

# LIDERAZGO EN UNA COMUNIDAD DE PERSONAS

## LEADERSHIP IN A COMMUNITY OF PEOPLE

**Lastenia María Bonilla\***

Universidad de Costa Rica. Costa Rica

[personalizar9@gmail.com](mailto:personalizar9@gmail.com)

### Resumen

Al mismo tiempo que la vida muestra que es imprescindibles la aparición de líderes para la consecución de un bien común, ella misma presenta casos en donde ese poder de liderar se desvía hacia la conquista de un bien particular o personal. Los medios de comunicación se encargan de divulgar esos casos que van desde plagio hasta corrupción, pasando por: escándalos sexuales, estafa, violencia doméstica entre otros. Todos esos casos manifiestan que si se pretende mantener el liderazgo no basta ser “profesionalmente competente” sino que es necesario también ser “moral o éticamente” correcto. No obstante, si lo que se pretende es ser “líder temporal” y vivir en la “angustia” de no saber cuándo se va a caer o en la ‘prepotencia u orgullo’ de considerarse realmente ‘el mejor’, simplemente bastará fingir lo que no se es. Este liderazgo está basado casi siempre en la manipulación comercial, ideológica, política o afectiva. Pero si lo que se desea es ser un buen líder o, lo que es lo mismo, un líder permanente, es obligatorio poner los medios para alcanzar un desarrollo armónico en todas las áreas humanas. La reflexión acerca de este nuevo modo de ver el liderazgo es el propósito de este artículo. Esta visión puede resumirse en una breve expresión: el liderazgo es un asunto personalógico, es decir, la persona completa es el que es líder y no solo un ámbito de esa persona. El reto que se le presenta a cualquier organización es formar a un verdadero líder.

**Palabras clave:** liderazgo, formación, ética, líderes temporales, líderes permanentes, líderes efímeros

### Abstract

While life shows that the emergence of leaders is essential to achieve a common good, it also presents examples in which that power is diverted to lead to the conquest of a private or personal gain. The media is responsible for disclosing these cases ranging from plagiarism to corruption, including sex scandals, fraud, domestic violence, among others. These occurrences demonstrate that to maintain leadership it is not enough to be “professionally competent” but it is also necessary to be “morally or ethically” correct. However, if the aim is to be a “temporary leader” and live in the “distress” of not knowing when one will fall to ‘arrogance or pride’ by considering oneself as ‘the best’, then one can simply pretend that you are not. This leadership is usually based on commercial, ideological, political or emotional manipulation. On the other hand, if what one’s wish is to be a good leader, a permanent leader, it is necessary to provide the means to achieve harmonious development in all human areas. The objective of this work is to analyze this new way to perceive leadership. This view can be summarized in a brief phrase: leadership is a personalological matter, in which the whole human being is the one who leads and not just a fragment of that person. An organization’s challenge is to form a true leader.

**Keywords:** leadership, training, ethics, temporary leaders, permanent leaders, ephemeral leaders

\*Ingeniera Civil. Doctora en Ciencias de la Educación (Universidad de Navarra, España, y UNED de Costa Rica). Directora de la Revista Educación (Universidad de Costa Rica). Investigadora del INIE, y en la Universidad Intercontinental (en proceso de aprobación). Asesora de Instituciones Educativas y ‘Coaching’ en formación personal. Especializada en el personalismo educativo y en gestión del talento humano. Ha publicado en revistas indexadas, libros y en Actas de Congreso.

**Recibido:** 14 de Julio 2015 / **Aceptado:** 24 de Agosto 2015

## Introducción

Es fácilmente experimentable que “los riesgos de un mal liderazgo, son terribles, porque pueden llevar al fracaso a empresas, familias, grupos humanos, países y sociedades organizadas.” (Terraza, 2015, 8) Esta realidad se evidencia en casos concretos que presentan los medios de comunicación o la misma historia. “La historia es testigo del quehacer de grandes líderes, bien para el beneficio como para la corrupción y destrucción de la sociedad. Figuras como las de Adolfo Hitler, Alejandro Magno y Abraham Lincoln, han dejado huellas imperecederas en la historia de la humanidad.” (Alfonso, 1999, pp. 132-133)

Por este motivo, es muy importante profundizar en el modo correcto de formar a un líder y en las áreas específicas que se deben abarcar. La omisión en algún aspecto provoca inevitablemente la caída del mismo. Al respecto, Terraza (2015) alude a la consideración antropológica y teleológica del ser humano al referirse al liderazgo mientras que otros como Alfonso y col. (1999), presentan unos rasgos específicos que no abarcan la totalidad del ser personal.

La propuesta que aquí se presenta es una visión de liderazgo donde se involucra a toda la persona. No se trata de puntualizar unas características específicas para formar al líder, sino de estimular todos los elementos psicológicos que le son esenciales (Mitjans, 1995), pues él tiene la misión de dar “lo mejor para el mayor número” de personas (López Quintás, 1996, 174), el deberá abrir “horizontes de vida en plenitud” (López Quintás, 1996, 174) a todos aquellos que reciban su influencia.

## Necesidad de líderes

Un tema repetitivo en los medios de comunicación cuando se hace referencia sobre todo a la política es la ausencia de líderes. Esto mismo lo manifiestan los dueños de empresas, quienes lamentan que no encuentran, para los puestos de mando,

personas que lideren adecuadamente a un grupo de personas.

Pero ¿por qué es necesario un líder? ¿Cuándo aparece la necesidad de un líder?. Sison (2004, p. 45), lo explica partiendo de las necesidades que aparecen en diversos momentos en el ámbito laboral:

Al emprender nuestro trabajo diario, en el ejercicio ordinario de nuestra profesión, hay un momento en el que, bien individualmente o como organización, parecemos entrar en un territorio desconocido, una tierra de nadie donde no hay normas aparentemente, o al menos donde las normas que conocíamos no son aplicables de modo alguno. Antes, simplemente, nos dejábamos llevar por la rutina o la burocracia, pero de repente esas guías parecen haber desaparecido o sencillamente se muestran totalmente inútiles. Aunque no queramos admitirlo, nos podemos encontrar en una encrucijada, sin la más ligera idea de adónde ir. Simplemente estamos perdidos.

Otros autores sitúan su argumentación partiendo de la observación de los cambios que se han producido en la sociedad en los últimos tiempos donde lo importante es el saber, el conocimiento:

(...) y, por tanto, la relevancia que tiene hoy y tendrá más en un futuro la clase de profesionales y técnicos, personas que necesitan ser tratadas con más autonomía y confianza. Por ello, añade Handy, el lenguaje que se impone es más político que técnico; antes se hablaba de estructuras, sistemas, entradas y salidas, como si el todo fuera más que las personas que lo integraban; ahora se habla de culturas, de equipos y coaliciones, de influencia o poder más que de control, de liderazgo más que de dirección. (Álvarez de Mon Pan de Soraluze *et al.*, 2001, p. 184).

No hay duda de que se necesitan los líderes, pero se percibe el vacío de ellos en la actualidad. Por ello, lo lógico sería pensar que la sociedad se debe abocar a formar personas para ejercer esta función. Esto lo

ha venido haciendo, pues “en los últimos treinta años hemos asistido a una avalancha de nuevas propuestas sobre cómo dirigir a las personas en las organizaciones.” (Álvarez de Mon Pan de Soraluze *et al.*, 2001, p. ix)

También, el tema de liderazgo es repetitivo en los libros y en los planes de estudio que se dirigen a preparar a aquellos que ocuparán esos puestos de mando en cualquier organización. Esto pareciera ser contradictorio, pues por un lado se percibe la ausencia de líderes y, por otro, hay una abundancia de ‘camino’ ya abiertos y transitados.

No hay realmente tal contradicción. Lo que ha sucedido es que al llegar al final de la senda, se está comprobando que no se obtuvieron los resultados esperados. Diversos pensadores han investigado las causas de este desenlace y llegaron a la conclusión de que hay pocos líderes o éstos son efímeros, pues esas propuestas omitieron tener una visualización global del fenómeno humano. Al respecto, López Quintás (2004, p. 18), expresa:

Quando analizamos a fondo ciertos fenómenos degenerativos de la sociedad actual, observamos que responden a fallos en la forma de plantear la vida. Con frecuencia, quienes tienen la responsabilidad de evitar las consecuencias de tal degeneración no se esfuerzan en superar esos fallos. Se limitan a movilizar medios superficiales y no se preocupan de buscar la verdadera solución, que –como veremos– radica en fomentar la vida creativa. Nada extraño que los problemas se agraven de día en día, aunque parezca que nunca fue mayor la preocupación por resolverlos.

Este autor señala una causa: fallos en la forma de plantear la vida, o de otro modo: no se ha fomentado una vida creativa. Es decir, no es impartir unos cursos, ni dar unas técnicas, ni leer un libro para hacer surgir esta veta humana del liderazgo. Este filósofo-pedagogo hace alusión a la vida;

está así pasando, permítase una comparación burda, de considerar el liderazgo como ‘un gajo’ de un fruto a considerarlo como el fruto en su totalidad; el líder no es solo aquel quien realiza unas acciones estipuladas o tiene un puesto concreto dentro de una organización, sino que el verdadero líder es quien actúa liderando siempre independiente del tipo de acción que realiza.

Pero antes de seguir profundizando en dicho análisis, es conveniente exponer algunos casos donde falló la “formación profesional” de personas que había realizado estudios en niveles altos.

### **Caída de líderes**

Es una realidad que las grandes organizaciones tienen en sus puestos de jefatura a aquellos profesionales que consideraron ‘líderes’, pero inmediatamente se puede mostrar que hay un buen número de ellos que han caído y siguen cayendo. Algunos casos para estudio podrían ser los que se presentan a continuación:

#### **Caso uno:**

El titular de la noticia de DW en línea dice: “Alemania: alivio por renuncia de Sarrazín”, y continúa: “Alemania despertó aliviada con la renuncia voluntaria del polémico miembro de la junta directiva del Bundesbank Thilo Sarrazín, que atribuyó los problemas de integración de musulmanes a factores genéticos y religiosos (Rojas Sasse, 2010). Fácilmente se clasifica esta causa dentro del ámbito ético. La razón es haber expresado su opinión, la cual refleja “denigración” de un grupo de personas.

#### **Caso dos:**

Titular: Fórmula Uno: 50 millones de dólares y miles de preguntas. Texto: “Un inédito escándalo de corrupción ha estallado en las manos a las autoridades bávaras. Lo que empezó con la captura del gerente de un banco, salpica ahora a la Fórmula 1. (...) El ex gerente de Bayern LB, despedido en 2008, habría recibido 50 millones de dólares como

retribución personal por la venta de derechos de transmisión televisiva que tenía en la Fórmula Uno el mencionado banco regional” (JOV/dpa/reuters, 2011). Otro caso ético, sin embargo con una variante importante: recibir una compensación económica impropia.

#### **Caso tres:**

Titular: “Fiscalía acusa al copresidente del Deutsche Bank”. “Fiscalía de Múnich ha acusado al copresidente del Deutsche Bank, Jürgen Fitschen, y a otros ex directivos del banco de dar falso testimonio en el proceso por la quiebra del grupo de medios de comunicación de Leo Kirch” (ER (dpa, 2014). Una causa ética, de falta a la veracidad. Virtud importantísima en el ámbito social.

#### **Caso cuarto:**

Titular: La caída de Arnoldo Alemán. “El ex presidente guarda prisión después de haber sido sentenciado a 20 años por su participación en varios delitos de lavado y corrupción” (Loásiga Mayorga, 2004).

#### **Caso quinto:**

Dos casos de plagio de tesis doctoral: “Acusan al ministro alemán de Defensa de plagio en su tesis doctoral” (dpa, 2011). Pero no fue solo una acusación, este error humano lo llevó a la pérdida del cargo. “Renuncia ministra alemana de Educación por escándalo de plagio” (dpa/afp, 2013). La consecuencia fue la misma con ella. Además el retiro del doctorado por parte de la Universidad que lo emitió. Un problema ético más.

#### **Caso sexto:**

Titular: “Escándalo FIFA: los empresarios Hugo y Mariano Jinkis se entregan en Argentina”. “De acuerdo a la información entregada por el Departamento de Justicia de EE.UU., los Jinkis habrían entregado sobornos a directivos de ambas confederaciones para poder obtener los jugosos contratos.(..) El pasado 9 de junio, el también empresario argentino Alejandro

Burzaco, expresidente de la empresa Torneos y Competencias, se entregó en una localidad del norte de Italia. A finales del mes de mayo siete directivos de la FIFA fueron arrestados en Zurich bajo cargos de corrupción” (BBC Mundo, 2015)

Siguen los problemas éticos en los grandes titulares. Otros escándalos de estafas realizadas por empresarios:

- “Bernard Madoff. El financiero de Nueva York fue condenado ayer a 150 años de cárcel por una estafa de 65000 millones de dólares.

- Bernard J. Ebbers. Fue condenado en 2005 a 25 años de cárcel por un fraude contable en su empresa WorldCom. La compañía quebró en 2002 con un agujero de 11.000 millones de dólares

- Dennis Kozlowski y Mark Swartz. Los directivos de Tyco International defraudaron cientos de millones de dólares a los clientes. Fueron condenados a 25 años cada uno en 2005.

- Jeffrey K. Skilling. Presidente del gigante energético Enron. Skilling fue condenado en 2006 a 24 años por fraude y participación en operaciones ilegales que conllevaron en 2001 la segunda mayor quiebra de EE.UU, tras la reciente de Lehman. Su fundador, Kenneth Lay murió meses antes de la sentencia.” (El país, 2009).

Así se podrían seguir citando casos éticos de grandes profesionales que alcanzaron altos puestos en las organizaciones tanto gubernamentales como empresariales.

Pasando a otro tema no menos importante: agresividad de “líderes” incluso en el deporte:

• “La prensa brasileña alertó y al mismo tiempo condenó este jueves el “descontrol” de Neymar en el partido que Brasil perdió frente a Colombia por 1-0 en la Copa América y vinculó su “desequilibrio” con

su complicada situación judicial en España. ‘El flojo desempeño del jugador brasileño, irritable todo el partido, se dio el mismo día que la justicia española informó de que lo ha convertido en reo, acusado de corrupción privada y fraude’ (El Universo, 2015).

- “La leyenda argentina de fútbol y su novia Rocío Oliva han tenido un año muy ajetreado. Primero el jugador la denunció por hurtos en la casa. Después, en el mes de junio, la joven denunció al futbolista por agresión. Después de estos hechos parecía que se había tranquilizado la situación hasta que en octubre, Oliva publicó un video donde Maradona aparecía presuntamente borracho y agredía física y verbalmente a su novia.” (Notimérica.com, 2014)

- “El caso de violencia doméstica que protagonizó el jugador de fútbol americano Ray Rice, es probablemente el que mayor alarma creó en la sociedad americana. Rice apareció en la grabación de las cámaras de vigilancia de un hotel propinando una brutal paliza a su esposa en un ascensor. El suceso, condenado por el propio presidente Obama, le supuso al deportista una suspensión indefinida por parte de la NFL.” (Notimérica.com, 2014).

- “Peterson tuvo que presentarse ante un jurado en Texas por supuestos maltratos a uno de sus hijos. Peterson fue suspendido temporalmente por su franquicia y tras comenzar el proceso judicial la NFL decidió suspender de empleo y sueldo al ‘corredor’ de los Vikings (Notimérica.com, 2014).

- “La guardameta estadounidense Hope Solo protagonizó una agresión a su hermana y su sobrino en una reunión familiar al comienzo del verano. Por aquél episodio, la futbolista fue arrestada. Posteriormente, pidió públicamente disculpas por la bochornosa agresión, y reconoció haber ingerido grandes cantidades de alcohol el día del altercado” (Notimérica.com, 2014).

Otra razón de escándalo en grandes “líderes” ha sido en el campo sexual: Karina

Bolaños, Viceministra de Cultura de Costa Rica; Anthony Winer, congresista demócrata por New York, USA; Ilse Uyttersprot, alcaldesa belga; Silvio Berlusconi, ex presidente del Consejo de Ministros de Italia; Eliot Spitzer, gobernador de Nueva York; Bill Clinton, entonces presidente de Estados Unidos (Sinembargo.mx, 2012).

El estudio de estos casos hace surgir un primer cuestionamiento referente al por qué caen. Todos ellos muestran claramente que el problema de la caída de líderes no es falta de competencia profesional, o desconocimientos de tópicos académicos, sino que la razón principal de la caída de estos líderes se encuentra en el ámbito del comportamiento humano, en diversas áreas: individual y social, laboral y familiar. Según los ejemplos presentados, al líder se le exige: honestidad, reconocimiento del otro como persona, lealtad con quienes intervienen en la organización, honorabilidad, no aprovecharse del otro para beneficio personal, veracidad, entre otros rasgos.

Sison (2004, p. 45), expone cuales son las condiciones que pueden dirigir al líder a un tobogán difícil de retornar antes de la caída final:

Es el momento, crucial, cuando sin la ayuda de guías externas o normas, alguien tiene que tomar una decisión crítica y luego tener la fuerza suficiente para llevarla a cabo. El liderazgo implica necesariamente actos discrecionales o el ejercicio de prerrogativas, a pesar del esfuerzo para evitar utilizarlo de una manera arbitraria, egoísta o paternalista.

Debido a esta posibilidad de caída, alguien ilusoriamente podría plantear:

Sería maravilloso si la necesidad de liderazgo nunca aflorase, dada la temible oportunidad que presenta para cometer abusos, y que todo pudiera marchar de acuerdo con lo establecido. Pero sabemos que esto es una ilusión. Un líder satisface una necesidad real: por un lado, la necesidad de una visión,

un objetivo o una estrategia; por el otro, de un guía y una motivación. En ciertos momentos, la alternativa a no tener un líder es la caída en el caos, la parálisis de la organización y la disgregación. La organización no tiene otra salida que apoyarse en el líder, y el líder, a cambio, no tiene otro en quien apoyarse sino en sí mismo, en su poder físico, mental y moral. (Sison, 2004, p. 45-46)

Si no se puede eliminar el liderazgo, entonces se debe formar bien a los líderes, para que estos tengan la fuerza y la claridad suficiente para no entrar en ese “tobogán” que los precipite a la caída donde es difícil retornar. Dicha formación no puede ser solamente en el ámbito académico como queda claramente evidenciado, sino que debe incluir la formación personal en todos los ámbitos.

No es en ningún momento infravalorar la capacitación profesional, sino evitar que se le asigne un papel preponderante, casi de exclusiva. Es, más bien, no minimizar los otros campos de la formación personal. Este planteamiento es lógico porque el liderazgo está íntimamente relacionado con la autoridad que se tiene sobre otras personas. Es un modo de comportarse que arrastra a los demás en la dirección correcta. Lo principal no es disponer de unos conocimientos o unas técnicas; lo más importante es reflexionar sobre sus fundamentos y, sobre todo, aplicarlos a la propia vida.

Un liderazgo inmoral (no ético) es un liderazgo efímero. Las recetas mágicas no existen: “el liderazgo ético es un hábito que se consigue por medio de la repetición frecuente de actos, hasta hacer de la actuación ética un modo de comportarse” (Cerro Guerrero, 2010, p. 198).

En síntesis: el liderazgo es un asunto personalógico, es decir, de la persona en su totalidad. Esto plantea ya una vía de esclarecimiento del problema. La educación que se deberá impartir en cualquier institución educativa no puede ser otra que aquella que

engloba la totalidad de la persona en su curriculum tanto visible como oculto.

### **Educación**

La implicación de considerar el liderazgo en su aspecto totalizante, personalógico, obliga a visualizar la educación de este en los mismos términos a que se refiere Mitjans Martínez (1995, p. 104) cuando alude a la creatividad:

La consideración del carácter personalógico de la creatividad supone que los problemas de su desarrollo y educación no pueden ser analizados al margen de la educación y el desarrollo de la personalidad. No podemos pretender realmente incrementar la creatividad sin acciones educativas tendientes a desarrollar y movilizar los elementos personalógicos que le son esenciales, lo que nos lleva a reflexionar sobre la complejidad de estos procesos y sus determinantes. Las potencialidades creativas del sujeto se van conformando y desarrollando desde las edades más tempranas de la vida, en virtud de un complejo conjunto de influencias y de las interacciones que establece con ellas.

Perfectamente se puede sustituir en la última oración la palabra creatividad por liderar. Así, se puede leer “Las potencialidades de liderazgo del sujeto se van conformando y desarrollando desde las edades más tempranas de la vida, en virtud de un complejo conjunto de influencias y de las interacciones que establece con ellas”.

Esto obliga a pensar en la formación a largo plazo. No se puede hacer aparecer un verdadero líder con solo el desarrollo de unas habilidades puntuales en un momento de la vida concreto; sino que es necesario todo un proceso formativo que involucre a la persona. Al respecto, Álvarez de Mon Pan de Soraluce, *et al.* (2001), presenta en el siguiente texto las tres dimensiones o grandes áreas que tienen que tenerse en cuenta cuando se elabora el plan formativo:

(...) pienso que en su acaecer incorpora o contiene tres niveles o dimensiones distintos y complementarios. (...) El primero de ellos contiene la referida vertiente técnico-científica de las distintas disciplinas empresariales. (...) ...el segundo nivel de un ambicioso programa de formación engloba una serie de destrezas sin las cuales los profesionales se ven impedidos de llevar a cabo su trabajo con éxito. La capacidad de comunicar con precisión, de debatir distintos temas con ánimo abierto, de escuchar y valorar las diversas opiniones, de trabajar en equipo desde la singularidad de cada uno, etc., configura un conjunto de habilidades humanas que influyen en el mejor desempeño de las tareas a realizar (...) Por último, (...) Estamos en la planta moral del liderazgo, aquella en la que hay que sumergirse a grandes profundidades para luego subir y nadar en la superficie calma y clara. En esta planta, el líder pasa mucho tiempo haciendo de todo. Lee autores y maestros de siempre, escucha música, sondea el silencio, admira la Naturaleza desde la galería principal, se enfrasca en animada conversación con los amigos, polemiza lealmente con sus adversarios, sueña proyectos nuevos, piensa en el porqué de la vida, sufre los males y heridas de la familia humana; en fin, que se le pasan las horas sin darse cuenta. La formación empresarial debe incorporar y recorrer este plano decisivo por sutil e intangible. (pp. 166-168).

Por lo tanto, este autor concretiza tres puntos:

- Vertiente técnico-científico
- Habilidades humanas relacionales
- Crecimiento personal. Crecimiento de su interioridad

Entre algunas de las habilidades incluidas en las áreas citadas anteriormente y que comúnmente aparecen cuando se habla de liderazgo están: una buena comunicación, solidaridad –más ampliamente búsqueda del bien común- y, por supuesto, la ética.

Entonces, es pertinente preguntarse: ¿estas habilidades se desarrollan con un simple curso?. Algunos pretenden que con una simple conferencia de unas 2 o 4 horas se logre que los asistentes mejoren en su relación comunicativa o sean más solidarios, o su vida refleje en todo momento comportamientos éticos.

Como esto no da resultados positivos, hay que preguntarse, nuevamente: ¿cómo formar en todos estos campos citados?. Para responder a ese cuestionamiento, en este artículo solamente se aludirá al aspecto ético que incluye muchos otros, al mismo tiempo que se plantea unas pocas vías, teniendo certeza de que hay otras más que habría que implementar.

#### **Ética:**

Un análisis de la forma en que se ha venido impartiendo la ética, puede ejemplificar la omisión de ver esta formación en su ámbito personal y restringirlo al campo exclusivo de la adquisición –incluso muchas veces en forma memorística- de unos conceptos puntuales. Véase la realidad de la mayoría de las instituciones educativas que pretender egresar profesionales éticos impartiendo un ‘curso’ teórico de Ética. Esto mismo se da en las capacitaciones organizadas por Colegios profesionales, u otros tipos de organizaciones.

Un ejemplo puntual es el siguiente. En las revistas científicas, cada día se aumentan el número de artículos rechazados por encontrarse en ellos plagio. Los autores de estos artículos son siempre profesionales que en sus respectivos lugares de estudio tuvieron que haber realizado trabajos individuales, tesis, informes. Sería muy extraño que solamente en ese artículo el autor haya actuado en contra de la ética. Entonces, ¿por qué no fueron detectadas estas conductas anteriormente?, ¿por qué no se logró un cambio actitudinal?, ¿qué medidas disciplinarias tienen las instituciones formadoras para las faltas de ética?

Este modo de ver la formación en ética, contrasta con los planteamientos hechos por los estudiosos quienes lo hacen en forma mucho más totalizante. Por ejemplo, uno de ellos, que involucra el arte en la formación de la ética, dice puntualmente:

Profesionales de la educación me han pedido últimamente una exposición rápida de la fecundidad pedagógica de la experiencia artística y la literaria. Lo hago gustosamente con vistas a interesarles en la lectura detenida de tales obras y en la aplicación práctica del método de análisis expuestos en ellas (...) A medida que explico este método a diversos públicos, me confirmo cada día más en su eficacia. Cada obra literaria de calidad, bien leída y contemplada, se convierte en una espléndida lección de ética. (López Quintás, 1993, p. 13).

Nótese los términos:

- Fecundidad pedagógica
- Experiencia artística y la literatura
- Método eficaz
- Obra literaria de calidad, bien leída y contemplada
- Lección de ética

Por lo tanto, la contemplación (admiración) del arte, del verdadero arte es una lección “espléndida” de ética, pues en ella se plantean dilemas humanos que requieren de un análisis o una profundización. No es solo ver la obra, distinguir sus colores, las formas, los personajes u objetos involucrados, etc. Sino que la obra crea un *ámbito* para quien lo contempla; le permite “encontrarse” con lo que ahí se plantea o con su autor.

Pero las obras de arte no deben reducirse solamente a las de creatividad humana sino que se deben ampliar a la creatividad divina: la creación. También es bueno incluir el arte humano que se da en la vida misma: la ternura de una madre que amamanta a su hijo, por ejemplo.

No es aquí el momento de explicar el método adecuado para lograr esto, sino que simplemente se muestra un camino para lograr ‘madurar’ a la persona, alcanzándose así que comprenda lo que es un comportamiento ético acorde con la condición de persona.

Una frase muy conocida dice: “Una imagen vale más que mil palabras”, pero ella depende de lo que aquí se ha venido exponiendo. Tanto una imagen como mil palabras pueden decir mucho a quien tenga una actitud de profundización, en caso contrario, no dirán nada o dirán ideas superficiales, banalidades.

Una experiencia artística es vivir la obra, requiere un *encuentro* con la obra y con el autor, un *encuentro* entre la intimidad del que admira y la intimidad del autor de esa obra de arte, es un diálogo entre ellos.

Es un planteamiento novedoso que cada día se abre más campo, pues los resultados de este método no se han hecho esperar y, además, se observan en la vida de las personas que lo recorren.

Ahora bien, la pregunta sería ¿las instituciones educativas incluyen esta “contemplación”, este diálogo, en su curriculum?. Si se desea realmente formar, es necesario responderse: ¿Dónde puede una persona captar la vivencia de conceptos tales como libertad, bien, mal, ética, persona, reconocimiento del otro como un ser personal, etc.?. ¿Basta una definición de libertad para descubrir todas las vetas de una vivencia libre?. Por supuesto que no. Se necesita algo más, mucho más.

En síntesis, es tratar de vivir percibiendo en plenitud lo bello, lo bueno, lo verdadero y lo uno. Sin embargo, “Esa penetración en el modo de contemplar y vivir el arte estamos lejos de haberla conseguido” (López Quintás, 1993, p. 46)

Se está lejos ya que:

En la actualidad se cultiva profusamente lo banal, incluso lo feo y lo zafio. Se

proclama a veces con aire de triunfo que se lo hace por *provocar*, como si ello indicara “libertad”, palabra “talisman” hoy día (...) Esta tendencia a la frivolidad resulta sumamente peligrosa porque priva al hombre de la riqueza que alberga lo valioso y profundo. Después de siglos de cultivo serio de la belleza, se redujo primero lo bello a lo bonito y agradable, para más tarde dejar de lado la preocupación por la belleza –tanto en el aspecto teórico como en el práctico- y conceder la primacía a la mera producción de obras de arte. Esta orientación indujo a olvidar el trasfondo del arte y la gran significación humana de la belleza. (López Quintás, 1993, p. 166)

### ¿Puede revertirse esta situación?

Alcanzar este nivel de cambio de perspectiva o visión que existe actualmente tomó muchos años, por lo tanto, se podría pensar que el retorno a esa “apreciación” de lo bello, lo bueno y lo uno tomará también otra cantidad de años. Hay que empezar ya, si realmente se desea tener profesionales éticos y evitar entrar en el caos organizacional o social “porque de la vigencia operativa de unos auténticos valores éticos depende, no tan sólo que las empresas funcionen bien o no, sino, como ya hemos señalado, también la propia supervivencia de la sociedad presente.” (Álvarez de Mon Pan de Soraluece, *et al.*, 2001, p. 216). En algunas organizaciones ya han tenido que enfrentarse a ese caos, algunas han superado la crisis, otras han sucumbido.

Antes de finalizar, tal vez sea necesario aclarar una duda que a alguien le puede surgir al considerar que los alumnos leen libros y ven obras artísticas a lo largo de su vida hasta llegar a alcanzar la mayoría de edad. Aquí está la diferencia, ¿basta leer y ver? Se requiere comprender, reflexionar, contemplar, admirar, penetrar, incluso vivenciar el libro y la buena obra.

Realmente hoy día se pronuncian palabras las cuales, la mayoría de las veces,

no tienen un sentido preciso y el conjunto de ellas no llega a comprenderse en toda su profundidad, profundidad que salió de la subjetividad del autor y de la vida misma.

### Conclusión

Para concluir, otro punto no menos importante que hay que tener en cuenta, es aquel que se plantea en el siguiente texto parafraseado de Mitjans especialista en creatividad: “Se puede decir –cambiando la palabra creatividad por ética- lo siguiente: el comportamiento ético descansa en variadas configuraciones personológicas; de hecho, las regularidades generales de la personalidad y de la eticidad, se integran en una unidad altamente diferenciada en el individuo concreto, quien es, a su vez, sujeto del acto ético” (Mitjans Martínez, 1995, pág. 105).

La verdad de que cada persona es única e irrepetible, y presenta un reto a la educación actual en el campo de la formación de la ética, pues el “educador” –quien quiera que sea- tendrá que buscar el modo adecuado para que cada una de ellas refleje un comportamiento ético en su vida diaria.

### Referencias bibliográficas:

- Alfonso I R, Alvero Y y Tillán S. Contribuciones breves. Liderazgo: un concepto que perdura. ACIMED. 1999, 7(2): 132-135
- Álvarez de Mon S, Cardona P, Chinchilla M N, Miller P, Pérez J A., Pin J R, Poelmans S, Roddríguez C, Rodríguez J M, Torres M. Paradigmas del liderazgo. Claves de la dirección de persona. Segunda Edición. Madrid: McGraw-Hill. 2001, 227 p.
- Cerro S. Dirigir con talento. Competencias personales de los directivos. Pamplona: EUNSA. 2010,
- dpa. Acusan al ministro alemán de Defensa de plagio en su tesis doctoral (16 de febrero de 2011). *DW; Actualidad/ Política*. (E. Rojas, Ed.) Consultado en Junio 23 2015, Disponible en: <http://www.dw.com/es/acusan-al-ministro-alem%C3%A1n-de-defensa-de-plagio-en-su-tesis-doctoral/a-14846105>

- dpa/afp, e. Renuncia ministra alemana de Educación por escándalo de plagio (9 de febrero de 2013). DW; *Actualidad/ Política*. Consultado en Junio 23 2015. Disponible en: <http://www.dw.com/es/renuncia-ministra-alemana-de-educaci%C3%B3n-por-esc%C3%A1ndalo-de-plagio/a-16588384>
- El país. *Madoff, condenado a 150 años de cárcel*. Las principales condenas por delitos económicos en EE.UU (30 de junio de 2009). *Archivo*. Consultado en Junio 23 2015. Disponible en: [http://elpais.com/diario/2009/06/30/economia/1246312802\\_850215.html](http://elpais.com/diario/2009/06/30/economia/1246312802_850215.html)
- El Universo. Lluvia de crítico para Neymar por expulsión ante Colombia (18 de junio de 2015). Consultado en Junio 23 2015. Disponible en: <http://www.eluniverso.com/deportes/2015/06/18/nota/4970446/lluvia-criticas-neymar-su-expulsion-ante-colombia>
- ER (dpa), r. Fiscalía acusa al copresidente del Deutsche Banki (23 de setiembre de 2014). DW; *Actualidad/Política*. Consultado en Junio 23 2015. Disponible en: <http://www.dw.com/es/fiscal%C3%ADa-acusa-al-copresidente-del-deutsche-bank/a-17947869>
- JOV/dpa/reuters. Fórmula Uno: 50 millones de dólares y miles de preguntas (7 de enero de 2011). DW; *Actualidad/ Política*. Consultado en Junio 23 2015. Disponible en: <http://www.dw.com/es/f%C3%B3rmula-uno-50-millones-de-d%C3%B3lares-y-miles-de-preguntas/a-14756346>
- Loásiga J. La caída de Arnoldo Alemán (octubre de 2004). *Vértice*. Consultado en Junio 23 2015. Disponible en: <http://www.elsalvador.com/vertice/2004/141104/deportada1.html>
- López Quintás A. La formación por el arte y la literatura. España: Rialp. 1993.
- López Quintás A. Escuela de pensamiento y creatividad. Un proyecto educativo en cinco cursos Argentina: APCH. 1996
- López Quintás A. La revolución oculta. Madrid: PPC. 1998.
- López Quintás A. Descubrir la grandeza de la vida. Argentina: Editorial Brujas. 2004.
- Mitjás Martínez A. Creatividad. Personalidad y Educación. La Habana, Cuba : Pueblo y Educación. 1995.
- Notimérica.com. Deportistas protagonistas de violencia doméstica en 2014. Notimérica.com. (28 de diciembre de 2014). Consultado Junio 23 2015. Disponible en: <http://www.notimerica.com/deportes/noticia-deportistas-protagonistas-violencia-domestica-2014-20141228095935.html>
- Rojas Sasse E. Alemania: alivio por renuncia de Sarrazín (10 de setiembre de 2010). DW; *Actualidad/Política*. Consultado en Junio 23 2015. Recuperado en: <http://www.dw.com/es/alemania-alivio-por-renuncia-de-sarrazin/a-5992209>
- Sinembargo.mx. 10 Escándalos sexuales de políticos de aquí y de allá (1 de agosto de 2012). Sinembargo.mx. Consultado en Junio 23 2015. Recuperado en: <http://www.sinembargo.mx/01-08-2012/316593>
- Sison A.J. Liderazgo y capital moral. España: Mc Graw Hill. 2004.
- Terraza R. Liderazgo Tridimensional. *Perspectivas*. 2015, 18 (35): 7-28