

Septiembre
2024

Programa de Mentoría para el Grupo de Personas Colaboradoras con la Evaluación de Políticas Públicas



 **Junta
de Andalucía**

Servicio de Evaluación de Políticas Públicas
Instituto Andaluz de Administración Pública

Autoría:

ALICIA NÚÑEZ CASTILLO.

Servicio de Evaluación de Políticas Públicas del Instituto Andaluz de Administración Pública, IAAP.

EMILIA FERNÁNDEZ RUIZ.

Oficina Técnica de Evaluación de Políticas Públicas. Servicio de Evaluación de Políticas Públicas del Instituto Andaluz de Administración Pública, IAAP.

Supervisión:

MAR HERRERA MENCHEN.

Jefa del Servicio de Evaluación de Políticas Públicas del Instituto Andaluz de Administración Pública, IAAP.

Agradecimientos:

Al Grupo de Personas Colaboradoras con la Evaluación de las Políticas Públicas, del IAAP.

Contenido

¿Qué es la mentoría?	3
¿Para qué sirve?	3
Aspectos clave de la mentoría	3
Diferencias entre la mentoría y otros tipos de acompañamiento	4
Diferencias entre mentoría y coaching	4
Diferencias clave entre mentoría y asesoramiento:	4
Mentoras y mentores.....	5
El rol de la persona mentora	5
La persona mentora debe transmitir:	6
Requisitos para ser mentor/a:	6
Criterios para la asignación:	6
Desarrollo del proceso de mentoría	7
1.Asignación de personas mentorizadas y mentoras.....	7
2.Contacto inicial.....	7
3.Primer reunión entre personas mentoras y mentorizadas	7
4.Reuniones del proceso de mentoría:	8
5.Cierre del proceso:	8

¿Qué es la mentoría?

La mentoría, o mentoring, es un proceso en el cual una persona con más experiencia, conocida como mentora, guía, aconseja y apoya a otra persona menos experimentada, denominada mentorizado/a, con el objetivo de fomentar su desarrollo personal y sus conocimientos en el área de evaluación, facilitándole y orientándole en el desarrollo de habilidades específicas para tal fin.

¿Para qué sirve?

Los **objetivos** de un proceso de mentoría son:

- Crear un espacio para el **intercambio de información privilegiada**.
- **Facilitar el empoderamiento** mediante la implicación de las personas recién incorporadas a la toma de decisiones.
- **Acelerar el proceso de aprendizaje** en el GPE para generar valor en menos tiempo.
- Ayudar a una **incorporación** rápida, cómoda y eficiente de las personas que se unan al GPE.

Aspectos clave de la mentoría

1. **Relación de Confianza:** El vínculo entre la persona mentora y la mentorizada se basa en la confianza y el respeto mutuo, permitiendo una comunicación abierta y sincera.
2. **Transferencia de Conocimiento:** El/la mentor/a comparte su experiencia y conocimientos con la persona mentorizada, proporcionando orientación y recursos que faciliten su aprendizaje y desarrollo.
3. **Apoyo y Motivación:** Además de la transmisión de conocimientos, ofrece apoyo emocional y motivacional, ayudando a la persona mentorizada a superar desafíos y mantener el enfoque en sus objetivos, así como facilitar su integración en el GPE.
4. **Desarrollo de Habilidades:** La mentoría a menudo se centra en el desarrollo de habilidades específicas necesarias para la realización de las tareas propias del GPE.
5. **Establecimiento de Objetivos:** Ambos trabajan juntos para establecer metas claras y alcanzables.
6. **Feedback Constructivo:** El/la mentor/a proporciona retroalimentación continua y constructiva, lo que permite a la persona mentorizada aprender de sus errores y mejorar continuamente.

Diferencias entre la mentoría y otros tipos de acompañamiento

La mentoría tiene características propias que la diferencia de otros tipos de asistencia o asesoramiento profesional, también muy difundidos hoy en día.

Diferencias entre mentoría y coaching

COACHING	MENTORING
Se centra en lograr los objetivos	Su prioridad es el aprendizaje
Capacita, instruye y brinda retroalimentación	Brinda información, sugiere y comparte experiencias
Se realiza en corto y mediano plazo	Es un aprendizaje a largo plazo
Requiere de algún conocimiento sobre técnicas de coaching	Requiere de una persona profesional y cualificada con larga experiencia
El papel del/a coach es más táctico	El papel del/la mentor/a es más estratégico y de mayor profundidad en los temas
Se focaliza en las tareas	Se focaliza en la relación

Diferencias clave entre mentoría y asesoramiento:

- **Duración:** La mentoría es a largo plazo (entre 6 y 12 meses), el asesoramiento es a corto plazo.
- **Enfoque:** La mentoría es holística y amplia, el asesoramiento es específico y puntual.
- **Tipo de Relación:** La mentoría se basa en una relación de confianza y apoyo mutuo entre dos personas que son compañeras en la misma organización, mientras que el asesoramiento es más formal y profesional.
- **Naturaleza de la Orientación:** En la mentoría, el enfoque está en el desarrollo personal y profesional de la persona mentorizada; en el asesoramiento, está en resolver problemas específicos o tomar decisiones basadas en conocimientos técnicos.

Mentoras y mentores

El rol de la persona mentora

Un buen mentor o mentora es flexible y adapta su enfoque para proporcionar el mejor apoyo posible en cada situación.

- Proporciona **orientación y consejo** basados en su experiencia y conocimiento, pero no intenta que la otra persona siga sus mismos pasos.
- Actúa como un **ejemplo** de comportamientos, valores y actitudes positivos propios del GPE, dando ejemplos y razones de por qué son comportamientos positivos,
- **Anima y motiva** a la persona mentorizada a alcanzar sus metas, sugiriendo ideas, aportando recursos propios, poniéndola en contacto con otras personas que también puede ayudarle.
- **Enseña habilidades específicas** necesarias para el desarrollo de la persona mentorizada, ayudándola a adquirir nuevas competencias y conocimientos, estimulando el pensamiento crítico y el aprendizaje autodirigido.
- **Transfiere conocimientos** técnicos de evaluación a la persona mentorizada, le proporciona fuentes de información o contactos de interés.
- Facilita la creación de **redes** conectando a la persona mentorizada con los miembros del GPE.
- **Guía en el proceso.** Resuelve dudas y da orientaciones sobre el funcionamiento, canales de comunicación del GPE, las relaciones con el Servicio de EPP o el propio IAAP, da seguimiento a la participación de la persona mentorizada.
- Si **detecta que esta desconectada**, se pone en contacto con ella y le pregunta que le pasa y ofrece su ayuda para reconectarla.
- Proporciona un **espacio seguro** para que la persona mentorizada comparta sus preocupaciones y desafíos.
- Ofrece **retroalimentación** honesta y constructiva.
- Ayuda la persona mentorizada a identificar **áreas de mejora** y le da pistas de cómo desarrollar estrategias para el crecimiento.
- Fomenta la **reflexión y el análisis** de las experiencias de la persona mentorizada.

La persona mentora debe transmitir:

- **Empatía** ante la situación de la que parte o a las situaciones sobrevenidas.
- **Motivación**, entusiasmo en la tarea y en los beneficios que tiene participar en el GPE para la persona, la organización y la ciudadanía.
- **Seguridad, disponibilidad**. La persona mentorizada tiene que estar segura de cómo y cuándo puede localizarla, y que estará allí para resolver cualquier duda.
- **Confianza** ciega en las posibilidades de mejora y aportes de la persona mentorizada.

Requisitos para ser mentor/a:

- 2 años de experiencia en materia de evaluación dentro del GPE.
- Se ofrece voluntario/a.
- Haber realizado al menos dos evaluabilidades.

Criterios para la asignación:

Para asignar personas mentorizadas y personas mentoras, se considerarán los siguientes criterios:

- Experiencia en el GPE.
- Actitud proactiva con la realización de más de un tipo de tarea.
- Área de conocimiento próxima a la que la persona mentorizada esté interesada.

Se tendrá en cuenta que pertenezcan a la misma provincia, si fuera posible.

Desarrollo del proceso de mentoría

1. Asignación de personas mentorizadas y mentoras:

Tras el ingreso de un nuevo miembro al GPE, el Servicio de Evaluación propondrá en la primera semana, un/a mentor/a con base a los criterios antes establecidos, y se darán los siguientes pasos:

- Comunicación de la asignación a las partes.
- Informar de manera previa sobre el perfil de las partes.
- Proporcionar datos de contacto.

2. Contacto inicial:

El/la mentora establece **contacto inicial** vía mail, whatsapp o teléfono para concretar la fecha y formato de la primera reunión.

3. Primera reunión entre personas mentoras y mentorizadas:

- a) La persona mentora dará información sobre el contexto abordando:
 - Orígenes del GPE,
 - Estructura,
 - Funciones,
 - Actividades,
 - Materiales: manuales y guías,
- b) Las partes expondrá sus expectativas:
 - Disponibilidad.
 - Expectativas.
 - Intereses.
 - Competencias.
- c) Se plantearán las normas de comunicación y contacto. Se consensuarán:
 - Marco de trabajo: Se establecerá sobre qué se va a hablar, cuándo y en qué formatos, así como qué periodo tendrá esta “relación formal”.
 - Aspectos logísticos:
 - Formato, fecha y periodicidad de las reuniones.
 - Posibles cambios en el programa.

Consejos para la primera reunión:

- Cuidar la comunicación verbal y no verbal.
- Si es posible la primera reunión debería ser presencial, si no es posible sería aconsejable al menos, que fuera por videoconferencia, para que haya contacto visual.
- Revisar la información previa a la que se pueda acceder de la persona mentorizada.
- Transmitir información útil sobre la documentación área: filtrar y orientar en función de los intereses de las partes.

4. Reuniones del proceso de mentoría:

En estas reuniones servirán para abordar, entre otros temas:

- Las dudas que la persona mentorizada tenga sobre las actividades encomendadas (evaluabilidades, pilotajes, formación, etc.).
- Las herramientas disponibles para acelerar los procesos de aprendizaje (documentos técnicos, procedimientos, etc.).
- Las valoraciones de las partes tanto de las actividades encomendadas como del propio proceso de mentoría.
- Los inconvenientes o barreras que vaya encontrando.

5. Cierre del proceso:

En el tiempo que se haya acordado, mínimo 6 meses, se realizará una reunión final del cierre donde ambas personas **valoraran el proceso** y la mentorizada explicara **cómo va a seguir su rol** en el GPE a partir de ahí. La mentora la emplazara a comprobar unos meses más tarde (máximo 6) si ha realizado aquello que se propuso en una última reunión de seguimiento.

Independientemente de que la relación de mentoreo acabe, entre ambas personas determinarán como quieren que siga siendo su relación a partir de ese momento.