



## CÓMO AYUDAR A MI MENTEE A OCUPARSE MÁS Y PREOCUPARSE MENOS



Los seres humanos percibimos la realidad a través de nuestros propios filtros mentales. Estos filtros, de los que ya hablamos en mayor profundidad en otro contenido, impactan en la manera que tenemos de relacionarnos con nosotros mismos y con nuestro entorno.

Te ponemos un ejemplo, si yo me he etiquetado a mi mism@ como una persona muy trabajadora y responsable, es altamente probable que me cueste mucho delegar en otra persona lo que asumo como responsabilidades propias. Esta situación me puede conducir a un círculo vicioso e interminable de tareas, responsabilidades, horas extraordinarias, y muchos quebraderos de cabeza. Siguiendo con los ejemplos de las distorsiones cognitivas, también podría darse el caso de que sea una persona que tienda a la generalización, “a todo el mundo le pasa”. Como a todo el mundo le pasa, lo más probable es que pensemos que cambiar no depende de nosotros, y que tampoco es tan importante...Al fin de al cabo “a todo el mundo lo ocurre lo mismo”.



Cuando sentimos que no está en nuestras manos el poder de hacer que las cosas sean diferentes, entramos en un bucle de preocupación y frustración, que invita a emociones como la rabia o la tristeza a sumarse a la fiesta.

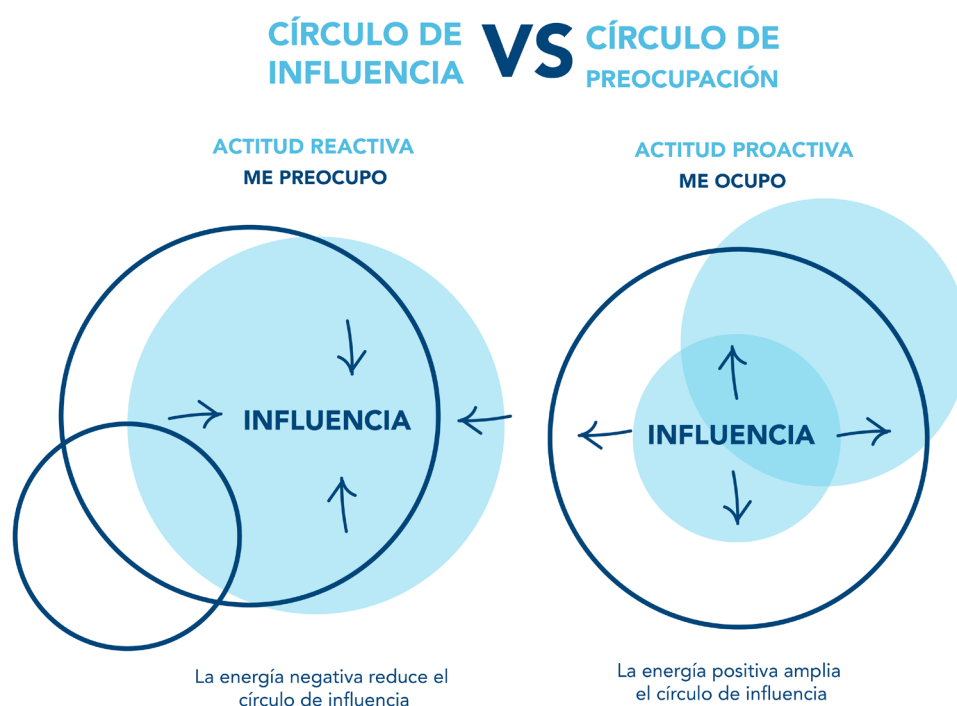
¿Qué puede ocurrirnos si estamos en las fases preliminares de un proceso de Mentoring, y nuestro mentee está bajo la influencia de alguno de estos pensamientos distorsionados? Lo más previsible es que le cueste identificar las áreas en las que le gustaría poner el foco, pues piense que no está en sus manos la posibilidad de cambiar determinados aspectos. La pregunta que como mentor@ podríamos formularle, sería: ¿puedo influir en esta situación o estoy a merced de mis propias trampas mentales?



Stephen R. Covey, en su libro *Los 7 Hábitos de la Gente Altamente Efectiva* (1989), analiza aquello que diferencia a las personas que son más efectivas en su vida personal y profesional de las que lo son menos. Covey explica que todos tenemos dos maneras de contemplar lo que nos ocurre: desde las preocupaciones o quejas, o desde nuestra capacidad de influencia o margen de maniobra. Aunque en ocasiones pensemos que tenemos muchas más cosas de las que preocuparnos que los demás, la realidad es que no somos los únicos que tenemos problemas de los que ocuparnos. Todo eso que nos inquieta conforma nuestro **círculo de preocupaciones**. De todas estas preocupaciones, resulta evidente que sobre algunas de ellas no tenemos demasiado o ningún control, sin embargo, existen muchas otras sobre las que seguro que podemos influir, y con las que podríamos trazar un **círculo de influencia**. La pregunta que cabría hacerse es, ¿en cuál de los dos círculos ponemos la mayor parte de nuestro tiempo y energía?

Según Covey, existen dos tipos de actitudes frente a las preocupaciones: la proactividad y la reactividad. Las personas reactivas son aquellas cuyo foco atencional está dirigido al círculo de preocupación, aquellas circunstancias sobre las que no tienen ningún control. Languidecen esperando que la solución les venga desde fuera, mientras desarrollan sentimientos de culpa, impotencia y frustración. Si nuestro mentee está en este grupo, todas esas emociones negativas junto con la falta de atención de las áreas sobre las que se podría trabajar y actuar, provocan que el círculo de influencia se encoja como una camiseta de algodón en agua caliente. Nuestro mentee no asume la responsabilidad del cambio.

Por otro lado, las personas proactivas revisan aquellas cuestiones sobre las que tienen la capacidad de influir, y actúan. Su atención y sus esfuerzos se dirigen al círculo de influencia. Conforme se dan cuenta de su poder de acción y control, su círculo de influencia se amplía.

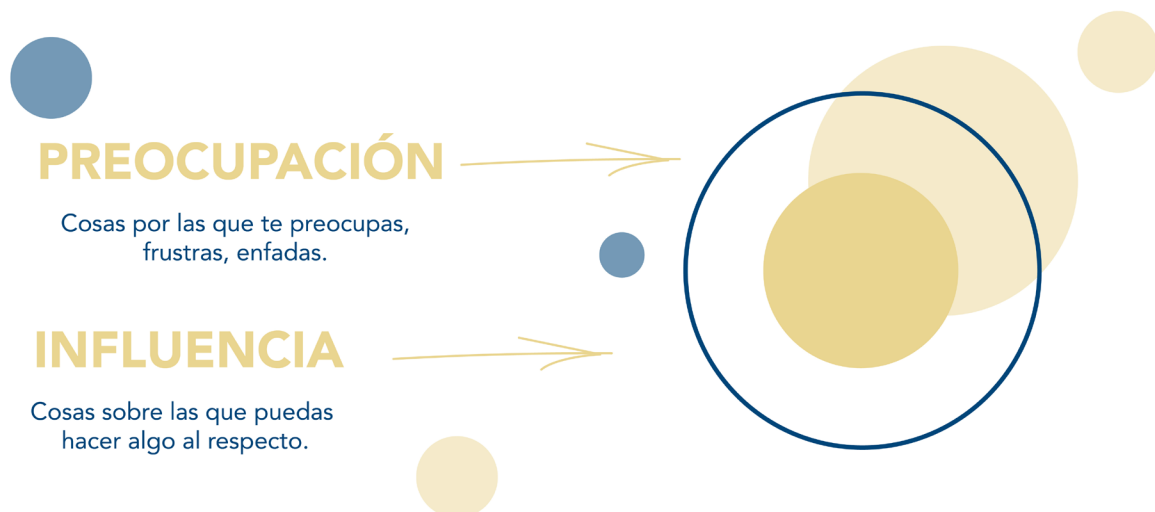




¿Qué podemos hacer entonces cuando nos encontramos con un mentee reactivo, y con dificultades para establecer las áreas en las que podría trabajar? Pilar Jericó lo resumen muy bien en un artículo para el periódico El País, “en la medida que le pongamos más energía a lo que nos inquieta, dejaremos de ponérsela a lo que nos da fuerza. Es una cuestión de “ancho de banda”. Dicho de otra manera, sólo cuando empezamos a trabajar en nuestros propios paradigmas en lugar de centrarnos en las condiciones que nos rodean, podremos influir en estas últimas.

La clave para ello está en trabajar en el **ser**. Según explica Covey, los círculos de preocupación están llenos de **tener**: “ya habría promocionado si **tuviera** un jefe mejor”, “mi actitud en el trabajo será más positiva cuando **tenga** más reconocimiento”. Si escuchas estas frases de tu mentee, sugiérele que ponga el foco en el **ser**, que centre sus esfuerzos y energía en los objetivos que están a su alcance, y sobre los que puede trabajar en el proceso de Mentoring: “puedo **hablar** con mi jefe y mostrarle con datos que soy merecedor de ese ascenso”, “puedo **ser** más colaborativo con mis compañeros”, “puedo **ser** más asertivo y expresar que necesito más feedback de su parte”, “puedo **ser** más empático con mis colaboradores para ser percibido como un jefe más cercano”...

Puedes animar a tu mentee a dibujar su propio círculo de preocupación e influencia, valiéndose del ejemplo visual que te mostramos a continuación.



Después, pídele que elabore un listado de preocupaciones en relación al ámbito profesional, y que las vaya escribiendo en diferentes post it. Una vez haya terminado, invítale a ir colando los post it en el círculo de preocupación. Aquellas preocupaciones que estén bajo su área de influencia deberán ser colocadas en el círculo central (el círculo de influencia). Anima a tu mentee a extraer conclusiones respecto a su capacidad de influir, y a definir posibles objetivos de trabajo en base a las áreas incluidas en el círculo de influencia.