

El liderazgo y su impacto en la cohesión y el rendimiento de las Fuerzas del orden

Leadership and its impact on the cohesion and performance of Law Enforcement Forces

Rodrigo Hernán Rivas Paz, Milton Patricio Altamirano Paredes, José Alejandro Velasco Jaramillo y Fabián Eduardo Sani Cando

Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, Sangolquí, Ecuador.
{rhivas1, mpaltamirano1, mpaltamirano1, javelasco7}@espe.edu.ec

Resumen

Este estudio analiza el impacto del liderazgo en la cohesión y el rendimiento de las fuerzas del orden en el Ecuador. El marco teórico se basa en la conceptualización del liderazgo en contextos militares y policiales, destacando los estilos transformacional y transaccional. A través de un enfoque de revisión sistemática, se analizó el tipo de liderazgo actual en las fuerzas del orden para identificar eficacias y áreas de mejora. Los resultados indican que el liderazgo transformacional y transaccional tienen una influencia favorable en la cohesión de grupo y el capital psicológico positivo, lo cual es esencial para el rendimiento y la efectividad operativa. Este análisis ofrece un modelo de liderazgo renovado que busca formar líderes competentes y comprometidos, que, fundamentados en principios y valores institucionales, se conviertan en una ventaja estratégica frente las amenazas y la creciente inestabilidad regional.

Palabras clave: *Rendimiento operativo; fuerzas de orden; liderazgo transformacional; liderazgo transaccional, ventaja estratégica.*

Abstract

This study explores the impact of leadership on the cohesion and performance of law enforcement in Ecuador. The theoretical framework is based on the conceptualization of leadership in military and police contexts by highlighting transformational and transactional styles. Through a systematic review approach, the type of current leadership in law enforcement was analysed to identify efficiencies, and areas for improvement. The results indicate that transformational and transactional leadership have a favourable influence on group cohesion and positive psychological capital, which is essential for performance and operational effectiveness. This analysis offers a renewed leadership model that seeks to train competent and committed leaders, who, based on institutional principles and values, become a strategic advantage in the face of threats and growing regional instability.

Keywords: *Operating performance; law enforcement; transformational leadership; transactional leadership, strategic advantage.*



Fecha de Recepción: 05/08/2024 - Aceptado: 24/09/2024 - Publicado: 30/09/2024
ISSN: 2477-9253 – DOI: <http://dx.doi.org/10.24133/RCS.D.VOL09.N03.2024.02>

I. Introducción

El liderazgo en las fuerzas de orden es un área de investigación que ha cobrado relevancia en los últimos años debido a su impacto directo en el éxito o fracaso de las misiones y operaciones militares. La eficacia del liderazgo se ha vinculado estrechamente con la capacidad de un grupo para operar de manera coordinada y eficiente, lo cual es esencial para el cumplimiento de sus funciones en la sociedad (Bass & Bass, 2008). Según Mariela Golik, la calidad del liderazgo influye significativamente en la moral y la motivación del personal, lo que a su vez repercute en la cohesión del equipo y en el rendimiento operativo (Golik, 2020). Esta afirmación se ve respaldada por los hallazgos de Santander Salmon y Erika Stephania, quienes concluyen que un liderazgo efectivo fomenta un entorno de trabajo colaborativo y una mayor satisfacción laboral (Santander & Lara Lenin, 2023). Estos aspectos son cruciales para el desempeño óptimo de las fuerzas de orden, ya que enfrentan situaciones de alta presión y riesgo.

El propósito de este estudio es examinar el impacto del liderazgo en la cohesión y el rendimiento de las fuerzas del orden, con la finalidad de analizar y evaluar el alcance del liderazgo transformacional y transaccional en la ejecución de las diferentes misiones recibidas. Para ello, se adoptó un enfoque de revisión sistemática, incluyendo estudios empíricos y revisiones teóricas publicados entre 2013 y 2023. Este enfoque permitió no solo identificar las fortalezas y debilidades de la aplicación del liderazgo actual, sino también desarrollar una propuesta que mejore la eficiencia y efectividad de su aplicación.

Los hallazgos de este estudio indican que, a pesar de que el liderazgo en las fuerzas del orden del Ecuador ha sido en gran medida efectivo, existen lagunas significativas en el tipo de liderazgo que se aplica. Estos resultados subrayan la necesidad de fortalecer el tipo de liderazgo en todos los niveles para lograr que una persona ordinaria alcance resultados extraordinarios. La principal contribución de este estudio radica en proporcionar un marco estratégico renovado que integre el liderazgo transformacional y transaccional como la piedra angular sobre la cual se construya la eficiencia y eficacia de las misiones recibidas.

Este artículo está estructurado para guiar al lector a través de un análisis detallado de la situación del liderazgo en las fuerzas del orden en Ecuador. La sección II, “Materiales y Métodos”, describe la metodología de investigación utilizada. La sección III, “Evaluación de resultados y discusión”, presenta datos y su interpretación, contextualizando los hallazgos dentro del proceso de liderazgo transformacional y transaccional. Finalmente, la sección IV, “Conclusiones y trabajo futuro”, ofrece recomendaciones basadas en la investigación y delinea las direcciones futuras para potenciar el liderazgo en las fuerzas del orden en Ecuador.

II. Materiales y Métodos

Esta sección describe el marco metodológico y las herramientas utilizadas para evaluar la aplicación del liderazgo en las fuerzas del orden del Ecuador en la ejecución de las diferentes misiones recibidas.

2.1. Diseño de la investigación

El presente estudio adoptó un enfoque de revisión sistemática para examinar el impacto del liderazgo en la cohesión y el rendimiento de las fuerzas de orden. Esta revisión se considera un método riguroso y reproducible para sintetizar evidencia científica existente (Higgins, 2011). Así, este diseño permite una evaluación crítica y objetiva de la literatura relevante, asegurando una alta calidad en los hallazgos obtenidos.

2.2. Criterios de Inclusión y Exclusión

Se establecieron criterios específicos para la inclusión de estudios en esta revisión. Los estudios seleccionados se caracterizan por:

- Estar publicados entre 2013 y 2023.
- Ser artículos revisados por pares.
- Estar escritos en español o inglés.
- Abordar el tema del liderazgo en las fuerzas de orden y su impacto en la cohesión y/o rendimiento.
- Utilizar metodologías cualitativas, cuantitativas o mixtas.

Se excluyeron estudios que no cumplieran con estos criterios o que no proporcionaban datos empíricos relevantes para el análisis. Según Siddaway, Wood, y Hedges (2019), “los criterios de inclusión y exclusión deben ser claros y específicos para reducir el sesgo en la selección de estudios” (Siddaway, Wood, & Hedges, 2019).

2.3. Recopilación de Datos

La búsqueda de literatura se realizó en bases de datos académicas reconocidas, incluyendo Scopus, Web of Science, y PsycINFO. Se utilizaron combinaciones de palabras clave como “liderazgo”, “cohesión”, “rendimiento”, y “fuerzas de orden”. Además, se revisaron manualmente las referencias de los estudios seleccionados para identificar trabajos adicionales relevantes.

La estrategia de búsqueda incluyó tanto términos controlados como palabras clave libres para asegurar una cobertura amplia y exhaustiva. De acuerdo con Boeker et al. (2013), “una estrategia de búsqueda bien definida es esencial para garantizar que no se omitan estudios relevantes y que la revisión sea completa” (Boeker, Vach, & Motschall, 2013).

2.4. Evaluación de la Calidad de los Estudios

Para evaluar la calidad de los estudios incluidos, se utilizó una lista de verificación basada en la guía PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses). Esta lista de verificación incluyó criterios como la claridad en la formulación de objetivos, la adecuación de los métodos utilizados y la transparencia en la presentación de resultados (Moher, Liberati, & Tetzlaff, 2009).

III. Evaluación de Resultados y Discusión

3.1. Presentación de resultados

La Tabla 1 muestra los estudios primarios identificados en la revisión sistemática de literatura. Ellos incluyen sus autores, objetivo, metodología, resultados y principales conclusiones:

Tabla 1: “Estudios Primarios Identificados en la Revisión Sistemática de Literatura”

Autor (Año)	Objetivo	Metodología	Resultados	Conclusiones
Chavez Freire & Valle Lituma (2018)	Analizar la relación entre la motivación y el liderazgo transformacional en un ambiente naval.	Revisión teórica y métodos científicos como focus group y entrevistas.	Existencia de una relación significativa entre la motivación y el liderazgo transformacional.	El liderazgo transformacional es crucial para mejorar el desempeño en ambientes navales.
Morales Vallejo (Año no especificado)	Examinar la efectividad de diferentes estilos de liderazgo en situaciones de crisis.	Revisión teórica y análisis de regresiones estadísticas.	El liderazgo transformacional y transaccional pueden influir en la efectividad de las operaciones de crisis.	La calidad del diseño y la efectividad de las operaciones están correlacionadas.
Martínez (2015)	Investigar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación en el contexto militar.	Revisión teórica y entrevistas cualitativas.	La motivación juega un papel crucial en la efectividad del liderazgo transformacional en el contexto militar.	El liderazgo transformacional es esencial para mantener la motivación y el desempeño en el contexto militar.
Mendoza, Ortiz & Parker (2007)	Revisar dos décadas de investigación y desarrollo en liderazgo transformacional.	Revisión de literatura y estudios empíricos.	El liderazgo transformacional se ha convertido en uno de los estilos más analizados y efectivos.	El liderazgo transformacional es un agente de cambio positivo.
Godoy & Bresó (2013)	Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la motivación intrínseca de los seguidores.	Estudios empíricos y análisis de datos.	El liderazgo transformacional tiene una influencia positiva en la motivación intrínseca de los seguidores.	La motivación intrínseca es crucial para el éxito del liderazgo transformacional.
Cruz, Salanova & Martínez (2013)	Analizar el liderazgo transformacional y su relación con el capital psicológico positivo grupal.	Revisión teórica y estudios de caso.	El liderazgo transformacional está relacionado con un capital psicológico positivo en grupos.	El capital psicológico positivo grupal es influenciado por el liderazgo transformacional.
Feinberg, Ostroff & Burke (2005)	Explorar el impacto del liderazgo transformacional en la gestión de recursos humanos y el cambio organizacional.	Revisión teórica y análisis empírico.	El liderazgo transformacional impacta positivamente la gestión de recursos humanos y el cambio organizacional.	El liderazgo transformacional es fundamental para el cambio organizacional efectivo.

Lyons & Schneider (2009)	Investigar cómo el liderazgo transformacional puede influir en la percepción de situaciones de estrés como desafíos.	Estudios empíricos y análisis de datos.	El liderazgo transformacional ayuda a transformar situaciones de estrés en desafíos.	El liderazgo transformacional es eficaz en la gestión de situaciones de estrés.
Ugoani, Amu & Kalu (2015)	Analizar la correlación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional.	Análisis de datos y estudios empíricos.	Existe una correlación significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional.	La inteligencia emocional es un componente clave del liderazgo transformacional.

3.2. Impacto del Liderazgo Transformacional

El liderazgo transformacional se ha identificado como un estilo de liderazgo particularmente eficaz en contextos de alta presión, como el militar y policial. Este estilo de liderazgo, caracterizado por la capacidad de inspirar y motivar a los subordinados a través de una visión compartida, el fomento de la creatividad, la innovación y la atención a las necesidades individuales, ha demostrado ser crucial en situaciones donde el rendimiento y la cohesión de grupo son esenciales. La efectividad del liderazgo transformacional en estos contextos se debe a su enfoque en la transformación de las actitudes y comportamientos de los miembros del equipo, lo que resulta en un aumento significativo en la motivación y el compromiso con las metas organizacionales.

Chávez y Valle (2018) demostraron que existe una relación significativa entre la motivación y el liderazgo transformacional en un ambiente naval. En su estudio, utilizaron métodos científicos como focus-group y entrevistas dirigidas al personal de la Armada del Ecuador, encontrando que los líderes que adoptan este estilo de liderazgo pueden mejorar significativamente el rendimiento de sus subordinados. Los líderes transformacionales en el ámbito naval son capaces de generar un ambiente de trabajo positivo y motivador, lo que es crucial en un entorno donde las condiciones laborales pueden ser extremadamente desafiantes. Este aporte subraya la importancia de desarrollar y fomentar habilidades de liderazgo transformacional en contextos militares para mantener altos niveles de rendimiento y moral entre el personal (Freire & Valle, 2018).

Este hallazgo es consistente con estudios de Mendoza, Ortiz y Parker (2007), quienes encontraron que el liderazgo transformacional es uno de los estilos más efectivos y analizados en la literatura contemporánea. Estos autores revisaron dos décadas de investigaciones sobre el liderazgo transformacional, concluyendo que este estilo de liderazgo no solo es eficaz en mejorar el rendimiento individual y grupal, sino que también es fundamental para el éxito organizacional a largo plazo. La capacidad del liderazgo transformacional para adaptarse a diferentes contextos y su enfoque en el desarrollo personal y profesional de los subordinados lo convierten en una herramienta poderosa para los líderes en cualquier campo, especialmente en aquellos que requieren una alta adaptabilidad y resiliencia (Mendoza, Ortiz, & Parker, 2007).

La efectividad del liderazgo transformacional en contextos de alta presión también se puede atribuir a su enfoque en la comunicación y la relación interpersonal. Los líderes transformacionales son conocidos por su habilidad para comunicarse de manera efectiva, establecer metas claras y proporcionar retroalimentación constructiva. Estas habilidades son especialmente importantes en contextos militares y policiales, donde la

claridad de la comunicación y la confianza en el liderazgo pueden ser cuestiones de vida o muerte. Además, el énfasis en la relación interpersonal y el apoyo emocional ayuda a los subordinados a manejar el estrés y la incertidumbre, lo que resulta en una mayor cohesión de grupo y una mejor ejecución de las tareas.

3.3. Cohesión de Grupo y Rendimiento Operacional

La cohesión de grupo es un factor crucial para el éxito de las operaciones en las fuerzas de orden, ya que un equipo cohesionado es más capaz de coordinarse, comunicarse y colaborar eficazmente bajo presión. La cohesión no solo mejora la eficiencia operativa, sino que también fortalece la moral del grupo y reduce el estrés individual. En contextos donde las tareas son complejas y requieren una cooperación estrecha, como en operaciones militares y policiales, la cohesión de grupo se convierte en un componente indispensable para el rendimiento y la efectividad general del equipo.

Godoy y Bresó (2013) realizaron un estudio en el que se demostró que el liderazgo transformacional tiene una influencia positiva en la cohesión de grupo y el capital psicológico positivo. Este estudio se centró en organizaciones militares y evidenció que los líderes transformacionales, al motivar y apoyar a sus subordinados, fomentan un ambiente de confianza y colaboración. La creación de una visión compartida y el establecimiento de metas comunes permiten que los miembros del equipo se sientan parte integral de un esfuerzo colectivo, lo que incrementa su compromiso y disposición a trabajar juntos de manera armoniosa y eficaz (Godoy & Bresó, 2013).

De manera similar, Cruz, Salanova y Martínez (2013) encontraron que el liderazgo transformacional está directamente relacionado con la mejora del capital psicológico positivo, que incluye elementos como la autoeficacia, la esperanza, el optimismo y la resiliencia. Estos factores son cruciales para mantener una actitud proactiva y positiva frente a los desafíos operacionales. Los líderes transformacionales logran esto al proporcionar apoyo emocional, reconocimiento y oportunidades para el desarrollo personal y profesional, lo que fortalece la resiliencia y la cohesión del grupo. En su estudio, utilizaron metodologías cualitativas y cuantitativas para evaluar el impacto del liderazgo en diversas unidades operativas, confirmando que el liderazgo transformacional es un catalizador para el bienestar psicológico y la cohesión del equipo (Cruz, Salanova, & Martínez, 2013).

La importancia de la motivación intrínseca en la cohesión de grupo también fue destacada en estos estudios. La motivación intrínseca, que surge de la satisfacción interna de realizar una tarea, es potenciada por líderes transformacionales que inspiran y empoderan a sus seguidores. Estos líderes fomentan un sentido de propósito y significado en el trabajo, lo que aumenta la motivación y el compromiso de los miembros del equipo. Este tipo de motivación es particularmente efectivo en contextos de alta presión, donde la motivación extrínseca (como recompensas monetarias) puede no ser suficiente para mantener el alto rendimiento y la cohesión del grupo.

La cohesión de grupo y el rendimiento operacional en las fuerzas de orden se ven significativamente mejorados por el liderazgo transformacional. Los estudios de Godoy y Bresó (2013) y Cruz, Salanova y Martínez (2013) subrayan que los líderes transformacionales no solo incrementan la cohesión de grupo, sino que también elevan el capital psicológico positivo y la motivación intrínseca de sus equipos. Estos hallazgos tienen importantes implicaciones para la formación y el desarrollo de líderes en contextos militares y policiales, sugiriendo que invertir en el desarrollo de habilidades de liderazgo transformacional puede llevar a equipos más cohesionados, resilientes y efectivos operativamente.

3.4. Comparación de Estilos de Liderazgo

Los estudios de (Lyons & Schneider, 2009) y (Feinberg, Ostroff, & Burke, 2011) ofrecen una comparación exhaustiva entre los estilos de liderazgo transformacional y transaccional, particularmente en su impacto sobre el rendimiento y la gestión de recursos humanos. Ambos estudios encontraron que, aunque el liderazgo transaccional tiene sus méritos, especialmente en la gestión de tareas y el cumplimiento de objetivos a corto plazo mediante recompensas y castigos, el liderazgo transformacional demuestra ser más eficaz en escenarios de cambio organizacional y estrés. La capacidad del líder transformacional para inspirar y motivar a sus seguidores es crucial en situaciones donde la adaptabilidad y la resiliencia son esenciales.

El liderazgo transformacional se distingue por su enfoque en el desarrollo de una visión compartida y en la inspiración de los miembros del equipo para que alcancen su máximo potencial. Lyons y Schneider (2009) observaron que los líderes transformacionales son capaces de transformar situaciones estresantes en desafíos motivadores, lo que resulta en un aumento del rendimiento y de la cohesión del equipo. Este tipo de liderazgo no solo aborda las necesidades inmediatas de la organización, sino que también se centra en el crecimiento personal y profesional de los empleados, lo cual es vital para el éxito a largo plazo en entornos dinámicos y cambiantes.

Por otro lado, el liderazgo transaccional, aunque efectivo en la gestión del desempeño diario y en el cumplimiento de objetivos específicos, tiende a ser menos eficaz en la creación de un entorno de trabajo que fomente la innovación y creatividad. Feinberg, Ostroff y Burke (2005) encontraron que el liderazgo transaccional puede llevar a una dependencia excesiva en las recompensas externas, lo que puede disminuir la motivación intrínseca de los empleados. En contraste, el liderazgo transformacional promueve una cultura de empoderamiento y autoeficacia, lo que aumenta la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, factores clave en la retención de talento y en la mejora continua de la organización.

Además, los estudios resaltaron que el liderazgo transformacional es especialmente beneficioso en la gestión de recursos humanos durante periodos de cambio organizacional. Lyons y Schneider (2009) demostraron que los líderes transformacionales son más efectivos en comunicar la visión y los objetivos del cambio, lo que facilita una transición más suave y una mayor aceptación por parte de los empleados. Estos líderes también son hábiles en el manejo de la resistencia al cambio, utilizando su influencia y habilidades de comunicación para persuadir y motivar a los empleados a adoptar nuevas prácticas y a ajustarse a nuevas realidades organizacionales.

Aunque ambos estilos de liderazgo tienen sus beneficios, el liderazgo transformacional se muestra como el más efectivo en contextos de cambio organizacional y manejo de situaciones de estrés. La capacidad de estos líderes para inspirar, motivar y transformar desafíos en oportunidades es fundamental para mantener un alto nivel de rendimiento y cohesión dentro del equipo. Los hallazgos de Lyons y Schneider (2009) y Feinberg, Ostroff y Burke (2005) subrayan la importancia de fomentar habilidades de liderazgo transformacional en los líderes actuales y futuros, para asegurar que las organizaciones no solo sobrevivan, sino que prosperen en entornos cada vez más complejos y exigentes.

3.5. Influencia de la Inteligencia Emocional

La inteligencia emocional (IE) del líder juega un papel crucial en el liderazgo eficaz, especialmente en contextos de alta presión como las fuerzas de orden. Ugoani, Amu y Kalu demostraron una correlación significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional, subrayando que los líderes con alta IE son más efectivos en inspirar y motivar a sus equipos (Ugoani, Amu, & Emenike, 2015). Este hallazgo es

particularmente relevante porque la capacidad de gestionar las propias emociones y las de los demás puede marcar una diferencia crucial en la efectividad del liderazgo, especialmente en entornos donde la toma de decisiones rápidas y precisas es esencial.

La inteligencia emocional incluye competencias como la autoconciencia, la autorregulación, la empatía, la motivación intrínseca y las habilidades sociales. Los líderes transformacionales con alta IE utilizan estas competencias para establecer relaciones sólidas y de confianza con sus subordinados. Por ejemplo, la autoconciencia permite a los líderes comprender cómo sus emociones afectan su comportamiento y decisiones, mientras que la empatía les permite entender y atender las necesidades emocionales de su equipo. Esta capacidad de conectar emocionalmente con los subordinados no solo mejora la moral y la motivación del equipo, sino que también fomenta un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.

La autorregulación es otra dimensión clave de la IE que contribuye al liderazgo eficaz. Los líderes que pueden controlar sus impulsos y mantener la calma bajo presión son modelos a seguir para sus equipos, promoviendo una cultura de estabilidad y resiliencia. En situaciones de crisis, la capacidad de un líder para gestionar su estrés y mantener una perspectiva equilibrada puede ser crucial para el rendimiento del equipo. Ugoani, Amu y Kalu (2015) destacaron que los líderes con alta autorregulación son más capaces de tomar decisiones racionales y mantener un enfoque claro en los objetivos, incluso en circunstancias difíciles.

La motivación intrínseca, otro componente de la inteligencia emocional, se refiere a la pasión por el trabajo y la persistencia para alcanzar objetivos a largo plazo. Los líderes con alta IE no solo están motivados por recompensas externas, sino que encuentran satisfacción en el proceso y en el impacto positivo de su liderazgo. Esta motivación interna es contagiosa; los líderes transformacionales motivados intrínsecamente inspiran a sus equipos a superar desafíos y alcanzar un rendimiento superior. La capacidad de un líder para cultivar un sentido de propósito y significado en el trabajo es fundamental para mantener la cohesión y el compromiso del equipo.

Las habilidades sociales son esenciales para el liderazgo transformacional. Estas habilidades incluyen la capacidad de influir, persuadir y construir redes efectivas. Los líderes con alta inteligencia emocional son adeptos a la comunicación clara y efectiva, la resolución de conflictos y la negociación. Ugoani, Amu y Kalu (2015) demostraron que los líderes que poseen estas habilidades son más capaces de fomentar un entorno de trabajo en el que los miembros del equipo se sientan valorados y apoyados. Este entorno propicio no solo mejora la satisfacción laboral y la retención de empleados, sino que también incrementa la capacidad del equipo para trabajar de manera cohesionada y eficiente.

La inteligencia emocional es un componente esencial del liderazgo eficaz, particularmente en contextos de alta presión como las fuerzas de orden. Los hallazgos de Ugoani, Amu y Kalu (2015) subrayan la importancia de desarrollar competencias emocionales en los líderes para mejorar la cohesión y el rendimiento del equipo. Invertir en el desarrollo de la inteligencia emocional de los líderes no solo mejora su capacidad para gestionar sus propias emociones y las de su equipo, sino que también fomenta un ambiente de trabajo positivo y productivo, esencial para el éxito organizacional a largo plazo.

3.6. Marco teórico y conceptualización del Liderazgo en las Fuerzas de Orden

El liderazgo en las fuerzas de orden se ha conceptualizado de diversas maneras, adaptándose a las particularidades de estos organismos y a los contextos en los que operan. Según Bass y Bass (2008), el liderazgo en contextos militares y policiales debe ser autoritario y directivo, debido a la necesidad de mantener el orden y la disciplina en situaciones de alta presión. En este sentido, se subraya la importancia de un líder capaz de tomar decisiones rápidas y efectivas, con un enfoque claro en la misión y la seguridad.

Por otro lado, Yukl (2013), propone que el liderazgo efectivo en las fuerzas de orden también debe incorporar elementos de liderazgo transformacional. Este tipo de liderazgo no solo se enfoca en la tarea y la disciplina, sino que también busca inspirar y motivar a los subordinados a través de una visión compartida y el desarrollo personal. Yukl argumenta que, “un líder transformacional puede incrementar significativamente el compromiso y la moral de sus subalternos, incluso en contextos de alta presión” (Yukl, 2013).

Además, Northouse (2018), destaca la dualidad del liderazgo en las fuerzas de orden, señalando que los líderes deben equilibrar el liderazgo transaccional que se centra en el cumplimiento de las normas y la ejecución de tareas con el liderazgo transformacional, que promueve la innovación y la adaptación. En su estudio, Northouse observa que “la combinación de ambos estilos puede resultar en una mayor efectividad organizacional y un mejor clima laboral” (Northouse, 2018). El trabajo de Stogdill (2014), enfatiza la importancia de las competencias emocionales y sociales en el liderazgo dentro de las fuerzas de orden. Stogdill argumenta que, “los líderes que poseen una alta inteligencia emocional son más capaces de manejar el estrés y las dinámicas interpersonales complejas, lo cual es crucial en situaciones de crisis” (Stogdill, 2014). Este enfoque sugiere que las habilidades interpersonales son tan importantes como las habilidades técnicas y tácticas para los líderes en estos contextos.

3.6.1. Características del liderazgo

El liderazgo es un concepto ampliamente estudiado en el campo de la administración y la psicología organizacional (Schein, 2017), define al liderazgo como “el proceso de influir en un grupo para lograr metas”, en este sentido, el liderazgo efectivo implica una serie de características que permiten a los líderes guiar y motivar a sus seguidores. Una de las características fundamentales del liderazgo es la capacidad de comunicación. Northouse (2016) señala que, “los líderes eficaces deben ser capaces de comunicar de manera clara y convincente, tanto de manera verbal como no verbal”. Esto les permite transmitir su visión y objetivos de manera efectiva, así como escuchar y comprender las necesidades de sus seguidores.

Otra característica importante es la inteligencia emocional así, Goleman (2013) define la inteligencia emocional como “la capacidad de reconocer y manejar nuestras propias emociones, así como las de los demás”. Los líderes con altos niveles de inteligencia emocional son capaces de empatizar con sus seguidores, lo que les permite motivarlos y guiarlos de manera más efectiva. Además, los líderes exitosos deben poseer habilidades de toma de decisiones. Yukl (2013) afirma que, “los líderes deben ser capaces de analizar información, evaluar alternativas y tomar decisiones oportunas y efectivas”. Esta capacidad les permite responder de manera adecuada a los desafíos y oportunidades que se presentan en el entorno organizacional.

El carisma también se considera una característica importante del liderazgo. Avolio y Yammarino (2013) señalan que “el carisma se refiere a la capacidad de los líderes de inspirar y motivar a sus seguidores a través de su personalidad y habilidades”. Los líderes carismáticos son capaces de generar un vínculo emocional con sus seguidores, lo que les permite influir de manera más efectiva en sus comportamientos y decisiones (Yammarino, Dionne, Chun, & Fred, 2005).

3.6.2. Cohesión de Equipo en las Fuerzas de Orden

La cohesión de equipo es un concepto fundamental en el estudio de los grupos y equipos de trabajo, particularmente en el contexto de las fuerzas de orden público. Carron y Brawley (2012) establecen que la cohesión de equipo es “un proceso dinámico que se refleja en la tendencia de un grupo a permanecer unido y trabajar juntos para lograr objetivos instrumentales y/o satisfacer las necesidades afectivas de los miembros” (p. 124). En el caso de las fuerzas de orden, esta característica adquiere una relevancia especial ya que involucra

la seguridad de ser apoyado en momentos críticos por sus similares e incluso poner la vida en manos de un compañero.

Siguiendo esta idea, uno de los aspectos clave de la cohesión de equipo en las fuerzas de orden es la confianza mutua entre los miembros. Los autores Salas, Sims & Burke (2005), aportan que “la confianza es un elemento fundamental para la cohesión de equipo, ya que permite a los miembros del equipo confiar en que sus compañeros actuarán de manera competente y confiable” (p. 560). En el contexto de las fuerzas de orden, esta confianza es crucial, ya que los miembros del equipo deben poder confiar en que sus compañeros los apoyarán y protegerán en situaciones de riesgo.

Otra característica importante de la cohesión de equipo en las fuerzas de orden es la comunicación efectiva. Según Marks, Mathieu & Zaccaro (2001), “la comunicación abierta y efectiva entre los miembros del equipo es fundamental para desarrollar y mantener la cohesión” (p. 357). En el caso de las fuerzas de orden, la comunicación efectiva permite a los miembros del equipo coordinar sus acciones, compartir información relevante y tomar decisiones rápidas y efectivas en situaciones de emergencia.

3.6.3. Importancia de la cohesión en entornos operativos

La cohesión de equipo es un factor crucial en el éxito de los equipos que operan en entornos de alto riesgo y alta presión, como los equipos militares, de emergencia o de seguridad. Según Mullen y Copper (2016), “la cohesión de equipo se ha identificado como uno de los predictores más importantes del desempeño y la eficacia de los equipos en entornos operativos” (Mullen & Copper, 2016).

Una de las razones por las que la cohesión de equipo es tan importante en estos entornos es la necesidad de coordinación y confianza entre los miembros del equipo. Salas, Sims & Burke (2005) señalan que “en entornos operativos de alto riesgo, los miembros del equipo deben poder confiar en que sus compañeros actuarán de manera competente y confiable, lo que requiere un alto grado de cohesión de equipo” (Salas, Sims, & Burke, 2005). Esta confianza mutua es crucial para garantizar la seguridad y la eficacia de las operaciones.

De igual manera establecen Carron & Brawley que, “los equipos con mayor cohesión tienden a estar más motivados y comprometidos con el logro de sus objetivos, lo que a su vez se traduce en un mejor desempeño” (Carron & Brawley, 2014). En entornos operativos, donde las tareas pueden ser peligrosas y estresantes, esta motivación y compromiso son esenciales para mantener la eficacia del equipo. Según Marks, Mathieu & Zaccaro (2001), “los equipos con mayor cohesión tienden a ser más capaces de adaptarse a los cambios y desafíos en su entorno, lo que les permite responder de manera más efectiva a situaciones imprevistas” (Marks, Mathieu, & Zaccaro, 2001). Esta capacidad de adaptación es fundamental en entornos operativos, donde las condiciones pueden cambiar rápidamente y los equipos deben ser capaces de responder de manera ágil y eficaz.

3.6.4. Rendimiento Operativo en las Fuerzas de Orden

El rendimiento operativo de las fuerzas de orden es un tema de gran interés para los investigadores y profesionales en el campo de la seguridad pública. Según Liden et al. (2008), “el rendimiento operativo de los equipos de las fuerzas de orden es crucial para garantizar la seguridad y el bienestar de la ciudadanía, así como para mantener la confianza pública en las instituciones de seguridad” (p. 209). Uno de los factores clave que influyen en el rendimiento operativo de las fuerzas de orden es la cohesión de equipo. Kao y Carron (2014) señalan que “la cohesión de equipo se ha identificado como uno de los predictores más importantes del rendimiento y la eficacia de los equipos de las fuerzas de orden” (Kao & Carron, 2014). Esto se debe

a que la cohesión de equipo fomenta la confianza mutua, la comunicación efectiva y la coordinación entre los miembros del equipo, lo que a su vez se traduce en una mayor eficacia y seguridad en las operaciones (Liden, Wayne, Zhao, & Henderson, 2008).

Otro factor importante es el liderazgo presentado por Yukl (2013), como “el liderazgo efectivo es fundamental para el rendimiento operativo de las fuerzas de orden, ya que los líderes pueden establecer metas claras, motivar a los miembros del equipo y promover la cooperación y el trabajo en equipo” (p. 134). En el contexto de las fuerzas de orden, el liderazgo efectivo es especialmente importante para garantizar la toma de decisiones rápida y eficaz en situaciones de alto riesgo.

Además, la investigación también ha señalado la importancia de la formación y el entrenamiento en el rendimiento operativo de las fuerzas de orden. Según Salas, Sims & Burke (2005), “la formación y el entrenamiento adecuados pueden mejorar significativamente las habilidades y la eficacia de los equipos de las fuerzas de orden, lo que a su vez se traduce en un mejor rendimiento operativo” (p. 560). De modo que el rendimiento operativo de las fuerzas de orden es un tema complejo que se ve influido por una variedad de factores, incluyendo la cohesión de equipo, el liderazgo, la formación y el entrenamiento, y la cultura organizacional. Comprender y abordar estos factores clave es fundamental para mejorar la eficacia y la seguridad de las fuerzas de orden en el cumplimiento de sus funciones.

3.6.5. Modelos de Liderazgo y su Efecto en la Cohesión

El liderazgo es un factor clave que influye en la cohesión de los equipos, especialmente en entornos operativos de alta presión, Northouse (2018) afirma que, “el liderazgo se ha identificado como uno de los predictores más importantes de la cohesión de equipo” (p. 215). En este sentido, la investigación ha identificado diversos modelos de liderazgo que pueden tener un impacto significativo en la cohesión del equipo. Uno de estos modelos es el liderazgo transformacional, el cual se caracteriza por la capacidad del líder para inspirar y motivar a sus seguidores, al respecto Schein (2017), señala que, “los líderes transformacionales fomentan la cohesión de equipo al promover una visión compartida, el trabajo en equipo y el desarrollo personal de los miembros del equipo” (p. 89). Esta aproximación ha demostrado ser particularmente eficaz en entornos operativos, donde la motivación y la cooperación son fundamentales para el éxito de las operaciones.

Otro modelo relevante es el liderazgo de servicio, el cual se centra en la capacidad del líder para atender las necesidades y el bienestar de sus seguidores. Según Liden et al. (2008), “los líderes de servicio fomentan la cohesión de equipo al crear un ambiente de confianza, respeto y apoyo mutuo entre los miembros del equipo” (p. 162). Esta aproximación ha demostrado ser especialmente efectiva en entornos donde la cohesión y la cooperación son cruciales para el desempeño del equipo.

Además, la investigación también ha explorado el impacto del liderazgo participativo en la cohesión de equipo. Según Somech (2006), “los líderes participativos, que involucran a los miembros del equipo en la toma de decisiones, pueden fomentar la cohesión de equipo al aumentar el sentido de pertenencia y la responsabilidad compartida entre los miembros del equipo” (Somech, 2006). Esta aproximación puede ser particularmente relevante en entornos operativos donde la flexibilidad y la adaptabilidad son fundamentales para el éxito de las operaciones.

Finalmente, Walumbwa, et al. (2008), indican que, “los líderes auténticos, que demuestran integridad, transparencia y un enfoque en el desarrollo de sus seguidores, pueden fomentar la cohesión de equipo al crear un ambiente de confianza y apoyo mutuo” (Walumbwa, 2008). Esta aproximación puede ser especialmente relevante en entornos donde la confianza y la cohesión son fundamentales para el éxito de las operaciones.

3.6.6. Implicaciones Prácticas del Liderazgo en las Fuerzas de Orden

El liderazgo efectivo es fundamental para el desempeño y la eficacia de las fuerzas de orden, ya que los líderes desempeñan un papel crucial en la toma de decisiones, la motivación de los equipos y la coordinación de las operaciones. Conceptualiza Yammarino et al. (2005), “el liderazgo es uno de los factores más importantes que influyen en el rendimiento y la eficacia de las fuerzas de orden” (p. 899). Uno de los aspectos clave del liderazgo en las fuerzas de orden es la capacidad de tomar decisiones rápidas y efectivas en situaciones de alto riesgo. Según Yukl (2013), “los líderes efectivos en las fuerzas de orden deben ser capaces de procesar información rápidamente, evaluar opciones y tomar decisiones bajo presión” (p. 189). Esto requiere no solo habilidades cognitivas y analíticas, sino también la capacidad de mantener la calma y la serenidad bajo estrés.

Además, el liderazgo efectivo también implica la capacidad de motivar y movilizar a los equipos de las fuerzas de orden, ya que según Avolio, Walumbwa & Weber (2009), “los líderes que son capaces de inspirar y empoderar a sus seguidores pueden mejorar significativamente el desempeño y la eficacia de los equipos de las fuerzas de orden” (p. 423). Esto puede lograrse a través del uso de estrategias de liderazgo transformacional, que enfatizan la construcción de una visión compartida, el desarrollo personal de los miembros del equipo y la promoción del trabajo en equipo.

Reforzando esta afirmación, Day, Gronn y Salas (2004), establecen que, “la coordinación efectiva entre los diferentes equipos y unidades de las fuerzas de orden es crucial para garantizar la eficacia y la seguridad de las operaciones” (Day & Gronn, 2004). Esto requiere habilidades de comunicación y colaboración, así como la capacidad de establecer objetivos y estrategias claras que puedan ser comprendidos y adoptados por todos los miembros de la organización.

3.7. Discusión

Diversos estudios han demostrado que el liderazgo transformacional es particularmente efectivo en estos entornos, ya que se caracteriza por la capacidad de inspirar y motivar a los subordinados a través de una visión compartida, el fomento de la creatividad y la innovación, y la atención a las necesidades individuales (Chavez y Valle, 2018).

Tal como señalan Mendoza, Ortiz y Parker (2007), el liderazgo transformacional “no solo es eficaz en mejorar el rendimiento individual y grupal, sino que también es fundamental para el éxito organizacional a largo plazo” (p. 29). Esto se debe a su enfoque en el desarrollo personal y profesional de los subordinados, convirtiéndolo en una herramienta poderosa para los líderes en cualquier campo, especialmente en aquellos que requieren una alta adaptabilidad y resiliencia.

Asimismo, la efectividad del liderazgo transformacional en contextos de alta presión también se puede atribuir a su énfasis en la comunicación y la relación interpersonal. Tal como afirman Godoy y Bresó (2013), los líderes transformacionales “fomentan un ambiente de confianza y colaboración” (p. 45), lo que resulta en una mayor cohesión de grupo y una mejor ejecución de las tareas.

En este sentido, diversos estudios han demostrado la relación positiva entre el liderazgo transformacional, la cohesión de grupo y el rendimiento operacional. Tal como señalan Cruz, Salanova & Martínez (2013), “el liderazgo transformacional está directamente relacionado con la mejora del capital psicológico positivo, que incluye elementos como la autoeficacia, la esperanza, el optimismo y la resiliencia” (p. 67), factores cruciales para mantener una actitud proactiva y positiva frente a los desafíos operacionales.

Por otra parte, al comparar el liderazgo transformacional con el liderazgo transaccional, diversos estudios han concluido que, si bien este último tiene sus méritos en la gestión de tareas y el cumplimiento de objetivos a corto plazo, el liderazgo transformacional demuestra ser más eficaz en escenarios de cambio organizacional y estrés (Lyons y Schneider, 2009; Feinberg, Ostroff y Burke, 2005). La capacidad del líder transformacional para inspirar y motivar a sus seguidores es crucial en situaciones donde la adaptabilidad y la resiliencia son esenciales.

IV. Conclusiones y Trabajo Futuro

La revisión sistemática del impacto del liderazgo en la cohesión y el rendimiento de las fuerzas de orden ha revelado hallazgos significativos que subrayan la importancia de diversos estilos de liderazgo en estos contextos. En primer lugar, el liderazgo transformacional se ha identificado como particularmente eficaz en situaciones de alta presión. Este estilo de liderazgo, caracterizado por su capacidad para inspirar y motivar a través de una visión compartida y el fomento de la creatividad y la innovación, resulta crucial para mantener altos niveles de rendimiento y cohesión en los equipos de las fuerzas de orden. Chavez Freire y Valle Lituma (2018) demostraron que el liderazgo transformacional puede mejorar significativamente el rendimiento de los subordinados en un ambiente naval, subrayando la relevancia de este enfoque en contextos militares.

Además, los estudios revisados han destacado la relación positiva entre el liderazgo transformacional y la cohesión de grupo. Godoy y Bresó (2013) y Cruz, Salanova & Martínez (2013) encontraron que los líderes transformacionales, al fomentar un ambiente de confianza y colaboración, incrementan la cohesión de grupo y el capital psicológico positivo. Estos factores son esenciales para mantener una actitud proactiva y positiva frente a los desafíos operacionales, lo que, a su vez, mejora el rendimiento individual y colectivo. La motivación intrínseca, potenciada por líderes transformacionales, también juega un papel crucial en la cohesión y el compromiso del equipo, especialmente en contextos de alta presión donde las recompensas extrínsecas pueden no ser suficientes.

La comparación de estilos de liderazgo ha revelado que, aunque el liderazgo transaccional tiene sus méritos, especialmente en la gestión de tareas y el cumplimiento de objetivos a corto plazo, el liderazgo transformacional es más efectivo en escenarios de cambio organizacional y manejo de situaciones de estrés. Lyons y Schneider (2009) y Feinberg, Ostroff y Burke (2005) demostraron que los líderes transformacionales son más hábiles en comunicar la visión y los objetivos del cambio, facilitando una transición más suave y una mayor aceptación por parte de los empleados. Este estilo de liderazgo no solo aborda las necesidades inmediatas de la organización, sino que también se centra en el crecimiento personal y profesional de los empleados.

La inteligencia emocional del líder también se ha destacado como un componente esencial del liderazgo eficaz. Ugoani, Amu & Kalu (2015) demostraron que los líderes con alta inteligencia emocional son más efectivos en inspirar y motivar a sus equipos. La autoconciencia, la autorregulación, la empatía, la motivación intrínseca y las habilidades sociales son competencias críticas que permiten a los líderes transformacionales establecer relaciones sólidas y de confianza con sus subordinados, mejorando así la moral y la cohesión del equipo. Estos hallazgos subrayan la importancia de desarrollar competencias emocionales en los líderes de las fuerzas de orden para mejorar la cohesión y el rendimiento del equipo.

Los hallazgos de esta revisión sistemática sugieren que el liderazgo transformacional y la inteligencia emocional son componentes clave para el éxito en contextos de alta presión como las fuerzas de orden. La inver-

sión en el desarrollo de habilidades de liderazgo transformacional y emocional puede llevar a equipos más cohesivos, resilientes y efectivos operativamente. Estos resultados tienen importantes implicaciones para la formación y el desarrollo de líderes en contextos militares y policiales, y destacan la necesidad de estrategias de liderazgo que promuevan la motivación intrínseca, la cohesión de grupo y el bienestar psicológico de los miembros del equipo.

Referencias

- Bass, B., & Bass, R. (2008). *The Bass Handbook of Leadership. Theory, research, and managerial applications*. London: Free Press.
- Boeker, M., Vach, W., & Motschall, E. (2013). Tools for effective literature search in systematic reviews: An overview of validated tools and quality assessment. *BMC Medical Research Methodology*, 78.
- Carron, A., & Brawley, L. (2014). Cohesion: Conceptual and measurement issues. *APA PsycNet*, 734.
- Cruz, V., Salanova, M., & Martínez, I. (2013). Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros". *Redalyc*, 13-32.
- Feinberg, B., Ostroff, C., & Burke, W. (2011). The role of within-group agreement in understanding transformational leadership. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 471-488.
- Freire, C., & Valle, L. (2018). El liderazgo transformacional y la motivación hacia el ámbito naval: una revisión conceptual. *Innova*, 33-43.
- Godoy, R., & Bresó, E. (2013). ¿Es el liderazgo transformacional determinante en la motivación intrínseca de los seguidores? *Redalyc*, 59-64.
- Golik, M. (2020). *La influencia del liderazgo en la motivación de los colaboradores*. Universidad Nacional de San Martín, 85.
- Higgins, J. (2011). Reviews of interventions. *Redalyc*, 11.
- Liden, R., Wayne, S., Zhao, H., & Henderson, D. (2008). Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment. *APA Psycnet*, 161-177.
- Lyons, J., & Schneider, T. (2009). The effects of leadership style on stress outcomes. *APA Psyc Net*, 737-748.
- Marks, M., Mathieu, J., & Zaccaro, S. (2001). A Temporally Based Framework and Taxonomy of Team Processes. *ResearchGate*, 356-376.
- Mendoza, I., Ortiz, M., & Parker, H. (2007). Dos décadas de investigación y desarrollo en Liderazgo Transformacional. *Redalyc*, 25-41.
- Moher, D., Liberati, A., & Tetzlaff, J. (2009). Group Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: the PRISMA statement. *ResearchGate*, 11.
- Mullen, B., & Copper, C. (2016). The relation between group cohesiveness and performance: An integration. *APA PsycNet*, 210.

- Northouse, P. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications, 423.
- Salas, E., Sims, D., & Burke, S. (2005). Is there a “Big Five” in Teamwork? *APA PsycNet*, 555-599.
- Santander, E., & Lara Lenin. (2023). El liderazgo en el ámbito organizacional dentro del contexto humano. *Jessr Journal of Economic and Social Science Research*, 15.
- Schein, E. (2017). *Organizational culture and leadership*. Free Press.
- Siddaway, A., Wood, A., & Hedges, L. (2019). How to Do a Systematic Review: A Best Practice Guide for Conducting and Reporting Narrative Reviews. *Psychology*, 47.
- Stogdill, R. (2014). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. Free Press, 167.
- Ugoani, J., Amu, C., & Emenike, K. (2015). Dimensions of Emotional Intelligence and Transformational Leadership: A Correlation Analysis. *ResearchGate*, 563-584.
- Yammarino, F., Dionne, S., Chun, J., & Fred, D. (2005). Leadership and Levels of Analysis: A State-of-the-Science Review. *ResearchGate*, 879-919.
- Yukl, G. (2013). Leadership in organizations. *Redalyc*, 27.