



Artículo

Las funciones ejecutivas y los estilos de liderazgo en el ámbito militar

Executive Functions and Leadership Styles in the Military Context

Alba Marcela Gamboa Ortiz 

Armada de Colombia. Dirección de Incorporación Naval ARC

Correspondencia: alba.gamboa@armada.mil.co

Resumen: Este artículo de revisión examina la incorporación de la perspectiva de género en la formulación de políticas y estrategias de defensa y seguridad del estado colombiano. Se exploran los antecedentes históricos de los aportes de la mujer en el contexto militar, se identifican los hallazgos de la inserción de la perspectiva de género en las instituciones militares y se describen los aportes desde esta perspectiva para fortalecer el ejercicio de la seguridad y defensa de la nación. La metodología utilizada fue una revisión documental exhaustiva de fuentes nacionales e internacionales. Los resultados muestran avances significativos en la inclusión de mujeres en las fuerzas armadas y en la integración de la perspectiva de género en políticas de seguridad, pero también revela desafíos persistentes. Se concluye que la incorporación efectiva de la perspectiva de género en la seguridad y defensa es tanto un desafío como una oportunidad para mejorar la efectividad operacional y la equidad en las instituciones militares colombianas.

Palabras clave: Perspectiva de género, Fuerzas Armadas, Seguridad nacional, Defensa, Colombia.



Citación: Gamboa A., Las funciones ejecutivas y los estilos de liderazgo en el ámbito militar. DERROTERO 2026, 2, 1-9. <https://doi.org/>

Recibido: 27/03/2026

Aceptado: 06/08/2026

Publicado: 19/08/2026



Derechos de autor: © 2026 por autores.

Licenciado por Escuela Naval de Cadetes "Almirante Padilla", COL. Este artículo es de libre acceso distribuido en las términos y condiciones de *Creative Commons Attribution* (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This review article examines the incorporation of gender perspective in the formulation of defense and security policies and strategies of the Colombian state. It explores the historical background of women's contributions in the military context, identifies findings from the insertion of gender perspective in military institutions, and describes contributions from this perspective to strengthen the exercise of national security and defense. The methodology used was an exhaustive documentary review of national and international sources. The results show significant advances in the inclusion of women in the armed forces and in the integration of gender perspective in security policies, but also reveal persistent challenges. It is concluded that the effective incorporation of gender perspective in security and defense is both a challenge and an opportunity to improve operational effectiveness and equity in Colombian military institutions.

Keywords: Gender perspective, Armed Forces, National security, Defense, Colombia

1. Introducción

A través de la investigación que ahora se intenta fundamentar, se busca comprender con mayor profundidad el papel de las funciones ejecutivas en los estilos de liderazgo en el campo militar, teniendo en cuenta que actualmente existen pocas herramientas de evaluación e implementación de la neurociencia con relación a estos aspectos en este campo.

Es importante resaltar que por la misión institucional, los comandantes permanentemente están inmersos en múltiples incertidumbres en el campo de batalla tanto por la situación del enemigo, el manejo del personal y factores externos, razón por la cual constantemente están evaluando, seleccionando, planificando y supervisando las mejores estrategias militares en el desarrollo de las operaciones y autoevaluando sus decisiones, con el fin de lograr el cumplimiento de los objetivos planteados que contribuyan a los intereses nacionales.

Es por ello que si el comandante presenta dificultades en el pensamiento crítico, de acuerdo con Facione (2007) “el cual es considerado como un proceso del juicio intencional, autorregulado, que da una consideración razonada a la evidencia, el contexto, las conceptualizaciones, los métodos y los criterios”, se evidenciarán debilidades en el planteamiento de las estrategias, la planificación de las actividades, la proactividad y en la evaluación de los riesgos de las decisiones tomadas, las cuales pueden generar grandes fracasos a nivel operacional y colocar en riesgo la seguridad y defensa del país.

Por lo anterior, es importante precisar que la misión de las Fuerzas Militares, de acuerdo con el Artículo 217 de la Constitución Política Nacional de 1991, “es la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio nacional y del orden constitucional” (Constitución Política de Colombia, 1991) y que hoy en día al hacer parte de los lineamientos internacionales de la OTAN, la cual ha ampliado su abanico de dominios y en donde juega un papel fundamental el cognitivo, como uno de los de mayor impacto para la conducción de la guerra, los comandantes permanentemente deben enfrentarse a los desafíos del conflicto para la cual deben diseñar, desarrollar y supervisar las diferentes operaciones militares que contribuyan a la seguridad y defensa nacional, gestionando sus emociones y cohesionando a su grupo.

Es por ello que las Fuerzas Militares deben contar, por consiguiente, con un talento humano capacitado a nivel técnico y con recursos psicológicos, cognitivos y comportamentales fortalecidos que les permitan llevar a cabo dichas operaciones de manera óptima, aquellos recursos se encuentran inmersos en diferentes lineamientos, como la Política de Gestión y Desarrollo Humano del Ministerio de Defensa Nacional 2021-2027, el ABC de la Política de educación para la Fuerza Pública (PEFup) 2021-2026, el modelo de Competencias de la Armada Nacional de Colombia, el modelo de liderazgo militar, y dentro del programa de salud mental de la Dirección de Sanidad Naval, se encuentra el campo operacional (Dirección General de Sanidad Militar, 2024), el cual tiene como objetivo brindar herramientas que estén orientadas a la preparación psicológica (emocional-cognitiva) de hombres y mujeres para el desarrollo de las operaciones militares.

Actualmente el fortalecimiento del componente cognitivo es débil, ya que no se cuenta con los programas para este fin, debido al poco personal formado en el ámbito de neurociencias para el diseño, ejecución y evaluación de los programas.

En concordancia con lo anterior, se considera fundamental que los comandantes desde sus inicios de formación militar fortalezcan sus funciones ejecutivas y liderazgo ya que permanentemente tendrán la responsabilidad de diseñar, desarrollar y evaluar las diferentes operaciones militares que se desarrollan al interior de la institución y que la gestión de sus emociones y el desarrollo de sus factores cognitivos y comportamentales repercuten a todo nivel sean tanto de seguridad del estado, de la organización, del grupo y del individuo, ya que permanentemente tienen a cargo personal y que el impacto que pueden generar en ellos contribuirán de alguna manera en su esfera laboral, personal, social y familiar

2. Materiales y Métodos

Se realizó un estudio cuantitativo, bajo un paradigma empírico-analítico, con diseño observacional, no experimental y transversal, y alcance explicativo basado en evidencia (Ochoa-Pachas y Yunkor-Romero, 2022). El objetivo fue analizar las diferencias y relaciones entre el funcionamiento ejecutivo y los estilos de liderazgo en Oficiales de línea de la Armada Nacional de Colombia.

Participantes

La muestra estuvo conformada por 108 Oficiales de línea, de ambos sexos, entre 26 y 34 años, con siete a doce años de servicio, matriculados en los cursos Básico y Comando de la Escuela Naval de Cadetes Almirante Padilla. Los participantes pertenecían a las especialidades de superficie, ingeniería, logística e infantería de marina. Para la evaluación del liderazgo se incluyeron además 108 superiores y 108 subalternos directos. Se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia.

Se incluyeron Oficiales que cumplieran los criterios de edad, antigüedad y matrícula establecidos, sin diagnóstico de trastorno mental según DSM-5, consumo de sustancias psicoactivas, antecedentes de daño cerebral adquirido ni sintomatología depresiva o ansiosa al momento de la evaluación. Los superiores y subalternos debían acreditar al menos seis meses de relación de mando con el Oficial evaluado. Se excluyeron los participantes que no cumplieran estos criterios. Los Oficiales pertenecían a un grupo previamente sometido a controles médicos y psicológicos institucionales como requisito de formación.

Instrumentos

El funcionamiento ejecutivo se evaluó mediante la Batería Neuropsicológica de Funciones Ejecutivas y Lóbulos Frontales, tercera edición (BANFE-3), que evalúa 15 procesos relacionados con las funciones ejecutivas. Los estilos de liderazgo se determinaron mediante el Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID A-S). La forma A evaluó la autopercepción del Oficial y la forma S recogió la valoración de superiores y subalternos directos. El estilo predominante se estableció a partir del mayor porcentaje obtenido en la forma A. El Inventario de Depresión de Beck-II (BDI-II) y la Escala de Ansiedad de Hamilton se utilizaron como instrumentos de tamizaje de sintomatología depresiva y ansiosa, respectivamente.

Procedimiento

El estudio fue autorizado por la Armada Nacional de Colombia y aprobado por el grupo de investigación Poseidón y el comité de ética institucional. Los participantes recibieron información sobre el estudio y otorgaron consentimiento informado digital. Posteriormente, se aplicaron el BDI-II y la Escala de Ansiedad de Hamilton, seguidos de una entrevista semiestructurada para verificar los criterios de elegibilidad. La BANFE-3 se administró presencialmente y el CELID A en formato digital; simultáneamente, superiores y subalternos diligenciaron el CELID S.

Análisis estadístico

Se calcularon medidas de tendencia central, dispersión y rango para las variables cuantitativas, y frecuencias y proporciones para las cualitativas. La normalidad se evaluó mediante Kolmogorov-Smirnov. Las asociaciones se estimaron mediante el coeficiente de correlación de Pearson y la prueba de chi-cuadrado, según el tipo de variable. Las diferencias entre grupos se analizaron mediante pruebas paramétricas o no paramétricas de acuerdo con la distribución de los datos.

El efecto de los estilos de liderazgo sobre el funcionamiento ejecutivo se examinó mediante ANOVA de un factor con procedimientos robustos. Ante diferencias significativas, se realizaron comparaciones post hoc mediante Tukey HSD cuando se cumplió el supuesto de homogeneidad de varianzas y mediante Games-Howell en caso contrario. La concordancia entre las evaluaciones del CELID A y CELID S se determinó mediante el alfa de Krippendorff. Se estableció un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$.

Las hipótesis fueron: H1, las funciones ejecutivas presentan diferencias estadísticamente significativas según los estilos de liderazgo; y H0, no existen diferencias estadísticamente significativas entre estos grupos.

3. Resultados

La muestra estuvo constituida por 108 Oficiales de la Armada Nacional de Colombia, profesionales en ciencias navales y matriculados en los cursos Básico y Comando de la Escuela Naval de Cadetes Almirante Padilla. El 78 % correspondió a hombres y el 22 % a mujeres. La edad osciló entre 26 y 34 años, con una media de 32 años en los hombres y 30 años en las mujeres.

En las variables de control, la puntuación media del BDI-II fue de 1,52 (DE = 3,11; mínimo = 0), mientras que la puntuación media de ansiedad fue de 3,34 (DE = 5,33; mínimo = 0). Ninguno de los participantes presentó sintomatología depresiva o ansiosa clínicamente relevante al momento de la evaluación.

Funcionamiento ejecutivo según estilo de liderazgo

El análisis de varianza de un factor no evidenció diferencias estadísticamente significativas en las puntuaciones del funcionamiento ejecutivo según los niveles del estilo de liderazgo *laissez-faire*. En particular, no se observaron diferencias para las funciones orbitofrontal, $F(2) = 0,116, p = 0,898$; prefrontal anterior, $F(2) = 2,256, p = 0,110$; dorsolateral-memoria de trabajo, $F(2) = 0,695, p = 0,502$; dorsolateral-funciones ejecutivas, $F(2) = 1,932, p = 0,150$; dorsolateral global, $F(2) = 0,441, p = 0,645$; ni en la puntuación global de función ejecutiva, $F(2) = 0,770, p = 0,465$.

En consecuencia, para el estilo *laissez-faire*, los resultados no proporcionaron evidencia estadística de diferencias en el funcionamiento ejecutivo entre los grupos evaluados.

Análisis de varianza del liderazgo transaccional y el funcionamiento ejecutivo

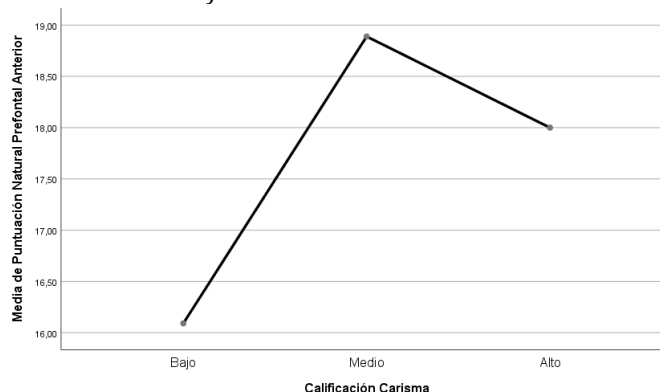
El ANOVA de un factor no evidenció diferencias estadísticamente significativas en las puntuaciones del funcionamiento ejecutivo según los niveles de liderazgo transaccional. Esto se observó en las funciones orbitofrontal, $F(2) = 1,089, p = 0,340$; prefrontal anterior, $F(2) = 0,001, p = 0,999$; dorsolateral-memoria de trabajo, $F(2) = 0,825, p = 0,441$; dorsolateral-funciones ejecutivas, $F(2) = 1,257, p = 0,289$; dorsolateral, $F(2) = 0,287, p = 0,751$; y función ejecutiva global, $F(2) = 0,232, p = 0,794$.

Análisis de varianza del liderazgo transformacional y el funcionamiento ejecutivo

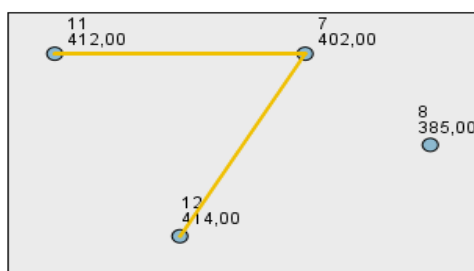
De manera similar, no se identificaron diferencias estadísticamente significativas en las puntuaciones del funcionamiento ejecutivo entre los niveles de liderazgo transformacional: orbitofrontal, $F(2) = 0,743, p = 0,478$; prefrontal anterior, $F(2) = 2,537, p = 0,084$; dorsolateral-memoria de trabajo, $F(2) = 1,159, p = 0,318$; dorsolateral-funciones ejecutivas, $F(2) = 0,225, p = 0,799$; dorsolateral, $F(2) = 1,088, p = 0,341$; y función ejecutiva global, $F(2) = 0,525, p = 0,593$.

Resultado estadísticamente significativo

El análisis identificó una diferencia estadísticamente significativa en la puntuación prefrontal anterior según los niveles de la dimensión carisma, $F(2) = 3,265, p = 0,042$. La prueba de homogeneidad de varianzas resultó significativa, $F(2) = 3,901, p = 0,022$, por lo que se utilizó la prueba post hoc de Games-Howell. Esta comparación evidenció una diferencia significativa entre los niveles de carisma medio ($M = 18,88$) y bajo ($M = 16,09$), con una diferencia de medias de 2,79 puntos (Tabla 1).

Tabla N°1. Calificación de Carisma.

Asimismo, se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre las medianas de la puntuación natural del funcionamiento ejecutivo global según los años de antigüedad institucional (Tabla 2). Las diferencias se observaron entre los grupos de 7 y 11 años, y entre los grupos de 7 y 12 años de servicio, con puntuaciones superiores en los Oficiales con 11 y 12 años de antigüedad respecto a aquellos con 7 años.

Figura 2 Comparación entre parejas de años de antigüedad.**Comparaciones entre parejas de Años de Antigüedad**

Cada nodo muestra la mediana de la muestra de Años de Antigüedad.

Muestra 1-Muestra 2	Estadístico de contraste	Sig.	Sig. ajust.
8-7	,260	,610	1,000
8-11	,141	,707	1,000
8-12	,122	,727	1,000
7-11	13,311	,000	,002
7-12	11,201	,001	,005
11-12	,184	,668	1,000

Cada fila prueba la hipótesis nula de que las distribuciones de la Muestra 1 y la Muestra 2 son las mismas. Se muestran las significaciones asintóticas (pruebas bilaterales). El nivel de significación es ,05.

Discusión

El presente estudio tuvo como objetivo determinar el rendimiento de las funciones ejecutivas en relación con los estilos de liderazgo de los Oficiales de la Armada Nacional de Colombia. En primer lugar, se encontró un predominio del liderazgo transformacional, tanto en la autopercepción de los Oficiales como en la valoración realizada por superiores y subalternos. Este resultado sugiere una presencia consistente de características asociadas con el liderazgo transformacional en la población estudiada.

En relación con el funcionamiento ejecutivo, no se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre los estilos transformacional, transaccional y *laissez-faire* y las funciones orbitofrontal, prefrontal anterior, dorsolateral y ejecutiva global. Sin embargo, el análisis específico de las dimensiones del liderazgo evidenció una diferencia significativa entre el funcionamiento prefrontal anterior y la dimensión carisma del liderazgo transformacional, particularmente entre los niveles medio y bajo. Este hallazgo constituye uno de los principales aportes del estudio, al sugerir una posible correspondencia entre determinados procesos ejecutivos y características específicas del liderazgo, más que una asociación general entre funcionamiento ejecutivo y estilo de liderazgo.

El carisma se relaciona con comportamientos mediante los cuales el líder es percibido como modelo, genera admiración, respeto y confianza, y favorece la disposición de los seguidores a identificarse con él (Bass). Desde una perspectiva neurocognitiva, estos comportamientos pueden vincularse con procesos mediados por la corteza prefrontal anterior, particularmente aquellos relacionados con la integración cognitivo-emocional, la regulación de la conducta, la motivación, la resolución de conflictos y la cognición social. La región prefrontal anterior mantiene conexiones funcionales con estructuras como la amígdala, el hipocampo y otras regiones prefrontales, favoreciendo la integración de información interna y externa necesaria para una respuesta adaptativa (De la Vega et al., 2016; Newman et al., 2014).

En este contexto, la corteza prefrontal anterior comprende componentes anatomo-funcionales diferenciados. Las regiones ventrales presentan una mayor participación en el procesamiento emocional y la regulación del estado de ánimo, mientras que las regiones polo-dorsales se relacionan con procesos cognitivos de mayor complejidad y con mecanismos de control. Esta organización resulta particularmente relevante en contextos de liderazgo, donde la toma de decisiones, la regulación emocional, la comprensión de las necesidades de otros y la adaptación conductual deben integrarse de manera eficiente.

Asimismo, los modelos de organización diferencial del control ejecutivo propuestos por Koechlin y desarrollados en la literatura neuropsicológica plantean una participación diferenciada de las regiones anteriores-posteriores y medial-laterales de la corteza prefrontal en el control de conductas complejas (Tirapu-Ustároz et al., 2008). De manera complementaria, Newman et al. (2014) destacan la participación de la corteza prefrontal anterior en procesos como la teoría de la mente, la motivación, el control inhibitorio y la resolución de conflictos. Estos procesos podrían contribuir a comportamientos característicos del liderazgo carismático, como comprender las necesidades de los subordinados, generar confianza, servir como modelo y favorecer el desarrollo de competencias.

No obstante, esta interpretación debe realizarse con cautela. La asociación observada entre el desempeño prefrontal anterior y el carisma no permite establecer una relación causal, dado el diseño transversal y no experimental del estudio. Por tanto, el hallazgo debe considerarse evidencia inicial que justifica investigaciones posteriores orientadas a determinar los mecanismos cognitivos y emocionales que podrían explicar esta relación.

Respecto del liderazgo transaccional y *laissez-faire*, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones del funcionamiento ejecutivo evaluadas. Estos resultados indican que, en la muestra analizada, las diferencias entre estilos de liderazgo no se expresan de manera generalizada en el desempeño ejecutivo. La ausencia de diferencias significativas tampoco permite descartar una relación entre liderazgo y funcionamiento ejecutivo, sino que plantea la posibilidad de que dicha relación sea específica de determinadas dimensiones del liderazgo y de procesos cognitivos particulares.

Otro hallazgo relevante correspondió a la antigüedad institucional. Se identificaron diferencias estadísticamente significativas en el funcionamiento ejecutivo global entre los Oficiales con siete años de servicio y aquellos con 11 y 12 años, con medianas superiores en estos últimos grupos. Este resultado coincide parcialmente con lo reportado por Genoni (2017), quien encontró diferencias en funciones ejecutivas asociadas con los años de experiencia en liderazgo. En conjunto, estos resultados permiten plantear una posible asociación entre experiencia acumulada y desempeño ejecutivo. Sin embargo, debido al carácter transversal del estudio, no es posible determinar si la experiencia contribuye directamente al desarrollo ejecutivo o si determinadas características individuales favorecen tanto el desempeño ejecutivo como la permanencia y progresión profesional.

La literatura sobre neurociencia aplicada a las organizaciones continúa siendo relativamente reciente, particularmente en contextos militares. Bancayán Oré y Dávila Chávez (2018) señalan que el comportamiento humano en las organizaciones posee fundamentos neuroanatómicos y funcionales que pueden contribuir a comprender procesos relacionados con la gestión, las relaciones laborales y la dirección. En esta línea, los resultados del presente estudio amplían esta perspectiva al explorar la relación entre funcionamiento ejecutivo y liderazgo en Oficiales de una institución militar.

Asimismo, Vergara y Santamaría (2013) encontraron resultados favorables asociados con el entrenamiento cognitivo mediante el juego de Go en personal militar, lo que evidencia el potencial de estrategias dirigidas al fortalecimiento de las funciones ejecutivas. Aunque el presente estudio no evaluó la eficacia de una intervención cognitiva, sus resultados permiten considerar el entrenamiento ejecutivo como una posible estrategia complementaria dentro de los procesos de formación y desarrollo de líderes militares. Cualquier implementación institucional, sin embargo, debería sustentarse en evidencia derivada de estudios experimentales o cuasiexperimentales.

Desde una perspectiva aplicada, los hallazgos sobre funcionamiento ejecutivo y antigüedad sugieren la pertinencia de incorporar progresivamente contenidos relacionados con neurociencia, autorregulación, toma de decisiones, flexibilidad cognitiva y cognición social en los programas de formación y capacitación militar. El fortalecimiento de estas competencias podría contribuir al desempeño operacional y administrativo; no obstante, esta posibilidad requiere ser evaluada mediante investigaciones de intervención.

El estudio presenta algunas limitaciones que deben considerarse. El muestreo no probabilístico por conveniencia y el carácter transversal restringen la generalización de los resultados y la posibilidad de establecer relaciones causales. A ello se suma la limitada disponibilidad de antecedentes específicamente orientados a la relación entre funciones ejecutivas y liderazgo en población militar. También se presentaron dificultades durante la aplicación del CELID S, debido a la dispersión geográfica y operacional de superiores y subalternos, quienes se encontraban destinados en diferentes regiones del territorio nacional o participando en operaciones terrestres y marítimas. Esta situación prolongó la recolección de datos y generó cambios en algunos evaluadores.

En consecuencia, futuras investigaciones deberían emplear diseños longitudinales que permitan examinar la evolución de las funciones ejecutivas durante la carrera militar y estudios experimentales o cuasiexperimentales orientados a evaluar la eficacia de programas de entrenamiento cognitivo ecológico. También sería pertinente profundizar en la relación entre cultura organizacional militar, procesos motivacionales y emocionales, cognición social, regulación emocional y carisma, así como estudiar procesos asociados con multitarea, toma de decisiones y adaptación a situaciones operacionales complejas.

La investigación en neurociencia organizacional puede ampliarse hacia fenómenos como la gestión del cambio, la optimización del desempeño y el bienestar laboral. Las funciones ejecutivas, por su relación con procesos cognitivos, emocionales, autorregulatorios y de toma de decisiones, constituyen un componente relevante para la formación integral del personal militar y, potencialmente, para otros contextos organizacionales.

Conclusiones

El estudio permitió determinar que el liderazgo transformacional constituye el estilo predominante entre los Oficiales evaluados, tanto desde su autopercepción como desde la valoración de superiores y subalternos. Sin embargo, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre los estilos transformacional, transaccional y *laissez-faire* y el funcionamiento ejecutivo global ni entre las principales áreas orbitofrontal, prefrontal anterior y dorsolateral.

El principal hallazgo correspondió a la diferencia estadísticamente significativa entre el funcionamiento prefrontal anterior y la dimensión carisma del liderazgo transformacional, específicamente entre los niveles medio y bajo. Este resultado constituye evidencia inicial de una posible asociación entre procesos ejecutivos vinculados con la corteza prefrontal anterior y características conductuales relacionadas con el liderazgo carismático, particularmente aquellas asociadas con la regulación cognitivo-emocional, la motivación y la cognición social.

Asimismo, se observaron diferencias en el funcionamiento ejecutivo global según la antigüedad institucional, con mejores puntuaciones en los Oficiales con 11 y 12 años de servicio frente a aquellos con siete años. Este patrón es compatible con una posible relación entre experiencia profesional y desempeño ejecutivo, aunque no permite establecer causalidad ni determinar cambios intraindividuales.

En función de estos hallazgos, la hipótesis de investigación recibió apoyo parcial, dado que las diferencias esperadas entre funcionamiento ejecutivo y estilos de liderazgo no fueron generalizadas y se concentraron específicamente en la dimensión carisma del liderazgo transformacional y el funcionamiento prefrontal anterior.

Los resultados aportan evidencia inicial sobre la relevancia de estudiar conjuntamente neurociencia, funciones ejecutivas y liderazgo en contextos militares. En términos institucionales, sugieren la conveniencia de explorar estrategias de formación orientadas al fortalecimiento de competencias ejecutivas, regulación emocional, toma de decisiones y cognición social. No obstante, su incorporación a programas institucionales requiere evidencia adicional obtenida mediante diseños longitudinales, experimentales y cuasiexperimentales.

En síntesis, el estudio constituye un punto de partida para profundizar en los mecanismos neurocognitivos asociados con el liderazgo militar y para determinar en qué medida el desarrollo de las funciones ejecutivas puede contribuir al desempeño operacional, administrativo y humano de los Oficiales de las Fuerzas Militares.

Referencias

- Álvarez Calderón, C. E. (Ed.). (2018). *Escenarios y desafíos de la seguridad multidimensional en Colombia*. Escuela Superior de Guerra. <https://doi.org/10.25062/9789585652835>
- Arcos Rodríguez, V. A. (2021). Funciones ejecutivas: Una revisión de su fundamentación teórica. *Poiésis*, 40, 39–51. <https://doi.org/10.21501/16920945.4051>
- Armada Nacional de Colombia. (2020). *Plan Estratégico Naval 2020–2023*. <https://www.escuelanaval.edu.co/es/Plan%20Estrat%C3%A9gico%20Naval%202020-2023>
- Armada Nacional de Colombia. (2024). *Directiva permanente*.
- Armada Nacional de España. (s. f.). *Modelo de liderazgo de la Armada* [Diapositivas].
- Bancayán Oré, C. B., & Dávila Chávez, C. J. D. (2018). Neurociencias para la gestión de los recursos humanos y comportamiento organizacional. *Paideia*, 6(7), 129–136. <https://doi.org/10.31381/paideia.v6i7.1604>
- Bass, B. M., & Stogdill, R. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. Simon & Schuster.
- Bechara, A. (2000). Emotion, decision making and the orbitofrontal cortex. *Cerebral Cortex*, 10(3), 295–307. <https://doi.org/10.1093/cercor/10.3.295>
- Braidot, N. P. (2013). Neuromanagement y neuroliderazgo: Cómo se aplican los avances de las neurociencias a la conducción y gestión de organizaciones. *Ciencias Administrativas*, 2, 7–24. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=511651378007>
- Buchsbaum, B. R., Greer, S., Chang, W., & Berman, K. F. (2005). Meta-analysis of neuroimaging studies of the Wisconsin Card-Sorting task and component processes. *Human Brain Mapping*, 25(1), 35–45. <https://doi.org/10.1002/hbm.20128>
- Burdett, J. O. (2018). *Tomorrow's leadership will be different*. Transearch. <https://insights.transearch.com/201>

Financiación. Los autores declaran que esta investigación no recibió financiación externa.

Conflicto de Intereses. Los autores declaran no tener conflictos de interés alguno.

Biografía del Autor

Ana Lennys Bello Bello. Profesional vinculada a la Armada Nacional de Colombia, donde desarrolla actividades en la Dirección de Incorporación Naval. Su trayectoria profesional se encuentra relacionada con el ámbito institucional y militar, particularmente con los procesos de incorporación y gestión del talento humano de la Armada. Actualmente se desempeña en la Dirección de Incorporación Naval de la Armada Nacional de Colombia.

Descargo de responsabilidad/Nota del editor: Las declaraciones, opiniones y datos contenidos en todas las publicaciones son únicamente responsabilidad de los autores y colaboradores individuales y no reflejan necesariamente las opiniones de DERROTERO y/o de los editores. DERROTERO y/o los editores se deslindan de cualquier responsabilidad por daños o perjuicios a personas o bienes que puedan surgir como resultado de las ideas, métodos, instrucciones o productos mencionados en el contenido. Se recomienda a los lectores verificar de manera independiente la información antes de basarse en ella.