

Política, liderazgo y evolución

by Revista Vinculando - lunes, abril 04, 2011

https://vinculando.org/sociedadcivil/politica_liderazgo_y_evolucion.html

Necesitamos a los líderes por cuestiones organizativas modernas pero también arraigadas desde la prehistoria. Los indicios del Reino Animal nos muestran que ellos permanecen juntos por razones de supervivencia, y que parte de esas cuestiones giran en torno a detectar apropiadamente y seguir al líder dominante que generalmente es el más fuerte.

Nuestros líderes ya no necesitan ser los más fuertes. Los humanos necesitamos que alguien nos coordine desde los atributos que se destaquen en cada época como los mejores para garantizar la supervivencia social, de la nación o las ciudades. Hay razones evolutivas que explican los motivos del porqué es importante y compensa positivamente la idea de mantenerse juntos aunque sacrifiquemos parte de nuestra libertad y liderazgo propio.

Como forma de apaciguar la frustración biológica y cultural de ceder nuestra autoridad, nos queda como recurso la queja y la distinción preeminente de los aspectos negativos de esos liderazgos.

Es que autoridad tiene su raíz etimológica y significada en "ser autor" y cedemos parte de esa autoridad por la necesidad vital de mantenernos vivos, organizados y seguros. En las sociedades de cazadores y recolectores no había un líder único, sino coordinadores para tareas concretas, para la caza, para la guerra, se carecía de un líder situacional que decidía sobre todos los asuntos.

La transición al líder global, al que conduce una provincia o un país, tiene algo más de 10 mil años de antigüedad. Se remonta a la época de la sociedad agrícola, con temas particulares como la provisión de agua, tecnología, la distribución de los excedentes, gestión de la tierra, etc. Fueron esas las condiciones necesarias para que las comunidades eligieran jefes de administración, Así surge la política a costa de un inconveniente: podían apropiarse de los recursos excedentes. De esta manera se formaron además las elites de apoyo a esos procedimientos y surge también el liderazgo hereditario, como las monarquías y el traspaso de la riqueza de una generación otra.

Hoy día estamos rodeados de jefes que no son entendidos en muchos temas concretos, sino que saben de todo un poco. En muchos casos, los subordinados saben más cosas que los jefes. Estamos volviendo al liderazgo de hace 10 mil años. Si bien tenemos menos control de nuestras vidas a partir de nuestro ordenamiento burocrático moderno, tenemos más opciones de salida que en el feudalismo, por ejemplo.

La libre circulación de ideas y personas de la actualidad hace y obliga que los líderes deban replantear sus formas de administrar al clan porque si no lo hacen ya nadie querrá seguirlos. El poder vuelve a las personas y democratiza la relación política.

En muchas ocasiones los jefes políticos tradicionales, salvo excepciones, no tenían muchos conocimientos y la gente lo sabía, pero igual los seguía en su vida particular, en el trabajo, la escuela y obviamente en la participación partidaria. Eran altivos y lejanos y poco les importaba qué pensáramos de ellos porque su función no era primordialmente ser queridos sino salvaguardar al conjunto o los intereses de la empresa, el país o lo que fuera.

Pero en la actualidad se exige que sean comprensivos, empáticos y comprometidos con el personal o los compañeros de militancia política, que se los tenga en cuenta en las decisiones que los afectan, no sólo porque pasan muchas horas en el trabajo o en la actividad comunitaria o partidaria, sino porque para muchos esas

cuestiones son la vida misma. Sus vidas pasan por esas actividades.

Aglutinar y conducir gente distinta en entornos amenazantes sigue siendo la tarea heredada desde que decidimos como especie salir de África. El ejecutivo agresivo pasó de moda en la empresa hace ya más de diez años, en política todavía no, pero está en soledad ejerciendo su liderazgo. En la política moderna, el liderazgo es entendido como una contraprestación.

La historia evolutiva ha dejado una impronta en los estilos de liderazgo que se contradicen con las aspiraciones de igualdad de nuestras sociedades modernas. Mujeres y hombres pueden estar preparados por igual para asumir responsabilidades pero los segundos lo ejercerán más rápido cuando el grupo se sienta amenazado. Así surge de las conclusiones de los estudios de Mark van Vugt, psicólogo social investigador de criterios evolutivos y titular del departamento de Psicología de la Universidad de Kent en Canterbury.

Las personas buscan alternativas distintas cuando se agota la posibilidad de conseguir resultados positivos usando los mismos procedimientos anteriores. Es por ello que se habla de que en general los electorados, independientemente de qué país se trate, son conservadores. En realidad son más bien cautelosos por consecuencia de la historia evolutiva de la humanidad.

Se ha comprobado que ahí también se ejercen cualidades atávicas de liderazgo utilizadas por los dirigidos para elegir o proponer al conductor. Es un rasgo evolutivo incontestable el hecho de que la experiencia ancestral señala que para que funcione el liderazgo los seguidores deben estar de acuerdo en los atributos centrales. No reconocerlo termina pagándose en dinero o en votos.

Necesitamos a los líderes por cuestiones organizativas modernas pero también arraigadas desde la prehistoria. Los indicios del Reino Animal nos muestran que ellos permanecen juntos por razones de supervivencia, y que parte de esas cuestiones giran en torno a detectar apropiadamente y seguir al líder dominante que generalmente es el más fuerte.

Nuestros líderes ya no necesitan ser los más fuertes. Los humanos necesitamos que alguien nos coordine desde los atributos que se destaquen en cada época como los mejores para garantizar la supervivencia social, de la nación o las ciudades. Hay razones evolutivas que explican los motivos del porqué es importante y compensa positivamente la idea de mantenerse juntos aunque sacrifiquemos parte de nuestra libertad y liderazgo propio.

Como forma de apaciguar la frustración biológica y cultural de ceder nuestra autoridad, nos queda como recurso la queja y la distinción preeminente de los aspectos negativos de esos liderazgos.

Es que autoridad tiene su raíz etimológica y significada en "ser autor" y cedemos parte de esa autoridad por la necesidad vital de mantenernos vivos, organizados y seguros. En las sociedades de cazadores y recolectores no había un líder único, sino coordinadores para tareas concretas, para la caza, para la guerra, se carecía de un líder situacional que decidía sobre todos los asuntos.

La transición al líder global, al que conduce una provincia o un país, tiene algo más de 10 mil años de antigüedad. Se remonta a la época de la sociedad agrícola, con temas particulares como la provisión de agua, tecnología, la distribución de los excedentes, gestión de la tierra, etc. Fueron esas las condiciones necesarias para que las comunidades eligieran jefes de administración, Así surge la política a costa de un inconveniente: podían apropiarse de los recursos excedentes. De esta manera se formaron además las elites de apoyo a esos procedimientos y surge también el liderazgo hereditario, como las monarquías y el traspaso de la riqueza de una generación otra.

Hoy día estamos rodeados de jefes que no son entendidos en muchos temas concretos, sino que saben de todo un poco. En muchos casos, los subordinados saben más cosas que los jefes. Estamos volviendo al liderazgo de hace 10

mil años. Si bien tenemos menos control de nuestras vidas a partir de nuestro ordenamiento burocrático moderno, tenemos más opciones de salida que en el feudalismo, por ejemplo.

La libre circulación de ideas y personas de la actualidad hace y obliga que los líderes deban replantear sus formas de administrar al clan porque si no lo hacen ya nadie querrá seguirlos. El poder vuelve a las personas y democratiza la relación política.

En muchas ocasiones los jefes políticos tradicionales, salvo excepciones, no tenían muchos conocimientos y la gente lo sabía, pero igual los seguía en su vida particular, en el trabajo, la escuela y obviamente en la participación partidaria. Eran altivos y lejanos y poco les importaba qué pensáramos de ellos porque su función no era primordialmente ser queridos sino salvaguardar al conjunto o los intereses de la empresa, el país o lo que fuera.

Pero en la actualidad se exige que sean comprensivos, empáticos y comprometidos con el personal o los compañeros de militancia política, que se los tenga en cuenta en las decisiones que los afectan, no sólo porque pasan muchas horas en el trabajo o en la actividad comunitaria o partidaria, sino porque para muchos esas cuestiones son la vida misma. Sus vidas pasan por esas actividades.

Aglutinar y conducir gente distinta en entornos amenazantes sigue siendo la tarea heredada desde que decidimos como especie salir de África. El ejecutivo agresivo pasó de moda en la empresa hace ya más de diez años, en política todavía no, pero está en soledad ejerciendo su liderazgo. En la política moderna, el liderazgo es entendido como una contraprestación.

La historia evolutiva ha dejado una impronta en los estilos de liderazgo que se contradicen con las aspiraciones de igualdad de nuestras sociedades modernas. Mujeres y hombres pueden estar preparados por igual para asumir responsabilidades pero los segundos lo ejercerán más rápido cuando el grupo se sienta amenazado. Así surge de las conclusiones de los estudios de Mark van Vugt, psicólogo social investigador de criterios evolutivos y titular del departamento de Psicología de la Universidad de Kent en Canterbury.

Las personas buscan alternativas distintas cuando se agota la posibilidad de conseguir resultados positivos usando los mismos procedimientos anteriores. Es por ello que se habla de que en general los electorados, independientemente de qué país se trate, son conservadores. En realidad son más bien cautelosos por consecuencia de la historia evolutiva de la humanidad.

Se ha comprobado que ahí también se ejercen cualidades atávicas de liderazgo utilizadas por los dirigidos para elegir o proponer al conductor. Es un rasgo evolutivo incontrastable el hecho de que la experiencia ancestral señala que para que funcione el liderazgo los seguidores deben estar de acuerdo en los atributos centrales. No reconocerlo termina pagándose en dinero o en votos.

Más información sobre el autor en su perfil