

UADE
UNA GRAN UNIVERSIDAD



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Lic. En Psicología

Trabajo de Integración Final

“Estilos de Liderazgo y Personalidad en Gamers de Videojuegos de Rol Online”

Alumno: Hidalgo, Daniel Sebastián
LU: 1034924

Tutor: Lic. Patricio López Salazar

Fecha de presentación: 06/12/2018

Buenos Aires

ÍNDICE

RESUMEN	3
INTRODUCCIÓN	4
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	6
OBJETIVOS.....	6
Objetivo general.....	6
Objetivos específicos	6
HIPÓTESIS	6
MARCO TEÓRICO	8
Estilos de liderazgo.....	8
Personalidad.....	10
Gamer.....	12
Videojuegos de Rol Multijugador Masivos en Línea (MMORPG)	12
ESTADO DEL ARTE.....	13
METODOLOGÍA	18
Diseño	18
Participantes.....	18
Procedimiento de recolección de datos.....	20
Procedimiento de análisis	20
Instrumentos.....	20
RESULTADOS.....	22
Estilos de liderazgo en gamers líderes.....	22
Personalidad en gamers	23
Diferencias entre gamers líderes y no líderes según la personalidad.....	23
Relación entre estilos de liderazgo y personalidad en gamers líderes	24
Correlación entre horas de videojuego por semana y personalidad	25
DISCUSIÓN	27
CONCLUSIÓN	32
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33
ANEXO	40

RESUMEN

El análisis de la personalidad y el liderazgo en los individuos ha dado lugar a numerosos debates, desde la esencia del constructo hasta las implicancias en el sujeto abarcando todas las esferas de la vida. Sin embargo, poca atención se ha dado a los videojuegos, un fenómeno en constante crecimiento que no discrimina edad ni género. Y más aún, a la población emergente de dicho fenómeno, conocida como gamer. El presente trabajo intentó analizar las relaciones entre ambos constructos en el público dedicado a los videojuegos, específicamente a los del género MMORPG. En este estudio participaron 179 sujetos entre 18 a 35 años residentes en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el Gran Buenos Aires, que dedicaran al menos 12 horas de juego por semana. Se utilizó un cuestionario sociodemográfico; la escala NEO-FFI para medir la personalidad y el cuestionario CELID para evaluar los estilos de liderazgo predominantes. Los resultados mostraron un predominio del estilo de liderazgo transformacional en gamers; a la vez que se encontró una alta correlación entre la dimensión apertura a la experiencia y el liderazgo transformacional. Los hallazgos fueron contrastados con la literatura existente, a la vez que se explicitaron futuras líneas de investigación.

Palabras clave: personalidad, estilos de liderazgo, liderazgo, gamer, MMORPG, videojuegos.

ABSTRACT

The analysis of personality and leadership in individuals has given rise to numerous debates, from the essence of the construct to the implications in the subject encompassing all spheres of life. However, little attention has been given to video games, a growing phenomenon that does not discriminate age or gender. Moreover, the population emerging from this phenomenon, known as gamer. The present work attempted to analyze the relations between both constructs in the public engaged in video games, specifically those of the MMORPG genre. This study included 179 subjects between the ages of 18 and 35 living in CABA and GBA, who devoted at least 12 hours of play per week. A sociodemographic questionnaire was used; the NEO-FFI scale to measure personality and the CELID questionnaire to evaluate the predominant leadership styles. The results showed a predominance of the transformational leadership style in gamers; at the same time, a high correlation was found between the openness to experience dimension and transformational leadership. The findings were contrasted with the existing literature, while future lines of research were made explicit.

Keywords: personality, leadership styles, leadership, gamer, MMORPG, video games

INTRODUCCIÓN

Los videojuegos son un fenómeno global, masivo y propio de los tiempos que corren, en un mundo cada vez más inmerso en la tecnología. En efecto, se estima que actualmente se juegan 3000 millones de horas de videojuegos por semana (McGonigal, 2013), una estadística básica que brinda inmediatamente una idea del impacto del fenómeno.

En principio, los videojuegos pueden ser definidos a partir de las características comunes a cualquier forma de juego real. Huizinga (1954, en Salen & Zimmerman, 2006) define al juego como una actividad libre que el sujeto elige, ajena a intereses materiales, una experiencia ficticia y posible de ser repetida. De acuerdo con el autor, todo juego está regulado por reglas específicas, que se apoyan en una motivación intrínseca por parte del jugador generándole un estado de tensión. Los videojuegos despiertan pasiones en los gamers, y esto implica también la formación de grupos humanos organizados y orientados a objetivos comunes, en el contexto de la experiencia lúdica.

Con el correr del tiempo, la industria del videojuego ha crecido exponencialmente, primero con su gran desarrollo en las consolas y la PC, para luego desembarcar en los dispositivos móviles a partir del siglo XXI. Investigar la psicología de los videojuegos y los gamers encierra un fenómeno de gran relevancia social, ya que entre otros motivos es un elemento esencial de la cultura contemporánea y del funcionamiento psicológico de millones de personas. En efecto, éstos no sólo están presente en los momentos de ocio, sino que también han comenzado a introducirse en otros ámbitos, como el educativo (Buckingham, 2013; Curry, 2010; Susaeta, Jiménez, Nussbaum, Gajardo, Andreu & Villalta, 2010) e incluso en el campo de la psicopatología (Gackenbach, Elleman & Hall, 2011).

Sin embargo, más allá de la masividad del fenómeno, los videojuegos y los gamers aún no han recibido gran atención por parte de la investigación contemporánea en Psicología. Más aún, buena parte de la investigación disponible se concentra en estudiar aquellos aspectos problemáticos de los videojuegos, asociado a fenómenos como las adicciones comportamentales (Blackwell, 2015), y el impacto negativo que pueden tener en el bienestar del individuo (Collins, Freeman & Chamarro-Premuzic, 2012; Lis, Chiniara, Wood, Biskin & Montoro, 2015; Schimmenti, Infantil, Badoud, Laloyaux & Billieux, 2017). Por otra parte, la mayor parte de las investigaciones dedicadas a los videojuegos y su relación con variables psicológicas se ha desarrollado en el continente asiático (Hou, 2013; Jang & Ryu, 2011; Yee, Harris, Jabon & Bailenson, 2011; Park & Lee, 2012; Won Kim, Young Kim, Shim, Im & Shon, 2013). Esto probablemente se deba al nivel de penetración y mercado que los videojuegos tienen en estas regiones. No obstante, aún es

muy escasa la literatura empírica con la población de habla hispana, en particular en nuestra región de Latinoamérica.

Como señalan algunos autores (McGonigal, 2013; Lacasa, 2011), los videojuegos pueden ofrecer un espacio virtual en el que los individuos y los grupos desarrollan habilidades, socializan y resuelven problemas, cuya aplicabilidad al mundo real representa un desafío y un campo de gran interés para su estudio científico.

Por este motivo, el presente trabajo tendrá por objetivo estudiar los estilos de liderazgo y la personalidad en gamers de la Argentina, buscando aumentar nuestro conocimiento sobre esta subpoblación y algunos de sus rasgos psicológicos más predominantes tanto a nivel individual, como grupal.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Qué relación existe entre los Estilos de Liderazgo y la Personalidad en jóvenes gamers de Videojuegos de Rol Online, de 18 a 35 años, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el Gran Buenos Aires en 2017?

OBJETIVO GENERAL

El objetivo general de este trabajo es analizar las interrelaciones entre los Estilos de Liderazgo y la Personalidad en jóvenes gamers de Videojuegos de Rol Online, de 18 a 35 años, en la Ciudad de Autónoma de Buenos Aires y el Gran Buenos Aires en 2017.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Describir los Estilos de Liderazgo predominantes en gamers líderes de videojuegos de rol online de la muestra seleccionada
2. Describir las dimensiones de la Personalidad en gamers de videojuegos de rol online de la muestra seleccionada
3. Analizar las diferencias en la Personalidad entre los gamers líderes y no líderes de videojuegos de rol online de la muestra seleccionada.
4. Analizar la relación entre los Estilos de Liderazgo y la Personalidad en gamers líderes de videojuegos de rol online de la muestra seleccionada.
5. Analizar la relación entre las dimensiones de la Personalidad y la cantidad de horas semanales dedicadas a jugar videojuegos de rol online de la muestra seleccionada.

HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

Hipótesis para el objetivo específico 3:

- **Hi 3a:** Los gamers líderes de videojuegos de rol online presentarán mayor responsabilidad que sus pares no líderes.
- **Hi 3b:** Los gamers no líderes de videojuegos de rol online presentarán mayor neuroticismo que sus pares líderes.
- **Hi 3c:** Los gamers líderes de videojuegos de rol online presentarán menor amabilidad que sus pares no líderes.

Hipótesis para el objetivo específico 4:

- **Hi 4a:** Existe una correlación positiva entre el estilo de liderazgo transformacional y las dimensiones extroversión, amabilidad y apertura a la experiencia
- **Hi 4b:** Existe una correlación negativa entre el estilo de liderazgo transaccional y las dimensiones amabilidad y apertura a la experiencia.
- **Hi 4c:** Existe una correlación negativa entre el estilo de liderazgo laissez faire y las dimensiones responsabilidad y apertura a la experiencia.

Hipótesis para el objetivo específico 5:

- **Hi 5:** A mayor cantidad de horas semanales dedicadas a jugar videojuegos de rol online los gamers presentarán mayor neuroticismo y menor extroversión.

MARCO TEÓRICO

Estilos de Liderazgo

Varios autores concuerdan en definir el liderazgo como un proceso psicosocial (Yukl, 2002). Aquí un individuo, el líder, influye intencionalmente sobre otra persona, un subordinado o grupo de subordinados. Además, el fenómeno del liderazgo es un proceso atributivo, donde las personas perciben a otro como “líder” (Castro Solano, 2005).

Los intentos por conceptualizar el liderazgo poseen larga data. Podemos nombrar al menos cuatro enfoques de importancia en la literatura: a) enfoque de rasgos; b) enfoque conductual; c) enfoque situacional; y d) enfoque transformacional (Castro Solano & Nader, 2004).

El enfoque de rasgos se estructura bajo la “Teoría del Gran Hombre” atribuida al historiador inglés Thomas Carlyle (1841), que consideraba el liderazgo como una característica innata y no muy posible de ser aprendida; sin embargo, la falta de estudios posteriores que verificaran esta teoría le fueron quitando relevancia con el paso de los años.

El enfoque conductual permitió definir los tres estilos de liderazgo clásicos: a) liderazgo autoritario; b) liderazgo democrático y c) laissez-faire. Impulsado por los estudios de la escuela de Ohio y los provenientes de la universidad de Michigan que permitieron avances fructíferos en su estudio empírico. A pesar de un aporte robusto a la literatura, la principal crítica a este enfoque radicó en que se concentró demasiado en las características individuales de los líderes ignorando el contexto en el cual se desarrollaba dicha conducta (Lupano Perugini & Castro Solano, 2006).

El enfoque situacional no optó por las características innatas ni tampoco por ignorar el contexto, sino que consideró la capacidad y flexibilidad del líder de adaptarse a diversas situaciones. Por más de tres décadas otorgaron múltiples aportes a la comunidad, pero la generalidad de sus conceptualizaciones y la imposibilidad de someter gran parte de las mismas a pruebas empíricas, se convirtieron en la principal crítica por parte de los investigadores (Castro Solano, 2005).

El enfoque transformacional, quizás el más estudiado en la actualidad, debe su desarrollo a las investigaciones realizadas por House y Burns (Yukl, 1999). Será Bass (1985) quien tomará estos aportes y elaborará la teoría del liderazgo transformacional, no solo identificando los componentes de este tipo de liderazgo, sino que además lo diferenciaría de manera específica del liderazgo transaccional y el liderazgo laissez faire. Estos tres estilos quedarían encuadrados en algo denominado “liderazgo de rango completo” (Avolio, 2011), donde el líder varía su estilo dependiendo del contexto, las situaciones y otras variables.

A modo de síntesis, en el liderazgo transformacional los líderes influyen provocando un cambio positivo sobre sus seguidores en un proceso de transformación mutua. Se caracteriza por fomentar la creatividad, mantener una comunicación bidireccional, transmite motivación y pasión, y se convierte en un modelo para sus seguidores (Northouse, 2001).

Los líderes de estilo transaccional se manejan mediante un sistema de recompensas y castigos, no siempre explícito para los subordinados. El término transacción hace referencia a la recompensa obtenida por parte del subordinado en base a su rendimiento. Esto refiere a la concepción clásica de los CEO, donde un individuo elabora el plan o estrategia a seguir por parte de los subordinados para alcanzar una meta preestablecida, con el menor riesgo posible. Esta concepción peca de ser parcial, ya que no se consideran los numerosos conflictos que pueden surgir en la consecución del objetivo. Es decir, estaríamos en presencia de un estilo de liderazgo que puede presentar poca efectividad ante el surgimiento de factores procedentes del entorno que exijan un cambio (Bass, 1985). Además, este estilo no posee un carácter motivador y no suscita aspiraciones por parte de los subordinados, más allá de la tradicional transacción entre jefe y empleado regida por el sistema de premios y castigos (Burns, 1978). Y esto puede derivar en una relación débil y superficial, que ante el menor conflicto puede romperse.

Por último, el liderazgo *laissez faire*, también definido como “no liderazgo”, refiere a un líder que muestra desinterés, falta de compromiso e ineficacia. Se enfoca únicamente en las actividades. Este es, quizás, el estilo de liderazgo más dañino, ya que implica la ausencia de un líder. La ineficiencia del líder y la imposibilidad de éste por satisfacer las expectativas que los subordinados construyen en base a su persona, terminan por traducirse en un bajo desempeño laboral de los empleados como así también en una creciente falta de confianza hacia la organización (Skogstad, Einarsen, Aasland & Hetland, 2007)

Entonces, a la luz de lo expuesto, es que podemos decir que la investigación referida al liderazgo ha recorrido diversas etapas. Desde una conceptualización estrictamente individual, considerado como un mero aspecto o característica de las personas, hasta los desarrollos actuales que enfatizan la necesidad de olvidar la concepción monótona y comprender que el liderazgo incluye no sólo al individuo que lo ejerce, sino también a los subordinados que aceptan su figura, y el entorno o contexto donde se desarrolla dicha interacción dinámica (Avolio, Walumbwa & Weber, 2009).

Personalidad

La personalidad puede definirse como una serie de tendencias o patrones estables de una persona en el comportamiento, pensamiento y afectividad. El desarrollo de la personalidad se inicia desde la primera infancia, durante la adolescencia y culmina en los primeros años de la edad adulta (Shiner & Caspi, 2003).

El interés por estudiar, delimitar y definir la personalidad del individuo tomó gran interés en el siglo XIX. Permitiendo, posteriormente, la proliferación de numerosas conceptualizaciones, cada una respondiendo a una determinada teoría o modelo psicológico. Se puede rastrear un primer acercamiento a la definición de este constructo a través de la denominada teoría psicodinámica de la personalidad, elaborada por Sigmund Freud, quien argumentaba que la personalidad se forma a través de conflictos entre las tres entidades psíquicas de la mente inconsciente (Yo, Ello y Superyó). El equilibrio entre estos tres elementos permitirá el desarrollo de una personalidad sana, mientras que un desequilibrio o desbalance darían como resultado una personalidad inadaptada (Morris & Maisto, 2005). Elaboraciones posteriores agregarían la importancia del desarrollo de cada una de las etapas psicosexuales y el modo en que los deseos sexuales son satisfechos en cada una de ellas, siendo primordial para comprender el perfil de personalidad resultante.

En contraposición a la teoría psicodinámica, la teoría conductual de la personalidad enfatizaba la idea de la tabula rasa propuesta por John Locke en el siglo XVII (Nidditch, 1975). Ésta elabora la concepción de que un recién nacido no posee contenido alguno, vulnerable a la moldeabilidad del ambiente circundante a lo largo de su vida (Davidoff, 1998). Watson, Skinner y Hull, exponentes de esta teoría, adoptaron esta concepción con diversos matices, pero comprendiendo en fin la preponderancia del ambiente en detrimento de las manifestaciones internas del individuo (Montaño Sinisterra, Palacios Cruz & Gantiva Díaz, 2009).

Por otra parte, un modelo más actual corresponde a la teoría cognitiva de la personalidad. Dicha teoría enfatiza en los procesos de codificación y recuperación de la información, como así también los motivos, objetivos, expectativas y las creencias en el desarrollo de características estables de la personalidad. Los teóricos de la personalidad cognitiva han focalizado sus investigaciones en especificar el desarrollo de las cogniciones que explican el mundo, y el concepto del yo del individuo en éste, como así también las investigaciones destinadas a comprender las distintas variaciones en los estilos cognitivos que predicen las diferencias individuales (Montaño Sinisterra, Palacios Cruz & Gantiva Díaz, 2009). Lo expuesto puede sintetizarse por las investigaciones de uno de los principales exponentes de este modelo,

Bandura (1977), quien aceptó lo desarrollado por la escuela conductual respecto a la importancia del modelado ejercido por el ambiente sobre el individuo, pero fue más allá y expresó que el comportamiento también puede transformar el ambiente. Esto delimita un proceso bidireccional, al cual Bandura adhiere como tercer factor los procesos psicológicos de la persona. Es decir que, la capacidad de los individuos para procesar el lenguaje, imágenes y otros estímulos sensoriales posee un efecto sobre cómo nos comportamos, cómo desarrollamos nuestros rasgos de personalidad, y finalmente, cómo afectamos nuestro entorno.

Sería Allport (1937), quien haría el primer intento exhaustivo para elaborar un marco que describiera la personalidad mediante la identificación de determinados rasgos. Considerado uno de los primeros en teorizar los rasgos de la personalidad, los ordenó jerárquicamente en tres niveles: rasgos cardinales, rasgos centrales, y los rasgos secundarios. Los rasgos cardinales moldean la conducta de una persona, y se presentan como las pasiones dominantes de la misma. Los rasgos centrales remiten a características generales presentes en distintos grados en cada persona, y constituyen los elementos básicos que conforman el comportamiento. Ejemplos de estos rasgos son la bondad, lealtad, entre otros. Finalmente, los rasgos secundarios ocupan el último nivel de la escala jerárquica y no son obvios como los rasgos anteriores, ya que sólo aparecen en situaciones específicas. Sin embargo, estos rasgos permiten explicar por qué una persona podría exhibir un comportamiento que no condice con los comportamientos habituales.

La mayor parte de los estudios actuales de la personalidad remiten a las investigaciones de Raymond Cattell, quien retomó los trabajos iniciales de Allport, y se embarcó en identificar los parámetros de la personalidad. Considerado uno de los precursores del modelo actual del Big Five (Primi, Ferreira Rodrigues & Carvalho, 2014), Cattell describió 12 factores de personalidad y permitió la construcción de un instrumento de medición de empleo actual denominado 16PF. Aunque la teoría de los rasgos se establecía a lo largo de la comunidad científica en la década del 1960, comenzaba a abrirse el debate respecto al consenso sobre la naturaleza o la cantidad de los rasgos que componían la personalidad.

No sería hasta la década del 80, que una línea de investigación identificó cinco grandes rasgos de la personalidad que se mantendrían de forma constante a lo largo del tiempo. Esto dio lugar al desarrollo del denominado modelo de los Cinco Grandes ("Big Five"), que alude a las dimensiones más fundamentales de la personalidad: a) extroversión, b) amabilidad, c) neuroticismo, d) responsabilidad, y e) apertura a la experiencia (Costa & McCrae, 1992).

La dimensión Extroversión se manifiesta en una mayor sociabilidad, asertividad y dinamismo; lo que se traduce en un individuo más activo y optimista que prefiere actividades grupales. Para comprender esta dimensión, toma gran importancia la intensidad y cantidad de las relaciones interpersonales desarrolladas por el individuo. Amabilidad remite a la capacidad del individuo de ser empático, altruista y poder confiar en los demás. Esto es, la simpatía y voluntad de ayudar a otros, pero con la esperanza de que esta ayuda sea recíproca. El rasgo Neuroticismo refiere a la estabilidad/ajuste emocional que los sujetos expresan en actos, pensamientos e ideas. Por ejemplo, las personas que presentan valores altos en esta dimensión son susceptibles a padecer angustia psicológica, a presentar un menor control de impulsos y a ser irracionales. A diferencia de aquellos que obtengan un valor bajo en la escala, que tenderán a ser emocionalmente estables, y poseerán la capacidad para enfrentar contingencias sin sentirse perturbados. La dimensión Responsabilidad refiere al control de los impulsos y los deseos. Se manifiesta en el sentido del deber, el orden y la autodisciplina. Existe una actitud hacia la eficiencia y la calidad de las producciones del individuo. Finalmente, la dimensión Apertura a la Experiencia es uno de los rasgos más investigados, y se relaciona con aspectos intelectuales, y la búsqueda de experiencias por parte de los individuos. Esto refiere a personas con “mente abierta”, con un pensamiento divergente, dispuestas a explorar nuevas situaciones (Costa & McCrae, 1992).

Gamer

De acuerdo con Quantin, Tamburelli y Cascardo (2016) el término gamer alude a cualquier persona aficionada a los videojuegos. Si bien, el jugador típico o casual dedica a esta actividad no más de dos horas por semana, existen gamers en Asia que ocupan alrededor de 22 horas por semana concentrados únicamente en videojuegos online.

Videojuegos de Rol Multijugador Masivos en Línea (MMORPG)

Un videojuego de preferencia por los gamers debido a la complejidad y reto que representan, son los MMORPG (Massively Multiplayer Online Role-playing Game o Videojuegos de Rol Multijugador Masivos en Línea). Estos videojuegos permiten a miles de videojugadores introducirse en un mundo virtual online, con un personaje creado a preferencia y mediante el cual interactúan con otros usuarios para realizar misiones, siendo el objetivo principal obtener experiencia y aumentar de nivel (González Romero, Salazar Sierra & Velásquez Perilla, 2009).

ESTADO DEL ARTE

Para la formulación del estado del arte se realizó una búsqueda de artículos científicos relacionados con las variables de interés “Estilos de Liderazgo”, “Personalidad” y “Gamers”. Como criterio de recorte se seleccionaron aquellos artículos que no superen los cinco años de antigüedad y que sean publicaciones en revistas con referato. Las bases de datos consultadas fueron Ebsco, ProQuest, Redalyc, SciELO.

Palabras clave: Liderazgo, estilos de liderazgo, personalidad, cinco grandes, NEO-PI-R, NEO-FFI, CELID, gamer, MMORPG, videojuegos. *Key Words:* Leadership, leadership styles, personality, big five, NEO-PI-R, NEO-FFI, CELID, gamer, MMORPG, video games.

Un estudio realizado por Graham y Gosling (2013) examinó la relación entre las cinco grandes dimensiones de la personalidad de los gamers y sus motivaciones para jugar en el videojuego de rol online llamado World of Warcraft, el más masivo y popular en su categoría (multijugador). La muestra comprendió 1,413 jugadores de World of Warcraft, con una edad promedio de 26 años. El cuestionario sociodemográfico arrojó que los sujetos jugaban 23 horas por semanas con un promedio de 20 meses de antigüedad como jugadores online. Las dimensiones de la personalidad se midieron mediante el Inventario de los Cinco Grandes de 44 ítems (John, 1990) y la motivación se evaluó mediante la versión modificada de la escala de Yee (2007) denominada “Motivaciones para Jugar Videojuegos Online”. Los autores hallaron que los sujetos que juegan motivados para socializar con otras personas presentan altos valores en las dimensiones extroversión, amabilidad, neuroticismo y apertura a la experiencia. En cambio, presentaron bajos valores en la dimensión responsabilidad. Los sujetos que juegan motivados por la inmersión en un mundo virtual obtuvieron altos valores en las dimensiones apertura a la experiencia, neuroticismo y amabilidad; aunque bajos valores en las dimensiones extroversión y responsabilidad. Finalmente, los sujetos que juegan motivados por un sentimiento de independencia mostraron bajos valores en las dimensiones extroversión, amabilidad, responsabilidad y neuroticismo; pero obtuvieron altos valores en apertura. El desarrollo de esta investigación no sólo permitió corroborar que cada sujeto posee diferentes motivaciones para jugar videojuegos, sino que cada tipo de motivación se correlaciona con los diferentes rasgos de personalidad del individuo.

Por otra parte, Ventura, Shute y Kim (2012), en una investigación realizada en Estados Unidos, analizaron la relación entre jugar videojuegos, preferencia por un género determinado de

videojuego, personalidad y desempeño académico en un estudio correlacional con estudiantes universitarios. Los autores plantearon 4 hipótesis, entre ellas, que existía una correlación negativa entre la cantidad de horas de juego por semana y el rendimiento académico. La muestra consistió en 319 estudiantes cuya edad promedio fue de 23 años. Los autores midieron las dimensiones de la personalidad apertura y responsabilidad mediante los ítems del Inventario de los Cinco Grandes (John, 1990), la preferencia por un tipo de videojuego se evaluó con siete preguntas en una escala de tipo Likert, y el rendimiento académico se obtuvo a través del GPA (“Grade Point Average”, una medida estandarizada de rendimiento académico en Estados Unidos). Se halló una correlación positiva entre GPA y responsabilidad. Adicionalmente, el supuesto de que los videojuegos pueden afectar el rendimiento académico no fue corroborado mediante el análisis de las variables. El estudio permitió demostrar los efectos positivos de los videojuegos cuando se hacen análisis específicos de múltiples variables.

Teng, Lo y Lin (2012) realizaron un estudio en Taiwán con el objetivo de determinar la relación entre la personalidad de los gamers y la tendencia a jugar videojuegos en días de la semana o fin de semana. Los autores establecieron como hipótesis que las dimensiones extroversión, apertura y amabilidad se correlacionan positivamente con la tendencia de los gamers a jugar en días de la semana. Mientras que las dimensiones responsabilidad y neuroticismo se correlacionan negativamente con la tendencia a jugar en días de la semana. Se encuestaron 115 participantes universitarios gamers de videojuegos online pertenecientes a tres universidades del norte de Taiwán. Mediante un cuestionario sociodemográfico se evaluó la cantidad de horas que jugaban videojuegos por día, durante la semana y el fin de semana, género, edad e ingreso económico. Para medir las dimensiones de la personalidad se utilizó una escala adaptada por Teng (2007) de 20 ítems. Género, edad e ingreso económico fueron utilizados como variables de control para minimizar la confusión en los resultados finales. Las cinco dimensiones de la personalidad fueron utilizadas como variables independientes, mientras que la cantidad de horas de juego durante la semana y el fin de semana fueron utilizadas como variables dependientes. La dimensión apertura se correlacionó positivamente con el uso de videojuegos en días de la semana, mientras que la dimensión neuroticismo se correlacionó negativamente.

Lu, Shen y Williams (2014) se propusieron el objetivo de comprender el liderazgo en ambientes virtuales mediante la observación de la experiencia de los gamers en videojuegos online en China. Los autores realizaron una revisión de la literatura relacionada con el liderazgo

en el mundo real para identificar los indicadores más importantes de esta variable, para luego introducir el análisis de estas variables en los comportamientos comúnmente observados en este tipo de juegos online. La revisión permitió a los autores establecer hipótesis sobre la relación entre el comportamiento virtual de estos jugadores y el status de liderazgo en el mundo real (offline). Entre las hipótesis planteadas, los autores sugirieron que el comportamiento orientado a la tarea de los individuos en el contexto virtual se correlacionaría positivamente con su status de liderazgo offline. Además, plantearon que este comportamiento orientado a las tareas puede actuar como un fuerte predictor del liderazgo en compañías con fines de lucro. Además de diferenciar si su desempeño se realizó en organizaciones con fines de lucro o voluntarias. A la vez se identificaron dos comportamientos: a) comportamiento orientado a la tarea y b) comportamiento orientado a las relaciones. Estas variables permitieron evaluar también el funcionamiento de los individuos en grupos de trabajo. Los resultados indicaron que las relaciones sociales de los jugadores, como el considerar jugar con amigos y agregarlos a su círculo social, están positivamente correlacionadas con el status de liderazgo en el mundo real, específicamente en el contexto de organizaciones de voluntariado. Este artículo es uno de los primeros estudios empíricos en ofrecer evidencia de la implicancia del comportamiento online en el liderazgo desempeñado en el mundo real.

Profundizando en el traslado del capital virtual al mundo real, Xanthopoulou y Papagiannidis (2012) investigaron la posibilidad de trasladar el aprendizaje activo y el liderazgo transformacional experimentados en videojuegos MMORPG a la vida cotidiana, específicamente al ámbito laboral. Este estudio comprendió un análisis longitudinal de un mes que vinculó la participación en videojuegos de rol multijugador masivos en línea (MMORPG) y sus efectos en 79 individuos, activos en el mercado laboral, con una edad promedio de 34 años. Establecieron una serie de hipótesis relacionadas con el vínculo entre lo aprendido y experimentado en el ámbito virtual y las consecuencias en la vida real del sujeto. Entre las hipótesis planteadas los autores consideraron la probabilidad de que el aprendizaje virtual se proyecte en el aprendizaje activo desarrollado en el ámbito laboral; como así también que el liderazgo transformacional online tenga efectos en el liderazgo offline. El liderazgo online y offline de los participantes se evaluó a través del Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ). Los resultados permitieron corroborar lo planteado por la segunda hipótesis. Sin embargo, respecto a la primera hipótesis, el traslado del aprendizaje activo virtual a la vida cotidiana sólo es posible en los individuos que presenten un alto desempeño en los MMORPG. Ambos autores expresan la concepción de los videojuegos como medios de entretenimiento o esparcimiento, pero confían en que

eventualmente puedan ser utilizados como herramientas para el desarrollo del aprendizaje y el liderazgo en las organizaciones.

Asimismo, un estudio realizado en Taiwán por Lee, Hsieh, Hsiao y Lin (2018) analizó el vínculo entre el liderazgo online y sus efectos en el liderazgo offline (mundo real). En base a la teoría de la presencia social, el liderazgo y la consecución de metas en videojuegos, elaboraron como hipótesis la posibilidad de que los logros obtenidos en los videojuegos influyan positivamente en el liderazgo real. La muestra consistió en 912 participantes mayores de 18 años, que respondieron mediante un cuestionario electrónico en el transcurso de 3 semanas. El cuestionario constó del análisis de seis variables: liderazgo online; éxito de juego (logros obtenidos dentro del juego); identificación con el personaje; interacción entre jugadores (cooperación entre individuos en el mundo virtual); liderazgo offline; y aspectos sociodemográficos. Para medir el liderazgo online se utilizó el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (Avolio et al., 2004); mientras que el liderazgo offline fue medido a través del cuestionario de liderazgo de Giber (2000), el cual se dividió en cinco dimensiones comprendiendo 45 ítems en una escala de tipo Likert.

Los análisis arrojaron resultados parciales que infieren la posibilidad de trasladar las habilidades de liderazgo adquiridas durante las sesiones de videojuego MMORPG a situaciones de la vida cotidiana. A pesar de la amplia brecha que existe entre el mundo virtual y el real, los autores enfatizan la instrumentación de este género de videojuegos para desarrollar o potenciar habilidades de liderazgo. Además, la posibilidad de que, en un futuro cercano, la esencia de estos videojuegos pueda ser aplicada al desarrollo de cursos de entrenamiento de empleados en el ámbito organizacional.

Brack, Lassiter, Kitzinger, Hill, McMahon y Fall (2013) efectuaron una revisión de la literatura concerniente al concepto de interés social elaborado por Adler (1929) para evaluar la conceptualización de los videojuegos de rol multijugador masivos en línea, como una actividad con efectos positivos o negativos en la psicología del individuo. Mediante la elaboración de una guía con fines clínicos, posicionan el interés social de los gamers y el interés social de la comunidad MMORPG en cuatro cuadrantes donde se identifica un estilo de juego no problemático o adictivo como así también una influencia negativa o peligrosa sobre el gamer. A partir de esto, infirieron preguntas que permitan discernir la experiencia del individuo y comprender qué aspecto del juego incentiva un sentimiento de pertenencia, en qué se diferencia de la vida real, y de qué forma puede trasladarse el capital social virtual al mundo real. Además, un aspecto que se

desprende de esto último, remite a la posibilidad de trasladar la ganancia de liderazgo experimentado dentro del juego, el manejo de diversos conflictos y la cooperación con otras personas en busca de un mismo objetivo, a las actividades de la vida cotidiana. Sin embargo, interpretan que la mayoría de estos individuos necesitará asistencia terapéutica para llevarlo a cabo. Los autores destacan la necesidad de que los terapeutas comprendan la problemática que puede suscitar en los gamers, y así entablar un diálogo fructífero con estos, que permita asimilar este fenómeno como una actividad cualquiera.

La bibliografía permitió advertir la escasez de estudios que relacionen variables psicológicas con el uso de videojuegos de rol online (MMORPG). La mayor parte de las investigaciones sólo reflejan las consecuencias negativas del uso sobre niños, adolescentes y adultos. Sin embargo, en los últimos años, debido al auge del mercado de los videojuegos, se han iniciado nuevas investigaciones para aplicar el uso de estos en otros ámbitos con el fin de desarrollar o potenciar las habilidades de los sujetos (McGonigal, 2013).

METODOLOGÍA

Diseño

Se trata de un estudio cuantitativo no experimental descriptivo-correlacional. El diseño de la investigación es transversal. Se utilizaron fuentes primarias para llevar a cabo el estudio.

Participantes

Se consideraron como criterios de inclusión que los participantes de la muestra sean jóvenes (rango etario 18-35 años), gamers habituales de juegos de rol online (12 horas semanales), y sean residentes de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el Gran Buenos Aires. El término gamer se utiliza para diferenciar al jugador ocasional de aquel que dedica un tiempo considerable a los videojuegos, siendo el tiempo estimado de juego un promedio de 2 a 5 horas diarias.

Se excluyeron a aquellos individuos que jugaran hace menos de 6 meses, e individuos que manifestaran algún trastorno mental.

La muestra comprendió 179 individuos de ambos sexos entre 18 y 35 años residentes en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el Gran Buenos Aires.

La distribución de los participantes otorgó que el 65,9% de los mismos (N= 118) reside en CABA y el 34,1% (N= 61) en GBA. De los cuales el 92,2% (N= 165) fueron hombres y el 7,8% (N= 14) mujeres. La edad promedio de los encuestados es de 23 años (rango de 18 a 35 años), con un desvío típico de 4,29 (Ver tablas 1, 2 y Gráficos 1,2).

Respecto al estado civil de los participantes (ver tabla 3) se puede apreciar que la mayoría (82,1%) están solteros (N= 147), seguido de los que se encuentran en pareja (16,2%; N= 29) y finalmente aquellos que están casados (1,7%; N= 3). No se obtuvo valores para las categorías restantes (divorciado, viudo).

El nivel de estudio máximo (ver tabla 4) alcanzado por los gamers es el secundario (54,7%; N= 98); seguido en una proporción similar por el nivel universitario (39,1%; N= 70). El 5% de los participantes presenta al menos un posgrado (N= 9), y finalmente se posicionan los niveles primario y terciario (0,6%; N= 1).

El 78,8% de los gamers encuestados no posee actividad laboral (N= 141) mientras que el 21,2% restante trabaja (N= 38). La antigüedad promedio de los gamers dedicados a videojuegos MMORPG es de 6 años (rango de 1 a 15 años); y la cantidad de horas destinadas a este tipo de videojuego promedia las 20 horas (rango de 12 a 50 horas).

Considerando el objetivo de la investigación de analizar la población de gamers que se posicionan como líderes de equipo durante una partida de MMORPG, se procedió a segmentar los datos obtenidos y así comparar los individuos líderes (N= 62) y no líderes (N= 117). Para realizar esta segmentación se procedió a consultar a cada uno de los participantes, mediante un ítem en el cuestionario sociodemográfico, si se posicionaba como líder en una partida de videojuego MMORPG. Aquellos que contestaban de forma negativa no procedían a completar el Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID). La edad promedio de los no líderes es de 24 años mientras que los líderes presentan una edad promedio de 23 años

Entre aquellos que no se posicionan como líderes en una partida de MMORPG, la cantidad de hombres (93,2%; N= 109) supera en gran medida a las mujeres (6,8%; N= 8). Similar resultado se obtiene al considerar la población de mujeres líderes (9,7%; N= 6) al ser comparada con el grupo masculino (90,3%; N= 56).

Pueden apreciarse diferencias al considerar el nivel de estudios máximos alcanzados de los encuestados. Entre los no líderes la mayoría ha finalizado el nivel secundario (64,1%; N= 75), seguidos de los niveles universitario (30,8%; N= 36), posgrado (3,4%; N= 4), primario y terciario (0,9%; N= 1). Comparando estos resultados con el caso de los líderes, se obtiene como mayor nivel de estudios alcanzados el nivel universitario (54,8%; N= 34), seguido del nivel secundario (37,1%; N= 23) y posgrado (8,1%; N= 5).

Con relación al estado civil de los participantes, en el grupo de los no líderes el 82,1% está soltero (N= 96) mientras que el resto está casado (15,4%; N= 18), y en pareja (2,6%; N= 3). Similares resultados se obtuvieron en el caso de los individuos líderes donde el 82,3% está soltero (N= 51) y el 17,7% posee pareja (N= 11).

En el caso de los no líderes el 82,9% de los participantes no trabaja (N=97) mientras que el 17,1% restante registra actividad laboral (N= 20). Similar es el resultado en el grupo de líderes donde el 71% no trabaja (N= 44) a diferencia del 29% que sí lo hace (N= 18).

La cantidad de años que llevan jugando a este tipo de videojuegos es semejante entre ambos grupos, apreciándose una antigüedad promedio de 7 años entre los no líderes y de 5 años

en el caso de los sujetos líderes. En cuanto a la cantidad de horas dedicadas a los videojuegos MMORPG, los datos muestran un promedio de 24 horas semanales de juego entre los líderes y de 18 horas semanales entre los no líderes (Ver Gráfico 3).

Procedimiento de recolección de datos

Los participantes fueron contactados personalmente en el contexto de torneos MMORPG realizados en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el Gran Buenos Aires en el transcurso de tres meses. Previa aceptación del consentimiento informado, se administró un formulario elaborado en Google Docs comprendido por la batería de instrumentos seleccionada para esta investigación.

Procedimiento de análisis

Para realizar el presente estudio se implementó un procedimiento de muestreo no-probabilístico incidental. Para el análisis cuantitativo de las variables se volcó la información obtenida en los cuestionarios en una matriz de datos. Para ello se utilizó el programa estadístico en Ciencias Sociales, SPSS. Este procedimiento involucró construir una matriz de datos ajustada a las características de las variables, carga de datos y depuración de la matriz, y análisis estadístico descriptivo e inferencial de las variables.

En relación a la estadística inferencial, se procedió a calcular coeficientes de correlación entre las variables a relacionar (por ejemplo, dimensiones de la personalidad y estilos de liderazgo), por otra parte, cuando se trató de comparar grupos se utilizó la prueba T de Student (por ejemplo, personalidad de acuerdo a si son o no líderes).

Instrumentos

Para el análisis de las variables se utilizaron las siguientes herramientas:

a. Cuestionario sociodemográfico

Se trata de un breve cuestionario para registrar las siguientes variables: edad, género, estado civil, nivel educativo, horas de juego por semana, antigüedad como gamer, entre otras variables.

b. Cuestionario de Estilos de Liderazgo –CELID-

Es un cuestionario desarrollado por Castro Solano, Nader y Casullo (2004), tomando como base teórica la teoría de Liderazgo Transaccional/Transformacional propuesta por Bass (1985), y adaptada de la versión española del MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) construida por Morales y Molero (1995).

El instrumento consta de 34 ítems, autoadministrable que evalúa los tres estilos de liderazgo predominantes: transformacional, transaccional y laissez faire.

A su vez, el liderazgo transformacional evalúa cuatro subdimensiones: carisma, estimulación intelectual, inspiración y consideración individualizada. Y el liderazgo transaccional evalúa dos subdimensiones: recompensa contingente y dirección por excepción.

La versión utilizada posee un formato de respuesta tipo Likert de cinco opciones que van de 1 (en total desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo). Los niveles de fiabilidad del instrumento son adecuados (Alpha de Cronbach entre 0.60 y 0.75).

c. Inventario de Personalidad Reducido de Cinco Factores (NEO-FFI)

El Inventario de Personalidad NEO-FFI es la versión reducida del NEO-PI-R, uno de los instrumentos más utilizados en la evaluación de la personalidad (basado en el modelo de los "Cinco Grandes": Neuroticismo, Extroversión, Amabilidad, Apertura a la Experiencia y Responsabilidad). La adaptación española realizada por la editorial TEA ha demostrado unos índices de fiabilidad y validez adecuados (Costa & McCrae, 1999), coeficientes alfa de Cronbach entre 0,82 y 0,90; y una estructura de cinco factores idéntica al inventario original. Consta de 60 ítems que se puntúan según una escala tipo Likert de cinco puntos (que oscila de "totalmente en desacuerdo" a "totalmente de acuerdo").

RESULTADOS

Objetivo específico 1

Describir los Estilos de Liderazgo predominantes en gamers líderes de videojuegos de rol online de la muestra seleccionada.

En base a la respuesta en el cuestionario sociodemográfico, con respecto a si eran líderes o no, se armaron dos subgrupos discriminando gamers líderes y gamers no líderes, para correr las pruebas estadísticas del presente trabajo.

Se obtuvieron los puntajes para las tres escalas del CELID: liderazgo transformacional; liderazgo transaccional y liderazgo laissez faire. Mediante esta perspectiva se evaluó el estilo predominante en los participantes. El puntaje correspondiente a la subescala de Liderazgo Transformacional arroja una media de 4,08 ($DE = 0,55$), ubicándose por encima del percentil 50, lo cual indica un predominio medio de este estilo. El puntaje correspondiente a la subescala de Liderazgo Transaccional presenta una media de 3,12 ($DE = 0,26$) ubicándose levemente por encima del percentil 25. Esto registra pobres habilidades de liderazgo en relación con el estilo evaluado. Finalmente, la subescala de Liderazgo Laissez Faire arroja una puntuación media de 1,49 ($DE = 0,48$) ubicándose debajo del percentil 10, lo cual registra pobres habilidades de liderazgo en relación con el estilo laissez faire.

Tabla 5. Estadísticos descriptivos CELID

	N	Mín	Máx	Media	(DE)
CELID transformacional	62	2,48	4,92	4,081	0,55617
CELID transaccional	62	2,5	3,83	3,1255	0,26909
CELID laissez faire	62	1	3	1,4973	0,48894
N válido (según lista)	62				

Objetivo específico 2

Describir las dimensiones de la Personalidad en gamers de videojuegos de rol online de la muestra seleccionada.

Se calcularon los estadísticos descriptivos del Inventario de Personalidad Reducido de Cinco Factores. Se obtuvieron los puntajes para las cinco dimensiones del NEO-FFI: neuroticismo; extroversión; apertura a la experiencia; amabilidad y responsabilidad. Según las valoraciones de los autores del instrumento, la subescala neuroticismo arrojó una puntuación media de 13,56 ($DE = 6,82$). Extroversión presentó una media de 32,83 ($DE = 8,80$). Apertura a la experiencia una puntuación media de 29,51 ($DE = 7,19$). En la subescala amabilidad se observa una puntuación baja de 28,17 ($DE = 9,06$). Finalmente, la dimensión responsabilidad presenta una puntuación alta de 40,24 ($DE = 6,92$).

Tabla 6. Estadísticos descriptivos NEO-FFI

	N	Mín	Máx	Media	(DE)
Neuroticismo	179	0	34	13,5642	6,82115
Extroversión	179	11	46	32,8324	8,80468
Apertura	179	10	46	29,514	7,19813
Amabilidad	179	6	44	28,1732	9,06705
Responsabilidad	179	21	48	40,2458	6,92057
N válido (según lista)	179				

Objetivo específico 3

Analizar las diferencias en la personalidad entre los gamers líderes y no líderes de videojuegos de rol online de la muestra seleccionada.

Para contestar el siguiente objetivo específico, se calculó una prueba T de Student con el objetivo de examinar diferencias en la personalidad según si el individuo se posicionaba como líder en una partida de MMORPG. Se detectaron diferencias estadísticamente significativas.

Tabla 7. Prueba T de Student entre gamers líderes y no líderes según subescalas de Personalidad.

	Líderes N= 62		No líderes N= 117		Prueba t (g/ = 177)
	M	(DE)	M	(DE)	
Neuroticismo	12,8871	5,33809	13,9231	7,4858	-0,967
Extroversión	33,3226	8,1839	32,5726	9,14002	0,541
Apertura	31,4355	6,40087	28,4957	7,41227	2,643
Amabilidad	26,5645	9,81237	29,0256	8,56764	-1,738
Responsabilidad	43,7258	5,57562	38,4017	6,87331	5,250

Con relación a la dimensión apertura a la experiencia se observa una diferencia significativa ($t(177) = 2.643$, $p < .01$) a favor de los gamers líderes ($M = 31.4355$, $DE = 6.40087$) sobre los gamers no líderes ($M = 28.4957$, $DE = 7.41227$). Asimismo, en la dimensión responsabilidad se observa una diferencia significativa ($t(177) = 5.250$, $p < .001$) a favor de los gamers líderes ($M = 43.7258$, $DE = 5.57562$) en detrimento de los gamers no líderes ($ME = 38.4017$, $DE = 6.87331$). Por último, respecto a la dimensión amabilidad, si bien no expresa una diferencia estadísticamente significativa ($t(177) = -1.738$, $p = .084$), se distingue una tendencia entre ambos grupos, gamers no líderes ($M = 29.0256$, $DE = 8.56764$) por encima de los gamers líderes ($M = 26.5645$, $DE = 9.81237$).

Objetivo específico 4

Analizar la relación entre los Estilos de Liderazgo y la Personalidad en gamers líderes de videojuegos de rol online de la muestra seleccionada.

Para el estudio de las relaciones entre los Estilos de Liderazgo y la Personalidad de los gamers líderes, se realizó un análisis de correlaciones de Pearson. En primer lugar, la subescala de Estilo de Liderazgo Transformacional presentó valores negativos y moderados en neuroticismo ($r = -.437$, $p < .001$); positivos y moderados en extroversión ($r = .524$, $p < .001$) y responsabilidad ($r = .551$, $p < .001$). A su vez arrojó una correlación positiva y alta con la dimensión apertura ($r = .643$, $p < .001$). Por otro lado, la escala de liderazgo laissez faire presentó una correlación positiva leve con la dimensión neuroticismo ($r = .286$, $p < .05$) y negativas las restantes: leve en extroversión ($r = -.332$, $p < .01$); alta en apertura ($r = -.620$, $p < .001$); y moderada en responsabilidad ($r = -.497$; $p < .001$). Finalmente, el estilo transaccional únicamente

presentó una relación significativa leve y negativa en apertura ($r = -.285, p < .05$). No se hallaron otras correlaciones estadísticamente significativas.

Tabla 8. Coeficientes de correlación entre las escalas de los instrumentos CELID y NEO-FFI.

	CELID transformacional	CELID transaccional	CELID laissez faire
Neuroticismo	-,437**	0,168	,286*
Extroversión	,524**	-0,238	-,332**
Apertura	,643**	-,285*	-,620**
Amabilidad	0,022	0,013	0,09
Responsabilidad	,551**	-0,239	-,497**

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Objetivo específico 5

Analizar la relación entre las dimensiones de la personalidad y la cantidad de horas semanales dedicadas a jugar videojuegos de rol online en la muestra seleccionada.

Para responder a este objetivo se analizó la relación entre las dimensiones de la personalidad y la cantidad de horas semanales dedicadas a jugar videojuegos MMORPG mediante la prueba de correlaciones de Pearson.

Tabla 9. Coeficientes de correlación entre la cantidad de horas de juego de videojuegos MMORPG por semana y las subescalas de Personalidad.

	¿Cantidad de horas de juego de videojuegos MMORPG por semana?
Neuroticismo	0,004
Extroversión	-0,074
Apertura	0,062
Amabilidad	-,171*
Responsabilidad	,197**

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

El análisis arrojó correlaciones significativas leves: negativa en amabilidad ($r = -.171, p < .05$) y positiva en responsabilidad ($r = .197, p < .01$).

No se hallaron otras correlaciones estadísticamente significativas.

DISCUSIÓN

El objetivo central del presente trabajo, realizado en una muestra de 179 gamers de videojuegos de rol online, entre 18 a 35 años, residentes en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el Gran Buenos Aires, consistió en analizar las interrelaciones entre los Estilos de Liderazgo y la Personalidad.

Respecto del primero objetivo específico, se describió los estilos de liderazgo predominantes en gamers líderes de la muestra. El análisis estadístico arrojó puntuaciones bajas para los estilos de liderazgo transaccional y laissez faire, estilos de liderazgo activo y pasivo respectivamente. Y una puntuación por encima del percentil 50, considerada media, en el estilo de liderazgo transformacional, siendo este un estilo activo. Se infiere a partir de estos resultados que parte de la muestra seleccionada exhibe una tendencia a presentar habilidades para efectuar un liderazgo de estilo transformacional. Si bien la literatura concerniente al nexo entre el uso de videojuegos MMORPG y el liderazgo es muy reducida, en la última década se han desarrollado investigaciones que registran la detección de este estilo de liderazgo en gamers habituales (Xanthopoulou & Papagiannidis, 2012; Lisk, Kaplancali & Riggio, 2012). Esto concuerda con la concepción general de que el estilo de liderazgo transformacional posee aspectos de comunicación, colaboración e intercambio que son necesarios o esperables en la conformación y dirección de grupos en ámbitos virtuales orientados a una meta en común.

El segundo objetivo específico describió las dimensiones de la personalidad en los gamers argentinos participantes. El análisis estadístico arrojó puntajes medios para las dimensiones de la personalidad extroversión, neuroticismo y apertura a la experiencia. Destacan una puntuación baja en amabilidad y una puntuación alta en responsabilidad.

La baja puntuación de los sujetos en el rasgo amabilidad fue esperable debido a la revisión de la literatura, que en la actualidad demuestra poca relevancia en el nexo de esta dimensión con el ámbito de los videojuegos. Este resultado condice con el análisis de la relación entre el modelo de los Cinco Grandes Rasgos de la Personalidad y las motivaciones para utilizar MMORPGs (Shcek, Lee & Pyo, 2015), el cual consideró la ambigua y casi inexistente relación entre estas variables. Esto remite a que el rasgo amabilidad se vincula con la necesidad del individuo de proyectar su persona real en vez de construir un perfil ficticio, lo que implicaría contradecir sus ideales de honestidad y confianza. Es decir, aquellas personas que muestren mayor amabilidad

tenderán a desenvolverse en la realidad en vez de un ambiente virtual. Sin embargo, el rol del rasgo amabilidad es de gran importancia al momento de ponderar otras problemáticas subyacentes en el comportamiento del gamer. Debido a que la baja puntuación en esta dimensión permite distinguir entre jugadores problemáticos y no problemáticos, enfatizando en el importante papel que desempeña la propia regulación del individuo y el desarrollo del juego compulsivo de videojuego (Seay & Kraut, 2007).

Otro resultado a destacar es la alta puntuación obtenida en la dimensión responsabilidad en personas gamers. Esto contradice múltiples estudios que sostienen la concepción de que el uso excesivo de videojuegos podría interferir con las actividades del sujeto en diferentes áreas de su vida (Muller et al., 2014; Wang et al., 2015). Estas consecuencias se acomplejarían aún más con el aumento de la cantidad de horas de videojuego, lo cual también contradice los resultados del presente trabajo que tuvo como participantes gamers con un promedio de 20 horas semanales de juego.

La puntuación media de la dimensión neuroticismo tampoco condice con los resultados obtenidos por numerosas investigaciones donde el análisis estadístico arrojó que los gamers de videojuegos de rol tienden a presentar un alto puntaje en neuroticismo (Landers & Lounsbury, 2006; Graham & Gosling, 2013). Además, considerando que este género de videojuegos posee contenido violento dirigido a grupos de un determinado rango etario, el resultado también se contrapone a los estudios sobre el uso de videojuegos violentos que establecían un alto neuroticismo como marcador de comportamiento antisocial (Markey & Markey, 2010; Cole & Hooley, 2013). Por otro lado, la puntuación media registrada en la dimensión extroversión concuerda con los hallazgos de la investigación realizada por Bean y Groth-Marnat (2014) en gamers de videojuegos MMORPG populares, que obtuvieron valores normales en el rasgo extroversión.

El tercer objetivo específico se propuso comparar diferencias en la personalidad entre gamers líderes y gamers no líderes. Los gamers líderes exhibieron mayor apertura a la experiencia que los gamers no líderes. Lo expuesto condice con lo desarrollado por Judge y Bono (2000), quienes consideraron que este rasgo se relaciona con aspectos como la creatividad, pensamiento divergente y originalidad (Conger & Kanugo, 1987; Bennis, 1989; McCrae & Costa, 1997). También, cabe recordar que la esencia del estilo del liderazgo transformacional reside en la capacidad de adaptarse al cambio y comprender otras perspectivas (Bass, 1985); aspectos comunes del género MMORPG donde la actividad del gamer no es lineal, sino que debe

permanecer atento a las contingencias que puedan surgir, y a partir de esto elaborar estrategias de acción que luego serán comunicadas a los miembros de su equipo.

Los gamers líderes también exhibieron mayor responsabilidad que sus pares gamers no líderes, confirmando la hipótesis 3a. Esto contrasta con varios estudios que teorizaron sobre el vínculo entre este rasgo y el liderazgo, específicamente el liderazgo de estilo transformacional, considerando aspectos de gran importancia como la autodeterminación y la disciplina en el desempeño de este (Bass, 1985; Barrick & Mount, 1991).

No se hallaron resultados estadísticamente significativos que soporten las hipótesis 3b y 3c.

En relación con el cuarto objetivo específico, la investigación registró asociaciones significativas entre los estilos de liderazgo (transformacional, transaccional y laissez faire) y las dimensiones de la personalidad, concordando en cierta medida con la literatura consultada. La dimensión extroversión presentó una correlación positiva y moderada con el estilo de liderazgo transformacional. A pesar de la ambigüedad en la relación entre estos constructos y la falta de resultados consistentes en diversos estudios (Bass, 1990), investigaciones posteriores estimaron la unión de esta dimensión con el denominado liderazgo social (Costa & McCrae, 1988); incluso llegando a inferir la influencia de este rasgo de personalidad en la emergencia de líderes en grupos de diversa índole en múltiples contextos de acción (Watson & Clark, 1997). Podemos considerar que la extroversión está estrechamente vinculada con la percepción que los individuos poseen sobre el liderazgo, apoyándose en la concepción general de que aquellos sujetos percibidos como positivos, energéticos y no introvertidos pueden ocupar una posición de liderazgo.

A su vez, la apertura a la experiencia también presentó una correlación positiva y fuerte con el estilo transformacional. Este resultado concuerda con la bibliografía, en la cual se especifica que dicho rasgo de la personalidad está relacionado con un pensamiento divergente y potencialmente creativo, siendo la creatividad uno de los aspectos más importantes en el repertorio de cualidades de los líderes (Stodgill, 1974; Bass, 1990; Feist, 1998; Yukl, 1998; Sosik, Kahai & Avolio, 1998).

Respecto de la dimensión neuroticismo, se halló una correlación negativa y moderada con el liderazgo de estilo transformacional. Esto condice con múltiples estudios donde se obtuvo mediante el análisis estadístico que un bajo nivel en el rasgo neuroticismo está correlacionado con la emergencia del liderazgo en los individuos. Presentando como premisa que los individuos

percibidos como más neuróticos no son considerados potenciales líderes (Hill & Ritchie, 1977; Lord, De Vader & Alliger, 1986; Bass, 1990; Hogan, Curphy & Hogan, 1994).

Además, se encontró una asociación positiva entre este estilo y la dimensión responsabilidad. Sin embargo, a pesar de que aspectos como la autodeterminación y la disciplina pueden estar relacionados con el liderazgo transformacional (Bass, 1985), la literatura ofrece correlaciones ambiguas o débiles con las cuales contrastar, por lo que aún sigue siendo material de investigación.

El análisis estadístico no registró correlación del rasgo amabilidad con ninguno de los tres estilos de liderazgo. Esto se apoya en la idea del ambiguo vínculo que posee con el liderazgo. Si bien, aspectos internos del mismo, como la cooperatividad, altruismo y modestia son considerados importantes en la ejecución del liderazgo (Bass, 1990; Goldberg, 1990; Zaccaro, Foti & Kenny, 1991; Watson & Clark, 1997); existen otros atributos de este rasgo, como la necesidad de afiliación que podría estar negativamente relacionado con el liderazgo (Yukl, 1998). A la luz de los resultados expuestos respecto de las dimensiones extroversión y apertura a la experiencia, se confirma parcialmente la hipótesis 4a.

Por otra parte, el estilo de liderazgo transaccional se asoció negativamente con la dimensión apertura a la experiencia. Tal como se infiere del estudio de Sosik, Kahai y Avolio (1998), este rasgo puede ser predictor de un buen líder; alguien capaz de desarrollar un pensamiento creativo y adaptarse al cambio que el contexto ejerza. Aspectos necesarios en el mundo organizacional actual y que son más posibles de encontrar en individuos que desempeñen un liderazgo de estilo transformacional (Judge & Bono, 2000). Esto confirma parcialmente la hipótesis 4b, debido a la falta de resultados respecto de la dimensión amabilidad.

En cuanto a los resultados respecto del estilo de liderazgo *laissez faire*, se hallaron asociaciones negativas con las escalas extroversión, apertura a la experiencia y responsabilidad; como así también una correlación positiva con la dimensión neuroticismo, confirmando la hipótesis 4c. Esto, concuerda con la creencia de que este estilo se caracteriza por una ausencia de liderazgo, por lo que lógicamente se relacionará con rasgos de personalidad que no estén asociados a un liderazgo efectivo (Derue, Nahrgang, Wellman & Humphrey, 2011). Asimismo, un estudio realizado por Bass (1990), también sugiere relaciones entre las dimensiones de la personalidad y los estilos de liderazgo, enfatizando aquellos que pueden ser predictivos de un buen desempeño de este, como la extroversión, apertura a la experiencia y responsabilidad; en detrimento del neuroticismo y la ambigüedad existente con la dimensión amabilidad.

El quinto objetivo específico analizó la relación entre las variables de personalidad y la cantidad de horas semanales dedicadas a jugar videojuegos MMORPG. El análisis estadístico arrojó una correlación positiva leve entre la dimensión responsabilidad y la cantidad de horas destinadas a jugar videojuegos. Además, considerando que los participantes de este estudio registraban 12 o más horas de juego por semana con un promedio de 20 horas semanales, los resultados se contraponen a una investigación realizada por Ventura, Shute y Kim (2012), en la cual concluyeron que los sujetos que jugaban más de siete horas semanales expresaban bajos valores en la dimensión responsabilidad en comparación con aquellos individuos que jugaban no más de una hora por semana. Asimismo, hallamos una asociación negativa leve entre la dimensión amabilidad y la cantidad de horas de juego por semana. Esto remite a la concepción de que los gamers de videojuegos MMORPG, caracterizados por el nivel de absorción, pueden presentar un número creciente de horas de juego en detrimento de las actividades de la vida cotidiana. La interacción con otras personas o participar de actividades grupales presenta una situación incómoda y estresante para un individuo con pocas habilidades sociales (Peters & Malesky, 2008), por lo tanto, el mundo virtual se presenta como un ámbito de acción seguro.

Considerando que los resultados de los objetivos no sugieren la presencia de un alto neuroticismo en los gamers, como era esperable en aquellos individuos dedicados a jugar videojuegos online (Huh & Bowman, 2008), no se confirma la hipótesis 5.

CONCLUSIÓN

El presente estudio ofreció soporte a investigaciones relacionadas a videojuegos, y las variables de la personalidad y liderazgo implicadas. Como así también sugiere una contribución empírica al apoyar no sólo correlaciones planteadas en estudios anteriores, sino que además establece un primer acercamiento al fenómeno gamer en el país.

Las vicisitudes en la interpretación de los resultados obtenidos remite a la escasa bibliografía respecto, no sólo del nexo entre los constructos personalidad y liderazgo, sino también de la reducida literatura concerniente al estudio de estos constructos en el ámbito de los videojuegos. La elección de un específico género de videojuego, como lo son los MMORPGs, disminuyó aún más las posibilidades de encontrar antecedentes. Asimismo, la mayor parte de estas investigaciones se desarrolló en el continente asiático, y en menor medida en el continente europeo y americano. Por lo tanto, no pueden ignorarse las variables que puede introducir el cambio cultural.

Futuras líneas de investigación pueden contemplar análisis de muestras de mayor tamaño y cuestiones sociodemográficas como, por ejemplo, el género de los gamers involucrados. Es necesario profundizar en el análisis de la personalidad, sobre todo en la tendencia decreciente de la dimensión amabilidad, presente en numerosas investigaciones, pero ambiguamente descrita considerando el papel preponderante que desempeña junto al neuroticismo en el desarrollo de la adicción a los videojuegos. Asimismo, los valores obtenidos en las dimensiones restantes (apertura a la experiencia, extroversión y responsabilidad), necesarias para el desarrollo de un liderazgo transformacional en el ámbito organizacional actual, permiten reflexionar sobre los efectos positivos de los videojuegos MMORPG sobre las personas y las actividades que realizan.

Entonces, podemos observar que el presente trabajo aporta una perspectiva positiva respecto del uso de los videojuegos, contrariamente a la literatura que reafirma los aspectos negativos. Donde los videojuegos actúen como un campo de simulación que ayude a preparar a las personas ante las contingencias de la vida, donde no haya castigos ni fracasos, y que permita desarrollar y practicar habilidades prosociales. Los videojuegos también pueden producir cambios emocionales positivos, potenciar habilidades, aumentar la productividad y establecer redes sociales que puedan permanecer en el tiempo (McGonigal, 2013). Y esto último, se representa aún más en el género de MMORPGs donde la conformación de equipos requiere del intercambio

y cooperación entre individuos, asemejándose lo más posible a una comunidad con todos sus matices.

BIBLIOGRAFÍA

- Adler, A. (1929). *The Science of Living*. Oxford, England: Greenberg.
- Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. New: Free Press.
- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Zhu, F. W. W. (2004). *Multifactor leadership questionnaire. Manual and sampler set*. Redwood City, CA: Mind Garden.
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). *Leadership Current Theories, research, and future directions*. *Annual Review of Psychology*, 60, 421-449.
- Avolio, B. J. (2011). *Full range leadership development*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliff: Prentice Hall.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M. (1990). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: Free Press.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., & Atwater, L. (1996). The Transformational and Transactional Leadership of Men and Women. *Applied Psychology: An International Review*, 45(1), 5-34.
- Bean, A., & Groth-Marnat, G. (2014). Video Gamers and Personality: A Five-Factor Model to Understand Game Playing Style. *Psychology of Popular Media Culture*, 5(1), 27-38.
- Bennis, W. (1989). *On becoming a leader*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Blackwell, W. (2015). *The Wiley Handbook of Psychology, Technology and Society*. John Wiley & Sons: UK.
- Brack, G., Lassiter, P.S., Kitzinger, R., Hill, M., McMahon, H. G., & Fall, K. A. (2013). Individual psychology on the virtual frontier: Massive multiplayer online role-playing gaming. *The Journal of Individual Psychology*, 69(1), 24-40.
- Braun, B., Stopfer, J. M., Muller, K. W., Beutel, M. E., & Egloff, B. (2016). Personality and Video Gaming: Comparing Regular Gamers, Non-Gamers, and Gaming Addicts and Differentiating between Game Genres. *Computers in Human Behavior*, 55, 406-412.
- Buckingham, D. (2013). *Más allá de la tecnología: Aprendizaje infantil en la era de la cultura digital*. Buenos Aires: Manantial.

- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row, Publishers.
- Carless, S. A. (1998). Gender Differences in Transformational Leadership: An Examination of Superior, Leader, and Subordinate Perspectives. *Sex Roles: A Journal of Research*, 39(11), 887-902.
- Carlyle, T. (1841). *On Heroes, Hero-Worship, and The Heroic in History*. London: James Fraser.
- Castro Solano, A., & Nader, M. (2004). Estilos de liderazgo, contexto y cultura organizacional. Un estudio comparativo en población civil y militar. *Boletín de Psicología*, 82, 45-63.
- Castro Solano, A., & Nader, M., & Casullo, M. (2004). La evaluación de los estilos de liderazgo en población civil y militar argentina. Un estudio con el MLQ de Bass y Avolio. *Revista de Psicología*, Universidad Católica de Perú, 22(1), 64-88.
- Castro Solano, A. (2005). *Técnicas de evaluación psicológica en los ámbitos militares*. Buenos Aires: Paidós.
- Cole, S. H., & Hooley, J. M. (2013). Clinical and Personality Correlates of MMO Gaming: Anxiety and Absorption in Problematic Internet Use. *Social Science Computer Review*, 31(4), 424-436.
- Collins, E., Freeman, J., & Chamarro-Premuzic, T. (2012). Personality traits associated with problematic and non-problematic massively multiplayer online role-playing game use. *Personality and Individual Differences*, 52, 133-138.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1987). Toward a Behavioral theory of charismatic leadership in organizational settings. *Academy of Management Review*, 12, 637-647.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1988). Personality in adulthood: A six-year longitudinal study of self-reports and spouse ratings on the NEO Personality Inventory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 853-863.
- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor*. Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Costa P.T. Jr., & McCrae R.R. (1999) *Inventario NEO reducido de cinco factores (NEO-FFI): Manual Profesional*. Madrid: TEA Ediciones.
- Curry, K. (2010). Warcraft and Civic Education: MMORPGs as Participatory Cultures and How Teachers Can Use Them to Improve Civic Education. *The Social Studies*, 101, 250-253.
- Davidoff, L. (1998). *Introducción a la psicología*. México: Libemex.
- Derue, D. S., Nahrgang, J. D., Wellman, N., & Humphrey, S. E. (2011). Trait and Behavioral Theories of Leadership: An integration and meta-analytic test of their relative validity. *Personnel Psychology*, 64, 7-52.

- 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. *Psychological Bulletin*, 4, 569-591.
- Einarsen, S., Aasland, M. S., & Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 207-216.
- Feist, G. J. (1998). A meta-analysis of personality in scientific and artistic creativity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2, 290-309.
- Fuster, H., Chamarro, A., Carbonell, X., & Vallerand, R. (2014). Relationship Between Passion and Motivation for Gaming in Players of Massively Multiplayer Online Role-Playing Games. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 17(5), 292-297.
- Gackenbach, J., Ellerman, E., & Hall Christie. (2011). Video Game Play as Nightmare Protection: A Preliminary Inquiry with Military Gamers. *Dreaming*, 21(4), 221-245.
- Gentile, D. A., Choo, H., Liau, A., Sim, T., Li, D., Fung, D., & Khoo, A. (2011). Pathological Video Game Use Among Youths: A Two-Year Longitudinal Study. *Pediatrics*, 127(2), 319-329.
- Giber, D., Carter, L. & Godsmith, M. (2000), *Linkage Inc.'s best practices in leadership development handbook*, Jossey-Bass/Pfeiffer. San Francisco, CA.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.
- González Romero, N., Salazar Sierra, A., & Velásquez Perilla, A. (2009). Juego y cultura digital: ¿Qué se traen los juegos en línea? *Signo y Pensamiento*, 28(54), 369-376.
- González, H. A. (2010). La convergencia de los videojuegos online y los mundos virtuales: situación actual y efectos sobre los usuarios. *Zer*, 15(28), 117-132.
- Graham, L. T., & Gosling, S. D. (2013). Personality Profiles Associated with Different Motivations for Playing World of Warcraft. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 16(3), 189-193.
- Hefner, D., Klimmt, C. & Vorderer, P. (2007). Identification with the player character as determinant of video game enjoyment. *Entertainment Computing-ICEC 2007*, 39-48.
- Hill, N. C., & Ritchie, J. B. (1977). The effect of self-esteem on leadership and achievement: A paradigm and a review. *Group and Organization Studies*, 2, 491-503.
- Hogan, R., Curphy, G. J., & Hogan, J. (1994). What we know about leadership: Effectiveness and personality. *American Psychologist*, 49, 493-504.
- Hou, H. (2013). Analyzing the behavioral differences between students of different genders, prior knowledge and learning performance with an educational MMORPG: A longitudinal case study in an elementary school. *British Journal of Educational Technology*, 44(3), 85-89.

- Huh, S., & Bowman, N. D. (2008). Perception of and addiction to online games as a function of personality traits. *Journal of Media Psychology, 13*, 1-31
- Jang, Y., & Ryu, S. (2011). Exploring game experiences and game leadership in massively multiplayer online role-playing games. *British Journal of Educational Technology, 42*(4), 765-780.
- Johansen, B. (2017). *The New Leadership Literacies: Thriving in a Future of Extreme Disruption and Distributed Everything*. Oakland: Berrett-Koehler.
- John, O. P. (1990). *Handbook of personality: Theory and research*. New York: Guilford.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2000). Five-Factor Model of Personality and Transformational Leadership. *Journal of Applied Psychology, 85*(5), 751-765.
- Kirby, A., Jones, C., & Copello, A. (2014). The impact of Massively Multiplayer Online Role-Playing Games (MMORPGs) on Psychological Wellbeing and the Role of Play Motivations and Problematic Use. *International Journal of Mental Health & Addiction, 12*(1), 36-51.
- Lacasa, P. (2011). *Los Videojuegos: Aprender en mundo reales y virtuales*. Madrid: Ediciones Morata.
- Landers, R. N., & Lounsbury, J. W. (2006). An investigation of Big Five and narrow personality traits in relation to Internet usage. *Computers in Human Behavior, 22*(2), 283-293.
- Lee, Y. H., Hsieh, Y. C., Hsiao, C., & Lin, C. H. (2018). From virtual worlds to reality: moderating and mediating mechanisms between online and offline leadership. *Information, Technology & People, 31*(2), 557-577.
- Lemmens, S. J., Valkenburg, P. M., & Peter, J. (2011). Psychological causes and consequences of pathological gaming. *Computers in Human Behavior, 27*(1), 144-152.
- Lis, E., Chiniara, C., Wood, M. A., Biskin, R., & Montoro, R. (2015). Psychiatrists' Perceptions of World of Warcraft and Other MMORPGs. *Psychiatric Quarterly, 87*(2), 323-327.
- Lisk, T. C., Kaplancali, U. T., & Riggio, R. E. (2012). Leadership in Multiplayer Online Gaming Environments. *Simulation & Gaming, 43*(1), 133-149.
- Lord, R. G., De Vader, C. L., & Alliger, G. M. (1986). A meta-analysis of the relation between personality traits and leadership perceptions: An application of validity generalization procedures. *Journal of Applied Psychology, 71*, 402-410.
- Lu, L., Shen, C., & Williams, D. (2014). Friending your way up the ladder: Connecting massive multiplayer online game behaviors with offline leadership. *Computers in Human Behavior, 35*, 54-60.
- Lupano Perugini, M. L., & Castro Solano, A. (2006). Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación. *Psicodebate. Psicología, Cultura y Sociedad, 6*, 107-122.

- Markey, P. M., & Markey, C. N. (2010). Vulnerability to Violent Video Games: A Review and Integration of Personality Research. *Review of General Psychology, 14*(2), 82-91.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. Jr. (1997). Conceptions and correlates of openness to experience. In R. Hogan, J. A. Johnson, & S. R. Briggs (Eds.), *Handbook of personality psychology*. San Diego, CA: Academic Press.
- McGonigal, J. (2013). *¿Por qué los videojuegos pueden mejorar tu vida y cambiar el mundo?* Buenos Aires: Siglo XXI.
- Mitchell, S. M., Jahn, D. R., Guidry, E. T., & Cukrowicz, K. C. (2015). The Relationship Between Video Game and the Acquired Capability for Suicide: An Examination of Differences by Category of Video Game and Gender. *Cyberpsychology, behavior and social networking, 18*(12), 757-762.
- Montaño Sinisterra, M., Palacios Cruz, J., & Gantiva Díaz, C. (2009). Teorías de la Personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición. *Psicología. Avances de la disciplina, 3*(2), 81 – 107.
- Morales, J., & Molero, F. (1995). Leadership in two types of healthcare organization. En J.M. Peiró, J. L. Meliá y O. Luque (Eds.), *Work and Organizational Psychology: European Contributions of the Nineties*. Londres: Earlbum.
- Morris, G., & Maisto, A. (2005). *Psicología*. México: Prentice Hall.
- Müller, K. W., Beutel, M. E., Egloff, B., & Wolfing, K. (2014). Investigating Risk Factors for Internet Gaming Disorder: A Comparison of Patients with Addictive Gaming, Pathological Gamblers and Healthy Controls regarding the Big Five Personality Traits. *European Addiction Research, 20*(3), 129-136.
- Nader, M., & Castro Solano, A. (2009). Relación entre los estilos de liderazgo, valores y cultura organizacional: un estudio con líderes civiles y militares. *Anuario de Psicología, 40*(2), 237-254.
- Nidditch, P. H. (1975). *An Essay Concerning Human Understanding. Clarendon Edition of the Works of John Locke*. UK: Oxford University Press.
- Northouse, P. G. (2001). *Leadership Theory and Practice*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Park, S., & Chung, N. (2011). Mediating roles of self-presentation desire in online game community commitment and trust behavior of Massive Multiplayer Online Role-Playing Games. *Computers in Human Behavior, 27*(6), 2372-2379.
- Park, J., & Lee, G. (2012). Associations Between personality traits and experiential gratification in an online gaming context. *Social Behavior and Personality, 40*(5), 955-962.

- Peters, C.S. & Malesky, L.A. (2008). Problematic Usage among Highly-Engaged Players of Massively Multiplayer Online Role Playing Games. *Cyberpsychology & Behavior: The Impact of the Internet, Multimedia and Virtual Reality on Behavior and Society*, 11, 481-484.
- Primi, R., Ferreira Rodrigues, C. F., & Carvalho, L. F. (2014). Cattell's Personality Factor Questionnaire (CPFQ): Development and Preliminary Study. *Paidéia*, 24(57), 29-37.
- Quantin, C., Tamburelli, V., & Cascardo, E. (2016). Reflexionando: ¿Gamers o adicción a los videojuegos? *Anuario Anxia*, 22, 52-57.
- Salen, K., & Zimmerman, E. (2006). *The Game Design Reader: A Rules of Play Anthology*. Cambridge, MA.: MIT Press.
- Schimmenti, A., Infantil, A., Badoud, D., Laloyaux, J., & Billieux, J. (2017). Schizotypal personality traits and problematic use of massively-multiplayer online role-playing games (MMORPGs). *Computers in Human Behavior*, 74, 286-293.
- Seay, A. F., & Kraut, R. E. (2007). Project Massive: Self-Regulation and Problematic Use of Online Gaming. *CHI 2007 Proceedings-Games*. 829-838.
- Shceck, K., Lee, D. Y., & Pyo, K. B. (2015). The Relationship between the Five Factor Personality Model and Motivations for Play in MMORPGs. *Indian Journal of Science and Technology*, 8(21), 1-9.
- Shen, J., Brdiczka, O., Ducheneaut, N., Yee, N., & Begole, B. (2012). Inferring Personality of Online Gamers by Fusing Multiple View Predictions. *Lect. Notes Comput. Sci.*, 261-273.
- Shiner, R., & Caspi, A. (2003). Personality differences in childhood and adolescence: measurement, development, and consequences. *J Child Psychol Psychiatry*, 44(1), 2-32.
- Skogstad, A., Einarsen, S., Torsheim, T., Aasland, M. S., & Hetland, H. (2007). The destructiveness of laissez-faire leadership behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1), 80-92.
- Sosik, J. J., Kahai, S. S., & Avolio, B. J. (1998). Transformational leadership and dimensions of creativity: Motivating idea generation in computer-mediated groups. *Creativity Research Journal*, 11, 111-121.
- Stodgill, R. M. (1974). *Handbook of leadership*. New York: Free Press.
- Suranga Silva, D. A. C., & Mendis, B. A. K. M., (2017). Male vs. Female Leaders: Analysis of Transformational, Transactional & Laissez-faire Women Leadership Styles. *European Journal of Business and Management*, 9(9), 19-26.

- Susaeta, H., Jimenez, F., Nussbaum, M., Gajardo, I., Andreu, J. J., & Villalta, M. (2010). From MMORPG to a Classroom Multiplayer Presential Role Playing Game. *Educational Technology & Society*, 13(3), 257-269.
- Teng, C.I., Hsu, K.H., Chien, R.C., & Chang, H. Y. (2007). Influence of personality on care quality of hospital nurses. *J Nurs Care Qual*, 22(4), 358-64.
- Teng, C., Lo, S., & Ling, Y. (2012). Online gamer personality and weekday gaming tendency. *African Journal of Business Management*, 6(2), 704-710.
- Ventura, M., Shute, V., & Kim, Y. J. (2012). Video gameplay, personality and academic performance. *Computers & Education*, 58, 1260-1266.
- Wang, C.W., Ho, R. T.H., Chan, C. L. W., & Tse, S. (2015). Exploring personality characteristics of Chinese adolescents with internet-related addictive behaviors: Trait differences for gaming addiction and social networking addiction. *Addictive Behaviors*, 42, 32-35.
- Watson, D., & Clark, L. A. (1997). Extraversion and its positive emotional core. In R. Hogan, J. A. Johnson, & S. R. Briggs (Eds). *Handbook of personality psychology*. San Diego, CA: Academic Press.
- Won Kim, P., Young Kim, S., Shim, M., Im, C., & Shon, Y. (2013). The influence of an educational course on language expression and treatment of gaming addiction for massive multiplayer online role-playing game (MMORPG) players. *Computers & Education*, 63, 208-217.
- Xanthopoulou, D., & Papagiannidis, S. (2012). Play online, work better? Examining the spillover of active learning and transformational leadership. *Technological Forecasting & Social Change*, 79, 1328-1339.
- Yee, N. (2006). The Demographics, Motivations, and Deprived Experience of Users of Massively Multi-User Online Graphical Environments. *Presence: Teleoperators and Virtual Environments*, 15(3), 309-329.
- Yee, N. (2007). Motivations for play in online games. *CyberPsychology & Behavior*. 9(6), 772-775.
- Yee, N., Harris, H., Jabon, M., & Bailenson, J. N. (2011). The Expression of Personality in Virtual Worlds. *Social Psychological and Personality Science*, 2(1), 5-12.
- Yukl, G. (1998). *Leadership in organizations*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Yukl, G. (1999). An Evaluation of Conceptual Weaknesses in Transformational and Charismatic Leadership Theories. *Leadership Quarterly*, 10(2), 285-305.
- Yukl, G. (2002). *Leadership in Organizations*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Zaccaro, S. J., Foti, R. J., & Kenny, D. A. (1991). Self-monitoring and trait-based variance in leadership: An investigation of leader flexibility across multiple group situations. *Journal of Applied Psychology*, 76, 308-315.

ANEXO

RESULTADOS

Tabla 1. Estadísticos descriptivos de Género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Hombre	165	92,2	92,2	92,2
	Mujer	14	7,8	7,8	100
	Total	179	100	100	

Gráfico 1. Género

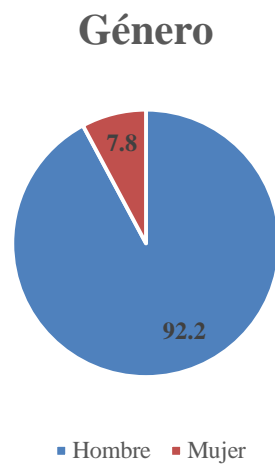


Tabla 2. Estadísticos descriptivos de edad

	N	Válidos	179
		Perdidos	0
Media			23,2
Mediana			22
Moda			18
Desv. típ.			4,294
Mínimo			18
Máximo			35

Gráfico 2. Histograma de la variable edad

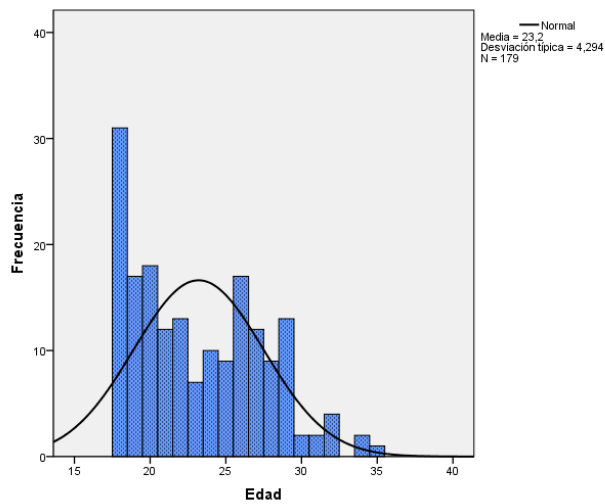


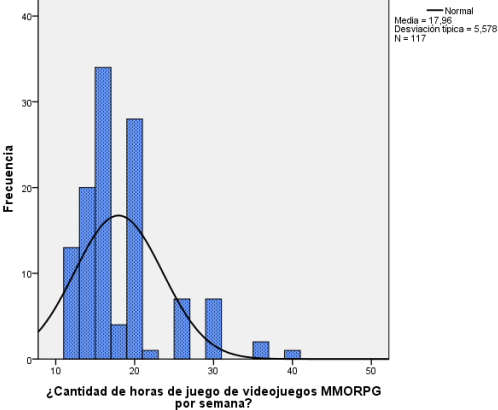
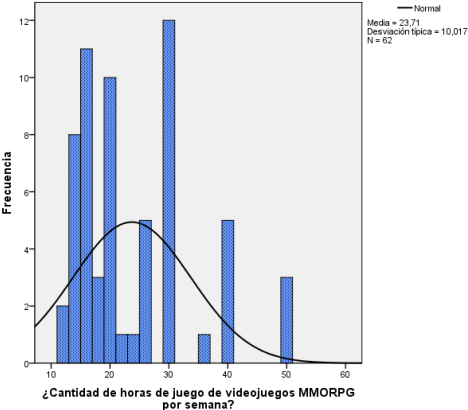
Tabla 3. Estado civil

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	147	82,1
Casado	3	1,7
En pareja	29	16,2
Total	179	100

Tabla 4. Estudios máximos alcanzados

	Frecuencia	Porcentaje
Primario	1	0,6
Secundario	98	54,7
Terciario	1	0,6
Universitario	70	39,1
Posgrado	9	5
Total	179	100

Gráfico 3. Histograma de cantidad de horas jugadas por semana



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Los siguientes cuestionarios pretenden recolectar información para un trabajo de investigación final de la carrera de Licenciatura en Psicología de la Fundación UADE. Está dirigida a jóvenes gamers de MMORPG de 18 a 35 años, residentes en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el Gran Buenos Aires. Siendo su objetivo principal conocer la relación entre los estilos de liderazgo y la personalidad.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Si posee alguna duda sobre la investigación, podrá efectuarlas en cualquier momento en el transcurso de la misma. De igual manera, podrá retirarse sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas comprendidas en los cuestionarios le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacerlo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Siguiente

CUESTIONARIO SOCIODEMOGRÁFICO

Marque con un círculo según corresponda. De lo contrario, complete con la información pertinente.

Género: Hombre Mujer

Estudios máximos alcanzados: Primario Secundario Terciario Universitario Posgrado

Trabaja: SI NO

Estado Civil: Soltero Casado Divorciado Viudo En pareja

Edad: _____

Lugar de residencia: CABA GBA

¿Cantidad de horas de juego de videojuegos MMORPG por semana? _____

¿Hace cuántos años juega a los videojuegos MMORPG? _____

¿Se posiciona como líder de equipo durante una partida de MMORPG?

SI NO

Inventario de Personalidad Reducido de Cinco Factores
(NEO-FFI, Costa y McCrae)

Este cuestionario consta de 60 afirmaciones en referencia a su forma de ser o comportarse. Por favor, lea cada frase con atención. Debe indicar su grado de acuerdo según el siguiente código:

0.	Total desacuerdo.
1.	Desacuerdo.
2.	Neutral
3.	De acuerdo
4.	Totalmente de acuerdo

Marque el dígito elegido en el espacio existente a la derecha del número de ítem. No hay respuestas correctas ni incorrectas, y no se necesita ser un experto para contestar a este cuestionario. Conteste de forma sincera y exprese sus opiniones de la manera más precisa posible. No hay tiempo límite, pero intente trabajar lo más deprisa posible. No se entretenga demasiado en la respuesta. No deje NINGUNA respuesta en blanco.

1. ___ A menudo me siento inferior a los demás.
2. ___ Soy una persona alegre y animosa.
3. ___ A veces, cuando leo una poesía o contemplo una obra de arte, siento profunda emoción o excitación.
4. ___ Tiendo a pensar lo mejor de la gente.
5. ___ Parece que nunca soy capaz de organizarme.
6. ___ Rara vez me siento con miedo o ansioso.
7. ___ Disfruto mucho hablando con la gente.
8. ___ La poesía tiene poco o ningún efecto sobre mí.
9. ___ A veces intimido o adulo a la gente para que haga lo que yo quiero.
10. ___ Tengo unos objetivos claros y me esfuerzo por alcanzarlos de forma ordenada.
11. ___ A veces me vienen a la mente pensamientos aterradores.
12. ___ Disfruto en las fiestas en las que hay mucha gente.
13. ___ Tengo gran variedad de intereses intelectuales.
14. ___ A veces consigo con artimañas que la gente haga lo que yo quiero.
15. ___ Trabajo mucho para conseguir mis metas.
16. ___ A veces me parece que no valgo absolutamente nada.
17. ___ No me considero especialmente alegre.

18. ___ Me despiertan la curiosidad las formas que encuentro en el arte y la naturaleza.

0.	Total desacuerdo.
1.	Desacuerdo.
2.	Neutral
3.	De acuerdo
4.	Totalmente de acuerdo

19. ___ Si alguien empieza a pelearse conmigo, yo también estoy dispuesto a pelear.

20. ___ Tengo mucha auto-disciplina.

21. ___ A veces las cosas me parecen demasiado sombrías y sin esperanza.

22. ___ Me gusta tener mucha gente alrededor.

23. ___ Encuentro aburridas las discusiones filosóficas.

24. ___ Cuando me han ofendido, lo que intento es perdonar y olvidar.

25. ___ Antes de emprender una acción, siempre considero sus consecuencias.

26. ___ Cuando estoy bajo un fuerte estrés, a veces siento que me voy a desmoronar.

27. ___ No soy tan vivo ni tan animado como otras personas.

28. ___ Tengo mucha fantasía.

29. ___ Mi primera reacción es confiar en la gente.

30. ___ Trato de hacer mis tareas con cuidado, para que no haya que hacerlas otra vez.

31. ___ A menudo me siento tenso e inquieto.

32. ___ Soy una persona muy activa.

33. ___ Me gusta concentrarme en un ensueño o fantasía y, dejándolo crecer y desarrollarse, explorar todas sus posibilidades.

34. ___ Algunas personas piensan de mí que soy frío y calculador.

35. ___ Me esfuerzo por llegar a la perfección en todo lo que hago.

36. ___ A veces me he sentido amargado y resentido.

37. ___ En reuniones, por lo general prefiero que hablen otros.

38. ___ Tengo poco interés en andar pensando sobre la naturaleza del universo o de la condición humana.

39. ___ Tengo mucha fe en la naturaleza humana.

40. ___ Soy eficiente y eficaz en mi trabajo.

41. ___ Soy bastante estable emocionalmente.

42. ___ Huyo de las multitudes.

43. ___ A veces pierdo el interés cuando la gente habla de cuestiones muy abstractas y teóricas.

44. ___ Trato de ser humilde.

45. ___ Soy una persona productiva, que siempre termina su trabajo.

0.	Total desacuerdo.
1.	Desacuerdo.
2.	Neutral
3.	De acuerdo
4.	Totalmente de acuerdo

46. ___ Rara vez estoy triste o deprimido.

47. ___ A veces reboso felicidad.

48. ___ Experimento una gran variedad de emociones o sentimientos.

49. ___ Creo que la mayoría de la gente con la que trato es honrada y fidedigna.

50. ___ En ocasiones primero actúo y luego pienso.

51. ___ A veces hago las cosas impulsivamente y luego me arrepiento.

52. ___ Me gusta estar donde está la acción.

53. ___ Con frecuencia pruebo comidas nuevas o de otros países.

54. ___ Puedo ser sarcástico y mordaz si es necesario.

55. ___ Hay tantas pequeñas cosas que hacer que a veces lo que hago es no atender a ninguna.

56. ___ Es difícil que yo pierda los estribos.

57. ___ No me gusta mucho charlar con la gente.

58. ___ Rara vez experimento emociones fuertes.

59. ___ Los mendigos no me inspiran simpatía.

60. ___ Muchas veces no preparo de antemano lo que tengo que hacer.

Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID, Castro Solano, Nader y Casullo)

Instrucciones. A continuación, se presentan una serie de afirmaciones acerca del liderazgo y del acto de liderar. Por favor, indique en una escala de 1 a 5 (Nunca – Rara vez – A veces – A menudo – Siempre) cuán frecuentemente se presenta en usted la conducta o actitud listada en el trabajo con su subalterno.

	Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Siempre
<i>Con respecto a mis subalternos...</i>	1	2	3	4	5
1. Mi presencia tiene poco efecto en su rendimiento.					
2. No trato de cambiar lo que hacen mientras las cosas salgan bien.					
3. Se sienten orgullosos de trabajar conmigo.					
4. Pongo especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.					
5. Evito involucrarme en su trabajo.					
6. No les digo dónde me sitúo en algunas ocasiones.					
7. Demuestro que creo firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles".					
8. Les doy lo que quieren a cambio de recibir su apoyo.					
9. Evito intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.					
10. Me aseguro de que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que pueden obtener de mí por su esfuerzo.					
11. Siempre que lo crean necesario, pueden negociar conmigo qué obtendrán a cambio de su trabajo.					
12. Les hago saber que pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo pactado conmigo.					
13. Me preocupo de formar a quienes lo necesitan.					
14. Centro mi atención en los casos en que no se consiguen alcanzar las metas esperadas.					
15. Hago que se basen en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas.					
16. Trato de que obtengan lo que desean a cambio de su cooperación.					
17. Estoy dispuesto a instruirlos o enseñarles siempre que lo necesiten.					
18. No trato de hacer cambios mientras las cosas marchen bien.					
19. Les doy charlas para motivarlos.					
20. Evito tomar decisiones.					

21. Cuento con su respeto.					
22. Potencio su motivación de éxito.					
23. Trato de que vean los problemas como una oportunidad para aprender.					
24. Trato de desarrollar nuevas formas para motivarlos.					
25. Los hago pensar sobre viejos problemas de manera nueva.					
26. Los dejo que sigan haciendo su trabajo como siempre lo han hecho, si no me parece necesario introducir algún cambio.					
27. Soy difícil de encontrar cuando surge un problema.					
28. Impulso la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.					
29. Les pido que fundamenten sus opiniones con argumentos sólidos.					
30. Les muestro nuevas formas de enfocar los problemas que antes les resultaban desconcertantes.					
31. Evito decirles cómo se tienen que hacer las cosas.					
32. Es probable que esté ausente cuando se me necesita.					
33. Tienen plena confianza en mí.					
34. Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo.					