

¿Existe un liderazgo auténtico? El caso de Osama Bin Laden

Rafael Fernández Concha

Osama Bin-Laden es un personaje sumamente controversial y que genera polarización de opiniones respecto a su accionar histórico. Ha sido por muchos años considerado el enemigo número uno de Estados Unidos y ha encabezado la lista de los diez más buscados por el FBI; asimismo, ha sido ampliamente odiado y temido por numerosos occidentales por sus acciones terroristas. Por otro lado, es indudable la influencia que ejerció en muchos árabes y musulmanes radicales que siguieron su ideología y visión, así como algunos occidentales anti-yanquis; es más, muchos analistas incluso lo consideraron fruto y consecuencia de los esfuerzos imperialistas norteamericanos gestados en una cultura radical y extremista.

El objeto de este ensayo es procurar desentrañar si es posible categorizar el liderazgo dentro de un marco específico e identificarlo como éticamente adecuado o no, así como si es auténtico o no desde la funcionalidad del mismo. Se busca también valerse de la figura de Bin-Laden para el análisis de si se trata de un líder o no. Es decir, si se considerara únicamente el factor moral sería un poco simplista afirmar que no nos encontramos frente a un líder, pues causar la muerte de cientos de personas y la destrucción de millones de dólares en propiedad es claramente inmoral; reducir el debate a un relativismo cultural en el que los propios valores son absolutos y que el fin justifica los medios, de modo que la lucha de civilizaciones de Huntington termina, efectivamente, siendo un motor de la historia. Haciendo a un lado el aspecto moral de las acciones tanto del gobierno de Estados Unidos como de Bin-Laden a través de Al-Qaeda y siguiendo la propuesta de liderazgo consistente en la identificación de necesidades, valores y

motivaciones, la creación o consolidación de una identidad social, la propuesta de una visión irresistible, la propuesta de estrategias para alcanzar dicha visión y obtención de resultados podría hacer parecer que sí se trata de un líder. Analizaremos brevemente cada aspecto y nos valdremos de un conjunto de teorías sobre el liderazgo para esbozar algunos jalones sobre un concepto comprensivo y potente de liderazgo que constituya una herramientas eficaz para analizar casos, incluso tan controversiales como el de Bin-Laden.

Sería muy ambicioso pretender analizar la compleja realidad cultural y religiosa de Medio Oriente o tan solo de Arabia Saudita en este ensayo. A modo muy sucinto se puede referir que es una cultura muy variada, en el que el factor religioso tiene gran preponderancia y hay numerosas divisiones entre las que se pueden categorizar dos grandes grupos: los chiítas y los sunitas, habiendo entre ellos ciertas diferencias doctrinales y sobre todo, una división entre las líneas sucesorias de los imanes, que supuestamente, deben ser descendientes directos de Mahoma. Así, los objetivos de los sunitas fundamentalistas (enemigos de los chiítas) incluyen la demanda de la restitución de la perfección de la práctica islámica practicada por Mahoma y los "ancestros justos", creando así una sociedad basada en su interpretación de los principios originarios, que además serían impuestos al resto de la sociedad. También se debería eliminar las otras variantes del Islam por motivos de pureza doctrinal y de autenticidad, transformando el Islam de una fe personal a un sistema político autoritario; en última instancia, hacer lo mismo no sólo desde Marruecos hasta Indonesia, sino extendiendo el califato pan-islámico a todo el mundo (Wahid, 2006). Bin-Laden pertenecía precisamente a una facción sunita y consideraba a los chiítas como enemigos, impostores, traidores, etc. Es típico del radicalismo y de la guerra el categorizar al "otro" como enemigo, rival y el de teratizarlo, para así prescindir de las cualidades morales de dicho ente y superar el aspecto sensible de atacar y eliminar a ese otro que ha perdido

su cualidad de ser humano. La investigación historiográfica ha encontrado en los estudios sobre las "otredades" y con ello, se engloba visiones desde la microhistoria, la historia desde abajo y otros estudios de vida cotidiana de determinadas minorías, como una respuesta a la exclusión en el ámbito académico de los grupos "vencidos" o alejados del mainstream cultural. Así, dados los esfuerzos de restitución por parte de la comunidad de científicos sociales a las culturas no occidentales, no europeas y no norteamericanas, se dibuja con mayor claridad la cultura islámica como fuente de diálogo y enriquecimiento mutuo. Así, superado el prejuicio, se define un ámbito cultural propio, que puede entrar en relación con otra cultura que desde cierta perspectiva también podría ser catalogada como fuertemente extremista; se trataría pues de la cultura norteamericana con su profunda carga religiosa puritana y el poderoso "destino manifiesto" que ejerce influencia política, económica y militar en Afganistán y en la que el mismo Bin-Laden, entrenado por la CIA, participa. Es en este lugar y coyuntura, donde funda Al-Qaeda junto a otros musulmanes afganos sumidos en la situación de guerra debido a intereses exógenos (Kelsay, 2001).

Volviendo al aspecto del liderazgo, se aprecia que Bin-Laden logra capitalizar una situación extrema para percibir unas necesidades (en este caso de reivindicación, de justicia, de venganza, de auto-determinación de los pueblos, etc.) y crear así una identidad social (a partir de factores culturales y religiosos como ser musulmán-sunita, creer en la guerra pues todos eran soldados, y, eventualmente, creer en la validez de la *yihad*).

La visión que propone Bin-Laden es la de la guerra santa de todos los estados musulmanes contra Estado Unidos para lograr una unidad cultural y religiosa que le de mayor poder a la "civilización musulmana" (Gerecht, 2002). Dicho objetivo lo lograría a través de atentados terroristas en distintos lugares del mundo que forzaran la mano al país occidental para

actuar. Dichos atentados efectivamente se realizaron, siendo el ápice de los mismos, el del 11 de septiembre del 2001 al *World Trade Center* en Nueva York.

Visto de este modo, en cuanto a su capacidad de aglutinar simpatizantes que siguieran sus métodos y estrategias para alcanzar una visión que empatizaba perfectamente con la propia cultura de los seguidores, es decir, visión y valores compartidos; y se lograban resultados, al menos de corto plazo, Bin-Laden podría calificar o ser catalogado como un líder. Sin embargo, restando el aspecto moral a este análisis, las consecuencias postreras de dichos resultados dan fe de que el liderazgo que no conduzca al desarrollo y auténtico bienestar de la persona humana no puede ser tal.

Más allá de cualquier código de ética o conjunto de valores particulares, el respeto a la naturaleza humana, a la vida y al bienestar propio son requisitos indispensables para el liderazgo. Si se prescindiera de dicha consideración, cualquier persona que mediante la manipulación logra fines, por demenciales que sean estos, debería ser considerada un líder. Insisto en que no se trata de una consideración moral, sino de algo más profundo aún y que implica la supervivencia de las personas. Charles Manson, Marshall Applewhite, Jim Jones entre otros dirigentes de sectas homicidas o suicidas no pueden ser catalogados como líderes sino quizás como grandes manipuladores, con una capacidad de percepción y creación de un entorno acogedor, comprensivo para personas que lo necesitaban en el momento adecuado.

Por lo expuesto, no se puede considerar a Bin-Laden ni a ninguno de los personajes que han sido mencionados u otros de esa índole como líderes. En este punto, cabe buscar esbozar una suerte de categorización: el primer caso es el de un líder sin un fuerte sentido ético que, efectivamente, puede conducir a sus liderados a un cierto bienestar. Por ejemplo, un "big shot"

de Wall Street puede conducir a sus seguidores a alcanzar ganar mucho dinero a través de medios no éticos y vivir conductas moralmente reprobables. Desde una perspectiva moral del liderazgo, este tipo de personajes no serían líderes. Desde una perspectiva más funcional, cumplen los requisitos (reconoce la necesidad que es el dinero, une a un grupo en una compañía, se genera una visión explícitamente compartida, se ponen los medios y se logra el objetivo).

Sydiaha (2007) identificó tres tipos de líderes: líder carismático, que se basa en la capacidad de evocación de un futuro idealizado; el líder ideológico, cuya fortaleza es la capacidad de evocar emocionalmente el pasado; y, finalmente, el líder pragmático, quien se fundamenta en su profunda comprensión del sistema social en el presente. Asimismo, divide cada tipo de líder en dos categorías: líderes socializados (que buscan el desarrollo de los demás y fortalecer el sistema social) y los líderes personalizados (sus acciones buscan su grandeza personal y poder para fines propios). En este ensayo, se categorizarían más bien, tres tipos de personas con influencia: el líder ético (Roberts, 2011), el líder funcional o pragmático (sin un fuerte sentido moral) y un dirigente sectario. Este último, al no poseer una clara y constante consideración por la vida humana o, sencillamente, por tener conductas psicóticas, no puede ser considerado un líder a pesar de su capacidad de acoger a personas con necesidades que él identifica y que, al menos momentáneamente logra cubrir.

Tanto el líder ético como el líder pragmático permiten mayor o menor grado de libertad al liderado de acuerdo a su estilo, poseen una personalidad más o menos sana o a veces extrema dentro de los límites de la cordura, son capaces de ejercer pensamiento crítico y poseen un nivel de inteligencia emocional al menos suficiente para lograr perseverar en sus estrategias (D'Alessio 2010). El dirigente sectario, tiene un fin en mente, y ha logrado manipular sentimiento y anhelos

verdaderos de sus seguidores, para conducirlos a actuar de un modo que va a ir, en última instancia, en contra de sí mismos, llegando incluso al extremo, de perder sus vidas.

Un aspecto interesante de la cultura islámica es que a medida que el liderazgo, tradicionalmente ligado a los valores religiosos, se fue secularizando, el estilo del mismo se diluyó y muchas personas del mundo islámico buscaron un nuevo liderazgo, muchas veces proveniente de occidente (Elmasry, 2003). Ello, posiblemente haya influido de modo importante en la visión de Bin-Laden de restaurar el liderazgo y la determinación de la nación y de la civilización islámica hacia líderes religiosos radicales. Existen también numerosos estudios en torno al rol de un liderazgo de carácter espiritual (o "pos-materialista", es decir, no referida necesariamente a religiosidad sino a una experiencia íntima muy profunda y "*life changing*"). Cavanagh y Banduch (2002) así como Epstein (2002) han visto las ventajas del liderazgo espiritual cuando enfrentando problemas de carácter ético. Las teorías del "nuevo liderazgo" enfatizaron los valores emocionales, morales, subjetivos (Modaff, 2008). También valores como la fe, la paciencia, la intuición, la humildad fueron tomados en cuenta en este amplio abanico del liderazgo más espiritual (Thompson, 2005). Existen casos en los que el liderazgo ha sido interpretado a partir de un conjunto definido de valores religiosos o filosóficos, por ejemplo, Durlabhi (2004) propuso la aplicación del taoísmo en el liderazgo organizacional (Crossman, 2010).

Esta sumarísima revisión sobre el aspecto presenta una serie de interrogantes. Por un lado, es evidente que un liderazgo espiritual no está plenamente alienado con un liderazgo enfocado en resultados materiales, especialmente, económicos y financieros de una organización. Anteriormente referí el riesgo del "dirigente sectario" de alienar a las personas y manipularlas al extremo, sin embargo, es interesante notar que en una cultura que ha funcionado por siglos con el

paradigma científico y racionalista del Iluminismo, existen fuertes voces que claman por un retorno al teocentrismo, al misticismo o al esoterismo, como, por ejemplo, la influencia del *New Age* en tantos libros de liderazgo y auto-ayuda. Sin embargo, no debe descartarse el equilibrio que puede aportar un liderazgo espiritual al mundo de los negocios o a la *praxis* cotidiana: por ejemplo, el liderazgo taoísta plantea el equilibrio entre el *yin* y el *yang*, siendo el primero la búsqueda de empatía, de armonía interna e interpersonal y el segundo, la búsqueda de alcanzar metas, objetivos, y el "hacer" de forma racional (Durlabhi, 2004). Por ejemplo, el liderazgo transformacional debe inspirar el pensamiento crítico y estimular el desarrollo intelectual del individuo, mientras que un liderazgo espiritual busca integrar de forma holística el lado racional y espiritual de la persona (Modaff, 2008). Es más, se puede considerar el liderazgo espiritual junto al transformacional y al "liderazgo como servicio" como ejemplos de liderazgo basado en valores (Sendjaya, 2008).

Dicho esto, resulta importante destacar que no se puede estigmatizar o rechazar el liderazgo espiritual así como no se puede descartar el liderazgo religioso, incluso el más agresivamente militante, en cuanto posea el requisito primordial que he esbozado antes: el respeto por la libertad y la vida humana. Así pues, desde el análisis teórico planteado en este ensayo, Osama Bin-Laden no es descartado como líder por el aspecto religioso, ni siquiera por el aspecto radical de su propuesta, sino por el hecho del desdén que posee y propone a sus seguidores por la vida humana y la libertad de sus seguidores y del "otro". Es más, puede incluso tenerse en cuenta que el liderazgo espiritual en cuanto fuertemente ético, integrador de las dimensiones del ser humano y socialmente responsable es indispensable para que sea sostenible tanto para la persona como para la sociedad.

Podría profundizarse abundantemente en torno a los diferentes tipos de liderazgo que existen y la evolución que estos han ido experimentando a lo largo del tiempo, sin embargo, es objeto de este ensayo el identificar una suerte de sencilla matriz de filtro que permita cribar, analizar e identificar a partir de las características psicológicas, percibidas por los comportamientos y actitudes históricas y cotidianas de los supuestos líderes, si efectivamente corresponden a tal categoría y en cuál de sus acepciones (un líder más integral o uno más pragmático o el espiritual por ejemplo) o si más bien es un dirigente sectario o simplemente, una persona incapaz de ejercer influencia efectiva sobre los demás.

Por otro lado, es menester para la eficacia de esta suerte de prueba ácida de liderazgo, la inclusión de factores culturales tales como el grado de autoritarismo, la masculinidad o femineidad, la importancia de la familia, los valores principales, etc. de la cultura en cuestión, así como factores históricos decisivos que hayan moldeado la idiosincrasia de dicho grupo humano. Es más, es distinto el impacto y el arraigo de fenómenos recientes que aquellos de gran trayectoria en el tiempo; por ejemplo, es distinto el impacto que tiene para la higiene europea la gran peste que la primera guerra mundial o el impacto para la cultura china la obra de evangelizadores católicos como Francisco Xavier que la revolución maoísta o para Cambodia el rol ejercido por los Khmer Rouge y la televisión occidental.

Evidentemente, resulta imposible hacer un análisis tan comprensivo que incluya de forma extensiva todos los factores posibles de impacto para la concepción de un liderazgo en cada realidad específica. Los criterios puestos en aplicación han sido tan amplios y generosos como ha sido posible pues se busca una categorización de liderazgo tan amplia y universal como sea posible. Este esfuerzo es meramente un constructo teórico que requerirá de mayores pruebas de campo y encuestas diferenciadas por países o regiones culturalmente homogéneas.

Como conclusión, se considera que Bin-Laden, a pesar de contar con muchas cualidades, personalidad, inteligencia, capacidad estratégica, etc. de un verdadero líder no puede ser considerado como tal. Si el centro del liderazgo no está en la preservación de la propia vida y de los demás (como elemento "universal"), así como el bienestar propio y de la sociedad (y este aspecto está sujeto a los propios valores y a la cultura en que se vive) no existe como tal, sino como una deformación del mismo, que lo imita en su forma pero no en su esencia. Por otro lado, la propuesta de un liderazgo ético, es más, de un liderazgo espiritual que busque conjugar el equilibrio interior y la *praxis* de la persona, en última instancia, su desarrollo integral, es un enriquecimiento que redundará en beneficios para la persona, la comunidad inmediata y la sociedad.

Referencias

Cavanagh, G. y Bandsuch, M. (2002), "Virtue as a benchmark for spirituality in business", *Journal of Business Ethics*, vol. 38, pp. 109-117.

Crossman, J. (2010). Conceptualising spiritual leadership in secular organizational contexts and its relation to transformational, servant and environmental leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(7), pp. 596-608.

D'Alessio, F. (2010). Liderazgo y atributos gerenciales. *Prentice Hall - Pearson Educación*, México.

Durlabhi, S. (2004), "The Tao of organization behaviour", *Journal of Business Ethics*, vol. 52, pp. 401-409.

Elmasry, M. (2003, mayo 31). The muslim world is short of leadership. *The Record*. Recuperado de <http://search.proquest.com/docview/267053090?accountid=28391>

Epstein, E. (2002), "Religion and business - the critical role of religious traditions in management education", *Journal of Business Ethics*, vol. 38, pp. 91-96.

Gerecht, R. M. (2002, enero). The Gospel according to Osama Bin-Laden. *The Atlantic Monthly*, 289, pp. 46-48.

Kelsay, J. (2001, octubre 08). Osama Bin-Laden and the just conduct of war. *America*, 185, pp. 25-27.

Modaff, D., Dewine, S. y Butler, J. (2008), *Organizational Communication. Foundations, Challenges and Misunderstandings*, Pearson, Sydney.

Roberts, S. K. (2011). Ethical leadership: The quest for character, civility, and community. *Interpretation*, 65(3), pp. 332-334.

Sendjaya, S., Sarros, C. y Santora, J. (2008), "Defining and measuring servant leadership behaviour in organizations", *Journal of Management Studies*, vol. 45 n. 2, pp. 402-424.

Sydiaha, D. (2007). Pathways to outstanding leadership: A comparative analysis of charismatic, ideological, and pragmatic leaders. *Choice*, 44(5), 907.

Thompson, S. (2005), "Habits of spiritually grounded leaders", *School Administrator*, vol. 62, n. 10, pp. 26-29.

Wahid, A. (2006). Right Islam vs. Wrong Islam. *Current Trends in Islamist Ideology*, 3, 5-9, 119.