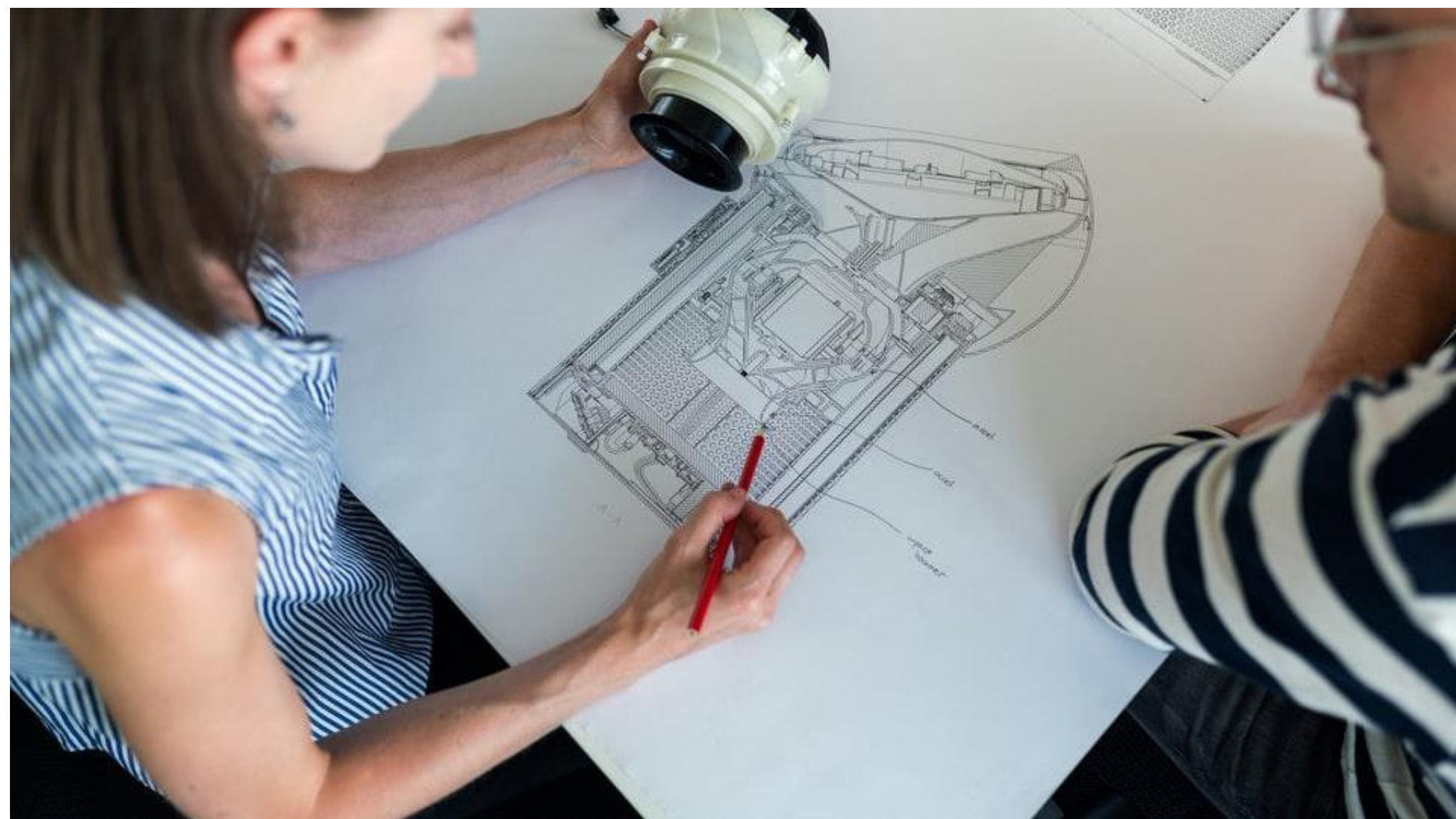


2.8

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





¿Qué es la autoeficacia?

- Bandura (1986) sugiere que la autoeficacia es una creencia en uno mismo 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 y la creencia de un individuo en sí mismo puede estar ceñida por sus percepciones de éxito. La creencia en sí mismo 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:

- El individuo 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, los individuos necesitan habilidades y conocimientos; la autocreencia no es suficiente.



...¿Cómo funciona?

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

Las creencias de autoeficacia pueden determinar la probabilidad de que un individuo 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.

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 ayudar a promover la autoeficacia?

- Recuerda **mantener la calma** en la alianza con la mentoreada; intenta no reaccionar emocionalmente a los temas que exploren.
- Observa y **comenta cuando la mentoreada tenga resultados positivos** y ayúdale a darse cuenta de lo que hizo o dijo que contribuyó a los resultados positivos.
- **Desafía la autoconversión negativa** o las creencias negativas que tengan e intenta animarla a recordar más pruebas de acciones y resultados que contrarresten sus percepciones negativas.
- Anima a la mentoreada a fijarse **objetivos retadores** y a experimentar con experiencias y acciones más allá de su zona de confort.



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

- Anima a la mentoreada a **reflexionar** sobre los momentos **en los que las cosas no fueron tan bien** y a pensar en acciones alternativas, si se encontraran de nuevo en esa situación.
- Apóyala en sus conversaciones de mentoría sobre la **superación de los retos** y trata de mejorar su capacidad para afrontarlos.
- Incentiva cualquier tipo de **registro de progreso**, ya sea un diario, una revista, la actualización de su curriculum con las habilidades, o incremento de habilidades y testimonios a su cuenta de LinkedIn.



Habilidad de Rapport

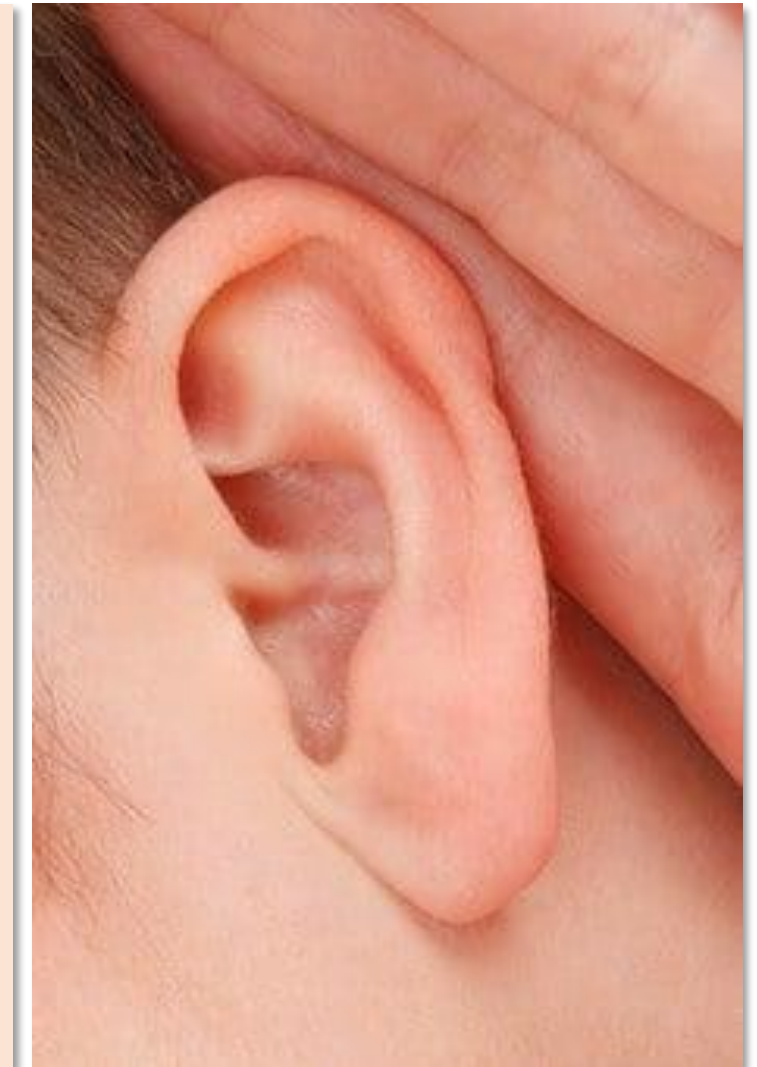
El rapport se logra a través de:

- **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 la mentoreada.



Habilidades relacionales

- No compartas demasiado sobre ti. Espera a que te inviten a compartir más. Si compartes información al principio, asegúrate de que está en relación al propósito y el contexto de la mentoría.
- Deja que tu mentoreada dicte el ritmo; no será percibido como útil si es demasiado insistente o se centra demasiado en la acción cuando ellas necesitan más margen de exploración.



...Habilidades relacionales

- Asegúrate de ser coherente. Preséntate puntualmente y lleva a cabo cualquier acción que acuerdes realizar. Esto generará confianza. Por ejemplo, puede acordar enviar alguna información o darles un contacto útil.
- No supervises en exceso a la mentoreada. Es una buena práctica tomar notas para ayudar a tu memoria (especialmente si tienes más de una mentoreada) pero no te sientas obligado/a a enviarles un resumen de la sesión. Hazlos responsables; tal vez quieran resumir sus acciones y dejarle ideas en un correo electrónico.



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 mentora/mentor.
- Trata de ayudar con calma informando a la mentoreada de sus derechos (que dependerán del diseño del esquema de mentoría, tal vez puedan pausar las sesiones, ser emparejados 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 suavemente en qué punto de la relación de mentoría y del proceso te encuentras. Como mentor/a, asume tu responsabilidad.

'Siento que podría haberte conducido a esto a través de mis preguntas y parece que estamos atorados/as.'

¿De qué piensas sería útil hablar a continuación?'

Elige las preguntas que sean útiles en esta situación:

¿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 mentor/a que no te sirva?

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; nuestro trabajo como 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. Nos centramos 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 hacer el trabajo por la mentoreada. Hay que tener claras las expectativas: lo que te comprometes a hacer y tus expectativas sobre lo que ellas harán.

Es necesario establecer un límite en torno a lo que es mío como mentor/a y lo que es de ellas. A veces puede resultar confuso, ya que una persona puede influenciar en lo que la otra persona siente. Por ejemplo, la mentoreada 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.

**Gracias al apoyo
generoso del
British Council**

en colaboración con

**CONCYTEC (Perú)
Inova Consultancy
(Reino Unido)**

