

la posibilidad de la ética económica se funda en la posibilidad de concebir la economía como una cierta participación en la actividad política, y de concebir, por tanto, la condición de agente económico como una modalización de la condición de ciudadano

formarían parte de lo realmente relevante de la acción que se sigue de esa racionalización. La postura del empresario respecto del bien común quizá se podría considerar como caracterización moral de éste, pero habría que reconocer que la condición moral del empresario es en verdad irrelevante de cara a la repercusión social de su acción en cuanto empresario. Según esto, no habría realmente ética empresarial, pues lo moral sería ajeno e irrelevante respecto del sentido y perfección de lo empresarial.

Sólo cabe ética económica si la actividad que llamamos “econo-

mía” es auténtica praxis o acción humana, acción completa y real, cuya racionalidad no es por tanto simple racionalidad instrumental, y cuyo verdadero objetivo es en última instancia la configuración y perfección de la sociedad. Esto implica concebir la sociedad, no como sistema o regularidad espontánea, sino como acción común, como objetivo voluntario y compartido, es decir, como decisión y realización política. Por lo tanto, la posibilidad de la ética económica se funda en la posibilidad de concebir la economía como una cierta participación en la actividad política, y de concebir, por tanto, la

condición de agente económico, de empresario o productor, como una modalización de la condición de ciudadano.

La actividad empresarial es la actividad que consiste en colaborar en la realización del bien común, en participar en la configuración y perfeccionamiento de la sociedad a través de los modos y posibilidades que ofrece para ello la institución del mercado. Y entendida así, la actividad empresarial aparece como una actividad con valor moral intrínseco: como una actividad cuya excelencia específica no es separable de la excelencia moral ●

Grit: El poder de la pasión y la perseverancia

GRIT ES UN VOCABLO INGLÉS QUE SIGNIFICA CORAJE Y DETERMINACIÓN. ACTUALMENTE ESTÁ IMPONIÉNDOSE TANTO EN PEDAGOGÍA COMO EN GERENCIA, COMO OPUESTO A LA INTELIGENCIA INNATA

GUILLERMO FARIÑAS

Durante muchos años un padre se lamentaba de que sus hijos no eran genios, lo cual iba a ser decisivo para no ser alguien en la vida. Y no dudaba en manifestárselo: no estaba orgulloso de ellos. Podemos imaginar qué pensamientos pasarían por las cabezas de aquellos jóvenes. Pero un día, una de sus hijas ganó el prestigioso *MacArthur fellowship*, conocido por algunos como el premio a la genialidad. Cuando compartió la noticia con su padre

no pudo dejar de emocionarse cuando él le dijo que estaba orgulloso de ella. Y entonces en su imaginación se vio diciéndole a su padre: “Papá, tu afirmabas que no soy un genio. No te lo discuto. Conoces muchas personas que son más inteligentes que yo. Pero sí te digo algo: yo amo mi trabajo tanto como tú amaste el tuyo. Siento que es mi vocación. Todos los días me reto. Cuando tropiezo, lucho por levantarme. No soy la más inteligente del grupo, pero trato de ser la más tenaz”. Y veía a su papá en silen-

La razón de fondo para alcanzar logros significativos no es el talento innato, sino la pasión y la perseverancia

cio escuchándola decir: “A largo plazo, papá, la tenacidad importa más que el talento”. Y no lo pensaba sin fundamento. Sus investigaciones —las que le habían hecho merecedora del premio— ofrecían evidencia científica para demostrar esta afirmación. En ellas proponía que la razón de fondo para alcanzar logros significativos no es el talento innato, sino la pasión y la perseverancia. ¿La buena noticia? Al contrario de la genialidad, la tenacidad se puede desarrollar, no es inmutable. Y creía haber descubierto cómo ha-

cer que creciera. De eso trata este libro: *Grit*, de Angela Duckworth.

La primera observación que debe hacerse es sobre el título y su traducción al castellano. La autora misma descompone *Grit* en dos sustantivos psicológicos: pasión y perseverancia. Y los editores de la edición española no han querido traducirla. No solo en el título, sino tampoco dentro del texto de la autora. Una y otra vez aparece *Grit* entre palabras en castellano. Y se entiende. Cuando consultamos el *Oxford Dictionary*, leemos en su segunda acepción: “mostrar coraje y determinación”. En la web *WordReference.com*, en su tercera traducción, conseguimos: “coraje, agallas, determinación y valor”. Pienso que la mejor definición la ubiqué en el *Dictionary.com*: “firmeza de carácter”. No es coincidencia que la autora sea la fundadora y presidente de *Character LAB* cuyo objetivo es acelerar radicalmente la ciencia y la práctica del desarrollo del carácter. Pero voy a seguir la decisión de la edición castellana: utilizaré la palabra en su idioma original, ya que se está convirtiendo en un vocablo muy popular en la pedagogía y la gerencia.

Estamos ante una obra de divulgación científica social, apoyada en investigaciones realizadas durante un largo período de tiempo y en grandes grupos de personas. Se han conseguido muchos factores correlativos y la autora ha tratado de demostrar su causalidad con razonamientos y ejemplos. Para apoyar sus propuestas utiliza también los hallazgos de varios psicólogos renombrados, entre los que cabe mencionar a William James, Martin Seligman, Mihaly Csikszentmihalyi, James Flynn y Anders Ericsson.



Apoyándose en dos ejemplos emblemáticos en los Estados Unidos —los candidatos a la mítica Academia *West Point* y los concursantes en la popular prueba de deletreo *National Spelling Bee*—, la autora nos da su primer descubrimiento: lograron más no los más talentosos —ya fuera en la tradicional prueba de inteligencia o la de talento verbal—, sino los más *gritty*. A los cadetes de *West Point* se les midió tanto su IQ como su nivel de *Grit*. A los concursantes del *Spelling Bee* se les valoró su capacidad verbal pero también se cuantificó el número de horas de estudio y la práctica en diferentes concursos de deletreo. Todo esto llevó a la autora a postular su primera hipótesis de investigación: talento innato y *Grit* son dos variables distintas. Una cosa es nuestro potencial y otra lo que hacemos con él.

La autora sintió la pasión por la enseñanza desde muy pronto. Mientras estudiaba neurobiología en el *Harvard College* fue mentora de niños en escuelas públicas. Al graduarse fundó una academia de clases gratuitas para jóvenes. Comenzó a trabajar en *Mc-*

La primera hipótesis de investigación de la autora es que el talento innato y *Grit* son dos variables distintas. Una cosa es nuestro potencial y otra lo que hacemos con él

Kinsey como consultora y renunció a esta prestigiosa empresa para dar clases en una zona popular de Nueva York. Posteriormente se graduó de la Universidad de Oxford con un *M.Sc.* en Neurociencia. Pero fue su temporada en el *Lower East Side* mientras daba clases a niños de trece años lo que le dio luces para encauzar su misión hacia la enseñanza a los pequeños. Allí descubrió que no eran los niños talentosos los que conseguían buenos resultados en los exámenes, sino quienes trabajaban más duro. Reconoció que el talento la había distraído y comenzó a darle más importancia al esfuerzo. Así llega a una de sus primeras propuestas que relacionan talento, esfuerzo, habilidad y logro. La habilidad es producto del talento y del esfuerzo. Y el logro es fruto de la combinación de la habilidad y el esfuerzo. Su conclusión: el esfuerzo tiene doble importancia. “Con esfuerzo el talento se hace habilidoso y, al mismo tiempo, el esfuerzo hace la habilidad productiva”. Así la autora se suma a la larga lista de pensadores que estudiando las claves del desempeño humano concluían que el esfuerzo suele minusvalo-

rarse. Entre estas cabezas están Francis Galton y William James. Una posible causa para esta baja estima es que el esfuerzo no tiene el glamour que tiene el talento.

Uno de los logros de la autora es proporcionar un instrumento sencillo para medir Grit. El mismo ha sido validado con distintos grupos y en diversas situaciones. Una de ellas es la acertada predicción de quienes lograrán la admisión en *West Point*. Consta de 10 preguntas. Su sencillez y sentido común es abrumador.

1. Con frecuencia me distraigo de lo que vengo haciendo con nuevas ideas.
2. Las derrotas no me desaniman. No me rindo con facilidad.
3. A menudo cambio de metas.
4. Soy un gran trabajador.
5. Tengo dificultades para mantener mi foco.
6. Termino lo que comienzo.
7. Cambio de intereses de año en año.
8. Soy diligente. Nunca me rindo.
9. Me obsesiono por ideas o proyectos pero luego pierdo interés.
10. He superado reveses para lograr retos importantes.

Como es tradicional estas preguntas se contestan en una escala de cinco valores. Pero lo novedoso es que en este caso preguntan cómo nos evaluamos en estas áreas en relación a la mayoría de las personas. Así van desde “Para nada como yo” (máximo valor) hasta “Muy parecidos a mí” (menor valor).

Como indiqué arriba, la autora define Grit como pasión y perseverancia para alcanzar metas a largo plazo. En las preguntas del test es fácil darse cuenta de que miden la perseverancia, pero no así la pasión. Para la autora la pasión es la

razón de ser, lo que se pretende. De ella dependen metas en jerarquía. Grit es acerca de perseverar en el propósito por un largo tiempo, yendo incansablemente tras las metas correspondientes. Sin pasión no hay perseverancia. Sus paradigmas *gritty* han sido incansables en su vida para ir detrás de su pasión. Cabe afirmar entonces que Grit se desarrolla y muestra a lo largo de muchos años, y preferentemente en aquella área del quehacer que da sentido a cada quien. Se puede ser empeñoso en una actividad, pero ser *grittier* solo ocurre en aquello que nos apasiona.

Este libro se suma a la amplia literatura de crecimiento personal que aboga por la importancia que tiene una razón de ser en la vida de las personas. Es obvio el peligro de equivocarse en un propósito que nos consumirá la existencia. Ya sea por lo estrecho o por su inconveniencia. En este sentido Duckworth es clara al afirmar que los auténticos propósitos deben ser bienhechores para los demás.

La siguiente afirmación es que Grit puede crecer. Es posible y se debiera desarrollar desde uno mismo. Y también los padres, maestros y tutores pueden ayudar a los niños y jóvenes a ser más *gritty*. Para aprender del auto-desarrollo la autora distingue a personas que pueden identificarse como paradigmas de Grit. Y encuentra en ellos cuatro activos psicológicos. —El primero es el interés. Y es que la pasión comienza cuando disfrutamos intrínsecamente lo que hacemos.

—El segundo es la práctica deliberada. El tratar de hacer siempre las cosas mejor es indispensable para la maestría en cualquier actividad humana.

La habilidad es producto del talento y del esfuerzo. Y el logro es fruto de la combinación de la habilidad y el esfuerzo. Su conclusión: el esfuerzo tiene doble importancia

—El tercero es el ya mencionado propósito. El cual permite que el interés se mantenga en el tiempo. —El último activo es la esperanza, la expectativa de que tu propio esfuerzo puede mejorar tu futuro.

Vale la pena entender algo más de estos activos y constatar cómo, en algunos casos, el libro va contracorriente de muchas ideas populares. Cuando escribe sobre el interés la autora advierte del reiterado consejo vitalista “sigue tu pasión”. Su conclusión es que es preferible recomendar: fomenta tu pasión. Qué duda cabe de que la innata aspiración por la felicidad lleva a cada quien a tratar de hacer aquello que le gusta, por lo que el manido consejo puede ser superfluo. Pero saber cómo se puede fomentar el interés requiere más elaboración, que es lo que la autora explica en este capítulo. Una buena noticia es que el interés se puede reiniciar una y otra vez, pero se ha de tener paciencia porque suele tomar tiempo. Con la edad, el rol de aprendiz se hace más activo e informado. Con los años, el conocimiento y la experticia crece, y con ella la confianza y la curiosidad por conocer más.

En relación a la práctica cita a una afamada periodista norteamericana: “Es el deseo persistente de hacerlo mejor. Es lo contrario a ser complaciente. Pero es un estado mental positivo, no negativo. No es mirar atrás con insatisfacción. Es ver hacia delante con ganas de crecer”. Malcom Gladwell hizo famosa la afirmación de que se requerían 10.000 horas de práctica para ser excelente en cualquier área del quehacer humano (Cf. *Fueras de serie (outliers): por qué unas personas tienen éxito y otras no*, 2015). Duckworth afirma que no son suficientes un número de

horas de entrenamiento sino la práctica deliberada por mejorar. Los expertos practican deliberadamente. Así lo hacen:

1. Se fijan una meta específica. Se enfocan en aspectos concretos de su desempeño. En lugar de centrarse en lo que hacen bien, buscan mejorar debilidades específicas. Intencionalmente buscan logros que no han alcanzado aún.
2. Con atención y gran esfuerzo se esmeran en alcanzar esas metas concretas.
3. Luego buscan *feedback* acerca de cómo lo están haciendo. Y agradecen más el insumo negativo que las alabanzas. Significa que se interesan más por lo que hacen mal —para así superarlo— que por lo que hacen bien.
4. Repiten reflexivamente y refinando su desempeño. Cualquier habilidad, por más compleja y creativa que sea, puede ser descompuesta en sus componentes, y cada uno de ellos puede ser practicado muchas veces.

Son importantes los rituales diarios para lograr los hábitos. Un grupo significativo de investigaciones demuestra que al tener el hábito de practicar en el mismo lugar y hora todos los días, no se piensa si comenzar o no, simplemente se hace. “No hay ser humano más miserable”, observaba William James que aquél para quien “el comienzo de cada tarea” debe nuevamente decidirse a diario.

El propósito se define como el intento de contribuir al bien de los demás. Así como el interés es una de las fuentes de Grit, el propósito es el de *gritty* maduros. Nos recuerda que Aristóteles reconocía dos vías para la felicidad: la



hedonista o búsqueda de experiencias individuales placenteras — a la cual catalogaba como primitiva y vulgar—, y la *eudainomia*: en armonía con el propio (*eu*) espíritu interior (*daemon*), la cual prefería por noble y pura. Para la autora todos estamos predispuestos a ambas vías. Cada quién da un peso distinto a cada una. Hay correlación positiva entre tener un propósito y la escala Grit: en el fondo la gente *grittier* se siente conectada con el bienestar de los demás. Pero no es un requerimiento absoluto: nos dice que hay *gritty* villanos.

La esperanza se apoya en la expectativa de que tu propio esfuerzo puede mejorar tu futuro. Es distinto pensar “mañana será un mejor día” a “estoy decidido a que mañana sea mejor”. Así como hay *desesperanza aprendida* (Seligman) también hay *optimismo aprendido*. Los esperanzados con fundamento piensan en sus fracasos como ocasiones de aprendizaje. Los profesores optimistas son *grittiest* y felices. Grit y felicidad a su vez explican por qué los profesores optimistas logran que sus alumnos aprovechen mejor las clases. En línea con lo anterior, Duckworth propone desarrollar una mentalidad de crecimiento, modo de pensar que permite creer que siempre se puede aprender para hacerlo mejor. La mentalidad de crecimiento y Grit van juntos. Se afirma que el tipo de mentalidad suele provenir de las propias experiencias de éxitos

y fracasos, y cómo las personas a su alrededor han reaccionado a estos logros y reveses. En este sentido se da mucha importancia al lenguaje de padres, profesores y mentores. En el libro se enumeran algunas frases típicas y contrapuestas de ambas mentalidades. Las que asumen que no es posible crecer desde los propios talentos y las que expresan que sí es posible el crecimiento. Ejemplos: “Bueno, al menos lo intentaste” vs. “Eso no funcionó. Hablemos de cómo lo intentaste y de qué puede funcionar mejor”. En muchas empresas es muy frecuente la mentalidad fija: los talentos son fundamentales para el éxito y son genéticos e invariables, por lo que los errores no suelen ser bienvenidos y tienden a tener esquemas de evaluación y promoción que fomentan la competencia individualista. Por el contrario, en las empresas donde domina una mentalidad de crecimiento la mayoría de sus trabajadores creen que sus colegas son de fiar, se fomenta la innovación y se apoya la toma de decisiones riesgosas. La autora advierte que los humanos tenemos la tendencia a caer en la mentalidad *fijista*: aunque creamos en la mentalidad de crecimiento, tendemos a frustrarnos en los fracasos, somos impacientes, y en el juicio de las habilidades ajenas tendemos a dudar de su mejora en lugar de concentrarnos en cómo pueden hacerlo mejor.

La autora hace un inciso valioso para la educación de los hijos. Hay quienes tienen una adolescencia modélica, a quienes sus padres han educado para la excelencia y les han protegido de adversidades. Son “perfectos frágiles”. Cuando en su juventud o temprana adultez tienen un problema, tienden a derrumbarse. Saben cómo



triunfar, pero no cómo fracasar. La última parte del libro se dedica al crecimiento de Grit desde afuera. Es lo que padres, educadores, tutores y entrenadores pueden hacer para que sus hijos, estudiantes y pupilos puedan desarrollar la pasión y la perseverancia desde pequeños. Paternidad proviene del latín “llevar adelante”, por lo que la pueden ejercer no solo los padres, sino también los maestros, los coach, etc. Así, ejerce la paternidad todo aquél que procura que los que tiene bajo su responsabilidad vayan adelante en interés, propósito, práctica y esperanza.

En muchos padres hay un dilema equivocadamente excluyente entre la paternidad de apoyo y la paternidad de exigencia. El “amor exigente” no va en exclusiva con una manera sino con ambas. Requiere estar centrado en los hijos en el sentido de que ponen los intereses de ellos lo primero, lo cual no significa que sientan que esos hijos son los mejores para juzgar qué deben hacer, qué duro hay que esforzarse y cuándo abandonar. La paternidad sabia es a la vez de soporte y de exigencia. Su autoridad se basa en conocimiento en lugar de poder. Las investigaciones en esta área son inequívocas: la paternidad sabia es la mejor, y con mucho, para criar a los hijos.

El libro ofrece un cuestionario para guiar a los padres sabios. ¡Cuestionario que deben llenar los hijos! Tiene tres secciones. Las dos primeras valoran el apoyo de los padres tanto en cariño como en respeto. La tercera evalúa cuán exigentes son. Un ejemplo de cariño es “Mis padres y yo realizamos actividades que son divertidas para todos”. Una pregunta para el respeto es “Mis padres creen que tengo derecho a mis propios puntos de vista”. Una cuestión evaluada en la exigencia es “Mis padres esperan que yo siga las normas familiares”. La paternidad sabia anima a los hijos a emular a los padres. Hay un mundo de diferencia entre emular e imitar. Y por supuesto, no se puede educar en Grit si no se lucha por serlo. Una vez más se cumple que los hijos quizá no escuchen a los padres, pero siempre emulan lo que les ven hacer.

Existe un ecosistema de adultos más allá de la familia nuclear que puede hacer mucho por la paternidad. Profesores sabios pueden marcar la diferencia en la vida de sus estudiantes. Cody Coleman, criado por abuelos y hermanos, afirma: “No hay que ser un padre para hacer una diferencia en la vida de alguien. Si te preocupas acerca de ellos y sabes qué está pasando, se puede lograr un im-

pacto. Trata de entender qué está pasando en sus vidas y ayúdalos en consecuencia. Es algo que experimenté de primera mano. Y hace la diferencia”.

El segundo tema de esta parte se refiere a cuál es el mejor ambiente para crecer en Grit. La autora resalta la importancia para ello de las actividades extra-curriculares, tales como el deporte, las artes, cualesquiera hobbies o las más afines a lo académico como pueden ser clubes de debate o participar en el periódico del colegio. Por un lado, deben tener al frente a un adulto, distinto al padre, que sea exigente y experto en el tema; por otro lado, deben ser del gusto del niño o niña. Es decir, deben conjugar reto y diversión. Para que tengan efecto deben ser cursadas durante más de un año, mejor si son dos. Son muchas las investigaciones, incluso de largo plazo, que concluyen que participar de forma constante y prolongada en el tiempo en este tipo de actividades mejora la auto-estima de los pequeños, les permite obtener buenas notas y evitarse problemas con la ley.

En una extensa investigación del famoso instituto ETS (el mismo que produce los test *SAT*, *GRE* y *TOEFL*), la característica que mejor predice el desempeño a largo plazo, por encima de los resultados en las pruebas ETS, es el empeño continuado y con propósito para ciertas actividades extra-curriculares en bachillerato: practicarlas más de un año y más de una, con logros significativos en las mismas. La autora se preguntó si la vivencia de estas actividades extra-curriculares desarrolla Grit o solo los *gritty* son los que suelen apuntarse y perseverar en ellas. Y concluye que son ambos facto-

res: el compromiso requiere Grit y, al mismo tiempo, lo desarrolla, ya que ser persistente en asuntos difíciles enseña a los jóvenes poderosas y transferibles lecciones. “Aprendes de otros, descubres más y más a través de la experiencia cuáles son tus prioridades y desarrollas el carácter”.

La autora admite que son pocas las investigaciones realizadas con niños y sus actividades extra-curriculares, por obvias razones logísticas y éticas. Uno de los pocos experimentos dividía a los niños en dos grupos. A los pequeños del grupo experimental se les sometía a una misma tarea difícil de realizar y con recompensas al culminarla. A los del grupo piloto se le recompensaba igual, pero con tareas sencillas. Cuando a ambos grupos de niños se les imponían otras actividades de mayor dificultad que la del grupo piloto y similares a la del experimental, eran estos quienes se esforzaban más para realizarla. Se podía inferir que con práctica la diligencia puede ser aprendida, al igual que su correlación con recompensas. En honor a Martin Seligman el fenómeno se llamó *diligencia aprendida*.

El último tema de esta parte se refiere a la importancia del entorno, del ambiente en que los niños se educan. La autora lo titula “la cultura Grit”. Como han mostrado muchos estudios antropológicos y organizacionales, en el largo plazo la cultura tiene la capacidad de moldear la identidad, que incide en cada aspecto de nuestro carácter, con especial relevancia en Grit. Así, el libro recomienda algo que ya había propuesto Aristóteles: el virtuoso se desarrolla entre virtuosos. Si quieres tener Grit, consigue una cultura que la sustente y únete a ella. Si eres el

.....
Ser persistente en asuntos difíciles enseña a los jóvenes poderosas y transferibles lecciones. “Aprendes de otros, descubres más y más a través de la experiencia cuáles son tus prioridades y desarrollas el carácter”

líder, crea y respalda esa cultura. Es que si la determinación de unos mejora la de los demás, entonces, con el tiempo, puedes esperar un efecto “multiplicador social”.

El libro nos da ejemplos de culturas Grit, desde las nacionales hasta las organizacionales. El país ejemplo es Finlandia. Los fineses poseen un rasgo emblemático: *sisu*. El mismo se refiere a la perseverancia, a una especie de fuerza interna que los habitantes de este país nórdico piensan que es innata en ellos —afirmación que la autora pone en tela de juicio—. Literalmente *sisu* significa agallas. Luego de un estudio realizado entre fineses, se pudo concluir que en su mayoría piensan que ese rasgo puede desarrollarse. Esto explicaría que quienes piensan que lo tienen en sus genes tienden a esforzarse más, por lo que termina siendo una profecía auto-cumplida.

En el mundo organizacional el libro proporciona dos ejemplos. Uno es el de un equipo de fútbol americano, los *Seahawks*. Para su director técnico o coach ser un *Seahawk* se caracteriza por ser competitivo. Poseer una mentalidad de éxito, tener siempre algo que probar. De ser resilientes, de no permitir que los fracasos te desmoralicen. No se van a detener por retos y obstáculos. Esta actitud se puede resumir en tener grit. El otro ejemplo es el de *JPMorgan Chase*. En su manual de *Cómo hacemos negocios* se lee: “Ten una fuerte resolución en todas las cosas que haces”; “Demuestra determinación, resiliencia y tenacidad”; “No dejes que reveses temporales se conviertan en excusas permanentes”. “Usa los errores y los problemas como oportunidades para mejorar, no razones para abandonar”.

El libro termina resumiendo las principales ideas y con varias conclusiones. Nos recuerda de nuevo que lo que alcancemos en la vida dependerá de nuestro grit. La obsesión por el talento nos ha distraído de esta verdad. Se enfatiza que podemos —a diferencia del talento— crecer en grit. Lo podemos desarrollar por nosotros mismos o en los pequeños. Pienso que, si bien la autora nos ha enseñado estas dos vías, en su fuero interno piensa que es más factible la segunda. Mi deducción proviene de que ella nos escribió cuál es su propósito vital: usar la ciencia de la psicología para ayudar a los niños a florecer.

Contra los que podrían pensar que poseer grit implica ser un tipo amargado, los estudios realizados muestran correlación entre ella y la satisfacción en la vida. Y su pasión y perseverancia no los hace incómodos —quizá sí algo monotématicos en aquello que les apasiona— para los demás.

La autora, siguiendo a muchos glosadores de Aristóteles, nos recuerda que el filósofo proponía un justo medio en la virtud. El ejemplo es famoso y evidente. La valentía oscila entre dos extremos negativos: cobardía y temeridad. Sin embargo, los mejores comentaristas de Aristóteles recuerdan que el justo medio realmente es el justo razonable. Es decir, la prudencia es la que debe indicar cuándo poco o mucho de algo deja de ser beneficioso, porque no existe tal punto intermedio para todo. Así, por ejemplo, no hay límite superior para el amor ordenado. Siempre se puede crecer en él. La autora afirma que pocos pueden decir “tengo demasiado grit”. Pero ella sí admite el justo razonable en momentos concretos: el sensato debe saber cuándo dejar de perseverar en algo inalcanzable.

Lo que alcanzamos en la vida dependerá de nuestro grit. La obsesión por el talento nos ha distraído de esta verdad. Se enfatiza que podemos —a diferencia del talento— crecer en grit

Grit no es el rasgo más importante en la vida. La moralidad es superior. Y de hecho hay otras virtudes más importantes. Pero el carácter es plural. Es decir, las virtudes se relacionan. Difícilmente puede existir una persona con una virtud de modo eminente y que carezca de cualesquiera otras

La pasión de la autora por su tema no la ciega: Grit no es el rasgo más importante en la vida. La moralidad es superior. Y de hecho hay otras virtudes más importantes. Pero el carácter es plural. Es decir, las virtudes se relacionan. Difícilmente puede existir una persona con una virtud de modo eminente y que carezca de cualesquiera otras. Y las virtudes se pueden relacionar entre sí. La autora nos propone tres agrupaciones de ellas: intra-personales, inter-personales e intelectuales. Grit está dentro de las personales, que incluyen el auto-control, virtud por la que podemos resistir aquellas tentaciones que nos alejen de nuestro empeño. Este grupo de fortalezas permiten alcanzar metas valiosas, por lo que algunos las han llamado las virtudes del currículo, ya que son aquellos rasgos que te hacen “empleable”. Las virtudes inter-personales incluyen agradecimiento, inteligencia social y auto-control emocional. Serían las virtudes eulógicas, aquellas por las que más se nos recordará el día que muramos. Las intelectuales incluyen curiosidad y entusiasmo, y son muy importantes para el aprendizaje. Termina la autora recordándonos que ciertamente en la vida hay restricciones, no solo por falta de talento, sino de oportunidades. Pero los límites nos los auto-impone más a menudo de lo que pensamos. Tratamos, y si fallamos solemos concluir que hemos llegado al techo de nuestras posibilidades. O después de un revés cambiamos de dirección. En cualquier caso, no terminamos de saber cuánto somos capaces. Ser *gritty* es poner un pie tras otro. Perseverar en metas interesantes y con propósitos. Es invertir tiempo, día tras día, semanas tras semana y por años, en

la práctica retadora. Es caer siete veces y levantarse ocho.

Vuelve la autora al recuerdo de su padre y su reproche sobre la falta de genialidad en sus hijos. Si la genialidad es lograr grandes cosas con poco esfuerzo, ella admite que no lo es, como tampoco lo fue su padre —aunque se retiró de la *DuPont* con el más alto cargo científico—, y lo son muy pocos. Pero si la genialidad es el incesante empeño con toda el alma tras la excelencia, entonces se abre la esperanza para muchos de alcanzar esa distinción.

Este libro sigue la línea contemporánea en la Psicología de un volver a valorar las virtudes. Qué duda cabe de que Grit tiene mucho de virtud. Las virtudes en la modernidad habían quedado relegadas. Ya fuera por valorarse como modos de vivir que restan espontaneidad, y por lo tanto libertad, a la acción humana, o, por una peor razón, por ser representantes de una moralidad contraria al relativismo moral prevalente en nuestros tiempos. Pero algunas escuelas psicológicas han vuelto a proponer las virtudes como conductas deseables y necesarias. Pienso que no es casualidad que Martin Seligman sea mentor de la Prof. Duckworth. Este promotor de la Psicología positiva ha escrito un manual sobre las virtudes (cf. *Character Strengths and Virtues*, 2004).

El origen etimológico de virtud es la palabra latina *vis* que proviene de fuerza. Por un lado, porque toda virtud es fuerte. Por otro, porque crecer en cada una de ellas requiere fortaleza. En cierto modo, Grit sería un elemento clave para desarrollar todas las virtudes. Y es que el crecimiento en un hábito operativo, sea de la voluntad o del intelecto, exige perseverancia, de-

terminación. Por lo que la iniciativa de la autora de *CharacterLab* luce como una buena plataforma de la que podrían emerger prácticas y modos que faciliten a padres, mentores y coaches que los más pequeños desarrollen el carácter. En el desarrollo y sostenimiento de la virtud es tradicional enumerar una tríada: la actitud, el conocimiento y la práctica. Usemos la virtud del orden para ilustrar estos tres elementos. ¿Por qué ser ordenado? Quizá porque hemos tenido muchos problemas por no vivir esta virtud. Mejor si hemos entendido el viejo adagio: *Serva ordinem et ordo servabit te*: Sujétate al orden y el orden te será útil. ¿Cómo se es ordenado? Nos puede ayudar la regla: un sitio para cada cosa y cada cosa en su sitio. Y entonces comenzaremos a poner en práctica esta norma una y otra vez hasta que se haga un hábito constitutivo, parte de nuestra manera de ser. Aristóteles afirmaba que la virtud es como una segunda naturaleza. Veamos la correlación con esta tríada y los activos que componen Grit. Nadie lucha por adquirir una virtud si no se siente motivado para ello. El paralelismo con el interés y el propósito es evidente. El conocimiento y la práctica se condensan en la práctica deliberada que el libro nos propone. La esperanza propuesta por Duckworth es parte de la actitud: quien emprende un camino de crecimiento si no piensa que podrá alcanzarlo. Mérito de este libro es el análisis de estos activos y la búsqueda de apoyo científico a sus hallazgos.

De la mano de Aristóteles podemos hacer algunas precisiones de Grit como virtud. El libro enumera múltiples casos de personas *grittier* que han alcanzado grandes logros gracias a su

perseverancia apasionada. Ciertamente la virtud nos hace diestros en su objeto. Pero lo más importante de la virtud es que nos hace buenos, buenas personas. Escribió el Filósofo: “Las virtud del hombre será también el modo de ser por el cual el hombre *se hace bueno* y por el cual realiza bien su función propia” (*Ética a Nicómaco*, 1106a, 20). Pienso que, aunque la autora no explicita esta idea, podemos relacionar su idea de pasión con la de amor. La diferencia entre un hábito y una virtud es el amor que nos motiva a desarrollarla. Si crecer en Grit es fruto de un amor a los demás, podemos decir que ese esfuerzo nos perfeccionará como personas, nos hará buenos.

El amor a los demás es apuntado cuando el libro nos informa que un buen propósito debe estar conectado con el bienestar de los demás. Pero a continuación se nos dice que esto no siempre es así, al punto que puede haber *grittier* villa-

En los últimos tiempos el esfuerzo está siendo mejor apreciado. Tras años en que se han ensalzado en los niños la auto-estima, la creatividad y la espontaneidad, y se han desestimado el esfuerzo, la constancia y la disciplina

nos. Para Aristóteles la virtud siempre es bienhechora: “es forzoso que las virtudes más grandes sean también las más útiles para los demás dado que la virtud es la facultad de promover servicios” (*Retórica*, 1136b, 2). Pienso que la ausencia de un motivo altruista para crecer en Grit puede hacer que la perseverancia sea más rasgo psicológico o empeño voluntarista que virtud, por lo que tarde o temprano el esfuerzo en crecer en Grit puede ceder ante motivos de mayor comodidad o desinterés, o el sujeto termina recordando con amargura las privaciones que conllevó ser *grittier*.

En los últimos tiempos el esfuerzo está siendo mejor apreciado. Tras años en que se han ensalzado en los niños la auto-estima, la creatividad y la espontaneidad, y se han desestimado el esfuerzo, la constancia y la disciplina, podemos apreciar los resultados educativos: unos niveles de exigencia menores, un temor -o al menos aprensión-

corregir para evitar bajas de motivación, y, como resultado, una baja preparación, no solo académica, sino para la vida. Las voces son variadas: Simon Sinek en su ampliamente difundida entrevista sobre los *millennials*, Ricardo Moreno Castillo en su aparición en *cuatro.com* y Toni Nadal en su testimonio en *TedxMalagueta* sobre su mentoría y coaching a Rafa. Grit hace un aporte importante para destacar la importancia del esfuerzo, pero va más allá. Lo descompone en elementos y nos indica cómo desarrollarlos. Deseo el éxito de la iniciativa *CharacterLab* de la prof. Angela Duckworth. Muchos niños pueden beneficiarse y, sobre todo, la sociedad en la que vivan. Platón puso en boca del viejo Sócrates en su *Apología* una frase que siempre conviene recordar: “No sale de las riquezas la virtud para los hombres, sino de la virtud, las riquezas y todos los otros bienes, tanto los privados como los públicos” ●

El perdón y los conflictos armados ¿es posible la reconciliación social?

NO TODOS LOS PROCESOS DE RECONCILIACIÓN SOCIAL HAN SEGUIDO LOS MISMOS PATRONES, SIN EMBARGO LA INVOCACIÓN DEL PERDÓN ES UN REQUISITO ESENCIAL PARA LA PAZ SOCIAL

NATALIE BETANCOURT, FARIDA PAREDES Y AURKEN SIERRA

El siglo XX no ha estado exento de conflictos armados, desde las grandes guerras internacionales como la II Guerra Mun-

dial, hasta conflictos nacionales internos. En la mayor parte de estos casos, en particular desde la creación de las Naciones Unidas, se ha hecho énfasis en la necesidad de lograr la reconciliación social con posterioridad a la culminación de

los conflictos armados. No todos los procesos de reconciliación social han seguido los mismos patrones o esquemas de tratamiento; sin embargo, ha sido frecuente la invocación del *perdón* por parte de victimarios como un requisito esen-