

II Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVII Jornadas de Investigación Sexto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2010.

Carisma: un concepto problemático y siempre presente en el estudio del liderazgo político.

D'adamo, Orlando, García Beaudoux, Virginia, Ferrari, Gladys y Slavinsky, Gabriel.

Cita:

D'adamo, Orlando, García Beaudoux, Virginia, Ferrari, Gladys y Slavinsky, Gabriel (2010). *Carisma: un concepto problemático y siempre presente en el estudio del liderazgo político. II Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVII Jornadas de Investigación Sexto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-031/585>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eWpa/OwP>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

docente para mediar, sintetizar y monitorear el proceso de trabajo de los niños, en el cual aparecen constantemente conflictos también por la falta de máquinas.

Los entornos colaborativos y los aprendizajes en este ámbito requieren condiciones que lo sostengan y lo potencien tales como: apoyo mutuo, interdependencia positiva entre los integrantes del grupo, interacción social cara a cara, responsabilidad individual y formación de pequeños grupos de trabajo. (Dillenbourg, 1999)

Otro aspecto importante observado vinculado a los entornos colaborativo es el uso de videojuegos en las XO, donde los niños se muestran activos y comparten conocimientos. Bajan juegos o los juegan en línea, adquiriendo destrezas tecnológicas a través del disfrute. Mediante el uso de videojuegos comparten sus XO, páginas, códigos para pasar pantallas, obtener puntos de forma rápida, "piques" de cómo jugar "mejor". Los videojuegos naturalmente generan la colaboración entre niños, estimulan su imaginación, les plantean desafíos, producen una inmersión constituyéndose en un espacio de vida para ellos.

Parte del desafío es trabajar desde los videojuegos para lograr entender e incluirnos en el universo cultural de los niños, construyendo un diálogo que permita entender los modos de interacción y de construcción del conocimiento desde la infancia.

NOTAS

1 - <http://ceibal.edu.uy>

2 - El proyecto Flor de Ceibo pertenece a la Universidad de la República, de forma interdisciplinaria participan estudiantes de todas las carreras en equipos de trabajo que intervienen en diferentes localidades de Uruguay apoyando la consolidación del Plan Ceibal. Por más información www.flordeceibo.edu.uy

3 - Cabe aclarar que el trabajo de campo etnográfico de la investigación culmina en octubre 2010, al momento de realizar este trabajo solo se cuentan con datos primarios sistematizados. Tampoco se presenta el total de preguntas planteadas en la investigación.

4 - Sugar es la interfaz gráfica de la XO, a diferencia de los ambientes de escritorio más tradicionales, no utiliza una metáfora de "escritorio" y sólo se enfoca en una tarea a la vez. Los diseñadores plantean que Sugar es un modelo que incorpora lo social, se pueden compartir actividades, permite la comunicación entre sus pares, y por ende el trabajo en grupo o colaborativo.

5 - Datos recabados en la intervención desarrollada en el 2009 en el marco del Proyecto Flor de Ceibo. El estudio sobre usos y cuidados de las XO se realizó en la localidad de Aeroparque del departamento de Canelones. Los docentes responsables del trabajo de campo fueron: Lic. Psic. Mónica Da Silva y el Biólogo Álvaro Pena. Las estudiantes responsables del estudio: Sheila Iglesias y Marcela García. Se puede acceder al trabajo completo en www.flordeceibo.edu.uy

BIBLIOGRAFIA

BRUNER J. (1990), Actos de significado. Más allá de la revolución cognitiva. Madrid: Alianza Editorial 2000.

CASTORINA, J.A (2001) Los problemas conceptuales del constructivismo y sus relaciones con la educación, En Debates Constructivistas. Buenos Aires: Aique.

COLE, M. (1996) Cultural psychology: A once and future discipline. Harvard University Press. Cambridge

DILLENBOURG, P. (1999) Collaborative Learning: cognitive and computational approaches. Oxford, England: Pergamon.

MONTERO, M. (2004) Procesos psicosociales comunitarios. En: Introducción a la Psicología Comunitaria. Desarrollo, conceptos y procesos. Buenos Aires: Paidós.

NUSSBAUM, M., ALVAREZ, C., MACFARLANE, A., GOMEZ, F., CLARO, S., RADOVIC, D., (2009) Technology as small group face-to-face Collaborative Scaffolding. Computers and Educations, Volume 52, Issue 1, January, pp 147-153.

TURKLE, S (1995) La vida en la Pantalla. Barcelona: Paidós Ibérica.

WEBS:

Game studies <http://gamestudies.org/0902>

Gonzalez Calderón. Tesis doctoral sobre inmersión en videojuegos. <http://www.ub.es/personal/videoju.htm>

Impacto social de los juegos. <http://www.socialimpactgames.com/>

Grupo F9. <http://www.xtec.net/~jcardena/videojocs0.htm>

CARISMA: UN CONCEPTO PROBLEMÁTICO Y SIEMPRE PRESENTE EN EL ESTUDIO DEL LIDERAZGO POLITICO

D'adamo, Orlando; García Beaudoux, Virginia; Ferrari, Gladys; Slavinsky, Gabriel
UBACyT, Universidad de Buenos Aires

RESUMEN

El presente trabajo explora el concepto de carisma con referencia al liderazgo político. Así como existen diversas aproximaciones al estudio del liderazgo político, lo mismo sucede con el fenómeno del carisma. Por esa razón, se presentan y discuten diversas definiciones y clasificaciones del término, todas vigentes en la actualidad, algunas de ellas centradas en la persona del líder, otras en el papel de los seguidores y un tercer grupo en factores contextuales. Se intenta introducir una mayor sistematización en el campo.

Palabras clave

Liderazgo político Carisma

ABSTRACT

CHARISMA: A PROBLEMATIC CONCEPT ALWAYS PRESENTE IN THE STUDY OF POLICAL LIDERSHIP

This paper explores the concept of charisma regarding political leadership. There are very different views of political leadership. The same happens with the charisma phenomenon. For that reason, diverse definitions and clasificaciones of charisma are discussed, some of them centered in the leader's persona, others in the role played by followers, and a third group in contextual factors. A better sistematization of the field is intended.

Key words

Political leadership Charisma

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este trabajo es reflexionar en torno al concepto de "carisma" desde el punto de vista del liderazgo político. Lo enunciado no es tarea sencilla dada la diversidad de definiciones, la ausencia de consenso entre los autores, a la vez que de precisiones en torno a la noción. Se tiende a afirmar que el carisma es un aspecto central del liderazgo. Sin embargo, ¿qué es el carisma? Nuestra intención en las páginas que siguen es ofrecer una clasificación del panorama de perspectivas teóricas en el tema e introducir alguna sistematización en el campo. Hacia el final del trabajo se ofrecen para la discusión nuestras propias reflexiones.

De modo análogo a lo que sucede con la noción de liderazgo político, las explicaciones del concepto de "carisma" no son unívocas. Existen diversos enfoques que se solapan en algunos aspectos, al tiempo que enfatizan sus diferencias en otros. Hay autores que encuentran la clave del carisma en la persona del líder (Weber, 1922). Otros, plantean que lo central es la relación que los seguidores establecen con el líder y su modo de percibirlo (Willner, 1984). Un tercer grupo de autores sostiene que las variables contextuales son las que mayor peso tienen en la explicación del surgimiento y aceptación de los liderazgos carismáticos (Madsen y Snow, 1996; Dorna, 1998). En particular, se señala a las situaciones de crisis sociopolíticas como las que se ubican en la raíz de la emergencia de la relación carismática. Se afirma que el carisma cumpliría funciones como actuar a modo de "antidepresivo social" o estimular conductas grupales constructivas.

2. ¿QUÉ ES EL CARISMA?:

TRES APROXIMACIONES TEÓRICAS

2.1. Primera aproximación teórica: El carisma como atributo personal

El concepto de carisma acuñado por Weber (1922), el “don de gracia” como una de las bases de legitimidad de la autoridad, se encuentra relacionado con el desempeño y atractivo personal del líder en la medida en que ciertos factores estructurales y tradicionales se mantengan constantes. Su líder carismático modélico es un salvador místico y personalmente magnético, que ofrece una doctrina y que emerge en tiempos de crisis. Weber definió la dominación como la probabilidad de encontrar obediencia dentro de un grupo determinado para mandatos específicos. Los fundamentos de la dominación se encuentran en la creencia en su legitimidad. El autor se refirió a tipos ideales y puros de dominación legítima. Uno de ellos se fundamenta en el *carisma*, que descansa en la devoción a la excepcionalidad, heroísmo o carácter ejemplar de una persona y en un patrón normativo de orden revelado u ordenado por ella. Se trataría de la *autoridad carismática*. La obediencia se produce por la confianza personal en el líder carismáticamente calificado y en su “revelación”. La autoridad carismática es distintivamente personal. No se deriva ni del puesto ni del estatus sino de la capacidad de un individuo en particular para despertar y mantener creencias relativas a sí mismo como la fuente de la legitimidad.

El autor enfatiza que lo “únicamente importante” es *cómo ese individuo es visto y evaluado por aquellos sujetos a su autoridad carismática*, sus seguidores. *El reconocimiento por parte de esos individuos es lo que resulta decisivo para la validez del carisma*. Ese reconocimiento suele mantenerse por “corroboración” de las cualidades carismáticas. Weber señala que, desde el punto de vista psicológico, ese reconocimiento es un asunto de completa devoción personal al poseedor de la cualidad. Los seguidores obedecen por sentido del deber y no por elección o cálculo. Sin embargo, realiza una aclaración sumamente interesante porque de algún modo plantea -aunque no explícitamente- al carisma como un producto relacional: si falta de modo permanente la corroboración o durante algún tiempo el líder no tiene éxito en su misión, o lo acompaña la “mala suerte” -desastres naturales, derrotas en las guerras, etc.- y, sobre todo, *si su liderazgo falla en términos de beneficiar a sus seguidores, es muy probable que su autoridad carismática desaparezca*. Con esa observación, Weber parece reconocer que, en el largo plazo, las necesidades y sentimientos de satisfacción de los seguidores son importantes.

2.2. Segunda aproximación teórica: El carisma como producto de la percepción de los seguidores

Todo liderazgo denota un ejercicio relativamente sostenido y asimétrico de influencia por parte de un individuo -el líder- sobre otros -los seguidores-. Pero *aquellos que reciben y responden a la influencia, serían cruciales para esa relación*, en tanto el reclamo de un líder potencial o aspirante a modelar los puntos de vista o dirigir las acciones de otros no se ve realizado hasta que sus seguidores potenciales reconocen y actúan con relación a ese reclamo. Willner (1984) propone que la diferencia entre el liderazgo carismático y una relación general de liderazgo se pone en evidencia al analizar cuatro dimensiones que caracterizan el reconocimiento y respuesta de los seguidores al líder. Ellas son:

1. La *dimensión de la imagen del líder*, referida a las creencias que mantienen los seguidores del líder. En una relación carismática, los seguidores creen que el líder tiene dotes superhumanas o que posee en grado extraordinario las cualidades tenidas en más alta estima en su cultura.
2. La *dimensión de aceptación de la idea*, o receptividad que los seguidores demuestran a las ideas y propuestas del líder. En una relación carismática, los seguidores creen en lo que dice el líder y sus ideas porque es él quien lo ha dicho.
3. La *dimensión de sumisión*, que se vincula con la obediencia de los seguidores a las directivas del líder. En el caso del liderazgo carismático, *obedecen porque para ellos resulta suficiente que su líder dé una orden*.
4. La *dimensión emocional*, que se relaciona con el tipo e intensidad de compromiso emocional de los seguidores con el líder. En la relación carismática, las emociones tienen mayor intensidad.

Los seguidores responden con devoción, reverencia y fe ciega, emociones cercanas a la adoración religiosa.

Por lo anteriormente enunciado, Willner propone que el liderazgo carismático puede ser definido como *una relación entre un líder y unos seguidores, con las siguientes propiedades: 1. el líder es percibido como superhumano; 2. los seguidores creen ciegamente en las propuestas del líder; 3. los seguidores obedecen incondicionalmente las directivas del líder para la acción y 4. los seguidores dan al líder un compromiso emocional incondicional*. La autora sostiene que *el análisis del carisma debe centrarse mucho más en las respuestas relacionales de los seguidores que en las características del líder*.

2.3. Tercera aproximación teórica: El carisma como función del contexto

Autores como Madsen y Snow (1996) afirman que centrarse en los atributos excepcionales del líder lleva a perder de vista las *condiciones contextuales que permiten su emergencia*. Cuando drásticos cambios ambientales tienen lugar, la percepción de eficacia personal y de la propia capacidad para enfrentar los problemas se ve afectada. Así, se darían las condiciones para que muchos individuos activen lo que Bandura (1986) denominó “controles sustitutos”, cediendo el manejo de esas situaciones a quienes se perciben como más eficaces. En el vínculo carismático, ese individuo percibido como más capaz es el líder. Ello coadyuda a la presencia de una fuerte emocionalidad que amalgama el vínculo a la vez que promueve, vía una fuerte expresión de deseos positivos, la disminución de la percepción realista del liderazgo y su desempeño. Se potencian en paralelo la necesidad de afiliación y de desarrollar vínculos e identidades grupales ansiolíticos. Por tanto, las situaciones fuertemente estresantes resultan ideales para la demanda de líderes carismáticos. Dorna (1998) también atribuye importancia crucial al contexto como determinante de la aparición y aceptación de liderazgos carismáticos. Entiende que el carisma es “un antidepresivo” (Dorna, 1988: 108) y que no es la causa sino la consecuencia del desequilibrio social. Paradójicamente, el liderazgo carismático actúa a modo de “neutralizador” y “pacificador social”. También Greenfeld (1985) señala que una situación de anomia vuelve más probable la emergencia de un liderazgo carismático. Zermeño (1989) propuso una relación directa entre la fragmentación e inseguridad sociales y la esperanza que en esos contextos se deposita en los líderes carismáticos, a quienes se considera capaces de resolver la situación de emergencia.

2.4. Una clasificación posible de los modelos de carisma

Una posible taxonomía de los modelos de carisma es la ofrecida por Molero (1995) y fue construida sobre la base de dos dimensiones:

1) *la concepción del carisma como un fenómeno restringido versus amplio*. La restringida entiende a liderazgo carismático como un hecho aislado de situaciones excepcionales. La amplia sostiene que ese vínculo puede manifestarse con frecuencia en todas las organizaciones sociales.

2) *otorgar o no importancia a la visión del líder*. Los autores que le confieren baja importancia ven al carisma como un fenómeno emocional e irracional, no siendo tan importante el “qué” dice sino el “cómo” lo dice. Los que dan importancia a la visión, aun reconociendo las facetas emocionales, dan más peso a los aspectos racionales de la relación con los seguidores.

Sobre la base de esas dimensiones, clasificó los modelos de carisma en cuatro cuadrantes. El cuadrante I representa la perspectiva clásica, iniciada con Weber: ciertos líderes con cualidades excepcionales producen efectos radicales sobre sus seguidores. El cuadrante II contiene los modelos que provienen de la psicología organizacional (ver, por ejemplo, Bass 1985). Los seguidores apoyan al líder sobre todo por la visión que les ofrece. En el cuadrante III lo nodal es la capacidad del líder para comunicar emociones. El cuadrante IV agrupa las teorías que entienden que el carisma es producto de la transmisión emocional que el líder hace de su mensaje.

3. REFLEXIONES FINALES

Al igual que Bass (1990), entendemos que el fenómeno del carisma es multivariado, siendo probable que una porción de su varianza se explique por la excepcionalidad de algunos individuos,

otra por las situaciones excepcionales y otra por la interacción de individuos excepcionales con situaciones de características similares. A nuestro criterio, no deben perderse de vista los factores contextuales, en muchas ocasiones sobresalientes. El notable carisma personal de Barak Obama no puede subestimarse. Sin embargo, sería erróneo no ponderar el efecto contrastante que significaron los años de gobierno de George W. Bush. Las consecuencias de su estilo en la construcción de las imágenes de liderazgo presidencial en la opinión pública, crearon las condiciones que pusieron de más nítido relieve las habilidades de Obama. Las sombras de los estilos de liderazgo precedentes, pueden delinear los esquemas de liderazgo que las personas esperan y anhelan para el futuro. Es frecuente observar que un liderazgo fuerte y carismático -por ejemplo, el caso de Juan Domingo Perón en Argentina- deja una huella que se transforma en una suerte de "metro patrón". Todos los líderes carismáticos emergentes con posterioridad suelen ser comparados en términos de su cercanía o distancia con el prototípico. Las imitaciones se volverán en contra del imitador y un fino equilibrio deberá ser buscado para activar los recuerdos positivos carismáticos de otros tiempos, sin que se promueva la idea de una mera imitación. En buena medida, de eso se trata el carisma: de ese fino equilibrio entre cercanía emocional y distancia idealizada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BANDURA, A. 1986. *Social Foundations of Thought and Action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- BASS, B. M. 1990. *Leadership and performance beyond expectations*. Nueva York: Free Press.
- DORNA, A. (1998). *Le Leader Charismatique*. Paris: Desclée de Brower.
- GREENFELD, L. 1985. Reflections on two charismas, *The British Journal of Sociology*, 36, 1, 117-132.
- MADSEN, D. y SNOW, P. G. 1996. *The Charismatic Bond. Political Behavior in Time of Crises*. New Haven: Harvard University Press.
- MOLERO, F. 1995. El estudio del carisma y del liderazgo carismático en las ciencias sociales: una aproximación desde la psicología social. *Revista de Psicología Social*, 10, 1, 43-60.
- WEBER, M. (1922). *Economía y Sociedad*. Ed. consultada: 1992. México: Fondo de Cultura Económica.
- WILLNER, A. R. 1984. *The Spellbinders. Charismatic Political Leadership*. New Haven: Yale University Press.
- ZERMEÑO, S. 1989. El regreso del líder: crisis, neoliberalismo y desorden, *Revista Mexicana de Sociología*, N° 51, México, octubre-diciembre de 1989.

INTELIGENCIA CULTURAL Y ESTILOS DE LIDERAZGO EN ESTUDIANTES DE UN INSTITUTO DE FORMACIÓN MILITAR

Depaula, Pablo

Ministerio de Defensa de la Nación, Colegio Militar de la Nación. Argentina

RESUMEN

Las investigaciones actuales intentan conocer la manera en que los líderes necesitan adaptarse a culturas diversas, tanto en ámbitos civiles como militares. Se desarrolló un estudio cuantitativo con el objetivo de reconocer los estilos de liderazgo de estudiantes militares y su relación con los niveles de inteligencia cultural. Los resultados sugieren que aquellos sujetos que presentaban un estilo de liderazgo transformacional (basado en el despliegue de acciones para la promoción del cambio y la innovación organizacional) mostraron un alto nivel de inteligencia cultural reflexiva-motivacional ($r = 0,537$; $p = 0,000$). Tal correlación indica que el potencial ejercicio de un liderazgo transformacional eficaz, se vincularía a procesos metacognitivos que faciliten acciones adaptativas al momento de conducir situaciones transculturales. De modo que esta relación debería permitir al líder motivar a sus seguidores antes y durante las interacciones establecidas en otros contextos, a través de capacidades que incluyen la planificación, monitoreo y revisión de modelos mentales culturales.

Palabras clave

Inteligencia Cultural Liderazgo Transformacional

ABSTRACT

CULTURAL INTELLIGENCE AND LEADERSHIP STYLES IN STUDENTS FROM MILITARY TRAINING INSTITUTE

Actual researches attempt to recognize the way in that the leaders need adapt themselves to diverse cultures, in civil contexts as much in military contexts. A quantitative study was developed to identify the leadership styles from military students and their relationships with cultural intelligence levels. Results suggest that subjects who show a transformational leadership style (based in the actions deployment for change promotion and organizational innovation) have a higher cultural intelligence reflexive-motivational level than other styles ($r = 0,537$; $p = 0,000$). Such correlation indicates that potential exercise of transformational leadership would link to metacognitive processes that help adequate actions at the moment of manage cross cultural situations. So, this relationship could allow the leader motivates followers before and during the interactions established in other contexts, through capabilities that include planning, monitoring, and cultural mental models checking.

Key words

Cultural Intelligence Transformational Leadership

INTRODUCCIÓN

El fenómeno del liderazgo ha sido ampliamente estudiado tanto en contextos civiles (empresas, instituciones educativas, ámbitos deportivos, etc.) como militares, en relación a la diversidad cultural y a la inteligencia. Una posible explicación a la complejidad de las investigaciones científicas actuales, radica principalmente en la necesidad de indagar el modo en que los líderes necesitan influenciar a personas de diferentes culturas, participando en contextos culturales muy dispares entre sí, y conociendo sus habilidades para adaptarse, modelar y seleccionar diariamente el entorno (Sternberg *et al.*, 1995).