

With the support of the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



# MINDSET AND VALUES





# **Growth through values (driving growth and development based on common values and authenticity)**





# Descripción de los objetivos del módulo



After completing the training, the participant will:

- ser conscientes del papel que los valores comunes y la autenticidad desempeñan en el crecimiento y el desarrollo,
- aprender las suposiciones de los valores - el liderazgo basado en los valores,
- ser capaz de distinguir la mentalidad fija y la mentalidad de crecimiento,
- aprender a cambiar la mentalidad hacia el crecimiento,
- sabrá lo que hay que hacer para construir el crecimiento a través del valor



Los valores son fundamentales para la idea de "liderazgo responsable" y la mayoría de los debates modernos sobre ética empresarial están relacionados de diversas maneras con el concepto de "valores".



La autenticidad en las organizaciones se convierte en un proceso de comenzar con el lugar donde se cree que están los valores organizativos



Las organizaciones deben ser conscientes de su historia y sus rutinas históricas.

Cada organización está integrada en una red de relaciones con los interesados.

Al comprender estos procesos de autocomprensión, conexión y aspiración, tenemos la oportunidad de hacer ajustes para que nuestras organizaciones sean más adecuadas para los seres humanos.

Freeman, R., E., Auster, E., R., 2011, Values, Authenticity, and Responsible Leadership in: Journal of Business Ethics, Springer Science+Business Media B.V. 2011





## Values – based leadership

The essence of this leadership style is staying true to your values and leading others by remaining consistent and aligned around them.

Even though the leader's tactics or overall strategy may change, consistent values provide the fixed backbone of an organization for all employees to align themselves around.



## Liderazgo basado en valores

Esto es particularmente importante para los negocios de rápido crecimiento donde es increíblemente importante mantenerse ágil y de alto rendimiento, incluso en tiempos de gran transformación de los negocios.

Shirley, L., 2018, How values-based leadership influenced our growth, in: Exponea, <https://exponea.com/blog/how-value-based-leadership-influenced-our-growth>

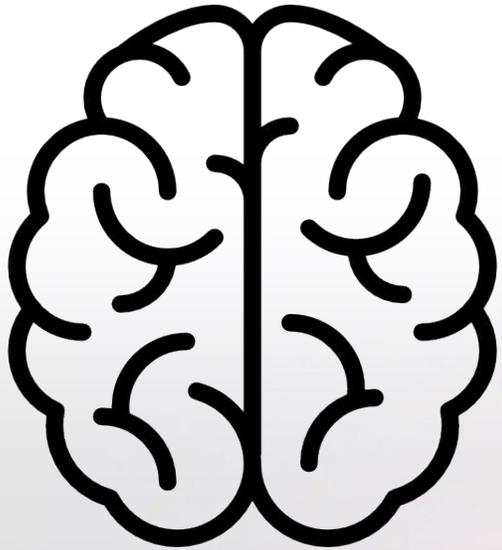




## DOS MENTALIDADES

| <b>MENTE FIJA<br/>(la inteligencia es estática)</b>                                       | <b>CRECIMIENTO DE LA MENTE<br/>(se puede desarrollar la inteligencia)</b> |
|---|---|
| Lleva a un deseo de parecer inteligente y por lo tanto una tendencia a...                 | Lleva a un deseo de aprender y por lo tanto una tendencia a...            |
| <b>RETOS</b>  |   |
| ...evita los desafíos   | ...acepta los desafíos  |
| <b>OBSTACULOS</b>   |   |
| ...se rinden fácilmente   | .persisten ante los contratiempos   |
| <b>ESFUERZO</b>   |   |
| ven el esfuerzo como infructuoso o peor...  | ven el esfuerzo como un camino hacia la maestría                          |
| <b>CRITICA</b>  |   |
| .ignorar la útil retroalimentación negativa   | ...aprenden de la crítica   |
| <b>ÉXITO DE OTROS</b>   |   |
| .se sienten amenazados por el éxito de los demás.   | ...encontrar lecciones e inspiración en el socorro de los demás           |
| <b>Como resultado, pueden estancarse temprano y lograr menos de su pleno potencial...</b> | <b>Como resultado, llegan a niveles cada vez más altos de logro...</b>    |
| Todo esto confirma una visión determinista del mundo                                      | Todo esto les da un mayor sentido de libre albedrío                       |

**Dweck, C., S., 2007,  
Mindset: The New  
Psychology of Success  
Ballantine Books**



En una **mentalidad fija**, los estudiantes creen que sus habilidades básicas, su inteligencia, sus talentos, son sólo rasgos fijos. Tienen una cierta cantidad y eso es todo, y entonces su objetivo se convierte en parecer inteligentes todo el tiempo y nunca parecer tontos.

En una **mentalidad de crecimiento**, los estudiantes entienden que sus talentos y habilidades pueden desarrollarse a través del esfuerzo, la buena enseñanza y la persistencia.





Tu visión de ti mismo puede determinarlo todo. Si crees que tus cualidades son inmutables - la mentalidad fija - querrás demostrar que estás en lo cierto una y otra vez en lugar de aprender de tus errores.

Cambiar nuestras creencias puede tener un impacto poderoso. La mentalidad de crecimiento crea una poderosa pasión por el aprendizaje. "¿Por qué perder el tiempo demostrando una y otra vez lo grande que eres", "cuando podrías estar mejorando"?



## ¿Cómo cambiar su mentalidad?

**Determinar los desencadenantes de su mentalidad fija.** ¿En qué situaciones su mentalidad fija se convierte en un problema? (por ejemplo, intentar algo nuevo, intentar cambiar un comportamiento, o desarrollar una habilidad)

**Aprende a escuchar tu voz de mente fija.** ¿Qué te dice tu saboteador interior para intentar evitar que te esfuerces?





## ¿Cómo cambiar su mentalidad?

**Comprender que una mentalidad fija proviene del miedo.** Puede ser un miedo al fracaso, un miedo a parecer estúpido, o un miedo a ser juzgado, pero el miedo es siempre lo que nos impide alcanzar más de nuestro potencial.

**Bienvenido al miedo.** El miedo no reconocido se encuentra detrás de una mentalidad fija. Bienvenido. Es sólo una emoción. Si puedes estar presente con el miedo, se disipará, y por lo tanto dejará de dominar tu comportamiento





## ¿Cómo cambiar su mentalidad?

**Date cuenta de que tienes que elegir entre fijo y crecimiento.** Las mentalidades son sólo creencias. Puedes cambiar de opinión sobre tus creencias.

**Refuta la voz de la mentalidad fija con una mentalidad de crecimiento.** La mentalidad fija es un punto de vista limitado y mal informado. Desafíalo con tu nuevo conocimiento de la mentalidad de crecimiento. Escribir un diario es una excelente manera de tener este diálogo interno





## ¿Cómo cambiar su mentalidad?

**Toma acciones de mentalidad de crecimiento que te hacen avanzar en tu desarrollo.** Las acciones pequeñas e incrementales son las mejores.

**Mantente flexible, presta atención y adáptate.** Si no progresas con tu esfuerzo, esto no significa nada sobre tu capacidad. Generalmente significa que necesitas tomar un enfoque diferente o intentar una estrategia diferente.

Scott, J., A Complete Guide to Changing Your Fixed Mindset into a Growth Mindset,  
[https://scottjeffrey.com/change-your-fixed-mindset/#How to Change Your Mindset](https://scottjeffrey.com/change-your-fixed-mindset/#How_to_Change_Your_Mindset)





## La lista de preguntas que te ayudan a adoptar una orientación hacia el crecimiento:

- ¿Qué puedo aprender de esto?
- ¿Qué pasos puedo dar para ayudarme a tener éxito?
- ¿Conozco el resultado o el objetivo que persigo?
- ¿Qué información puedo reunir? ¿Y de dónde?
- ¿Dónde puedo obtener retroalimentación constructiva?
- Si tuviera un plan para tener éxito en [blanco], ¿cómo sería?
- ¿Cuándo voy a seguir con mi plan?
- ¿Dónde voy a seguir con mi plan?

*(individual work sheets)*





## La lista de preguntas que te ayudan a adoptar una orientación hacia el crecimiento:

- ¿Cómo voy a seguir con mi plan?
- ¿Qué aprendí hoy?
- ¿Qué error cometí que me enseñó algo?
- ¿Está funcionando mi estrategia de aprendizaje actual? Si no, ¿cómo puedo cambiarla?
- ¿Qué me esforcé hoy?
- ¿Qué hábitos debo desarrollar para continuar con lo que he logrado? *(individual work sheets)*

Scott, J., A Complete Guide to Changing Your Fixed Mindset into a Growth Mindset,  
[https://scottjeffrey.com/change-your-fixed-mindset/#How\\_to\\_Change\\_Your\\_Mindset](https://scottjeffrey.com/change-your-fixed-mindset/#How_to_Change_Your_Mindset)





# La mentalidad de crecimiento ayuda al desarrollo de una organización basada en valores y autenticidad





## Lo que es importante desde la perspectiva del líder?

**Respeto por la gente**

**confianza y apoyo**

**la potenciación de los empleados**

**participación de los empleados en la toma de  
decisiones**

**Buscar la cooperación**

**apertura**



## ¿Qué debería hacer el líder?



escuchar &  
preguntar

apoyar

retar

Permitir fallos

Eliminar barreras &  
obstáculos

Delegar autoridad &  
responsabilidad

Evaluar justamente  
y recompensar

Fomentar la  
participación en la  
toma de decisiones

invitar a resolver los  
problemas juntos

permitir el  
desarrollo a través  
de la formación

apertura a  
diferentes puntos de  
vista

integrar los  
objetivos personales  
y de la organización



## Bibliografía y referencias:

1. Dweck, C., S., 2007, Mindset: The New Psychology of Success, Ballantine Books
2. Freeman, R., E., Auster, E., R., 2011, Values, Authenticity, and Responsible Leadership in: Journal of Business Ethics, Springer Science+Business Media B.V. 2011
3. More, H., 2019, Values and assumptions of organizational development in: The Fact Factor <https://thefactfactor.com/>
4. Scott, J., A Complete Guide to Changing Your Fixed Mindset into a Growth Mindset, <https://scottjeffrey.com/change-your-fixed-mindset/#How to Change Your Mindset>
5. Shirley, L., 2018, How values-based leadership influenced our growth, in: Exponea, <https://exponea.com/blog/how-value-based-leadership-influenced-our-growth/>



With the support of the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

