

PROPUESTA DE TRABAJO DE FIN DE GRADO

- Apellidos y nombre del alumno/a: Sara Molina Saúco
- Curso: Grado en Psicología + ADE (5º curso)
- Apellidos y nombre del tutor: Cristina Caselles Martín

a) Título de la propuesta de TFG (provisional).
El impacto del liderazgo transformacional en la motivación, el compromiso y el desempeño de los equipos de trabajo en el sector tecnológico .
b) Una vez leída la Guía de TFG para el alumno/a, señala de forma clara cuál es el objetivo u objetivos a los que vas a tratar de dar respuesta en tu TFG.
Los objetivos principales son los siguientes: <ul style="list-style-type: none">- Identificar las dimensiones más frecuentes del liderazgo transformacional en los equipos tecnológicos.- Evaluar la relación entre liderazgo transformacional, motivación (intrínseca y extrínseca) y desempeño laboral.- Analizar el papel del engagement (compromiso laboral) como mediador entre liderazgo y desempeño.- Examinar la influencia del clima organizacional y la seguridad psicológica en la efectividad del liderazgo transformacional.
c) Justifica el motivo de los objetivos planteados en la pregunta anterior (máximo 1000 palabras). Para justificar dichos objetivos debes hacer una breve revisión de la literatura. El sector tecnológico se caracteriza por innovación constante, adaptabilidad y equipos altamente motivados. En este tipo de organizaciones, los equipos suelen trabajar bajo mucha presión, lo que puede generar estrés, desmotivación y rotación del personal. Es por ello por lo que, la gestión del personal es esencial para mantener la productividad y el bienestar de los trabajadores. Por esta razón, es necesario el estudio de los diferentes estilos de liderazgo que promuevan la motivación y el compromiso de los trabajadores. El liderazgo transformacional es reconocido como uno de los enfoques más eficaces para dirigir personas en entornos complejos y orientados a la innovación. Los líderes transformacionales son capaces de comunicar una visión clara, generar compromiso y fomentar la motivación de sus equipos, ayudando a que los empleados se identifiquen con los objetivos de la organización (Hermosilla, Amutio, da Costa & Páez, 2016). Este tipo de liderazgo no trata únicamente de la supervisión de tareas, sino que se basa en la confianza y el desarrollo personal de los trabajadores. En el ámbito tecnológico, donde la creatividad y la autonomía son competencias clave, este estilo de liderazgo tiene más relevancia. Las investigaciones muestran que el liderazgo transformacional se asocia con mayores niveles de satisfacción laboral, efectividad del líder y motivación en el trabajo, fortaleciendo así su desempeño colectivo (Hermosilla, Amutio, da Costa & Páez, 2016). Por otra parte, la motivación es un factor clave en el desempeño y bienestar de los empleados. La Teoría de la Autodeterminación explica que las personas están más motivadas cuando sus necesidades de autonomía, competencia y relación son satisfechas (Deci & Ryan, 2000). Los líderes que promueven estas condiciones generan entornos donde los empleados encuentran sentido en su trabajo y muestran un compromiso con los objetivos del grupo. Analizar cómo el liderazgo transformacional influye en la motivación y el desempeño de los equipos tecnológicos, considerando el papel mediador del compromiso laboral y la influencia del clima y la seguridad psicológica permitirá diseñar estrategias de liderazgo que equilibren la productividad con el bienestar, promoviendo entornos de trabajo más saludables, innovadores y sostenibles.
d) ¿Cómo estructurarías tu trabajo? Incluye los epígrafes más importantes y señala brevemente qué información incluirías en ellos.

Introducción

- **Contextualización:** El entorno VUCA/BANI del sector tecnológico y la necesidad de un liderazgo inspirador.
- **Marco Teórico:**
 - **Concepto de liderazgo y principales teorías:** Explicación de los distintos tipos de liderazgo.
 - **Definición de Liderazgo Transformacional:** Las cuatro "I" (Influencia Idealizada, Motivación Inspiradora, Consideración Individualizada y Estimulación Intelectual).
 - **Motivación Laboral:** Teoría de la Autodeterminación (diferenciando la motivación intrínseca y extrínseca).
 - **Engagement Laboral:** Cómo lo potencian los líderes transformacionales.
 - **Desempeño de Equipo:** Eficiencia, colaboración e innovación.
 - **Clima organizacional y seguridad psicológica:** Factores que fortalecen los efectos del liderazgo.
- **Justificación y Objetivos:** Resumen del motivo y los objetivos específicos (descriptivos y relacionales).
- **Posibles Hipótesis:**
 - 1- El liderazgo transformacional percibido por los empleados influirá positivamente en el desempeño del equipo, siendo la motivación intrínseca y el compromiso laboral dos factores claves.
 - 2- Los equipos con líderes transformacionales presentan niveles de motivación y compromiso más altos que aquellos con líderes transaccionales o autoritarios.

Método

- **Participantes:** Muestra de aproximadamente 100 empleados y líderes de empresas del sector tecnológico.
- **Instrumentos:** Detalle de las escalas de medida.
 - **Liderazgo Transformacional:** Uso de una adaptación del *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)*.
 - **Motivación:** Escalas de medición de la motivación intrínseca y extrínseca.
 - **Desempeño:** Adaptación de la escala de *Goodman & Svyantek (1999)*.
 - **Compromiso Laboral:** Cuestionario de *Gallup (Q12)*.
- **Procedimiento:** Recolección de datos mediante cuestionarios anónimos a través de Google Forms.
- **Análisis de Datos:**
 - 1- Análisis descriptivos.
 - 2- Correlaciones de Pearson.
 - 3- Comprobación de la hipótesis.
 - 4- Método Bootstrap.

Resultados

- **Perfil de los participantes:** Se describirá la muestra según edad, género, puesto y tipo de empresa.
- **Estadísticos descriptivos:** Se mostrarán las puntuaciones medias y desviaciones típicas de cada variable.
- **Correlaciones:** Se analizarán las relaciones entre liderazgo, motivación, compromiso y desempeño.
- **Regresiones:** Se evaluará el efecto de las dimensiones del liderazgo transformacional sobre la motivación y el rendimiento percibido.
- **Mediación:** Se examinará si la motivación o el compromiso explican la relación entre liderazgo y desempeño.

Discusión y Conclusiones

- **Discusión:**
 - Interpretación general de los resultados en relación con el contexto tecnológico.
 - Interpretación general de los resultados en relación con la literatura previa sobre liderazgo

transformacional.

-Analizar qué dimensiones del liderazgo tienen más peso.

-Comparar resultados con otros sectores.

- **Implicaciones Prácticas:** Diseño de programas de formación en liderazgo dentro de las empresas tecnológicas (reforzar habilidades).
- **Limitaciones y Líneas Futuras de Investigación:** Tamaño de la muestra. Estilo de comunicación del líder.
- **Conclusiones:** Síntesis del valor del liderazgo transformacional como herramienta para fortalecer la motivación, el compromiso y el rendimiento de los equipos tecnológicos, promoviendo entornos laborales más innovadores.

e) Indica las referencias bibliográficas que has utilizado para elaborar esta ficha siguiendo las normas APA (7^a edición).

- **Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000).** The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- **Hermosilla, D., Amutio, A., da Costa, S., & Páez, D. (2016).** El liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(3), 135–143.