



Breaking
the Ceiling



Co-funded by
the European Union

MENTALIDAD DE CRECIMIENTO

TRABAJO EN EQUIPO MÓDULO DE FORMACIÓN



euro
pass



SKILL
CONSULTING *up*
TRAINING

Sfs
Adult
Education
Iceland



INDEPCIE

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Tabla de contenidos

01

Introducción

02

El módulo en el entorno profesional

03

Impactos reconocidos a través de los estereotipos de género

04

Buenas prácticas y consejos

05

Conclusiones

1. Introducción



En este módulo vamos a aprender una habilidad muy importante relacionada con el trabajo en equipo: la mentalidad de crecimiento. ¿Qué es la mentalidad de crecimiento y cómo afecta al trabajo en equipo?

La mentalidad fija es la creencia de que tienes una cierta cantidad de una habilidad o atributo, quizás alta, quizás baja, y que hay poco que puedas hacer para cambiar esto. Por el contrario, la mentalidad de crecimiento es la creencia de que, aunque se empieza con un determinado nivel de capacidad o atributo, se puede aumentar la capacidad o desarrollar el atributo. Por supuesto, al igual que ocurre con otras características personales, las personas tienen de forma natural una mentalidad más fija o de crecimiento, pero la mentalidad de crecimiento también puede aprenderse, provocando un cambio en la forma de pensar, sentir y actuar de las personas. Además, las personas pueden tener una mentalidad fija en un campo, como las relaciones, y una mentalidad de crecimiento en otro, por ejemplo, la carrera profesional. Para comprender el impacto que tener una mentalidad de crecimiento puede tener en el ambiente y los resultados de una empresa, puede ser interesante evaluar los resultados de algunos estudios.

Diferentes investigaciones han demostrado que las personas con una mentalidad de crecimiento asumen más retos, son más resistentes ante las dificultades y se adaptan y aprenden de los errores. Dicho esto, es obvio cómo el trabajo en equipo y la cooperación se beneficiarán de tener personas empleadas con mentalidad de crecimiento en lugar de fija. Cuando los compañeros y compañeras cultivan su mentalidad de crecimiento, es más probable que reaccionen ante los errores de forma eficaz, evitando, por ejemplo, culpar a los demás. No sólo: las personas con mentalidad de crecimiento utilizan a otras personas como mentores o recursos para desarrollar sus capacidades o atributos. En los lugares de trabajo en los que las personas tienen la oportunidad de trabajar en su mentalidad de crecimiento, será más probable que haya conexiones significativas entre los empleados.

Además, las personas con una mentalidad de crecimiento natural o aprendida pueden volver a una mentalidad más fija de vez en cuando, especialmente cuando se enfrentan a algunas situaciones particulares.

- Éstas son las más desencadenantes
- Enfrentarse a una tarea difícil
- Experimentar la tarea como un esfuerzo y una dificultad
- Evaluar tu progreso
- Cometer errores
- Críticas o elogios de los demás, especialmente de las autoridades
- Oír los éxitos o fracasos de los compañeros

2. El módulo en el entorno profesional



Desarrollar una mentalidad de crecimiento en un entorno profesional puede mejorar no sólo los resultados generales, sino también las relaciones en el lugar de trabajo. Si consideramos las principales situaciones que desencadenan una respuesta de mentalidad fija, podemos ver que todas ellas ocurren a diario en cualquier lugar de trabajo. De hecho, entrenar a los miembros del equipo para que desarrollen una respuesta sana y de crecimiento ante ellas mejorará el trabajo en equipo. Por ejemplo, es crucial que una empresa desarrolle una cultura positiva del error. Un lugar donde los errores sean una oportunidad para aprender y no algo de lo que avergonzarse o asustarse. Una cultura positiva del error puede desarrollarse modelando un comportamiento positivo: gestionar los errores de forma abierta, transparente y rápida. Pero a los compañeros y compañeras les puede resultar difícil adaptarse a esa cultura positiva del error si siguen teniendo una mentalidad fija.

Pero, ¿por qué las mujeres, y especialmente las mujeres en el lugar de trabajo, pueden beneficiarse mucho de un cambio hacia una mentalidad de crecimiento? Las mujeres que tienen una mentalidad de crecimiento en lugar de una mentalidad fija tienen una mayor resiliencia. De hecho, están mejor preparadas para afrontar los retos y manejar los contratiempos porque los perciben como oportunidades para crecer. Las mujeres con una mentalidad de crecimiento tienen más motivación, ya que es más probable que se fijen objetivos desafiantes y trabajen duro para alcanzarlos.

Las mujeres con una mentalidad de crecimiento muestran también una mayor autoestima, ya que aunque se encuentren con un fracaso es menos probable que se definan por él. Y gracias a su autoestima, podrán centrarse en sus puntos fuertes y en su potencial de crecimiento. Y, no menos importante, las mujeres con una mentalidad de crecimiento desarrollan mejores relaciones con los demás, ya que están más abiertas a la retroalimentación y a la crítica constructiva. Es más probable que ayuden a sus colegas y actúen como mentoras de los empleados más jóvenes. Las mujeres que vuelven al trabajo después de haber dado un paso atrás o incluso de haber hecho una pausa en su carrera, para cuidar de un hijo o de un familiar, pueden sentirse perdidas al principio. Se beneficiarán mucho de tener un mentor al que pedir ayuda cuando la necesiten. Y las relaciones entre mentores son mejores y más eficaces si las partes tienen una mentalidad de crecimiento.

Un mentor también puede ser capaz de reconocer una mentalidad fija en el colega y ayudarlo a cambiarla por una mentalidad de crecimiento. Normalmente, una mentalidad fija puede reconocerse en la forma de hablar de uno mismo, en las emociones y en las acciones. El mentor puede modelar un comportamiento inspirado en una mentalidad de crecimiento, pero también puede dar ejemplos de formas positivas de dirigirse a uno mismo en la auto conversación.

3. Impactos reconocidos a través de los estereotipos de género



Veamos más de cerca los estereotipos de género y su relación con la mentalidad fija y de crecimiento. Una investigación realizada por la Harvard Business Review demostró que las mujeres, especialmente en las primeras etapas de su carrera profesional, son más propensas que los hombres a tener una mentalidad de prueba. Tienen menos confianza en sí mismas y, en general, les resulta difícil cultivar su mentalidad de crecimiento. Esto se debe a que las mujeres están socializadas para tener menos confianza en sí mismas, mientras que los hombres están socializados para tener un exceso de confianza.

La situación empeora aún más en la llamada hora punta de la vida. Se trata de una fase relativamente corta (de 5 a 7 años) en la que se forma una familia y se asciende en el trabajo. Las estadísticas muestran que las mujeres siguen soportando la mayor parte de la intensa carga de trabajo y familia.

El desequilibrio de género desempeña un papel importante incluso en países donde (teóricamente) también los hombres disfrutarían de un permiso de paternidad durante el mismo tiempo que las madres. Pero, en cualquier caso, las mujeres con hijos pequeños tienen muchas más probabilidades de trabajar a tiempo parcial y hacer una pausa en su carrera profesional. ¿Qué ocurre entonces con su mentalidad? Las mujeres que intentan conciliar la vida familiar y laboral tienden a volver a una mentalidad más fija que antes. Esto se debe sencillamente a que, en la mayoría de los casos, tienen un exceso de horarios y de cansancio. Un estudio publicado por la Universidad Estatal de Ohio ha demostrado que, tras el nacimiento de los hijos, incluso las parejas que solían ser más o menos iguales se vuelven profundamente desiguales en el reparto de las tareas domésticas. Las mujeres que trabajan a tiempo completo a menudo tienen que terminar de trabajar después de que sus hijos estén en la cama y no pueden centrarse en mejorar su carrera tanto como desearían. Tienen menos tiempo para cultivar sus relaciones con los compañeros tanto durante las pausas como en las actividades sociales ocasionales después del trabajo.

Disponer de menos tiempo y concentración puede llevar a rendimientos no excelentes en el trabajo. Las mujeres, en este punto, pueden percibirse a sí mismas como un fracaso y quedarse atrapadas en una mentalidad fija tóxica. Pero incluso cuando, como todo el mundo, puedan cometer un error, tendrán menos probabilidades de verlos como oportunidades para crecer. Lo mismo ocurre cuando se enfrentan a una tarea que parece demasiado desafiante. El enfoque de la mentalidad de crecimiento sería no juzgar, y la mejor estrategia para enfrentarse a una tarea desafiante sería analizar las habilidades que pueden ayudar a superarla. Pero una mujer en la hora punta de su vida, al enfrentarse a una tarea difícil en el trabajo, probablemente se culpará a sí misma por no poder completarla con éxito. Y probablemente se comparará con sus colegas masculinos, que disponen de más tiempo y concentración en el trabajo.

4. Buenas prácticas y consejos



Hemos visto cómo una mentalidad de crecimiento influye en la forma en que las personas y especialmente las mujeres trabajan en equipo. Aquí hay algunas buenas prácticas y consejos para asegurarse de que las personas en todos los lugares de trabajo tengan la oportunidad de mejorar su mentalidad de crecimiento.

Hemos aprendido que algunas situaciones especiales, que son muy comunes en el trabajo, son los llamados desencadenantes de la mentalidad fija. La mejor manera de garantizar que los compañeros de trabajo desarrollen una mentalidad de mayor crecimiento es capacitarlos para que respondan a estos factores desencadenantes.

Aquí hay algunas estrategias efectivas:

- Cuando las mujeres enfrentan una tarea desafiante, su mentor o compañero de trabajo debe recordarles que analicen sus habilidades y atributos actuales; el juicio de todo o nada sobre uno mismo debe evitarse a toda costa.
- Cuando las mujeres se enfrentan a una tarea difícil, se les debe ayudar a ver cada esfuerzo de manera positiva y no negativa;
- Al evaluar el progreso o el desempeño, el estándar correcto debe ser cualquier porcentaje es algo (en respuesta a 100 por ciento o nada);
- Cuando las mujeres cometen errores, se les debe recordar que los vean como esperados y como oportunidades de crecimiento (en respuesta a la magnificación o minimización de los errores)
- Las mujeres deben ver a los demás, especialmente a las autoridades, como recursos (en respuesta a ver a los demás como jueces o lectores de mentes)
- Se debe alentar a las mujeres a realizar comparaciones constructivas con sus pares cuando escuchen sobre sus éxitos o fracasos (en respuesta a la comparación competitiva con sus pares).

Para crear una cultura de mentalidad de crecimiento en el trabajo y así mejorar el trabajo en equipo, es crucial crear una oportunidad para que los compañeros de trabajo conozcan y practiquen el crecimiento frente a la mentalidad fija. Una buena oportunidad podría ser a través de talleres y actividades dedicadas.

5. Conclusions



In a growth mindset, people believe that their most basic abilities can be developed through dedication and hard work, whereas in a fixed mindset, people believe intelligence, talent, and other qualities are innate and unchangeable.

Research has shown that people with a growth mindset take on more challenges, are more resilient in the face of difficulty, and adapt and learn from mistakes. This makes them excellent team members. Women who are in growth instead of in a fixed mindset have increased resilience. They are better equipped to face challenges and handle setbacks because they perceive them as opportunities to grow.

Women with a growth mindset have more motivation since they are more likely to set challenging goals for themselves and work hard to achieve them. Women with a growth mindset show also improved self-esteem, since even if they encounter a failure they are less likely to define themselves by it. And thanks to their self-esteem, they will be able to focus on their strengths and potential for growth. And, not least, women with a growth mindset develop better relationships with others, since they are more open to feedback and constructive criticism. They are more likely to help colleagues and act as mentors for younger employees.

To create a growth mindset culture at work and thus improve teamwork, it is crucial to create an opportunity for coworkers to get to know and practice growth vs. fixed mindset. A good opportunity could be through dedicated workshops and activities about the following strategies to respond to situations that trigger fixed mindset reactions:

Analysing current skills and attributions; viewing effort positively and not negatively; assessing with the standard any-per cent-is-something; mistakes as opportunities for growth; viewing others, especially authorities, as resources and not as judges; taking constructive comparison with peers.

5. Conclusiones



En una mentalidad de crecimiento, las personas creen que sus habilidades más básicas se pueden desarrollar a través de la dedicación y el trabajo duro, mientras que en una mentalidad fija, las personas creen que la inteligencia, el talento y otras cualidades son innatas e inmutables.

Las investigaciones han demostrado que las personas con una mentalidad de crecimiento asumen más desafíos, son más resilientes frente a las dificultades y se adaptan y aprenden de los errores. Esto los convierte en excelentes integrantes del equipo. Las mujeres que están en crecimiento en lugar de tener una mentalidad fija tienen una mayor resiliencia. Están mejor equipados para enfrentar desafíos y manejar contratiempos porque los perciben como oportunidades para crecer.

Las mujeres con una mentalidad de crecimiento tienen más motivación, ya que es más probable que se fijen metas desafiantes y trabajen duro para alcanzarlas. Las mujeres con mentalidad de crecimiento también muestran una mejor autoestima, ya que incluso si encuentran un fracaso, es menos probable que se definan a sí mismas por él. Y gracias a su autoestima, podrán enfocarse en sus fortalezas y potencial de crecimiento. Y, no menos importante, las mujeres con mentalidad de crecimiento desarrollan mejores relaciones con los demás, ya que están más abiertas a la retroalimentación y la crítica constructiva. Es más probable que ayuden a sus colegas y actúen como mentores para las empleadas y empleados más jóvenes.

Para crear una cultura de mentalidad de crecimiento en el trabajo y así mejorar el trabajo en equipo, es crucial crear una oportunidad para que las compañeras y compañeros de trabajo conozcan y practiquen el crecimiento frente a la mentalidad fija. Una buena oportunidad podría ser a través de talleres y actividades dedicados a las siguientes estrategias para responder a situaciones que desencadenan reacciones de mentalidad fija:

Analizar las habilidades y atribuciones actuales; ver el esfuerzo de forma positiva y no negativa; evaluando con el estándar cualquier porcentaje es algo; los errores como oportunidades de crecimiento; ver a los demás, especialmente a las autoridades, como recursos y no como jueces; hacer comparaciones constructivas con sus compañeros.

Referencias



- Bazelo, L. (2022). The End of Mom Guilt.
- Becca, B. (2023) 10 Growth Mindset Activities for Women To Try.
- Elliott-Moskwa, E. (2022), The Growth Mindset Workbook: CBT Skills to Help You Build Resilience, Increase Confidence, and Thrive Through Life's Challenges.
- W. Schmidt (2017). The rush hour of life.
- B. Schulte (2015). Once the baby comes, moms do more, dads do less around the house.
- R. Weigand (2022), Work and Family in the Rush Hour of Life. Gender Imbalances in the Nordic Countries and Germany.
- Zenger, J. and Folkman, J. (2016). How Age and Gender Affect Self-Improvement.

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente los del autor o autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación [comunicación] refleja únicamente las opiniones del autor, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

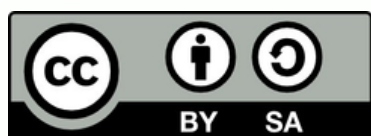
Autores

© Mayo 2023 – EBB GmnH, Step-by-Step, VAEV R&D, INDEPCIE, Skill-Up Srl., SVERONIS & SIA O.E.

Esta publicación se ha realizado con el apoyo financiero de la Comisión Europea en el marco del proyecto Erasmus + “2022-1-DE02-KA220-VET-000085146”.

Atribución, compartir la misma condición

Atribución, compartir la misma condición



(CC BY-SA): Usted es libre de Compartir - copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato y Adaptar - remezclar, transformar y construir sobre el material para cualquier propósito, incluso comercial. El licenciente no puede revocar estas libertades siempre y cuando usted respete los términos de la licencia bajo las siguientes condiciones:

Atribución - debe dar el crédito apropiado, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de forma que sugiera que el licenciente le respalda a usted o a su uso.

Compartir Igual- Si remezcla, transforma o construye sobre el material, debe distribuir su contribución bajo la misma licencia que el original.

Sin restricciones adicionales: no puede aplicar términos legales.