

Forjando líderes positivos desde la familia y la educación

Me han solicitado hablar de un tema interesante pero a la vez profundo. Un tema que está en boga. Un tema a veces muy usado, manejado solo en términos utilitaristas, y no tanto como lo trataré esta tarde. En efecto, como dicen Victoria Camps y Salvador Giner (1998) en ese pequeño pero sugerente libro *Manual de civismo*, “nos domina y dirige un orden económico cuyas directrices corren el peligro de convertirse en lo único que da valor y sentido a la vida. La eficacia y la rentabilidad inmediata contable tienden hoy a ser el criterio y la medida de cualquier resultado”. Pero liderazgo no es rentabilidad. Es mucho más que eso, y una señal evidente de que es algo de suma importancia, es que se le haya dado un espacio para tratarlo en el cierre del presente Congreso...

Por su puesto, debo ser honesto. No podremos ver el liderazgo desde sus variadas perspectivas, dimensiones o sólo quedándonos en el siempre repetitivo asunto de los “estilos” de liderazgo. El liderazgo es materia de largos y profundos estudios. Tanto desde una perspectiva de lo que han aportado los especialistas en dirección de organizaciones, como los que han dado una mirada desde la psicología social, la sociología, la politología o la filosofía.

Esta conferencia se ha titulado *Forjando líderes positivos...* por un lado. Complementando esa frase con *desde la familia y la educación*. Para desarrollar y dejar en claro el concepto de liderazgo positivo, les diré que hoy se sugiere más bien, como ha dicho la profesora Ciulla (1995), que la pregunta que debe formularse en nuestros días no es tanto “¿qué es el liderazgo?” sino “¿qué es el buen liderazgo?”... por lo tanto se requiere apuntalar la idea de que, el verdadero liderazgo, es el que es bueno para la persona humana. El que es positivo, real, verdadero, serio...

Se trata, en concreto, más que movilizar a masas, que la persona tenga liderazgo personal. Buen liderazgo personal. Dicen los profesores Pablo Cardona y Pilar García-Lombardía (2009):

“Por liderazgo personal nos referimos... a la capacidad de guiar la propia vida según unos principios coherentes con una recta comprensión del mundo y de uno mismo, de modo que se consiga finalmente una vida lograda, es decir, una felicidad interior estable y profunda”.

El buen liderazgo es capacidad de guiarse a uno mismo. Si liderar es guiar, lo importante es que la persona aprenda a guiarse a sí misma. “La meta de toda ayuda es la autoayuda” (*The aim of all help is self-help*), nos dirá desde hace mucho años Brammer (1985) en ese libro que escribió: *The helping relationship*. En esta expresión hay una síntesis de la necesidad de educar la “autonomía” en los jóvenes. Autonomía entendida como motor propio, como iniciativa...

Ahora bien, capacidad de guiar la propia vida —dicen los anteriores autores— según lo que yo entiendo es el mundo que me rodea, y en la medida que responda a la pregunta ¿quién es el hombre? ¿Quién soy yo? ¿de dónde vengo y a donde debo ir? Etc. Capacidad de guiar la propia vida estudiándome, estudiando al hombre, al ser humano, al mundo, a la realidad. De manera, que

pueda encontrar la verdad sobre ello, y así acercarme un poco más a la felicidad o a la alegría porque puedo responder según esa realidad.

En este guiarse a uno mismo como concepto de liderazgo, es vital la humildad. Una humildad que puede verificarse en otros dos autorizados conceptos de liderazgo.

El primero es de Nelson Mandela (2011) en su auto-biografía *El largo camino hacia la Libertad*:

“Un líder es como un pastor que permanece detrás del rebaño y permite que los más ágiles vayan por delante, tras lo cual, los demás les siguen sin darse cuenta de que en todo momento están siendo dirigidos desde atrás”.

Es sorprendente que se pueda decir que el liderazgo se entiende como la capacidad de permanecer detrás... Aupando, empujando, motivando que los otros lo hagan.

Esto se manifiesta con una fuerza invaluable en aquello que diría uno de los filósofos más relevantes de la civilización china, Lao Tse, y que se ha citado en miles de libros y discursos (Citado en Manz, Henry y Sims, 1993):

“El mejor líder es el que apenas se hace notar,
no aquel al que la gente obedece o clama,
ni al que todos desprecian.
El buen líder habla poco,
y cuando ha concluido su trabajo y alcanzado su propósito,
la gente dirá:
lo hicimos nosotros”.

Reaparece con fuerza el tema de la incitación a la autonomía. El líder no se impone. No se hace notar. Hace que el otro crezca, que el otro mejore, que el otro se promocio. Y aquí, mostramos una segunda dimensión, complementaria con la humildad, el servicio como fin del auténtico liderazgo. De ahí la aparición de autores que hablen del liderazgo de servicio como DePree (1989), Grenleef (1970, 1977), Pollard (1996), Senge (1990, 1997) y Spears (1995 y 1998) (Citados en Melé Carné, 2000). Autores que han incorporado las nociones de servicio, escucha atenta a los otros, promoción de los seguidores, etc. Pero a los que se les ha criticado cierta desatención hacia los aspectos técnicos. Veamos el concepto de Greenleef (1977) en su libro *Servant Leadership*:

“La mejor prueba del liderazgo servidor consiste en preguntarse: ¿crecen como personas aquellos a quien sirvo?; mientras les sirvo, ¿se hacen más sanos, más sabios, más libres, más autónomos, más aptos para convertirse ellos mismos en servidores?”.

La respuesta sobre lo que es liderazgo bueno, podemos decir, ya está echada en la mesa. Liderazgo positivo es promoción del otro, de la persona, de su autonomía, de su autoconocimiento y del conocimiento de la persona humana y de la realidad. Liderazgo positivo es humildad, capacidad para que los otros crezcan siempre sin esperar el aplauso ajeno. Servicio y humildad, humildad y servicio para potenciar la autonomía. Para potenciar al hombre. Maritain (1943)

expresaba que “la primera finalidad de la educación es formar al hombre, o más bien guiar el desenvolvimiento dinámico por el que el hombre se forma a sí mismo y llega a ser un hombre”. Esto es liderazgo. Liderar es —auténticamente— educar.

Observen el siguiente cuadro:

Líder	<u>Influencia familia</u>	<u>Influencia educadores</u>
Pericles (495 a.c. – 429 a.c.)		✓
Arturo Prat	✓	✓
Andrés Bello	✓	
Abraham Lincoln	✓	
John Kennedy	✓	
Nelson Mandela	✓	✓
Margaret Thatcher	✓	
Martin Luther King	✓	✓
Corazón Aquino	✓	
José Martí	✓	✓
Simón Bolívar		✓

En esos personajes, según sus biógrafos, alguien en la familia, o alguien entre sus mentores y maestros, influyó determinantemente en sus personalidades, en el modo de tomar sus decisiones, en el modo de manejar el valor, el arrojo, la humildad, el servicio, la entrega...

No podemos analizar todos los casos, pero veamos dos casos influidos por la familia y dos influidos por educadores. El primero es el caso de un ilustre chileno Arturo Prat Chacón. En la biografía que escribe de él Don Gonzalo Vial (1995) destacan frases como las siguientes: “Los Prat chilenos eran obstinados. Tercos”. O “Los Chacón le dan apasionamiento político ideológico, ecuanimidad y bondad humana”. O “Arturo Prat fue el más Chacón de los Chacón: familia de amistad generosa y alegre, de permanente cercanía”. O finalmente: “De su familia de origen, los Prat, los Chacón, los Briones, los Sanhueza Palafox y los Barril, los Carvajal, vendría su religiosidad, la serenidad, la tenacidad, la parquedad, la sobriedad, el apego al trabajo y el sentido del deber...”.

Una nota interesante, un llamada de atención muy especial, es aquella frase que Prat mismo escribiera a su mujer, frase un tanto revolucionaria para esos tiempos decimonónicos, en la que considera a su mujer como una igual, sintiéndose gustosamente inclinado a ayudarla en todo lo doméstico. “Me entristece la idea de que soportes sin mí todos esos trabajos que, como es natural, anhelo compartir y atenuártelos en lo posible...”.

En el caso de Margaret Thatcher, la influencia fundamental está en su padre. En la obra de Michael Genovese, *Mujeres líderes en política* se dice: “Alfred Roberts —el padre de Margaret—, que tenía solamente una educación escolar mínima, era un lector voraz e inculcó en su hija menor una necesidad por ganar, una ética de trabajo, un impulso para triunfar. Alfred Roberts domina las memorias de la infancia de Margaret Thatcher, quien lo consideraba como su profesor, mentor, gurú y guía. Nadie en la vida de Margaret Thatcher ha tenido una influencia como su padre” (Citado en Castillo, 2012). En otros escritos la propia Margaret Thatcher también habla muy positivamente de su madre, en especial a lo relacionado al funcionamiento del hogar: “Aprendí de mi madre lo que significaba llevar la casa de modo que todo funcionara como un reloj (...) Mi madre era una excelente cocinera y tremendamente organizada” (Citado en Castillo, 2012).

Luego, en el caso de los educadores que influyeron en la personalidad de estos líderes, no podemos dejar de nombrar el caso de Pericles quien fue influido fuertemente por su maestro de música Damón, y por los filósofos Anaxárogas de Clazómenes, Protágora de Abdera y Zenón de Elea. Simón Bolívar queda prácticamente huérfano de padre y madre a muy temprana edad, y es custodiado por su abuelo Feliciano Palacios, quien inculca en él el ideal de la libertad y de la igualdad de derechos. Luego, al quedar en custodia de sus tíos por la muerte de su abuelo, estos le ofrecen mentores como Simón Rodríguez de quien Bolívar años más tarde dirá palabras de profundo agradecimiento; y profesores como Andrés Bello quien lo formara en Historia y Cosmografía, y de quien Bolívar hará generoso elogios, y se entristecerá porque el maestro arraigara en Chile...

Aunque nuestros hijos, no lleguen a ser un Arturo Prat ni la Dama de Hierro, ni Pericles, ni Bolívar, pudiesen ser personas que en medio de sus ocupaciones diarias, sean buenos y hagan que las cosas cambien, y día a día puedan ir transformando desde su personalidad y modo de actuar, todo lo que les rodea, gracias a las influencias de sus padres, familiares y educadores.

El liderazgo que queremos en nuestros hijos y discípulos es, como plantea Santiago Álvarez de Mon (citado en Melé Carné, 2000), es el de personas, ciudadanos y profesionales que quieren adueñarse de su presente para construir un futuro mejor. Es el liderazgo entendido como un desafío que nos obliga a todos y que tiene lugar todos los días. No es, por tanto, la característica de unos pocos, ni un acontecimiento excepcional, ni una oportunidad única e irrepetible. Es un liderazgo entendido como capacidad de influir y movilizar a la comunidad para que esta afronte sus problemas.

Entonces, vista la evidencia de que sí es posible influir en el liderazgo desde la educación y la familia, al menos en una revisión de biografías, habría que preguntarse en concreto: ¿cómo forjamos ese liderazgo desde la familia y la educación?... Comenzaré con los educadores para cerrar con la familia.

En primer lugar necesitamos educadores, mentores, tutores estudiosos. Tal vez sea éste uno de los puntos esenciales que define la verdadera idoneidad de la profesión educador: vivir la “estudiosidad”. Nos gusta llamarla así, como lo hacían los antiguos: *studiositas*. La auténtica profesión educador respira de su empeño por desarrollar la estudiosidad. Sin estudio, no hay buen

profesor. La estudiosidad es el esfuerzo que un educador pone para llegar al conocimiento de la realidad. Etimológicamente, estudio significa esfuerzo, tensión. El resultado del esfuerzo de estudiar es una modificación interior de la persona, que se hace más rica en contenidos intelectuales. Esa modificación interior se manifiesta hacia fuera de un modo peculiar. El profesor estudioso suele ser calificado como el que “sabe la materia”. Primer paso para alcanzar la atención, dar una buena clase, transmitir claramente una disciplina.

En segundo lugar, esos educadores deben tener la capacidad de transmitir y dar una clase con orden y profesionalismo, bien preparada, y en donde se denota un estilo personal forjado por el propio modo de ser y la experiencia previa.

Los profesores deberían ser, por naturaleza, expertos en transmisión de conocimientos. Quien transmite da algo a otro, entrega, deja, pasa una información de un lado a otro. No por casualidad transmitir viene de “trado”, dar. Y todo esto exige reconocer que al hacerlo, usamos un método, una manera, un estilo, unas formas. Dichas maneras deben tener un cierto grado de orden y perfección. Estética, armonía, equilibrio. Si no existe cierto orden, cierta estructura, ciertos límites, la transmisión entonces puede desvirtuarse y someterse, en muchas ocasiones, a la voluntad del que transmite, a sus caprichos, a sus gustos y preferencias, e incluso, al deseo de ser “admirado” cuando se le escucha. Una transmisión sin orden es propia de quien sólo le gusta escucharse a sí mismo con placer. Es una auto-escucha vanidosa, egoísta, que no toma en cuenta las reales necesidades de quien escucha.

El tercer rasgo necesario en un educador es la alegría. Se entiende por alegría, como decía Víctor García Hoz (1988), aquel “estado de ánimo, satisfactorio y expansivo, promovido por el conocimiento racional de la posesión o esperanza de un bien”. Y siempre me he imaginado a un educador alegre, porque reconoce que su labor, su “vocación”, es de una gran responsabilidad e influjo. Además, quien educa debe lograr personas alegres, felices, porque ellas mismas deben ir descubriendo la verdad acerca de su situación personal en el mundo, y acerca de todo lo que les rodea. Y finalmente, porque la alegría es de quien muestra un estado personal satisfactorio, positivo y optimista.

Un educador triste, deprimido, o que vive quejándose por todo, no es un educador que pueda dejar un legado en sus alumnos, y menos alguien que pueda asegurar el suficiente estímulo como para que estos estudien, aprendan y cambien. Al contrario, un educador que está contento porque le gusta lo que hace, y tiene esperanza de influir positivamente en los demás, produce un efecto mucho más profundo, optimizando así las reales posibilidades de la educación.

Pero la alegría tiene un fundamento: la aceptación de sí mismo y de las personales circunstancias, o la conformidad más íntima entre lo que se quiere y lo que se vive. Una conformidad consigo mismo que incluso muchas veces permite afrontar las dificultades sin sentirse infelices. Precisamente por eso, se puede ser alegre y feliz en medio de bastante sufrimiento, y a la inversa, se puede ser un amargado o infeliz en medio del bienestar, de los placeres, de lo favorable.

El educador tiene que encontrar la alegría en medio de sus diarios quehaceres. Debe encontrarla en la cotidianidad: una cotidianidad profunda es la fórmula más probable de alegría. Hacer todos los días ciertas cosas, ver a unos alumnos o colegas de trabajo, contar con ellos, preparar unas clases, si esto es realmente profundo, es lo que se parece a la auténtica alegría.

Y en cuarto lugar, para los educadores, vivir la moderación. La moderación es definida por el Diccionario de la Real Academia como *cordura, sensatez, templanza en las palabras y acciones*. Y la persona moderada, según la misma fuente, es quien *guarda el medio entre los extremos*. Cualquier diccionario de sinónimos castellanos puede ayudarnos explicándonos que “moderar” es templar, disminuir, suavizar, mitigar, calmar, aplacar, atemperar, atenuar, contener, refrenar, ajustar.

El dirigente surafricano Nelson Mandela solía usar una expresión que invitaba a vivir esta virtud: *Let's be calm, man* (Vamos a calmarnos, hombre). “En el medio de situaciones turbulentas —dice su biógrafo— Mandela está calmado y cuida del que los otros lo estén. De hecho, irradia calma” (Stengel, 2009). No por casualidad en inglés, y según el Diccionario Collins, a la persona moderada se le dice *measured*, lo cual se traduce a nuestro español como alguien *mesurado, moderado, prudente*.

Uno de los aspectos más relevantes, y que suelen llamar la atención, es cuando un hombre o una mujer dedicados a la educación irradian equilibrio, serenidad, paz. Un equilibrio dibujado por su modo de hablar, su modo de relacionarse con los demás, su modo de reaccionar ante las noticias o verdades que pudieran invitar a la perturbación de ánimo, o incluso, su modo de comportarse en la mesa.

Este tipo de moderación es fundamental en un educador líder, porque muestra su fuerza moral, su capacidad de autodominio y autocontrol, lo cual es necesario para que sus alumnos e interlocutores lo respeten y admiren de un modo que se adhieran a él o ella por su integridad de carácter más que por llamar la atención de un modo superficial, coyuntural y excesivamente emocional.

Es evidente que todo lo anterior toca a los educadores naturales: los padres. Tienen ellos que ser “estudiosos” del tema propiamente familiar, de lo que se refiere a las características psicológicas de sus propios hijos, las propias etapas del matrimonio, el influjo del ambiente, etc. Padres estudiosos. Pero también padres que tratan de transmitir con orden, no con rigideces, pero sí con orden y que piensan lo que van a decir y cómo decirlo según las circunstancias y las edades de los hijos. Padres, también, alegres, sonrientes. Y padres moderados, auto-controlados, mesurados, prudentes.

Yo propongo cuatro aspectos más, ahora sí, que desde la familia pueden ayudar a forjar líderes o que están conectados con la posibilidad de forjar futuros líderes positivos. Pasemos al primero: El sentido del humor.

Se cuenta de un padre de varios hijos (unos 9), que una mañana mientras llevaba a sus hijos al colegio en una furgoneta (furgón, camioneta, etc.), un policía le dio el alto y le pidió los papeles:

en concreto quería ver el permiso de transporte escolar. —¿Permiso...? ¿Qué permiso? ¡Son mis hijos! El funcionario no se inmutó: *Ya, claro, a otro con ese cuento...!* En ese momento crítico, uno de los niños, muy espabilado (perspicaz) y también bromista, terció en la conversación diciendo con voz aflautada: —*Chofer, por favor, siga la marcha, que tenemos que llegar puntuales al colegio.* Mientras el papá lo fulminaba con la mirada, el furgón aquel rompió en una carcajada, ante el desconcierto del pobre policía. Enseguida, como es natural, se aclaró todo y la broma quedó en un sitio de honor del anecdotario familiar.

Educar el buen humor, el sentido del humor, permite formar potenciales líderes positivos. Para un líder positivo el buen humor es un recurso valiosísimo a la hora de gestionar equipos. No sólo ayuda a reducir el estrés y a superar crisis, sino que es uno de los métodos más eficaces para motivar a las personas y mantenerlas unidas gracias a su conocido efecto de cohesión. Además, y como ya lo han dicho y comprobado numerosos especialistas, las risas y las emociones positivas en general estimulan la creatividad y la toma de decisiones. Y es bien sabido que una chispa humorística atrae la atención en cualquier discurso, y refuerza la comunicación e incluso la memoria (Jáuregui, 2009).

Las prácticas más recomendadas según algunos especialistas para desarrollar el buen humor en casa son: Guerras de cosquillas. Batallas de almohadones. Jugar al escondite dentro de casa. Hacer ejercicios físicos juntos. Esperar a papá o a mamá escondidos por casa y darle un susto. Ver juntos películas de risa. Hacer comentarios divertidos manteniendo nuestra expresión seria. Salir a pasear y a jugar. Contar chistes. Hacer preguntas aparentemente absurdas: ¿alguien quiere un helado de anchoas?, etc. Vestirnos intencionadamente con una prenda al revés o con dos zapatos distintos. Leer juntos historietas o cómics divertidos. Contar anécdotas de nuestra infancia. Recordar las cosas divertidas que nuestros hijos hacían cuando eran bebés (Herrera, s.f.).

El segundo aspecto es lo que hacen las familias para ser felices. Aquí me guiaré de un exitoso y reciente libro de este mismo año que está dando mucho de qué hablar actualmente en los Estados Unidos (No hay revista ni periódico que no le esté comentando). Se trata precisamente de *The Secret of Happy Families* de Bruce Feiller (2013), un periodista del *New York Time* cansado de leer lo que las familias hacen mal, y que realizó un estudio de las familias felices.

En síntesis, y según este autor, lo que las familias felices hacen es: (a) hacer reuniones semanales con sus hijos para llegar a acuerdos sobre los planes y actividades a realizar juntos; (b) hacer listas de encargo y responsabilizar a cada miembro a tener un encargo concreto siempre, (c) crear, establecer y escribir entre todos una declaración de la misión de esa familia, (d) aprender a manejar bien el dinero en la familia y (e) dedicar más tiempo —los padres— a pensar y trabajar en la familia y por la familia.

Y todo ello con afán de desarrollar algo que ya dijimos al principio: que los hijos aprendan a desarrollar su propia autonomía. Que ellos sean capaces, incluso, de decidir acerca de sus castigos y recompensas. Y que finalmente, que los padres entiendan que ellos no son invencibles. El liderazgo no es sólo de los papas, es de los hijos. Distribuir, por tanto, el buen liderazgo a cada hijo. Que cada hijo sea líder, mejor líder que el papá y la mamá. Las familias realmente felices, o

que procuran serlo, distribuyen liderazgo, forjan liderazgo, forjan personas autónomas y con iniciativa propia.

Un tercer aspecto, y que tiene tiempo preocupándome, y que como es evidente, no se puede tocar en toda su profundidad y extensión en este lugar, es la toma de conciencia cada vez más urgente de resaltar, o mejor dicho “salvar” la función, misión y vocación masculina de la paternidad, o como lo ha dicho un sugerente autor, Alvaro Sierra Londoño (s. f.), rescatar la “humanización de la testosterona”.

Es esto sólo un llamado de atención. Además es un tema muy internacional y que en nuestra Latinoamérica ha tenido un influjo preocupante por la ausencia de padres en la mayoría de nuestras familias. Como bien saben, hay una desaparición del término “padre” en casi todos los estudios sobre palabras preferidas de los niños. En Argentina, en un estudio a 100.000 niños, las palabras preferidas fueron: milanesa, amigo, amor, mamá, jugar, abrazos. En otro estudio británico, las palabras preferidas fueron “mother” y “passion”. No se halló el término “father” entre los 70 términos sobresalientes. Aparecía hipopótamo, pero no padre (Citados en Pithod, 2006).

La siguiente anécdota puede encontrarse en cualquier casa conocida, o incluso en la propia. “Un día —comenta un papá— me encontraba en casa y vi que mi hija menor estaba dibujando. Me acerqué a ella y se produjo el típico diálogo entre un papá y su niña. —*¡Qué bonito esto que dibujas hija... A ver, una casita, una señora, un perrito, un señor...* La señora lucía en la cara una amplia sonrisa, pero no así el señor, que manifestaba disgusto o tristeza con su boca en forma de U invertida, —*Esta es mamá*, dijo la niña señalando a la mujer. —*Este es nuestro perrito...* Empecé a inquietarme: —*¿Y quién es este señor tan triste? —Eres tú, papá...*”.

Ser padre es parte de una misma realidad. No hay maternidad sin paternidad, y no hay paternidad sin maternidad. Maternidad y paternidad son realidades co-implicadas que derivan su fecundidad biológica, psíquica y espiritual de hacer una familia. Ambos, padre y madre van tejiendo la urdimbre afectivo-axiológica del interior humano profundo.

Cuando un varón accede a la paternidad, tal paternidad humaniza la testosterona. Hay evidencias que confirman que la convivencia marital y la paternidad, son el camino más directo hacia la humanización de fuerzas, pasiones y conductas instintivas en directa relación con la testosterona, que en otras circunstancias pueden ser fuente de comportamientos inconvenientes. De hecho, la desvirtualización de la paternidad es la responsable de muchos fenómenos de violencia intra y extra familiar. Por su puesto, muchos varones que no están casados y que tienen, por tanto, otra vocación, dedicados al servicio social, a la vida de celibato apostólico, a la vida religiosa, encauzan perfectamente su masculinidad por esos caminos de entrega, y son padres de muchos hijos espirituales... Igual aquellos padres casados que no pueden tener hijos y que adoptan o se llenan de ahijados, sobrinos y se dedican horas a ayudar a otros... Y también no hay que olvidar de esos papás sustitutos en tantas familias con madres solas: esos tíos o abuelos o primos o hermanos mayores que ayudan a contribuir con la formación masculina de esos jóvenes sin un padre directo.

Ser un padre responsable, que sume su paternidad, lleva a ser mejor profesional, y en consecuencia mejor líder. En algunos estudios se ha mostrado como el ser padre y vivir una vida familiar plena, dedicado a los hijos, fortalece capacidades de liderazgo tales como resolver mejor los conflictos, ser más pacientes con los colaboradores, escuchar más, ser más empáticos, utilizar más la inteligencia emocional en las relaciones, y por tanto, ser mejores guías de otros.

El último aspecto, usar lecturas y películas de vida de hombres y mujeres que fueron auténticos y positivos líderes y héroes. Así de sencillo. En el pequeño libro *Educación con biografías* de Oliveros Otero (1997), se invita a leer y comentar activamente biografías como fuente de inspiración para la propia mejora personal. Recomienda el autor biografías que aporten amplia información de las diferentes etapas de la vida del biografiado, destacando en cada etapa los acontecimientos, las anécdotas, las actuaciones, los hechos que permitan relacionar esta fase vital con las anteriores y con las siguientes. Biografías en las que el autor no se limita a acumular datos o a narrar información rutinaria. El lector debe sentir que en realidad está acompañando a una persona de carne y hueso en su viaje por la vida. Biografías que no se polarizan en un sector de la vida humana: por ejemplo en lo profesional.

Biografías que le permitan al lector ver al personaje desde dentro, y captar a la vez los rasgos característicos de la época en que vivió, y los tipos de influencias que incidieron en su pensamiento y en su conducta.

Todo lo anterior sugiere que los padres deban dedicar tiempo a leer y buscar buenas e interesantes biografías. Y si es posible, en primer lugar facilitando y motivando la lectura de estas, y luego, —muy luego— en caso de hallar una buena película sobre el biografiado, también verla en familia y comentarla entre todos. Ver películas en la casa debe ser una oportunidad para el debate, la discusión, y la ampliación de la cultura. Por tanto, habrá que tener una buena biblioteca y una buena video-teca. Esto parecerá algo ilusorio, pero he sido testigo de numerosas familias donde esto es una realidad. Familias donde no hay televisión, incluso, pero sí una sala de cine para ver entre todos las mejores películas.

En síntesis: ser líder es tener capacidad para guiar la propia vida y llegar a ser feliz. ¿Cómo forjar líderes desde la educación? Con educadores estudiosos, ordenados en su modo de transmitir los conocimientos, alegres y moderados.

¿Cómo forjar líderes desde la familia? Con padres que viven y educan el sentido del humor; con padres que estimulan las reuniones de planificación en la familia, que establecen encargos, que tienen una declaración de la misión de su propia familia, que saben usar bien de su dinero y todos participan del buen uso del mismo, y dedican tiempo a pensar en la propia familia; con papás varones que saben estar presentes en la familia y asumen su responsabilidad como tales; y con padres que usan las biografías para enseñar la vida de líderes positivos.

Hay otras muchas estrategias, pero estas creo que son importantes.

Espero no haberlos aburrirlos. Fue un intento por conectar esa necesidad imperiosa de formar líderes en una sociedad en crisis que no los tiene o que los construye falsamente con afán de vender o llamar la atención, sin un fundamento real, humanístico, respetando la necesaria y urgente promoción de la dignidad de la persona humana, su autonomía para tomar buenas decisiones, y en consecuencia, ayudándola a ser mejor persona. En épocas de crisis, se necesitan líderes positivos que puedan ser modelo para muchos otros e inspiren por sus sacrificios, virtudes y valores. Y que inspiren —especialmente— por su manifiesta integridad. Decía San Josemaría Escrivá de Balaguer, cuyas enseñanzas son fuente principal de inspiración para esta Universidad, decía por allá en 1937, refugiado en la legación de Honduras, en medio de la sangrienta guerra civil española, decía en una meditación: “Si en cada nación hubiera un grupo de padres santos, de médicos santos, de arquitectos santos, de obreros santos, estarían resueltos todos los problemas”. Frase que sintetizaría aún más en 1939, en el número 301 de Camino: “Estas crisis mundiales, son crisis de Santos” (Rodríguez, 2002).

Muchas gracias.

Fuentes bibliográficas:

- Brammer, L. M. (1985) *The helping relationship. Process and skills*. Nueva Jersey: Prentice-Hall.
- Camps, V. y Giner, S. (1998) *Manual de civismo*. Barcelona: Ariel.
- Cardona, P. y Wilkinson, H. (2009) *Creciendo como líder*. Pamplona: EUNSA.
- Castillo, G. (2012) *14 líderes inesperados*. Madrid: Rialp.
- Ciulla, J.B. (1995) Leadership ethics: Mapping the territory, *Business Ethics Quarterly*, 5(1).
- Feiller, B. (2013) *Secret of Happy Families*. Nueva York: Harper Collins
- García Hoz, V. (1988) *Pedagogía visible y educación invisible*. Caracas: Editorial Quinto Centenario.
- Greeleaf, R. K. (1977) *Servant Leadership*. Nueva York: Paulist Press.
- Herrera, C. (s.f.) “Educar el sentido del humor”. Recuperado de internet el 04-05-13 en: <http://www.solohijos.com/html/articulo.php?idart=319>
- Jáuregui, E. (2009) “Desarrollar el sentido del humor”. Recuperado de internet el 04-05-13 en: <http://www.revista-ays.com/DocsNum33/DirectivosMas/Jauregui.pdf>
- Mandela, N. (2011) *El largo camino hacia la Libertad*. Madrid: Aguilar.
- Maritain, J. (1943) *La educación en este momento crucial*. Buenos Aires: Desclée de Brouwer
- Manz, C., Henry, P. y Sims Jr. (1993) *Superliderazgo*. Barcelona: Paidós.

Melé Carné, D. (2000) (Coord.) *Raíces éticas del liderazgo*. Pamplona: EUNSA.

Otero, O. (1997) *Educación con biografías. Retazos de 33 personajes*. Pamplona: EUNSA.

Pithod, A. (2006) "La identidad masculina y la figura parental en la maduración afectiva de la familia". Ponencia. Congreso Internacional de la Familia. Bogotá: Universidad de la Sabana.

Rodríguez, P. (2002) *Camino. Edición crítico-histórica*. Madrid: Rialp.

Sierra Londoño, A. (s.f.) "Recuperar al padre para reconciliarnos con la vida". Ponencia. III Congreso Internacional de la Familia. Recuperado de internet el 04-05-13 en:
http://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Documentos/InstitutoFamilia/Memorias_III_Congreso/Dr_1_Sierra.pdf

Stengel, R. (2009) *Mandela's Way*. Nueva York: Crown Publishers.

Vial, G. (1995) *Arturo Prat*. Santiago: Editorial Andrés Bello.

BORRADOR