

Una visión de liderazgo en *Los Sin Tierra* (Miguel Barros, 2004)**A vision of leadership in *Los Sin Tierra* (Miguel Barros, 2004)**

SANTIAGO-RAMÍREZ, Jhoadany*† & ESQUIVEL-RÍOS, Rocío

*Universidad Nacional Autónoma de México UNAM, Circuito Interior. Ciudad Universitaria, s/n. C.P. 04510. México, DF. Universidad de Tecnológica de San Miguel de Allende. Unidad Comonfort*ID 1^{er} Autor: *Jhoadany, Santiago-Ramírez* / ORC ID: 0000-0003-4000-2732, Researcher ID Thomson: B-8710-2018, CVU CONACYT ID: 473897ID 1^{er} Coautor: *Rocío, Esquivel-Ríos*

Recibido 29 de Enero, 2018; Aceptado 30 Marzo, 2018

Resumen

Este documento resalta la importancia del liderazgo en los movimientos sociales, toma como caso de estudio el movimiento Los sin Tierra, organización brasileña que trata de lograr un cambio en la estructura agraria de ese país a partir de la movilización social. Este colectivo sustenta su lucha en valores tales como la solidaridad y el trabajo en equipo; resalta en todo momento la importancia del liderazgo basado en la toma de decisiones a partir de un comité y nunca de forma individual. Es precisamente esta forma de organización interna la que ofrece la base sobre la cual plantear un análisis del estilo de liderazgo que se practica en este movimiento a partir del estudio del cine latinoamericano y el documental Los sin Tierra. Por los caminos de América, (Miguel Barros, 2004).

Liderazgo, Movimiento social, Trabajo en equipo, Organización**Abstract**

This document highlights the importance of leadership in social movements, taking as a case study the movement Los sin Tierra, a Brazilian organization that seeks to achieve a change in the agrarian structure of that country based on social mobilization. This group supports their struggle in values such as solidarity and teamwork; The importance of leadership based on decision-making based on a committee and never individually is highlighted at all times. It is precisely this form of internal organization that offers the basis on which to present an analysis of the leadership style practiced in this movement based on the study of Latin American cinema and the documentary Los sin Tierra. On the roads of America, (Miguel Barros, 2004).

Leadership, Social movement, Teamwork, Organization

Citación: SANTIAGO-RAMÍREZ, Jhoadany & ESQUIVEL-RÍOS, Rocío. Una visión de liderazgo en *Los Sin Tierra* (Miguel Barros, 2004). Revista de Filosofía y Cotidianidad. 2018, 4-10: 6-14.

* Correspondencia del Autor (jhoasant@gmail.com)

† Investigador contribuyendo como primer Autor.

Introducción

“No se aspira al poder, sino al cambio social”.
(MST).

El documental “Los sin Tierra. Por los caminos de América” fue realizado en 2004 bajo la dirección de Miguel Barros, quien en una hora catorce segundos plantea la problemática que ostenta el pueblo brasileño en materia agraria durante la segunda mitad del siglo XX. Tiene como ente focal el Movimiento Social denominado Movimiento de los Trabajadores sin Tierra (MST), que en las últimas décadas ha tenido amplio protagonismo en la esfera política y social de este país.

De idioma portugués y doblaje al castellano, el documental efectúa un recuento de los sucesos que marcaron la lucha agraria y sobre todo, esboza la forma en que opera este colectivo de manera interna. Cabe señalar que la emergencia y masificación de los movimientos sociales de este tipo, ha demandado cada vez más la atención de académicos, investigadores, gobiernos, actores privados, Organizaciones No Gubernamentales, etc. quienes ante la inquietud de conocer sus efectos en la dinámica social han planteado diversos análisis. Este documental es justamente una prueba de ello.

El Movimiento de los Sin Tierra del que se hablará en las siguientes líneas, apareció en 1978 en forma de campamentos a las orillas de las haciendas. Desde sus inicios recibió el apoyo de la iglesia católica a través de la Comisión Pastoral de la Tierra (CPT) integrada por el Obispo Pedro Casaldaliga, Tomás Balduino (su Presidente) y el padre Canuto, quienes desde el principio tomaron el papel de líderes sociales del movimiento.

Con el paso de los años y ante las adversidades presentadas en materia de integración grupal, los afiliados al MST determinaron cambiar esta forma de organización y optaron por conformar diversos comités y brigadas que a la fecha perviven. El MST tiene la particularidad de ser el movimiento social vigente más fuerte en todo el territorio Brasileño.

De ahí que en la presente investigación se considere vital la identificación de la figura e importancia del liderazgo. Permitiendo con esto no sólo una contribución a los movimientos sociales, sino también a las teorías del liderazgo aplicable en distintos ámbitos de la vida organizacional.

Marco Metodológico

Esta investigación se llevó a cabo bajo un diseño longitudinal de panel, a través de un ejercicio documental. Entendiendo que una investigación longitudinal según Hernández et al. (2006) es aquella que recaba datos en diferentes puntos del tiempo para realizar inferencias acerca del cambio, sus causas y efectos. Mientras que los diseños de panel tiene la característica de elegir o estudiar a una población o grupo a través del tiempo.

Es necesario mencionar que es una investigación documental a partir del análisis de la pieza cinematográfica del mismo nombre, con el análisis de contenido de la película, se determinó la teoría adecuada para el estudio del liderazgo. De acuerdo a la metodología diseñada, el siguiente documento muestra tres ejes rectores, el primero de ellos presenta los conceptos y teorías que determinan el contexto del documental desde una perspectiva de liderazgo. En el segundo apartado se desarrolla el contexto de estudio y la historia del movimiento social, para finalmente mostrar en la discusión el tipo de liderazgo utilizado en el grupo social. Todo lo anterior tiene como objetivo principal identificar el liderazgo ejercido en el movimiento social Los sin tierra, a partir de la mirada crítica del cine latinoamericano.

Marco Teórico

El liderazgo es una característica de personalidad que no todas las personas poseen. Al interior de las organizaciones esta característica se vuelve más relevante, ya que el colaborador que la ostenta obtiene mayor responsabilidad. Es tal la responsabilidad del liderazgo en las organizaciones que Shultz citado en Peiró (1996) menciona que aproximadamente la mitad de las nuevas industrias fracasan en sus dos primeros años de vida y que tan solo un tercio supera los cinco años, la causa del fracaso es un liderazgo defectuoso.

Dentro de los grupos sociales el liderazgo también tiene un rol prioritario, ya que las masas tienden a seguir a esa figura que representa entre otras cosas un ejemplo, libertad, autoridad, seguridad, identidad, etc. Las características mencionadas anteriormente forman parte de los diversos estilos de liderazgo que existen. Es necesario conocer dichos estilos y las características de cada uno de ellos con la finalidad de focalizar este estudio en la definición y forma de liderazgo que más se adecue a las tipologías del movimiento social.

Conceptualizaciones

Una definición es la realizada por Hitt, M., (2006), quien afirma que el liderazgo es el proceso interpersonal que implica los intentos de influir en otros individuos para lograr determinada meta. Por su parte, Filley, A. y Hause, R. (1979) afirman que el liderazgo es un proceso por el cual una persona ejerce influencia social sobre los miembros de un grupo.

Ambas definiciones realizadas en momentos históricos distintos coinciden en que el liderazgo es el hecho de influir sobre los demás. Sin embargo, dejan de lado otras características que retoman Bennis, W. y Nanus, B. (2001) quienes afirman que el liderazgo ayuda a las organizaciones a desarrollar una nueva visión de lo que pueden ser y luego las movilizan para el cambio hacia la nueva visión.

Como se muestra, la definición anterior resalta el poder que tiene el liderazgo de influir sobre los demás, pero enfocado hacia el futuro de manera positiva, con ello se atiende a los cambios planificados. Para seguir en la línea de conceptualización del liderazgo se pueden enlistar aún más definiciones que suman elementos al concepto. Como lo hace Vecchio (1995) citado en Lusthaus et al. (2002:46), el liderazgo es básicamente el proceso mediante el cual los líderes influyen en las aptitudes, los comportamientos y los valores de otros con miras a lograr las metas organizacionales.

Una definición más es la dada por Chemers, M., Hu., L., y García, B. (2001), quienes afirman que el liderazgo es un proceso de influencia social a través del cual un individuo recluta y moviliza la ayuda de otros para alcanzar un objetivo colectivo.

Las definiciones anteriores favorecen el entendimiento del liderazgo y enmarcan los elementos primarios, como son, el poder, la influencia, la obtención de metas y la figura de un guía. Al respecto, Stoner (1996) distingue al poder como la capacidad de ejercer influencia, es decir de cambiar las actitudes o la conducta de personas o grupos.

Por otro lado, la influencia, el mismo autor la describe como cualquier acto o ejemplo de conducta que ocasiona un cambio en la actitud o conducta de otra persona o grupo. Posterior a la revisión bibliográfica del concepto se puede mencionar que el liderazgo es el poder y la influencia que ejercen algunas personas sobre sus subordinados y/o seguidores con la finalidad de lograr objetivos específicos previamente establecidos.

A continuación se enlistan los diferentes tipos o estilos de liderazgo que se pueden ejercer:

Liderazgo	Descripción
Situacional	Es la adaptación del liderazgo a las condiciones y situaciones que el entorno marca.
Transformacional	Los valores como la justicia y la integridad son primordiales, así como la transformación de los seguidores a partir del ejemplo del líder.
Transaccional	Los seguidores son vistos como una transacción favorable para el líder, mientras que los seguidores aceptan las ordenes sin cuestionar.
Autocrático	Los líderes tienen el poder absoluto sobre sus seguidores.
Burocrático	Siguen las instrucciones y reglas de la organización al pie de la letra.
Carismático	Son agradables y simpáticos, razón por la cual mueven grandes masas.
Participativo	Escuchan y piden opinión a sus seguidores.

Tabla 1 Estilos de liderazgo

Fuente: Elaboración Propia

Cada uno de los estilos anteriores posee características diferentes en términos de la forma en que son ejercidos, sin embargo, coinciden en tres componentes básicos, según Munroe (2003) propósito y visión, potencial y capacidad y valores, ética y principios, los cuales se abordan en el siguiente apartado.

Componentes del liderazgo

Propósito y visión. Este componente está enfocado en la dirección hacia dónde va a dirigir el líder a sus seguidores. Munroe (2003) afirma que todos los líderes viven mediante un sentimiento de significado, obtienen su motivación a partir de la creencia que están aquí para cumplir alguna misión relacionada con el bien de la humanidad.

Potencial y capacidad. El potencial corresponde al talento y cualidades del líder. Mientras que la capacidad la conforman los conocimientos, las ideas y la forma en que ejerce el liderazgo. En conjunto las dos características conforman en términos prácticos el ejercicio del liderazgo.

Valores, ética y principios. Este componente tiene relación con las reglas que rigen al líder. En general fundamentan su carácter y establecen los lineamientos bajo los cuales vive. Es necesario que considere los valores y principios con lo que se rige la sociedad, puesto que la responsabilidad que establece el ejercicio del liderazgo lo obliga a atender los intereses de los demás.

Teorías de liderazgo organizacional

Las teorías sobre el liderazgo organizacional comienzan a desarrollarse en China bajo la directriz del pensador chino Confucio (722-481 a.C.), quien recorrió gran parte de China tratando de persuadir a varios señores feudales acerca de cómo liderar sus reinos de forma más eficaz. Castañón, R. (2013).

A partir de ese momento siguieron las aportaciones hechas por estudiosos del tema. Quienes clasificaron sus aportaciones en corrientes o teorías, como las que se presentan a continuación. Teorías de los rasgos. Estas teorías sencillamente establecen la idea de poseer rasgos innatos, es decir, el líder nace. La afirmación anterior se logra a partir de identificar características o comportamientos en los líderes que no poseen las demás personas.

Quienes defienden esta postura atienden a la idea que estas características se obtienen de forma genética y simplemente se van perfeccionando a lo largo del desarrollo y formación de la personalidad.

Dalton, M. Hoyle, D., Watts, M., (2007) mencionan que estas teorías suelen ser confusas por la forma en que fueron diseñadas, ya que se buscaron las características más importantes de la personalidad de líderes famosos. Lo anterior se prestó a enérgicas discusiones por su elevado componente subjetivo. Teorías de las contingencias. Los autores de estas teorías Andriessen y Drenth (1984) mencionan que se denominan así porque sostienen el efecto de un cierto tipo de liderazgo sobre la ejecución y satisfacción de los miembros del grupo, en otras palabras, el liderazgo está determinado parcialmente por aspectos de la situación y el medio ambiente.

En términos generales estas teorías identifican la figura del líder como el responsable de construir contingencias ambientales necesarias para que los seguidores puedan aumentar la lealtad hacia el líder. Teorías del comportamiento. Los estudios de la Universidad de Michigan observaron el comportamiento de los líderes con la idea de encontrar alguna característica que los hiciera únicos en su comportamiento.

Esta corriente, va en contra de la teoría de los rasgos, ya que en esta afirma que estos comportamientos pueden ser aprendidos y no necesariamente innatos. Cada uno de estos enfoques se formó a partir de diversas teorías fortaleciendo los elementos del liderazgo. La tabla siguiente muestra la integración de las teorías a cada una de las corrientes del liderazgo.

Corriente	Teorías
Teorías de los rasgos	
Teorías del comportamiento	Estudios de la universidad Estatal de Ohio
	Estudios de la universidad de Michigan
	Matriz gerencial
Teorías de las contingencias	Estudios escandinavos de liderazgo
	Modelo de Fiedler
	Teoría situacional
	Teoría del intercambio líder-miembro
	Teoría del camino – meta
	Modelo participativo del líder

Tabla 2 Teorías de liderazgo
Fuente: *Elaboración Propia*

Otro enfoque que se tiene del liderazgo es el político. El estudio del liderazgo político se hace a partir de los enfoques revisados previamente, rasgos, comportamiento y contingencias, por ende, cada uno de ellos realiza sus propias aportaciones y definiciones. Para el enfoque de los rasgos se toman ideas planteadas por grandes filósofos como La República de Platón o la Política de Aristóteles. Identificando con ellos algunos de los rasgos que debe poseer el líder político.

Una definición de liderazgo político bajo el enfoque de los rasgos menciona que es el resultado de la habilidad de persuadir y dirigir hombres, sin prejuicio del prestigio o poder que deriva del cargo u otras circunstancias externas. Reuter (1941) (citado en Peral, N. 2001). Por otro lado, el enfoque del comportamiento trata de ver al liderazgo como una forma de conducta dinámica. Y parte de esa dinámica está estrechamente relacionada con la actividad grupal.

Una definición creada bajo este enfoque establece que es un sistema de conducta requerido por y para el funcionamiento del grupo como una condición y una cualidad dinámica de su estructuración. Maisonneuve, J. (1968). Por último, el enfoque de las contingencias atiende a la idea de que el líder se adapta a las circunstancias y por lo tanto, su estilo de liderazgo también. Para este enfoque Tannenbau, R., Wescheler, R. y Massarik, F. (1961) mencionan que el liderazgo se entiende como la influencia interpersonal que se da en una determinada situación y que se orienta mediante un proceso de comunicación, hacia el cumplimiento de objetivos específicos.

A partir de las teorías anteriores se desarrolla el análisis correspondiente al liderazgo ejercido en el movimiento social Los Sin Tierra. Para iniciar dicho análisis es necesario conocer el origen y la evolución del movimiento, el cual se aborda en el siguiente apartado.

Contexto de estudio

Brasil, un país con una superficie que supera los 8.5 millones de kilómetros cuadrados (de los cuales un 42% está cubierta por la selva amazónica) presenta una marcada desigualdad en la distribución de la tierra, resultado en gran parte por el proceso colonizador acontecido en América durante los siglos XVI y XVII.

Este acceso desigual responde en buena parte a la presencia del latifundio¹ como forma dominante de propiedad y explotación de la tierra en todo Brasil. Como lo expresan los datos contenidos en el documental: “hasta inicios de este siglo el 50% de la tierra cultivable de este país pertenecía tan sólo al 1% de la población”.

Precisamente esta situación aunada a un sinfín de eventos políticos y sociales (donde se puede enlistar al periodo dictatorial permeado durante los años 1964–1985, al periodo de crisis experimentado en el país y el mundo desde finales de los 1970’s, al ensanchamiento de la brecha entre ricos y pobres, a la creciente migración del campo a la ciudad, al proceso de democratización del país durante los últimos años de dictadura, entre muchos otros factores) originaron que el descontento del pueblo Brasileño –acumulado por varias décadas– emergiera en forma de movilizaciones sociales organizadas.

Fueron distintas las formas y los medios por los que la lucha se condujo, pero todas mantuvieron como constante la intervención de los partidos políticos, de la Iglesia Católica, del Congreso y sus fuerzas políticas, de los Sindicatos, y sobre todo, del pueblo que vio en la organización y la movilización social una forma más eficiente para alcanzar sus fines.

Antes de abordar de manera directa el Movimiento de los Trabajadores Rurales Sin Tierra (MST), a continuación se efectúa un ligero recuento de las organizaciones sociales que le precedieron y que a su vez, constituyeron la base para su posterior conformación como un colectivo de lucha social y agraria.

¹ Gran propiedad agraria –privada– que en América latina supera las diez mil hectáreas de tierra, se caracteriza por un bajo nivel de tecnificación y por el empleo de mano de obra campesina.

Las Ligas Campesinas que actuaron desde 1945 –una vez concluida la dictadura de Getulio Vargas– hasta 1964 justamente cuando inició el periodo dictatorial de Humberto Castelo Branco. Fue la primera organización social masiva de la lucha moderna por la tierra. Integraba a campesinos, aparceros, ocupantes y medieros, quienes intentaban revertir la desigualdad en el acceso a la tierra resistiéndose a la expulsión de los campos de cultivo y al régimen asalariado.

Estas Ligas eran colectivos de decenas de miles de campesinos que dependían directamente del Partido Comunista Brasileiro (PCB). Aunque a la fecha en este país son considerados como el movimiento más masivo y radical en la lucha por la Reforma Agraria del siglo pasado, tuvo la particularidad de mantener un tipo de liderazgo carismático, que le costó su permanencia en la esfera política y social, puesto que en 1947 cuando el Gobierno de Dutra desconoció al PCB, el colectivo se fue debilitando hasta desaparecer en 1964. Mientras las Ligas Campesinas se reponían del duro golpe de Dutra, al mismo tiempo apareció La Unión de Agricultores y Trabajadores Agrícolas (ULTAB), que a partir de 1954 pretendía coordinar las asociaciones campesinas. González (1985).

Esta nueva Unión tomando en consideración lo ocurrido con las Ligas Campesinas, buscaba mediante las alianzas con la Iglesia Católica y el sector obrero, un mayor protagonismo en la esfera política. Aunque todavía mantenía en sus filas a los dirigentes del PCB, prefirió destinar un mayor cuidado a la estructura del movimiento, que fue de tipo escalar –desde el nivel municipal hasta la escala nacional–. Las aspiraciones de los integrantes de la ULTAB se dirigían a llevar la lucha a todos los rincones del territorio Brasileiro, puesto que esta era la única manera de alcanzar la igualdad social.

Con el paso de los años, esta Unión desempeñó un papel fundamental en el proceso de sindicalización de las asociaciones labradoras, hasta que en 1963 instituyó la Confederación Nacional de los trabajadores agrícolas (CONTAG). Por otro lado, a finales de la década de 1950 surgió el Movimiento de Agricultores Sin Tierra (MASTER), que a diferencia de las Ligas no se resistían al desalojo sino luchaban por conquistar una parcela de tierra.

Para este cometido, sus militantes desplegaron una serie de campamentos que se establecieron en las tierras próximas a las haciendas en la región sudeste de Brasil. Su principal promotor era el Partido Laborista Brasileño (PLB) que una vez derrotado durante el golpe militar de 1962 desatendió las labores del colectivo campesino, que lo llevó a su decadencia.

Como se denota, en los tres colectivos expuestos se registró el interés por expandir la lucha social hacia el extenso territorio brasileño, sin embargo, los mecanismos empleados y el tipo de organización –y de liderazgo– efectuados al interior de las agrupaciones, no fueron los más idóneos para el contexto social que se desarrollaba en el país en esa época. Como se mencionó al principio de esta sección, la transición en el poder, la dinámica represiva suscitada hacia los sectores populares, la desatención gubernamental, entre muchos otros factores terminaron por cercenar los intereses revolucionarios de la clase obrera y campesina (cuando menos por periodos marcados).

Gestación del MST (1978-1984)

Las luchas en el sur de finales de los 1970 fueron sin duda el factor decisivo para la conformación del MST. Una de ellas aconteció posterior a la expulsión de más de un millar de familias del territorio Nonoai, quienes se habían instalado en dichas tierras poco tiempo antes.

Las familias expulsadas se desplazaron en grupo hacia distintos puntos, pero tres de ellos – los más numerosos –, se mantuvieron comunicados y comenzaron la búsqueda de apoyo político. Quien acudió a tal solicitud fue la iglesia católica –particularmente los párrocos partidarios de la Teología de la Liberación–.

Tras negociaciones con el gobierno estatal y federal y ante la inminente invasión de tierras, el gobierno determinó concederles una extensión para reubicar a tan sólo una parte de los demandantes. Las familias restantes optaron por invadir las tierras de Macali e hicieron frente a la fuerza policial enviada por el gobierno. Finalmente esta invasión tuvo éxito, puesto que el ejecutivo autorizó su permanencia.

Este hecho representó el primer precedente de éxito en la conquista de la tierra, y por tanto, estimuló considerablemente las ocupaciones de los siguientes dos años: las de Brilhante, Anonni, Santa Catarina; Paraná, São Paulo y Mato Grosso del Sur.

Particularmente el campamento Encruzilhada Natalino instalado en diciembre de 1980 logró integrar a más de 3000 personas –un aproximado de 600 familias–. Este grupo desarrolló una forma de organización más sólida y dinámica, integró comisiones encargadas de la salubridad y alfabetización al interior del campamento. Alcanzó gran cohesión y determinación en sus demandas mediante el fomento de la convivencia entre sus miembros, la recuperación y reproducción de prácticas sociales que definen al pueblo brasileño como el fútbol, la danza y la música.

Crearon un boletín informativo denominado Sem Terra y en la dimensión simbólica esculpieron una cruz rústica que llevaban a todas sus manifestaciones. Instauraron un procedimiento de actuación que les confirió mayor coordinación: la primera acción sería el desarrollar reuniones de integración y convencimiento, después la búsqueda de tierras idóneas –que estén bajo la modalidad de latifundio y que no estén operando, es decir, “tierras ociosas”–, posteriormente, se efectuaría la ocupación de las tierras y el establecimiento de mesas de negociación con representantes del estado y los hacendados.

Efectuaron además un levantamiento técnico de los latifundios improductivos en la región, celebraron misas y actividades de base comunitaria. Justamente esta forma de operar más organizada permitió su supervivencia hasta que en enero de 1984 se celebró el Primer Encuentro Nacional de Trabajadores sin Tierra, al que acudieron líderes populares, representantes de estado y dirigentes sindicales rurales.

Fue en este encuentro cuando se fundó oficialmente el MST que se integró por campesinos, moradores de favelas y otros grupos marginales que aspiraban a retomar la tierra brasileña con una esperanza de futuro.

Aunque en todo este proceso de consolidación recibieron el apoyo del Partido Comunista Brasileño (PCB), de los campesinos y obreros, de la intervención ideológica de la Iglesia Católica mediante La Comisión Pastoral de la Tierra (CPT), del Partido de los Trabajadores (PT) y del Sindicalismo Combativo, mantuvieron como premisa el liderazgo colectivo, es decir, se determinó que no habría una sola figura de líder, sino que la dirección del movimiento recaería en comités internos.

Análisis y discusión

Posterior a la revisión bibliográfica, se determinó utilizar la teoría del comportamiento para realizar el análisis del liderazgo utilizado en el movimiento social Los sin Tierra, a partir del documental del mismo nombre. Se eligió este enfoque debido a que atiende la relación que existe entre el líder y la actividad grupal.

Descartando el enfoque de rasgos, entendiendo que identifica las características de personalidad que destacan en la figura del líder. Lo anterior para este caso en particular no es posible, puesto que el grupo no tiene una figura única de representación, por tal motivo, este enfoque no es apto para el estudio.

Por otro lado, la teoría de las contingencias tampoco se adapta a este caso de estudio, ya que para este el liderazgo se adapta a las condiciones del ambiente. Los luchadores sociales de este estudio no cambian su estilo de liderazgo ni modifican sus objetivos, simplemente se adecuan a las condiciones de la lucha, sin perder de vista la importancia de no contar con un líder único.

La teoría del liderazgo basada en el enfoque del comportamiento, fue desarrollada principalmente por Fiedler (1967), quien menciona que la efectividad del liderazgo está basada en tres variables, las relaciones líder-miembro, la estructura de la tarea y la posición de poder del líder. Alonso, E. y Ocegueda, V. (2006).

La relación líder-miembro se refiere a la aceptación que tiene el líder sobre sus seguidores ya sea por la amistad que existe entre ellos y los lazos estrechos, o bien por la efectividad para la realización de las tareas por parte de los integrantes del equipo.

Por lo que respecta a la estructura de la tarea, se hace referencia a lo rutinario de las tareas asignadas. Mientras más rutinaria sea, será mucho más fácil ejercer un liderazgo, por el contrario, a tareas no estructuradas el liderazgo es más complejo de ejercer.

Por último la posición de poder, tiene relación con el dominio que ejerce el líder sobre sus seguidores.

Fiedler afirma que un liderazgo efectivo según el enfoque del comportamiento versa en función de las relaciones que existan entre el líder o figuras de autoridad y los seguidores, teniendo mejores resultados cuando las relaciones son estrechas y cordiales.

Para el caso particular del documental objeto de estudio, en el análisis del liderazgo según esta teoría se observaron los siguientes comportamientos.

Como se mencionó anteriormente, no existe una figura de liderazgo unipersonal, sino una asamblea conformada por integrantes del movimiento y la relación entre esta asamblea y el resto del colectivo es estrecha, de ayuda mutua y solidaridad.

La solidaridad y ayuda mutua se observa en la búsqueda de un bienestar y calidad de vida mejor para el colectivo sin hacer exclusiones. Las escuelas comunitarias para los hijos de los luchadores sociales, las fiestas patronales y el honrar a las víctimas de este movimiento, son un reflejo de la unión y las relaciones estrechas que entre ellos se han creado.

Lo que sobresale del análisis es la facilidad para ejercer el liderazgo y la asignación de tareas. Como se observa, los testimonios mostrados en el documental hacen referencia a la división y asignación de tareas en donde el trabajo en equipo es uno de los pilares que soportan la lucha social. Según la teoría de Fiedler, estas tareas son de fácil asignación y aceptación por la cercanía que existe entre la asamblea y el resto del colectivo, por ende, el ejercicio del liderazgo y poder es simple, participativo y transformacional.

Conclusiones

Después de realizar el análisis del documental, se puede inferir a partir de elementos característicos de liderazgo y por su filosofía manifiesta: “No se aspira al poder, sino al cambio social”. (MST), que para movimientos sociales de este tipo, resulta factible la elección y ejercicio de un tipo de liderazgo compartido, donde se cubran aspectos por los que la organización pueda sufrir ataques que debiliten su estructura e ideología.

La cohesión grupal, la asignación de tareas y sobre todo la comunicación entre los integrantes facilita la ejecución de un liderazgo efectivo sin la necesidad de contar con una persona que tome el control, para evitar con ello las decisiones unilaterales, en ese sentido, la toma de decisiones versa en función del grupo social, en la transformación del mismo y en el bienestar.

Con el análisis anterior se puede inferir que gran parte del éxito del movimiento y con ello, parte de su supervivencia a lo largo de las décadas, está en función del liderazgo que ha mantenido. Este liderazgo compartido no tiene definido un estilo específico, cuenta con características de un liderazgo transformacional, toda vez que se antepone los intereses del colectivo y no de una sola persona. Busca la transformación de la sociedad en su conjunto, siempre pensando en un bien común.

Desde la creación del movimiento hasta la actualidad, se pueden identificar características de un liderazgo carismático, en donde la elocuencia y los discursos convincentes de la asamblea han establecido el rumbo del movimiento. Un tipo de liderazgo que también fue identificado en el movimiento es el participativo, puesto que los integrantes del movimiento son capaces de opinar y promover acciones en beneficio del colectivo, son escuchados y en todo caso, las propuestas favorables son puestas en marcha.

Referencias

Adriessen, E. y Drenth, P. (1984). *Leadership: Theories and models*. Amsterdam: Vrije Universiteit.

Alonso, E. y Ocegueda, V. (2006). *Teoría de las organizaciones*. México: Umbral.

- Bennis, W. y Nanus, B. (2001). Líderes. Estrategias para un liderazgo eficaz. España: Paidós.
- Chemers, M., Hu, L., y García, B. (2001) Academic self-efficacy and first year college student performance and adjustment. *Journal of Educational Psychology*, 93(1), 55-64.
- CONTAG (s.f.). Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura. Trajetória política da CONTAG. As primeiras lutas. Revista CONTAG - cuarenta años.
- Dalton, M. Hoyle, D., Watts, M., (2007). Relaciones humanas. México: Thomson.
- Filley, A. y Hause, R. (1979). *Managerial Process and Organizational Behavior*. Inglaterra: Forestman and. Co.
- González, P. (1985). Historia política de los campesinos latinoamericanos: Brasil, Chile, Argentina, Uruguay. Vol. 4. México: Siglo XXI.
- Harnecker, M. (2002). Sin tierra: construyendo movimiento social. España: Siglo XXI.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación. México: McGraw Hill.
- Hitt, M. (2006). Administración. México: Pearson.
- Maisonneuve, J. (1968). La dinámica de los grupos. Argentina: Proteo.
- MST. Quem somos. Sitio oficial, recuperado de <http://www.mst.org.br/> consultado el 31 de mayo de 2018.
- Munroe, M. (2003). El poder del carácter en el liderazgo. Cómo los valores, la moral, la ética y los principios afectan a los líderes. Estados Unidos: Whitaker House.
- Natera, P. (2001). El liderazgo en la sociedad democrática. España: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Lusthaus, C. Marie-Hélène, A. Gary, A., Fred, C. y George, M. (2002). Evaluación organizacional: marco para mejorar el desempeño. Washington DC y Ottawa: Banco Interamericano de Desarrollo y Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo.
- Stoner, J. (1996). Administración. México: Pearson Educación.
- Tannenbau, R., Wexcheler, R. y Massarik, F. (1961). *Leadership and organization: a behavioral science approach*. Estados Unidos: Garland.