



ISSN 1692-0945

Revista electrónica de Psicología Social
FUNLAM

PERMANENCIA EN LAS ORGANIZACIONES DE UN LÍDER “MENTAL O EMOCIONALMENTE INSANO”

Andrés Felipe Londoño Vélez
Docente del Programa de Psicología
FUNLAM

RESUMEN

El siguiente texto es una corta reflexión sobre el tema de la permanencia del líder que se podría describir insana mental o emocionalmente, y que permanece gracias al refuerzo de sus mismos colaboradores. Lo anterior entendido gracias a la cultura organizacional que favorece la agresión, la visión irreal del presente o la irracionalidad.

- *“El jefe está loco”*
- *“Es increíble lo que dijo, está fuera de todo contexto”,*
- *“Lo que dice es irreal y vamos directo a un abismo”*
- *“Pero recuerden, el que manda, manda, aunque mande mal”*

Es común escuchar entre las personas que trabajan, descripciones favorables o desfavorables de sus jefes, y es lógico, pues son los colaboradores los que finalmente reciben de ellos, como entrada a sus propios procesos, las ordenes, manifestaciones comunicativas, actitudes y comportamientos susceptibles de ser analizados por el otro.

Ahora bien, existen algunos casos en los que la referencia que hacen algunos colaboradores frente a sus jefes, es de duda sobre su salud mental o emocional, basando sus argumentos en lo incomprensible, extraño o paradójico de sus comportamientos, expresiones emocionales o actitudes;

reflejadas finalmente de manera directa sobre el desarrollo de los mismos procesos organizacionales.

La referencia a la “locura” que padecen algunos jefes o líderes no es nueva y se ha visto en la historia, a veces con los mismos próceres que han construido la historia universal.

El poder se manifiesta según su origen en palabras de French y Raven (1968) a través del poder de recompensa, coercitivo, del experto, referente y legítimo, y ese poder es necesariamente dado a un sujeto por muchos factores, por ejemplo su carisma, su capacidad, sus recursos, su influencia sobre los demás, pero no solo son estas características las que sostienen al líder, son también los valores, creencias, ritos e incluso presunciones básicas de este, pero ¿y qué pasa cuando esos valores, creencias o presunciones básicas no son validadas como sanas?... lo peculiar es que aún así, pese a reconocer lo irracional, irreal, agresivo o descabellado de la insinuación de ese líder sobre lo que desea del grupo, es altamente probable que en algunos grupos, pese a la disonancia cognitiva que en ellos genere sus propios comportamientos, hagan si reparo aparente lo que le es mandado por él.

Lo último pone a este servidor en aprietos, pues con lo anterior se está poniendo en forma expresa que existe en las organizaciones un elemento que no solo mantiene al líder insano en su rol de poder, sino que también logra que las personas, pese a su malestar interno lo sostengan, lo refuercen y lo adolezcan más.

Existen entonces culturas organizacionales favorecedoras de las conductas insanas, donde los miembros del grupo no solo aceptan, sino que se alinean temporalmente (durante su presencia en la organización) con los elementos visibles, apreciativos y fundantes de la cultura, comportándose, pensando y percibiendo de manera similar.

Así pues, para lograr esa alienación temporal, ese líder puede tener alguna de las estrategias para ejercer influencia sobre el grupo que plantea Whetten y Cameron (1998), la primera es la "Retribución", identificada como "coerción o intimidación", donde ese líder puede amenazar, generar una

presión social, una presión de tiempo, o una advertencia de perjuicios a otros, la segunda es la "Reciprocidad" identificada como “intercambio o integración”, donde se juega con la opinión, el anuncio de intercambio, la obligación, el compromiso (cada vez mayor) y la tercera es el “razonamiento”, que es una persuasión basada en hechos, necesidades o valores personales.

Finalmente los comportamientos insanos del líder son aprendidos por observación o consecuencia y hechos parte del repertorio de los miembros del grupo, que a su vez refuerzan y son reforzados en sus conductas maladaptativas, castigados por sus conductas socialmente deseables.

Estas culturas reforzadoras de la hostilidad, el maltrato, la irracionalidad, la comunicación poco efectiva y el temor a la innovación y el cambio, son culturas que finalmente terminan desadaptadas del sistema, por el mismo elemento de la retribución, esta vez desde lo cultural, en donde la sociedad asigna las recompensas por dos elementos, un comportamiento humanitario o una gran productividad.

Lo anterior no excluye la funcionalidad de los trastornos en el mundo laboral, pero pone en evidencia la gran importancia de la salud mental en los procesos de liderazgo.