



El Mindset para Mujeres Emprendedoras

POR PATRICIA ARA

DICIEMBRE
2022

 <https://patriciaara.com/sobre-mi/>
 <https://www.linkedin.com/in/patricia-ara-hermida-2486b393/>
 Patricia.ara.hermida@gmail.com

ÍNDICE



1	¿Qué es el Mindset?
2	El Mindset Digital
3	Mindset Fijo
4	<u>Mindset de Crecimiento</u>
5	<u>Rol en la transformación Digital</u>
6	<u>¿Por qué hablar ahora de Minset Digital?</u>
7	<u>Las 5 competencias del Líder Digital</u>
8	Entrenando el Mindset Digital
9	Recordá por qué

“El Mindset Digital es clave para el desarrollo de tu emprendimiento, es la base que asegura que las piezas que creemos como marca u organización sean aceptadas por el público”

INTRODUCCIÓN

Hacía muchos años que vivía en España, Mallorca, un poco antes de la pandemia llegue a Uruguay con 3 valijas y Ticiano, mi hijo (venía con un sueño, que era emprender en Uruguay). Quería desarrollar mi marca personal en el área de ASEORAMIENTO PARA EMPRENDEDORES Y CONSULTORÍA. Tenía un cliente, Josefina, que en ese momento era Gerenta de una empresa de postres uruguayas.

Se podrán imaginar que muchos amigos y familiares me dijeron que estaba loca, como se me ocurría irme a Uruguay a mi edad de 40 y tantos y con un hijo chico (en ese momento había pasado 5to de escuela). No sabían que en esas 3 valijas traía una vida y una ilusión, que era la oportunidad de empezar de nuevo cerca de las personas que más quiero en el mundo: mis hermanos y mi familia.



Ticiano y yo

Yo estaba convencida que era la decisión correcta pero tenía MIEDO. Si bien tenía el apoyo de mi familia, tenía que buscar rápidamente clientes y armar mi emprendimiento. Fueron tiempos de mucha incertidumbre y de mucha ansiedad. Y cuando estaba en pleno armado de mi emprendimiento funcionando a la velocidad de la luz...el mundo cambió.

Llegó la Pandemia y todo se paralizó.

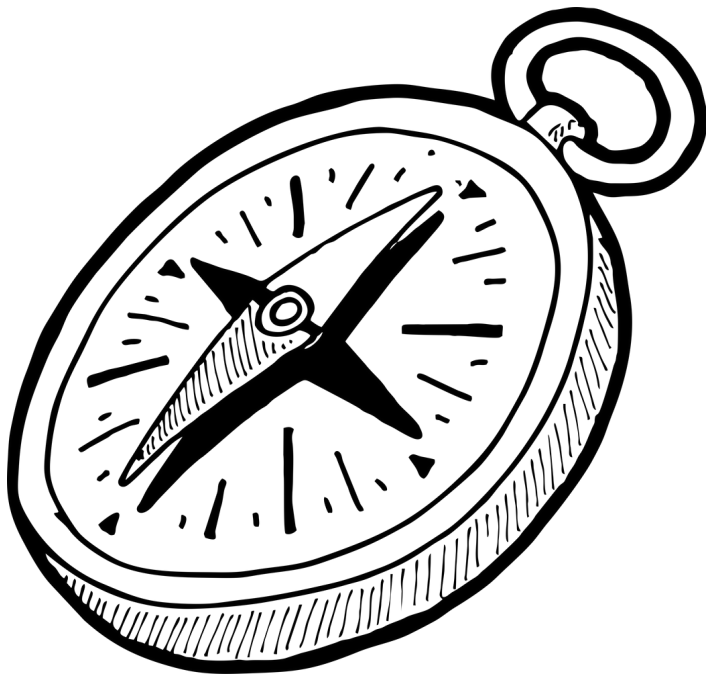
Pero yo no me paralicé, me salió una fuerza de adentro y vi un mundo de oportunidades con una claridad que creo pocas veces había tenido. Yo había aprendido a desarrollar un Mindset de Crecimiento y había aprendido a usar el Mindset Digital.

ANTES DE SEGUIR ESTA HISTORIA QUIERO EXPLICAR A QUE NOS REFERIMOS CUANDO HABLAMOS DE MINDSET DIGITAL.



1. ¿Qué es el Mindset?

Según Bill Fischer (MIT): "una persona que tenga activo el Minsdet Digital pooserá la capacidad de explorar todo lo que nos brinda la era digital Y CREAR con esto valor impulsando al mundo hacia lo que sigue"



ES COMO TENER UN GPS
INTERNO QUE SABE A
DONDE LLEVARTE Y SE
ANTICIPA PARA SABER
POR DONDE TE
CONVIENE MÁS IR



2. Mindset Digital

Desarrollar un Mindset Digital o Mentalidad Digital supone fusionar el mundo offline y el online, la consciencia con la tecnología. Implica tener una mentalidad que facilite la conversación entre los seres humanos, las máquinas y que esta conversación sirva para construir procesos de aprendizaje sostenibles.

Sin una mentalidad digital desarrollada, no es posible hablar de contenidos online. Estos contenidos son esbozados en formas de historias, en vez de hablar de productos o servicios.





ME GUSTA HABLAR DEL DISFRUTE DE EMPRENDER Y EL ESTILO DE VIDA LIBRE E INDEPENDIENTE QUE SE PUEDE DISEÑAR, PORQUE MUCHAS VECES ESCUCHO A LAS EMPRENDEDORAS QUE ASESORO DECIR QUE LES DA MIEDO SER ESCLAVAS DE SU EMPRENDIMIENTO, NO PODER TENER TIEMPO LIBRE O NO PODER GENERAR LO SUFICIENTE POR MES PARA PAGAR LAS CUENTAS Y ES CIERTO A VECES DA MIEDO ESA INCERTIDUMBRE, LO QUE TAMBIÉN PUEDO DECIRLES ES QUE LA SATISFACCIÓN COMPENSA ESA SENSACIÓN DE VÉRTIGO

3. Mindset Fijo

La investigadora Carol Dweck desarrolló la teoría sobre Mindset y distingue dos tipos: **El Mindset de Crecimiento** y **el Mindset Fijo**.

Las personas con un Mindset Fijo creen que sus talentos y aptitudes están grabadas en su ADN. Consideran que son así y nada pueden hacer para cambiar. Tienen grandes dificultades para aceptar los retos de la era digital y buscan en todo momento seguir funcionando con herramientas conocidas (aunque tal vez obsoletas). Las personas con Mindset Fijo evitan las nuevas tecnologías y los cambios porque interfieren en los asuntos conocidos y por tanto predecibles, suponen desafíos que pueden terminar en fracaso y si hay algo que no les gusta a las personas con Mindset Fijo es fracasar. Las personas con un Mindset Fijo usan la tecnología para lo estrictamente necesario, y padecen ansiedad cuando se les propone una nueva herramienta que deben incorporar. Y es de destacar que esto no necesariamente está asociado con la edad.



4. Mindset de Crecimiento

En el lado contrario se encuentran las personas con un Mindset de Crecimiento, las cuales creen que su talento y aptitudes son puntos de partida y pueden desarrollar su potencial con trabajo y esfuerzo. Las personas que tienen mentalidad de crecimiento son curiosas y aprenden rápidamente a desarrollar el potencial que ofrecen las nuevas tecnologías. Pueden transitar de forma fluida hacia el mundo digital y esto supone no solo saber usar correctamente las nuevas tecnologías, sino también integrar los conocimientos y aplicarlos a diferentes ámbitos.

En todas las personas están presentes ambos, pero predomina uno; y dependiendo de la situación a la que se enfrenta cada uno y de acuerdo a los recursos que tenga, podrá abordar esa circunstancia con un Mindset de Crecimiento o con uno Fijo.



5. Rol en la transformación digital

Cuando una organización decide transitar hacia la era digital, es decir que comienza a usar cierta tecnología, sustituye lo analógico por lo digital o, por ejemplo, pasa del marketing tradicional al marketing digital, ocurre una colisión entre las personas con mentalidad analógica y mentalidad digital. El marketing de contenidos entra mucho en estos choques, pues propone un cambio en la forma de crear valor que solo se entiende con una mentalidad digital.

A raíz de este choque cultural, aparece un escenario de conflicto entre las personas porque tienen maneras de hacer las cosas muy diferentes. Resulta casi imposible concebir un cambio digital sin trabajar en profundidad la cultura organizacional. Las transformaciones las hacen las personas, no la tecnología, por lo tanto, se hace vital un cambio en la mentalidad y no alcanza con que aprendan a usar correctamente un software o una app. Requiere un proceso de mucha energía y disposición por parte de toda la organización. El primer abordaje que recomiendo hacer es trabajar hacia el desarrollo de un mindset digital de manera transversal en toda la organización, empezando por los líderes.





6. ¿Por qué hablar ahora de Mindset Digital?

ya estamos inmersos en este mundo...

La mayoría de las organizaciones vienen realizando cambios y transformaciones hace años y obviamente la pandemia aceleró la digitalización. Por lo que seguramente tendemos a pensar que se trata de “una etapa superada”. Sin embargo está claro que los cambios seguirán sucediendo y generarán un nuevo sacudón a partir de la implementación de lo que se conoce como “*metaverso*”: una internet más inmersiva, evolucionada, donde la realidad virtual nos permitirá inte-ractuar con otras personas y otros ambiente alejados de nosotros geográficamente, de manera aún más cercana y realista. Y es probable que muchas personas que hicieron esfuerzos para asumir cambios anteriores sientan que “ya están cansadas” y no quieran volver a incomodarse. Por eso es un buen momento ahora que lo peor de la pandemia parece haber pasado; para volver a alinear a los colaboradores hacia un futuro que sigue siendo impredecible pero donde la innovación será la única forma de ser y estar.



7. LAS 5 COMPETENCIAS DEL LÍDER DIGITAL

Se habla de contar con habilidades en cinco grandes áreas:

1. La información, alfabetización informacional y el tratamiento de datos

Se trata de poder identificar, localizar, recuperar, almacenar, organizar y analizar información digital, evaluar su finalidad y relevancia.

2. La comunicación y colaboración

Saber comunicar en entornos digitales, compartir recursos en línea, conectar y colaborar con otras personas mediante herramientas digitales, interactuar y participar en comunidades y redes; conciencia intercultural.

3. La creación de contenido digital

Crear y editar nuevos contenidos (textos, imágenes, videos...), integrar conocimientos y reelaborar contenidos previos, realizar producciones 3 artísticas, contenidos multimedia y programación informática.

4. La seguridad

Protección personal, protección de datos y de la identidad digital, uso de seguridad, uso seguro y sostenible.



5. La resolución de problemas

Identificar necesidades y recursos digitales, tomar decisiones para seleccionar las herramientas digitales apropiadas según la necesidad o finalidad, resolver problemas conceptuales y técnicos a través de medios digitales, uso creativo de la tecnología, actualizar la competencia propia y la de otros.



8. Entrenando el Mindset Digital

ENTRENAR EL MINDSET HOY SE HA CONVERTIDO EN LA LLAVE PARA QUE LOS LÍDERES Y EQUIPOS TENGAN UNA CAPACIDAD DE RESPUESTA ALINEADA A LOS OBJETIVOS DE PRODUCTIVIDAD DE LA ORGANIZACIÓN.

Uno de los recursos más relevantes para gestionar la transición es acompañar a los equipos de una organización con capacitaciones y mentoring en prácticas de Mindset que les permitan desarrollar habilidades y les proporcionen herramientas de gestión que favorezcan la integración cognitiva y emocional de lo nuevo. El primer abordaje que se recomienda hacer es trabajar con los líderes para luego incorporar al resto de los integrantes. Un líder digital será capaz de guiar a su equipo para que desarrolle una actitud correcta y tome sus propias decisiones. Una vez que eso pase, los colaboradores decidirán cómo participar de manera efectiva en metas y objetivos específicos. Es así que, el papel de un líder es entrenar a su team, darles un contexto digital y acompañarlos activamente en su desarrollo. El líder que sepa conducir a su equipo desde lo analógico hacia lo digital tendrá una organización exitosa y saludable. Incluso un líder analógico que pudo aprender a ser digital entiende lo que significa este pasaje y por lo tanto será un mentor mucho más paciente que un líder netamente digital.

JUEGO "ISLA DESIERTA"



Imagínate que estás en un crucero disfrutando de unas merecidas vacaciones. Por desgracia, el barco se hunde y no queda ningún sobreviviente, sólo tu (y un lapiz y un papel que llevas contigo). Pero no te quedas en el medio del mar, nadas un poco y te topas con una isla totalmente desierta. Frente a este panorama, ¿qué harías para que te rescaten con vida sólo con un lapiz y papel?

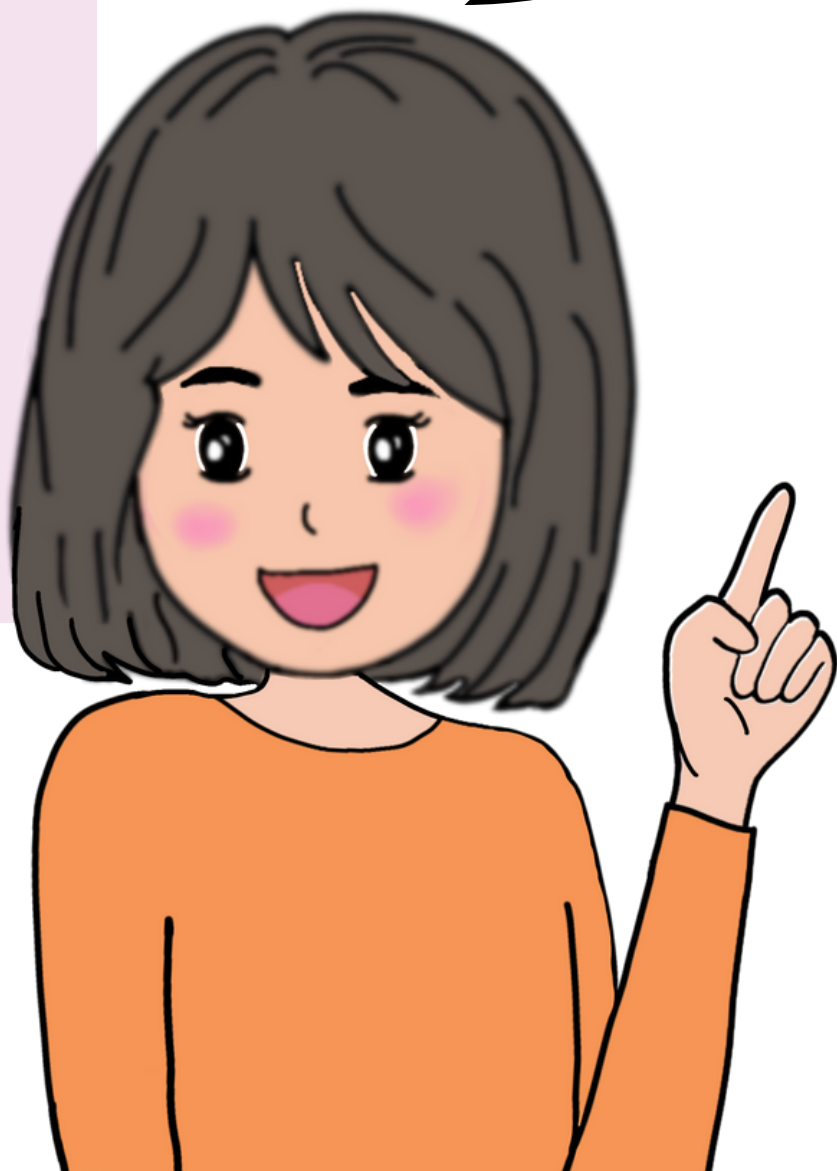
8 PASOS PARA ENTRENAR EL MINDSET DIGITAL

Además de actividades específicas, entrenar el Mindset se refiere a implementar prácticas cotidianas en el ámbito de trabajo que faciliten el diálogo entre las personas con distintos Mindsets. Los pasos que se recomienda aplicar son:

- 1 IDENTIFICAR** cuál es el Mindset de las diferentes personas. Si el banco tiene un Mindset Fijo va a ser difícil ayudar a las personas a transitar por un camino de apertura al cambio. En cuestiones de Mindset, la coherencia es vital. Si la organización identifica que tiene un Mindset Fijo es importante poner manos a la obra y ENTRENAR el Mindset de Apertura para después facilitar las herramientas a los equipos.
- 2** Crear una **VISIÓN** sólida y compartida que motive el deseo de cambio. Todos en la organización deberían entender cuál es la finalidad que tiene el MINDSET DIGITAL. Las personas deben sentirse cómodas con la velocidad de la era digital y deben estar dispuestos a arriesgarse por el negocio.
- 3 DEFINIR** atributos de comportamiento clave que reflejen la adopción de este Mindset Digital. Para identificar que realmente el equipo está cambiando su forma de trabajo, se pueden establecer logros individuales que contribuyan a los resultados de todo el equipo.
- 4 ESCUCHA ACTIVA.** Es imprescindible para entender los diferentes Mindsets de las personas en distintas situaciones. Hay quienes tienen un Mindset Fijo para algunos temas y para otros un Mindset de Crecimiento. Acompañar a las personas en sus procesos y sus tiempos.
- 5 COMUNICACIÓN AUTÉNTICA.** Para que un líder comprenda a un colaborador debe estar dispuesto a generar un espacio de COMUNICACIÓN AUTÉNTICA y estar preparado para comprender qué es lo que las personas necesitan. Es importante hacer preguntas poniendo el foco en lo que pueda generar una actitud de cambio en el interlocutor.
- 6** Poner **FOCO** en las acciones a realizar y quitar la atención de la confusión e incertidumbre que causa la idea de lo desconocido.
- 7 IMPLEMENTAR.** El departamento de talento es una pieza clave para garantizar que los indicadores de desempeño, así como las descripciones de roles y responsabilidades se actualicen.
- 8 MONITOREAR** el clima emocional que generan los movimientos en la organización. Ante cualquier tensión entre las personas y los equipos se debe parar y volver a la ESCUCHA ACTIVA y A LA COMUNICACIÓN AUTÉNTICA.

9.

RECORDÁ POR QUÉ



Cuando te sientas frustrada,
abrumada y sola **RECORDÁ**
POR QUÉ decidiste
emprender y que esa
respuesta te sirva como
MOTOR y **COMBUSTIBLE**
para **SEGUIR ADELANTE**

MUCHAS GRACIAS

www.patriciaara.com

 [patricia.ara1](https://www.instagram.com/patricia.ara1)

 [Patricia Ara Hermida](https://www.linkedin.com/in/PatriciaAraHermida)