

POIÉSIS

ISSN 1692-0945

Revista electrónica de Psicología Social
FUNLAM

LIDERAZGO, INDIVIDUOS Y CONTEXTO SOCIAL: UN SISTEMA CAÓTICO

Juan Camilo Arias Castrillón

Estudiante del Programa de Psicología
Funlam

El efecto mariposa, que se fundamenta en la teoría del caos, plantea que pequeñas variaciones en el sistema inicial implican grandes variaciones en el comportamiento futuro. Un ejemplo de eso es la frase “el aleteo de una mariposa puede provocar un huracán al otro lado del mundo”. Este principio se puede aplicar a los cambios sociales que se han dado a partir de “pequeñas variaciones” en el orden social.

Las formas de liderazgo y el ejercicio del poder han cambiado a través del tiempo, sin embargo, y este es el punto a donde pretendo llegar finalmente con este ensayo, es que estas no son, en principio, causales, sino mas bien consecuencias del cambio en el orden social, producido por pequeñas variaciones en ese sistema dinámico.

Comencemos diciendo que tanto el liderazgo como el ejercicio del poder son elementos bidireccionales, es decir, no puede haber liderazgo sin un líder y un grupo, el grupo necesita de un líder, así como el líder necesita un grupo. De igual forma funciona el ejercicio del poder, no se puede ejercer poder si no hay quien se someta a ese ejercicio y no se puede someter si no hay alguien que lo ejerza. Teniendo en cuenta esto, podemos decir que siempre en estas actividades debe haber por lo menos dos personas, el que lidera y quien lo sigue; y es importante recalcar que estos individuos están inmersos en una cultura.

Hay tantas formas de liderar como líderes en el mundo, y como no es una actividad unilateral, también hay tantas formas de liderar, como grupos; esto conduce a una pregunta ¿Qué determina la forma de liderar? La respuesta es tan compleja que solo puede ser resuelta con una premisa simple: “las formas de liderar son determinadas tanto por el grupo como por el líder”

Lombardía, Stein & Pin (2008) hacen un reconocimiento de los factores psicológicos de las personas pertenecientes a la generación Y y plantean una serie de consejos para dirigir personal con estas características. Hacen un énfasis particular en la diferencia de los contextos históricos de la generación Y y las generaciones anteriores. Los factores tecnológicos, económicos y sociales que diferencian estas generaciones producen cambios en la posición subjetiva de los pertenecientes a ellas y les dan motivaciones y valores particulares que deben ser tenidos en cuenta a la hora de liderar un grupo de ellos.

Teniendo en cuenta lo anterior, podemos decir que las estrategias de liderazgo se modifican conforme cambian los individuos del grupo, o incluso el líder mismo, ya que las necesidades individuales son un factor a tener en cuenta; las personas de diferentes generaciones o contextos sociales pueden tener motivaciones y valores diferentes entre ellos. Contar con estos factores individuales o no, puede hacer que la estrategia de liderazgo sea exitosa o sea todo un fracaso.

Anteriormente mencionamos que esos individuos que lideran y también son liderados, están inmersos en una cultura, son como dicen Lombardía, Stein & Pin (2008) “hijos de su tiempo”, es decir, las necesidades individuales no son más que el reflejo de los factores sociales con los cuales crecieron.

El internet, por ejemplo, fue la gran revolución del siglo XX, se le ha comparado incluso con la invención de la agricultura y la rueda; la cultura de la información rápida y la interconexión global, han hecho que los individuos que conocían el mundo antes del internet queden atónitos ante la rapidez de la información y la velocidad a la que el mundo evoluciona. La web 2.0 ha producido un cambio drástico en la manera como concebimos el mundo, ahora

nos sentimos partícipes de la creación de nuestro mundo, anteriormente solo leíamos en libros lo que otros escribían y nadie escuchaba nuestra opinión, la información fluía en una vía unidireccional, desde el otro hacia mí; ahora gracias a la web 2.0 y su filosofía participativa, todos hacemos parte de la creación del conocimiento, la información fluye de manera bidireccional, desde el otro hacia mí y desde mí hacia el otro.

Estos cambios en la manera de concebir el mundo también se manifiestan en el ejercicio del poder, ahora los integrantes del grupo también están empoderados para crear las dinámicas del grupo, el líder no impone su punto de vista, simplemente lo expone y busca un acuerdo; los “liderados” no permiten la autocracia. Freire & Gutierrez-Rubí lo plantean de la siguiente forma:

“La cultura digital es una ola de regeneración social (de ahí su fuerza política) que conecta con movimientos muy de fondo en nuestra sociedad: placer por el conocimiento compartido y por la creación de contenidos; alergia al adoctrinamiento ideológico; rechazo a la verticalidad organizativa; fórmulas más abiertas y puntuales para la colaboración; nuevos códigos relacionales y de socialización de intereses; reconocimiento a los liderazgos que crean valor; sensibilidad por los temas más cotidianos y personales; visión global de la realidad local y creatividad permanente como motor de la innovación. Hay esperanza de nuevos liderazgos. Pero en la Red sólo se reconoce la autoridad, no la jerarquía. Mejor las causas que los dogmas.” (Freire & Gutierrez-Rubí, 2010, p. 32)

Quizás los ingenieros del MIT que trabajaron por primera vez la idea del internet, no se alcanzaron a imaginar las consecuencias que este invento traería para el orden social, tal vez pensaron que era solo una “pequeña variación” en el sistema dinámico de consecuencias impredecibles. Ahora después de casi 50 años sabemos que el internet cambió la concepción del mundo, la forma de actuar de las personas y hasta la forma de liderar los grupos.

A manera de conclusión, las tendencias de liderazgo y ejercicio del poder han cambiado en vías de una metodología más participativa, más

consensuada; pero no han cambiado por si solas, sino que han evolucionado en pro de atender a las necesidades individuales de los integrantes de los grupos; que a su vez están altamente influenciados por su contexto histórico. Es decir, es esa “pequeña variación” en el sistema social lo que al final produce cambios en las maneras de liderar y de ejercer el poder.

Referencias

- Teoría del caos. (n.d) Extraído desde <http://www.geofisica.cl/English/pics5/FUM3.htm> el día 25 de Marzo de 2011
- Freire, J. & Gutiérrez- Rubí, A. (2010) 32 tendencias de cambio. Extraído desde http://www.gutierrez-rubi.es/wp-content/uploads/2010/09/32Tendencias_de_cambio.pdf el día 25 de Marzo de 2011
- Lombardía, P.G.; Stein, G. & Pin, J.R. (2008) Políticas para dirigir a los nuevos profesionales. Motivaciones y valores de la generación Y.
- Luque Ramos, P.J & Munduate Jaca, L. (2000) Tácticas de influencia empleadas por los directivos en sus relaciones con superiores, compañeros y subordinados. Rev. De Psicol. Gral y Aplic., 2000, 53 (1), 31-42