

A continuación, se presenta un modelo de avance de tesis con el siguiente ejemplo de tema:

¿De qué manera el liderazgo transformacional ejercido por los directivos académicos influye en la motivación laboral de los catedráticos de la División Académica de Ciencias Económico Administrativas de Villahermosa, Tabasco?

Introducción:

La División Académica de Ciencias Económico Administrativas de Villahermosa, Tabasco, concentra a un conjunto de catedráticos responsables de la formación de profesionales en las áreas de negocios y economía. Sin embargo, el ejercicio de la docencia en este contexto se ve acompañado de diversos retos, entre los que destacan la elevada carga laboral, la complejidad de los procesos administrativos y la limitación de recursos. Estas condiciones pueden repercutir directamente en la motivación y el desempeño de los docentes, lo que convierte al estilo de liderazgo ejercido por los directivos en un factor de gran relevancia. En este sentido, el liderazgo transformacional se plantea como una alternativa viable para fortalecer la motivación, el compromiso académico y, en consecuencia, contribuir a la mejora de los resultados institucionales.

Antecedentes de la Investigación:

Casique Guerrero (2021): Habla sobre el impacto del liderazgo transformacional del docente en el logro de las metas académicas de los estudiantes universitarios

Uno de los vacíos detectados es que, aunque existen investigaciones sobre el liderazgo transformacional en relación con los estudiantes y su rendimiento académico, hay una carencia de estudios que analicen cómo este estilo de liderazgo ejercido por los directivos impacta en la motivación y compromiso de los docentes universitarios, particularmente en instituciones de educación superior del sureste de México.

Bases teóricas:

Inscripción en universidades locales, 2005

Teoría	Autor	Año	Enfoque Principal
--------	-------	-----	-------------------

Teoría del Liderazgo Transformacional	<i>James MacGregor Burns (1978) y Bernard Bass (1985, 1990).</i>	(1978)	Innovación y desempeño
Teoría de la motivación	Abraham Maslow	(1943)	Factores motivacionales (autorrealización y conocimiento)
Teoría compromiso organizacional	Meyer y Allen	(1991)	Identificación emocional y compromiso

Bases conceptuales

Liderazgo transformacional:

Es un estilo de liderazgo que busca motivar e inspirar a los seguidores y que busca trascender los intereses personales en favor de los objetivos que se busca alcanzar colectivamente. Se caracteriza por la influencia de la motivación inspiracional, la estimulación que busca ser intelectual y la consideración individualizada. (Bass, 1990).

Motivación laboral:

Se refiere a los factores internos y externos que mantienen e impulsan al trabajador a tener un desempeño en sus funciones con energía, satisfacción y compromiso. (Maslow, 1949; Herzberg, 1959).

Compromiso organizacional:

Es el vínculo psicológico que une al empleado con la organización, manifestado en su identificación, lealtad y disposición a esforzarse por los objetivos institucionales (Meyer, Allen, 1991).

Variables de estudio

Se plantean:

Variable independiente: Liderazgo transformacional (Interacciones diarias con docentes y alumnos).

Variable dependiente: Nivel de motivación laboral de los catedráticos. (encuestas de 1 a 5 de escalas).

Variable medidora: Compromiso organizacional (Edad, genero, puesto universitario).

Para un diseño cualitativo se redacta:

No se habla de variables en sentido estricto, sino de categorías de análisis o de las dimensiones de estudio que busca comprender fenómenos o eventos desde las perspectivas de los participantes, explorando sus experiencias, percepciones y significados.

Para un diseño cuantitativo se redacta:

En este diseño si se formulan las variables de estudio, con sus indicadores y dimensiones, ya que el objetivo que se busca es medir, comprobar hipótesis y establecer relaciones estadísticas.

Conexión entre teorías y variables

Según la teoría del liderazgo transformacional fundamenta la variable independiente, explicando como el estilo del liderazgo puede transformar actitudes, conductas y además de los valores de los docentes por medio de un seguimiento diario y congruente.

Según la teoría de la motivación se conecta con la variable dependiente, ya que los docentes buscan cubrir necesidades básicas, las cuales pueden realizarse por medio de encuestas que muestren ese progreso y su determinación, y puedan potenciarse.

Según la teoría del compromiso organizacional, actúa entre el liderazgo y la motivación, haciendo que este sea un estilo de liderazgo positivo y congruente que fomente el compromiso con la organización, lo que a su vez eleva la motivación laboral.

Conclusión provisional

El análisis preliminar permite identificar que el liderazgo transformacional representa un estilo de gestión con un alto potencial para fortalecer la motivación y el compromiso de los docentes en instituciones de educación superior. A diferencia de otros enfoques, este tipo de liderazgo promueve el desarrollo personal y profesional al fomentar la inspiración, la autonomía y la visión compartida. No obstante, los estudios existentes se han centrado principalmente en la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño académico de los estudiantes, dejando un vacío respecto a su influencia en el personal docente. En este sentido, resulta necesario profundizar en cómo los directivos académicos, mediante prácticas de liderazgo transformacional, pueden incidir en la motivación y compromiso de los profesores, particularmente en contextos específicos como la División Académica de Ciencias Económico Administrativas de Villahermosa, Tabasco.

Referencias

- Bass, B. M. (1990). *From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision*. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31.
[https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. Wiley.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-z)