

BBVA

Creando Oportunidades



DIPLOMADO

DS



Líder positivo

Liderazgo Positivo

Ser líder de equipos es una posición que presenta numerosos retos que requieren el ejercicio adecuado de la influencia, la credibilidad y la confianza, así como el uso de prácticas acertadas de coordinación y desarrollo del equipo para lograr y superar el desempeño esperado. El liderazgo positivo es un modelo que habilita en el equipo un desempeño orientado hacia lo positivo, es decir, que busca un desempeño excepcional, a través de la aplicación de principios, prácticas y herramientas que generan bienestar en los colaboradores. Uno de estos principios es que las personas buscan y se orientan a aquello que les llena de energía positiva y les da vida, de forma que, para lograr un desempeño excepcional, desviado hacia lo positivo, un líder debe centrarse en las fortalezas de su equipo y en prácticas que promuevan que su comportamiento se oriente a mejorar su desempeño y en consecuencia la productividad de la organización.

En la última década, se ha demostrado, a través de evidencia empírica, que las prácticas de liderazgo positivo y la positividad con los individuos producen buenos resultados en las organizaciones. Estudios en varias industrias y sectores han mostrado que las organizaciones que implementaron prácticas positivas aumentaron su rentabilidad, productividad, efectividad, satisfacción del cliente, retención de empleados y clima organizacional (Kovoor, 2019).

Aprender y desarrollar las habilidades de líder positivo hace necesario incorporar nuevos conocimientos y actitudes para hacer la contribución esperada por la organización, así como altos niveles de satisfacción laboral.

Mentalidad de éxito para el líder.

Dweck (2006) expone que las personas podemos tener dos clases distintas de mentalidad: la mentalidad del experto (*fixed mindset*) y la mentalidad de crecimiento (*growth mindset*). Estas dos clases de mentalidad guían todo el proceso de interpretación de la realidad.



La mentalidad del experto crea un monólogo interior de juicio, donde interpreta todos los eventos que suceden en términos dramáticos del todo o nada. La mentalidad de crecimiento, por otro lado, también monitorea de forma constante lo que sucede alrededor, pero en lugar de emitir juicios, los pensamientos están involucrados en el aprendizaje y la acción constructiva (Dweck, 2006).

Dependiendo del tipo de mentalidad que se tenga será la disposición de la persona a interpretar los fracasos, tomar riesgos, tener cierta actitud ante el aprendizaje o tendencia a sucumbir ante el miedo, entre muchas otras, moldeando de esta manera su realidad.

Mentalidad del experto	Mentalidad de crecimiento
<p>Conduce a un deseo de parecer inteligente. Por lo tanto, hay una tendencia a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evitar desafíos; • Rendirse fácilmente; • Ver el esfuerzo como infructuoso; • Ignorar la retroalimentación negativa; • Desempeñarse por debajo de su potencial. 	<p>Conduce a un deseo de aprender. Por lo tanto, hay una tendencia a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enfrentar desafíos; • Persistir ante la adversidad; • Ver el esfuerzo como un camino a la maestría; • Crecer a través de la retroalimentación; • Conseguir niveles altos de logro.

Claramente, las personas que se caracterizan por tener una mentalidad de crecimiento prosperan mientras se someten a esfuerzos importantes, mientras que las personas con mentalidad de experto prosperan cuando se sienten seguros y en su zona de confort. Las personas en el segundo grupo tienden a perder interés cuando su inteligencia o habilidad está en juego, en cambio las personas que desafían la realidad y alcanzan objetivos extraordinarios tienden a ser personas con mentalidad de crecimiento, ya que, a mayor reto, más grande es el interés e involucramiento.

Para conocer más sobre **la mentalidad de crecimiento**, revisa el siguiente video:



Talks at Google. (2015, 16 de julio). *The Growth Mindset* | Carol Dweck | Talks at Google [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=-71zdXCMU6A>



Para los líderes por primera vez, el adoptar la mentalidad de crecimiento o mentalidad de éxito, que los lleve a aprender tanto de los éxitos como de los reveses, les apoyará a cerrar las brechas de habilidad y competencia más rápidamente. Ser un líder con mentalidad de éxito implica enfocarse en mejorar constantemente y en desarrollar a su equipo, estando abiertos al cambio, a la retroalimentación y a las nuevas ideas.

Bibliografía:

- Dweck, C. (2017). *Mindset-updated edition: Changing the way you think to fulfil your potential*. Reino Unido: Hachette.
- Gentry, W. A. (2016). *Be the boss everyone wants to work for: A guide for new leaders*. Berrett-Koehler Publishers.
- Hill, L. A. (2007). Becoming the boss. *Harvard business review*, 85(1), 48-56.
- Kooor, S. (2019). *Crisis Management: Resilience and Change*. Estados Unidos: SAGE Publications
- Talks at Google. (2015, 16 de julio). *The Growth Mindset | Carol Dweck | Talks at Google* [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=-71zdXCMU6A>

