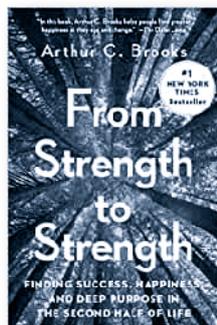


esta institución y la religión cristiana y, por último, el significado de que la universidad se conciba como una comunidad intelectual. Es un libro importante porque recuerda que el sentido original de la universidad es educar a los alumnos como personas. Expone para ello todo un sistema capaz de concretar esta máxima en los planes de estudios, a través del *core curriculum*. En definitiva, reabre un debate trascendental: qué tipo de universidad queremos en función de qué tipo de personas pretendemos formar. Y la propuesta de Torralba resulta digna de ser escuchada ●

Álvaro Mendoza Gil

alvarom.mendoza.gil@gmail.com



ARTHUR BROOKS (2022)

## FROM STRENGTH TO STRENGTH

PENGUIN BOOKS, NUEVA YORK

**A**rthur Brooks, científico social, habla de su transición del entorno profesional al académico desde su propia experiencia. Antes que profesor, fue presidente de un grupo de reflexión en Washington DC durante 10 años, por lo que su obra aporta un aspecto científico. Su libro remite a grandes autores y obras de la literatura universal

El mayor problema al que se enfrenta la sociedad actual es la soledad. Y se debe fundamentalmente a la sobrevaloración del trabajo

(San Agustín, Cicerón, el Dalai Lama, Siddhartha Gaustama y otros). Consigue poner en valor las lecciones y el conocimiento de la literatura en contraste con una sociedad científica. Si bien Brooks no aporta ninguna información nueva o rompedora, su libro propone una reflexión limpia y organizada. Ejemplifica el funcionamiento de las adicciones y el peligro de infravalorar las relaciones con una perspectiva humanista.

Según la Administración de Recursos y Servicios Sanitarios de Estados Unidos, el mayor problema al que se enfrenta la sociedad actual es la soledad. Y se debe a la sobrevaloración del trabajo. Muchos adictos al trabajo prefieren invertir una hora más en su trabajo que en sus relaciones porque da una gratificación inmediata y las relaciones no siempre lo hacen. Además, Brooks subraya el problema del líder solitario, el concepto de que los jefes no pueden socializar debido a las barreras sociales. Afirma que un signo de adicción es sustituir una necesidad humana por una sustancia o un trabajo. Ante estas tendencias debemos preguntarnos si nuestra motivación es un valor extrínseco o intrínseco.

El libro consta de 9 capítulos, una introducción y una conclusión. El autor expone cómo al principio de la carrera se adquiere inteligencia fluida, la capacidad de razonar y resolver problemas novedosos. Sin embargo, después unos años, esa inteligencia desciende y aumenta la inteligencia cristalizada, la capacidad de utilizar los conocimientos almacenados. Aunque los seres humanos dan este salto biológico, no siempre se da acorde al psicológico. Para facilitar esa transición Brooks explica tres conceptos: autoconocimiento, relaciones y fe. Demuestra los beneficios

de estos aspectos para vivir una vida sana y ofrece consejos útiles para implementarlos.

Tras la publicación del libro de Arthur Brooks, muchos lo criticaron diciendo que sólo es para una determinada clase de personas muy motivadas y con altos ingresos económicos. Sin embargo, el libro toca muchos temas universales, especialmente para los estadounidenses. En Estados Unidos mucha gente valora demasiado su trabajo; para ellos es una gran parte de su identidad. Por ello, Brooks plantea soluciones universales para todos los tipos de personas. Habla de la importancia de los amigos, la familia, la religión y el trabajo significativo. También explica que todas las personas pasarán por cambios en su vida, ya sean jóvenes o mayores.

Aunque el libro sólo tiene 150 páginas, está repleto de información útil y perspicaz. El lector se encuentra a menudo deteniéndose y reflexionando sobre el material. El propio libro orienta y ayuda al lector hacia los valores intrínsecos. Aunque el lector no se encuentre en la franja de edad a la que tal vez se dirija el libro, hay muchas lecciones de vida que le ayudarán.

Mientras leía pensé cómo deberían responder las empresas a estas necesidades intrínsecas. Y una de las conclusiones a las que llegué es que deberían fomentar la comunidad dentro y fuera del lugar de trabajo. A menudo las empresas se preocupan por la producción y las ventas, pero si la plantilla es fuerte en valores intrínsecos la empresa va a aportar a la sociedad mucho más que la producción ●

Spencer Sedmak

sspencersed@alumni.unav.es