

señor William Heaford y se dedicó a buscar libros en inglés para añadirlos al catálogo de la Escuela Moderna» (2010: 137).

El nombre de Francisco Ferrer Guàrdia fue popularizándose y, junto con él, un sentimiento de cambio. En agosto, tras un viaje a Cataluña para visitar a unas familiares que habían enfermado, fue arrestado. Su muerte no fue en vano. Entre 1909 y 1914 se publicaron más de setenta libros, folletos y monográficos de revistas, en once lenguas diferentes.

Puede, como refiere Archer, que Ferrer no fuera ni un pensador original ni un brillante pedagogo, puesto que proponía un modelo más dogmático que crítico; sin embargo, sí fue un idealista sincero, un buen compañero que supo liderar y transmitir las ideas y el trabajo colectivo, y sin duda, un hombre que consideraba la educación como el motor para transformar la sociedad.

GINÉS PUENTE PÉREZ

El mito del líder fuerte. Liderazgo político en la Edad Moderna. Archie Brown

2018. Madrid: Editorial: Los Confusos del Círculo de Tiza (Media Business School, SA).

De la edición original: Vintage, 2015. The Bodley Head, 2014.

Archie Brown es un politólogo e historiador británico, y profesor emérito en Ciencias Políticas por la Universidad de Oxford y miembro del St. Antony's College de Oxford. El profesor Brown ha escrito el libro *El mito del líder fuerte. Liderazgo político en la Edad Moderna*, publicado en 2014, y traducido al español por Alejandra Chaparro. Libro que constituye un excelente mapa político-mundial del siglo xx y principios del xxi, y en el que desarrolla la tesis de que el modelo óptimo de liderazgo político para un jefe de Gobierno eficaz no es el de líder fuerte, el de líder que actúa como jefe, como dictador carismático. Un líder que acumula el máximo poder para obtener resultados, sino que, más bien, no hay correlación positiva entre un liderazgo fuerte y un liderazgo eficaz y bueno. En cualquier régimen, incluso en uno autoritario, se requiere de un modelo de liderazgo compartido, colectivo y colegiado. Un modelo de liderazgo que también atrae seguidores y ejerce un gran impacto en la sociedad y la política.

Ambos liderazgos, fuerte o colegiado, dependen del escenario institucio-

nal, ya que su ámbito de influencia y las limitaciones que conlleva determinan, por lo general, lo que estos líderes pueden hacer. Por tanto, Brown sitúa el liderazgo político en el contexto de las culturas políticas de las sociedades modernas, con el objetivo de confirmar su tesis de que la dicotomía «débil-fuerte» es inadecuada. Al mismo tiempo, remarca el peligro que supone creer que lo que debemos buscar y encontrar en un líder es fuerza y dominio, y no consenso y diálogo. De hecho, a diferencia de perspectivas que tienden a enfatizar la indignación con la injusticia para justificar el culto al líder, Brown enfatiza que, en un régimen democrático, el liderazgo requiere supe-
ditación a las normas y procedimientos democráticos. Aspectos que no requieren de un líder fuerte, tal como surgió en los Estados fascistas y en muchos comunistas, sino de un liderazgo más colectivo. Además, el liderazgo político posee muchas facetas, pues existen muchas formas de ejercer un liderazgo político eficaz. También muchas formas de fallar, por lo que hay que analizar el modelo de liderazgo fuerte y el modelo de liderazgo colectivo bajo distintas variantes, al significar cosas distintas en contextos diferentes. Estas variantes han dado lugar a los siguientes tipos o categorías de liderazgo: democrático, redefinidor, transformador, revolucionario, autoritario y totalitario. Tipos de liderazgo que se configuran en contextos políticos y culturales distintos y

desde perspectivas diferentes. Contextos que no son inmutables, por lo que tienden a cambiar debido a la interacción bidireccional entre instituciones y valores. Interacción mediante la cual las actividades de liderazgo se regularizan y se convierten en algo rutinario en la forma de características socioinstitucionales. Actividades que dependen tanto de la calidad institucional como de la calidad e integridad del liderazgo, y que explican las distintas variantes del liderazgo en el espacio político. En definitiva, el libro de Archie Brown se centra en gran medida en estilos de liderazgo de partidos y Gobiernos, y trata de demostrar que un buen liderazgo requiere de muchos atributos, cuya importancia relativa varía en el tiempo, el espacio y el contexto. Por esto, un buen liderazgo no hay que confundirlo con el poder desmedido de los líderes que actúan como jefes carismáticos.

El libro se compone de ocho capítulos y una introducción, en la que defiende, genéricamente, que el modelo del liderazgo colectivo es más sugerente que el del líder-jefe, el del líder carismático, y ambos significan cosas distintas en contextos diferentes. De este modo, Brown puede analizar las categorías de liderazgo y ejercicio del poder que mayor impacto ejercen sobre la vida de la gente. Categorías que, evidentemente, no abarcan todo el espectro del liderazgo político, y que el capítulo uno («Los líderes en contexto») sitúa en los siguientes marcos de

referencia interconectados: el histórico, el cultural, el psicológico y el institucional. Marcos clave en tanto que el liderazgo depende enormemente del contexto, y lo que es apropiado o posible en una situación concreta puede resultar inalcanzable o inadecuado en otra. Por ejemplo, los estilos de liderazgo difieren en tiempos de guerra o crisis y en tiempos de paz, y tampoco los ritmos son iguales en todas partes. De hecho, recientes investigaciones antropológicas muestran la evolución del liderazgo en el tiempo y en sociedades diferentes, como muestran también el impacto que tienen en él las buenas instituciones. De manera que estas importan, pero también depende de la calidad e integridad del liderazgo. Por esto, los líderes son importantes, y más en los momentos de transición política, y el escenario institucional, su ámbito de influencia y las limitaciones que conlleva determinan, por lo general, lo que pueden hacer. En otras palabras, los líderes de todo el mundo, concluye Brown, actúan en el seno de culturas políticamente determinantes.

En el capítulo segundo —«Liderazgo democrático: mitos, poderes, estilos»—, Brown analiza el estilo de liderazgo democrático, destacando los mitos asociados al poder personal de los líderes en las democracias occidentales. De hecho, el estilo de liderazgo democrático varía mucho de un actor político a otro, y la medida de su poder personal fluctúa. Además, los

datos recabados por Brown muestran que no existe una tendencia marcada al incremento de poder de los líderes democráticos, y aquellos que han equiparado la jefatura de un Gobierno democrático con la hegemonía personal han pagado un alto precio político. En el sentido de que no fueron rechazados por el electorado, sino, más bien, fueron apartados del Gobierno por haber perdido el apoyo de sus colegas. Esto es verificable tanto para el caso británico como para el caso de Estados Unidos, y muestra que, aunque los líderes de los partidos ejercen cierta influencia sobre los votantes, rara vez son decisivos a la hora de asegurar una victoria electoral. Además, es un mito el hecho de que su influencia electoral haya ido creciendo en las democracias occidentales, como lo es también que el poder personal haya aumentado respecto al poder colegiado.

El capítulo tercero —«Liderazgo redefinidor»— está dedicado a los líderes democráticos que cuestionan lo que se da por sentado, que redefinen lo que se cree políticamente posible e introducen cambios políticos radicales. Este tipo de liderazgo no siempre es obra de un líder carismático y solitario, más bien las innovaciones políticas más importantes son el resultado de un liderazgo colectivo. Por tanto, quien impulsa los cambios es un individuo del equipo de mando que no necesariamente es el jefe de Gobierno. Sin embargo, Brown señala que los

presidentes y los primeros ministros tienen mayores oportunidades que sus colegas de fijar las bases del Gobierno e influir sobre sus prioridades. La mayoría de los líderes redefinidores son jefes ejecutivos, al tener más medios a su alcance que cualquier otro miembro del equipo directivo. Como presidentes de Estados Unidos como líderes redefinidores, Brown indica y analiza el caso de Roosevelt y Johnson. Como líderes redefinidores británicos, cita y analiza a Attlee, Thatcher y al líder del Partido Nacionalista Escocés, Alex Salmond. Como líderes redefinidores en la Alemania de posguerra, hace referencia a Adenauer, Brandt y Kohl. Otros líderes redefinidores son: Fernando Henrique Cardoso, F. W. de Klerk y Chiang Ching-kuo, que ilustran cómo el liderazgo políticamente innovador en el interior de un sistema social autoritario resulta decisivo en el proceso de liberalizar y democratizar un sistema político no democrático. Además, ilustran cómo es necesario entender el liderazgo en su contexto político.

El capítulo cuarto —«Liderazgo político transformador»— se refiere a líderes políticos que desempeñan un papel decisivo a la hora de introducir un cambio sistémico en la organización política o económica de un país o (más raramente) en el orden internacional. La palabra «transformador» da idea de un cambio profundo, pero también de una reconstrucción de los fundamentos del sistema para hacerlo cualitati-

vamente mejor; de ahí que Brown lo distinga del liderazgo revolucionario. De hecho, cuando se produce una revolución contra un Gobierno opresivo puede haber mejoras en ciertos aspectos, pero las cosas pueden empeorar en otros. Se suele recurrir a la fuerza para derrocar al régimen anterior, y luego se tiende a emplear la coacción para imponer y mantener el poder sobre toda la población. Por muy igualitaria que sea su retórica revolucionaria, Brown concluye que estos líderes tienen una tendencia a establecer no solo regímenes autoritarios, sino también un fuerte culto al líder en el sistema pos-revolucionario. Por ello, los líderes que desempeñan un papel significativo en la transformación del sistema político o económico de un país, sin recurrir a la violencia para hacerse con el poder ni a la coacción física para librarse de sus adversarios, no son como los líderes revolucionarios. Concretamente, tienden a hacer cosas mejores y más duraderas, y desde luego hacen menos daño. Como líderes que efectúan contribuciones significativas a los cambios transformadores, Brown hace referencia a los siguientes: Charles de Gaulle, Adolfo Suárez, Mijaíl Gorbachov y Nelson Mandela. En Estados Unidos, el último presidente susceptible de ser considerado un líder transformador fue Abraham Lincoln. Para Brown, los líderes transformadores no lo son por sus excelentes cualidades, sino lo que todos ellos tienen en común es que la

época, el lugar y las circunstancias les brindaron una oportunidad que ellos aprovecharon para marcar la diferencia cambiando el sistema.

El capítulo quinto —«Revoluciones y liderazgo revolucionario»— se plantea que los líderes transformadores no son los únicos que provocan cambios sistémicos, pues también lo hacen los líderes revolucionarios. Líderes que consiguen llevar a cabo su revolución, aunque muchos de ellos fracasan a la hora de intentar apartar a los poderes establecidos. Ahora bien, en un régimen autoritario, el fracaso se paga con la ejecución o, en el mejor de los casos, con penas de prisión. Por el contrario, en las democracias establecidas, los revolucionarios solo han cosechado fracasos. Sin embargo, en general, la única consecuencia, indica Brown, de liderar o pertenecer a un movimiento revolucionario que no emplea la violencia es la marginación. Por otro lado, Brown nos indica que la mayoría de las veces una revolución reemplaza un tipo de Gobierno autoritario por otro, y que entre las características definitorias de una revolución hay que incluir la violencia, su uso antes, durante o inmediatamente después del cambio de régimen. Además, no todas las revoluciones cuentan con líderes fuertes, incluso algunas carecen prácticamente de líderes, aunque eso no tarda en cambiar en cuanto una revolución logra derrocar al régimen. Para Brown, las revoluciones con mayor impacto mun-

dial del siglo xx fueron la de México, la de China y la de Turquía, junto con las revoluciones comunistas en Europa: las revoluciones rusas de 1917, las del sudeste de Europa y las revoluciones comunistas en Asia (Ho Chi Minh en Vietnam, Pol Pot en Camboya, Kim Il-Sung en Corea del Norte), y finalmente la revolución cubana. Por otra parte, Brown en este capítulo hace referencia a las no-revoluciones de los antiguos Estados comunistas de Europa del Este, a las revoluciones sin líder, como la revolución iraní contra el sah, y las revoluciones árabes del siglo xxi, como la de Túnez y Egipto. Revoluciones que muestran que un cambio de régimen no precisa de una organización establecida, de un líder destacado o de un puñado de ellos. Un movimiento desestructurado, más amplio y laxo, puede dar lugar a una situación revolucionaria.

El capítulo sexto —«Liderazgo autoritario y totalitario»— expone cómo las dictaduras, ya sean autoritarias o totalitarias, deben mucho a los contextos políticos y sociales en los que el líder logra hacerse con el poder, a los seguidores que esperan obtener algún beneficio de su apoyo, a las élites que se acomodan por miedo a que pueda venir algo peor y a la creencia irracional de que una sola persona puede encarnar la sabiduría de una nación. Concretamente, son la apoteosis de la ilusión de que lo que necesita la humanidad es un líder fuerte, de que un Go-

bierno autoritario genera estabilidad, lo que justifica la aspiración al control total, así como un recordatorio de que, si no se somete a control, el poder de ese líder conducirá a la opresión y a la masacre, como lo ejemplifican Mussolini, Hitler, Stalin, Mao Zedong, Enver Hoxha, Castro, Pinochet, Ceausescu, Kim Il-sung, Gadafi, Sadam Husein y Hugo Chávez. Esta ilusión en torno a la grandeza del líder constituye una desviación radical del marxismo-leninismo y una excrecencia en el seno de los sistemas comunistas. Sin embargo, la creencia o certeza de Lenin de que el Partido Comunista tenía que estar totalmente centralizado, jerarquizado y disciplinado creó las condiciones para una futura dictadura personal. En cambio, señala Brown, el culto al líder fue un elemento esencial del pensamiento fascista, el cual siempre está por encima de las ideas y argumentos, como está antes de la revolución. Sería absurdo negar, concluye Brown, que el Gobierno personal sin límites resulta mucho más peligroso que los Gobiernos con liderazgo colectivo. Ahora bien, en un sistema totalitario, al contrario que en uno autoritario, un solo hombre (en todos esos regímenes suelen mandar los varones) ostenta el poder, en ocasiones el poder supremo. En cambio, los regímenes autoritarios pueden ser autocracias u oligarquías. En otras palabras, en algunos de ellos gobierna un dictador, y en otros existe un liderazgo más colectivo. Incluso en

el seno de las oligarquías, la personalidad y los valores de un líder pueden marcar una diferencia mayor para el sistema que en el caso de una democracia, donde el poder está más repartido y tanto las instituciones como la opinión pública fijan límites más estrictos a lo que puede hacer un líder.

El capítulo séptimo —«La ilusión del líder fuerte en política exterior»— se centra en la ilusoria política exterior de algunos líderes democráticos: Neville Chamberlain, Anthony Eden y Tony Blair, que actuaron de forma arbitraria, sin informar adecuadamente a sus colegas sobre importantes discusiones y documentos. Concretamente, Brown critica la creencia de que solo toman decisiones buenas en política exterior los líderes individuales fuertes dotados de una gran intuición. Líderes que ven el mundo como un escenario en el que pueden ejercer el poder y buscar la gloria, y no como un lugar repleto de problemas que hay que solucionar de forma pragmática y no autorreferencial. Sin embargo, la experiencia muestra que se suelen tomar peores decisiones en política exterior en los regímenes autoritarios que en las democracias (la brecha es aún mayor en política interior), y también que en las oligarquías. En definitiva, pasar por alto las estructuras de gobierno apropiadas es tanto más peligroso cuanto más desesperadamente ansioso se muestra el líder por parecer fuerte. Por esto, es de mayor importancia, para evitar errores,

que las políticas que defienden los Gobiernos se elaboren de forma colectiva.

En el capítulo octavo y último —«¿Qué tipo de liderazgo es el más deseable?»— se hace una defensa del liderazgo colectivo, un buen liderazgo, definido y caracterizado como un liderazgo eficaz, sobre el individual, sobre los líderes fuertes y dominantes. Por esto, Brown señala que, en un sistema de partidos viable, que es un pilar indispensable de toda democracia, los líderes no deberían considerar sus partidos como meros instrumentos para vehicular sus ambiciones, sino como una empresa común encaminada a difundir lo más posible los valores y objetivos del partido. Por otro lado, otra conclusión de Brown es que la crítica que se ha efectuado a los líderes fuertes, excesivamente poderosos o presuntuosos, no implica que el liderazgo no tenga un papel distintivo e importante que desempeñar en la arena política. Un papel en el que se debería dar entrada a la conexión estrecha que existe entre masculinidad y poder, entre género y poder. Aspecto que Brown omite, pero que cualquier análisis sobre el poder debe tener en cuenta, y concretamente sobre la distinta experiencia que mujeres y hombres tenemos de su ejercicio. Como indica Octavio Salazar (*El hombre que no deberíamos ser*, Barcelona, Planeta, 2018), «mirar la realidad con las “gafas violetas”, usando la expresión que han popularizado nuestras compañeras feministas y que hace

referencia al color que se identifica con sus reivindicaciones, supone de entrada analizar críticamente el poder», pues la cuestión «no es que haya presencia de mujeres en la política, sino que el feminismo impregne la política» (Pandora Mirabilia y Mar Guixé, *Feminismos y LGTB+*. *¡Imparables!*, Barcelona, Astronave, 2018), y también los distintos tipos de liderazgo.

Ignasi BRUNET ICART
Universitat Rovira i Virgili