

A continuación, se presenta un modelo de avance de tesis con el siguiente ejemplo del 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?

Enfoque de investigación

El presente estudio usa un enfoque mixto, ya que integra tanto técnicas cuantitativas y cualitativas que ayuda a comprender de manera amplia el fenómeno del liderazgo transformacional y la influencia en la motivación laboral de todos los catedráticos dentro de la institución.

La parte cualitativa permitirá medir entre sus dimensiones la relación del liderazgo de cada uno de los directivos, identificando cada uno de los factores motivacionales subjetivos y contextuales.

Por otro lado, la cuantitativa, permitirá medir y aportar la relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional como puede ser abarcar una motivación inspiracional, una estimulación intelectual y que influya en los ámbitos de cada persona. Este enfoque mixto apertura la posibilidad de obtener una comprensión mas integral, combinando la objetividad de los resultados obtenidos mediante números con la información interpretada por cada uno de los docentes.

Tipo de investigación

El estudio se clasifica como descriptivo-correlacional.

Descriptivo, porque busca detallar cada una de las características del liderazgo transformacional ejercido por los directivos académicos y los diferentes niveles de motivación laboral de los catedráticos de la División Académica de Ciencias Económico Administrativas.

Correlacional, porque busca examinar la relación existente entre ambas variables, sin manipularlas, para determinar si el liderazgo transformacional significativamente influye en la motivación laboral dentro de cada sujeto abordado.

Diseño del estudio

El diseño adoptado es no experimental y transversal correlacional.

No experimental, porque cada una de las variables no serán manipuladas o controladas deliberadamente; los investigadores se limitaran a observar y analizar los fenómenos tal y como ocurren en su contexto natural.

Transversal, porque cada una de la forma de recolección de datos se utilizara en un solo momento temporal en lo que se lleva la investigación, permitiendo establecer asociaciones

entre el tipo de liderazgo ejercido y sus niveles de motivación presentes en cada uno de los catedráticos.

Resumen de Enfoque, Tipo y Diseño

Elemento	Descripción
Enfoque	Mixto: combinación de métodos cuantitativos y cualitativos.
Tipo	Descriptivo-correlacional.
Diseño	No experimental; transversal correlacional.

Siguientes pasos:

1. Definir instrumentos:

Los investigadores elaboran un cuestionario estandarizado. También parte de una guía de entrevista semiestructurada para explotar las percepciones de los docentes.

2. Precisar criterios de selección y muestra:

Se hace una selección de los catedráticos de la División Académica de Ciencias Económico Administrativas de Villahermosa, Tabasco, considerando cada una de la antigüedad y tipo de contratación.

3. Plan de análisis:

Cuantitativo: Análisis estadístico mediante correlaciones de Pearson y regresión lineal.

Cualitativo: Análisis temático mediante codificación abierta y axial.

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.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional* (17ª ed.). Pearson Educación.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.
- 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)