

## 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 <b>sector tecnológico</b> .
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"><li>- Identificar las dimensiones más frecuentes del liderazgo transformacional en los equipos tecnológicos.</li><li>- Evaluar la relación entre liderazgo transformacional, motivación (intrínseca y extrínseca) y desempeño laboral.</li><li>- Analizar el papel del engagement (compromiso laboral) como mediador entre liderazgo y desempeño.</li><li>- Examinar la influencia del clima organizacional y la seguridad psicológica en la efectividad del liderazgo transformacional.</li></ul>
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.
<p>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.</p> <p>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 &amp; 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.</p> <p>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 &amp; Páez, 2016).</p> <p>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 &amp; 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.</p> <p>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.</p>
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 (7ª 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.