



El líder y la fuerza de la cooperación

The leader and the cooperation strength



Editorial

Jorge Mauricio Cuartas Arias^a *✉

^a Facultad de Psicología, Universidad de San Buenaventura, Medellín, Colombia

La cooperación, definida de manera general como un comportamiento que conlleva un beneficio a otros, es un fenómeno extendido en la naturaleza, sin ser exclusivo de los humanos. Los beneficios de la cooperación son incuestionables, este comportamiento provee estrategias que facilitan la adaptación y constituyen el núcleo de las dinámicas organizacionales actuales. Si bien la cooperación tiene su raíz en la evolución humana como un comportamiento que favoreció la supervivencia, la transformación de los roles sociales sugiere leer la fuerza de la cooperación más allá del altruismo recíproco.

Así como lo formuló Steven Pinker (2010) en su teoría del nicho cognitivo, dentro de la cual, la evolución de adaptaciones cognitivas en pro de la cooperación delineó una condición ventajosa de los humanos. La función del líder podría resultar crítica en regular la competencia intra e inter especie y orientar la toma de decisiones controlando el comportamiento oportunista y manteniendo las alianzas del grupo, escenario ventajoso para los procesos adaptativos subsecuentes a la evolución humana.

Quizás desde una visión neuroeconómica, involucrar la toma de decisiones en conjunto con el mantenimiento de motivadores sociales deba ser la función del líder contemporáneo. Una visión moderna del líder en las neurociencias capitaliza la importancia del sistema de recompensa en nuestro cerebro; esto implica la participación del sistema dopaminérgico que irradia el área ventral tegmental y conecta a la sustancia nigra en el mesencéfalo con el striatum dorsal, para terminar incorporando en la conexión neuronal, las áreas laterales de la corteza prefrontal; al parecer, involucradas en el procesamiento de los incentivos externos de cooperación (Declerck, Boone, & Emonds, 2012), que contribuyen al mantenimiento de propósitos comunes en los grupos de trabajo.

Adicionalmente, una visión general de la arquitectura cortical de un líder indica la participación

de la corteza prefrontal dorsolateral, que podría estar relacionada con las habilidades para dirimir los conflictos que surgen en el grupo generado por motivadores diversos y que requieren tomar una decisión en una sola dirección para mantener la adherencia de la organización.

Y aunque todos los humanos tienen un dispositivo cerebral suficiente para ponerse al frente en la dirección de procesos sociales y organizacionales, las diferencias individuales son cruciales para tomar el lugar del liderazgo: los modificadores ambientales (la crianza, el desarrollo de la autonomía y el acceso a la educación, entre otros), el temperamento y la personalidad en conjunto con las diferencias de procesamiento cognitivo hombre-mujer; constituyen una dimensión en las competencias organizacionales y potencialmente prosociales. Muchas de ellas descifran el funcionamiento ejecutivo en nuestra especie, como son la autorregulación y el control inhibitorio, el automonitoreo y el control emocional, la planeación y el diseño de programas, la flexibilidad cognitiva y la toma de decisiones.

En las sociedades modernas tenemos una compleja tipología de líderes, cada uno de ellos interpreta las relaciones con los otros en contextos de producción de una manera muy heterogénea. Algunas resultan desafortunadas y vulneran la fuerza cooperante debilitando el mantenimiento y crecimiento de la red de consumo a favor de los otros. Otras promueven la adherencia del grupo frente a un propósito común, que apalanca el desarrollo de otros procesos sociales y el aumento de la red social.

Finalmente, para ser líder no hay una receta organizacional, una personalidad "plus" o una lista de chequeo de características cognitivas obligatorias para ejercer liderazgo; el líder esencial es aquel que asume la fuerza de la cooperación como la estrategia clave para competir.

* **Correspondencia:** Jorge Mauricio Cuartas Arias, Facultad de Psicología, Universidad de San Buenaventura, Medellín, Colombia, Tel: (57+4) 514 56 00, ext. 4245, E-mail: mauricio.cuartas@usbmed.edu.co

REFERENCES

- Declerck, C. H., Boone, C., & Emonds, G. (2012). When do people cooperate? The neuroeconomics of prosocial decision making. *Brain and Cognition*, *81*(1), 95-117. doi: 10.1016/j.bandc.2012.09.009
- Pinker, S. (2010). Colloquium Paper: The cognitive niche: Coevolution of intelligence, sociality, and language. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, *107*(Supplement 2), 8993-8999. doi: 10.1073/