

Developed by



2.4

Conceptos de: autoeficacia, habilidades relacionales, límites y su gestión



Los materiales, las imágenes y las actividades fueron desarrollados por Inova Consultancy, Reino Unido, son propiedad intelectual del British Council y están protegidos por las leyes de derechos de autor del Reino Unido e internacionales. Queda prohibida la reproducción no autorizada. Todos los materiales y actividades no pueden ser reproducidos, publicados o distribuidos sin el permiso escrito del British Council, y no pueden ser utilizados con fines comerciales.

Materials, images, and activities were developed by Inova Consultancy UK, are the intellectual property of the British Council, and are protected by UK and international copyright laws. Unauthorised reproduction is forbidden. All materials and activities cannot be reproduced, published or distributed without written permission of the British Council, and cannot be used for commercial purposes.



¿Qué es la autoeficacia?

- Bandura (1986) sugiere que la autoeficacia es una creencia en uno/a mismo/a que produce esfuerzo e intención.
- En la vida o en el trabajo, un individuo interpreta sus resultados y sus productos; **su interpretación** es acerca entonces de sus creencias de autoeficacia, lo que repercute en la determinación de sus objetivos y en las acciones que emprende.
- Por lo tanto, una fuerte creencia de autoeficacia impulsa a las personas a la acción ya que la creencia de un individuo en sí mismo puede estar ceñida por sus percepciones de éxito. La creencia en sí mismo/a de que un individuo puede tener éxito es probable que le lleve al éxito.

¿Cómo funciona?

En términos sencillos, la teoría funciona de la siguiente manera:

- La persona mejora su pensamiento mediante la autorreflexión y evalúa las acciones.
- Las creencias sobre las habilidades afectan a la forma de comportarse. Si son positivas, es probable que dominen las habilidades y se sigan esforzando. Si no tienen creencias fuertes sobre las capacidades, pueden reducir el esfuerzo y no creer que los resultados positivos sean probables.
- Para ser competentes, las personas necesitan habilidades y conocimientos; la autoconfianza no es suficiente.



...¿Cómo funciona?

Las creencias de autoeficacia pueden determinar la capacidad de una persona para adquirir habilidades y conocimientos en primer lugar.

Las creencias de autoeficacia pueden determinar la probabilidad de que una persona se esfuerce, sea tenaz y resiliente.

Una fuerte creencia de autoeficacia puede producir esfuerzo en diferentes contextos y podría influir en los comportamientos de esfuerzo y prosperidad en diferentes ámbitos de la vida como el trabajo, la vida familiar y las aficiones o los deportes.

Autoeficacia



<https://youtu.be/3e7Fp3D3YL8?si=zRVxUKYGsfg6ocRR>

Ejemplo de autoeficacia: del pensamiento a la acción

Rosa piensa:

'Soy buena en matemáticas y puedo resolver muchos problemas. Es probable que sea una buena contadora'.

Por lo tanto, se inscribe en un curso y se da una buena oportunidad de progresar en su carrera.



Ejemplo de autoeficacia: del pensamiento a la acción

Carlotta piensa:

'No se me dan bien las matemáticas y ni siquiera me atrevo a intentar resolver problemas matemáticos. Me gusta ir a lo seguro. No planeo hacer muchas matemáticas en ningún trabajo'.

Por lo tanto, no solicita un grado superior en el trabajo que implique las matemáticas básicas que puede hacer y pierde la oportunidad de progresar por miedo y dudas.



Autoeficacia y Mentoría

La mentoría implica el aprendizaje social: el intercambio de experiencias, la resolución de problemas, la exploración de oportunidades y la narración activa, dando así, sentido al propio viaje de aprendizaje. En este clima constructivo y positivo, el hecho de compartir los objetivos, las acciones y las evaluaciones de la propia eficacia y el rendimiento, permite un apoyo limitado en el tiempo para la mejora de las creencias de autoeficacia. Es probable que la autoeficacia conduzca a una mejora del autoconcepto y la autoestima, que producen confianza.

Se sabe que las creencias de autoeficacia fomentan el autoliderazgo (Ross, 2014), la capacidad de establecer objetivos y emprender acciones que desarrollen más al individuo y permitan su independencia, obteniendo un mayor control, dirección y autodeterminación.



¿Cómo puede el mentor/la mentora ayudarte a promover tu autoeficacia?

- **Manteniendo la calma** en la alianza contigo, la mentee, intentando no reaccionar emocionalmente a los temas que exploren.
- Observando y **comentando cuando tú como mentee tengas resultados positivos** y ayudándote a darte cuenta de lo que hiciste o dijiste que contribuyó a los resultados positivos.
- **Desafiando la autoconversión negativa** o las creencias negativas que tengas. Intentando animarte a recordar más pruebas de acciones y resultados que contrarresten tus percepciones negativas.
- Animándote a fijarte **objetivos retadores** y a experimentar con experiencias y acciones más allá de tu zona de confort.



...¿Cómo puede el mentor/la mentora ayudar a promover la autoeficacia?

- Animándote a **reflexionar** sobre los momentos **en los que las cosas no fueron tan bien** y a pensar en acciones alternativas, si te encontraras de nuevo en esa situación.
- Apoyándote en sus conversaciones de mentoría sobre la **superación de los retos** y tratando de mejorar tu capacidad para afrontarlos.
- Incentivando cualquier tipo de **registro de progreso**, ya sea un diario, un documento electrónico, la actualización de tu currículum con tus habilidades, o incremento de habilidades y recomendaciones personales a tu cuenta de LinkedIn.



Habilidad de crear Rapport

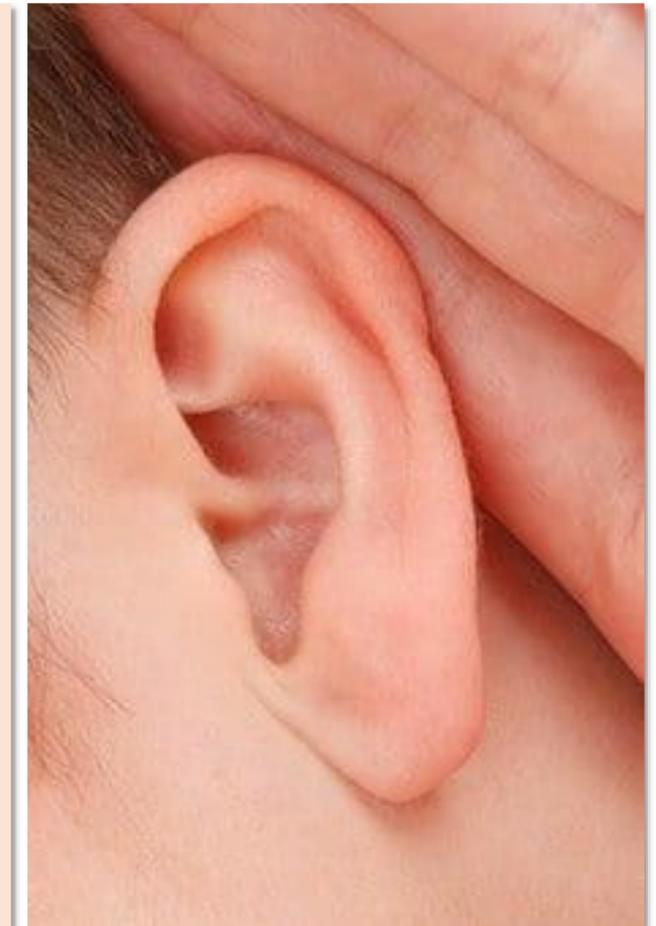
El rapport se logra a través de:

- **Escuchar** atentamente y mostrarse con curiosidad e interés.



- Tener un **lenguaje corporal** de atención.
- Buscar la **aclaración** de lo que no quede claro y pedir más información de forma adecuada

- Adaptar el lenguaje, términos y el **ritmo de habla** similares a los de tu interlocutor/a.



Rupturas relacionales

- A veces las parejas comienzan con buenas intenciones pero pueden producirse rupturas en la relación.
- A veces el día a día se interpone y los problemas personales afectan a la relación de mentoría.
- Cuando se presente una ruptura no asumas que lo has causado, o que es un juicio sobre ti como mentee.
- Tu mentora te ayudará con calma informándote de tus derechos (que dependerán del diseño del esquema de mentoría, tal vez puedan pausar las sesiones, ser emparejadas de nuevo con un/a mentor/a diferente, retrasar el horario de las reuniones, etc.).
- Muestra apertura al cambio y la voluntad de revisar cómo van las cosas si surgen problemas.



Revisión relacional

Explora en detalle en qué punto de la relación de mentoría y del proceso te encuentras. Como mentee, es importante que asumas tu responsabilidad.

'Siento que podría haber trabajado más en las tareas que me asignó mi mentora. Como no las hacía, no había progreso para discutir en la próxima sesión. ¿Me pregunto, qué me impedía dedicarle tiempo a este proceso?'

Elige las preguntas que sean útiles para ciertas situaciones:

¿Qué es lo que funciona muy bien?

Me doy cuenta de que ...

Siento...

Pienso que....

¿Hablamos de esto?

¿Qué es lo que funciona menos bien?

Has dicho que crees que a veces no soy muy buena/o expresando mis ideas...

¿puedes decirme algo más al respecto para que pueda mejorar mi mentoría contigo?

¿Hay algo que esté haciendo como mentee que no me esté sirviendo?

Me he dado cuenta de que a veces hablamos por encima de nosotras/os y nos precipitamos a la acción...

¿cuál es tu opinión al respecto?

Límites



Los límites son importantes en la mentoría. Tenemos un límite en torno a la práctica. El trabajo de las y los mentoras/es consiste en ayudar con el "qué" y el "qué pasaría si" y el "qué pasa ahora", mientras que los psicoterapeutas y los asesores podrían estar preocupados por el "por qué" del comportamiento. Se centran mucho más en la acción presente y futura (Rogers, 2004).

...Límites

También tenemos que tener claro el propósito de las sesiones, no asumir demasiado y no esperar que nuestro mentor/a haga el trabajo por nosotras. Hay que tener claras las expectativas: lo que tú te comprometes a hacer y tus expectativas sobre lo que tu mentor/a hará.

Es necesario establecer un límite en torno a lo que le corresponde a tu mentor/a y lo que te corresponde a tí como mentee. A veces puede resultar confuso, ya que una persona puede influenciar en lo que la otra persona siente. Por ejemplo, la mentee puede tener poca energía y la mentora/mentor puede captarla y reflejarla, lo que puede no ser benéfico para la relación.

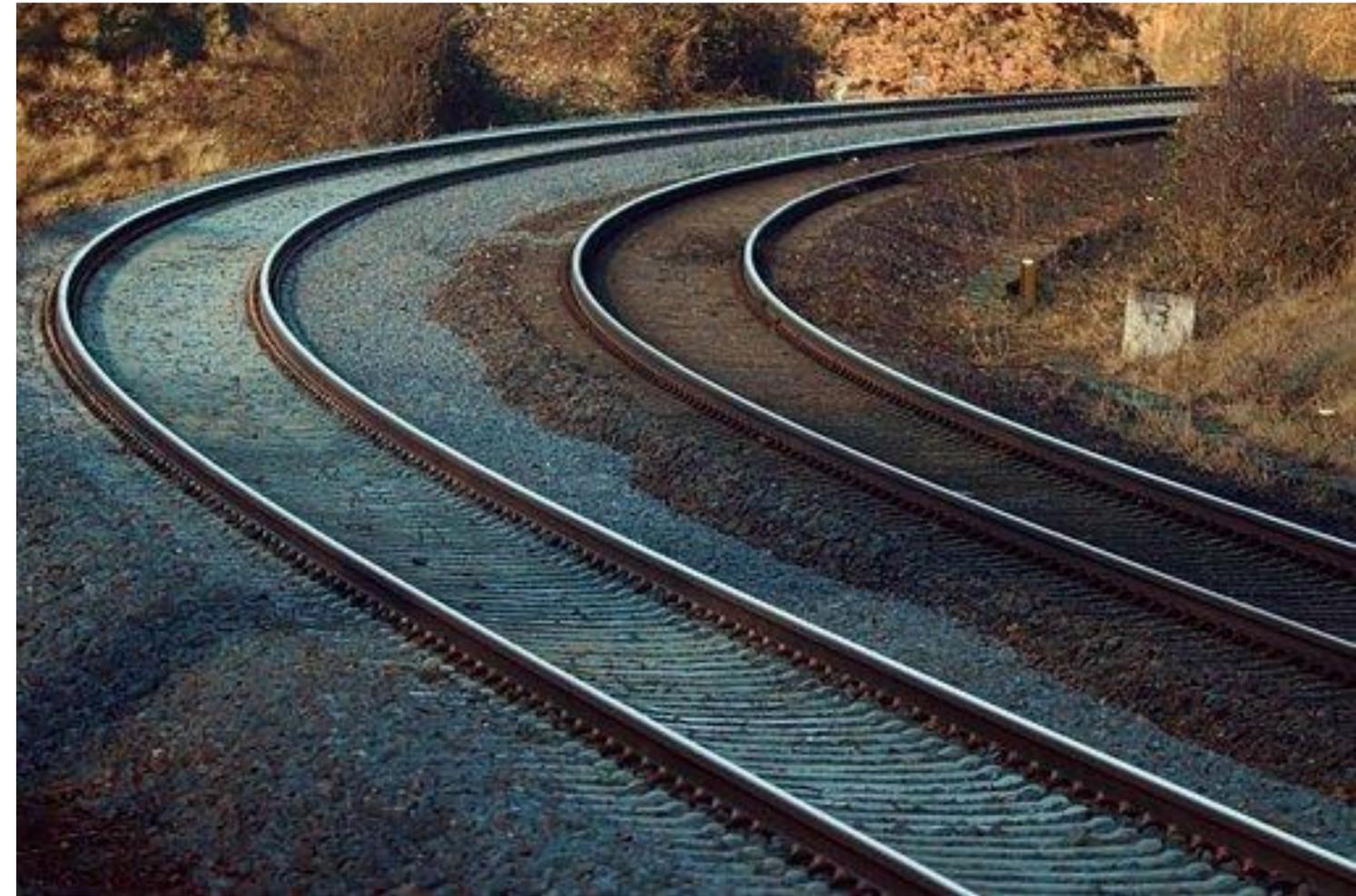


Gráfico de Límites



También se puede considerar lo que se hará si surge un problema.

Los límites también pueden establecerse en la contratación.

**Esta es un programa del
British Council**

en colaboración con

CONCYTEC (Perú)

**Inova Consultancy
(Reino Unido)**

