

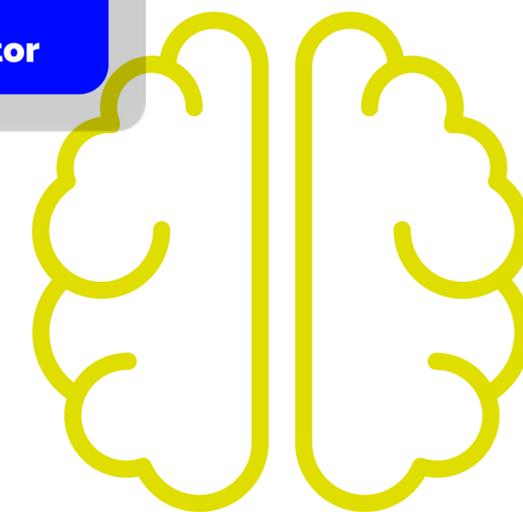
La importancia de enseñar a nuestros estudiantes **sobre mentalidad**

Mira este video de nuestro autor



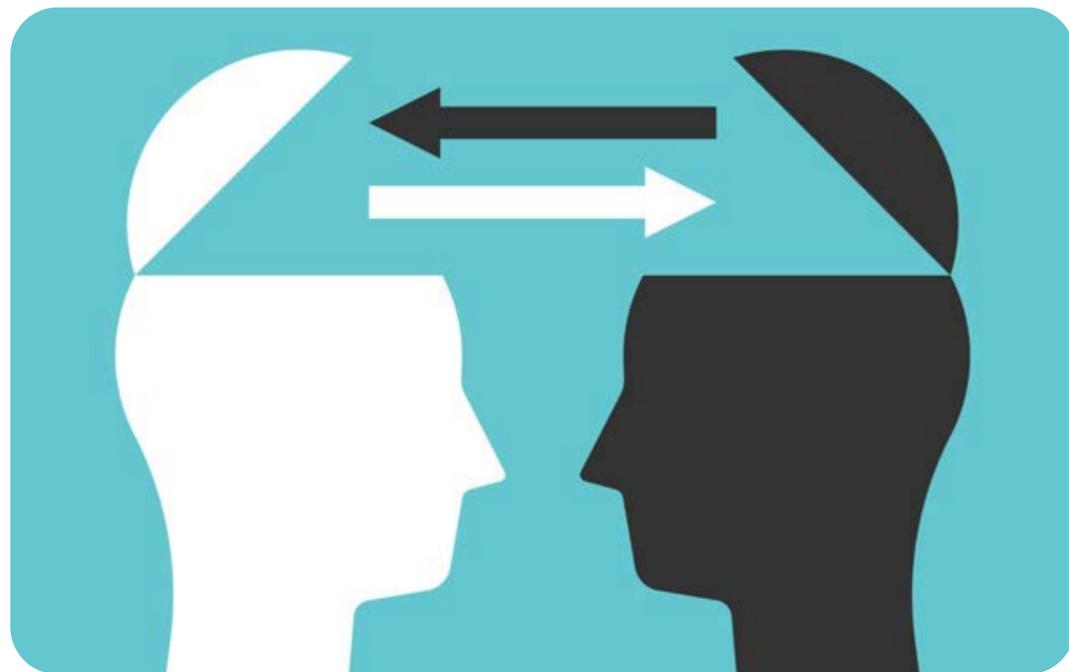
Martha Ramírez

Maestría en educación de la Universidad de Los Andes (Bogotá, Colombia) con énfasis en bilingüismo y tecnología. Actualmente enseña en la misma universidad y trabaja como consultora académica independiente, brindando apoyo académico para proyectos educativos y talleres sobre tendencias docentes actuales. Su principales intereses de investigación incluyen el rol de la mentalidad en la educación y el aprendizaje invertido.



El término *mindset* o mentalidad se escucha cada vez más en los ámbitos educativos, pero ¿qué tanto conocemos este término y realmente qué quiere decir mentalidad de crecimiento? Comencemos por aclarar estos conceptos.





Cuando hablamos de mentalidad, nos referimos al conjunto de creencias que componen nuestra concepción del mundo; estas creencias giran en torno a una variedad de elementos de nuestras vidas como lo son nuestra autopercepción y la percepción del otro, cómo nos comunicamos, nuestra manera de aprender y enseñar, así como nuestra concepción de los errores, las emociones, nuestras habilidades y personalidad, los desafíos, y la crítica, entre otros. A su vez, estas creencias se convierten en la base de nuestras acciones. Lo que esto quiere decir es que tomamos decisiones a partir

de lo que creemos y estas pueden tener un efecto positivo o negativo en nuestros estudiantes, pues si creemos que los errores son inaceptables, por ejemplo, esto repercutirá en cómo corregimos o actuamos cuando estos se presentan en clase. Vale la pena preguntarnos: ¿qué tan conscientes somos del efecto de nuestra mentalidad en nuestros estudiantes?, ¿qué pasa, entonces, cuando nuestras decisiones en nuestro rol docente afectan negativamente a nuestros estudiantes? Antes de contestar estas preguntas, entendamos cuáles son los tipos de mentalidades.

Dos tipos de mentalidades

Carol Dweck, una psicóloga y profesora reconocida de la Universidad de Stanford quiso investigar por qué algunos niños evitaban los retos mientras que otros no. A partir de esta pregunta empezó su indagación. Con base en los hallazgos de

sus estudios, identificó que las personas tenemos dos mentalidades: una fija y una de crecimiento. La mentalidad fija se basa en la creencia que nuestra inteligencia y cualidades son estáticas, por lo tanto, no es mucho lo que podemos cambiar. Por el contrario, la mentalidad de crecimiento se basa en que estas pueden ser desarrolladas con esfuerzo, perseverancia, estrategias y dedicación (Dweck, 2006). Dweck también identificó 5 situaciones en las que surgen las mentalidades, enfatizando en la importancia de reconocer que todas las personas poseemos ambas. Una u otra mentalidad pueden surgir según la situación y las circunstancias; lo importante es reconocer cuándo surge nuestra mentalidad fija para tomar acciones conscientes que nos permitan desarrollar una mentalidad de crecimiento. A continuación se presentan algunos ejemplos de cómo surgen ambas mentalidades en cada una de las situaciones.

5 SITUACIONES	 MENTALIDAD FIJA	 MENTALIDAD DE CRECIMIENTO
CRÍTICA	Esta información me hace sentir amenazado/a. Evito los errores para no verme mal y evitar que me critiquen.	Esta información me ayudará a crecer. Evalúo mis errores y acepto la crítica como una oportunidad de mejorar y aprender de mis errores.
ESFUERZO	El esfuerzo y el trabajo duro son una pérdida de tiempo. La gente que es buena para algo no debería tener que esforzarse.	El esfuerzo y el trabajo duro son el camino hacia el aprendizaje. Hay que esforzarse para lograr las metas.
RETOS	Los retos son aterradores e incómodos. Los evito a toda costa. Prefiero quedarme con lo que sé que funciona.	Los retos son emocionantes. Los busco y salgo de mi zona de confort para seguir aprendiendo.
ÉXITO DE OTRAS PERSONAS	Me comparo con el éxito de los demás y me siento amenazado/a. A veces me siento inferior.	El éxito de otras personas me motiva y me inspira para mejorar. Quiero aprender de ellas.
OBSTÁCULOS	Ante un obstáculo, creo que no puedo, así que me rindo fácilmente.	Cuando me encuentro con un obstáculo, pruebo mis limitaciones. Aunque aún no pueda o sepa, lo intento.

1) nuestra percepción del mundo, 2) cometer errores y 3) recibir ayuda/apoyo. Es a partir de estas situaciones que Anderson presenta un *continuum* de mentalidades que se pueden presentar en cada una de las situaciones:

- ➔ Fija: es inmutable. No hay espacio para el cambio.
- ➔ Crecimiento bajo: La posibilidad de crecimiento está muy limitada.
- ➔ Mixta: La posibilidad de crecimiento existe en algunos dominios.
- ➔ Crecimiento: Hay crecimiento significativo en varios aspectos, con algunos aún limitados.
- ➔ Crecimiento alto: Apertura absoluta para el cambio y crecimiento.

Elaborado por @martharamirezco

Como se puede observar en la descripción de cada situación, la mentalidad fija evade las situaciones que puedan permitir el crecimiento y aprendizaje para evitar la incomodidad, quedar mal ante los demás o salir de la zona de confort. En contraste, la mentalidad de crecimiento brinda la apertura para el aprendizaje

y el aprovechamiento de las oportunidades que se presentan para seguir creciendo.

Basado en el trabajo de Carol Dweck, Anderson (2017) agrega tres situaciones adicionales donde aparecen las mentalidades que son:



Entonces, es así como debemos comprender las mentalidades; no como extremos, sino como un continuum. Por ejemplo, puede ser que para la crítica nos encontremos en una mentalidad mixta, para las situaciones de esfuerzo estemos en una mentalidad de crecimiento alto y para cometer errores estemos en una mentalidad de crecimiento bajo.

¿Por qué enseñar sobre mentalidad?

Hay un gran número de motivos para enseñar sobre mentalidad que han sido sustentados por investigación; entre ellos, que aumenta la



motivación (Aditomo, 2015; Blackwell *et al.*, 2017; Dweck 2006), mejora el desempeño en matemáticas (Blackwell *et al.*, 2017), influencia nuestra persistencia en tareas difíciles (Mueller & Dweck, 1998), aumenta el interés de aprender de los errores (Mangels *et al.*, 2006), y disminuye la ansiedad (Schleider & Weisz, 2017) y la depresión (Dweck, 2006), entre otros. Sin embargo, a continuación, nos enfocaremos en dos puntos: entender qué pasa con nuestra mentalidad en los primeros años escolares y cuál es la influencia que tiene nuestra mentalidad en casos de victimización.

Investigaciones desarrolladas en las últimas dos décadas revelan que nuestras creencias empiezan a cambiar a medida que crecemos.

Investigaciones desarrolladas en las últimas dos décadas revelan que nuestras creencias empiezan a cambiar a medida que crecemos. Desafortunadamente, la tendencia que se ha encontrado es que empezamos con una mentalidad de crecimiento que se va transformando hacia una mentalidad fija. En un estudio realizado en Estados Unidos por Ricci (2013) con niños de kinder, se identificó que el 100% de los encuestados poseían una mentalidad de crecimiento: la creencia que podían aprender y ser exitosos. Luego, se



recolectaron datos de estudiantes de primero a tercer grado para determinar en qué momento se evidencia un cambio hacia la mentalidad fija. La investigadora encontró que, en primer grado, el 10% de los estudiantes demostraron una mentalidad fija; en segundo, eran 18% de los estudiantes; y en tercero, el número aumentó a un 42%. Es decir que para cuando los estudiantes alcanzaban el tercer año de primaria, casi la mitad poseía creencias de una mentalidad fija.

El patrón indicó que hubo un aumento significativo en estos primeros años escolares hacia la mentalidad fija. Entonces, es evidente que el rol que tenemos como docentes puede ayudar a mantener una mentalidad de crecimiento en estas tempranas edades. Ricci (2013) expone, además, la importancia de que educadores y niños trabajen en mantener este sistema de creencias de mentalidad de crecimiento tan temprano como sea posible. ¿Lo estamos haciendo?

Podemos conectar los hallazgos de la investigación anterior con un tema de gran preocupación en la etapa escolar como es el matoneo (bullying). Lockhart *et al.* (2002) encontraron que niños entre los 5 y 6 años son más optimistas en sus creencias respecto a rasgos de la personalidad que niños mayores y adultos. Lo anterior tiene implicaciones, por ejemplo, en cómo los niños perciben a los demás en situaciones de agresión. La investigación de Yeager *et al.* (2013) estudió la conexión entre la victimización y las mentalidades en adolescentes. Los autores se basaron en estudios anteriores que expusieron que quienes poseen una *mentalidad fija* respecto a la personalidad perciben a los victimarios, las víctimas, los ganadores y perdedores como personas inmutables, justificando así la victimización o exclusión al otro. En cambio, quienes asumen una *mentalidad de crecimiento* en este sentido pueden ser menos propensos a la retaliación y agresión al otro, ya que

esta creencia lleva a más comprensión y hasta posible intención de querer cambiar a los transgresores. El enfoque de este estudio fue en "buscar maneras de reducir el *bullying* y la victimización en general, y no solamente ayuda a estudiantes a sobrellevar con instancias de victimización" (p. 971). Después de una intervención que enseñó a un grupo de participantes acerca de la mentalidad de crecimiento, se encontró que hubo una disminución significativa en las respuestas de agresión junto con un incremento en comportamiento pro social respecto a situaciones de victimización. Por consiguiente, enseñar sobre mentalidad de crecimiento no solo tiene un efecto positivo en las creencias que pueden tener las personas sobre sí mismas y sus reacciones ante situaciones de adversidad, sino también en sus acciones hacia los demás. Dweck expone que "las culturas escolares a menudo promueven, o al menos aceptan, la mentalidad fija." (Dweck, 2016, p.172) ¿Estamos promoviendo esta mentalidad en nuestro contexto?



Se hace necesario, entonces, hacer una reflexión sobre cuáles son los efectos de nuestra mentalidad en nuestros estudiantes. Aquí se presentan algunas preguntas que podrían esclarecer si estamos o no promoviendo una mentalidad de crecimiento:

→ ¿Cuál es la cultura de aprendizaje que estoy fomentando en mis clases?

- ¿Pueden mis estudiantes cometer errores libremente? ¿Hay un ambiente seguro donde la crítica es constructiva y aceptada?
- ¿Valoro el esfuerzo y trabajo duro de mis estudiantes y lo comunico abiertamente?
- ¿Busco oportunidades de salir de mi zona de confort en mi rol docente en pro de una mejor calidad de enseñanza y aprendizaje? ¿Reto a mis estudiantes a que salgan de sus zonas de confort?

- ¿Les muestro a mis estudiantes ejemplos de personas exitosas de quienes se pueden inspirar? ¿Enseño el valor de inspirarse y aprender del éxito de otras personas?
- ¿Apoyo a mis estudiantes para superar obstáculos? ¿Creo espacios para que mis estudiantes se apoyen y ayuden entre ellos/ellas? ¿Enseño la importancia de aceptar ayuda?



“Nuestras acciones y palabras pueden cambiar vidas para bien o para mal, lo que hace necesario adoptar una cultura de aprendizaje desde una mentalidad de crecimiento.”

Estrategias para nuestra práctica docente

Nuestro rol en el fomento de la mentalidad de crecimiento de nuestros estudiantes es tal que podemos cortarlo de raíz o desarrollarlo a consciencia (Dweck y Kaufman, 2020). Nuestras

acciones y palabras pueden cambiar vidas para bien o para mal, lo que hace necesario adoptar una cultura de aprendizaje desde una mentalidad de crecimiento. Existen distintas estrategias que podemos implementar en nuestra práctica. A continuación, se presentan algunas de ellas:

Comprender bien el concepto de mentalidad

Un primer paso para el desarrollo de las mentalidades de nuestros estudiantes es el entendimiento del concepto en más profundidad. Para esto, es importante acudir a referencias fidedignas del trabajo que se ha hecho en la educación en este tema (como el trabajo de Carol Dweck). Hacer un acercamiento conceptual más detallado implica informarse en las fuentes primarias donde este concepto emergió, comprender la justificación detrás de la necesidad de construir dicha conceptualización y conocer los matices que se derivan en la teoría de autores similares. Es nuestra responsabilidad buscar información de calidad para enseñar con esa misma calidad; es así como evitamos caer en lo que Dweck

ha llamado “la falsa mentalidad de crecimiento”, que es ponerle la etiqueta de “mentalidad de crecimiento” a una actividad que no está sustentada dentro de la teoría y la investigación.

Reconocer nuestra propia mentalidad

El reconocimiento de nuestras propias creencias es otro paso importante que hay que tomar para identificar nuestros propios sesgos y creencias limitantes que afectan la manera en que enseñamos y actuamos. Para esto, un buen comienzo es hacer un ejercicio de introspección donde reconocemos cuáles son nuestras reacciones a las situaciones que detonan las mentalidades (descritas anteriormente). A medida que somos más conscientes de los detonantes de nuestra mentalidad fija es que podremos reconocerlos y tomar acción para cambiar nuestra reacción a ellos.



Educar sobre mentalidad de crecimiento

Integrar lecciones sobre las dos mentalidades en el currículo y en la práctica pedagógica ha demostrado tener efectos positivos en distintas

investigaciones, como en algunas de las que han sido mencionadas anteriormente. Crear consciencia sobre nuestras creencias permite que tomemos acciones para cambiar de una mentalidad fija a una mentalidad de crecimiento. Sin embargo, hay que tener cuidado con la sobresimplificación del concepto. Carol Dweck enfatiza que enseñar sobre mentalidad no es una tarea fácil, así como no lo es aprenderlo (Carol Dweck y Kaufman, 2020; Nottingham y Larsson, 2019).

Normalizar los errores

La manera en que reaccionamos ante los errores de nuestros estudiantes brinda un mensaje claro ante la importancia del proceso de aprendizaje sobre el resultado. Comunicar claramente que los errores hacen parte del aprendizaje y dar ejemplos reales de errores que hemos cometido y de los cuáles hemos aprendido es un buen comienzo.

Valorar los ritmos de trabajo.

Nuestra sociedad le da un valor desproporcionado a la rapidez. Que un estudiante haga algo rápido no quiere decir que lo esté haciendo bien; sin embargo, el término de *lento/lenta* se le atribuye a quienes no están a la altura de las expectativas (Ricci y Lee, 2016) y es necesario cambiar esta perspectiva para enseñar que el ritmo de trabajo no está sujeto necesariamente a la calidad de lo que se hace.

Tener altas expectativas para cada estudiante

Nuestras creencias sobre las capacidades de las personas

son las que nos llevan a limitarlas o a fomentar su desarrollo. La ciencia ha identificado un proceso llamado *neuroplasticidad* en el que nuestro cerebro crea nuevos caminos neuronales a lo largo de nuestra vida a medida que aprendemos; en otras palabras,

tenemos la capacidad fisiológica para aprender un sin número de conceptos, procesos, habilidades, etc. Interiorizar esta creencia en nuestra mentalidad permitirá que tengamos las mismas expectativas de aprendizaje para nuestros estudiantes y que tomemos acciones más acertadas para quienes tienen necesidades específicas para lograr su máximo potencial.

Evitar poner etiquetas a nuestros estudiantes

Usar sobrenombres o adjetivos que etiquetan a nuestros estudiantes es una práctica que refleja una mentalidad fija docente, que a su vez desarrolla una mentalidad fija en nuestros estudiantes. Decir que *Fulana* es “la inteligente del salón”, que *Sultano* es “el lento”, que *María* es “la perezosa” o que *Juan* es “el talentoso” brinda el mensaje que creemos que nuestros estudiantes son así y no pueden cambiar.



Elogiar el proceso y no la persona

Conectado con la estrategia anterior está la importancia de elogiar el proceso (las acciones que realizan nuestros estudiantes) en vez de la persona, ya que las acciones se pueden modificar e identifican claramente qué se está haciendo bien; en cambio, al elogiar a la persona con frases como “eres inteligente” refuerza la idea que se está encasillando a la persona, promoviendo



Primera infancia

así una mentalidad fija. Un ejemplo de un elogio hacia el proceso es decir: “Hiciste un excelente trabajo en el proyecto. Pude notar cómo aplicaste las estrategias aprendidas en clase. Demostraste un entendimiento claro de los conceptos”.

Reconocer la importancia del esfuerzo

En la cultura de los exámenes estandarizados ha habido un gran énfasis en el resultado, dejando de lado el valor del esfuerzo y de la perseverancia de nuestros estudiantes al momento de enfrentarse a tareas difíciles que requieren trabajo duro. Cuando el foco está solamente en el final de un proceso, se desdibuja el proceso mismo. Es entonces imprescindible reconocer que el esfuerzo hace parte del aprendizaje y que lograr una meta requiere de dedicación, determinación y, en el caso de algunos estudiantes a quienes les cuesta más, perseverancia.



Evitar comparaciones

Comparar a nuestros estudiantes, por ejemplo con listas de “los mejores estudiantes”, lleva a que quienes se encuentren en la cima creen que sus habilidades son naturales o que ya han alcanzado el tope de su potencial. La consecuencia de esto es que cuando han dejado de estar en los primeros puestos pueden sentir frustración y esto los puede llevar a autoperibirse como fracasados/as. ¿Y qué pasa con quienes nunca llegan a la cima? ¿Cuál es el mensaje que les estamos dando sobre su proceso y sus habilidades? El mensaje que perciben estos estudiantes es que no tienen suficiente inteligencia o las suficientes habilidades o competencias para lograrlo.

Utiliza el término “aún no”.

Una estrategia que es sencilla de adoptar, pero que marca una gran diferencia, es el uso de la expresión “aún no”. Por ejemplo, decir “no sabes hablar inglés” expresa la creencia en la imposibilidad o inhabilidad del aprendizaje de un idioma. En cambio, decir “*Aún no* sabes hablar inglés” lleva la imposibilidad a la posibilidad con tan solo dos palabras (Dweck, 2006). El lenguaje tiene poder; cómo lo utilizamos con nuestros estudiantes refleja nuestra mentalidad y nuestras expectativas sobre ellos/as. Así que, cuando un/una estudiante exprese que “No puede” hacer x o y actividad, podemos corregirlo/a parafraseando su frase fija y convertirla en una de crecimiento.

Generar este “cambio de chip” contribuirá no solamente a la creación de una cultura de enseñanza y aprendizaje desde una mirada de mentalidad de crecimiento, sino también a la aplicación de mejores prácticas docentes que, sin duda,

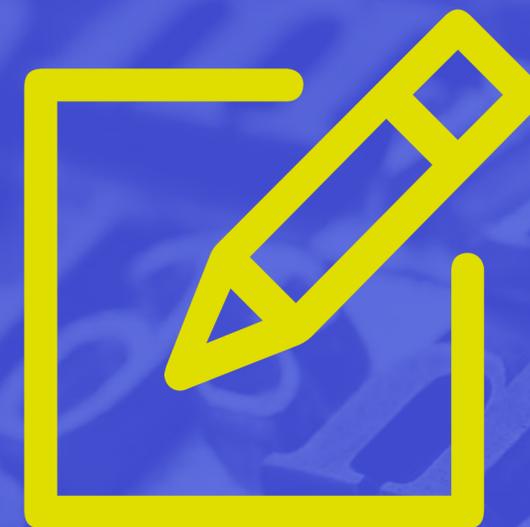
pueden tener un impacto incalculable. Imaginémonos que nuestros estudiantes interiorizan desde pequeños que cuentan con la capacidad de aprender lo que se propongan con dedicación, tiempo, esfuerzo, estrategias y el apoyo adecuado. Imaginémonos también que para cuando lleguen a tercer grado, hemos ayudado a conservar esta creencia en 100% de los estudiantes, y que, de ahí en adelante, cada docente esté comprometido en cuidar la mentalidad de crecimiento de cada uno de sus estudiantes. ¿Cómo sería el mundo en el que estos niños se convierten en

adultos? Aún no lo sabemos, pero es nuestra responsabilidad averiguarlo. **RM**

Generar este “cambio de chip” contribuirá no solamente a la creación de una cultura de enseñanza y aprendizaje desde una mirada de mentalidad de crecimiento, sino también a la aplicación de mejores prácticas docentes...



Referencias



- ✍ Aditomo, A. (2015). *Students' Response to Academic Setback: 'Growth Mindset' as a Buffer Against Demotivation*. *International Journal of Educational Psychology*, 4, 198-222. [10.17583/ijep.2015.1482](https://doi.org/10.17583/ijep.2015.1482).
- ✍ Blackwell, L. & Trzesniewski, K. & Dweck, C. (2007). *Implicit Theories of Intelligence Predict Achievement Across an Adolescent Transition: A Longitudinal Study and an Intervention*. *Child development*, 78, 246-63. [10.1111/j.1467-8624.2007.00995.x](https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2007.00995.x).
- ✍ Anderson, J. (2017, April 28). *Fixed vs. Growth: Two ends of a Mindset continuum* [web log]. Retrieved November 1, 2021, from <https://mindfulbydesign.com/fixed-vs-growth-two-ends-mindset-continuum/>.
- ✍ Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. New York: Random House.
- ✍ Kaufman, S. (Host). (2020, March 12). The Latest Science of Growth Mindset with Carol Dweck (No. 187) [Audio podcast episode]. In *The Psychology Podcast*. <https://scottbarrykaufman.com/podcast/the-latest-science-of-growth-mindset-with-carol-dweck/>
- ✍ Lockhart, K. L., Chang, B., & Story, T. (2002). Young children's beliefs about the stability of traits: Protective optimism? *Child Development*, 73(5), 1408-1430. <https://doi.org/10.1111/1467-8624.00480>
- ✍ Nottingham, J., & Larsson, B. (2019). *Challenging mindset: Why a growth mindset makes a difference in learning-and what to do when it doesn't*. Corwin.
- ✍ Yeager, D. S., Trzesniewski, K. H., & Dweck, C. S. (2013). An implicit theories of personality intervention reduces adolescent aggression in response to victimization and exclusion. *Child development*, 84(3), 970-988. <https://doi.org/10.1111/cdev.12003>