextos académicos, formativos y organizacionales, como guía para desarrollar programas de capacitación en liderazgo o como marco para evaluar el perfil de competencias directivas en empresas con proyección internacional y responsabilidad social.

En este punto es crucial tener presente que el éxito del líder en cuanto al cumplimiento de objetivos por parte de su equipo de trabajo, consistirá en identificar los factores motivacionales adecuados, bien sean económicos, emocionales o personales, los cuales por supuesto serán distintos para cada equipo, incluso para cada trabajador; pero si se logra integrar los factores adecuados, se logrará un máximo nivel de sentido de pertenencia y

fidelidad por parte de los colaboradores, lo cual se verá reflejado en el aumento de beneficios para la empresa (Rivas & Perero, 2018).

Metodología

El presente capítulo se enmarca en una investigación de tipo cualitativo con enfoque **teórico-interpretativo**, cuyo propósito es analizar, desde una perspectiva crítica, los aportes del liderazgo y la motivación a la gerencia empresarial, considerando tanto los desarrollos conceptuales como sus aplicaciones prácticas en contextos organizacionales latinoamericanos. Esta elección metodológica responde a la necesidad de comprender la complejidad del fenómeno gerencial desde una visión holística, que contemple las dimensiones humanas, estructurales y contextuales del ejercicio del liderazgo.

El diseño adoptado es de tipo documental y descriptivo-analítico, sustentado en una revisión sistemática de fuentes primarias y secundarias, tales como artículos científicos indexados, capítulos de libros académicos, informes institucionales y estudios de caso provenientes de experiencias gerenciales en empresas públicas y privadas. Para la selección de fuentes se establecieron criterios de calidad, pertinencia, actualidad (últimos 10 años) y relevancia temática, priorizando autores de referencia en liderazgo (Bass, Goleman, Yukl, Northouse) y motivación (Maslow, Herzberg, Deci & Ryan, Vroom) (Mónica Gabriela Martínez Fiallos & Francisco Paúl Pérez Salas, 2025).

El análisis de la información se realizó mediante técnicas de análisis de contenido, lo que permitió identificar patrones, categorías temáticas y relaciones significativas entre las dimensiones del liderazgo, la motivación y la gestión empresarial. Asimismo, se integraron reflexiones provenientes de la experiencia profesional del autor en el ámbito de la gerencia en Latinoamérica, lo cual otorgó un carácter aplicado y contextualizado al estudio.

De forma complementaria, se incorporaron dos recursos visuales seleccionados intencionadamente como herramientas de apoyo analítico, con el fin de ilustrar de manera didáctica y simbólica los vínculos entre liderazgo, motivación y desempeño organizacional. Estos insumos fueron sometidos a un análisis interpretativo desde teorías específicas, lo

que permitió enriquecer la argumentación del capítulo con una mirada interdisciplinaria y visualmente significativa.

Esta metodología permitió construir un cuerpo teórico y reflexivo robusto, capaz de aportar a la discusión académica sobre la función estratégica del liderazgo y la motivación en la gerencia contemporánea, al tiempo que genera insumos útiles para la práctica organizacional y la formación de líderes en entornos emergentes.

CONCLUSIONES

El análisis desarrollado en este capítulo ha evidenciado que el liderazgo y la motivación no son conceptos aislados ni accesorios dentro del ejercicio gerencial, sino factores determinantes para la eficacia, sostenibilidad y transformación de las organizaciones contemporáneas. Su articulación adecuada permite configurar una gerencia más humana, estratégica y adaptativa, capaz de responder a los desafíos que plantea el entorno empresarial global, especialmente en contextos latinoamericanos donde las brechas estructurales, los cambios normativos y la diversidad cultural exigen liderazgos auténticos y motivadores.

Desde una perspectiva teórica, el recorrido por los distintos modelos de liderazgo, transformacional, situacional, resonante y estratégico, demuestra que el liderazgo eficaz se construye sobre la capacidad del gerente para comprender las dinámicas internas del grupo, anticiparse al cambio, y actuar como facilitador del desarrollo organizacional. Al mismo tiempo, las teorías motivacionales analizadas aportan herramientas clave para interpretar y potenciar las dinámicas del comportamiento humano en el trabajo, lo que repercute directamente en la productividad, el clima organizacional y la retención del talento.

El análisis detallado y la revisión documental evidencian que las organizaciones que integran prácticas de liderazgo motivacional logran mejorar sus indicadores de desempeño, fortalecer el compromiso de sus colaboradores y generar una cultura organizacional sólida

y coherente con sus objetivos estratégicos. Esta sinergia entre liderazgo y motivación se convierte, entonces, en una ventaja competitiva en escenarios donde la innovación, la flexibilidad y la ética son ejes fundamentales para la toma de decisiones gerenciales.

Finalmente, se concluye que la gerencia empresarial del siglo XXI debe concebirse como un proceso transdisciplinario, donde el líder no solo gestiona recursos, sino que inspira, escucha, comprende y transforma realidades organizacionales complejas. Para ello, es indispensable fomentar un liderazgo que promueva la motivación intrínseca, reconozca la diversidad del capital humano y promueva entornos laborales emocionalmente inteligentes, orientados al bienestar colectivo y al cumplimiento de metas sostenibles.

Recomendaciones

Fomentar un liderazgo adaptativo y emocionalmente inteligente: Las organizaciones deben promover líderes capaces de leer el entorno, conectar con sus equipos y gestionar el cambio de manera proactiva. La formación en liderazgo transformacional y resonante resulta fundamental para movilizar el talento humano hacia objetivos comunes con sentido de propósito.

Incorporar la motivación como estrategia organizacional: La motivación debe trascender el plano individual para convertirse en un factor estratégico. Diseñar sistemas de reconocimiento, participación constante y desarrollo profesional fortalecerá el compromiso organizacional y la sostenibilidad del clima laboral.

Implementar modelos híbridos de liderazgo: Dado que no existe un único modelo efectivo, se recomienda combinar enfoques como el liderazgo situacional, participativo y por competencias, adaptándolos al tamaño, cultura y estructura de cada empresa.

Evaluar continuamente la relación entre liderazgo y resultados organizacionales: Se sugiere establecer indicadores que permitan medir el impacto del estilo de liderazgo y los niveles de motivación sobre la productividad, el ausentismo, la rotación y la innovación, favoreciendo una toma de decisiones basada en evidencia.

Construir culturas organizacionales centradas en el ser humano: Finalmente, se invita a las empresas a construir espacios laborales donde se valore la dignidad, el bienestar y el crecimiento de cada colaborador, entendiendo que el capital humano es el recurso más valioso en la construcción del éxito empresarial a largo plazo.

El liderazgo y la motivación empresarial se convierten en ejercicios permanentes en las empresas; por lo que demandan su incorporación en planes de acompañamiento y seguimiento al desempeño laboral individual y colectivo desde los escenarios personal, laboral y empresarial.

El tejido empresarial soportado en empresas de diversos tamaños y dedicadas a diversas actividades económicas y sociales, deben propender en sus colaboradores por el cultivo de la cultura corporativa que incentive la apropiación hacia ella y que promueva el desarrollo de los colaboradores para así contar con más permanencia en la organización.

Es importante tener en cuenta las tendencias actuales, enfocadas en la apropiación de tecnologías modernas emergentes y la búsqueda de la sostenibilidad ambiental, social y económica, al momento de ejercer el liderazgo y motivación en las organizaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Afanador Barajas, J. A., & Villalba Cruz, F. M. (2020). Sistemas logístico sostenibles en redes de valor. <https://repositoriocrai.ucompensar.edu.co/handle/compensar/4940>

Briceño de los Santos, L, Ospina Cárdenas, D, Barbosa Moreno, F, Rodríguez Franky, F, Herrera Sandoval, Ó, Díaz González, F, Gamboa Hernández, D y Vega Sierra, J.

(2024). Llevando la agricultura a nuevas alturas: Los beneficios y desafíos del uso de drones en la agricultura colombiana. Fundación Universitaria Compensar.

Disponible en: <https://repositoriocrai.ucompensar.edu.co/handle/compensar/5255>

Briceño de los Santos, L. G., Ospina Cárdenas D.F (2024). Capítulo 5. Explorando la viabilidad de los drones en las explotaciones agrícolas colombianas, caso de estudio, cultivos de plátanos en el municipio castilla la nueva del departamento del Meta. En Llevando la agricultura a nuevas alturas: Los beneficios y desafíos del uso de drones en la agricultura colombiana. (1.a ed., Vol. 1). *Editorial de la U*.

<https://repositoriocrai.ucompensar.edu.co/handle/compensar/5255>

Campos, L. A. G., Sánchez, A. R. M., & Perez, E. R. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 156-174.

Carlos Santiago-Torner & Nury Milena Muriel Morales. (2023). Liderazgo ético, motivación intrínseca y comportamiento creativo en el sector eléctrico colombiano. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(104), 1648-1666.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.104.16>

Castillo, M. G. B., Chinchayhuara, D. J. D., Vásquez, J. E. S., & Díaz, A. M. V. (2022). LA ADOPCIÓN DE LA INDUSTRIA 4.0 Y SU INFLUENCIA EN LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA EN LA SOCIEDAD 5.0: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA. *Gestión de Operaciones Industriales*, 1(2), Art. 2.

Castillo, M. G. B., Chinchayhuara, D. J. D., Vásquez, J. E. S., & Díaz, A. M. V. (2022). LA ADOPCIÓN DE LA INDUSTRIA 4.0 Y SU INFLUENCIA EN LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA EN LA SOCIEDAD 5.0: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA. *Gestión de Operaciones Industriales*, 1(2), Article 2.

de los Santos, L. G. B., & Cárdenas, D. F. O. (2022). Aplicación de la agricultura de precisión para mejorar las actividades de la cadena de valor en cultivos de

plátano. *JUNTA DIRECTIVA TEINCO*, 23. [La-Ciencia-Tecnologia-y-Arte-al-Servicio-de-la-Vida-TOMO-VI-Final.pdf](#)

Dialnet Plus; Cuadernos de pedagogía, Puit Mario, No 528, 2022. Disponible en:

<https://dialnet.unirioja.es/revista/378/A/2022>.

Diego Andrés Carrillo Rosero, Carrillo-Rosero, D. A., Ángela Verónica Paredes Núñez, Núñez, Á. V. P., Isaac Israel Paredes-Núñez, Paredes-Núñez, I. I., Carmita del Rocío Núñez-López, & del Rocío Núñez-López, C. (2019). Reflexiones teóricas sobre el liderazgo en el desarrollo empresarial. 4(4), 105-124. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i4.126>

Gómez Gil, C. (2018). Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): Una revisión crítica. Papeles de relaciones ecosociales y cambio global, 140, 107-118.

Ibarra Morales, L. E., Olivas Valdez, E., & Casas Medina, E. V. (2020). Artículo 5. Desarrollo de Habilidades Directivas en la Gestión de las Empresas Socialmente Responsables (ESR) del Estado de Sonora. Revista Relayn, 4(2), 51-62.

Iborra, C. P. (2022). Mario Alonso Puig: «Hay enseñanzas mucho más profundas que no tienen que ver con el conocimiento sino con una forma de ser y estar en la vida». Cuadernos de pedagogía, (528), 6.

Mónica Gabriela Martínez Fiallos & Francisco Paúl Pérez Salas. (2025). Liderazgo de la Gerencia Hospitalaria y su Incidencia en el Desempeño del Personal de Emergencia del Hospital General Puyo. Religación. <https://doi.org/10.46652/rgn.v10i44.1374>

Preciado-Hoyos, A., Ángela Preciado-Hoyos, & Ángela Sofía Preciado-Hoyos. (2021). La comunicación estratégica y el liderazgo como procesos colectivos: Dimensión estratégica del modelo sistémico de la comunicación de gobierno. El modelo sistémico para la gestión de la comunicación de gobierno, 133-156. <https://doi.org/10.5294/978-958-12-0587-5.2021.4>

- Ramírez, María. Del Carmen, & Carlos Fernando. (2022). Fundamentos de administración. <https://doi.org/10.59979/ecoe.9789585032460.9789585032477.9789585039339>
- Rivas, H. C. P., & Perero, S. G. V. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), Article 7. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>.
- Valentina Rámos, Valentina Ramos, Ramos, V., María F. Villamarin, Villamarin, M. F., Antonio Franco-Crespo, Franco-Crespo, A., Francisco Herrera, Herrera, F., Pablo Pazmiño, Pazmiño, P., Eduardo Tejera, & Tejera, E. (2020). Características diferenciadoras en el uso del poder como forma de influencia en las organizaciones. 41(40).
- Yesenia Carolina Lunar & Yamily Del Carmen Betancourt Duno. (2025). Gerencia participativa y el trabajo en equipo para la calidad educativa en la Escuela Rómulo Gallegos. Concordia. <https://doi.org/10.62319/concordia.v.5i9.33>