

acta

PSIQUIÁTRICA Y PSICOLÓGICA
DE AMÉRICA LATINA

Volumen 62 - Nº 4

Buenos Aires - Diciembre 2016

ISSN 0001-6896 (impresa)

ISSN 2362-3829 (en línea)

Editorial

217. El misterio de las lágrimas

HUGO R. MANCUSO

Originales. Trabajos completos

222. Estrategias de afrontamiento asociadas a estados emocionales en adolescentes escolarizados

JUAN MARCELO CINGOLAN, CLAUDIA ELENA CASTAÑEIRAS

231. Motivación vocacional-ocupacional, valores y estilos de liderazgo en cadetes del ámbito policial

CAROLINA KLOS, MARISEL GUTIERREZ DE VÁZQUEZ

241. Evaluación diferencial de procesos mnésicos visuoespaciales en el síndrome de Turner

MARCELA CAROLINA LÓPEZ, SEBASTIÁN URQUIJO, ISABEL INTROZZI, MARÍA JOSÉ AGUILAR, HERNÁN LÓPEZ-MORALES

250. Optimización del abordaje de la violencia de género en servicios de salud a partir del uso de dispositivos audiovisuales

MALENA VERARDI

Actualización

262. Azul de metileno: antidepresivo, neuroprotector, estimulante cognitivo

RICARDO ARANOVICH

Revisión

270. La influencia de los estilos parentales en el desarrollo de las conductas prosociales en los niños

INÉS ARANGUREN, MARIA ADELA BERTELLA

acta

PSIQUIÁTRICA Y PSICOLÓGICA
DE AMÉRICA LATINA

Volumen 62 - Nº 4

Buenos Aires - Diciembre 2016

ISSN 0001-6896 (impresa)

ISSN 2362-3829 (en línea)

Nota

279. El fundamento de la internación en salud mental en la actualidad: la «situación de riesgo cierto e inminente» en cuestión

JULIA MARTIN

Informaciones

284. XXXII Congreso Argentino de Psiquiatría de APSA. Simposio sobre cocaínas fumables

Índice general del volumen 62 - 2016

Fundación **acta**

Fondo para la Salud Mental

Entidad de bien público sin fines de lucro
Personería Jurídica Nº 4863/66
Inscripta en el Ministerio de Salud Pública y
Acción Social con el Nº 1.777

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Mario Vidal: Presidente

Rodrigo Vidal: Vicepresidente 1º

Edith Serfaty: Vicepresidente 2º

Diana Vidal: Secretaria

Luis Meyer: Tesorero

Fernando Lolás Stepke: Director Técnico

Sede Social: Marcelo T. de Alvear 2202, piso 3º - C1122AAJ - Ciudad de Buenos Aires, R. Argentina
Tel.: (54 11) 4966 -1454

Administración/suscripciones: CC 170, Suc. 25 - C1425WAD - Ciudad de Buenos Aires, R. Argentina
(54 11) 4897 – 7272 int.: 100 - fuacta@acta.org.ar - www.acta.org.ar

Consejos Científicos

Nacional

Roberto Canay
UMSA, USAL, Argentina
Verónica Brasesco
UMSA, USAL, Argentina
Andrés Febbraio
UBA, UMSA
Diego Feder
U. Maimónides, Argentina
Héctor Fernández-Álvarez
U. de Belgrano, Argentina
María de los A. López Geist
APSA, Argentina
Alicia Losoviz
FELAIIBE, Argentina
Humberto Mesones
Ac. Nac. de Medicina, Argentina
Lucía Rossi
UBA, Argentina
María Lucrecia Rovalletti
UBA, CONICET, Argentina
Fernando Silberstein
UBA, UNR, Argentina
Roberto Sivak
U. Maimónides, Argentina
Humberto Tittarelli
CISM, Argentina
Patricia Weismann
UNMDP, Argentina

Internacional

Jorge Acevedo Guerra
Santiago – Chile
Renato D. Alarcón
Lima – Perú; Rochester – EUA
Rubén Ardila
Bogotá – Colombia
Demetrio Barcia
Murcia – España
Helio Carpintero
Madrid – España
Jorge A. Costa e Silva
Rio de Janeiro – Brasil
Otto Dörr Zegers
Santiago – Chile
Alejandro Gómez
Santiago – Chile
René González Uzcátegui
San José - Costa Rica
Itzhak Levav
Jerusalem – Israel
Facundo Manes
Buenos Aires – Argentina
Juan Mezzich
Pittsburgh – EUA
Driss Moussaoui
Casablanca, Marruecos
A. Rafael Parada
Santiago – Chile
Duncan Pedersen †
Montreal, Quebec - Canadá
Héctor Pérez-Rincón
México D.F. – México
Juan Matías Santos
Madrid – España
Norman Sartorius
Ginebra – Suiza
Hernán Silva Ibarra
Santiago – Chile
Carlos Sluzki
Santa Barbara – EUA
Tomás Ortiz
Madrid – España
Benjamin Vicente
Concepción – Chile
Sergio Villaseñor Bayardo
Guadalajara – México
Ana María Zlachevski Ojeda
Santiago – Chile

Comité Honorífico

Francisco Alonso-Fernández
UCM – España.
Fernando Lolás Stepke
Universidad de Chile – Chile.
Luis Meyer
Fundación Acta – Argentina.

acta

PSIQUIÁTRICA Y PSICOLÓGICA
DE AMÉRICA LATINA



Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina es una publicación científica sin fines de lucro, propiedad de la Fundación ACTA Fondo para la Salud Mental, fundada por Guillermo Vidal en 1954, que tiene por objeto fomentar el desarrollo de la psiquiatría, la psicología y las neurociencias en lengua española y sus relaciones interdisciplinarias, en sus varias orientaciones, con las ciencias sociales y los fundamentos epistemológicos y metodológicos de las mismas.

Aparece regularmente cuatro veces al año —en marzo, junio, septiembre y diciembre— en versión impresa (ISSN 0001-6896) y a partir de 2014 y con la misma regularidad, en versión en línea (ISSN 2362-3829).

Incorporada por CONICET y CAICYT al Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas en el área Ciencias Biológicas y de la Salud. Indexada en LATINDEX, LILACS, PSICODOC, PsycINFO, ESCI-Thomson Reuters, figura en tales registros abreviada como: *Acta Psiquiátr Psicol Am Lat.*

Director Fundador

† Guillermo Vidal [1917-2000]

Director

Hugo R. Mancuso Universidad de Buenos Aires, CONICET
director@acta.org.ar

Consejo Académico

Ricardo Aranovich Fundación Acta Fondo para la Salud Mental
aranovich@hotmail.com

Pascual Gargiulo Universidad Nacional de Cuyo, CONICET
gargiulo@lab.cricyt.edu.ar

Ana Lía Kornblit Universidad de Buenos Aires, CONICET
alkornblit@gmail.com

Gustavo A. Mäusel Universidad del Museo Social Argentino
gustavo.mausel@umsa.edu.ar

Edith Serfaty Academia Nacional de Medicina, Argentina
edithserfaty@yahoo.com

Gustavo Tafet Universidad Maimónides, Argentina.
psychiatry@maimonides.edu

Secretaría de Redacción

Alejandra Niño Amieva Universidad de Buenos Aires, Argentina.
editor@acta.org.ar

Corrección

María Mercedes Niklison

Traducción

Ana María Morilla

Diagramación

María Rosa Alvarez

Responsable Administrativo

Ignacio Burgo, Fundación Acta Fondo para la Salud Mental, Argentina.
ignacio.burgo@acta.org.ar

Administración

Marcelo T. de Alvear 2202, piso 3° (Escuela de Salud Pública, Facultad de Medicina, Universidad de Buenos Aires) C1122AAJ
Ciudad Autónoma de Buenos Aires, R. Argentina, TE: (5411) 4897-7272;
fuacta@acta.org.ar

Registro Nacional de la Propiedad Intelectual N° 091317

ISSN 0001-6896 (impresa)

ISSN 2362-3829 (en línea)

© Fundación ACTA, Fondo para la Salud Mental. Todos los derechos reservados - Ley 11.723. Hecho el depósito que marca la ley.

Prohibida su reproducción total o parcial por cualquier medio sin previo consentimiento de Fundación Acta. Los artículos y notas firmadas no representan necesariamente la opinión de la revista y son de exclusiva responsabilidad de los autores.

Este número se terminó de imprimir en diciembre de 2016

Original

Motivación vocacional-ocupacional, valores y estilos de liderazgo en cadetes del ámbito policial

MARÍA CAROLINA KLOS, MARISEL GUTIERREZ DE VÁZQUEZ

MARÍA CAROLINA KLOS
Licenciada en Psicología.
Universidad Adventista del Plata
(UAP), Entre Ríos,
R. Argentina.

MARISEL GUTIERREZ DE VÁZQUEZ
Licenciada en Psicopedagogía y
en Psicología.
Centro Interdisciplinario de
Investigación en Psicología
Matemática y Experimental Dr.
Horacio J. A. Rimoldi (CIIPME),
Consejo Nacional de
Investigaciones Científicas y
Técnicas (CONICET),
R. Argentina;
Universidad Adventista del Plata
(UAP), Entre Ríos,
R. Argentina.

El objetivo de este estudio fue evaluar si los valores y las motivaciones ocupacionales-vocacionales predicen los estilos de liderazgo que poseen los cadetes de instituciones policiales. La muestra estuvo compuesta por 210 cadetes, de ambos sexos, de una escuela de oficiales de la provincia de Entre Ríos. Se administró el Cuestionario de motivaciones ocupacionales-vocacionales, el Cuestionario de valores contextualizados y el Cuestionario de estilos de liderazgo. Para estudiar si las motivaciones ocupacionales-vocacionales y los valores predicen los estilos de liderazgo de los cadetes se realizaron análisis de regresión lineal múltiple. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se encontró que tanto las motivaciones ocupacionales-vocacionales como los valores, predicen los estilos de liderazgo. El conocimiento de las motivaciones ocupacionales-vocacionales y los valores posibilitarían una mejor elección de los candidatos a ingresar y de la asignación de puestos, en función del estilo de liderazgo que se busca o se pretende desarrollar.

Palabras clave: Selección de personal – Liderazgo transformacional – Motivación intrínseca – Valores humanos – Ámbito policial.

Vocational-Occupational Motivation, Values and Leaderships Styles in Police Cadets

The main objective of this study was to evaluate if values and vocational-occupational motivations predict leadership styles possessed by cadets in police institutions. The sample consisted of 210 cadets, males and females, from a Police Officer School in the province of Entre Ríos. The administered scales were the following: The Vocational-Occupational Motivations Questionnaire, Contextualized Values Questionnaire, and the Leadership Styles Questionnaire. A multiple linear regression analysis was made in order to study whether the vocational-occupational motivations and values predicted leadership styles in the cadets. In light of the results obtained, it is possible to assume that both vocational-occupational motivations as well as values predict leadership styles. This knowledge could be used for a better personnel selection and the assignment of posts, based on the leadership style that is sought or intended to be developed.

Keywords: Personal selection – Transformational Leadership – Intrinsic Motivation – Human Values – Policing.

CORRESPONDENCIA
Lic. Carolina Kloss.
Ramos Mejía 284, E3103XAF.
Libertador San Martín,
Entre Ríos, R. Argentina;
mcarolinaklos@gmail.com

Introducción

En el contexto policial la continua necesidad de solucionar problemáticas sociales, otorgar protección y garantizar seguridad a los ciudadanos, requiere de personas capacitadas para asumir diversos desafíos [30]. Asimismo, en la práctica diaria dentro de la institución, las tácticas de influencia, la manera de mantener los equipos de trabajo cohesionados y los miembros del grupo satisfechos, representa un gran reto para quienes lideran una organización tan jerarquizada como la policial [2].

El tema del liderazgo ha sido ampliamente estudiado; sin embargo, no existe una definición particular y única de dicho constructo. Esto se debe en parte a la complejidad del fenómeno y a las diversas orientaciones teóricas que lo abordan [23]. Los primeros enfoques adoptados en la teoría del liderazgo se basaron en las condiciones innatas de las personas que les permitían ser líderes o no, enfatizando sus cualidades físicas y psicológicas. A este enfoque, le siguió el centrado en las conductas; en dicha perspectiva, el líder quedaba definido por lo que hacía, excluyendo la influencia del contexto en su accionar. Posteriormente, surgieron teorías con una aproximación humanista y un enfoque de contingencias donde se tenía en cuenta las características del subalterno y de la institución, como determinantes del accionar del líder. Finalmente, emergieron las teorías en torno al liderazgo carismático y transformacional [29].

Aunque no sea posible arribar a una definición universal —a pesar de que cada año se incrementa el estudio de esta temática—, existe un acuerdo sobre la importancia de tener en cuenta la individualidad del líder, las características de sus subalternos y el contexto en que se da esa relación [2].

Una de las teorías más estudiada en la actualidad y la más adoptada para evaluar la eficacia del liderazgo, es la teoría del liderazgo transaccional/transformacional de Bass [9], cuyo precursor fue Burns [7]. Inclusive, Bass [5] sostiene que este paradigma tiene una aplicabilidad universal en el sentido de que la misma concepción de los fenómenos y las relaciones se puede observar en una amplia gama de organizaciones y culturas. Este paradigma es capaz de brindar buenas construcciones explicativas

para todas las situaciones. Las excepciones pueden ser entendidas como consecuencia de atributos inusuales de las organizaciones o culturas.

El liderazgo transformacional sucede cuando los líderes amplían y elevan los intereses de sus empleados, generan conciencia y aceptación de los propósitos y misión del grupo, y cuando motivan a sus empleados a mirar más allá de su propio interés para el bien del grupo. El líder transformacional inspira y estimula a sus empleados con la idea de que pueden ser capaces de lograr grandes cosas con esfuerzo extra. Además, este tipo de líder es considerado a nivel individual; es decir, presta mucha atención a las diferencias entre sus empleados y actúa como mentor para los que necesitan ayuda para crecer y desarrollarse. La estimulación intelectual de los empleados es un tercer factor en el liderazgo transformacional; los líderes están dispuestos y son capaces de mostrar a sus empleados maneras nuevas de abordar problemas viejos, enseñan a ver las dificultades como problemas a resolver, y enfatizan las soluciones racionales [4].

En el liderazgo transaccional, la característica principal es la relación de intercambio establecida entre los líderes y los subordinados. En ese sentido, el líder transaccional clarifica los objetivos que se pretenden alcanzar y deja claro que la consecución de estos objetivos implicará recompensas, mientras que el incumplimiento de los objetivos implicará castigos. Por lo tanto, estos líderes motivan a sus subordinados mediante el establecimiento de acuerdos mutuos que, si efectivamente se cumplen con el tiempo, pueden ser responsables del desarrollo de los sentimientos de confianza de los subordinados en el líder. Esta confianza puede hacer que se involucren en acciones que van más allá de las expectativas sobre los objetivos que se pretenden alcanzar en función de sus roles formales en la organización [32].

Bass considera el paradigma de liderazgo transformacional/transaccional como constituido por constructos complementarios en lugar de polares. En línea con este razonamiento, un líder puede ser a la vez transformacional y transaccional. Bass [7] integró los estilos transformacional y transaccional mediante el reconocimiento de que ambos estilos pueden estar

vinculados en la consecución de metas y objetivos deseados. Sin embargo, se encuentran diferencias en el proceso por el cual el líder motiva a subordinados y en los tipos de objetivos trazados [22]. Aunque otros estilos de liderazgo pueden ser positivos, el liderazgo transformacional es el más efectivo según varios estudios al respecto [4]. No obstante, Rodríguez-Guiza, Juárez-Montes & River-Cruz [31] señalan que el estilo transformacional es más útil en situaciones de cambio y el estilo transaccional lo es en condiciones más estables.

Por su parte, Bass y Riggio [6] contemplan las dimensiones de liderazgo transformacional, transaccional y *Laissez Faire*, conformando el modelo de rango completo. El liderazgo *Laissez Faire* describe a líderes pasivos que son renuentes a influir en los subordinados o dar dirección y participar en la toma de decisiones. Hay una falta de compromiso, interés y falta de apoyo del líder, limitándose solo al resultado de las actividades. A los subordinados se les da una gran libertad de acción y, por lo tanto, es probable que éstos maximicen su poder e influencia [16]. No obstante, es un líder que proporciona los materiales necesarios y deja hacer su trabajo a sus empleados como mejor lo crean conveniente. También es alguien que se limita a comentar u opinar si es requerido, así como proporcionar información si es necesario. Es un líder que entrega voluntaria e intencionalmente el poder y la autoridad al grupo u organización sin perder completamente el control. Los efectos de este estilo de liderazgo influyen negativamente en el desempeño de los subordinados, obteniendo bajos resultados en la satisfacción, efectividad, productividad, cohesión grupal y esfuerzo extra. Además, el subalterno tiene que ser altamente calificado para que el resultado sea satisfactorio [13]. Si bien, este estilo es el menos satisfactorio y efectivo puede obtener un resultado positivo cuando las personas están calificadas para realizar su trabajo. No obstante, se corre el riesgo que los subordinados al tener poder sobre la toma de decisiones cambien las metas de la organización [13].

Alcanzar las metas organizacionales depende en parte de los valores y actitudes de los subordinados [17] y las características del líder [12]. El conocimiento de los valores de un líder es importante porque son los que van a orientar en parte su estilo de liderazgo dentro de una orga-

nización [37].

En la actualidad, uno de los autores más relevantes en el campo de estudio de los valores es Schwartz [34], quien define a los valores como objetivos deseables, transituacionales, que varían en el grado de importancia y dan direccionalidad a la vida de una persona o institución. Los valores sirven a intereses determinados, motivan las acciones, funcionan como normas o creencias para juzgar y justificar acciones y se adquieren a través de la socialización y de las experiencias personales. Schwartz adoptó la conceptualización de los valores ofrecidos por Rokeach [34] y propuso una tipología de 10 valores organizada en dos dimensiones bipolares. Aunque la teoría discrimina entre los tipos de valor, se postula que, a un nivel más básico, los valores forman un continuo de las motivaciones relacionadas. Cada tipo de valores tiene consecuencias psicológicas, prácticas y sociales que pueden entrar en conflicto o puedan ser compatibles con la búsqueda de otros tipos de valores. Además, mediante la evaluación de la teoría en diversas culturas, postula que los contenidos y estructuras de valor son universales y, por lo tanto, básicos a la naturaleza de la condición humana [34, 35].

Si bien existen algunas investigaciones que evaluaron el sistema de valores de los líderes [18, 19, 20, 21, 37, 39], y en Argentina se han llevado a cabo estudios en los que se utilizó la taxonomía de Schwartz [8,10], se han realizado pocos estudios en población de policías [2, 3, 27].

Por otro lado, Chan, Rounds & Drasgow [11, 12] señalan el rol de las diferencias individuales en el estudio de los comportamientos de liderazgo, ya que dichas diferencias afectan la participación de la persona en las funciones y actividades de liderazgo. Es a través de tales actividades que el individuo adquiere las habilidades y el conocimiento requerido para el liderazgo y posibilita su estilo de liderazgo. Se aborda el fenómeno del liderazgo como un constructo multidimensional. Dentro de las variables individuales en la explicación de los comportamientos de liderazgo, mencionan que los intereses vocacionales, los cuales, a través de las habilidades específicas de dominio adquiridos, moderan la elección de los roles de liderazgo y actividades de formación en el que participa el

individuo y la elección de las situaciones en las que la persona emerge como un líder.

Siendo que los aspirantes a una preparación de oficiales son posibles candidatos a puestos de liderazgo, en este trabajo se pretende estudiar si sus motivaciones ocupacionales-vocacionales y valores predicen los estilos de liderazgo que ellos poseen.

Materiales y método

Participantes

La muestra fue seleccionada a través de un muestreo no probabilístico, quedando compuesta por 210 aspirantes a formarse y ocupar un puesto dentro de la escuela de oficiales de la provincia de Entre Ríos. De estos 210 participantes, 101 eran hombres (48.1%) y 109 eran mujeres (51.9%). La edad estuvo comprendida entre los 17 y 28 años de edad ($M = 20.55$; $DE = 2.48$).

Instrumentos

a) Cuestionario de valores contextualizados (VAL). Casullo y Castro Solano [10] diseñaron el *Cuestionario de valores contextualizados* a fin de evaluar la orientación de los valores de las personas en el trabajo, en las relaciones familiares y en la vida social. Se basaron en la teoría de Schwartz, quien presenta una tipología de diez valores (poder, logro, hedonismo, estimulación, autodirección, universalismo, benevolencia, tradición, conformidad, seguridad). Los autores del cuestionario VAL formularon un ítem para cada valor en cada contexto estudiado, quedando compuesto por un total de 30. El VAL es un instrumento autoadministrable de 30 ítems que plantean situaciones que expresan determinados valores, las que el sujeto debe tratar de valorar según una escala de 1 a 5 de acuerdo con sus preferencias, expresando el número 5 su máxima preferencia y el 1 la menor; el número 3, señala un punto intermedio de preferencia en la escala. Los diez tipos motivacionales de valores pueden agruparse en cuatro grandes metas motivacionales: *apertura al cambio* (valores de Estimulación, Autodirección y Hedonismo); *conservación* (valores de Tradición, Conformidad y Seguridad); *trascendencia o autotrascendencia* (valores de Universalismo y Benevolencia); por último, *autopromoción* (valores de Poder y Logro).

Las propiedades psicométricas del instrumento

presentan altos niveles de confiabilidad ($Alpha$ de Cronbach entre .60 y .89) y evidencias de su validez factorial. Las dimensiones de conservación y trascendencia en un rango entre .60 y .70 aproximadamente y las dimensiones autopromoción y apertura en un rango entre .50 y .60 [7].

b) Cuestionario de motivaciones ocupacionales vocacionales (CUMO). Teniendo en cuenta la relación entre la elección de una profesión u ocupación y el sistema de valores que poseen aquellos que están en este proceso, Migone de Faletty y Moreno [24] crearon el *Cuestionario de motivaciones ocupacionales vocacionales*. El CUMO se encuentra constituido por 45 ítems agrupados en 5 dimensiones: dependencia y sometimiento; ansiedad respecto del futuro; satisfacción personal; prestigio y éxito; y altruismo. Las opciones de respuesta se presentaban en una escala Likert de cinco valores: (1) *No le doy ninguna importancia para elegir mi carrera u ocupación*; (2) *Le doy poca importancia para elegir mi carrera u ocupación*; (3) *Me importa algo, pero no mucho para elegir mi carrera u ocupación*; (4) *Es bastante importante para elegir mi carrera u ocupación*; (5) *Es totalmente importante para elegir mi carrera u ocupación*.

Por medio del CUMO se pretende aclarar las motivaciones presentes en el momento de la elección ocupacional-vocacional y como se relacionan las elecciones con el sistema de valores que poseen [26]. También aspira a evaluar la potencialidad y el desarrollo futuro, los motivos por los cuales elige y el peso que tienen estos motivos [24].

Las propiedades psicométricas del instrumento presentan altos niveles de confiabilidad (coeficientes entre .79 y .95) y evidencias de su validez factorial. La consistencia interna por dimensión fue satisfactoria: futuro ($alpha = .91$), altruismo ($alpha = .95$), dependencia ($alpha = .90$), éxito ($alpha = .92$) y satisfacción ($alpha = .79$) [24].

c) Cuestionario de estilos de liderazgo (CELID) Castro Solano, Nader y Casullo [9], diseñaron el *Cuestionario de estilos de liderazgo* para operacionalizar la teoría del liderazgo transformacional/transaccional propuesta por Bass y Avolio [9]. El mismo deriva de la prueba MLQ (*Multifactor Leadership Questionnaire*) en su versión española [25].

El CELID es un instrumento autoadministrable que puede tomarse de forma individual o colectiva. Consta de 34 ítems que deben responderse en una escala del 1 al 5 (*Nunca, Rara vez, A veces, A menudo, Siempre*), de acuerdo a cuán frecuente se cree tener determinada conducta o actitud con respecto a los subordinados [33].

Las propiedades psicométricas del instrumento presentan altos niveles de confiabilidad y evidencias de su validez factorial. El CELID presenta un modelo de siete factores agrupados en tres estilos de liderazgo: liderazgo transformacional (carisma, inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada), liderazgo transaccional (recompensa contingente y dirección por excepción) y *Laissez Faire*. Para evaluar la confiabilidad, desde el punto de vista de la consistencia interna, se calculó el coeficiente de *Alpha* de Cronbach obteniéndose una confiabilidad satisfactoria para cada una de las siete escalas: carisma ($\alpha = .70$), inspiración ($\alpha = .77$), estimulación intelectual ($\alpha = .63$), consideración individualizada ($\alpha = .70$), recompensa contingente ($\alpha = .75$), dirección por excepción ($\alpha = .76$) y *Laissez Faire* ($\alpha = .64$) [9].

Recolección de datos

Se estableció contacto con la escuela de oficiales de la provincia de Entre Ríos, a fin de administrar los cuestionarios a los aspirantes a cadetes. Los cuestionarios formaron parte de la batería que se tomaba a los candidatos para su selección. No obstante, el consentimiento informado adjuntado a los mismos, aclaraba que eran parte de una investigación y los datos serían utilizados para ese fin, garantizando la confidencialidad de la información brindada.

Procedimientos para el análisis de datos

Para realizar los análisis estadísticos correspondientes se utilizó el *Statistical Package for the Social Science* (SPSS), versión 17.0 para

Windows. A fin de analizar si los valores y la motivación ocupacional-vocacional predicen los estilos de liderazgo, se realizaron análisis de regresiones lineales múltiples.

Resultados

Valores y estilos de liderazgo

Los análisis estadísticos se hicieron en base a las metas motivacionales que expresan los tipos motivacionales de valores, ya que son el aspecto fundamental del contenido que diferencia a los valores [15]. Cada meta está compuesta por valores e indican la orientación de dichos valores.

Se observó que las metas predicen un 20% ($R^2 = .202$) al estilo de liderazgo transformacional ($F(4) = 16.187, p < .000$). Sin embargo, las metas de Conservación y Trascendencia son las que predicen de manera significativa al estilo de liderazgo transformacional. A mayores puntuaciones obtenidas en las metas de conservación y de trascendencia, mayor estilo de liderazgo transformacional (ver tabla 1).

Se observó que las metas explicaban un 13% ($R^2 = .128$) al estilo de liderazgo transaccional ($F(4) = 9.353, p < .000$). Sin embargo, es la meta de Autopromoción la que predice de manera significativa al estilo de liderazgo transaccional. A mayores puntuaciones obtenidas en la meta de autopromoción mayor estilo de liderazgo transaccional (ver tabla 2).

Se observó que las metas explicaban en un 13% ($R^2 = .128$) al estilo de liderazgo *Laissez Faire* ($F(4) = 9.386, p < .000$). No obstante, las metas de Apertura al cambio y de predicen de manera significativa al estilo de liderazgo *Laissez Faire*. A mayor puntaje en la meta de apertura al cambio, mayor tendencia al estilo *Laissez Faire*. Por el contrario, a mayor puntuación en la meta conservación, menor tendencia a dicho estilo de liderazgo (ver tabla 3).

Tabla 1. Resumen del análisis de regresión de las metas sobre el liderazgo transformacional

Metas	R^2	β	p	IC 95%
Conservación	.202	.263	.000***	[.105, .350]
Trascendencia		.227	.001**	[.069, .283]
Autopromoción		.071	.276	[.046, .159]
Apertura al cambio		-.042	.518	[.141, .071]

** $p < .01$, *** $p < .001$.

Tabla 2. Resumen del análisis de regresión de las metas sobre el liderazgo transaccional

Metas	R ²	β	p	IC 95%
Conservación	.128	.073	.331	[-.073, .215]
Trascendencia		.043	.555	[-.088, .163]
Autopromoción		.259	.000***	[.113, .353]
Apertura al cambio		.085	.216	[-.046, .203]

***p<.001

Tabla 3. Resumen del análisis de regresión de las metas sobre el liderazgo *Laissez Faire*

Metas	R ²	β	p	IC 95%
Conservación	.128	-.194	.011*	[-.341, -.045]
Trascendencia		.063	.394	[-.073, .185]
Autopromoción		.085	.208	[-.044, .202]
Apertura al cambio		.321	.000***	[.178, .435]

*p<.05, ***p<.001.

Motivaciones ocupacionales vocacionales y estilo de liderazgo

Los resultados obtenidos indicaron que las motivaciones ocupacionales vocacionales que poseen los aspirantes a oficiales predicen en un 21% ($R^2 = .210$) al estilo de liderazgo transformacional ($F(5) = 13.531$, $p < .000$). Sin embar-

go, la motivación de Satisfacción personal y Altruismo son las que predicen de manera significativa a este estilo de liderazgo. A medida que aumentan las puntuaciones obtenidas en las motivaciones satisfacción y altruismo, es más consistente el estilo de liderazgo transformacional (ver tabla 4).

Tabla 4. Resumen del análisis de regresión de las motivaciones sobre el liderazgo transformacional

Motivaciones ocupacionales - vocacionales	R ²	β	p	IC 95%
Ansiedad frente al futuro	.210	.053	.519	[-.071, .139]
Altruismo		.232	.000***	[.069, .241]
Dependencia y sometimiento		-.038	.588	[-.095, .054]
Satisfacción personal		.279	.000***	[.140, .410]
Prestigio y éxito		.011	.881	[-.083, .096]

***p<.001.

En relación al estilo de liderazgo transaccional, si bien el efecto de todas las motivaciones ocupacionales vocacionales juntas parecerían que predicen en parte a este estilo ($F(5) = 4.782$, $p <$

.000), en realidad los resultados son limitados porque al analizar cada motivación por separado no se encontró un efecto predictor sobre el liderazgo transaccional (ver tabla 5).

Tabla 5. Resumen del análisis de regresión de las motivaciones sobre el liderazgo transaccional

Motivaciones ocupacionales-vocacionales	R ²	β	p	IC 95%
Ansiedad frente al futuro	.086	.096	.275	[-.056, .197]
Altruismo		.018	.800	[-.090, .117]
Dependencia y sometimiento		.093	.217	[-.033, .146]
Satisfacción personal		.123	.102	[-.027, .298]
Prestigio y éxito		.071	.384	[-.060, .155]

Sin embargo, al evaluar de forma separada las dimensiones que componen este estilo de liderazgo (recompensa contingente y manejo por excepción), se observó que las motivaciones ocupacionales vocacionales predicen un 9% ($R^2 = .091$) a la dimensión Recompensa contingente ($F(5) = 5.093$, $p < .000$). Particularmente, la

motivación de Satisfacción personal es la que predice de manera significativa a la dimensión recompensa contingente del estilo de liderazgo transaccional. A mayor puntaje en la motivación satisfacción personal, mayor tendencia al estilo de liderazgo transaccional (recompensa contingente) (ver tabla 6).

Tabla 6. Resumen del análisis de regresión de las motivaciones sobre la dimensión Recompensa contingente del liderazgo transaccional

Motivaciones ocupacionales-vocacionales	R^2	β	p	IC 95%
Ansiedad frente al futuro	.091	.054	.534	[-.114, .219]
Altruismo		.019	.789	[-.117, .155]
Dependencia y sometimiento		.056	.460	[-.073, .162]
Satisfacción personal		.187	.013*	[.058, .486]
Prestigio y éxito		.093	.249	[-.059, .225]

* $p < .05$.

Las motivaciones ocupacionales vocacionales no predicen la dimensión Manejo por excepción del liderazgo transaccional ($F(5) = 1.942$, $p > .05$).

Finalmente, en relación al liderazgo *Laissez Faire*, no se encontraron predicciones significativas de las motivaciones ocupacionales vocacionales ($F(5) = 2.022$, $p > .05$).

Discusión y conclusiones

Diversos autores sostienen que un estilo de liderazgo de tipo transformacional resulta ser más efectivo para las organizaciones, y en el contexto policial se relaciona con variables como la reducción de crimen, percepción de seguridad por parte de la población, atención y mejor calidad en la relación con los ciudadanos [40]. Por lo tanto, es deseable que las características que posean quienes ocupan puestos de liderazgo en la policía sean las que concuerden con un tipo de liderazgo transformacional. Es decir, de líderes que se interesan no solo por el trabajo sino también por las personas que lo hacen y procuren que haya un crecimiento laboral y personal dentro de la institución. Varios estudios realizados sobre el liderazgo en el contexto de las fuerzas de seguridad, apoyan el estilo de liderazgo transformacional como el más eficaz [2].

No obstante, de acuerdo a las capacidades que tenga el líder, éste puede manifestar conductas transformacionales o transaccionales teniendo en cuenta las características de la situación, de

los subordinados y de las tareas a realizar [14]. Esto es posible, porque se trataría de liderazgos complementarios más que polares, donde ambos estilos pueden estar vinculados en la consecución de metas [9, 6, 28]. Tanto el liderazgo transformacional como el transaccional tienen aspectos positivos. Rodríguez-Guiza *et al.* [31] señalan que el estilo transformacional es más útil y adaptativo en situaciones de cambio y el estilo transaccional lo es en condiciones más estables. Al respecto, es interesante mencionar que cuando se habla de *estilos*, aunque una persona tenga un estilo preferido para conducirse en la vida, éste puede cambiar según la situación, la tarea a realizar o la etapa de la vida [38]. Es necesario que un líder tenga la capacidad de ser flexible en su estilo de liderazgo para poder adaptarse al contexto organizacional en el que se encuentra inserto.

Según los resultados del presente estudio, las metas de trascendencia y conservación son las que predicen un estilo de liderazgo transformacional dentro del contexto policial, el cual se caracteriza por ser altamente organizado y jerarquizado. Al respecto, otros estudios [33, 37] encontraron que un liderazgo carismático se relacionaba positivamente con valores orientados hacia la conservación y trascendencia. Este tipo de líder se basa en los valores tradicionales para promover un sentido de auto-consistencia entre sus seguidores. Cuando el valor de la conservación es compartido por el líder y sus seguidores, pueden representar una poderosa forma

de auto-expresión colectiva que trabaja para la recuperación de la cultura y los valores de la colectividad. Es interesante mencionar que Shamir *et al.* [36] encontraron que los líderes de niveles más altos se caracterizaban por valores de apertura al cambio, mientras que los de bajo rango tendían a manifestar valores tradicionales. Por otro lado, el contexto policial de la muestra quizás tenga una cultura que valore más el mantenimiento de las reglas, formas y costumbres, así como el interés por la seguridad de los demás y la búsqueda del logro organizacional más que el personal [28]. Esto estaría acorde a los valores predominantes en población militar, tales como seguridad, tradición, conformidad y benevolencia [7].

En relación al liderazgo transaccional, los resultados del presente estudio señalan que la meta de autopromoción sería la que predice a este tipo de liderazgo. Estos hallazgos son consistentes con los encontrados por Nader y Castro Solano [28]. Es esperable que un líder transaccional que ejerce su liderazgo mediante la utilización de incentivos para lograr objetivos posea valores que tiendan a la búsqueda activa del ejercicio o posición de liderazgo y el logro personal. Esto implica que este tipo de líder busca el logro de metas a través del poder de su posición y asuma los resultados como éxitos personales.

Respecto al liderazgo *Laissez Faire*, los resultados de este estudio indican que la meta de apertura al cambio predice de manera positiva a este tipo de liderazgo, mientras que la meta de conservación lo haría de manera negativa. Si bien, resultados de otros estudios asocian la apertura al cambio con un estilo de liderazgo transformacional [28] cuando esta apertura al cambio es extrema y hay una independencia total para pensar y hacer lo que uno quiere, no es teóricamente incompatible pensar que puede estar asociado a características propias de un estilo de liderazgo *Laissez Faire*. Asimismo, el valor de conservación es lo opuesto a las características intrínsecas de este tipo de liderazgo. Por ello, los resultados

no serían contradictorios a lo postulado teóricamente.

Finalmente, en relación a las motivaciones vocacionales-ocupacionales, los resultados del presente estudio, señalaron que las motivaciones de altruismo y satisfacción personal son las que predicen un estilo de liderazgo transformacional. Es esperable que la búsqueda del bien común, de la ayuda al prójimo, del sentimiento que la propia ocupación o profesión va a mejorar la vida de otros y beneficiar a la sociedad en general, estuvieran asociadas al liderazgo transformacional. Asimismo, la satisfacción en la propia tarea y el logro de experiencias que proporcionen enriquecimiento profesional explica un estilo de liderar de tipo transformacional.

Respecto al liderazgo transaccional, se encontró que la satisfacción personal predice específicamente a la dimensión de recompensa contingente del estilo transaccional, que es más centrado en la tarea. Es esperable que líderes motivados por el desarrollo y logro personal tiendan a clarificar objetivos y tareas y premiar o reconocer a sus subordinados en función del alcance de los objetivos propuestos y el cumplimiento de las tareas asignadas [6].

Se recomienda para futuros estudios analizar los efectos que ejerce el contexto sobre los valores de los líderes y sobre sus estilos de liderar [1], ya que los estilos son constructos en parte heredables y parcialmente socializados [38]. Esto tiene implicancias para las organizaciones policiales, ya que hace posible que los estilos de liderazgo puedan ser aprendidos y desarrollados. Asimismo, el conocimiento de las motivaciones ocupacionales-vocacionales y los valores posibilitarían una mejor elección de los candidatos a ingresar y en la asignación de puestos, en función del estilo de liderazgo que se busca o se pretende desarrollar. Esto ayudaría a prevenir errores de selección que podrían ser costosos. También tiene repercusiones en la población civil, ya que se la pone en riesgo al asignar personas poco capaces a puestos de liderazgo [7].

Referencias

1. Antonakis J, Avolio BJ, Sivasubramaniam N. Context and leadership: An examination of the nine-factor full-range leadership theory using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Leadersh Q.* 2003; 14(3):261-95. Doi: 10.1016/S1048-9843(03)00030-4

2. Álvarez Solves JO. Estilos de liderazgo en la policía local de la *Comunidad Valenciana*. [Internet]. [Tesis doctoral]. Valencia: Departamento de Psicología Social. Universidad de Valencia; 2009 [citado 22-09-2016]. Disponible en: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/10202/alvarez.pdf;jsessionid=307C1F1D7C1B4382009DE66411DA7F2B?sequence=1>
3. Álvarez O, Lila M, Castillo I. Los estilos de liderazgo de la Policía Local de la Comunidad Valenciana: Una aproximación desde la Teoría del Liderazgo Transformacional. *Anales de Psicología*. 2012; 28 (2): 548-57.
4. Bass BM. From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organ Dyn*. 1991; 18 (3):19-31.
5. Bass BM. Does the transactional–transformational paradigm transcend organizational and national boundaries? *Am Psychol*. 1997; 22:130-42.
6. Bass BM, Riggio RE. *Transformational Leadership*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates; 2006.
7. Castro Solano A. Técnicas de evaluación psicológica en los ámbitos militares. Buenos Aires: Paidós; 2005.
8. Castro Solano A, Nader M. La evaluación de los valores humanos con el Portrait Values Questionnaire de Schwartz. *Interdisciplinaria*. [Internet]. 2006 [citado 22-09-2016]; 23(2):155-74. Disponible en: <http://www.scielo.org.ar/pdf/interd/v23n2/v23n2a02.pdf>
9. Castro Solano A, Nader M, Casullo MM. La evaluación de los estilos de liderazgo en población civil y militar: Un estudio con el MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) de Bass y Avolio. *Revista de Psicología*. 2006; 22: 65-88.
10. Casullo MM, Castro Solano A. La estructura de los valores humanos en población adulta argentina civil y militar. *Accion Psicol*. 2004; 3 (1):21-30.
11. Chan KY, Drasgow F. Toward a theory of individual differences and leadership: understanding the motivation to lead. *J Appl Psychol*. 2001; 86 (3):481-98.
12. Chan KY, Rounds J, Drasgow F. The relation between vocational interests and the motivation to lead. *J Vocat Behav*. 2000; 57 (2):226-45.
13. Choque AYP, Mejía WE, Vásquez AP, Machaca PC. Liderazgo laissez faire. *Revista de Investigación Valor Agregado*. 2014; 1 (1):67-72.
14. Contreras Torres F, Barbosa Ramírez D. Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*. [Internet] 2013 [citado 22-09-2016] 2(39):152-164. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/1942/194227509013.pdf>
15. Delfino GI, Zubieta EM. Valores y política: Análisis del perfil axiológico de los estudiantes universitarios de la ciudad de Buenos Aires (República Argentina). *Interdisciplinaria*. [Internet] 2011; [citado 22-09-2016] 28 (1): 93-114. Disponible en: <http://www.scielo.org.ar/pdf/interd/v28n1/v28n1a06.pdf>
16. Deluga RJ. The effects of transformational, transactional, and laissez faire leadership characteristics on subordinate influencing behavior. *BASP*. 1990; 11 (2):191-203.
17. Dose J. The Relationship between Work Values Similarity and Team-member and Leader-member Exchange Relationships. *Group Dyn-Theor Res*; 3 (1):20-32.
18. Giberson TR, Resick CJ, Dickson MW. Embedding leader characteristics: an examination of homogeneity of personality and values in organizations. *J Appl Psychol*. 2005; 90 (5):1002.10.
19. Krishnan VR. Value systems of transformational leaders. *Leadership Org Dev J*. 2001; 22 (3):126-32.
20. Krishnan VR. Transformational leadership and value system congruence. *Int J Value Base Manag*. 2002; 15 (1):19-33.
21. Lord RG, Brown DJ. Leadership, values, and subordinate self-concepts. *Leadersh Q*. 2001; 12 (2): 133-52.
22. Lowe KB, Kroeck KG, Sivasubramaniam N. (1996). Effectiveness correlates of transformational and transactional leadership: A meta-analytic review of the MLQ literature. *Leadersh Q* 2001; 7 (3):385-425.
23. Lupano Perugini ML, Castro Solano A. Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación. *Revista Psicodebate* [Internet]. 2006; [citado 22-09-2016]; (6):107-22. Disponible en: <https://dspace.palermo.edu/ojs/index.php/psicodebate/article/download/444/224>
24. Migone de Faletty R, Moreno J. *Manual de Cuestionario de Motivaciones Vocacionales*. Buenos Aires: USAL Instituto de investigaciones psicoantropológicas; 1999.
25. Morales JF, Molero F. El liderazgo en los

- equipos de atención primaria. Cuadernos de Gestión. 1995;1: 83-91.
26. Moreno J, Aguiar Schmidt A. Las motivaciones ocupacionales-vocacionales en estudiantes universitarios de diferentes carreras. Actas de las jornadas de investigación de la facultad de Psicología y Psicopedagogía de la Universidad del Salvador; 2011, pp. 44-51.
 27. Muchotrigo MPG. Valores en un grupo de policías de tránsito de la ciudad de Lima, Perú. *Diversitas: Perspectivas en Psicología* [Internet]. 2008 [citado 22-09-2016]; 4(2):291-304. Disponible en: <http://revistas.usta.edu.co/index.php/diversitas/article/download/186/291>
 28. Nader M, Castro Solano A. Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo: Un análisis según el modelo de liderazgo transformacional-transaccional de Bass. *Univ Psychol*.2007; 6(3): 689-98.
 29. Palomo Vadillo M.T. Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. Madrid: Esic; 2010.
 30. Rodríguez A, Zappietro E. Historia de la Policía Federal Argentina a las puertas del tercer milenio. Génesis y desarrollo desde 1590 hasta la actualidad. Bogotá: Editorial Policial; 1999.
 31. Rodríguez-Guiza MA, Juárez-Montes F, Rivera-Cruz JM. Evolución del estilo de liderazgo de cadetes de la Escuela Médico Militar durante los dos primeros años de adiestramiento. *Rev Sanid Milit Mex*. 2015; 69 (2): 92-101.
 32. Rodrigues ADO, Ferreira MC. The Impact of Transactional and Transformational Leadership Style on Organizational Citizenship Behaviors. *Psico-USF*. 2015; 20 (3):493-504.
 33. Schmidt A. Autoconcepto y Motivaciones vocacionales en estudiantes de primer año de carreras de Humanidades y Ciencias Exactas [Internet]. [Tesis de licenciatura]. Buenos Aires: Universidad Católica Argentina, Facultad de Humanidades“Teresa de Ávila”; 2010 [citado 22-09-2016] Disponible en: <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/tesis/autoconceptomotivaciones-vocacionales-en-estudiantes.pdf>.
 34. Schwartz SH. Are there universal aspects in the structure and contents of human values?. *J Soc Issues*. 1994; 50 (4):19-45.
 35. Schwartz SH, Sagie G. Value consensus and importance a cross-national study. *J Cross Cult Psychol*. 2000; 31 (4):465-97.
 36. Shamir B, House RJ, Arthur M. The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. *Organ Sci*. 1993; 4:1-17.
 37. Sosik JJ. The role of personal values in the charismatic leadership of corporate managers: A model and preliminary field study. *Leadersh Q*.; 2005; 16 (2):221-44.
 38. Sternberg R. Thinking styles. In Costa AL, ed. *Developing Minds*. Virginia: Assn for Supervision & Curriculum; 2001, p.197-201.
 39. Thomas JL, Dickson MW, Bliese PD. (2001). Values predicting leader performance in the US Army Reserve Officer Training Corps Assessment Center: Evidence for a personality-mediated model. *Leadersh Q*. 2001; 12 (2):181-96.
 40. Vinzant J, Crothers L. (1994). Street-level leadership: The role of patrol officers in community policing. *Crim Justice Rev* 1994; 19 (2):189-211.