

Mentoring en el Ayuntamiento de Madrid

Desde el Ayuntamiento de Madrid apostamos por el talento, queremos contar con los mejores profesionales para prestar el mejor servicio a los madrileños. El proyecto Madrid Talento busca la excelencia del capital humano del Ayuntamiento de Madrid, y en la medida en que reúne buenas prácticas y orientaciones que entroncan con las tendencias académicas y administrativas más innovadoras, aspira a convertirse, además, en referencia de innovación para otras organizaciones públicas y privadas.

En el marco de Madrid Talento se ofrece el *mentoring* como herramienta que va a permitir acelerar la trasmisión del conocimiento para no perder ese importante capital, dado que la plantilla va a sufrir un proceso de renovación en los próximos años con salidas y nuevas entradas de efectivos.

¿En qué consiste el *mentoring*?

El *mentoring* es un proceso de aprendizaje a través del cual el mentor aconseja, enseña, guía y ayuda al aprendiz o *mentee* en el desarrollo de sus capacidades y habilidades profesionales. Su objetivo es aumentar sus posibilidades de éxito laboral. Parte de una filosofía base donde se cree en el potencial profesional de todas las personas. El mentor tendrá como función principal canalizar los conocimientos del *mentee* y potenciarlos a partir de los suyos propios.

Tiene un objetivo concreto: contribuir al desarrollo profesional del *mentee*. Así, entre el mentor y el *mentee* se crea una relación en la que se transfiere experiencia y conocimiento de uno a otro.

El *mentoring* en una organización permite acelerar el proceso de desarrollo profesional a través del apoyo de una persona de mayor experiencia. Las personas con experiencia de la organización transfieren su saber-hacer hacia otras con menor trayectoria.

Además, el *mentoring* permite generar redes y vínculos valiosos entre personas que en otras circunstancias no se habrían producido, así como el desarrollo de competencias y habilidades y la adquisición de nuevos conocimientos. Estos efectos individuales repercuten en la mejora del rendimiento de la Administración, y se traducen a la larga en una mejora del servicio público.

El proyecto de *mentoring* en el Ayuntamiento de Madrid

Es importante poner en marcha iniciativas que permitan acelerar la trasmisión del conocimiento para no perder un importante capital al tiempo que la plantilla sufre salidas y nuevas entradas de sus efectivos. En esta línea, se ha identificado el *mentoring* como una herramienta que va a permitir ayudar a gestionar este proceso de renovación que va a sufrir el Ayuntamiento de Madrid en los próximos años, mediante una red de mentores internos (personal con experiencia y bagaje profesional) que acompañen y orienten a los nuevos profesionales de la organización.

Este servicio se ofrece desde 2021 a personal de nuevo ingreso en la organización, a través de una red de mentores internos voluntarios.

Una vez establecido el vínculo Mentor-Mentee serán estos los que acuerden el número y duración y contenido de las reuniones, teniendo un carácter individualizado.



Resultados

En los procesos realizados hasta el momento se han llevado a cabo una media de entre 3 y 6 sesiones para cada *mentee*, con una duración media de 1 hora, y de carácter presencial, virtual o telefónico.

Estos procesos se han valorado mediante encuestas específicas a su finalización. La valoración general de la experiencia es muy alta.

Todos los *mentees* valoran de manera positiva el proceso: *“La experiencia ha sido de ayuda y muy buena, por lo que la recomendaría sobre todo a personas, que, como yo, nos hemos incorporado recientemente al Ayuntamiento”*.

En la encuesta los *mentees* coinciden en que el proceso ha promovido su autoconocimiento, les ha ayudado a desenvolverse con más confianza aportándoles una mejor adaptación al puesto.

“Me ha ayudado fundamentalmente a “desbloquearme” en momento de cambio y adaptación a nuevas responsabilidades, aprendizaje de nuevas y con ellos ha contribuido a reforzar mi confianza y seguridad en mí misma y en mis capacidades frente a mi nuevo puesto.”

Otro de los aspectos positivos de la experiencia que destacan son la buena disposición de sus mentores, el seguimiento y la buena organización y que hayan puesto a su alcance sus conocimientos y experiencias. Además, el proyecto también se ha valorado de manera positiva en lo relativo a la socialización y creación de redes para las nuevas incorporaciones.

Los *mentees* han señalado el conocimiento que el proceso les ha aportado a nivel de organización, ayudándoles a entender la movilidad, promoción y opciones de carrera de las que disponen, además del conocimiento sobre la propia cultura organizativa.

Por su parte, entre los mentores destacan los múltiples los comentarios acerca de lo gratificante y satisfactorio que les ha resultado el proceso y lo útil que les ha hecho sentirse.