

Líder positivo

Mentalidad de líder

Convertirse en líder de equipos es una transición importante en el avance de la carrera profesional que presenta numerosos retos. El éxito ya no se basa en la acción individual, sino que implica lograr resultados a través de otros con el ejercicio adecuado de la influencia, la credibilidad y la confianza, así como en prácticas acertadas de coordinación y desarrollo del equipo. Convertirse en líder es emprender un camino de continuo aprendizaje y autodesarrollo al ser necesario incorporar nuevos conocimientos y desarrollar nuevas habilidades para hacer la contribución esperada por la organización.

Para tener éxito en la nueva posición Hill (2007) recomienda iniciar con expectativas realistas acerca de lo que significa ser líder, confrontando ideas erróneas acerca de la autoridad, la confianza o el compromiso de los colaboradores, reconociendo y enfocándose en cerrar las brechas entre las habilidades actuales y las requeridas para un liderazgo positivo y eficaz.

Gentry (2016) propone, dar un giro a las habilidades del nuevo líder en las siguientes áreas:

- El significado de ser líder, identificar las brechas y disponerse al autoconocimiento y al autodesarrollo.
- Habilidades para gestionar al equipo tales como la comunicación, la influencia, el liderazgo y el desarrollo de otros, que como contribuidor individual no eran necesarias.
- Gestionar las relaciones con el equipo, los superiores y pares clarificando las expectativas.
- Transformar el impulso de sobre contribuir, de encargarte de todo para enfocarte en el desarrollo de tus colaboradores.
- Ampliar la perspectiva acerca de la organización, su cultura, valores y normas.
- La comprensión del impacto que las acciones como líder tienen en otros.

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.
- 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>