Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América
Facultad de Psicología
Escuela Profesional de Psicología Organizacional y de la Gestión Humana

Estilo de liderazgo y bienestar psicológico en trabajadores del área de Tecnología de la Información en organizaciones privadas

TESIS

Para optar el Título Profesional de Psicóloga Organizacional y de la Gestión Humana

AUTOR

Antuanet Grayce ELIAS AYLLON

ASESOR

Mg. Karen Patricia LLACHO INCA

Lima, Perú

2025



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Elias, A. (2025). *Estilo de liderazgo y bienestar psicológico en trabajadores del área de Tecnología de la Información en organizaciones privadas*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Psicología, Escuela Profesional de Psicología Organizacional y de la Gestión Humana]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Antuanet Grayce Elias Ayllon
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	74080277
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-7823-8233
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Karen Patricia Llacho Inca
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	46206549
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-9000-4720
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Mildred Teresa Paredes Tarazona
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06211840
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Arturo Francisco Orbegoso Galarza
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06071273
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Miguel Angel Jaimes Campos
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40856730
Datos de investigación	
Línea de investigación	B.4.5.2 Seguridad Ocupacional y Bienestar Organizacional
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento

Ubicación geográfica de la investigación	Edificio: Universidad País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Cercado de Lima Calle: Av. Carlos Germán Amezaga #375 Latitud: -12.058333333333 Longitud: -77.083333333333
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2021-2025
URL de disciplinas OCDE	Psicología https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.00 Psicología (incluye relaciones hombre-máquina) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.01

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Escuela Profesional de Psicología Organizacional y de la Gestión Humana

ACTA DE SUSTENTACIÓN

Siendo las 16:00 horas del día 28 de agosto del 2025, se dieron cita en el Mini Auditorio del Pabellón de la Facultad de Psicología, bajo la presidencia de la doctora Mildred Teresa Paredes Tarazona, los docentes Miembros del Jurado magister Arturo Francisco Orbegoso Galarza y magister Miguel Ángel Jaimes Campos, que suscriben la presente Acta y la bachiller Antuanet Grayce Elias Ayllon postulante al Título Profesional de Psicóloga Organizacional y de la Gestión Humana, quien a invitación de la Presidente expuso y sustentó su trabajo de tesis titulado: **«Estilo de liderazgo y bienestar psicológico en trabajadores del área de Tecnología de la Información en organizaciones privadas»,** al concluir con la sustentación absolvió las preguntas pertinentes.

Finalizado el acto de sustentación, la Presidente del Jurado invitó a la postulante y asistentes a retirarse del recinto para dar inicio a la deliberación evaluativa; a su término cada Miembro del Jurado hizo entrega a la Presidente en sobre cerrado sus respectivas calificaciones, habiendo obtenido la postulante al Título Profesional de Psicóloga Organizacional y de la Gestión Humana el promedio de:

Bachiller Antuanet Grayce Elias Ayllon, NOTA: (17)

Diecisiete

Seguidamente, la Presidente del Jurado invitó al salón de grados, tanto a la postulante como a los asistentes a fin de comunicarles el resultado obtenido en el presente proceso.

El Jurado dispuso que se extendiera la presente acta como constancia del Examen de Titulación por la modalidad de Sustentación de Tesis.

DRA. MILDRED TERESA PAREDES TARAZONA
PRESIDENTE

MG. ARTURO FRANCISCO ORBEGOSO GALARZA
MIEMBRO

MG. MIGUEL ANGEL JAIMES CAMPOS
MIEMBRO

MG. KAREN PATRICIA LLACHO INCA
ASESORA

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE
SAN MARCOS
Universidad del Perú, Decana de América

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Karen Patricia Llacho Inca en mi condición de asesor acreditado con el Dictamen de la EP N°000908-2024-D-FPSI/UNMSM de la tesis, cuyo título es "Estilo de liderazgo y bienestar psicológico en trabajadores del área de Tecnología de la Información en organizaciones privadas", presentado por la bachiller ELIAS AYLLON, Antuanet Grayce para optar el Título Profesional de Psicóloga Organizacional y de la Gestión Humana, **CERTIFICO** que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante la plataforma PIDS, el documento evaluado cuenta con el 15% de similitud, nivel PERMITIDO para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional.**

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del Título Profesional de Psicóloga Organizacional y de la Gestión Humana

Lima, 20 de octubre de 2025

Firma del Asesor 

Nombres y Apellidos del asesor: Karen Patricia Llacho Inca

DNI: 46206549

* Según corresponda: bachiller, magíster, doctor; título profesional o título de segunda especialidad

La vigencia del presente certificado corresponde a un período de noventa (90) días desde la fecha de su emisión; siempre que no haya observaciones en el texto durante el proceso de revisión por el jurado informante o surja alguna contingencia.

DEDICATORIA

A Flor y Mario, mis padres, por su infinito amor y aliento en todo lo que hago y apoyar todos mis sueños

A mi hermana Alexandra y mi abuela Susana por siempre estar a mi lado motivándome a ser mejor cada día

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi asesora Mg. Karen por su constante apoyo, tiempo destinado, motivación y seguimiento para la culminación de la presente tesis.

A la Universidad Nacional Mayor de San Marcos por haber marcado un antes y un después en mi vida, sin duda es una de las mejores etapas que he vivido y agradezco todas las oportunidades que me ha brindado hasta el día de hoy.

A la Facultad de Psicología, por haberme brindado un ambiente lleno de aprendizajes, experiencias y vivencias que han forjado mis conocimientos en esta importante rama.

A mis maestros, por compartirnos sus conocimientos, por motivarnos a dar lo mejor de nosotros y estar alimentándonos a ser mejores personas y profesionales.

A Anderson por seguir contagiándome de esa ambición y ganas de comerme al mundo.

INDICE

Resumen viii
Abstract ix
INTRODUCCIÓN 10
CAPÍTULO I 13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 13
1.1 Situación problemática 13
1.2 Formulación del problema 18
1.3 Justificación de la investigación 18
1.4 Objetivos 19
1.4.1 Objetivo General 19
1.4.2 Objetivos Específicos 20
1.5 Limitaciones 20
CAPÍTULO II 21
MARCO TEÓRICO 21
2.1 Antecedentes del problema 21
2.1.1 Internacionales 21
2.2 Bases teóricas 26
2.2.1 Estilos de Liderazgo 26
2.2.2 Bienestar Psicológico 37
2.3 Formulación de hipótesis 51
2.3.1 Hipótesis general 51
2.3.2 Hipótesis específicas 51
CAPÍTULO III 52
METODOLOGÍA 52
3.1 Tipo y diseño de investigación 52
3.2 Identificación de variables 52
3.2.2 Definición operacional 54
3.3 Población de estudio 54
3.5 Instrumentos de recolección de datos 56
3.5.1 Cuestionario Multifactorial de Liderazgo /MLQ) Forma 5x 56
3.5.2 Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A) 58
3.6 Procedimiento para la recolección de datos 60
3.7 Consentimiento informado 61

3.8 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.....61
CAPÍTULO IV.....62
RESULTADOS.....62
4.1 Estilos de Liderazgo identificados y niveles de bienestar psicológico.....62
4.2 Análisis de la relación entre el Estilo de Liderazgo y el Bienestar Psicológico.....63
4.3 Análisis de la relación de las dimensiones de los Estilos de Liderazgo y el Bienestar Psicológico.....64
4.4 Diferencias de Estilos de Liderazgo y Bienestar Psicológico según variables demográficas.....68
CAPITULO V.....73
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....73
5.1 Análisis y discusión de resultados.....73
CONCLUSIONES.....81
RECOMENDACIONES.....85
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....86
ANEXOS.....102

Índice de tablas

Tabla 1: Análisis de confiabilidad Alfa de Cronbach del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo /MLQ) Forma 5x……57

Tabla 2: Análisis de confiabilidad Alfa de Cronbach de la Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A) ……...59

Tabla 3: Estilos de Liderazgo de los jefes de los participantes de la muestra …….62

Tabla 4: Nivel de Bienestar Psicológico en los participantes de la muestra…….63

Tabla 5: Pruebas de normalidad de los resultados de Estilo de Liderazgo y Bienestar Psicológico……...63

Tabla 6: Correlación bajo el índice de Spearman entre los estilos de liderazgo y bienestar psicológico de la muestra ……..64

Tabla 7: Correlación bajo el índice de Spearman entre los Estilos de Liderazgo y las dimensiones del Bienestar Psicológico…….....65

Tabla 8: Correlaciones bajo el índice de Spearman entre las dimensiones del estilo de liderazgo transformacional y el bienestar psicológico de la muestra ……..66

Tabla 9: Correlaciones bajo el índice de Spearman entre las dimensiones del estilo de liderazgo transaccional y el bienestar psicológico de la muestra…….67

Tabla 10: Correlaciones bajo el índice de Spearman entre dimensiones del estilo de liderazgo Pasivo/Evitador Laissez Faire y el bienestar psicológico de la muestra ……67

Tabla 11: Estilos de Liderazgo del jefe según rubro de la empresa de la muestra……...68

Tabla 12: Estilos de Liderazgo del jefe según Modalidad de Trabajo…….69

Tabla 13: Estilos de Liderazgo del jefe según Nacionalidad (peruano o extranjero)……...69

Tabla 14: Nivel de Bienestar Psicológico según modalidad de trabajo……70

Tabla 15: Nivel de Bienestar Psicológico según género……70

Tabla 16: Nivel de Bienestar Psicológico según posición que ocupa……71

Tabla 17: Nivel de Bienestar Psicológico según carga económica……71

Índice de figuras

Figura 1**:** Modelo de Liderazgo de Bass y Avolio……...36

Figura 2: El modelo dinámico del bienestar…….49

Figura 3: El marco del bienestar planteado por Shine (centro de investigación de la Universidad de Harvard)……...50

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar si existe relación entre los estilos de liderazgo y el bienestar psicológico de trabajadores del sector de Tecnología de la Información en organizaciones privadas. El tipo de muestreo fue no probabilístico intencionado. La muestra estuvo constituida por 106 trabajadores del área de Tecnología de organizaciones privadas con más de 6 meses de permanencia en el puesto y que tengan un jefe asignado, fueron específicamente: 87 varones y 19 mujeres cuyas edades oscilaban entre los 19 y 40 años. Los instrumentos utilizados en este estudio fueron la Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) Forma 5X por Bass y Avolio (1996), adaptada localmente por Vega y Zavala (2004); y la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A) desarrollada por Casullo (2002) en su adaptación argentina por Domínguez (2014). Ambos instrumentos fueron sometidos a los análisis psicométricos correspondientes de validez y confiabilidad, concluyendo que cada prueba presentaba consistencias significativas. Los resultados señalaron que no existen correlaciones estadísticamente significativas entre los estilos de liderazgo de los jefes de los participantes y el bienestar psicológico de los trabajadores de TI (Tecnología de la Información) estudiados.

Palabras clave: *liderazgo, bienestar psicológico, empresas privadas, trabajadores*

Abstract

The aim of this research was to determine whether there is a relationship between leadership styles and the psychological well-being of workers in the Information Technology sector in private organisations. The type of sampling was non-probabilistic and intentional. The sample consisted of 106 workers in the area of technology in private organisations with more than 6 months of permanence in the position and with an assigned boss, specifically: 87 men and 19 women between the ages of 19 and 40 years. The instruments used in this study were the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) Form 5X by Bass and Avolio (1996), adapted locally by Vega and Zavala (2004); and the Psychological Well-Being Scale for Adults (BIEPS-A) developed by Casullo (2002) in its Argentinean adaptation by Domínguez (2014). Both instruments were subjected to the corresponding psychometric analyses of validity and reliability, concluding that each test presented significant consistencies. The results indicated that there are no statistically significant correlations between the leadership styles of the participants' bosses and the psychological well-being of the (Technologies of Information) IT workers studied.

Key words: leadership, psychological well-being, private company, employees.

INTRODUCCIÓN

El término trabajo ha venido evolucionando y cambiando en estos últimos años debido a las transformaciones que las sociedades han venido experimentando a raíz de diversos escenarios siendo uno de ellos el de mayor impacto: la pandemia por el COVID-19. El mundo laboral dio un giro de 180°, hubo una gran masa de despidos, emprendimiento que cerraron y otros que iniciaron a falta de un trabajo, personas que empezaron en un rubro totalmente diferente por la necesidad económica, trabajadores que tenían que cuidar de sus familiares enfermos, etc. (Wolters Kluwer, 2022)

El ambiente que se vivía estaba lleno de incertidumbre, pero también con alta dosis de estrés y ansiedad. Este periodo de cuarentena que vivió casi todo el mundo, dio pie a que muchos de los trabajadores pongan como prioridad su salud en todo sentido, en primer lugar, la salud física al ver a ellos y a sus familiares enfermos, y más adelante, a su propia salud mental. Varias personas experimentaron ansiedad con mucha mayor intensidad por querer conseguir un nuevo empleo, por mantener a su familia, etc., y también estrés por cuidar de sus familiares o tener temor porque se pongan graves.

Según García (2023), el trabajador luego de la pandemia ya no es el mismo, en un ambiente post-covid-19, el trabajador se enfrenta a un mercado laboral con otra mirada, en el que valora en prioridad los beneficios que le brindan, ya no busca más trabajos presenciales cuando ya experimentó el trabajo remoto, ya no tolera más a jefes autoritarios porque es consciente de que puede encontrar y postular a otro empleo que le ofrezca lo que busca y necesita, ya no piensa quedarse trabajando más horas o aceptando empleos los sábados, porque también valora el tiempo de calidad con su familia y el balance vida-trabajo.

Frente a este nuevo perfil del trabajador, tenemos a los trabajadores del área de tecnología, cuya área de trabajo ha venido creciendo exponencialmente alrededor del mundo y además de esta gran demanda, hay pocos profesionales que se dedican a esta especialidad, menos aún mujeres. Otra particularidad de ese sector es la alta rotación de personal, debido a este fenómeno de la gran demanda, existen gran cantidad de *headhunters* que continuamente vienen invitando a este tipo de profesionales a que participen de sus procesos de selección y proponiendo ofertas a personas que trabajan en la actualidad, por lo cual, no es algo difícil para ellos cambiarse de empresa por una mejor remuneración y paquete de beneficios (KeepCoding, 2022).

El tipo de jefe para este sector también es variable, muchos de ellos tienen jefes que son de otros países, lo cual a veces dificulta el establecimiento de buenas relaciones por diferencias culturales o costumbres en el modo de trabajar, el trabajador peruano suele ser mucho más cercano o de entablar relaciones informales en el trabajo, también existen jefes que practican liderazgo conocido como laissez faire al solo estar presente para revisar resultados pero no practican una figura en sí de líder, entre otros casos, como el trabajador independiente que brinda sus servicios únicamente y no existe una figura de líder como tal, todo esto en suma puede impactar en el bienestar del trabajador considerando que pasamos más de un tercio de nuestras vidas en el ambiente laboral (Vinatea & Toyama, s.f.)

Es así como esta investigación está dirigida a conocer de qué manera se relacionan los estilos de liderazgo con el bienestar psicológico de trabajadores del área de tecnología en empresas privadas, para ello esta tesis está dividida en cinco capítulos: planteamiento del problema, marco teórico, metodología, resultados, discusión y conclusiones y recomendaciones.

El Capítulo I: Planteamiento del problema tiene como finalidad poner en contexto la problemática con datos estadísticos interesantes y hacer hincapié en lo que significa, así como determinar y plasmar los objetivos de la investigación.

En el Capítulo II: El marco teórico permite concretizar los aspectos teóricos que están asociadas a las variables, así también se presentan los antecedentes nacionales e internacionales que dan origen a conocer cómo se han manifestado estas variables en muestras parecidas o dentro de un contexto parecido.

En el Capítulo III: Metodología, se exponen los criterios específicos para desarrollar y ejecutar esta investigación, como los instrumentos utilizados, la población y muestra que participó y el tipo de análisis que fueron sometidos los datos.

En el Capítulo IV: Resultados, se comunicará los principales análisis estadísticos que permitirá verificar el análisis de datos y consecuentemente contrastar con las hipótesis y objetivos planteados.

Finalmente, en el Capítulo V: Discusión de resultados, lo encontrado estará sujeto a un contraste teórico y de antecedentes con el objetivo de generar los argumentos que permitan sustentar o rechazar las hipótesis planteadas.

Finalmente, en el Capítulo VI: Conclusiones y recomendaciones, se tiene como finalidad buscar alcances globales de acuerdo a los objetivos planteados en un inicio y así poder desarrollar recomendaciones teóricas, metodológicas y técnicas para próximas investigaciones alineadas a la temática, población o variables de estudio.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación problemática

La pandemia trajo consigo cambios en diversas áreas como el área social, política, económica y, sobre todo, el sector laboral. Diversas empresas ya no podían continuar con sus actividades cotidianas por el aislamiento forzado, apareció el teletrabajo como medida para continuar con la actividad económica (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020). Una gran masa de trabajadores tuvo que empezar a realizar otro tipo de labores a las realizadas anteriormente por la gran cantidad de despidos o tomar empleos temporales, entre otras medidas adquiridas frente al recorte de personal (Barria, 2020).

Según el Banco Mundial (2021), entre el período de la pandemia, exactamente entre octubre 2020 y enero 2021, una cuarta parte de las empresas alrededor del mundo cayeron sus ventas en un 50%, cerca del 65% de las empresas ajustaron su nómina salarial, redujeron los horarios o sueldos, otorgaron licencias, suspensión sin goce de haber, entre otras medidas. Es así que las empresas, para mitigar costos, empezaron a ver la necesidad de automatización y rediseño de procesos de trabajo, otorgando más relevancia a las posiciones ligadas a la tecnología para su desarrollo (López, 2020).

En estos últimos años se ha generado también un cuestionamiento de lo ya establecido, lo cual generó que las personas se tomen un tiempo para reevaluar su trabajo actual, reconsiderando sus objetivos y el poder de tomar el control de sus carreras. Junto a este contexto apareció el fenómeno de la gran renuncia que hace alusión a que una gran masa de trabajadores ha empezado a renunciar a sus empleos y buscar otras opciones ya que están otorgando mayor valor a otros factores y no solamente al hecho de tener un empleo, algunos se dieron cuenta de que el tiempo en familia era algo muy importante para

ellos; otros se dieron cuenta de que su trabajo ya no era tan crucial como pensaban y quisieron montar su propio negocio, etc. (Bermúdez, 2021). Parece que la pandemia ha tenido un rol crucial en esto, hasta un 65% de la población ha reconsiderado sus prioridades en relación a hace dos años, de acuerdo al estudio Cigna 360 Global Well-Being Survey 2022 (Meneses, 2023). Es así que el concepto del trabajo, vida y bienestar cambió. El trabajador de hoy busca trabajos que tengan sentido para ellos financieramente y los satisfagan profesionalmente. Es por ello que trazan una línea entre las horas de oficina y el tiempo personal (Cristea, 2022). Por su parte, las personas pertenecientes al grupo de los millennials priorizan la salud y el bienestar en el trabajo más que otras generaciones, seguidos por la Generación X y la Generación Z (Still feeling good: The US wellness market continues to boom, 2022). En comparación a la época de la revolución industrial donde el empleador dictaba las órdenes y el empleado no tenía más remedio que seguirla, ahora la relación empleado-empleador se está convirtiendo en una relación horizontal transformándose gradualmente en una sociedad donde el empleado tiene una gran influencia en las decisiones que puedan impactar en la calidad de su vida en el trabajo (Oficina Internacional del Trabajo, 2005)

La jornada laboral completa de 8 horas establecida en horarios rígidos, fue reemplazada por un horario flexible, la silla y el escritorio de la oficina fue reemplazado por ser un nómada digital (trabajar desde cualquier lugar), estos y más cambios se han venido originando en las condiciones laborales. Sin embargo, se destaca que en el rubro de trabajadores TI, se presentan estos de forma más particular como el rápido crecimiento laboral, ya que a medida que las tecnologías evolucionan, ellos también lo hacen. No es raro que los profesionales de la tecnología ocupen posiciones gerenciales en unos pocos años de haber salido de la universidad. Debido a la transformación digital que demandan

todas las industrias, la necesidad de profesionales para proyectos específicos está presente, por lo que la modalidad de trabajo como outsourcing, freelancer, por horas y por proyectos se manifiestan más en este tipo de profesionales (5 Reasons Why the IT Industry Is a Great Career Choice, s.f)

Frente a esta gran variedad de modalidades de trabajo para los profesionales de TI, se presenta un dilema, ya que existe una alta demanda de trabajo y pocos profesionales calificados para cubrirlo. En América Latina hay un déficit de un millón de profesionales en ciberseguridad y solamente en Perú, existe un déficit de 17 mil profesionales en este sector de TI (Fernández, 2022). Dicho contexto otorga mayor poder al trabajador de TI en la búsqueda y aceptación de un empleo que le brinde mayores beneficios, tomando mayor tiempo en el análisis inclusive de participar o no de un proceso de selección. No solamente es la parte remunerativa lo que atrae a los empleados en el área de tecnología, sino que se enfocan en preguntar y averiguar sobre el clima laboral de la empresa, los beneficios de tiempo, transporte, alimentación, factores que se encuentran dentro de la calidad de vida y bienestar laboral. Es así que se evidencia en las organizaciones una necesidad de ampliar los beneficios enfocados sobre el bienestar y estrategias para reducir la rotación de personal. De acuerdo con una investigación llevada a cabo por IT-Talent (2022) el principal buscador de talento TI en Latinoamérica, se ha identificado que el 38% de los expertos y técnicos del sector tecnológico han cambiado de trabajo en los últimos 12 meses. Por lo tanto, es necesario examinar los elementos clave para mantener dicho talento.

Con el motivo de comprender mejor las causas, McKinsey en el 2021 (citado por De Smet y Dowling, 2021) realizó un estudio en profesionales de diversas carreras donde señala que los altos ejecutivos deben entender por qué los empleados se van. Los propios

empleados en ese estudio mencionaron como principales factores: que no se sentían valorados por sus organizaciones (54%) o por sus gerentes (52%), o porque no sentían pertenencia en el trabajo (51%) (De Smet y Dowling, 2021). También se presenta la conclusión de que los trabajadores están en búsqueda de un empleo que priorice su bienestar. De acuerdo con una encuesta llevada a cabo por Culture 500, lo que ha impulsado a los empleados a dimitir es lo que han catalogado como "cultura corporativa tóxica", que se refleja en la ausencia de reconocimiento, un trato desconsiderado hacia los empleados, entre otros factores que perjudican su bienestar. Otra encuesta llevada a cabo por Mckinsey & Company entre más de 13 mil trabajadores en Estados Unidos, Canadá, Australia, India, Singapur y Reino Unido durante el periodo de abril 2021 a abril 2022, mostró razones parecidas de deserción vinculadas al bienestar en el trabajo, (Escuela Europea de Gerencia, 2022).

Detrás de estos comportamientos que se manifiestan en una cultura corporativa tóxica o relacionada con el bienestar, se encuentra el rol que posee el jefe en torno a estas variables. Siendo el líder visto como un elemento relevante en el equipo de trabajo en las organizaciones, la relación entre un líder y sus subordinados es un factor importante que puede crear actitudes positivas entre las personas de un equipo o, por el contrario, causar estrés y agotamiento. (Harms et al., 2017; Moreno, 2001). Un estudio de la empresa Gallup encontró que el 75% de las renuncias son a consecuencias de factores y motivos que involucran directa o indirectamente a roles como gerentes o jefes directos, lo que podría deberse a que los líderes no toman en cuenta las situaciones que afectan o afligen a los colaboradores; además, suelen evadir la realidad, buscando culpables en vez de ofrecer soluciones (Robison, 2008). Los empleados que se encuentran bajo un liderazgo autoritario de este tipo, pueden manifestar efectos adversos como reacciones de estrés o fatiga,

especialmente aquellos que están más involucrados con la organización (Bormann & Gellatly, 2021).

Se resalta así, que el estilo de gestión afecta el nivel de bienestar y el rendimiento de los empleados en la compañía (Caesens et al., 2018; Kuoppala et al., 2008; Sainz et al., 2021). Por ejemplo, un estilo de liderazgo ineficaz, expresado comúnmente por una supervisión abusiva y un estilo de liderazgo autoritario, provoca que los empleados experimenten reacciones negativas como estrés, estado de ánimo en un nivel de baja energía, depresión, insatisfacción laboral, bajo rendimiento y fatiga (Pyc et al., 2017) y por consecuencia se retiren de la empresa o su productividad se vea afectada.

Actualmente varias organizaciones están considerando el tema del bienestar y tomando al líder como eje conductor principal para llevar a cabo diferentes programas que aumenten su productividad y mantengan a los trabajadores con un mayor tiempo de permanencia; En 2013, únicamente en Estados Unidos, las compañías destinaron más de USD 24 mil millones en capacitación en liderazgo y administración, (INCAE, 2018). Pero estos esfuerzos parecen no ser suficientes. Solo el 10% de las empresas cuenta con programas de bienestar emocional para sus empleados, según Sodexo (2022), además se presenta la falta de literatura e investigaciones en este nuevo perfil de tecnología que ha resurgido en la pandemia. La situación en Perú es aún más precaria, se tiene una investigación realizada por la empresa de consultoría Dench donde los resultados indicaron que el 66% de los encuestados afirmaron que sus lugares de trabajo no realizan ninguna actividad para promover la salud mental ni cuidar de su bienestar, además que el 48% de profesionales considera que sus compañías deben promover un estilo de liderazgo centrado en la empatía (El 66% de empresas en el país no promueve la salud mental de sus colaboradores, 2022)

1.2 Formulación del problema

Es por ello que la presente investigación busca responder a la pregunta ¿Existe relación entre el estilo de liderazgo y bienestar psicológico en los trabajadores del sector de Tecnología de la Información en organizaciones privadas?

1.3 Justificación de la investigación

En la actualidad se encuentran pocas investigaciones ligadas a este público profesional del área de tecnología, se revisaron investigaciones en ALICIA, Redalyc y en Scopus, este sector es uno que ha venido escalando y tiene proyectado seguir creciendo en los siguientes años. La modalidad de trabajo que vienen siguiendo es distinta, trabajan bajo metodologías ágiles, tienen jefes y equipos multiculturales, pueden trabajar de manera asíncrona al trabajar con equipos de distintos países, hablar en diferentes idiomas, entre otros aspectos propios de esta área. Este estudio pretende contribuir en la investigación de correlación de estas variables (liderazgo y bienestar) en participantes que tienen mucho interés por parte del mercado laboral. Asimismo, el presente estudio aportará a la difusión de la teoría del liderazgo rango completo propuesta por Bass y Avolio, de esta manera, contribuirá a equilibrar las líneas de investigación existentes, que tradicionalmente se han enfocado en la mera efectividad del liderazgo o en los factores estresores.

Durante muchos años se ha visto al jefe o a personas con una posición de liderazgo como aquel perfil abusivo, con gran brecha de superioridad y que en diversas compañías han venido ejerciendo acciones en contra del bienestar de los colaboradores como el pedir actividades en corto tiempo, escribir en tiempo de vacaciones, trabajar hasta altas horas fuera del horario laboral, e inclusive acciones no tan visibles a primera vista como la comunicación pasivo-agresiva, entre otras más (Impulso06, s.f.). Es ahora, el rol de líder una pieza clave en generar e incentivar no solo un buen desempeño en su equipo, sino

también en ser un factor decisivo al momento de que miembros del equipo decidan permanecer o dejar una empresa, es así que ahora más que nunca en épocas de post pandemia que se valora preservar el bienestar en el centro de trabajo.

Esta investigación busca visibilizar la importancia de ambas variables como factores claves en el análisis de experiencia del empleado, en el armado de estrategias de permanencia, propuesta de valor, entre otros usos que se pueden dar a partir de estos resultados, además de incentivar a más empresas y/o personas naturales a investigar sobre estas variables y poder intervenir dentro de sus organizaciones.

El fenómeno de la Gran Renuncia es un fenómeno ya global y debido a la escasez de talento altamente calificado, ahora es el empleado el que también es consciente de su poder de decisión en la empresa que quiere trabajar, así que factores como el sueldo, flexibilidad horaria, beneficios a su salud mental y física, así como el jefe con el cual trabaja son aspectos considerados en esta decisión. Considerando este contexto, particularmente en los trabajadores del área de tecnología, presentan una dinámica distinta a las demás carreras, ya que presentan diversidad de propuestas laborales manifestando que existe una alta demanda de sus servicios, pero pocos en el mercado que pueden calzar con lo que buscan. Estudiar a esta población es necesario y significa tener más evidencia de su dinámica para poder trazar planes de acción ya que son muy pocas investigaciones en este país de Latinoamérica que lo han venido abordando.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el bienestar psicológico de trabajadores del sector de Tecnología de la Información en organizaciones privadas

1.4.2 Objetivos Específicos

- Determinar la relación que existe entre el estilo de Liderazgo Transformacional y las dimensiones del bienestar psicológico en trabajadores del sector de Tecnología de la Información en organizaciones privadas.

- Determinar la relación que existe entre el estilo de Liderazgo Transaccional y las dimensiones del bienestar psicológico en trabajadores del sector de Tecnología de la Información en organizaciones privadas.

- Determinar la relación que existe entre el estilo de Liderazgo Pasivo y las dimensiones del bienestar psicológico en trabajadores del sector de Tecnología de la Información en organizaciones privadas.

- Identificar los estilos de liderazgo en trabajadores del sector de Tecnología de la Información en organizaciones privadas.

- Identificar los niveles de bienestar psicológico en trabajadores del sector de Tecnología de la Información en organizaciones privadas.

- Comparar los estilos de liderazgo según variables demográficas de los trabajadores del sector de Tecnología de la Información en organizaciones privadas.

- Comparar el bienestar psicológico según variables demográficas de los trabajadores del sector de Tecnología de la Información en organizaciones privadas.

1.5 Limitaciones

Las limitaciones de la investigación radican en que existe mucha diversidad en la muestra, ya que son perfiles que trabajan para otros países, son autónomos, no tienen un jefe asignado en sí sino múltiples de manera informal lo cual afectó a la medición de la variable Liderazgo. Otra restricción en la realización de este estudio fue el retraso en la elaboración de las encuestas por parte de los colaboradores, a causa de su implementación de forma virtual.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del problema

2.1.1 Internacionales

Davies (2019) realizó una investigación con el objetivo de investigar si la relación entre el estilo de liderazgo y el bienestar de los empleados (en relación al engagement, agotamiento emocional y disengagement) está moderada por la flexibilidad psicológica. Para ello, se invitó a 153 profesionales de tecnología de la información de Australia de distintas empresas. Se utilizaron los siguientes instrumentos: Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ)y el Inventario de Burnout Oldenburg (OLBI). Se utilizó un enfoque trasversal mediante regresión para llegar a determinar si la percepción de los empleados sobre el estilo del líder y su propia flexibilidad psicológica influía en las variables señaladas. Los resultados arribaron a que la flexibilidad psicológica no moderaba la relación entre el liderazgo transformacional y el bienestar de los participantes. Por el contrario, se encontraron efectos directos entre el estilo de liderazgo y el bienestar. Las exigencias laborales en forma de estilos de liderazgo transaccional y pasivo-evitativo se relacionaron positivamente con el agotamiento emocional.

Grau-Alberola et al. (2022) realizaron un estudio en que relacionaron tres variables: liderazgo, carga de trabajo y el bienestar del colaborador. Para cumplir con tal objetivo se emplearon los instrumentos de Multifactor Leadership Questionnaire y UNIPSICO scale, los cuales fueron aplicados a 639 colaboradores españoles que en su trabajo se relacionaban con personas con discapacidad intelectual. Las conclusiones indican que los ambientes que se distinguen por su alta carga laboral y donde los empleados tienen líderes

con un estilo de liderazgo transformacional, suelen presentar niveles más bajos de trastornos psicosomáticos que aquellos empleados que no identifican tal estilo en sus líderes. Esto ocurre porque el líder ejerce un proceso de impacto tanto cognitivo como emocional en el equipo, creando un compromiso y confianza incrementados en sus subordinados, especialmente en circunstancias extremadamente estresantes. No obstante, los trabajadores con una carga laboral media o baja también presentan menos trastornos psicosomáticos, incluso si no se presenta un estilo de liderazgo transformacional.

Gu et al. (2021) realizaron una investigación con el objetivo de estudiar la relación entre el liderazgo emocional y el bienestar psicológico en trabajadores de empresas de alta tecnología en China. Para tal análisis se realizó la aplicación de Emotional Leadership y el Physical Symptoms Scale Developed. El estudio fue aplicado en 304 trabajadores en China. Dentro de los hallazgos, se determinó que las compañías deben centrarse más en identificar y cultivar líderes con inteligencia emocional que sean capaces de generar un entorno laboral acogedor que favorezca un rendimiento laboral superior y un aumento en la habilidad laboral e innovación.

Walsh et al. (2020) realizaron un estudio con el propósito de investigar la relación entre el estilo de liderazgo transformacional y el bienestar psicológico de los trabajadores en Turquía. Se utilizaron para dicho objetivo dos instrumentos, el primero Multifactor Leadership Questionnaire y el Shirom- Melamed Vigor Scale. El estudio fue realizado en 246 colaboradores en Turquía. Los descubrimientos indicaron que la atención plena (mindfulness), variable mediadora, de los empleados promueve el bienestar psicológico cuando se tiene un líder con un estilo de liderazgo transformacional. Esto se debe a que los empleados son más conscientes y atentos a los aspectos positivos de su líder y explotan al

máximo este estilo de liderazgo para florecer y desarrollarse en el trabajo, generando un mayor sentimiento de bienestar. No obstante, si los trabajadores son maltratados por su líder, el mindfulness puede intensificar el efecto adverso que el liderazgo tiene en su salud mental, ya que asimilan la información y las conductas negativas de manera más intensa.

Perilla-Toro y Gómez-Ortiz (2017), investigó sobre la relación que podría existir entre liderazgo transformacional, la satisfacción laboral y el bienestar del subordinado en Colombia y México. Para cumplir con tal finalidad se utilizó el instrumento de Multifactor Leadership Questionnaire y la Escala de Ryff, las cuales fueron aplicadas a 597 personas ubicadas en Colombia y México de empresas públicas y privadas. Los hallazgos señalan que el estilo de liderazgo transformacional fomenta elementos emocionales del bienestar, aunque no existe un efecto evidente en la salud del trabajador. Esto ocurre porque se deduce que el concepto de bienestar empleado en diversas investigaciones posee una naturaleza vinculada con elementos subjetivos, cuando lo llaman incorrectamente bienestar psicológico.

Deng et al. (2023) realizaron una investigación cuyo objetivo principal fue organizar y sintetizar la evidencia existente sobre el liderazgo transformacional y sus resultados para crear un recurso práctico ("primer") dirigido a profesionales. Se buscó clarificar la relación entre diversos modelos de liderazgo, especialmente modelos recientes como liderazgo auténtico, ético y de servicio y el liderazgo transformacional, evaluando si los nuevos modelos aportan valor incremental relevante más allá del liderazgo transformacional. Se realizó una revisión sistemática y análisis de la literatura académica y estudios meta-analíticos sobre liderazgo. El estudio incluyó: una revisión breve de los modelos populares de liderazgo, una evaluación de la alta correlación y superposición empírica entre liderazgo

transformacional y los modelos más recientes, discusión de evidencia meta-analítica sobre el impacto del liderazgo transformacional en diferentes niveles de resultados (individual, de equipo y organizacional) y un análisis de la validez incremental de los modelos nuevos respecto al liderazgo transformacional. Uno de los hallazgos más importantes es que el liderazgo transformacional tiene un fuerte respaldo empírico con efectos de tamaño medio a grande en diversos resultados positivos, como eficacia del líder, bienestar, creatividad, satisfacción laboral y compromiso de los seguidores.

Dumdum et al. (2013) realizaron un análisis meta-analítico para evaluar los efectos de los estilos de liderazgo transformacional y transaccional sobre la efectividad y satisfacción en los seguidores. El estudio realizó una revisión y análisis cuantitativo de la literatura utilizando meta-análisis de estudios experimentales y cuasi-experimentales tanto en organizaciones públicas como privadas. Se incluyeron únicamente investigaciones en las que la variable liderazgo fue manipulada explícitamente para evaluar efectos de causalidad. De aproximadamente 500 estudios iniciales, se seleccionaron cerca de 200 que cumplían con criterios rigurosos de diseño experimental o cuasi-experimental. Se analizaron variables dependientes relacionadas con efectividad, satisfacción y otros resultados relevantes. Dentro de los hallazgos se tiene que el liderazgo transformacional mostró un efecto positivo y consistente de tamaño medio a grande en una variedad de resultados, incluyendo la efectividad del líder, satisfacción laboral y resultados organizacionales.

2.1.2 Nacionales

Gaona (2018) realizó un estudio con la finalidad de analizar la influencia del liderazgo en el bienestar de los trabajadores en la sede Arequipa en Perú. La investigación

que se realizó fue de tipo correlacional y no experimental. La población fue de 50 trabajadores de la empresa Representaciones Martin. El instrumento aplicado fue uno de elaboración propia del autor que fue validado mediante el juicio de expertos y fue aplicado para ambas variables con 26 ítems en total. Dentro de las conclusiones se tuvieron que la relación encontrada es entre baja y mediana, el trabajo del líder repercute directamente en el bienestar de sus trabajadores, es por eso que ellos no están del todo a gusto y esto hace que los trabajadores no tengan una buena imagen de su líder.

Garate y Flores (2019) realizaron un estudio sobre la influencia del liderazgo en el bienestar del personal del INPE oficina regional sur Arequipa - primer semestre 2019. La investigación fue de tipo prospectivo, transversal y correlacional. La muestra fue de 50 personas de la institución. El instrumento fue un cuestionario propio de 32 ítems que evaluaba ambas variables y se concluyó que el liderazgo en general (sin una tipología en particular) tiene un impacto negativo en el bienestar económico, físico y psicológico. Por otro lado, el liderazgo tiene un impacto positivo en el bienestar social; principalmente cuando los empleados del INPE Oficina Regional Sur alcanzan sus metas.

Ruiz (2019) investigó sobre los Estilos de Liderazgo y su relación con el Clima Organizacional en una Asociación de Bienestar Social llamada Seis de Agosto. El instrumento que se utilizó fue una encuesta basada en la escala EDCO, modificada y adaptada a esta investigación mediante juicios de expertos, la cual finalmente fue aplicada a 45 trabajadores de ambos sexos. El diseño fue no experimental, descriptivo y correlacional. Los resultados mostraron que existe relación positiva entre la variable liderazgo democrático y clima organizacional estableciéndose un nivel de relación moderada.

Antón (2022) encabezó una investigación donde su principal objetivo fue analizar el grado de bienestar laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de Catacaos, ubicada en la región de Piura, durante el año 2021. El instrumento que utilizaron fue un cuestionario basado en el estudio que realizó Calderón et al (2003) y Blanch et. al (2010), en torno a las siguientes dimensiones: gestión del talento, participación, entorno físico, satisfacción, bienestar psicosocial y efectos colaterales de 54 ítems. Los resultados indicaron que el nivel en cada dimensión que conforma el bienestar laboral es regular destacando una dirección y gestión del talento con un 82.1%, un ambiente físico con un 81.7%, y una participación del 86.6%. Por otro lado, la satisfacción se sitúa en un 52.2%, el bienestar psicosocial alcanza un 69.6%, y los efectos colaterales se registran en un 52.7%. De modo general el nivel de bienestar es catalogado como bienestar con un porcentaje del 80.4.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Estilos de Liderazgo

2.2.1.1 Definiciones

Robbins y Judge (2009) se refieren al liderazgo como el proceso por el cual una persona utiliza sus herramientas y métodos para lograr que sus empleados crezcan personalmente con éxito y sus esfuerzos estén orientados a objetivos comunes.

En su estudio, Gibb (1969) define al líder como un referente social:

- El líder como una persona que ejerce dicho cargo (función)

- El líder como un centro de atención para el comportamiento de los integrantes de un grupo

- El líder en la posición correspondiente en una elección sociométrica

- El líder como integrante que tiene influencia sobre los demás

- El líder como el integrante que ejerce comportamientos de liderazgo

- El líder como un individuo que ejerce un impacto tangible en la efectividad de la realización integral del grupo.

Ramirez-Méndez (2013) interpreta al liderazgo como un suceso social, que se manifiesta en todas las manifestaciones grupales de la actividad humana. Su carácter psicosocial lo ubica en la intersección entre lo propositivo y funcional de la gestión, y el poder, la autoridad y la dirección en la gestión de organizaciones. Su presencia se percibe en todas las esferas de la historia de la humanidad, donde el nombre de personas que juegan un papel significativo siempre se une a esa mezcla de sucesos culturales, políticos y militares que se manifiesta con el paso del tiempo.

Castro (2006) resume las características comunes de varias definiciones:

La dirección o liderazgo es un procedimiento, no solo es una característica que se encuentra en la figura del líder. El líder influye y se ve influenciado por sus seguidores, no es un proceso lineal ni estático. Sucede en una constante interacción entre un individuo y sus seguidores, por ende, no se limita únicamente a aquellos que tienen posiciones de autoridad (líderes oficiales), sino que cualquier individuo puede convertirse en líder.

2.2.1.2. Teorías que explican el liderazgo

a. Modelo de Blake y Mouton

Blake y Mounton (1964, citado por Barroso & Salazar, 2010) desarrollaron una investigación sobre los estilos de liderazgo ante la necesidad de líderes que puedan reconocer la necesidad de la organización. Aquellos autores llamaron a su modelo: “The Managerial Grid” que ha sido traducido como Grid Gerencial o Grid Administrativo. Este

punto de vista bidimensional está asentado en los estilos de preocupación por las personas y por la producción (Barroso & Salazar, 2010)

Preocupación por las personas:

Eje vertical, el líder aquí se centra en las relaciones interpersonales como enfocarse en brindar un ambiente de trabajo digno, con respeto, confianza, buena comunicación, para realizar sus actividades (Soria, 2018).

Preocupación por la producción:

Eje horizontal, se encuentra en esta zona líderes que se centran en la realización correcta de la tarea, actividades que han asignado a los subordinados y se pretende que lo realicen de manera eficiente (Soria, 2018).

b. Modelo de Kurt Lewin

Lewin (1939) interpreta al líder como aquel individuo inserto en un grupo con la misión de coordinar el funcionamiento colectivo para lograr metas relacionadas con la productividad.

El modelo de Lewin surgió de una investigación en las que grupos de niños experimentaron cada estilo de liderazgo, en un inicio se identificaron sólo dos estilos, el democrático y el autoritario (Crosby, 2020).

El líder autoritario ordenaba a los niños lo que tenían que hacer, con quién trabajar, qué usar y no le hacía preguntas. El líder democrático también indicaba a los niños la tarea, pero fomentaba el diálogo y la influencia de ellos. El tercero se descubre tiempo después cuando percibe que hubo un líder que intentaba el estilo democrático, pero apenas dirigía, a este lo llamó laissez-faire, un liderazgo pasivo (Crosby, 2020).

Mientras que en un liderazgo autoritario aceptaban las órdenes y no hacían nada en el estilo laissez-faire, florecían en el estilo democrático (Crosby, 2020).

c. Modelo de Bernard Bass y Avolio

Este modelo tomó ideas de lo que Burns propuso en 1978 una distinción entre dos formas de liderazgo contrarias en un continuo continuo: el liderazgo transaccional y el liderazgo transformacional (Bass, 1999).

Dado que los líderes pueden actuar con patrones que fusionan aspectos de diferentes estilos de liderazgo, Bass y Avolio (1994), sugieren el modelo de liderazgo de rango completo (Full Range Leadership FRL), donde se alojan los elementos de liderazgo transformacional y transaccional para formar un conjunto que resulte en la satisfacción de las necesidades de los individuos y del grupo, el esfuerzo adicional necesario para alcanzar los objetivos comunes y la eficiencia y efectividad de la organización.

El modelo se utiliza como fundamento para la creación del instrumento de diagnóstico MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire), que permite realizar un análisis del estilo o combinaciones de estilos de liderazgo que gestiona cada líder en la organización, fundamentado en los conceptos de compañeros de trabajo, colaboradores y superiores del líder. Este análisis posibilita que el líder obtenga una "evaluación de 360 grados" tanto acerca de sus puntos fuertes como de sus áreas a potenciar. La retroalimentación de 360 grados alude a que el diagnóstico incluye la visión que todos los participantes que interactúan con él en la organización tienen del líder (Mendoza, 2005).

2.2.1.3 Estilos de Liderazgo

a. Estilo Transformacional

La concepción del liderazgo descrito como agente de cambio fue realizada por primera vez por Downton (1973) con la finalidad de dar una explicación frente a las

diferencias entre los líderes ordinarios, rebeldes, reformistas y revolucionarios. Cinco años más tarde, Burns en 1978 amplía este concepto, cuyo trabajo que realizaba acerca de líderes políticos establecía que el líder transformacional es aquel que se compromete con sus seguidores en un esfuerzo por trascender el interés propio por el bien del equipo.

La finalidad que tenía Burns (1978) era hallar un concepto que describiera cómo los líderes consiguen un cambio radical en la actitud y el comportamiento de sus seguidores. Frente a lo planteado, el líder transformacional es aquel que se enfoca en las necesidades de orden superior que están presentes en la jerarquía de necesidades de Maslow (1943) como la estima, el reconocimiento y la autorrealización. Es un proceso mediante el cual líderes y seguidores se elevan mutuamente a niveles superiores de moralidad y motivación. (Day, 2014). Engelbrecht (2002) considera que los líderes transformacionales promueven que los seguidores vayan más allá de sus propias necesidades teniendo en común valores como el altruismo, el apoyo, el servicio, la honradez y justicia.

b. Estilo Transaccional

Weber (1964) sentó las bases de lo que hoy en día se conoce como liderazgo transaccional aquel ejercicio de supervisión fundamentado en el conocimiento, debido a que este sociólogo alemán del siglo XX realizó un extenso estudio sobre diferentes estilos de liderazgo y los categorizó en tradicional, carismático y racional-legal (Day, 2014).

Años posteriores Burns continúa estudiando este concepto y propone que los líderes transaccionales obtienen obediencia y eficacia cuando explican los requisitos de la tarea y las recompensas resultantes y es de esta manera que se forma una relación transaccional con sus seguidores. Es así que el interés de un líder con este tipo de liderazgo

hacia sus seguidores está sentado en una relación de intercambio, enfocado en la expectativa de ambas partes de obtener valor o beneficios (Day, 2014)

Es importante destacar que no todos los intercambios se producen al mismo nivel, existen dos tipos: alto y bajo. Los intercambios de alto nivel incluyen el apoyo y los recursos emocionales del líder y refuerzan el vínculo entre el líder y sus seguidores. Lo que incluye el salario, duración de vacaciones, etc. Los intercambios de bajo nivel que son más frecuentes, es donde el líder manifiesta las reglas que deben cumplirse, las tareas a realizarse, los objetivos planteados y las recompensas que recibirán en caso realizarse y cumplirse tal cual se indicó.

Se establece de esta manera diferencias significativas en ambos niveles, por un lado, en las relaciones de bajo nivel depende del control del líder mientras que las de alto nivel depende de las recompensas intangibles (Day, 2014)

Y es este tipo de liderazgo transaccional que se equipara al transformacional debido que tienen también a los valores como su base y no en algo tangible. Inclusive algunos estudiosos creen que el liderazgo transformacional y transaccional están en polos opuestos y otros consideran que ambos se complementan (Day, 2014)

c. Estilo Laissez Faire

Este estilo tiene como origen el estudio que se realizó en 1938 dirigido por Ronald Lippitt en la Universidad de Iowa bajo la supervisión de Kurt Lewin. Se trataba de un experimento en el que existían dos grupos de niños la gran mayoría varones que se reunía en la fabricación de máscaras durante varias semanas (Houlihan, 2020)

Con un grupo, Lippitt se desenvolvió como líder democrático mientras que con el otro grupo fue como líder autoritario, esto debido a que ambos términos son netamente políticos y estuvieron cargados de valores.

Es importante entender que Lewin era un refugiado de un régimen antidemocrático y autocrático, sus escritos anteriores acerca del conflicto social manifestaban su preocupación por los peligros y consecuencias del fascismo (Lewin, 1948).

Lewin y su equipo hacían uso indiferenciado de los términos “democracia”, “atmósfera democrática” y “estilo democrático de liderazgo” así como de “autoritario” y “autocrático”. En el segundo experimento que realizaron, el término laissez-faire fue introducido con la finalidad de preservar los valores ideológicos del estudio.

En este segundo estudio, los niños del grupo no tenían un comportamiento como el que se esperaba en la condición democrática, el ambiente se había convertido en anárquico y el líder fue ignorado, el grupo no funcionaba como una democracia bien integrada. Frente a todo este suceso, daba a notarse la ideología de los investigadores que no estaban a favor de la rebelión contra la autoridad o que trataran a los líderes con igualdad. Es por ello que sugirió a White que ese liderazgo no debería llamarse democrático sino laissez-faire (Houlihan, 2020).

Laissez-faire deriva del término francés cuyo significado es "dejar hacer". Mayormente en temas de gestión y liderazgo, la participación de los empleados es de vital importancia. El estilo laissez-faire se considera el extremo del espectro del estilo democrático. Este tipo de líderes confieren a sus seguidores la responsabilidad de tomar decisiones, lo cual puede crear oportunidades beneficiosas de aprendizaje, pero funciona mejor cuando los empleados están altamente calificados y motivados (Eagly, 2003).

2.2.1.4 Modelo de Liderazgo de Bass y Avolio (1996)

En las últimas décadas, se ha prestado un interés considerable al crecimiento del liderazgo transformacional y transaccional, términos que fueron popularmente conocidos y desarrollados por Burns.

Bernard Bass prestó atención a estos dos modelos, pero decidió dar un enfoque de "liderazgo completo" que no sólo incluía estos dos estilos, sino que también incorporaba un estilo de laissez-faire (LF). En 1990, ambos autores Bass y Avolio proponen el modelo de “Full Range Leadership o FRL por sus siglas en inglés” en español liderazgo de rango completo.También hicieron su propio aporte en los estilos, por ejemplo, tomó de base el trabajo de Burns en el liderazgo transaccional que lo concebía como relación de intercambio entre líder y seguidores para satisfacer intereses propios y es Bass quien incorpora dos componentes importantes como la recompensa contingente y la gestión por excepción, inclusive dividió la gestión por excepción en enfoques activos y pasivos (Arenas, et.al., 2017).

a. Liderazgo Transformacional según Bass y Avolio

Se considera que el liderazgo transformacional es el más eficaz de los tres estilos en cuanto a esfuerzo, compromiso, rendimiento y satisfacción de los seguidores. De esta manera, se identifican cuatro comportamientos conocidos como las cuatro I's: 1) influencia idealizada o carisma que puede ser (atribuida o conductual), 2) motivación inspiracional, 3) consideración individualizada y 4) estimulación intelectual (Bass y Avolio, 1996).

Este enfoque transformacional no solo abarca que se genere una relación líder-seguidor, sino también ir formando niveles de motivación y moralidad. Las personas que se caracterizan por tener este tipo de liderazgo no solo tienen presente las necesidades de sus seguidores, sino que realizan esfuerzos para que ellos puedan llegar a su máximo potencial (Arenas, et.al., 2017).

Dentro de este enfoque, Bass y Avolio consideraron 4 componentes: la consideración individualizada (CI), motivación inspiradora (MI), estimulación individual (EI) y la influencia idealizada (II), los que según las investigaciones arrojan como

resultado si se aplica en los comportamientos de los líderes, un notable esfuerzo adicional de sus seguidores, mayor productividad, moral, satisfacción alta, etc.

Según lo mencionado anteriormente, los líderes tienen más probabilidades de ser más eficaces cuando utilizan con regularidad cada uno de los 4 comportamientos transformacionales.

Es importante mencionar que este modelo es uno de los enfoques actuales y más populares del liderazgo en estos tiempos y que inició este impulso desde los años ochenta (Arenas, et.al., 2017).

b. Liderazgo Transaccional según Bass y Avolio

El liderazgo transaccional es aquel que se centra en la interacción con el seguidor con el objetivo de satisfacer sus necesidades conforme se alcanzan los objetivos establecidos. Este se caracteriza por una gratificación contingente y una dirección excepcional que puede ser pasiva o activa (Bass y Avolio, 1996).

Bass y Avolio incluyeron dos componentes a la definición que propuso Burns: recompensa contingente y la gestión por excepción.

Sobre el primer componente se refiere a que en esta transacción constructiva que proviene de la relación líder - seguidor, el líder fija objetivos de rendimiento, expectativas y recompensas o apoya a los seguidores por alcanzar los resultados deseados, el seguidor se compromete a cumplir las expectativas con la finalidad de recibir la recompensa contingente.

Sobre el segundo componente, gestión por excepción, se refiere a una visión de transacción correctiva, no siendo tan eficaz como el componente de recompensa contingente, sin embargo, es útil en situaciones de riesgo mayor o cuando la vida peligra. Además, este componente se puede dividir en activa o pasiva, en el enfoque activo los

líderes supervisan continuamente a sus seguidores con el objetivo de percibir si están cometiendo errores y establecen medidas correctivas cuando sean necesarias.

En el enfoque pasivo, los líderes optan por medidas correctiva solo cuando sientan que es momento, lo cual generalmente suele ser tarde. Esto se presenta frecuentemente cuando este tipo de líderes supervisan a un gran número de seguidores y les es complicado tener un control activo de todos. Asimismo, cuando ellos esperan aún si tienen tiempo hasta que la situación esté fuera de su alcance para poder tomar acción, también es un enfoque pasivo (Arenas, et.al., 2017).

Cabe resaltar que la gestión por excepción está asociado a una elevada rotación y absentismo, poca satisfacción, etc. Y es la recompensa contingente que podría ser considerado un liderazgo eficaz, aunque los líderes solo obtendrán lo que negociaron como expectativas y no más que eso (Bass y Avolio, 1994)

Según los autores creadores de este modelo, Bass y Avolio, los enfoques de liderazgo transformacional y transaccional no son excluyentes y se ha evidenciado que están correlacionados de forma positiva (Arenas, et.al., 2017).

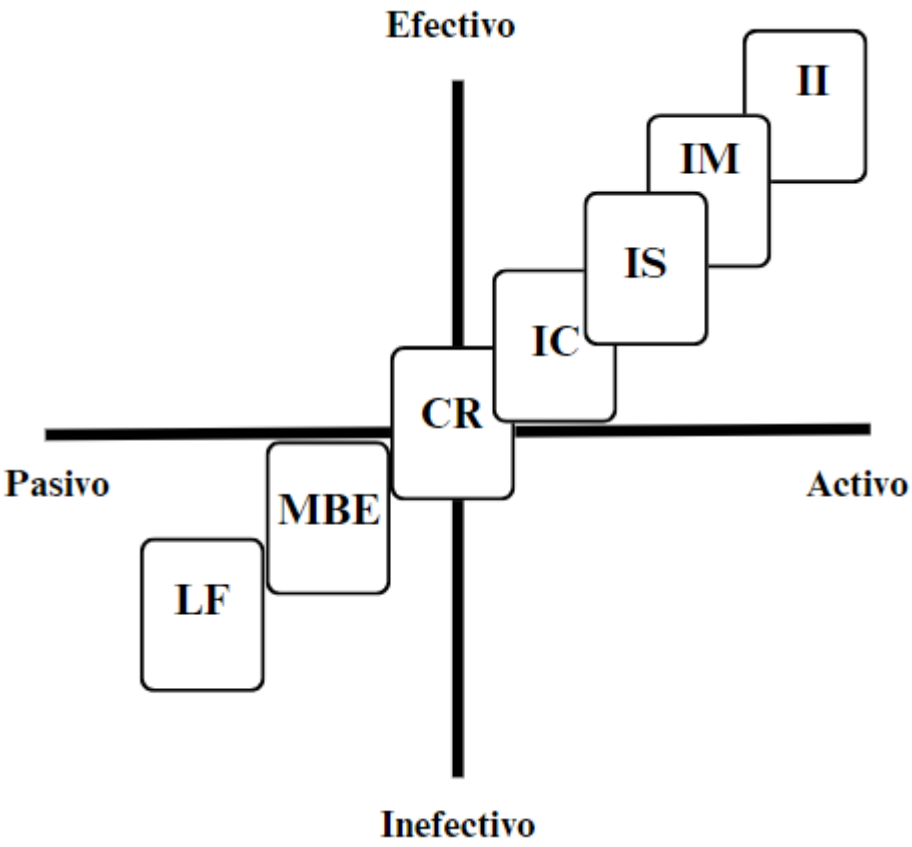
c. Liderazgo Laissez Faire según Bass y Avolio

Un líder laissez-faire se caracteriza por ser aquel individuo que evita tomar decisiones, se desvía de sus obligaciones y no exhibe autoridad, evita participar con su equipo ante sucesos relevantes, evita tomar decisiones y no se encuentra disponible cuando su equipo lo requiere. Se podría suponer que la falta total de liderazgo del supuesto líder podría surgir por las siguientes razones: 1) no desea; 2) no puede, es decir, aunque intente no puede debido a la falta de habilidades requeridas, o, 3) no conoce, es decir, carece de los conocimientos requeridos (Bass y Avolio,1996).

En algunas investigaciones lo colocan dentro del tipo transaccional y en otras la separan de acuerdo a los fines del estudio. Dentro de las características de este tipo de liderazgo se tiene lo siguiente: no hace hincapié en los resultados, desconoce el rendimiento de los empleados, evita ocuparse de los problemas, etc. Se relaciona con el comentario: “A ese líder ni siquiera le importa si lo hacemos o si no lo hacemos” (Bass y Avolio, 1994).

Como se puede observar en la siguiente figura, este tipo de liderazgo es el más inactivo y suele ser catalogado como el menos efectivo dentro de los comportamientos de los líderes (Bass y Avolio, 1994)-

Figura 1
Modelo de Liderazgo de Bass y Avolio



Fuente: Traducido de Bass y Avolio (1994)

Nota:

II: Inspirational Motivation (Motivación Inspiradora)

IM: Idealized Influence (Influencia Idealizada)

IS: Intellectual Stimulation (Estimulación Intelectual)

IC: Individualized Consideration (Consideración Individualizada)

CR: Contingent Reward (Recompensa Contingente*)*

MBE: Management-by-Exception (Dirección por Excepción)

LF: Laissez-Faire

2.2.2 Bienestar Psicológico

2.2.2.1 Evolución y definiciones del constructo

La cuestión de qué es el bienestar y su definición ha sido objeto de debate durante mucho tiempo, incluso a lo largo de siglos. Estos debates principales, que aún no han alcanzado un consenso definitivo, se organizaron inicialmente dentro de la filosofía en torno a temas relacionados con cómo se debe vivir y cuáles son las virtudes necesarias para alcanzar la felicidad y la satisfacción.

Particularmente, para la filosofía moral y el utilitarismo cuyo único requisito moral ha sido que el bienestar sea maximizado. También es importante diferenciar los conceptos de felicidad, cuando se discute la noción de lo que hace que la vida sea buena para el individuo que vive esa vida, es recomendable usar el término bienestar en lugar de felicidad. Dentro de las teóricas éticas antiguas como la de Aristóteles, existe un resquebrajamiento en la noción misma de bienestar. En opinión de Aristóteles, si eres mi amigo, entonces mi bienestar está estrechamente relacionado con el tuyo.

Dentro de las visiones y concepciones que tienen las diferentes corrientes, la más común es la del invariabilismo, según el cual existe una única cuenta del bienestar para todos los individuos a quienes le puede ir bien o mal la vida.

El pensamiento y el examen de la noción de 'la buena vida', del bienestar y de las tradiciones hedónica y eudaimónica se remontan a la filosofía griega (Tesar, 2019). La forma más simple de hedonismo es la que se propone que cuanto más placentero se pueda incluir en la vida, mejor será, y cuanto más doloroso se encuentre, peor será. Según algunos estudiosos, el enfoque hedónico se ve influido a través del bienestar subjetivo que alberga tres componentes: satisfacción vital (dimensión cognitiva) y las dimensiones positiva y negativa donde no todos los deseos o resultados que una persona pueda darle valor puedan generar bienestar (Moen, 2015)

Los enfoques eudaimónicos del bienestar se extienden más allá de la noción de cómo se sienten los sujetos humanos. Los enfoques eudaimónicos sitúan la idea de 'ser feliz' o 'felicidad' en relación con la ética y la práctica de una buena vida, o con la actualización del propio 'potencial', una existencia reflexiva y crítica. Eudaimonia aborda también una forma de ser parte de y dentro de las comunidades (Tesar, 2019)

Es importante considerar las distinciones entre la idea subjetiva y objetiva del bienestar como un concepto hedónico y también los elementos éticos o críticos del bienestar eudaimónico que a menudo se pasan por alto. Por ejemplo, Deci y Ryan (2008) adoptan una concepción eudaimónica del bienestar, que permite convertirse en un sujeto humano multidimensional, donde el bienestar es central para una 'buena vida'.

Al transcurrir los años, no solo el área de filosofía tuvo esta aproximación a tratar de definir el bienestar, sino también áreas como la económica, política, social, psicológica, entre otras, han estado acercándose a una definición.

Con fines de la presente investigación, seguiremos profundizando en la perspectiva del bienestar psicológico.

El bienestar psicológico ha sido descrito como aquel pilar de la salud mental. Aunque tradicionalmente este tipo de bienestar se ha definido por la ausencia de malestar sintomático, al transcurrir el tiempo ha adoptado una definición de corte más positivo (Keyes y Magyar-Moe, 2003)

Autores como Ryff y Keyes (1995), definen el bienestar psicológico como la apreciación del éxito alcanzado con una característica de vida única; es decir, la evaluación de los éxitos y objetivos alcanzados durante su existencia basándose en un análisis personal. Se compone de 6 dimensiones: vínculos positivos, control del ambiente, sentido en la vida, aceptación personal, independencia y crecimiento personal.

Seligman (2011) sugiere que el bienestar se compone de componentes asociados al bienestar psicológico con el propósito de lograr que los individuos hallen aspectos positivos en su vida; de esta manera, los grados de satisfacción y felicidad estarán vinculados con la autorrealización de sus objetivos y competencias interpersonales (Sánchez, 2007).

Para Díaz; et al, (2006), el bienestar psicológico incluye habilidades y crecimiento personal donde el individuo indica indicadores de funcionamiento ideal que nos permitirán alcanzar altos niveles de bienestar psicológico que se expresarán a través de emociones apropiadas y gratificantes en nuestras vidas.

Estas últimas investigaciones también consideran al mundo cambiante de hoy, la pandemia que revolucionó la forma de trabajo y por ende la forma de vida. La sociedad de hoy no es la misma sociedad de años atrás donde se realizaron estas definiciones.

2.2.2.2 Modelos del Bienestar Psicológico

a. Modelo de Ryff

Este modelo parte porque hace una crítica a los estudios clásicos sobre satisfacción: expresa que normalmente se considera el bienestar psicológico como la ausencia del malestar o de trastornos psicológicos y no prestaban atención a las teorías de la autorrealización, el ciclo vital, el funcionamiento mental óptimo y el significado vital (Ryff, 1989). Asimismo, indicaba su multidimensionalidad en 6 aspectos (Ryff y Keyes, 1995). También señala que el bienestar es un constructo de mayor amplitud que solo la estabilidad de los afectos positivos en un prolongado tiempo que algunos conocen como felicidad (Schumutte y Ryff, 1997)

Ryff (1995) definió 6 dimensiones por las que se puede valorar el continuo positivo negativo del BP de un sujeto. Estas dimensiones son:

Autoaceptación: Esta característica implica mantener una actitud positiva hacia uno mismo, donde la persona reconoce y comprende los diferentes aspectos que la conforman, abarcando tanto sus cualidades favorables como aquellas que no lo son tanto.

La autoaceptación constituye un elemento esencial del bienestar, vinculado a la salud mental, la autorrealización y el funcionamiento psicológico óptimo. Desde una perspectiva evolutiva, este concepto implica la capacidad de valorar positivamente las propias experiencias vitales y mantener una satisfacción consigo mismo.

En su estructura, integra tanto la autoestima (evaluación valorativa de uno mismo) como la autoimagen (percepción de las características personales), aunque con mayor énfasis en la primera. Además, su desarrollo se nutre de las creencias de autoeficacia, que refuerzan la confianza en las propias capacidades.

Ryff (1989) distingue dos perfiles: autoaceptación elevada, caracterizada por una actitud positiva hacia sí mismo, reconocimiento de virtudes y limitaciones, y satisfacción con el recorrido vital; y autoaceptación baja, que se manifiesta en la insatisfacción personal, decepción con las experiencias vividas y preocupación por rasgos que se desearían modificar.

- **Relaciones positivas con otros**: definida como la capacidad de construir vínculos sólidos con otros individuos, fundamentados en la confianza recíproca, y también por la inquietud de un individuo con una realidad distinta a su propia (Rebaza, 2021).
- **La capacidad de amar y establecer vínculos significativos** emerge como un componente esencial de la salud mental, particularmente en personas autorrealizadas, quienes suelen combinar alta empatía, sólidas amistades y una notable disposición para generar afecto. Estas relaciones positivas se caracterizan por generar satisfacción, confianza y preocupación genuina por el bienestar ajeno, junto a una elevada capacidad para conectar emocionalmente con los demás.

  Por el contrario, las personas con relaciones sociales limitadas o insatisfactorias suelen experimentar dificultades para establecer cercanía, desconfianza en las interacciones, aislamiento emocional y frustración en sus intentos de conexión. Este contraste subraya la importancia del apoyo social y emocional que las relaciones proveen, elemento clave para equilibrar otras dimensiones del bienestar psicológico.

  Las relaciones sociales actúan como amortiguadores ante adversidades vitales, facilitando la regulación emocional y la superación de pérdidas afectivas. Además, influyen en la construcción de la autoimagen y la percepción de competencia

personal, especialmente en etapas como la juventud, donde constituyen una meta vital. Su impacto trasciende lo individual: al promover la participación en actividades colectivas, favorecen el desarrollo personal y la integración social, elementos fundamentales para un crecimiento psicológico integral.

- **Autonomía** se refiere a la habilidad de actuar de acuerdo a su perspectiva, sin importar el punto de vista del otro; al igual que proteger sus derechos, manifestar tus puntos de vista y proponer sugerencias. Esto significa que el individuo se dirija por sí mismo, independientemente de su habilidad para autorregularse. Basándose en esto, si el individuo no respeta su estimación, se sentirá insatisfecho y, por ende, su bienestar psicológico disminuirá (Rebaza, 2021)

  La autonomía, según Ryff (1989), se vincula estrechamente con la autodeterminación, enfocándose en la conexión entre la voluntad individual y la acción concreta. Este concepto no se limita a la independencia física o funcional, sino que depende principalmente de la capacidad cognitiva para tomar decisiones auténticas y libres. Quienes alcanzan una autonomía significativa destacan por mantener su identidad en diversos contextos, resistiendo presiones sociales y guiándose por sus propios valores y creencias (Ryff y Keyes, 1995). Un aspecto clave es el control emocional, que permite actuar sin dejarse arrastrar por impulsos afectivos, lo que refleja una sólida autorregulación conductual. Por el contrario, la baja autonomía se manifiesta en individuos que priorizan las opiniones ajenas al tomar decisiones importantes y se adaptan pasivamente a las expectativas sociales, limitando su libertad de acción y pensamiento.

- El **control ambiental** se fundamenta en la capacidad de aprovechar las oportunidades que brinda el entorno, además de poder seleccionar o modificar las que no cumplan con sus requerimientos (Rebaza, 2021)

  La capacidad de seleccionar y construir entornos que favorezcan el desarrollo personal y la satisfacción de necesidades constituye un elemento clave para evaluar la salud mental (Ryff, 1989) y el funcionamiento psicológico positivo. Quienes destacan en este aspecto perciben una mayor autonomía y sensación de influencia sobre su contexto, lo que les permite adaptarse y aprovechar las oportunidades disponibles. Esta competencia ambiental se manifiesta en la habilidad para crear espacios que alineen sus valores y necesidades, generando una percepción de control y eficacia en la gestión de su entorno. Por el contrario, quienes presentan dificultades en este ámbito enfrentan limitaciones para manejar situaciones cotidianas, experimentan impotencia ante los cambios ambientales y desaprovechan recursos disponibles, lo que refleja una baja percepción de control sobre su realidad externa.

- El **objetivo en la vida** es entender cuál es tu propósito, ya que te habilitará para ser el guía de tu propia existencia, definir metas y objetivos fundamentados en las acciones que se llevarán a cabo y saber decir no a aquello que no te beneficia ni te ayude a superar (Rebaza, 2021)

  Según Díaz et al. (2006), el establecimiento de propósitos y objetivos individuales no solo otorga dirección, sino que también impregna la existencia de significado. Esta dimensión se manifiesta en dos polos: quienes la cultivan muestran claridad en sus aspiraciones, perciben coherencia entre pasado, presente y futuro, y mantienen una actitud proactiva hacia sus metas. Por el contrario, quienes presentan bajos

niveles en esta área enfrentan dificultades para identificar un propósito vital, carecen de proyectos definidos, y experimentan desconexión entre sus experiencias y la construcción de un relato significativo de su vida

- El **crecimiento personal** hace referencia a la sensación de estar en constante desarrollo, a la misión y visión de uno mismo como receptivo a experiencias novedosas que potencian y explotan el potencial (Rebaza, 2021)

  El bienestar psicológico óptimo no solo implica alcanzar un equilibrio emocional, sino también mantener una actitud proactiva hacia el desarrollo personal. Ryff (1989a) destaca que esta dimensión se vincula con la eudaimonia aristotélica, concepto que alude a la plenitud existencial derivada de cultivar las propias capacidades hasta su máximo potencial.

  Los individuos que destacan en esta área muestran una disposición constante hacia la superación: perciben su crecimiento continuo, se abren a nuevas experiencias, reconocen mejoras en su conducta y priorizan el autoconocimiento. Por el contrario, quienes obtienen puntuaciones bajas experimentan estancamiento vital, desinterés por su evolución personal y dificultades para adoptar cambios conductuales.

b. Modelo de Casullo

Casullo (2002) fundamentó su enfoque empírico del bienestar psicológico mediante investigaciones realizadas en países como Argentina, Cuba, España y Perú, destacando la necesidad de analizar múltiples dimensiones para establecer referentes comparativos sobre la satisfacción vital. Su modelo parte de la premisa de que la integración de comportamientos humanos y su relación con contextos macrosociales (como desigualdades

económicas, libertades políticas, derechos humanos y condiciones de pobreza) son determinantes para comprender este constructo.

Contrariamente a visiones tradicionales que vinculaban el bienestar exclusivamente con factores como el coeficiente intelectual o la posición económica, Casullo integró la perspectiva subjetiva, reconociendo que la satisfacción se estructura en tres componentes: emocionales (afecto positivo y negativo, con dinámicas independientes y efímeras), cognitivos (creencias y pensamientos) y relacionales (calidad de los vínculos). Este enfoque multidimensional, respaldado por estudios como los de Diener, Suh y Oishi (1997), evidencia que la evaluación del bienestar psicológico requiere considerar tanto factores estructurales como procesos psicológicos internos.

Casullo (2002) sostiene que el bienestar psicológico se define como la "capacidad de mantener relaciones sociales adecuadas y un buen manejo del contexto, basándose en las vivencias propias." (pág. 135); que se valora a través de emociones positivas y negativas, prescindiendo de la interpretación del comportamiento del individuo, fundamentada en su propia vivencia.

El bienestar psicológico, para Casullo (2002), tiene fundamentos filosóficos, los cuales se enraízan en la teoría del:

- **Eudemonismo:** Este término proviene del griego eudaimonía, que se traduce como felicidad, y se emplea en todas las teorías éticas que sostienen que la felicidad es el bien que todo ser humano persigue de manera intrínseca. Aristóteles afirmaba que el objetivo de la vida es lograr la felicidad, lo que señala que cada individuo anhela ser feliz de forma innata. Sin embargo, para conseguirlo es imprescindible aplicar las virtudes dianoéticas y éticas (prudencia) que conducen a la sabiduría, lo que convierte la felicidad en un estado ideal. Así, se deduce que un individuo encuentra

su felicidad cuando su vida es más virtuosa. El eudemonismo sostiene que el impulso primordial de la conducta del individuo es la búsqueda de la felicidad, ya sea de acuerdo al eudemonismo individualista en el contexto personal o de acuerdo al eudemonismo social de forma grupal (Rosental, 1984). Así pues, este sostiene que el criterio esencial de la moralidad (entorno en el que el individuo se desenvuelve) y el fundamento de la conducta moral del individuo es la aspiración a la felicidad individual y colectiva.

- **Epicureísmo:** Este enfoque filosófico fue establecido por Epicuro, quien en particular veía la búsqueda de la felicidad en términos de placer y la división de los temores que provocan el destino, la muerte o los dioses. De acuerdo con el epicureísmo, la esencia de la vida humana reside en el bienestar tanto mental como físico, por lo que el individuo debía utilizar la impavidez, o sea, el equilibrio apropiado entre ambos (Rosental, 1984). Por lo tanto, la meta filosófica esencial de Epicuro fue eludir el dolor y fomentar la felicidad.

Ante ello, Casullo (2002) hace referencia al modelo de Bienestar Psicológico, que se fundamenta en una triárquica que afecta las emociones (aspectos positivos y negativos), los elementos cognitivos (creencias y pensamientos), y finalmente se unen en una relación (cognición y afecto).

Los estados emocionales presentan una naturaleza inestable y fluctuante (Casullo; Castro Solano, 2000), caracterizados por la independencia entre el afecto positivo y negativo, que coexisten sin correlación directa. Este modelo propone que la felicidad surge de la interacción dinámica entre ambos tipos de afectos, donde la experiencia subjetiva integra tanto emociones placenteras como displacenteras.

Por otro lado, el componente cognitivo, según Casullo (2002) implica un proceso de evaluación reflexiva donde los individuos contrastan sus metas personales con los logros alcanzados, generando una valoración global de su vida. Este análisis incluye la percepción de discrepancias entre aspiraciones y resultados, lo que puede derivar en sensaciones de frustración o realización

Finalmente, la interacción cognitivo-emocional actúa como un sistema bidireccional: los factores psicológicos (como el bienestar o el malestar) modulan los estados emocionales, mientras que las experiencias afectivas influyen en los procesos cognitivos (Casullo y Castro Solano, 2001). Esta relación recíproca sugiere que ambos componentes son predictores significativos de los contextos vitales experimentados.

Al fusionar los diferentes sentimientos se produce la intensidad y frecuencia, que definen la salud mental del individuo. Esto se debe a que el bienestar psicológico se basa en la satisfacción (componente cognitivo), que durante los procesos mentales lo reconocen en función de la satisfacción y el estado en el que se hallen. (Rebaza, 2021).

Casullo tomó como base la teoría que propuso Ryff el cual estableció una visión que fusionaba las teorías del óptimo desarrollo humano, el funcionamiento mental positivo y las teorías del ciclo vital; para diseñar un instrumento que midiera este constructo de bienestar en adolescentes considerando aspectos de salud que no fueron considerados anteriormente (Casullo y Castro, 2000).

2.2.2.3 Bienestar en las organizaciones

Dentro de la evolución de recursos humanos, el foco que se le ha brindado ha estado acorde al contexto, en un inicio por la revolución industrial se buscaba optimizar los tiempos para producir más, luego después de la primera guerra mundial se acuñó el término recursos humanos, se estableció la jornada de 8 horas laborales, entre otros hitos

que han permitido que el enfoque se centre mucho más en la persona y ello ha sido posible a las nuevas corrientes que han surgido. Términos como psicología organizacional positiva, comportamiento organizacional positivo, son algunos de estas visiones. Y que sigue aun desarrollándose con más fuerza en estos tiempos porque en la actualidad, nos vemos enfrente de un escenario denominado BANI por sus siglas en inglés que en español significan: frágil, ansioso, no lineal e incomprensible que es desarrollado a partir del 2020 donde no solo las personas sino también las organizaciones fueron afectadas por la pandemia del covid-19. (Huicab-García, 2023).

La psicología positiva ha sido una reacción a la preocupación tan constante y enfocada de la psicología por aspectos negativos y patológicos del comportamiento humano, este movimiento empezó porque no se prestaba atención necesaria a los puntos fuertes de las personas (Luthans, 2002). El padre de esta corriente es Martin Seligman, aunque el término se debe a Abraham Maslow, 1951, y se concentró en la felicidad de los individuos, la prosperidad, el bienestar y cómo el estado mental del individuo mental del individuo (Kour, 2019).

Sobre esta base es que Luthans (2002) desarrolla el término de comportamiento organizacional positivo como "el análisis y uso de las fortalezas y habilidades psicológicas de los recursos humanos enfocados positivamente que pueden ser evaluadas, potenciadas y administradas de manera eficiente para incrementar el desempeño en el entorno laboral actual".

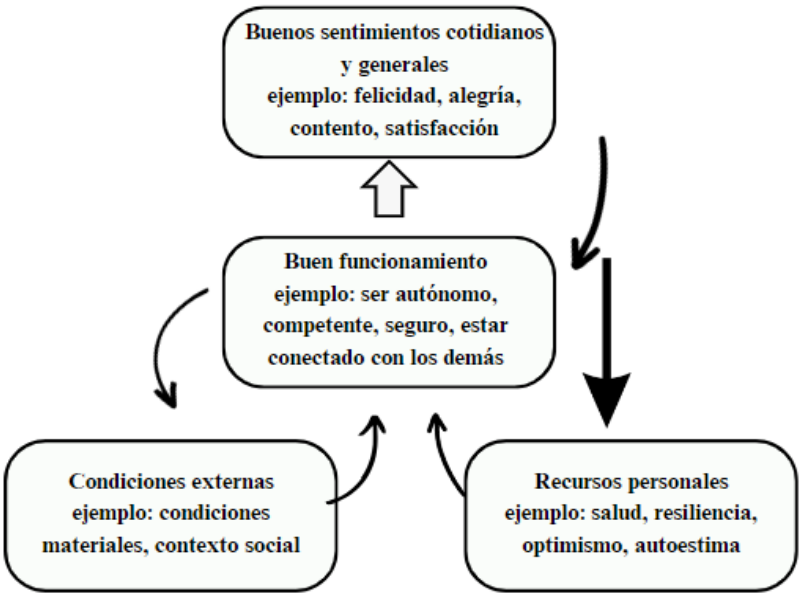
Considerando que están existiendo nuevas propuestas que fomenten el ambiente laboral positivo, es importante considerar algunos modelos que generarán un bienestar organizacional positivo. En torno a las prácticas organizacionales, Lowe (2014) propone tres categorías de prácticas que las organizaciones pueden utilizar para incentivar el

bienestar. Están compuestas por tres aspectos: adoptar un enfoque integrado del bienestar, centrarse en la salud y el desarrollo de los trabajadores y crear una cultura organizativa positiva. Se propone que los empleadores deben emprender iniciativas directas y centradas en los empleados si quieren lograr un cambio en el bienestar de los trabajadores, la lealtad y el compromiso de estos (Smith & Holden, 2016).

El modelo dinámico de bienestar de NEF (Figura 1) se basa en datos empíricos sobre los motores del bienestar. El modelo describe las diferentes características del bienestar y las relaciones entre ellas. Las condiciones externas y los recursos personales influyen en el buen funcionamiento, que representa interacciones positivas con el mundo que experimenta un individuo. Esto, a su vez, influye en los sentimientos que experimenta un individuo y en sus evaluaciones de la vida en general. Los circuitos de retroalimentación entre estos elementos trabajan juntos para crear un sistema dinámico. Los elementos de buen funcionamiento y buenos sentimientos conforman el "bienestar".

Figura 2

El modelo dinámico del bienestar

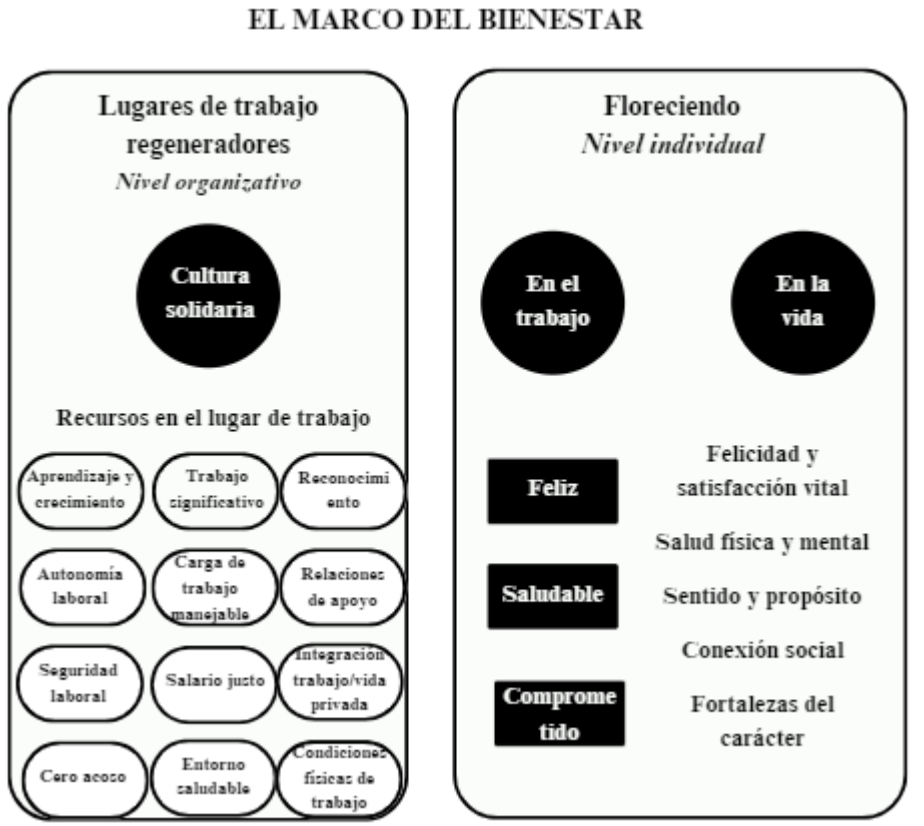


Nota: Traducido al español, adaptado de Thompson y Marks y el Centro de Bienestar

Este otro modelo es planteado por Shine (Sustainability and Health Initiative for NetPositive Enterprise), en español, Iniciativa de sostenibilidad y salud para NetPositive Enterprise (figura 2).

Figura 3

El marco del bienestar planteado por Shine (centro de investigación de la Universidad de Harvard)



Traducido al español por Antuanet Elias (2024) (url: https://shine.fas.harvard.edu/research/well-being-metrics/)

Este marco enfoca al trabajo como aquella plataforma que da pie a comprender cómo esta resta valor o mejora el nivel de bienestar general que consecuentemente, impacta en los resultados comerciales.

Adoptan en este modelo, un enfoque de sistemas de insumos como impulsores del lugar de trabajo que a su vez llevan al impacto en bienestar y resultados comerciales.

En este marco de bienestar se han centrado en las métricas que puedan responder las preguntas sobre: ¿Qué impulsores del lugar de trabajo influyen en el bienestar individual y cómo el nivel de bienestar general dentro de una organización influye en las métricas comerciales, como la tasa de producción, ausentismo, rotación y otros? (Shine, s.f)

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Existe relación positiva entre los estilos de liderazgo y el bienestar psicológico de trabajadores del sector de Tecnología de la Información en organizaciones privadas.

2.3.2 Hipótesis específicas

- Existe relación positiva entre el estilo de Liderazgo Transformacional y las dimensiones del bienestar psicológico en trabajadores del sector de Tecnología de la Información en organizaciones privadas.
- Existe relación positiva entre el estilo de Liderazgo Transaccional y las dimensiones del bienestar psicológico en trabajadores del sector de Tecnología de la Información en organizaciones privadas.
- Existe relación negativa entre el estilo de Liderazgo Pasivo y las dimensiones del bienestar psicológico en trabajadores del sector de Tecnología de la Información en organizaciones privadas.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El enfoque de la presente investigación es de tipo cuantitativo, dado que los datos obtenidos han sido producto de mediciones que se representarán mediante números y que se examinaron utilizando métodos estadísticos que se utilizaron para analizar (Hernández et al., 2014).

El tipo de estudio es correlacional, ya que se busca analizar la relación entre los estilos de liderazgo de los jefes y los niveles de bienestar psicológico en trabajadores del área de TI en organizaciones privadas.

Es de naturaleza no experimental puesto que no se hizo ninguna modificación en las variables consideradas para el desarrollo de la investigación. Asimismo, el estudio es transversal dado que únicamente se realizará una medición en el tiempo para cada individuo que participó en el estudio, examinando la conexión entre las variables en un instante concreto del tiempo (Hernández, Fernández & Baptista, 2014)

3.2 Identificación de variables

Las variables a considerar en este estudio según los objetivos e hipótesis de investigación y los cuestionarios utilizados son los siguientes: liderazgo y bienestar psicológico.

3.2.1 Definición conceptual

a. Estilo de Liderazgo

- Liderazgo transformacional: como un proceso en el que el líder y el seguidor colaboran entre sí para conseguir un elevado grado de motivación (Burns, 1978). De acuerdo con Burns, la orientación de liderazgo transformacional va a provocar una transformación tanto a nivel individual (individuo) como a nivel mundial (organización), modificando las percepciones, valores, expectativas y anhelos de los empleados.
- Liderazgo transaccional: liderazgo idealizado porque produce ventajas y transformaciones para el individuo, el equipo y la organización (Burns, 1978).
- Liderazgo Laissez - Faire: Es orientación típica para el manejo por excepción, su comportamiento es reactivo y centra en el castigo (Burns, 1978).

b. Bienestar Psicológico

El bienestar psicológico se define como la falta de incomodidad emocional o de algún trastorno mental, siendo un individuo contento con su vida (Casullo, 2002).

- Aceptación/Control de situaciones: Se entiende como la habilidad para diseñar o adaptar entornos con el fin de ajustarlos a las demandas y preferencias individuales (Casullo, 2002).
- Vínculos: Se refiere a la aptitud para construir relaciones sólidas, demostrando cordialidad y generando confianza en los demás, junto con la competencia para manifestar empatía y afecto (Casullo, 2002).
- Proyectos: Se trata de establecer objetivos y planes de vida, reconocer que la existencia posee un propósito, y adoptar valores que confieren significado y dirección a la vida (Casullo, 2002).

- Aceptación de sí mismo: Se refiere a la capacidad de reconocer y aceptar las diversas facetas propias, tanto las positivas como las negativas, así como a mantener una actitud favorable frente a las repercusiones derivadas de experiencias pasadas (Casullo, 2002).

3.2.2 Definición operacional

a. Estilos de Liderazgo: Evaluado con el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo /MLQ) Forma 5x, la cual evalúa 3 estilos de Liderazgo: Transformacional, transaccional y Laissez-faire
b. Bienestar Psicológico: Evaluado con la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A), la cual evalúa el bienestar psicológico en cuatro dimensiones: aceptación/control de situaciones, autonomía, vínculos sociales y proyectos

3.3 Población de estudio

La población en esta investigación estuvo conformada por trabajadores del área de tecnología en modalidad virtual, híbrida o presencial que son parte de organizaciones privadas.

3.4 Muestra

Para la presente investigación participaron 105 trabajadores del área de tecnología en distintas modalidades de trabajo: virtual, híbrida o presencial que son parte del área de TI en distintas organizaciones privadas, la cual fue seleccionada de manera intencionada y no probabilística.

El procedimiento que se realizó para obtener la cantidad de la muestra fue mediante el programa estadístico G*Power, considerando el tamaño del efecto mediano de .31, el tamaño del error de .05 y la potencia de .95, lo cual arrojó como resultado 104 como

tamaño sugerido de la muestra. El tamaño del efecto mediano fue considerado en base a investigaciones como el de Deng et al. (2023) donde se realizó un metaanálisis encontrando efectos de tamaño medio a grande en una serie de resultados de equipo. Así como Dumdum et al. (2013) quienes informaron de un tamaño del efecto medio corregido.

3.4.1 Tipo de muestreo

La muestra se estableció de manera no probabilística y el muestreo se realizó de manera conveniente, debido a que no incluyó ningún elemento aleatorio al seleccionar la muestra y porque la elección de esta se basó en el criterio de los investigadores (Sánchez y Reyes, 2021). Además, que el estudio se llevó a cabo con colaboradores de diversas formas laborales y de distintos centros de trabajo, que mostraron interés y que decidieron participar voluntariamente en el estudio mediante la gestión de contactos de la investigadora y su difusión en canales y grupos de tecnología.

Una muestra intencional no probabilística es aquella en la que el investigador elige sus propios criterios, libre de cualquier regla matemática o estadística, en un esfuerzo por hacer que la muestra sea lo más representativa posible (Sánchez y Reyes, 2021).

3.4.2 Criterios de inclusión

- Trabajadores con al menos 6 meses en la misma compañía
- Trabajadores que laboren en el área de tecnología/TI
- Trabajadores que tienen un jefe o supervisión
- Trabajadores interesados en participar de la investigación

3.4.2 Criterios de exclusión

- Trabajadores freelance, es decir que no tienen un solo jefe ni reporte directo y continuo
- Trabajadores que son independientes
- Trabajadores que aún son estudiantes universitarios
- Trabajadores que no contesten adecuadamente los cuestionarios.

3.5 Instrumentos de recolección de datos

Para la presente investigación se utilizaron 2 instrumentos con el objetivo de medir a la población objetivo respecto a las variables planteadas inicialmente.

3.5.1 Cuestionario Multifactorial de Liderazgo /MLQ) Forma 5x

3.5.1.1 Ficha Técnica

Nombre	: Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) Forma 5X
Autor	: Bass y Avolio
Año	: 1995
Procedencia	: Estados Unidos
Adaptación	: Vega y Zabala (2004)
Administración	: Individual y Colectiva
Total ítems	: 36 ítems
Objetivo	: Identificar estilos de liderazgo como: Liderazgo transformacional, Liderazgo transaccional y Liderazgo laissez-faire

3.5.1.2 Confiabilidad y validez

En la investigación llevada a cabo por Fong (2018), logró una calificación de .785 a través del Alfa de Cronbach, considerándose este un valor aceptable para el instrumento, concluyendo así que este es fiable. La adaptación de Vega y Zavala (2004) realizada en Chile, alcanzó una calificación de confiabilidad de .97 a través del test de Alfa de Cronbach, lo que señala que es fiable ya que al ser un país también de Latinoamérica, la prueba se podría replicar, así como otras investigaciones que también lo han venido utilizando en Perú siguiendo la misma adaptación como la de Ponce (2018) que hizo la validación a la realidad peruana a través de una investigación tipo descriptiva en estudiantes de educación superior en el Perú cuya confiabilidad arrojó ser de .817.

En la investigación llevada a cabo por Chávez, et al. (2016) en una empresa de servicios en Lima, las sub-dimensiones de los estilos de liderazgo exhiben una fiabilidad que oscila entre .69 y .96. En cambio, se nota que las sub-dimensiones de actitud frente al cambio exhiben una fiabilidad que oscila entre .69 y .81. Por lo tanto, se puede deducir que ambos instrumentos son fiables.

En la presente investigación se encontró que la confiabilidad es de .952 lo cual es considerado muy alta (Ruiz Bolívar, 2002).

Tabla 1

Análisis de confiabilidad Alfa de Cronbach del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo /MLQ) Forma 5x

Estilos de Liderazgo	N de elementos	Alfa de Cronbach
Liderazgo Transformacional	20	.950
Liderazgo Transaccional	8	.836
Liderazgo Laissez Faire	8	.750
Liderazgo Total	36	.952

Debido a que el KMO es cercano a 1, la determinante cercana a 0 y los resultados de la prueba de esfericidad de Barlett son significativos es válido usar esta prueba.

3.5.1.3 Normas de aplicación

De los 45 puntos iniciales que conformaban la prueba, se descartaron los siguientes 9 puntos por no satisfacer los criterios establecidos para la selección:37, 38, 39,40, 41, 42, 43, 44 y 45

No obstante, estos 8 factores solo se miden mediante 36 ítems de los 45 (ver Anexo A), donde los 9 restantes facilitan una aproximación a los impactos que

estos procesos generan, en términos de esfuerzo extra, satisfacción y efectividad, factores que no se toman en cuenta en el presente estudio que se llevó a cabo.

También se realizó la matriz de consistencia correspondiente (ver Anexo B)

3.5.2 Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A)

3.5.2.1 Ficha Técnica

Nombre : Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A)
Autor : María Martina Casullo
Año : 2002
Procedencia : Argentina
Adaptación : Domínguez (2014)
Administración : Individual o colectiva
Total ítems : 13
Objetivo : Medir el Bienestar Psicológico en 4 dimensiones: aceptación/control de situaciones, autonomía, vínculos sociales y proyectos

3.5.2.2 Confiabilidad y validez

La validez se comprobó a través del análisis de propiedades psicométricas llevado a cabo por Domínguez (2014) en Perú. Los indicadores de validez se basaron en el análisis factorial confirmatorio, donde se hallaron valores que señalaron un ajuste aceptable de los datos al modelo teórico propuesto por Casullo (2002). De esta manera, se evidencia la validez de emplear este instrumento en la muestra peruana.

Domínguez (2014) aplicó adecuadamente el análisis factorial confirmatorio y se considera como una aproximación fuerte a la validación de constructo (Messick, 1995). Los resultados de su estudio concordaron con la hipótesis previa

de la estructura de 4 factores además los índices de homogeneidad y coeficientes de confiabilidad fueron elevados en la escala total y las subescalas.

Respecto a la fiabilidad, las investigaciones llevadas a cabo por el autor previamente citado, registraron indicadores alfa que señalaron una elevada fiabilidad del instrumento en un contexto peruano. Siendo el valor de alfa total de .966; .888 para control/aceptación; .836 para autonomía; .871 para vínculos y .908 para proyectos.

En la investigación, el análisis de confiabilidad se obtuvo mediante el alfa de cronbach obteniendo un resultado de .704 denominado como aceptable. (Nunally, 1987; George y Mallery, 2003).

Tabla 2

Análisis de confiabilidad Alfa de Cronbach de la Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A)

Alfa de Cronbach	N de elementos
.704	13

3.5.2.3 Normas de aplicación

En relación con la utilización del instrumento, se realiza de manera individual y grupal, con un periodo de administración de 10 a 15 minutos, y señalaron con un aspa lo que tomaron en cuenta en cada declaración. La evaluación se realiza por medio de una puntuación directa y la prueba contiene 13 items, por solicitud del autor, no se colocó en anexos.

También se realizó la matriz de consistencia interna correspondiente (ver Anexo C)

3.5.2.4 Calificación e interpretación

Cada respuesta tiene 3 opciones: 3 (de acuerdo), 2 (ni de acuerdo, ni en desacuerdo), y 1 (en desacuerdo), de acuerdo a la respuesta de la persona en cada ítem (Injo, 2021)

Las siguientes son las categorías en función de la puntuación: Nivel alto (37 a más puntos) evidencia tener una excelente habilidad para aceptarse tal cual es, mantener relaciones interpersonales positivas, dominar su entorno, poseer un propósito y sentido de vida establecidos, además de tener autonomía para pensar, tomar decisiones y actuar; nivel medio (22 a 36 puntos), presenta problemas para aceptarse tal cual es, mantener relaciones interpersonales positivas, mantener el control de su entorno, poseer un propósito y sentido de vida, falta de habilidad para aceptarse tal como es, sostener relaciones interpersonales positivas, dominar su ambiente, poseer un propósito y sentido de vida, además de la independencia para pensar, tomar decisiones y actuar (Injo, 2021)

3.6 Procedimiento para la recolección de datos

La técnica usada fue la encuesta, utilizando escalas psicológicas de cada variable, estas serán aplicadas vía online a cada participante con el consentimiento informado respectivo. Se solicitó el permiso correspondiente a los autores para la aplicación de las pruebas (ver ANEXO D y E).

Como mencionan Hernández, et.al (2014) y Sánchez y Reyes (2006), el propósito de este método es recopilar información de la realidad acorde a los objetivos establecidos en la investigación.

La aplicación de las pruebas se realizó de manera virtual a través de un cuestionario elaborado en google form utilizando un dispositivo electrónico dado la

modalidad de trabajo virtual que la mayoría tiene, así como las diferentes empresas que laboran en distintas regiones del país.

El procedimiento de recolección de datos se llevó a cabo siguiendo estrictamente las pautas éticas de la investigación científica, asegurando que todos los participantes proporcionen su consentimiento informado

3.7 Consentimiento informado

Al inicio de la aplicación de los instrumentos se les presentó el consentimiento informado comunicando, explícitamente, a los participantes el objetivo de la evaluación y del estudio. Se enfatizó que los resultados recabados solo se utilizarán para fines académicos guardando la confidencialidad necesaria que implica el anonimato de la población de estudio (ver anexo F).

3.8 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de datos se empleó un método cuantitativo mediante una lista de pasos. Primero se aplicaron los instrumentos, seguidamente se clasificó y tabuló los resultados usando el programa estadístico SPSS versión 22; luego se aplicó la estadística descriptiva para analizar las características sociodemográficas de la muestra, para lo cual se realizó la distribución de frecuencias. Asimismo, se realizó el análisis de las puntuaciones globales de cada variable y sus dimensiones mediante los estadísticos descriptivos de frecuencia y porcentajes. Seguidamente, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para observar la distribución de la muestra, como el resultado fue una curva no paramétrica se utilizó el coeficiente de Spearman para identificar la correlación de ambas variables.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Estilos de Liderazgo identificados y niveles de bienestar psicológico

En la siguiente tabla se logra visualizar la predominancia de cada estilo de liderazgo de los jefes de los participantes. La predominancia fue obtenida a partir de los percentiles en la que se encontraba cada estilo de liderazgo en cada participante. A través de los resultados obtenidos, se observa que 47 (44,8%) personas consideran que el estilo de liderazgo predominante en sus jefes es el Laissez Faire.

Tabla 3

Estilos de Liderazgo de los jefes de los participantes de la muestra

Liderazgo Dominante	N	%	Media	Mediana	RIC
Liderazgo Transformacional	25	23.8%	36.4	37	3
Liderazgo Transaccional	33	31.4%	36.1	37	2
Liderazgo Laissez – Faire	47	44.8%	36.6	37	3.50

N total=105 RIC =

A partir de la baremación de los puntajes de la escala obtenida por los participantes (Tabla 4), se obtuvieron los niveles del Bienestar Psicológico, en la que se identificó que 64 (58,3%) individuos están en un nivel de bienestar psicológico alto.

Tabla 4

Nivel de Bienestar Psicológico en los participantes de la muestra

	F	%
Alto	63	58.3%
Medio	45	41.7%
Bajo	0	0

N: 105

4.2 Análisis de la relación entre el Estilo de Liderazgo y el Bienestar Psicológico

Se realizó en primer lugar la prueba de normalidad para identificar si los datos tienen o no una distribución normal, para tal finalidad se utilizó el estadístico de bondad de ajuste Kolmogorov Smirnov (K-S) y Shapiro -Wilk, en esta investigación, acorde a los resultados obtenidos, se tiene que los estilos de liderazgo y las dimensiones de bienestar psicológico no tienen una distribución acorde a la curva normal, con un grado de significancia al $p<0.01$, por lo que está justificado el uso de estadísticos no paramétricos.

Tabla 5

Pruebas de normalidad de los resultados de Estilo de Liderazgo y Bienestar Psicológico

	Kolmogorov - Smirnov			Shapiro – Wilk		
	Estadístico	gl	Sig	Estadístico	gl	Sig
Transformacional Total	.136	105	.000	.914	105	.000
Transaccional Total	.113	105	.002	.949	105	.001
Laissez Faire Total	.076	105	.161	.962	105	.004
Bienestar Total	.184	105	.000	.862	105	.000

N: 105

En la siguiente tabla, se muestran las correlaciones halladas entre los estilos de liderazgo y el bienestar psicológico, para tal fin, se utilizó el estadístico de correlación de Spearman acorde a los resultados del análisis de normalidad (Tabla 6). Los resultados reportados sugieren que no existe una correlación significativa entre los Estilos de Liderazgo y el Bienestar Psicológico en los participantes del estudio. Dentro del análisis, resalta la correlación positiva y significativa entre el estilo de Liderazgo Transformacional con el estilo de Liderazgo Transaccional (r=.869**).

Tabla 6

Correlación bajo el índice de Spearman entre los estilos de liderazgo y bienestar psicológico de la muestra

	Estilos de Liderazgo			
	Liderazgo Transformacional	Liderazgo Transaccional	Liderazgo Laissez Faire	Bienestar Psicológico
Liderazgo Transformacional	-			
Liderazgo Transaccional	.869**	-		
Liderazgo Laissez Faire	-.107	-.101	-	
Bienestar Psicológico	-.028	-.039	.050	-

N: 105

***La correlación es significativa en el nivel 0,001

4.3 Análisis de la relación de las dimensiones de los Estilos de Liderazgo y el Bienestar Psicológico

Como se aprecia en la siguiente tabla 7, se encuentran las correlaciones Spearman entre los estilos de liderazgo y las dimensiones del bienestar psicológico. Entre los hallazgos se

reporta que las correlaciones no son significativas, sin embargo, se encuentra correlaciones entre las dimensiones del Bienestar Psicológico: vínculos sociales y aceptación de sí mismo (r=.226*); vínculos sociales y autonomía (r=.221*); proyectos y aceptación de sí mismo (r=.260**), proyectos y autonomía (r=.235*) y proyectos y vínculos sociales (r=.315**), según Cohen (1988), los tamaños de efecto serían de moderados a altos.

Tabla 7

Correlación bajo el índice de Spearman entre los Estilos de Liderazgo y las dimensiones del Bienestar Psicológico

	Bienestar Psicológico			
Estilo de Liderazgo	Aceptación de sí mismo	Autonomía	Vínculos sociales	Proyectos personales
Aceptación de sí mismo	-			
Autonomía	.191	-		
Vínculos sociales	.226*	.221*	-	
Proyectos personales	.260**	.235*	.315**	-
Estilo Transformacional	.040	-.101	-.033	.161
Estilo Transaccional	.049	-.080	-.061	.065
Estilo Laissez – Faire	-.068	.115	-.009	-.063

En la siguiente tabla se presentan las correlaciones Spearman entre el Bienestar Psicológico y las dimensiones del Estilo de Liderazgo Transformacional. Los hallazgos reportaron que no existen correlaciones significativamente positivas, sin embargo, se muestran correlaciones negativas.

Tabla 8

Correlaciones bajo el índice de Spearman entre las dimensiones del estilo de liderazgo transformacional y el bienestar psicológico de la muestra

	Estilo de Liderazgo Transformacional					
	IIA	IIC	MI	EI	CI	Bienestar
IIA	-					
IIC	.819**	-				
MI	.713**	.686**	-			
EI	.678**	.729**	.602**	-		
CI	.711**	.564**	.665**	.481**	-	
Bienestar	.99	.157	.026	.174	.039	-

N: 150

Nota:

IIA: Influencia Idealizada Atribuida

IIC: Influencia Idealizada Conductual

MI: Motivación Inspiracional

EI: Estimulación Intelectual

CI: Consideración Individual

A continuación, se muestra la tabla donde figura las correlaciones entre las dimensiones del Estilo de Liderazgo Transaccional y el Bienestar Psicológico de la muestra, se evidencia que no existe correlaciones estadísticamente significativas.

Tabla 9

Correlaciones bajo el índice de Spearman entre las dimensiones del estilo de liderazgo transaccional y el bienestar psicológico de la muestra

	RC	DPEA	Bienestar
RC	-		
DPEA	.677**	-	
Bienestar	-.033	-.016	-

Nota:

RC: Recompensa Contingente

DPEA: Dirección por Gestión Activa por Excepción

Por otro lado, los resultados de las correlaciones entre las dimensiones del Estilo de Liderazgo Laissez Faire y el Bienestar Psicológico que arrojaron que no existe una correlación significativa.

Tabla 10

Correlaciones bajo el índice de Spearman entre dimensiones del estilo de liderazgo Pasivo/Evitador Laissez Faire y el bienestar psicológico *de la muestra*

	DPEP	LF	Bienestar
DPEP	-		
LF	.568**	-	
Bienestar	.015	.052	-

DPEP: Dirección por Excepción Pasiva

LF: Laissez Faire

4.4 Diferencias de Estilos de Liderazgo y Bienestar Psicológico según variables demográficas

Respecto a los estilos de liderazgo, el análisis de las medias de las puntuaciones totales según rubro de la empresa donde pertenecen determinó que no existen diferencias significativas.

Tabla 11

Estilos de Liderazgo del jefe según rubro de la empresa de la muestra

	Rubros de empresas												
	Banca y seguros (n=25)		Industrial Textiles (n=1)		Outsourcing terceros (n=24)		Retail (n=6)		Startup (n=11)		Otros (n=38)		K - W
Estilos de Liderazgo	M	D.E	M	D.E	M	D.E	M	D.E	M	D.E	M	D.E	
Liderazgo Transformacional	57.9	16.7	48	-	54.8	19.4	55.5	20.1	61.9	16.6	54.2	17.1	.59
Liderazgo Transaccional	22.1	7.52	21	-	21.5	7.53	20.6	5.75	25	6.32	20.9	6.64	.61
Liderazgo Laissez Faire	13.2	6.59	7	-	10.8	5.82	12.6	4.50	13.4	9.39	11.0	5.96	.49

En el análisis comparativo, al examinar los promedios de las calificaciones, se analizan las medias de las calificaciones respecto a los estilos de liderazgo en cuanto a la modalidad de trabajo de los participantes, se halló que no existen diferencias significativas si se encuentran trabajando de manera remota, híbrida o presencial (p=.05).

Tabla 12

Estilos de Liderazgo del jefe según Modalidad de Trabajo

	Modalidad de Trabajo						
	Remoto (n=71)		Híbrido (n=28)		Presencial (n=6)		K-W
Estilos de Liderazgo	M	D.E	M	D.E	M	D.E	
Liderazgo Transformacional	56.11	18.18	57.14	16.62	51.17	13.89	.529
Liderazgo Transaccional	21.80	6.92	21.93	7.37	20.83	6.01	.877
Liderazgo Laissez-Faire	11.69	6.83	12.07	5.71	12.50	4.80	.743

En el análisis de los estilos de liderazgo según la nacionalidad del jefe, como se evidencia en la tabla 13, se observó que únicamente el estilo de liderazgo Laissez-Faire mostró una diferencia estadísticamente significativa entre jefes peruanos y extranjeros ($p = .003 < 0.05$).

Tabla 13

Estilos de Liderazgo del jefe según Nacionalidad (peruano o extranjero)

	Nacionalidad del jefe					
	Peruano (n=73)		Extranjero (n=32)			
Estilos de Liderazgo	M	D.E	M	D.E	t	Valor p
Liderazgo Transformacional	54.48	17.27	59.81	17.62	.151	.055
Liderazgo Transaccional	21.30	7.19	22.87	6.30	2.87	.248
Liderazgo Laissez-Faire	12.89	5.95	9.44	6.85	.010	.003

En la siguiente tabla, se muestra las comparaciones entre las dimensiones del Bienestar Psicológico en relación a la modalidad de trabajo: remoto, híbrido y presencial, no se encontraron diferencias significativas.

Tabla 14.

Nivel de Bienestar Psicológico según modalidad de trabajo

	Modalidad de Trabajo						
	Remoto (n=71)		Híbrido (n=28)		Presencial (n=6)		
Bienestar	M	D.E	M	D.E	M	D.E	K-W
Aceptación de sí mismo	8.59	.767	8.68	.67	8.67	.516	.818
Autonomía	7.66	1.11	7.64	1.36	7.83	.983	.967
Vínculos	8.51	1.02	8.75	.441	8.50	1.22	.851
Proyectos Sociales	11.61	.819	11.57	.836	10.83	1.602	.333

En la siguiente tabla, se muestra las comparaciones del Bienestar Psicológico en relación al género, se encontró que existe diferencias significativas respecto a la dimensión Autonomía del Bienestar Psicológico (U=.016).

Tabla 15

Nivel de Bienestar Psicológico según género

	Género					
	Masculino (n=86)		Femenino (n=19)			
Bienestar	M	D.E	M	D.E	t	U
Aceptación de sí mismo	8.66	.679	8.42	.902	.190	.229
Autonomía	7.83	1.076	6.95	1.508	.004	.016*
Vínculos	8.58	.913	8.53	.964	.814	,120
Proyectos Sociales	11.63	.783	11.21	1.228	.063	.900

A continuación, se muestra las comparaciones del análisis de las medias de las dimensiones del Bienestar Psicológico en base a la posición que ocupa, se encontró que existe diferencias significativas respecto a la dimensión Autonomía con la posición que ocupa (r=.20).

Tabla 16

Nivel de Bienestar Psicológico según posición que ocupa

	Practicante (n=3)		Junior (n=15)		Middle (n=59)		Senior (n=28)		K-W
Bienestar	M	D.E	M	D.E	M	D.E	M	D.E	
Aceptación de sí mismo	8.67	.577	8.40	.828	8.56	.79	8.86	.44	.134
Autonomía	8	1.00	8	1.30	7.37	1.17	8.07	1.12	.020*
Vínculos	8.67	.577	8.93	.25	8.49	.87	8.54	1.20	.141
Proyectos Sociales	10.67	1.15	11.87	.35	11.59	.79	11.39	1.16	.150

Se muestra la tabla 17 que evidencia el análisis de las medias de las dimensiones del Bienestar Psicológico según la carga económica, no se hallaron diferencias significativas.

Tabla 17

Nivel de Bienestar Psicológico según carga económica

	Carga Económica						
	Me ocupo de todos mis gastos (n=42)		Me ocupo parcialmente de mis gastos (n=31)		Solvento mi hogar (n=32)		K-W
Bienestar	M	D.E	M	D.E	M	D.E	
Aceptación de sí mismo	8.52	.83	8.52	.81	8.84	.36	.173
Autonomía	7.60	1.17	7.35	1.30	8.06	1.0	.054
Vínculos	8.55	.968	8.45	1.02	8.72	.72	.214
Proyectos Sociales	11.55	.968	11.32	1.07	11.78	.42	.333

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 Análisis y discusión de resultados

En la presente investigación se trazó como objetivo determinar si existe relación entre los estilos de liderazgo (jefes directos) y el bienestar psicológico de trabajadores del sector de Tecnología de la Información en organizaciones privadas de Lima Metropolitana. Además, se planteó detectar la presencia de variaciones importantes entre las variables en relación a variables sociodemográficas como sexo, edad, rubro de la empresa, modalidad de trabajo y nacionalidad del jefe.

En lo concerniente a la hipótesis general Ho, esta plantea la presencia de una relación positiva entre los estilos de liderazgo y el bienestar psicológico de trabajadores del sector de Tecnología de la Información de la muestra analizada, para ello en los resultados se halló que no existe una correlación estadísticamente significativa entre los mismos. Esto se contrapone con los resultados de la investigación de Chingara (2022), quien realizó una revisión sistemática de la literatura sobre la relación entre los estilos de liderazgo y el bienestar de los trabajadores durante la pandemia covid-19 encontrando que existe una relación positiva y significativa entre ambas variables; por otro lado, según Avolio (2009) el bienestar de los trabajadores y los estilos de liderazgo que se presentan en el lugar de trabajo están fuertemente relacionados.

Sin embargo, el resultado encontrado en la presente investigación guarda concordancia con lo reportado por otras investigaciones de Mohsen. et al (2016) quién encontró que los 3 estilos no guardaron una relación significativa con la salud mental de los empleados, investigación que se realizó en diversos países, una de las razones que

señalaron fue el diferente tipo de cultura ya sea del lugar de procedencia, así como de la organización. También indicaron que parece existir otros factores mediadores que pueden influir en la salud mental o bienestar como las condiciones familiares, la sociedad, la economía individual y resaltaron las diferencias individuales frente a determinadas situaciones o problemas. Es decir, cada trabajador tiene una forma particular de ver los problemas laborales, cómo actúa el jefe y si esto le afecta o no en su bienestar. Aunque puedan dos personas tener el mismo líder, las personas pueden tener diferente percepción y comportamiento frente a escenarios que se puedan suscitar en el ambiente laboral. Asimismo, es importante recordar que los trabajadores del área de tecnología tienen una experiencia laboral muy diversa, en algunos casos no tienen una relación directa con la empresa y tienen menos dependencia de sus líderes ya que el trabajo es por proyectos, bajo metodologías ágiles, orientados a resultados e inclusive muchos de ellos avanzan sus tareas de forma asíncrona y con personas de otros países, por ende, con diferencias horarias; así que es un factor a tener en cuenta para entender el significado que puedan tener ellos frente al rol de lo que significa un líder.

Respecto a la hipótesis específica $H_{1.1}$, se espera que exista una relación positiva entre el estilo de Liderazgo Transformacional y las dimensiones del bienestar psicológico en la muestra estudiada, no obstante, la relación de estas en los resultados encontrados no confirma la hipótesis establecida. Se tiene las siguientes relaciones: estilo de Liderazgo Transformacional con la dimensión Aceptación de uno mismo (r=-.010), con la dimensión Autonomía (r=-.126), Vínculos sociales (r=-.031) y Proyectos Sociales (r=.127). Esto no guarda concordancia con lo que encontró Tafvelin et.,al (2011), quien en su investigación longitudinal encontró que el liderazgo transformacional fue positiva y significativamente relacionada con el bienestar del trabajador; así también, Mehari (2015) encontró que el

liderazgo transformacional y el bienestar del empleado se encuentran relacionados y la satisfacción laboral podría ser una variable mediadora de esa relación.

Por otro lado, el estudio realizo por Esperanza (2017) que fue realizado en trabajadores de México y Colombia, encontró que es probable que la falta de relación entre el liderazgo transformacional y el bienestar psicológico tenga como sustento la motivación que puedan brindar los jefes y que esta no sea considerada como suficiente como para llegar al punto de inspirar a los empleados en relación con su propósito y menos aún con crear unos transcendentes. Lo que también tiene como fundamento es el hecho de que los jefes se reúnan más seguido solo con la finalidad de hacer una revisión de resultados, pero en menor medida para poder hacer pulsos o controles de lo que los miembros de su equipo quieran alcanzar, cómo están en su bienestar, etc. Además, autores como Arnold et al (2007) y Skakon et al (2010) indicaron que este hallazgo se debe a que el impacto del liderazgo transformacional en la salud y bienestar del trabajador se limitaría a fomentar elementos emocionales del bienestar, no específicamente a potenciar el sentido de propósito del empleado ni su habilidad para afrontar desafíos existenciales, lo que requeriría un mayor entendimiento del concepto de bienestar para este grupo de personas.

En cuanto a la hipótesis específica $H_{1.2}$, se planteó que exista una relación positiva entre el estilo de Liderazgo Transaccional y las dimensiones del Bienestar Psicológico en los participantes, sin embargo, esta no fue confirmada, ya que se encontró que la relación entre el Liderazgo Transaccional con la dimensión Aceptación de uno mismo no es estadísticamente significativa(r=.010). Lo mismo sucede con la relación entre el Liderazgo Transaccional con la dimensión Autonomía en la que se encuentra una relación negativa pero no significativa (r=-.047). Situación similar respecto al Liderazgo Transaccional con la dimensión Vínculos Sociales(r=-0.066). Finalmente, la relación entre el Liderazgo

Transaccional con Proyectos Sociales no es estadísticamente significativa (r=0.093). Lo cual no guarda relación con lo hallado por Dompreh (2019) quien encontró en su investigación que el estilo de liderazgo transaccional tiene una relación positiva con el bienestar de los trabajadores, asimismo, se ha encontrado que se relaciona con una influencia positiva en la satisfacción de los empleados y en específico, cuando se trata de la dimensión de recompensa contingente, es decir, cuando se le indica a un empleado lo que debe hacer para obtener una recompensan, se asoció con un bienestar positivo (Morrison, Jones & Fuller, 1997; Shieh, Mills & Waltz, 2001).

Sobre el resultado encontrado en la presente investigación, existen estudios que respaldan lo encontrado y hallaron que no existe una relación significativa entre el liderazgo transaccional y el estrés (Sosik & Godshalk, 2000) o el bienestar de los empleados (Medley & Larochelle, 1995).

Sobre la hipótesis específica H1.3, se propuso que existe una relación positiva entre el Liderazgo Laissez-Faire y las dimensiones del Bienestar Psicológico, sin embargo, no se reportaron relaciones estadísticamente significativas. En lo concerniente, al estilo de Liderazgo Laissez-Faire en relación con la dimensión Aceptación de uno mismo (r=-0.061). Respecto con la dimensión Autonomía (r=.158). En relación a la dimensión Vínculos Sociales (r=.011). En relación a la dimensión Proyectos Personales (r=.006). Lo cual se contrapone con lo planteado por (Robert & Vandernberghe, 2022) quien menciona que, como resultado de un estudio cronológico de 3 fases, el liderazgo laissez-faire se asoció con una relación positiva con los efectos de salud mental positiva, sin embargo, también está ligado con aparición de síntomas de salud negativos más a largo plazo.

Las relaciones entre el estilo de liderazgo laissez-faire y el estrés y el bienestar afectivo, examinadas en tres artículos, tampoco estaban claras. Sosik y Godschalk (2000) y

Mazur y Lynch (1989) no encontraron ninguna relación entre el liderazgo laissez-faire y el estrés y el burnout debido a que este estilo está caracterizado por el retraso de la acción, la ausencia y la indiferencia por lo que pueda pasar el trabajador a cargo, como niveles de estrés, agotamiento, entre otras situaciones físicas y mentales. Skogstad et., al (2007) hallaron que la relación entre el liderazgo laissez-faire y la angustia se explicaba en parte por los conflictos con los compañeros de trabajo, el acoso, el conflicto de roles y la ambigüedad.

Asimismo, es importante resaltar que además de la escasez de investigaciones sobre la relación entre el liderazgo laissez-faire y el bienestar psicológico, se sabe poco sobre los factores contextuales que pueden alterar la influencia del liderazgo laissez-faire (Inceoglu et al., 2018; Walsh & Arnold, 2020). Por otro lado, los estudios centrados en los efectos del liderazgo sobre el bienestar de los empleados son bastante recientes y, como tales, aún queda mucho por saber sobre estos efectos (lnceoglu et al., 2018). Mientras que varias revisiones dan fe de la asociación entre los tipos de liderazgo y el bienestar de los empleados (por ejemplo, Inceoglu et al., 2018; Skakon et al., 2010), sólo un número limitado de estudios se han centrado en las formas pasivas de liderazgo. Por ejemplo, la revisión de Skakon et al. (2010) realizada a lo largo de tres décadas de investigación sobre liderazgo indica que la asociación entre liderazgo pasivo y bienestar solo se examinó en 5 de los 49 estudios revisados. Más recientemente, de los 71 estudios incluidos en la revisión de lnceoglu et al. (2018), solo 3 examinaron formas pasivas de liderazgo, como el liderazgo laissez-faire. Más recientemente, de los 71 estudios incluidos en la revisión de lnceoglu et al. (2018), solo 3 examinaron formas pasivas de liderazgo, como el liderazgo laissez-faire. Las variables organizativas son factores importantes que pueden magnificar

(frente a reducir) la relación entre el liderazgo laissez-faire y el bienestar (Harms et al. 2017, lnceoglu et al. 2018, Walsh & Arnold. 2020).

Sobre las diferencias por variables sociodemográficas, no se pudo determinar la existencia de diferencias estadísticamente significativas sobre los estilos de liderazgo por modalidad de trabajo y nacionalidad del jefe. Sin embargo, se esperaba que exista diferencias por modalidad de trabajo debido a la interacción y cercanía de un líder que trabajo con su equipo de manera presencial o híbrida puede tener mayor acercamiento que en un ambiente remoto en la cual la mayoría no prende la cámara, deja el celular o la laptop prendida en la reunión y no atiende, entre otros factores que suceden en ambiente remotos. El resultado encontrado en la presente investigación guarda concordancia con lo encontrado por Nikiforova (2021) en la cual descubrió que las percepciones de los empleados sobre los líderes que ellos consideraban como ideales o de un determinado estilo, no diferían significativamente entre ambientes remotos o de oficina lo cual sugiere que es estilo no puede estar influido por tal variable y que requiere de mayor exploración. Lo mismo puede estar sustentando a la autonomía que tienen este tipo de profesionales en la cual no hace diferencia si trabajan en un determinado ambiente porque sus tareas no requieren de mucha interacción e inclusive pueden trabajar desde cualquier parte del mundo y completar sus tareas. Sobre el bienestar psicológico, no se presentaron diferencias significativas en cuanto a la modalidad de trabajo, lo mismo fue encontrado por Pérez & Yeves (2023) en el cual se encontró que no existían diferencias significativas entre las personas que estaban teletrabajando de forma completa o híbrida y las que tenían trabajo presencial, sin embargo, se esperaba que sí tenga relación debido al salario emocional que uno puede experimentar en el trabajo presencial o en el teletrabajo que permite tener más tiempo desde casa con la familia, hijos y seres cercanos.

Mientras que sobre la nacionalidad del jefe se tiene que resultados similares fueron encontrados por Smith (1989) y Gibson (1995) que verificaron que, si bien existen diferencias en los comportamientos específicos asociados a los estilos de liderazgo en las distintas culturas, las características generales de esos estilos siguen siendo las mismas.

Respecto a otras variables sociodemográficas, esta investigación no pudo determinar la diferencia entre varones y mujeres respecto al bienestar psicológico, lo mismo fue encontrado por la investigación de Del Valle et.al (2015), en el cual se encontró que los tamaños del efecto de las diferencias fueron muy pequeños, lo cual también se podría sostener de la idea de que la cultura, el rol laboral, entre otros aspectos influye en los roles sexuales, recordemos que la carrera relacionada a tecnología y data está marcadamente más presente en los varones a pesar de los esfuerzos como bootcamps y otras organizaciones que fomentan la inserción de más mujeres en este sector. Igualmente, en el estudio llevado a cabo por Gonzalez et., al (2017) se descubrió que no hay diferencias notables en los grados de bienestar psicológico en función de la edad, el género, el estatus socioeconómico, la condición civil y la religión, lo que también coincide con la investigación realizada por Flecha (2015) en la que las variables como edad y género revelan no tener influencia en el bienestar y satisfacción vital ya que existen otros factores que impactan de forma transversal su bienestar como la importancia de la personalidad, actitudes y autonomía percibida. Respecto a la edad se podría explicar ya que en la presente investigación el rango estudiado no fue muy amplio y el sector de tecnología mayormente está ocupado por personas jóvenes y adultos jóvenes. Otro detalle interesante a observar es que se observan diferencias notables entre los géneros en las sub-escalas y no en la escala completa. (Mayordomo et al., 2016; Pérez, 2012; Zubieta et al., 2006).

Respecto a la carga económica, además de lo planteado por Gonzalez et., al (2017) donde encontró que tampoco existen diferencias significativa con esta variable y el bienestar psicológico, se tiene lo planteado por Papastefanou y Rojas (1997) que indica que los ingresos obtenidos y el estatus socioeconómico son indicadores del bienestar psicológico, solo en naciones con recursos económicos más limitados y cuando hay estrés causado por la dificultad en obtenerlos, sin embargo es importante resaltar que el área de tecnología es una de las áreas más demandadas y con mayor rango salariales por puesto de trabajo.

CONCLUSIONES

Tras el estudio y debate de los resultados, se deduce que:

1. En relación con el objetivo general, no se estableció la presencia de una relación de relevancia estadística entre los estilos de liderazgo y el bienestar psicológico en trabajadores del sector de Tecnología de la Información en organizaciones privadas, lo cual abre un llamado a seguir investigando más a fondo ya que existen muy pocas investigaciones relacionadas a estas variables y más aún en este tipo de población de tecnología que ha surgido con mayor fuerza recientemente y tienen características de trabajo particulares.
2. Respecto al primer objetivo específico, se identificó el estilo predominante en los jefes de los trabajadores del sector de Tecnología de la Información en organizaciones privadas, el cual es Liderazgo Laissez-Faire (44,8%), seguido de un estilo Transaccional (31,4%) y finalmente Transformacional (23,8%). El predominio del liderazgo Laissez-Faire refleja una inclinación hacia la autonomía donde los líderes adoptan un rol de mínima intervención, confiando en la capacidad y responsabilidad de los empleados. Este estilo promueve la creatividad y la innovación elementos esenciales en ambientes tecnológicos que son dinámicos y especializados. No obstante, también presenta retos, como la posible carencia de dirección y coordinación cuando los colaboradores no cuentan con la preparación adecuada para autogestionarse.
3. Según el segundo objetivo específico, la mayor concentración del nivel de bienestar psicológico en la muestra estudiada se situó en un nivel alto en los trabajadores del sector de Tecnología de la Información en organizaciones privadas, siendo 63 personas que ocupan un 58,3% de la muestra estudiada.

4. Sobre el tercer objetivo específico, se encontró que no existe una relación estadísticamente significativa entre el estilo de Liderazgo Transformacional y las dimensiones del bienestar psicológico, respecto a la aceptación de sí mismo (r=0,040), autonomía (r=-0,101), vínculos sociales (r=-0,033) y proyectos personales (r=0,161), en trabajadores del sector de Tecnología de la Información en organizaciones privadas. Lo cual coincide con hallazgos previos que sugieren que el liderazgo transformacional influye principalmente en aspectos afectivos del bienestar, como la satisfacción laboral, pero no necesariamente en el bienestar psicológico. Este resultado podría explicarse porque el nivel de liderazgo transformacional percibido en la práctica suele ser moderado, lo que no alcanza a motivar suficientemente a los empleados en su propósito vital o sentido trascendente, elementos claves según Van Horn et al. (2004). Por tanto, el liderazgo transformacional puede ser un factor relevante para mejorar el bienestar emocional, pero su impacto sobre el bienestar psicológico requiere un análisis más profundo y posiblemente un liderazgo de mayor intensidad o complementado con otras estrategias.
5. Respecto al cuarto objetivo específico, se encontró que no existe relación entre el estilo de Liderazgo Transaccional y las dimensiones del bienestar psicológico respecto a la aceptación de sí mismo (r=0,049), autonomía (r=-0,080), vínculos sociales (r=-0,061) y proyectos personales (r=0,065), en trabajadores del sector de Tecnología de la Información en organizaciones privadas. Este resultado puede explicarse por la naturaleza misma del liderazgo transaccional, que se centra en el cumplimiento de tareas, supervisión y recompensas contingentes, sin fomentar necesariamente un ambiente de apoyo emocional o motivación intrínseca. Por tanto, la ausencia de relación encontrada podría deberse a que el liderazgo transaccional no aborda las

necesidades psicológicas profundas que contribuyen al bienestar en el trabajo, especialmente en contextos dinámicos y de alta demanda como el sector tecnológico

6. Sobre el quinto objetivo específico, no se determinó una relación estadísticamente significativa entre el estilo de Liderazgo Pasivo y las dimensiones del bienestar psicológico respecto a la aceptación de sí mismo (r=-0,068), autonomía (r=0,115), vínculos sociales (r=-0,009) y proyectos personales (r=-0,063), en trabajadores del sector de Tecnología de la Información en organizaciones privadas. Además, es posible que la ausencia de una relación significativa se deba a que los trabajadores del sector tecnológico pueden estar más influenciados por otros factores organizacionales o personales que modulan su bienestar psicológico, como el apoyo técnico, la organización del trabajo o el uso de tecnologías para la gestión del estrés, que podrían mitigar o neutralizar el impacto del liderazgo pasivo (La Torre et al., 2020; Dragano et al., 2021)
7. Respecto al sexto objetivo específico, no se encontraron diferencias significativas entre los estilos de liderazgo según variables demográficas de los trabajadores del sector de Tecnología de la Información en organizaciones privadas. Lo cual coincide con investigaciones previas que indican que los estilos de liderazgo no dependen directamente de estas variables demográficas, sino que están más condicionados por factores individuales y contextuales específicos de la organización y el entorno laboral (Robbins, 2016). Esto sugiere que, en el contexto tecnológico privado, el liderazgo se ejerce de manera similar independientemente de las características demográficas de los empleados, lo que puede reflejar una homogeneidad en las prácticas de liderazgo adaptadas a las demandas del sector y la cultura organizacional.

8. Por último, acerca del séptimo objetivo específico, no se encontraron diferencias significativas entre el bienestar psicológico según variables demográficas de los trabajadores del sector de Tecnología de la Información en organizaciones privadas. Esto podría explicar porque factores organizacionales y personales, como el apoyo social y la cultura laboral, influyen más que la edad o el género, como señalan Ryff (1989) y García et al. (2016). Esto sugiere que el entorno laboral homogéneo atenúa el impacto de las diferencias demográficas en el bienestar.

RECOMENDACIONES

A raíz de las conclusiones, se plantean las siguientes recomendaciones y sugerencias relacionadas a la temática de esta investigación.

1. Debido a la escasez de investigaciones en este tipo de población, profesionales del área de tecnología, se recomienda realizar estudios sobre estas variables en diferentes rubros de empresas y tamaños de área.
2. Incluir métodos cualitativos como focus group o entrevistas entre los participantes y comprender mejor el significado que ellos en particular desde su rol de TI, tienen sobre el estilo de liderazgo.
3. Considerar la inserción de variables moderadoras o variables contextuales en la investigación y así poder amplificar el entendimiento de la dinámica de las variables, como pueden ser el clima organizacional, condiciones específicas de trabajo, entre otras.
4. Tener en cuenta otros análisis estadísticos más robustos como modelos multinivel, regresiones, categorizaciones para explorar relaciones más complejas.
5. Considerar realizar estudios longitudinales desde la posición junior hasta gerencia a lo largo del tiempo para observar cambios y tendencias.
6. Incluir la participación del líder para validar la percepción del empleado, entrevistar a los líderes para comprender mejor su dinámica de trabajo y cómo estas impactan en el bienestar de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Antón, J. (2022). *Evaluación del bienestar laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de catacaos-Piura, 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Piura] Repositorio institucional de la Universidad de Piura. https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3873/FCAD-ANT-QUE-2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arenas, F. J., Connelly, D., & Williams, M. D. (2017). *Developing Your Full Range of Leadership: Leveraging a Transformational Approach*. Air University Press. https://www.jstor.org/stable/resrep13849

Argueta, E. L. (2020, 28 de Julio). Pandemia orilla a 50% de empresas a la automatización. El Economista. https://www.eleconomista.com.mx/el-empresario/Pandemia-orilla-a-50-de-empresas-a-la-automatizacion--20200728-0169.html

Avolio, B. (2011). *Full Range Leadership Development.* Washington: SAGE Publications. https://sk.sagepub.com/book/mono/full-range-leadership-development-2e/back-matter/d55

Avolio, B.J., Walumbwa, F.O. and Weber, T.J., (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual review of psychology*, 60, pp.421-449. http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163621

Black, C. (2021). *Leadership strategies to improve employee well-being.*[Tesis de Doctorado, Walden University ScholarWorks] https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=12047&context=dissertations

Blanch, J., et.al. (2010). Cuestionario de bienestar laboral general: estructura y propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26, (2). https://doi.org/10.5093/tr2010v26n2a7

Banco Mundial. (2021). *Cómo la COVID-19 afecta a las empresas en todo el mundo*. [Infografía]. Banco Mundial. https://www.bancomundial.org/es/news/infographic/2021/02/17/how-covid-19is-affecting-companies-around-the-world

Barría, C. (2020, April 1). *Coronavirus: los empleos temporales que surgieron por la pandemia y que le dan un respiro a quienes pierden sus trabajos*. BBC News Mundo. https://www.bbc.com/mundo/noticias-51990970

Barroso, F. y Salazar, J. (2010). Liderazgo y clima organizacional en maquiladoras textiles de exportación. *The Anáhuac Journal Business and Economics*, *10*(2010), 67-96. https://www.researchgate.net/profile/Francisco-Barroso-Tanoira/publication/260037766_Liderazgo_y_clima_organizacional_en_maquiladoras_textiles_de_exportacion_Estudio_de_caso/links/560579af08aea25fce334a4c/Liderazgo-y-clima-organizacional-en-maquiladoras-textiles-de-exportacion-Estudio-de-caso.pdf

Bass, B. (1999) "Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *8*(1), 9-13. DOI:10.1080/135943299398410

Bass, B. y Avolio, B. (1996). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision, *Organizational dynamics*, *18*(3). https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0090261690090061S

Bass, B, y Avolio, B. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. https://books.google.com.pe/books?id=_z3_BOVYK-IC&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false

Barnett, et.al (1999). Transformational leadership in schools. Panacea, placebo or problem? *Journal of Educational Administration*. *39*(1), 24-46. https://www.researchgate.net/publication/44826594_Transformational_leadership_in_schools_-_Panacea_placebo_or_problem

Bradburn, N. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine. https://www.norc.org/content/dam/norc-org/pdfs/BradburnN_Struc_Psych_Well_Being.pdf

Bermúdez, A. (2021, 29 de junio). *"La Gran Renuncia": por qué los trabajadores en Estados Unidos están dejando sus empleos a un ritmo récord. BBC.* https://www.bbc.com/mundo/noticias-57645362

Bormann, K. & Gellatly, I. (2021). It's Only Abusive If I Care: The Effect of Organizational Concern on Abusive Supervision, Stress, and Work Behaviors. *Journal of Personnel Psychology,* 1-12. https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000295

Burns, J.M. (1978), *Leadership, Harper and Row, Publishers*, New York, NY. https://archive.org/details/leadership1978burn/page/n5/mode/2up

Calderón, G., et al. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de Administración.* Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, Colombia. https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/5452

Caesens, G., Nguyen, N. & Stinglhamber, F. (2018). Abusive supervision and organizational dehumanization. *Journal of Business and Psychology*, *34*(5), 709-728. https://doi.org/10.1007/s10869-018-9596-z

Castro, A. (2006). Teorías implícitas del liderazgo, contexto y capacidad de conducción. *Anales de Psicología*, *22*(1), 89- 97. https://www.redalyc.org/pdf/167/16722112.pdf

Casullo, M. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. 1 ed. Editorial Paidós. Buenos Aires - Barcelona – México. https://pdfcoffee.com/casullo-evaluacion-del-bienestar-psicologico-en-iberoamerica-pdf-free.html

Casullo, M. & Castro, A. (2000). Evaluación del bienestar psicológico en estudiantes adolescentes argentinos. *Revista de Psicología de la PUCP*, *18*(1), 37–68. https://doi.org/10.18800/psico.200001.002

Chávez, J., et.al (2016). *La relación entre los estilos de liderazgo y las actitudes ante el cambio organizacional en una empresa de servicios.* [Tesis de magister, Universidad del Pacífico] Repositorio institucional de la Universidad del Pacífico. https://repositorio.up.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/98badf5a-be2e-42ed-92b9-8b7817b46756/content

Cigna Global Health Benefits (2022). *Cigna 360 global well-being survey: burned out overseas - the state of expat life 2022*. https://www.cignaglobalhealth.com/static/docs/pdfs/na/cigna-360-global-well-being-survey-2022.pdf

Chingara, D. (2022). The influence of Leadership Style on Employee Wellbeing during a pandemic. *International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*, 9(04), 6982–6989. https://doi.org/10.18535/ijsshi/v9i04.11

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Routledge.

Cristea, M. (24 de octubre de 2022*). How young generations are approaching work after the pandemic. Business Review*: *where Romania talks business*. https://business-review.eu/business/human-resources/how-young-generations-are-approaching-work-after-the-pandemic-236781

Crosby, G. (2020). Lewin's Democratic Style of Situational Leadership: A Fresh Look at a Powerful OD Model. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 1-4. https://doi.org/10.1177/0021886320979810

Davies, S (2019). *Influence of Leadership Style on Employee Wellbeing: Exploration of the Role of Psychological Flexibility.* [Tesis de maestría, Massey University] https://mro.massey.ac.nz/items/47fe89b8-fcb2-40aa-b467-4574490d5b27

Day, D (2014). *The oxford handbook of leadership and organizations*. Oxford University press.https://books.google.com.pe/books?id=lDiTAwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false

De Smet, A y Dowling, B. (2021, 8 de septiembre). *'Great Attrition' or 'Great Attraction'? The choice is yours*. McKinsey. https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/great-attrition-or-great-attraction-the-choice-is-yours

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. *Journal of Happiness Studies*,9(1), 1–11.https://doi.org/10.1007/s10902-006-9018-1

Domínguez, S. (2014). Análisis psicométrico de la escala de Bienestar Psicológico para adultos en estudiantes universitarios de Lima: un enfoque de ecuaciones estructurales. *Psychologia*: avances de la disciplina, *8*(1), 23-31. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1900-23862014000100003&script=sci_abstract&tlng=es

Downton, J. (1973). *Rebel leadership: Commitment and charisma in the revolutionary proces*s. Free Press. https://doi.org/10.2307/2063573

Dragano, N., Lunau, T., Wahrendorf, M., & Siegrist, J. (2021). Psychosocial work stress and health in the context of the COVID-19 pandemic: A review. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(4), 1949. https://doi.org/10.3390/ijerph18041949

Engelbrecht, A (2002). The effect of Organisational Leadership on Value Congruence and Effectiveness: An Integrated Model, *Sajems,* (5), 589 – 600. https://sajems.org/index.php/sajems/article/download/2743/1521

Esperanza, L y Gómez, V (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. *Journal*

of Work and Organizational Psychology, 33, 95–108. https://www.redalyc.org/pdf/2313/231351827002.pdf

Díaz, D., Rodríguez, R., Blanco, A., Moreno, B., Gallardo, I., Valle C. y Van Dierendonck D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, *18*(3), 572- 577. https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/8474

Diener, E., & Suh, E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators. *Social Indicators Research*, *40*(1–2), 189–216. http://dx.doi.org/10.1023/A:1006859511756

INCAE Business School. (2018, 16 de mayo). *Diseñamos programas de desarrollo de liderazgo orientados a los resultados*. Blog de INCAE. https://www.incae.edu/es/blog/2018/05/16/disenamos-programas-de-desarrollo-de-liderazgo-orientados-los-resultados.html

Deng, C; Gulseren, D; Isola, C; Grocutt, K y Turner, N (2023). Transformational leadership effectiveness: an evidence-based primer. *Human Resource Development International, 26*(5), 627-641. https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2135938

Dompreh, E. O. (2019). The effect of leadership styles on employees' stress and wellbeing: A study of commercial banks in Ghana, *SSRN,* https://doi.org/10.2139/ssrn.3442811

Dumdum, U.R., Lowe, K.B. and Avolio, B.J. (2013) A Meta-Analysis of Transformational and Transactional Leadership Correlates of Effectiveness and Satisfaction: An Update and Extension, Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead 10th Anniversary Edition (Monographs in Leadership and Management, Vol. 5), Emerald Group Publishing Limited, Leeds, pp. 39-70. https://doi.org/10.1108/S1479-357120130000005008

Escuela Europea de Gerencia. (2022, 8 de agosto). "*La Gran Renuncia" y el bienestar laboral*. Escuela Europea de Gerencia. https://eegerencia.eu/blog/la-gran-renuncia-y-el-bienestar-laboral/

El 66% de empresas en el país no promueve la salud mental de sus colaboradores. (2022, 9 de marzo). Business Empresarial. https://www.businessempresarial.com.pe/peru-el-66-de-empresas-en-el-pais-no-promueve-la-salud-mental-de-sus-colaboradores/

Eagly, A.H.; Johannesen-Schmidt, M.C.; Van Engen, M.L. (2003). Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men. *Psychol. Bull*, *129*, 569–591. https://psycnet.apa.org/record/2003-06077-007

Fernández, M. (2022, 13 de noviembre). Hay déficit de más de un millón de profesionales de ciberseguridad en América Latina. *Andina*. https://andina.pe/agencia/noticia-hay-deficit-mas-un-millon-profesionales-ciberseguridad-america-latina-917558.aspx

Fong, M. (2018). *Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ-5X) en una empresa de call center, Lima Metropolitana, 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30399/Fong_PMJ.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Garate, M., Flores, V (2019). *Influencia del liderazgo en el bienestar del personal del INPE oficina regional sur Arequipa - primer semestre 2019.* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional San Agustín] Repositorio institucional de la Universidad Nacional San Agustín http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10606

García, I (2006). *La formación del clima psicológico y su relación con los estilos de liderazgo*. [Tesis de doctorado]. Universidad de Granada. https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=72512

García, M. (2023). El trabajador post-pandemia: nuevas prioridades y el valor del equilibrio vida-trabajo. *El Diario Laboral*. https://eldiariolaboral.com/trabajador-post-pandemia-nuevas-prioridades

García, F. E., Manquián, E., & Rivas, G. (2016). Bienestar psicológico, estrategias de afrontamiento y apoyo social en cuidadores informales. *Psicoperspectivas, 15*(3), 90-101. https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol15-issue3-fulltext-774

Gaona (2018). *Influencia del liderazgo en el bienestar de los trabajadores de la Empresa Representaciones Martin S.A.C. Sede Arequipa 2018.* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional San Agustín] Repositorio institucional de la Universidad Nacional San Agustín http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7080

Gibb, C. A. (1969). *Leadership: selected readings.* Penguin (Non-Classics). https://books.google.com.pe/books/about/Leadership.html?id=hSBijgEACAAJ&redir_esc=y

Grau-Alberola, E., Figueiredo-Ferraz, H., López-Vílchez, J. J. & Gil-Monte, P. R. (2022). La gestión saludable: el rol moderador del liderazgo transformacional sobre la salud de los trabajadores, *Anales de Psicología*, 38(1), 128–138. Ebsco. https://doi.org/10.6018/analesps.471121

Gibson, C.B., & Marcoulides, G.A. (1995). The Invariance of Leadership Styles across Four Countries. *Journal of Managerial Issues, 7*, 176. https://psycnet.apa.org/record/1996-13068-001

Gómez-Báez, M., & García-Cueto, E. (2017). El Bienestar Psicológico: Diferencias según sexo en estudiantes universitarios y diferencias con población general. *Revista de Psicología Social y Personalidad*, *32*(3), 303-314. https://www.redalyc.org/pdf/3334/333443343003.pdf

González, J , Veray, J, Rosario. A (2017). Diferencias Sociodemográficas en el Bienestar Psicológico de Adultos Puertorriqueños: Un Estudio Preliminar. *Revista Griot*, 10, (1). https://revistas.upr.edu/index.php/griot/article/view/9164

Gu, W., Chen, X., Zhang, R. & Zhang, W. (2021). The effect of emotional leadership and job security on employees' mental health, *Social Behavior and Personality*, *49*(12). doi:10.2224/SBP.10801

Harms, P., Credé, M., Tynan, M., Leon, M., & Jeung, W. (2017). Leadership and stress: A meta-analytic review. *The leadership quarterly, 28*(1), 178-194. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.10.006

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México D.F.: McGRAW-HILL, Interamericana Editores, S.A. DE C.V. https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf

Hersey, P. y Blanchard, K. (1982). *Management of Organizational Behavior: Utilising Human Resources.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. https://www.kenblanchardbooks.com/wp-content/uploads/2017/08/Management-of-Organizational-Behavior-Read-Sample0001.pdf

Houlihan, F (2020). *Autocratic, Democratic and Laissez-Faire Leadership Styles: Is there a link between these Leadership Styles and Absenteeism/ Withdrawal Amongst.* [Thesis of Magister Degree]. National College of Ireland. https://norma.ncirl.ie/4843/1/fionahoulihan.pdf

Impulso06. (s.f.). *El Síndrome de Ganímedes: el peligro de tener un líder tóxico en el equipo.* https://impulso06.com/el-sindrome-de-ganimedes-el-peligro-de-tener-un-lider-toxico-en-el-equipo/

Mohsen, S., et.al (2016). The relationship between the leadership style of administrators and the mental health of employees of healthcare centers of Isfahan University, Iran. *Fundamentals of Mental Health.1*56-160. https://jfmh.mums.ac.ir/jufile?ar_sfile=280285

Huicab-García, Y., (2023). Gestión del talento humano en el entorno BANI. *Digital Publisher CEIT,* 8(1-1), 155 -165 https://doi.org/1 0.33386/593dp.2023.1-1.1533

Injo, A. (2021). *Bienestar psicológico en adultos en Chiclayo, Lambayeque, 2020*. [Tesis de bachiller, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote. Perú]. Repositorio de la UDECH https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/19788/ADULTEZ_BIENESTAR_INJO_ULLOQUE_ANGEL_GABRIEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Inceoglu, I., Thomas, G., Chu, C., Plans, D., & Gerbasi, A. (2018). Leadership behavior and employee well-being: An integrated review and a future research agenda. *Leadership Quarterly*, 29(1), 179-202. *https://doi.org/10.1016/J.LEAQUA.2017.12.006*

IT -Talent (2022). Estudio: Mercado Profesionales TI 2022. https://it-talenthh.com/2022/11/02/estudio-mercado-de-los-profesionales-ti/

Kaur, J. (2013). Role of psychological wellbeing and its impact on the motivational level of the employees in IT sector. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 2, (6). https://garph.co.uk/IJARMSS/June2013/5.pdf

KeepCoding. (2022, 12 de agosto). *La Gran Renuncia y el sector IT*. KeepCoding.https://keepcoding.io/blog/la-gran-renuncia-y-el-sector-it/

Keyes, C, & Magyar-Moe, J. (2003). The measurement and utility of adult subjective well-being. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures* (pp. 411–425) https://doi.org/10.1037/10612-026

Kour, J., et.al. (2019). The role of positive psychology in improving employees performance and organizational productivity: and experimental study. *Procedia Computer Science* 161. 226-232. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877050919318289

Kuoppala, J., Lamminpää, A., Liira, J. & Vainio, H. (2008). Leadership, job well-being, and health effects—a systematic review and a meta-analysis. *Journal of occupational and environmental medicine*, *50*(8), 904- 915. http://affinityhealthhub.co.uk/d/attachments/3-kuoppala-et-al-2008-1554905048.pdf

La Torre, G., Esposito, A., Sciarra, I., & Chiappetta, M. (2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. *Revista de Ciencias Sociales, 26*(1), 25-37. https://doi.org/10.31876/rcs.v26i1.31308

Lewin, K. (1939). Teoría del Campo y Experimentación en psicología social. Estados Unidos.

Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths. *The Academy of Management Executive*. *16*(1). https://journals.aom.org/doi/10.5465/AME.2002.6640181

Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, *50*, 370-396. https://psycnet.apa.org/record/1943-03751-001

Mayordomo, T., Sales, A., Satorres, E., & Meléndez, J. C. (2016). Bienestar psicológico en función de la etapa de vida, el sexo y su interacción. *Pensamiento Psicológico*, *14*(2). https://www.redalyc.org/journal/801/80146474008/html/

Medley, F., & Larochelle, D.R. (1995). Transformational leadership and job satisfaction. *Nursing Management*, *26*, 64-5. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/7659370/

Mehari, B (2015). Transformational leadership and wellbeing: The mediating role of trust in leadership, meaningfulness and job satisfaction. [Tesis de maestría, Linnaeus University]. DIVA-PORTAL https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:824910/FULLTEXT01.pdf

Mendoza, I. (2005). *Estudio diagnóstico del perfil de liderazgo transformacional y transaccional de gerentes de ventas de una empresa farmacéutica a nivel nacional*. México: Universidad de Tlaxcala, Tesis doctoral Ciencias Administrativas. https://repositorios.fca.unam.mx/investigacion/memorias/2015/3.07.pdf

Meneses, N. (2023, 24 de febrero). *Perú: demanda de profesionales TI aumentará en cuatro rubros económicos este 2023 — Economía*. Coding Dojo. https://www.codingdojo.la/2023/02/24/peru-demanda-de-profesionales-ti-aumentara-en-cuatro-rubros-economicos-este-2023-economia/

Moen, O. (2015). Hedonism Before Bentham, *Journal of Bentham Studies*, 15(1): 2, pp. 1-11. DOI: https://doi.org/10.14324/111.2045-757X.007.

Moreno, O. (2001). Incremento de la satisfacción y del compromiso organizacional de los empleados a través del liderazgo efectivo. Academia. *Revista Latinoamericana de Administración*. *26,* 5-17. https://www.redalyc.org/pdf/716/71602602.pdf

Morrison, R., Jones, L., & Fuller, B. (1997). The relation between leadership style and empowerment on job satisfaction of nurses. *Journal of Nursing Administration, 27*(5), 27-34. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/9159611/

Nikiforova, N.V. (2021). Study a Leadership Model in Remote Work Environment. *Uchenye Zapiski RGSU*. Recuperado de https://www.semanticscholar.org/paper/Study-a-Leadership-Model-in-Remote-Work-Environment-Nikiforova/30c37c84cdd712ba5498563a92c80820e8450b5a

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: Guía práctica (Ginebra).* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Oficina Internacional del Trabajo. (2005). *La relación de trabajo: Informe V (1), Quinto punto del orden del día* (95.ª Conferencia Internacional del Trabajo). Ginebra. https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf

Papastefanou, G., & Rojas, O. (1997). *Comparative analysis of sociodemographic effects on subjective well-being in Westgermany and in Chile*. Mannheim, Germany. http://www.gesis.org/fileadmin/upload/forschung/publikationen/gesis_reihen/zuma_arbeitsberichte/ 97_02.pdf

Pérez, J. A. (2012). Gender difference in psychological well-being among Filipino college student samples. *International Journal of Humanities and Social Science*, *2*(13), 84-93. Recuperado de http://www.ijhssnet.com/journals/Vol_2_No_13_July_2012/8.pdf

Perilla-Toro, L. E. & Gómez-Ortiz, V. (2017). Relationship of transformational leadership style with employee health and well-being: The mediating role of trust in the leader. *Revista De Psicología Del Trabajo y De Las Organizaciones*, *33*(2), 95-108. Scopus. Doi: 10.1016/j.rpto.2017.02.005.

Pérez, L y Yeves, J (2023). *Teletrabajo: costos y beneficios en términos de salud mental. OCEC* https://ocec.udp.cl/cms/wp-content/uploads/2023/01/Documento-de-Trabajo-20-VF.pdf

Ponce, L. (2018). *Estilo de liderazgo en estudiantes del quinto año de la facultad de ingeniería geológica, minera y metalúrgica de la universidad nacional de ingeniería*. [Tesis de bachiller, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio institucional de la UPCH, Lima, Perú. https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/3681

Pyc, L., Meltzer, D. & Liu, C. (2017). Ineffective leadership and employees' negative outcomes: The mediating effect of anxiety and depression. *International Journal of Stress Management*, *24*(2), 196– 215. https://doi-org.ezproxy.ulima.edu.pe/10.1037/str0000030

Ramirez-Méndez, G. (2013). Liderazgo Organizacional. Un desafío Permanente. *Universidad Empresa,* 5-11. https://www.redalyc.org/pdf/1872/187229746001.pdf

Rebaza, R. (2021). *Resiliencia y Bienestar psicológico en estudiantes de secundaria de una institución educativa del distrito de Victor Larco, 2019.* [Tesis de maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio Institucional de la Universidad Peruana Cayetano Heredia. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9667/Resiliencia_RebazaReyes_Rocio.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Robison, J. (2008). Turning Around Employee Turnover. Gallup News. https://news.gallup.com/businessjournal/106912/turning-around-your-turnover-problem.aspx

Robbins, S. y A. Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Naucalpan de Juárez, Mexico: Pearson Educación de México. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Principles of management* (13th ed.). Pearson Education. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/9159611/.

Robert, V., & Vandenberghe, C. (2022). Laissez-faire leadership and employee well-being: The contribution of perceived supervisor organizational status. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 31*(6), 940–957. https://doi.org/10.1080/1359432X.2022.2081074

Rosental, I. (1984). *Diccionario de Filosofía*. Moscú: Editorial Progreso. https://www.filosofia.org/urss/ddf1984.htm

Ruiz, C. (2002). *Instrumentos de Investigación Educativa.* Fedupel. https://www.academia.edu/37886948/Instrumentos_y_Tecnicas_de_Investigaci%C3%B3n_Educativa_Carlos_Ruiz_Bolivar_pdf

Ruiz, W. (2019). *Estilos de Liderazgo y su relación con el Clima Organizacional en la Asociación de Bienestar Social Seis de Agosto, Lima 2019.* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de las Américas]. Repositorio institucional de la Universidad Peruana de las Américas. http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/888/Tesis.%20Ruiz%20Chumpitaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ryff, C. D. y Keyes, C. (1995). La estructura del bienestar psicológico. *Revista de Personalidad y Psicología Social*, 5(1), 95-104.

Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, *57*(6), 1069-1081. https://psycnet.apa.org/record/1990-12288-001

Ryff, C. y Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology, 69*(4), 719-727. https://psycnet.apa.org/record/1996-08070-001

Ryff, C. D., & Singer, B. (2002). From social structure to biology: Integrative science in pursuit of human health and well-being. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.),

Handbook of positive psychology (pp. 541-554). New York, NY: Oxford University. https://psycnet.apa.org/record/2002-02382-039

Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in science and practice. *Psychotherapy and Psychosomatics, 83*(1), 10-28. https://doi.org/10.1159/000353263

Sainz, M., Delgado, N. & Moriano, J. A. (2021). The Link Between Authentic Leadership, Organizational Dehumanization and Stress at Work [La relación entre el liderazgo auténtico, la deshumanización organizacional y el estrés en el trabajo]. *Journal of Work and Organizational Psychology, 37*(2), 85 - 92. https://doi.org/10.5093/jwop2021a9

Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Editorial Visión Universitaria. https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf

Sánchez, J. (2007). *Escala de Bienestar Psicológico* (EBP). Manual (2da. Ed.). Ed. TEA. https://web.teaediciones.com/Ejemplos/EBP_Manual_EXTRACTO-web.pdf

Seligman, M. (2011). *La Autentica Felicidad*. España: Zeta. https://www.amazon.com/-/es/aut%C3%A9ntica-felicidad-Zeta-Ficcion-Spanish/dp/8498725089

Shieh, H. L., Mills, M. E., & Waltz, C. F. (2001). Academic Leadership Style Predictors for Nursing Faculty Job Satisfaction in Taiwan. *Journal of Nursing Education, 40,* 203-209. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11355758/

Skakon, Janne , Nielsen, Karina , Borg, Vilhelm and Guzman, Jaime(2010) 'Are leaders' well-being, behaviours and style associated with the affective well-being of their employees? A systematic review of three decades of research', *Work & Stress*, *24*(2), 107 — 139. http://dx.doi.org/10.1080/02678373.2010.495262

Skogstad A, Einarsen S, Torsheim T, Aasland MS, Hetland H. (2007). The destructiveness of laissez-faire leadership behavior, *J Occup Health Psychol*, 12(1), 80-92. doi: 10.1037/1076-8998.12.1.80

Smith, P.B., Misumi, J., Tayeb, M.H., Peterson, M.F., & Bond, M.H. (1989). On the generality of leadership style measures across cultures. *Journal of occupational psychology, 62*, 97-109. https://www.researchgate.net/publication/232492915_On_the_Generality_of_Leadership_Style_Across_Cultures

Smith, C., & Holden, M. (2016). *Organizational well-being: Current practices, research, and recommendations.* University of Calgary, Calgary, AB. 1-47. http://hdl.handle.net/1880/110775

Shine (s,f).Well-being Through Work. https://shine.sph.harvard.edu/research/well-being-metrics/

Sodexo (2022). Solo el 10% de las empresas cuenta con programas de bienestar emocional para sus empleados. https://info.sodexo.es/hubfs/Estudio%207%20grandes%20retos%20del%20Mix%20generacional%20en%20las%20empresas%20espa%C3%B1olas.pdf?hsLang=es

Soria, M (2018). *Relación entre los estilos de liderazgo y los niveles de satisfacción laboral en los empleados de una empresa de servicios en ambato*. [Tesis para titulación, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio institucional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. https://es.scribd.com/document/545623215/76718.

Sosik, J. J., & Godshalk, V. M. (2000). Leadership styles, mentoring functions received, and job-related stress: A conceptual model and preliminary study. *Journal of Organizational Behavior, 21*(4), 365–390. https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200006)21:4<365::AID-JOB14>3.0.CO;2-H

Still feeling good: The US wellness market continues to boom (2022, 19 de septiembre). McKinsey & Company. https://www.mckinsey.com/industries/consumer-packaged-goods/our-insights/still-feeling-good-the-us-wellness-market-continues-to-boom

5 Reasons Why the IT Industry Is a Great Career Choice (s.f). MY Computeer Career. https://www.mycomputercareer.edu/news/5-reasons-t-industry-great-career-choice/

Schumutte, P. y Ryff, C. (1997). Personality and wellbeing: Reexamining methods and meanings. *Journal of Personality and Social Psychology*, *73*(3), 549-559. https://psycnet.apa.org/record/1997-05723-011

Tafvelin, S., Armelius, K., & Westerberg, K. (2011). Toward understanding the direct and indirect effects of transformational leadership on well-being: A longitudinal study. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 18*(4), 480–492. https://doi.org/10.1177/1548051811418342

Tesar, M (2019). Heralding ideas of well-being: a philosophical perspective. *Educational philosophy and theory*. *52*, 923-927. https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00131857.2019.1696731

Vega, C., Zavala, G (2004). *Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ forma 5x corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Chile] Repositorio institucional de la Universidad de Chile. https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/106405

Van Horn, S, et.al, (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77*(3), 365-375. https://doi.org/10.1348/0963179041752717

Vinatea & Toyama. (s.f.). *La cultura de la informalidad*. Vinatea & Toyama. https://www.vinateatoyama.com/la-cultura-de-la-informalidad/

Walsh, M. M. & Arnold, K. A. (2020). The bright and dark sides of employee mindfulness: Leadership style and employee well-being. *Stress and Health*, *36*, 287–298. doi:10.1002/smi.2926

Weber, M. (1964). *Economía y sociedad: Esbozo de sociología comprensiva* (1ª ed.). Fondo de Cultura Económica. https://zoonpolitikonmx.files.wordpress.com/2014/08/max-weber-economia-y-sociedad.pdf

Winefield, H. R., Gill, T. K., Taylor, A. W., & Pilkington, R. M. (2012). Psychological well-being and psychological distress: Is it necessary to measure both? Psychology of Well-Being: Theory, *Research and Practice*, *2*(3). https://psywb.springeropen.com/articles/10.1186/2211-1522-2-3#:~:text=Generally%2C%20variables%20with%20high%20mean,in%20mean%20scores%20for%20PD.

Wolters Kluwer. (2022, noviembre 16). La Gran Renuncia o Gran Dimisión: ¿qué es y cómo gestionarla? *Wolters Kluwer*. https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/la-gran-renuncia-o-gran-dimision-que-es

Zubieta, E., Mele, S., & Casullo, M. (2006). Estructura de valores y religiosidad en población adulta urbana argentina. *Psicodiagnosticar*, *16*(1), 53-60. https://www.researchgate.net/profile/Elena_Zubieta/publication/301650827_Estructura_de_valores_y_religiosidad_en_poblacion_adulta_urbana_argentina/links/5b744

9d945851546c908f23b/Estructura-de-valores-y-religiosidad-en-poblacion-adulta-urbana-argentina.pdf

ANEXOS

ANEXO A

Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo /MLQ) forma 5x corta

Este cuestionario intenta describir a la persona que es su jefe/jefa actual o última, tal y como es el estilo de liderazgo. Por favor responda todos los ítems de este cuadernillo

0: Nunca; 1: Rara vez; 2: A veces; 3: A menudo; 4: Frecuentemente

Items	0	1	2	3	4
1. Me proporciona asistencia a cambio de mis esfuerzos.					
2. Reexamina supuestos críticos a cuestionar si son apropiados.					
3. Deja de interferir hasta que los problemas se agraven.					
4. Centra la atención en las irregularidades, errores y desviaciones de las normas.					
5. Evita involucrarse cuando surgen problemas importantes.					
6. Habla de su/sus valores y creencias más importantes.					
7. Está ausente cuando se le necesita.					
8. Busca diferentes perspectivas en la resolución de problemas.					
9. Habla con optimismo sobre el futuro.					
10. Inculca el orgullo dentro de mí por estar asociado con él/ella					
11. Discute en términos específicos, que es responsable de la consecución de las metas de desempeño.					
12. Espera a que las cosas salgan mal antes de tomar acciones.					
13. Habla con entusiasmo acerca de lo que se necesita lograr.					
14. Indica la importancia de tener un fuerte sentido de propósito.					
15. Pasa el tiempo adiestrando a sus empleados.					
16. Deja claro lo que uno puede esperar recibir cuando se alcanzan los objetivos de rendimiento.					

17. Demuestra que él/ella es un firme creyente en "si no está roto, no lo arregles"					
18. Va allá del interés propio por el bien del grupo.					
19. Me trata como un individuo en lugar de un miembro del grupo.					
20. Demuestra que los problemas deben convertirse en crónicos antes de actuar.					
21. Actúa de forma que gana mi respeto.					
22. Concentra su atención en tratar los errores, quejas y fracasos.					
23. Considera las consecuencias morales y éticas de las decisiones.					
24. Realiza un seguimiento de todos los errores.					
25. Muestra una sensación de poder y confianza.					
26. Articula una visión convincente del futuro.					
27. Dirige mi atención hacia los fracasos para cumplir las normas					
28. Evita tomar decisiones.					
29. Considera que poseo diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones que los demás					
30. Llega a ver los problemas desde diferentes ángulos.					
31. Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.					
32. Sugiere nuevas formas para completar las tareas.					
33. Los retrasos responden a cuestiones urgentes.					
34. Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión					
35. Expresa satisfacción cuando logro las expectativas.					
36. Expresa confianza en que se lograrán los objetivos.					

ANEXO B

Matriz de consistencia del liderazgo MLQ

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items
Liderazgo	**Transformacional**	**IIA:** **(10, 18,21,25)** **IIC:** **(6,14,23,34)** **MI:** **(9, 13, 26,36)** **EI:** **(5, 8, 30, 32)** **CI:** **(15,19, 29, 31)**	10. Inculca el orgullo dentro de mí por estar asociado con él/ella 18. Va allá del interés propio por el bien del grupo. 21. Actúa de forma que gana mi respeto. 25. Muestra una sensación de poder y confianza. 6. Habla de su/sus valores y creencias más importantes. 14. Indica la importancia de tener un fuerte sentido de propósito. 23. Considera las consecuencias morales y éticas de las decisiones. 34. Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión 9. Habla con optimismo sobre el futuro. 13. Habla con entusiasmo acerca de lo que se necesita lograr 26. Articula una visión convincente del futuro. 36. Expresa confianza en que se lograrán los objetivos. 5. Evita involucrarse cuando surgen problemas importantes 8. Busca diferentes perspectivas en la resolución de problemas. 30. Llega a ver los problemas desde diferentes ángulos. 32. Sugiere nuevas formas para completar las tareas. 15. Pasa el tiempo adiestrando a sus empleados. 19. Me trata como un individuo en lugar de un miembro del grupo. 29. Considera que poseo diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones que los demás 31. Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.
	Transaccional	**RC:** **(1, 11, 16, 35)** **DPEA:** **(4, 22, 24, 27)**	1. Me proporciona asistencia a cambio de mis esfuerzos 11. Discute en términos específicos, que es responsable de la consecución de las metas de desempeño. 16. Deja claro lo que uno puede esperar recibir cuando se alcanzan los objetivos de rendimiento 35. Expresa satisfacción cuando logro las expectativas 4. Centra la atención en las irregularidades, errores y desviaciones de las normas. 22. Concentra su atención en tratar los errores, quejas y fracasos. 24. Realiza un seguimiento de todos los errores 27. Dirige mi atención hacia los fracasos para cumplir las normas
	Laissez-Faire	**DPEP:** **Item: 3, 12, 17, 20** **LF:** **Item: 5, 7 , 28, 33**	3. Deja de interferir hasta que los problemas se agraven. 12. Espera a que las cosas salgan mal antes de tomar acciones 17. Demuestra que él/ella es un firme creyente en "si no está roto, no lo arregles" 20. Demuestra que los problemas deben convertirse en crónicos antes de actuar. 5. Evita involucrarse cuando surgen problemas importantes 7. Está ausente cuando se le necesita 28. Evita tomar decisiones. 33. Los retrasos responden a cuestiones urgentes.

ANEXO C

Matriz de consistencia de bienestar psicológico

Variable	Dimensiones	Items
Bienestar Psicológico	Aceptación de sí mismo	2. Tengo amigos(as) en quienes confiar. 11. Creo que en general me llevo bien con la gente. 13. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.
	Autonomía	4. En general estoy conforme con el cuerpo que tengo 9. Estoy bastante conforme con mi forma de ser. 12. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida
	Vínculos sociales	5. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo. 7. Generalmente le caigo bien a la gente. 8. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.
	Proyectos personales	1. Creo que me hago cargo de lo que digo o hago 3. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida. 6. Me importa pensar que haré en el futuro. 10. Si estoy molesto(a) por algo soy capaz de pensar en cómo cambiarlo

ANEXO D
Permiso formal para la aplicación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo

Gmail Antuanet Elias

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE CUESTIONARIO MULTIFACTORIAL DE LIDERAZGO
2 mensajes

Antuanet Elias <antu.coach@gmail.com>
Para: "gzavala@uchile.cl" <gzavala@uchile.cl>

Buenos días, estimada
Reciba un cordial saludo de Antuanet Elias, Bachiller de Psicología Organizacional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en Perú

Actualmente me encuentro realizando mi tesis para optar el grado académico de Licenciada, titulada "Estilo de liderazgo y bienestar psicológico en trabajadores del área de Tecnología de la Información en organizaciones privadas"

En ese sentido, recurro a usted para solicitarle su autorización formal del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) Forma 5X que adaptó en su investigación "Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ Forma 5X Corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno"

Agradecida de antemano por la atención y en espera de su respuesta.

Saludos,
Atentamente
Antuanet Elías Ayllon

Gloria B. Zavala Villalón <gzavala@uchile.cl>
Para: Antuanet Elías <antu.coach@gmail.com>

Buenos días Antuanet
Junto con saludar, entrego mi autorización formal para el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) Forma 5X en la realización de su investigación.

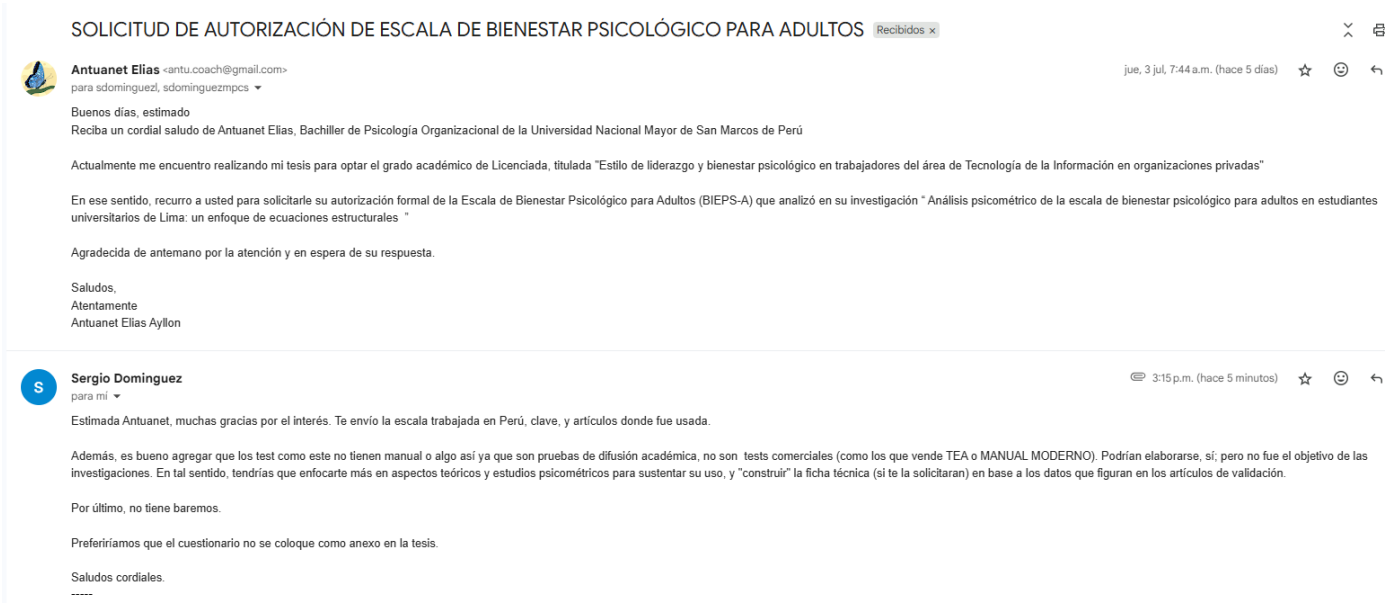
Saludos cordiales,

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

Gloria Zavala Villalón
Departamento de Psicología

No sienta la obligación de contestar este mail fuera de horario laboral.

ANEXO E
Permiso formal para la aplicación de la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos



SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO PARA ADULTOS Recibidos ×

Antuanet Elias <antu.coach@gmail.com> jue, 3 jul, 7:44 a.m. (hace 5 días)
para sdominguezl, sdominguezmpcs

Buenos días, estimado
Reciba un cordial saludo de Antuanet Elias, Bachiller de Psicología Organizacional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Perú

Actualmente me encuentro realizando mi tesis para optar el grado académico de Licenciada, titulada "Estilo de liderazgo y bienestar psicológico en trabajadores del área de Tecnología de la Información en organizaciones privadas"

En ese sentido, recurro a usted para solicitarle su autorización formal de la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A) que analizó en su investigación " Análisis psicométrico de la escala de bienestar psicológico para adultos en estudiantes universitarios de Lima: un enfoque de ecuaciones estructurales "

Agradecida de antemano por la atención y en espera de su respuesta.

Saludos,
Atentamente
Antuanet Elias Ayllon

Sergio Dominguez 3:15 p.m. (hace 5 minutos)
para mí

Estimada Antuanet, muchas gracias por el interés. Te envío la escala trabajada en Perú, clave, y artículos donde fue usada.

Además, es bueno agregar que los test como este no tienen manual o algo así ya que son pruebas de difusión académica, no son tests comerciales (como los que vende TEA o MANUAL MODERNO). Podrían elaborarse, sí; pero no fue el objetivo de las investigaciones. En tal sentido, tendrías que enfocarte más en aspectos teóricos y estudios psicométricos para sustentar su uso, y "construir" la ficha técnica (si te la solicitaran) en base a los datos que figuran en los artículos de validación.

Por último, no tiene baremos.

Preferiríamos que el cuestionario no se coloque como anexo en la tesis.

Saludos cordiales.

ANEXO F
Consentimiento Informado (virtual)

Hola, te saluda Antuanet Elias, bachiller de Psicología Organizacional y de la Gestión Humana en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, estoy realizando mi tesis para obtener la licenciatura en la investigación titulada: Estilo de liderazgo y bienestar psicológico en trabajadores del área de Tecnología de la Información en organizaciones privadas que tiene el objetivo de determinar si existe relación entre los estilos de liderazgo y el bienestar psicológico, tus respuestas serán muy valiosas para mi investigación.

🔒 CONFIDENCIALIDAD: Los datos brindados en el presente formulario gozarán de extrema confidencialidad. Además, los datos serán utilizados exclusivamente con fines académicos. Para mayor información, me puedes contactar a mi correo:

antuanet.elias@unmsm.edu.pe

1.- Acepto voluntariamente de participar de esta investigación y sé que me puedo retirar en cualquier momento.

* Sí

* No