

Creación de la Mentalidad

Módulos de Formación: Pedagogía y Psicología para Orientación Laboral

Formación de los futuros orientadores laborales: antifragilidad, construcción de la mentalidad, ikigai, consejos de y enfoques pedagógicos de la orientación laboral

Parte 2



Duración y horario de contacto

2 ECTS ¹

Tres reuniones de medio día de 3 horas y trabajo independiente de 35 horas.

Ejercicios entre iguales 10 horas.



1. ECTS Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos. Sistema estándar utilizado en la educación superior en Europa para asegurar la comparabilidad y reconocimiento de estudios entre diferentes instituciones y países.

Introducción

Creación de la Mentalidad:

Gestionando la empleabilidad en un entorno V.U.C.A

Objetivo: Dotar a los profesionales de la orientación profesional de las habilidades y estrategias necesarias para mejorar la empleabilidad de sus clientes en un mundo volátil, incierto, complejo y ambiguo (V.U.C.A.).



Competencias, objetivos

Objetivos de este módulo:

Enseñar a los estudiantes a comprender el panorama VUCA

Enseñar a los estudiantes a comprender cómo VUCA sustenta el coaching de orientación laboral

Enseñar a los estudiantes a identificar qué competencias son y cómo adquirirlas

Enseñar a los alumnos a ser capaces de demostrar las competencias que han adquirido

Resultados de aprendizaje



Conocimiento del paisaje VUCA

Cómo aplicar elementos de la teoría VUCA para ayudar a dar forma a su flexibilidad y adaptabilidad profesional.

Sesión 1:

Entendiendo el entorno V.U.C.A .

Objetivo: Proporcionar una visión general del concepto V.U.C.A y sus implicaciones para la empleabilidad.

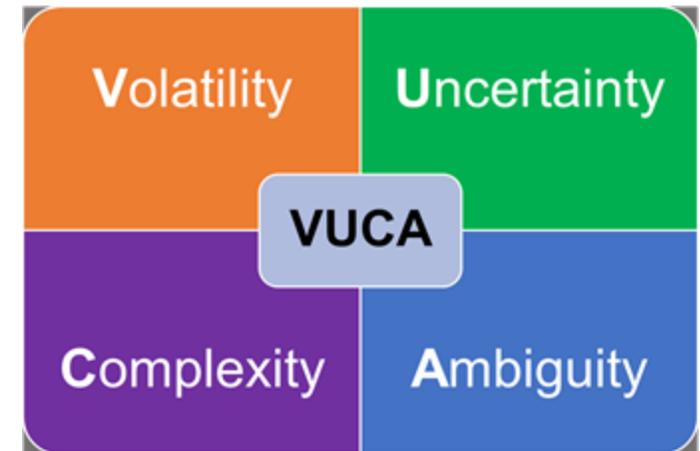


Introducción al mundo V.U.C.A:

Definición de V.U.C.A

V.U.C.A. significa Volatilidad, Incertidumbre, Complejidad y Ambigüedad. Es un acrónimo que se originó en el ejército y ha sido ampliamente adoptado en el mundo de los negocios para describir la naturaleza impredecible y rápidamente cambiante del entorno moderno. Cada componente de V.U.C.A. representa un aspecto diferente de los desafíos que enfrentan las organizaciones y las personas:

- **Volatilidad:** Se refiere a la velocidad y naturaleza del cambio. En un entorno volátil, las condiciones y situaciones pueden cambiar rápida e impredeciblemente.
- **Incertidumbre:** Describe la falta de previsibilidad y la presencia de factores desconocidos. En situaciones inciertas, es difícil anticipar resultados o eventos.
- **Complejidad:** Hace referencia a la naturaleza intrincada e interconectada de los problemas. Las situaciones complejas implican múltiples factores y relaciones que pueden ser difíciles de entender.
- **Ambigüedad:** Hace referencia a la falta de claridad o la existencia de múltiples interpretaciones. Las situaciones ambiguas dificultan el sentido de la información y pueden llevar a confusión.



Volatilidad

U

(Incertidumbre)

VUCA

Complejidad

Ambigüedad

Ejemplos del mundo real que ilustran escenarios de V.U.C.A.



Estos ejemplos ponen de manifiesto cómo el V.U.C.A. es un aspecto omnipresente y dinámico del mundo moderno, que afecta a diversos aspectos de la vida, los negocios y la sociedad.

	Ejemplos
Disrupción tecnológica	El rápido avance de la automatización y la inteligencia artificial (IA) en la fabricación ha provocado volatilidad en los puestos de trabajo. Los trabajos tradicionales de fabricación se están automatizando, lo que crea incertidumbre para los trabajadores y les exige adquirir nuevas habilidades para seguir siendo empleables.
Cambios económicos globales	La crisis financiera de 2008 y sus repercusiones globales ejemplifican la volatilidad, la incertidumbre y la complejidad. La crisis provocó recesiones económicas, pérdida de puestos de trabajo y una compleja red de problemas financieros interconectados, que afectaron a diversas industrias en todo el mundo.
Respuesta a la pandemia	La pandemia de COVID-19 introdujo niveles extremos de volatilidad e incertidumbre a nivel mundial. El repentino inicio de la pandemia provocó rápidos cambios en las operaciones comerciales, el trabajo remoto se convirtió en la norma e interrupciones en las cadenas de suministro, lo que ilustra la naturaleza compleja y ambigua de navegar por una crisis sanitaria mundial.
Inestabilidad política	Las convulsiones políticas, como el Brexit, han introducido incertidumbre en varios sectores. Las empresas se enfrentaban a la ambigüedad de las regulaciones comerciales, el acceso a los mercados y las fluctuaciones monetarias, lo que dificultaba la planificación estratégica.
Ecosistema de start-ups	El entorno de las startups es inherentemente volátil e incierto. Las startups a menudo operan en mercados que cambian rápidamente con futuros ambiguos. Se enfrentan a retos como la obtención de financiación, la navegación por el panorama normativo y la respuesta a las preferencias dinámicas de los consumidores.
Impacto del cambio climático	La creciente imprevisibilidad de los patrones climáticos y el aumento de los desastres naturales debido al cambio climático crean volatilidad. Industrias como la agricultura, los seguros y los bienes raíces se enfrentan a la incertidumbre mientras lidian con los impactos cambiantes e impredecibles del cambio climático.
Amenazas de ciberseguridad	El panorama en constante evolución de la ciberseguridad presenta un escenario V.U.C.A. Las organizaciones se enfrentan a la volatilidad de las nuevas amenazas cibernéticas, la incertidumbre de las posibles vulnerabilidades, la complejidad de proteger diversos sistemas y la ambigüedad que rodea el origen y la intención de los ciberataques.
Guerras comerciales	Las tensiones comerciales entre las principales economías, como la guerra comercial entre Estados Unidos y China, introducen incertidumbre para las empresas que dependen de las cadenas de suministro mundiales. La fluctuación de los aranceles y los cambios en las políticas comerciales crean un entorno complejo y ambiguo para la adopción de decisiones estratégicas.

El impacto V.U.C.A en el mercado laboral es significativo

V.U.C.A. ha transformado el mercado laboral, requiriendo que las personas desarrollen un conjunto de habilidades y actitudes que les permitan prosperar en un entorno caracterizado por el cambio constante y la imprevisibilidad.

Estas son algunas de las principales formas en que afecta el empleo y las carreras:

Inseguridad laboral: Los cambios rápidos en la tecnología, los mercados y las condiciones globales pueden conducir a la inestabilidad laboral. Los puestos de trabajo tradicionales pueden quedar obsoletos y los trabajadores pueden tener que adaptarse rápidamente a las nuevas demandas.

Demanda de adaptabilidad: V.U.C.A. requiere que las personas sean flexibles y adaptables. Los empleadores buscan candidatos que puedan aprender rápidamente, aceptar el cambio y navegar por la incertidumbre de manera efectiva.

Evolución de las habilidades: Las habilidades requeridas en el mercado laboral pueden cambiar rápidamente. El aprendizaje continuo y el desarrollo de habilidades son cruciales para mantenerse relevante y competitivo en los entornos V.U.C.A.

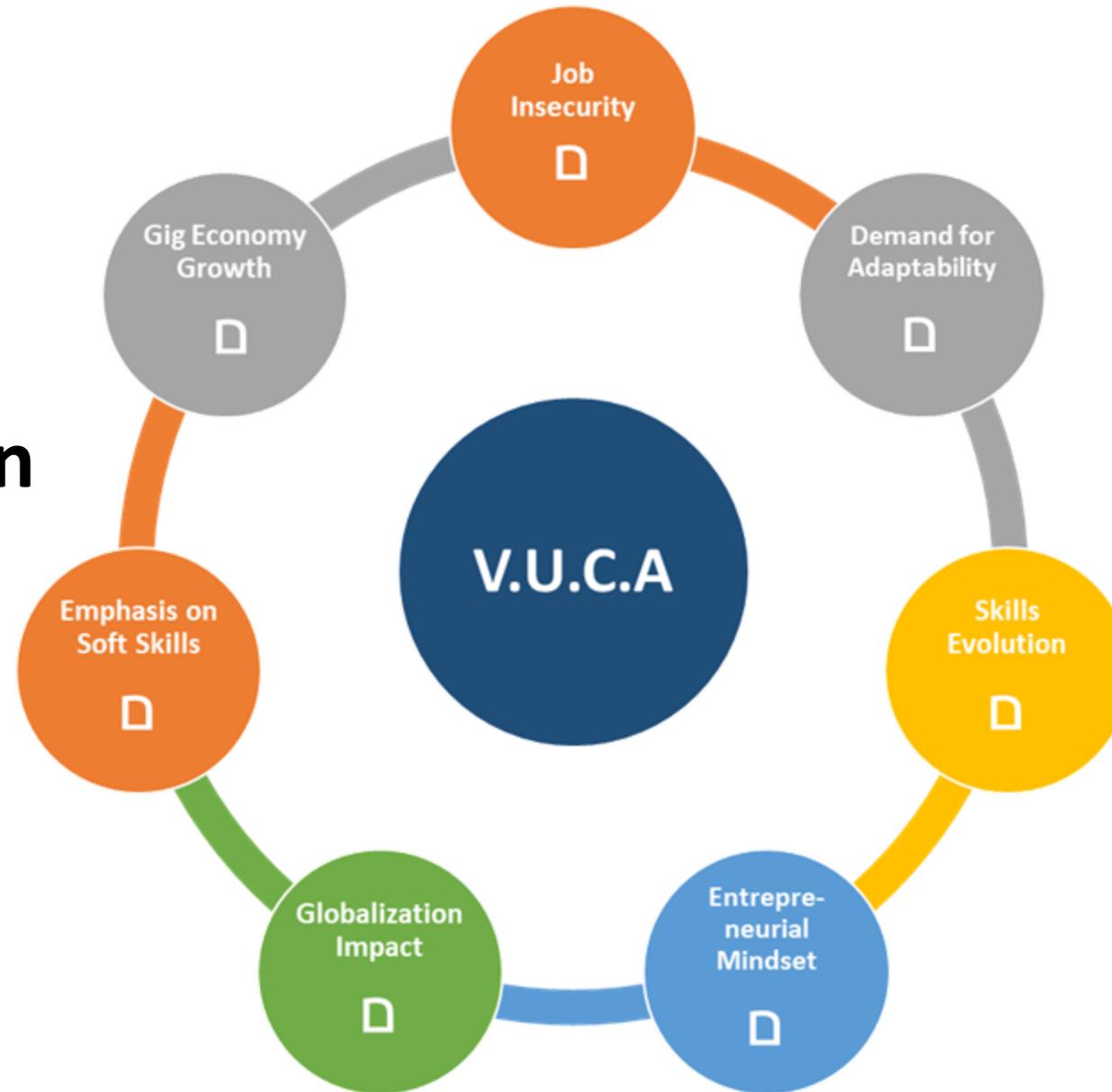
- **Mentalidad emprendedora:** Las personas deben adoptar una mentalidad emprendedora, tomar la iniciativa y ser proactivos en la identificación de oportunidades y la resolución de problemas.
- **Impacto de la globalización:** V.U.C.A. a menudo se amplifica por factores globales. Los cambios económicos, los acontecimientos geopolíticos y las pandemias pueden tener efectos de gran alcance en el mercado laboral.
- **Énfasis en las competencias blandas:** La comunicación, la colaboración, el pensamiento crítico y la inteligencia emocional se vuelven cada vez más importantes para navegar por las complejidades y ambigüedades del lugar de trabajo moderno.
- **Crecimiento de la economía colaborativa:** El auge de la economía colaborativa es en parte una respuesta a la incertidumbre y la volatilidad del empleo tradicional. Las personas pueden realizar trabajos independientes o contratos a corto plazo para mantener la flexibilidad.

Tarea 1

En el siguiente diagrama, marque las casillas correspondiente a lo que eres
Experimentalmente personalmente
en relación con el mundo VUCA.

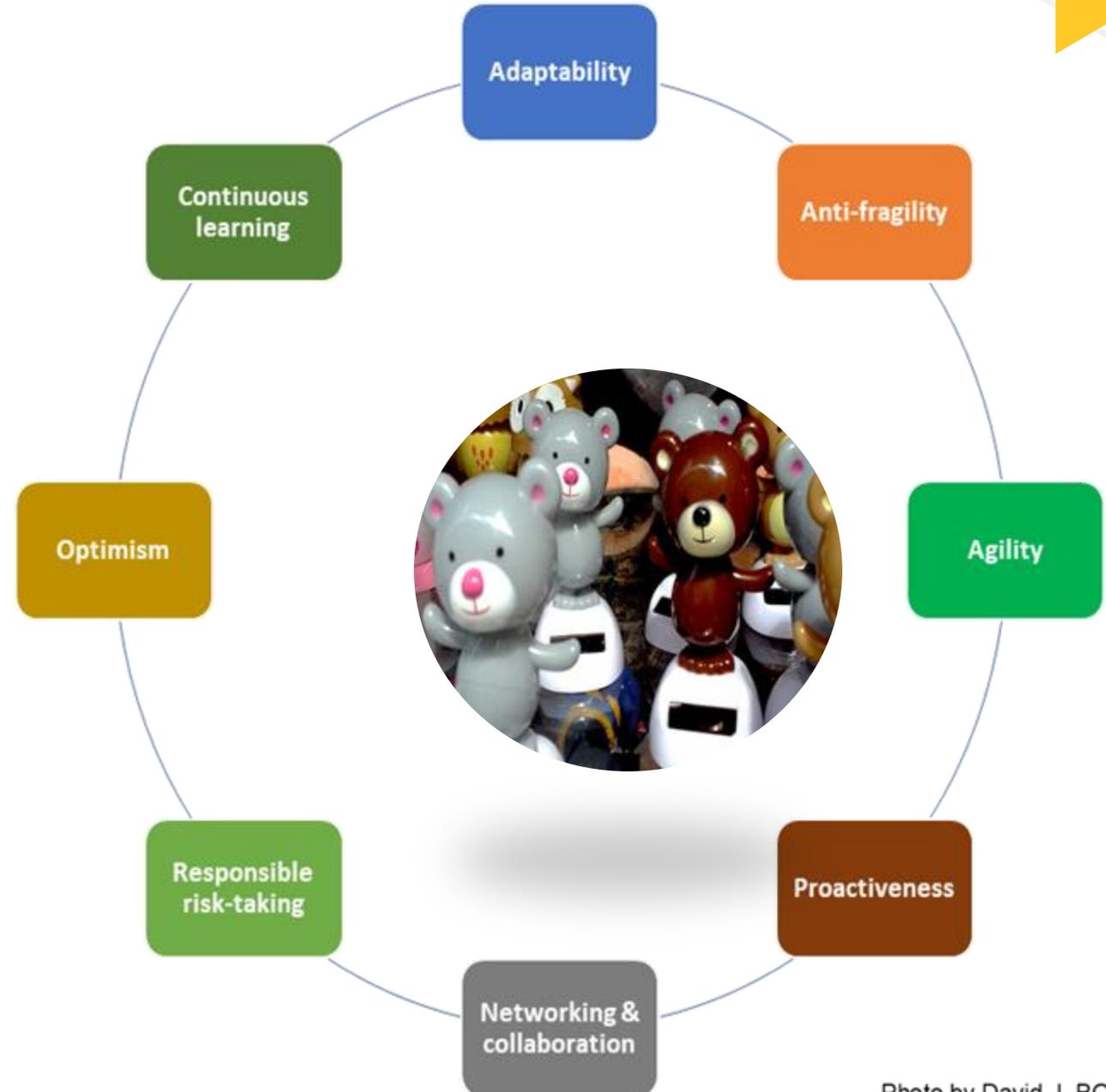


**¿Qué está
experimentando
personalmente con
respecto al
mundo VUCA?**



Componentes clave de la mejor mentalidad para prosperar en un mundo V.U.C.A.

Al cultivar esta mentalidad, las personas no solo pueden sobrevivir sino prosperar en el mundo V.U.C.A.



Consejos para progresar en el mundo V.U.C.A.

Adaptabilidad:

- Aceptar el cambio como una constante y estar dispuesto a ajustar las estrategias, los planes y las perspectivas en consecuencia..
- Ve los desafíos y las disrupciones como oportunidades para el crecimiento y la innovación en lugar de obstáculos.

Antifragilidad:

- Desarrollar una mentalidad antifragilidad para navegar por los contratiempos, los fracasos y las incertidumbres sin perder la motivación ni la confianza.
- Cultiva una actitud positiva y la capacidad de recuperarte de la adversidad con renovada determinación..

Aprendizaje continuo:

- Tener una mentalidad de crecimiento que valore el aprendizaje permanente y el desarrollo personal.
- Mantente curioso y de mente abierta, buscando activamente nuevos conocimientos, habilidades y experiencias para mantenerte a la vanguardia.

Agilidad:

- Ser ágil y adaptable en la toma de decisiones, la resolución de problemas y el establecimiento de objetivos.
- Pivote y ajuste rápidamente las estrategias en respuesta a las circunstancias cambiantes o a la nueva información.

Consejos para progresar en el mundo V.U.C.A.^T

Proactividad:

- Toma la iniciativa y la responsabilidad de tu carrera y desarrollo profesional.
- Anticipe las tendencias, los desafíos y las oportunidades futuras, y tome medidas proactivas para posicionarse para el éxito.

Redes y colaboración:

- Construya redes profesionales sólidas y relaciones de colaboración para aprovechar diversas perspectivas, conocimientos y oportunidades.
- Fomentar una cultura de trabajo en equipo y cooperación, reconociendo el valor de la inteligencia colectiva y los objetivos compartidos.

Asunción responsable de riesgos:

- Esté dispuesto a asumir riesgos calculados y salir de su zona de confort en busca de crecimiento e innovación.
- Equilibre la ambición con la prudencia, considerando los posibles resultados y consecuencias antes de tomar decisiones.

Optimismo:

- Mantenga un sentido de optimismo y posibilidad, incluso frente a la incertidumbre y la adversidad.
- Concéntrese en las soluciones en lugar de obsesionarse con los problemas, y aborde los desafíos con una mentalidad de resiliencia y determinación.

Tarea 2

Eva, que está a punto de graduarse, se pregunta sobre su integración en el mercado laboral.

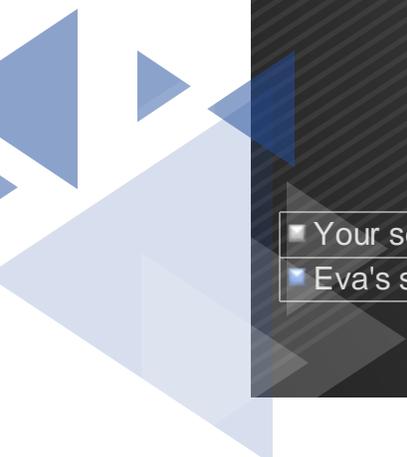
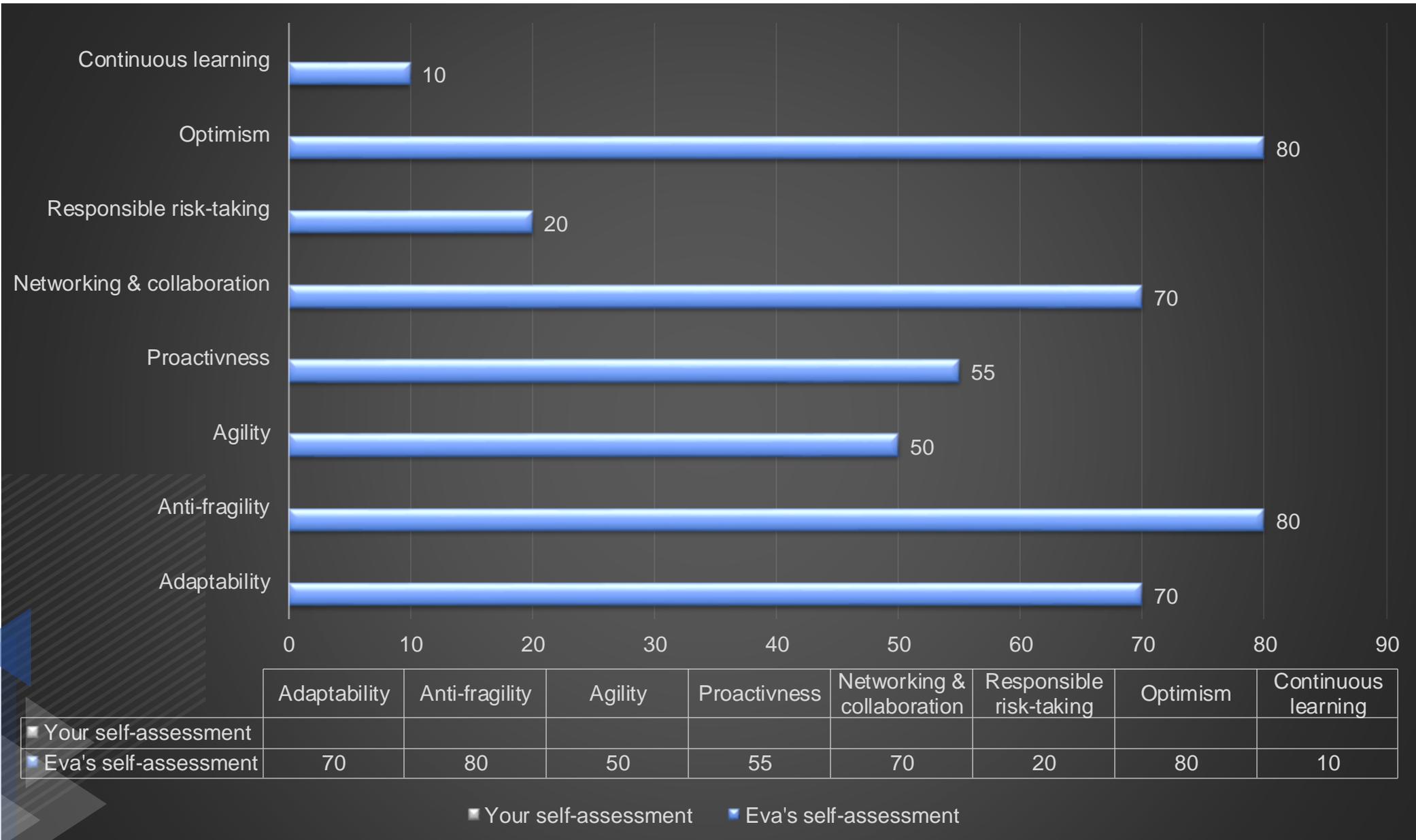
Ella autoevaluó su puntuación con respecto a los 8 componentes relacionados con el VUCA

¿Y tú?

¿Cómo crees que es tu situación?

Indica como porcentaje cada una de las 8 puntuaciones que te caracterizan actualmente.

¿En qué áreas de progreso quieres trabajar?



Sesión 2:

Creación de la Mentalidad

Ψ **PSYCHMED
ANALYTICS**

Introducción a la formación de mentalidad

La formación de la mentalidad es un proceso muy activo y está influenciado por muchos factores, como la edad, la experiencia vital, la educación, el estatus social, la experiencia laboral, el acceso a apoyos, servicios y la suerte general.

Con respecto a las carreras, la formación de la mentalidad o la adopción de una mentalidad específica puede ayudar a apoyar y desarrollar una carrera con éxito.

En este módulo examinaremos las mentalidades y exploraremos cómo podemos enseñar y alentar a las personas a adoptar una "mentalidad de crecimiento" para explorar, desarrollar, crear y asegurar oportunidades profesionales para ayudar a una persona a forjar una carrera con éxito.



Competencias, objetivo

Después de esta formación, los consejeros pueden:

Examinar el concepto de mentalidad

Explorar una mentalidad fija frente a una mentalidad de crecimiento

Mostrar cómo desarrollar una mentalidad de crecimiento para el éxito profesional

Examinar cómo la adopción de una mentalidad de crecimiento puede ayudar con el desarrollo profesional



¿Qué es una mentalidad fija?

- Una mentalidad fija es la creencia de que las habilidades son innatas e inmutables. Esta perspectiva lleva a las personas a ver el éxito o el fracaso como un reflejo de la competencia inherente, que a menudo limita el crecimiento personal.
- Muchas personas naturalmente adoptarían una mentalidad fija a menos que trabajen para construir y desarrollar una mentalidad alternativa, como una mentalidad de crecimiento.
- *En la mentalidad fija, todo tiene que ver con el resultado. Si fracasas, o si no eres el mejor, todo ha sido en vano. La mentalidad de crecimiento permite a las personas valorar lo que están haciendo, independientemente del resultado. Están abordando problemas, trazando nuevos rumbos y trabajando en temas importantes.*

(Carol Dweck, 2006; Mindset: The New Psychology of Success)

¿Qué es la mentalidad de crecimiento?

Según Dweck (2015), "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: el cerebro y el talento son solo el punto de partida".

Esta "mentalidad de crecimiento" puede influir positivamente en la motivación y los logros.



Source: <https://www.mindsetworks.com/science/> Retrieved: 18.6.2024

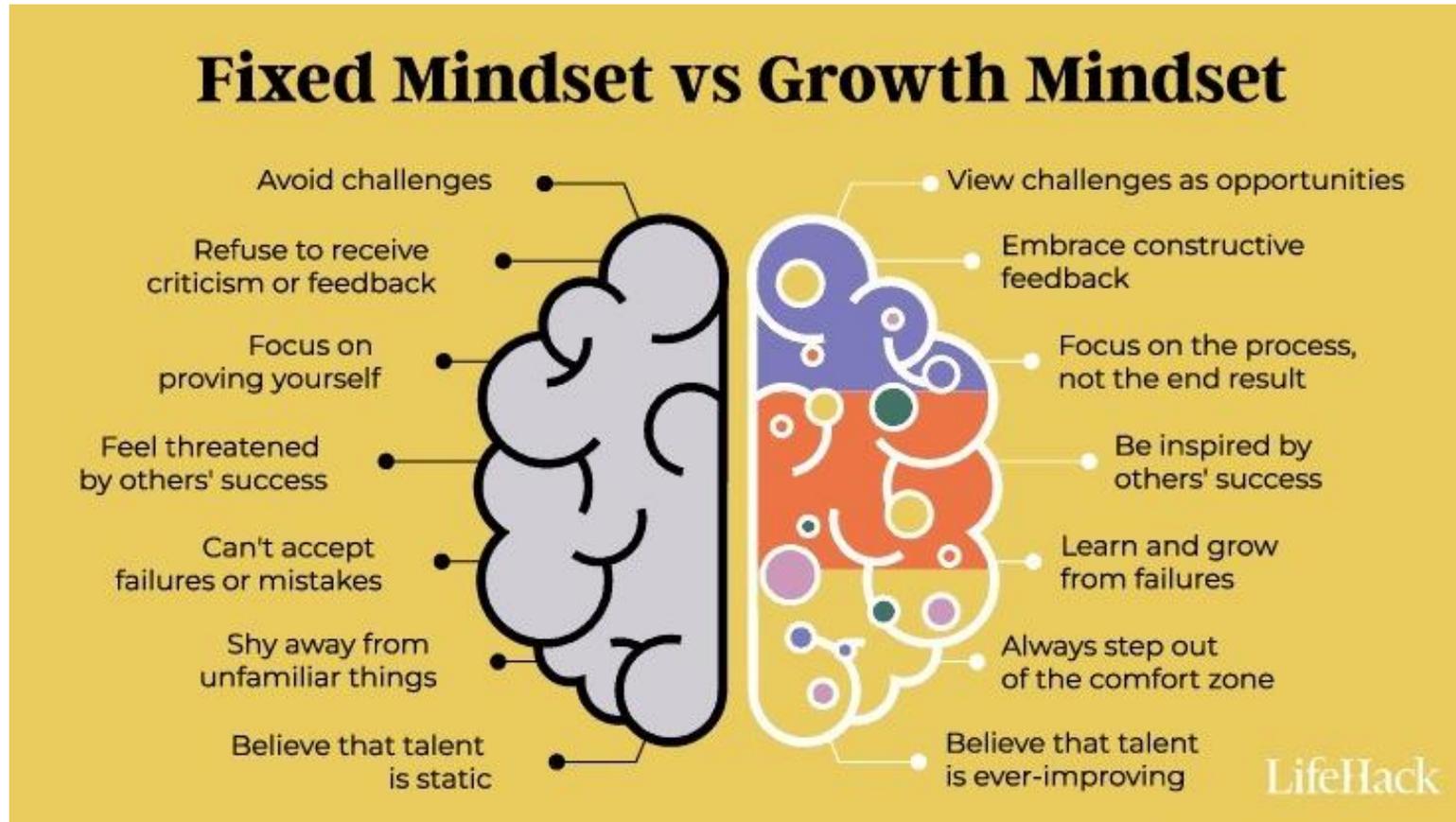
Mentalidad fija vs. Mentalidad de crecimiento



Source: <https://www.freepik.com/> Retrieved 18.6.2024

- No hay una mentalidad fija que se pueda aplicar a cualquier situación.
- Con el fin de hacer frente y prepararnos eficazmente para un mundo VUCA, debemos adoptar una mentalidad que nos permita evaluar nuestra vida, nuestra carrera, identificar opciones y cómo podemos crear y aprovechar oportunidades para el éxito profesional.
- Aquí tienes una encuesta que te ayudará a averiguar qué mentalidad tienes: <https://blog.mindsetworks.com/what-s-my-mindset>

Crecimiento vs Mentalidad fija

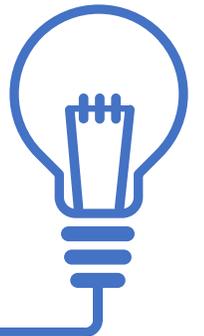


Source: lifehack.org Retrieved 18.6.2024

¿Cómo es una mentalidad de éxito?



Conocimiento – Habilidades – Valores – Comportamiento



10 formas de desarrollar una mentalidad de crecimiento

Según la Universidad de Groingheim, aquí hay 12 formas en que puedes desarrollar una mentalidad de crecimiento:

1. Identifica tu propia mentalidad

Al considerar cómo abor das actualmente los desafíos, ya sea en el trabajo o en la educación, puedes determinar tu mentalidad actual. Por ejemplo, puedes preguntarte si dices cosas como "Soy una persona natural con don de gentes" o "He aprendido a trabajar bien con la gente". ¿O diría: 'es una líder natural', o 'se abrió camino hasta el papel de liderazgo'?

Hacer estas preguntas sobre tu enfoque del mundo puede ayudarte a identificar si tienes una mentalidad más fija o de crecimiento. Tal conciencia es el primer paso para hacer cambios, lo que podría ayudarte

[reimagine your career.](#)

2. Mira tus propias mejoras

¿Piensas en algo en lo que eres mejor ahora que en el pasado? ¿Qué fue lo que te costó más antes? ¿Por qué se siente más fácil ahora? ¿Y cómo se logró ese cambio?

Estos pensamientos pueden inducirte a pensar en el tiempo y el esfuerzo que has dedicado a mejorar en áreas particulares, las características de una mentalidad de crecimiento.

10 formas de desarrollar una mentalidad de crecimiento

4. Busca feedback

Hayas tenido éxito o no en un proyecto, buscar comentarios de los demás es una buena manera de desarrollar una mentalidad de crecimiento. Pueden darte una idea de dónde te has desarrollado o qué necesita mejorar. A su vez, esto puede ayudarte a establecer objetivos de mejora.

5. Aprovecha el poder del "todavía"

El concepto de "todavía" es uno del que habló el Dr. Dweck durante una charla TEDx. Esencialmente, esta parte de una mentalidad fija consiste en darse cuenta de que habrá habilidades o materias en las que aún no eres bueno. Sin embargo, con trabajo y perseverancia, se puede mejorar en estas áreas.

Desarrollar una mentalidad de crecimiento consiste en darse cuenta de que tus debilidades son fortalezas que aún no has desarrollado.

10 formas de desarrollar una mentalidad de crecimiento

7. Comete errores

No vas a hacer todo bien la primera vez que lo intentes. Permítete cometer errores y luego aprende de esos errores. En lugar de pensar que los errores equivalen a la ineptitud, piensa en ellos como parte del proceso de aprendizaje.

Los errores te dan la oportunidad de identificar dónde puedes tener una debilidad o falta de comprensión, áreas en las que puedes trabajar duro para mejorar

. 8. Sé amable contigo mismo

En lugar de regañarte por tus errores, trata de identificar cómo tratarías a otra persona en tu situación. Si alguien fracasara en una tarea que conoces al dedillo, ¿le dirías que es inútil o lo animarías a aprender? Ser consciente puede ayudarte a mejorar tu comunicación, tus relaciones y tu ayuda emocional. También puede ayudarte a identificar los pensamientos que están vinculados a una mentalidad fija y alejarte de ellos.

10 formas de desarrollar una mentalidad de crecimiento

9. Mira los ejemplos

Si te estás esforzando por desarrollar una mentalidad de crecimiento, puede ser útil mirar a aquellos que ya la encarnan. Ya sea que se trate de ejemplos de expertos como el Dr. Dweck o de personas que ya conoces, hay oportunidades para aprender de los demás. Examina lo que hacen y cómo abordan los desafíos, y piensa en cómo puedes aplicar tácticas similares.

10. Establece metas realistas

Como ya hemos explorado, hay muchos factores determinantes del éxito. La personalidad, la inteligencia, las circunstancias y otros factores pueden contribuir. Sin embargo, si estableces objetivos claros que supongan un reto motivador, puedes trabajar hacia el éxito.

Beneficios de una mentalidad de crecimiento

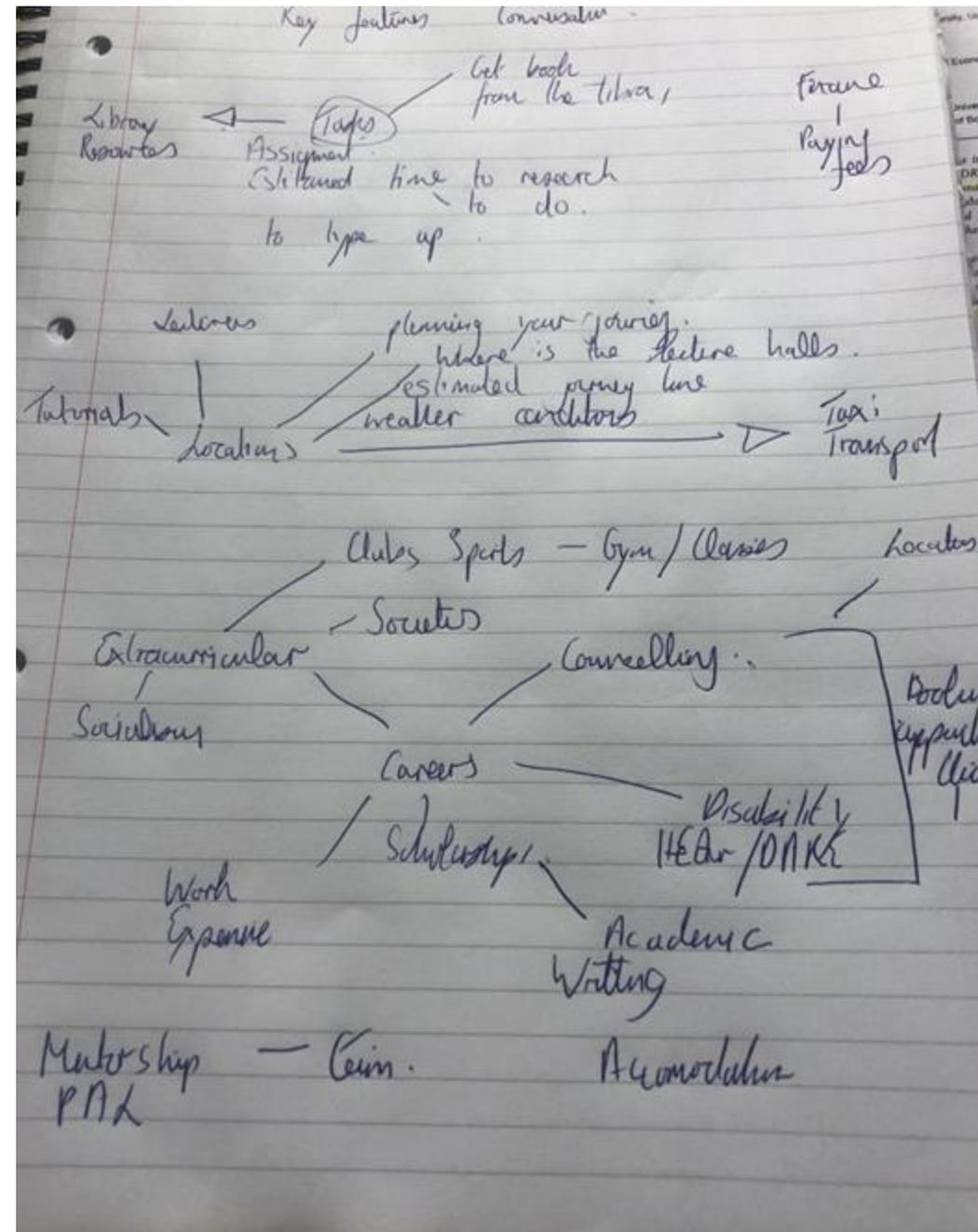
Adoptar una mentalidad de crecimiento puede ofrecer numerosos beneficios a tu vida profesional, entre ellos:

- **Adaptabilidad mejorada:** Una mentalidad de crecimiento fomenta la voluntad de aprender y adaptarse a nuevas situaciones, lo que te hace más capaz de navegar por el cambio y la incertidumbre en tu carrera.
- **Aumento de la motivación:** creer que tus habilidades se pueden desarrollar a través del esfuerzo y la perseverancia puede motivarte a salir de tu zona de confort y alcanzar tus objetivos.
- **Mayor resiliencia:** aceptar los desafíos y aprender de los contratiempos puede ayudarte a desarrollar resiliencia mental, lo que te permite superar obstáculos y prosperar en situaciones de alta presión.
- **Mejora de la colaboración:** una mentalidad de crecimiento fomenta la curiosidad y la apertura, lo que conduce a una colaboración y un trabajo en equipo más eficaces.
- **Éxito a largo plazo:** al fomentar el amor por el aprendizaje y el crecimiento continuo, estarás mejor equipado para sobresalir en tu carrera y lograr un éxito duradero.

TAREA 1

Piensa en las personas en la carrera que crees que te gustaría en LinkedIn o a través de conexiones personales, como familiares, amigos o conexiones profesionales, personas a través de actividades extracurriculares.

Haz un mapa mental de ellos.





TAREA 2

- Piensa en las preguntas de la entrevista que te gustaría hacer a estas personas sobre su trabajo o carrera y escribe estas preguntas. Por ejemplo:
 - ¿Cuántas horas trabajas? ¿Es un 9-5?
 - ¿Cuáles son las especialidades?
 - ¿Pasas gran parte del día en la oficina?
- 

Mentalidad de crecimiento y Design thinking

¿Qué es el design thinking?

Según el blog de Harvard: "El pensamiento de diseño" o "design thinking" es una metodología que los desarrolladores de productos han utilizado con éxito durante muchos años para diseñar productos que satisfagan las necesidades de los consumidores.

El mundo corporativo también utiliza el pensamiento de diseño para estimular la innovación en general.

La innovación puede ser un desafío porque nuestro pensamiento tiende a estar limitado por nuestras propias nociones y suposiciones preconcebidas. Las ideas más creativas a menudo se descartan demasiado rápido como "imposibles" o "demasiado arriesgadas". Ser innovador requiere asumir riesgos y actuar en un contexto de incertidumbre.

El pensamiento de diseño se centra en desarrollar una mentalidad de crecimiento, un sesgo hacia la acción y la voluntad de tolerar la ambigüedad. El proceso se basa en la creencia de que el riesgo es aceptable y los errores son oportunidades críticas de aprendizaje".

Diseñando tus herramientas y recursos para la vida

En respuesta al mundo VUCA y BANI, una mentalidad diferente, junto con la antifragilidad, como una mentalidad de crecimiento, puede ayudar a replantear las transiciones de vida / carrera, ya que un desafío de diseño es una forma útil de ayudarnos a identificar y planificar nuestros próximos pasos profesionales. Hay muchas herramientas profesionales, como el diseño centrado en el ser humano, para navegar por las transiciones profesionales. Estas herramientas se basan en: [the book](#) y [interactive workbook](#) de Bill Burnett y Dave Evans para ayudar a los clientes a construir una carrera.

Resumen de la metodología Design thinking

El Instituto de Diseño Hasso-Plattner de Stanford([d.School](#)) Originalmente propuso un modelo que constaba de cinco etapas para el proceso de pensamiento de diseño. Estas fases son las siguientes:

- 1) **Empatizar:** ¿Comprender el problema profesional? ¿Cuáles son los obstáculos? ¿Cuáles son los problemas para ayudarlo a alcanzar sus objetivos profesionales?
- 2) **Definir:** Formular un planteamiento del problema sobre tu carrera o trabajo
- 3) **Generar:** soluciones creativas al problema (Con o sin un asesor profesional)
- 4) **Creación de prototipos:** Construye una representación tangible, una imagen o una idea de cómo será y qué implicará la carrera o el trabajo de tus sueños
- 5) **Validar** la solución profesional con diversos especialistas, por ejemplo, especialistas en recursos humanos, asesores profesionales o asesores empresariales.

Paso 1 - empatizar

Cuando estás diseñando un producto, la primera fase del proceso, empatizar, se trata de comprender las necesidades, los problemas y el estilo de vida de tu cliente. Pero cuando se trata de diseñar tu carrera, el cliente eres tú. Es esencial profundizar realmente en tus valores, motivaciones y preferencias no solo para tu carrera, sino para tu vida en general.

Davies explica que, en sus clases, esto significa escribir un poco. Se les pide a los estudiantes que consideren y respondan a preguntas fundamentales como:

¿Cuáles son los principios rectores clave que crees que son importantes a medida que abor das la vida?

¿Cuál es el propósito del trabajo para ti?

¿Qué papel juega el dinero para ti en el diseño de tu carrera? ¿Qué papel juega el significado?

¿Crecimiento personal?

¿Cuál es el papel de las relaciones en nuestras vidas? ¿Cuál es el papel del juego? ¿Salud?

¿Qué narrativas creciste escuchando sobre el trabajo? ¿Sobre tu identidad?

No hay necesidad de escribir una novela. "Lo mantenemos bastante conciso", dice Davies. El punto no es la longitud o el estilo de lo que produces, es ganar claridad sobre lo que te importa.

Paso 2 - definir

Incluso el mejor diseño del mundo no puede resolver todos los problemas de todas las personas a la vez. Si lo intentaras, rápidamente te perderías o te sentirías abrumado. Una parte clave del proceso de diseño es definir exactamente qué problemas vas a tratar de resolver. Cuando se trata de diseñar tu carrera, este paso significa elegir qué partes específicas de tu vida profesional tomarás medidas para mejorar ahora.

Paso 3 - generar

La fase del proceso de “generar” o “idear” es la parte que la mayoría de la gente imagina cuando piensa en el pensamiento de diseño. La lluvia de ideas, por ejemplo, es una técnica para la ideación, pero hay muchas otras, como el tablero de ideas o los mapas mentales. Todos están diseñados para provocar tantas ideas diferentes sobre cómo abordar el problema que ha definido como sea posible.

"La ideación tiene que ver con la divergencia", explica Davies. "Estamos entrenados por nuestro sistema educativo para converger, converger, converger. Pero en realidad, antes de converger, es bueno poner todas las ideas sobre la mesa, incluso las ideas extrañas y las ideas salvajes". La mayoría de esas ideas extrañas, salvajes y extravagantes no terminarán siendo utilizadas, pero el proceso de sacarlas a la luz nos ayuda a liberarnos de los patrones de pensamiento arraigados y a ver el problema con nuevos ojos.

Paso 4 – creación de prototipos

El cambio de carrera puede ser aterrador. A las personas les preocupa perder la seguridad o la reputación que han acumulado durante muchos años. ¿Y si dan un salto y no funciona? La creación de prototipos ayuda a reducir los riesgos y a eliminar gran parte del miedo del proceso. Implica tomar la menor acción posible para probar si un camino en particular es adecuado para usted.

A menudo, eso puede significar programar entrevistas informativas para hablar con aquellos que ya trabajan en un campo al que le gustaría unirse. "Son herramientas eléctricas y funcionan increíblemente bien", dice Davies. No solo obtienes información sobre si te gustaría trabajar en un área en particular, sino que también haces conexiones con la industria y aprendes la jerga del campo.

Las entrevistas informativas son una excelente manera de crear un prototipo de un posible cambio de carrera, pero hay innumerables opciones. ¿Estás pensando en convertirte en bartender? Tal vez comience organizando una noche de cócteles con sus amigos. ¿Quieres escribir libros? Pasa una semana escribiendo en cafeterías locales y observa cómo te gusta el estilo de vida. ¿Estás pensando en pasar de la ingeniería al marketing? Redacta un anuncio de marketing para un producto que estés creando y pídelo a un colega de marketing para que te dé su opinión. Lo que cada una de estas ideas comparte es que todas son pequeñas, baratas y nada intimidantes.

Paso 5 – validar (test)

La creación de prototipos reduce el miedo, pero también genera datos. La quinta y última etapa del proceso, la prueba, consiste en utilizar esos datos para ajustar sus planes. Esto puede implicar volver a etapas anteriores para obtener más empatía, definición, ideación o creación de prototipos. El pensamiento de diseño no siempre es lineal, puede retroceder sobre sí mismo.

Otra forma de evaluar lo que has aprendido es la "planificación de odiseas", que a pesar del nombre no se trata realmente de planificación. En su lugar, imaginas tres visiones muy diferentes para tus próximos cinco años:

- ¿Qué pasaría si mi vida actual se desarrollara de la mejor manera posible?
- ¿Qué pasaría si me viera obligado a usar mis habilidades actuales de una nueva manera?
- ¿Qué pasaría si hiciera una ruptura radical con mi camino actual?

Escribe esas "odiseas" y luego habla con otros sobre ellas.

TAREA 3 - Herramientas de desarrollo profesional de design thinking

1. Hoja de trabajo de compromiso energético

Según los autores de *Designing your life*, el lugar donde ponemos nuestra atención (la energía de nuestro cerebro) es en realidad cómo experimentamos nuestro día. Comience por anotar todas las actividades que realiza (sin juzgar) para ver dónde gasta su energía cada día, y luego use la hoja de trabajo para mapearlo. Vea si puede identificar patrones en sus patrones de energía y qué cosas de fácil acceso puede eliminar o mover para aumentar su energía y compromiso. Para obtener más información sobre el ejercicio de compromiso con la energía, echa un vistazo a este vídeo de Dave Evans y Bill Burnett explicando cómo utilizarlo en directo creativo.

Tarea 3 - Herramientas de desarrollo profesional de Design Thinking

2. Hoja de trabajo de registro de errores

El registro de errores es una herramienta útil para ayudarte a replantear tus "fracasos" como oportunidades de aprendizaje, lo que puede ayudarte a desarrollar tu inmunidad contra el miedo al fracaso para que puedas probar cosas nuevas. Para realizar este ejercicio, primero registre sus errores del pasado, presente o en cualquier momento que desee. Luego, clasifícalos como errores (cosas simples que generalmente haces bien), debilidades (cosas que suceden regularmente y podrían mejorarse) y oportunidades de crecimiento (con una causa identificable que puedes solucionar). A partir de ahí, concéntrese en las oportunidades de crecimiento y analice lo que salió mal, lo que podría haber salido de manera diferente y cómo puede abordar estas situaciones en el futuro.

Tarea 3 - Herramientas de desarrollo profesional de Design Thinking

3. Registro de actividad del diario de los buenos momentos

El diario de los buenos momentos es similar a la hoja de trabajo de compromiso con la energía, pero puedes usarlo diaria o semanalmente para hacer un seguimiento de dónde va tu tiempo y cómo te sientes al respecto. Introduce cada actividad en el registro de actividades, siendo lo más específico posible. Luego, reflexiona sobre cada actividad e identifica qué tan comprometido te sentiste y si te trajo energía negativa o positiva. A partir de ahí, busca tendencias o patrones que sugieran lo que funciona (o no) bien para ti.

Tarea 3 - Herramientas de desarrollo profesional de Design Thinking

4. Hoja de trabajo del panel de control de amor, juego, trabajo y salud

La idea detrás del panel de control de amor, juego, trabajo y salud es que no puedes saber a dónde vas hasta que sepas dónde estás. Complete el panel "actual" de la manera más honesta posible y luego piense en los cambios que le gustaría ver en su panel "revisado". El objetivo aquí es identificar oportunidades para que su panel actual esté más cerca del panel revisado que desea.

Tarea 3 - Herramientas de desarrollo profesional de Design Thinking

5. Hoja de trabajo de planificación de Odisea

La hoja de trabajo de planificación de odisea le permite explorar diferentes versiones de cómo podría ser su vida, trazando múltiples formas en que su vida podría desarrollarse. Para comenzar, enumere 3 planes quinquenales diferentes. Luego, asigne a cada plan un título de seis palabras. A continuación, clasifique cada plan de vida.

Preguntas

1. ¿Qué es mentalidad? ¿En qué consiste la mentalidad?
2. ¿Definir una mentalidad de crecimiento?
3. ¿Nombrar y describir las cinco etapas de una mentalidad de crecimiento?

Referencias

Blackwell, L. S., Trzesniewski, K. H., & Dweck, C. S. (2007). Implicit theories of intelligence predict achievement across an adolescent transition: A longitudinal study and an intervention. *Child development*, 78(1), 246-263.

Burnett, B., & Evans, D. (2016). *Designing your life: How to build a well-lived, joyful life*. Knopf.

Duckworth, A. (2016). *Grit: The power of passion and perseverance* (Vol. 234). New York, NY: Scribner.

Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random house.

Websites:

<https://www.Mindsetkit.Org/topics/about-growth-mindset/what-is-growth-mindset>

<http://mindsetscholarsnetwork.Org/>

<https://www.futurelearn.com/info/blog/general/develop-growth-mindset>

<https://d22bblmj4tvv8.cloudfront.net/30/fc/5b86dd9e4dae9ff640aec54070cd/112002-design-thinking-for-training-and-development-sample-chapter.pdf>

<https://mentorloop.com/blog/growth-mindset-vs-fixed-mindset-what-do-they-really-mean/>

<https://www.mindsetworks.com/science/>