

seleccionamos personas



randstad
professionals



EDITORIAL



Ana López Seisdedos
Un entorno seguro y de confianza genera mayor vinculación de los equipos



RRHH Digital

PORTADA SECCIONES EDITORIAL ENTREVISTA SE RUMOREA DIRECTORIO RRHH FORMACIÓN EN RRHH EMPLEO


VOLVER

TAMAÑO DE LA LETRA 

SECCIONES Liderazgo

El 'mentoring', la nueva moda de las grandes empresas para potenciar el liderazgo femenino

El desarrollo del liderazgo de equipo, la confianza en ellas mismas o la mejora de las habilidades de negociación son algunos de los logros conseguidos.

POR [RRHHDigital](#),  15:30 - 11 de Junio del 2021



Un total de 62 profesionales, 31 directivos y directivas con una carrera consolidada (mentores) y 31 mujeres en pleno desarrollo de su carrera profesional (mentees), procedentes de **CaixaBank**, **Telefónica**, **Naturgy**, **Repsol**, **Enagás**, **SEAT S.A.** y **Suez**, empresas líderes en su sector y socios corporativos de la **AED (Asociación Española de Directivos)**, han participado en la primera edición del programa de mentoring impulsado por la propia AED con el apoyo de **CaixaBank**.

Tal y como demuestra el interés que ha suscitado el **programa AED Lead Mentoring Mujeres Directivas by CaixaBank**, las grandes empresas se suman cada vez más a los programas de mentoring que tienen como objetivo potenciar el liderazgo femenino en el marco de la gran empresa, tendencia que seguirá en alza.

Conscientes de la necesidad de seguir aumentando la igualdad de género en posiciones directivas, la AED y CaixaBank decidieron poner en marcha este proyecto que finaliza su primera edición tras seis meses de encuentros. Durante este tiempo, mentores y mentees han intercambiado experiencias para identificar las claves del éxito profesional.

De hecho, casi la mitad de las mentees, un 45%, han sido mujeres de entre 41 y 45 años, seguido de la franja de edad comprendida entre 36 y 40 años (29%), y de 46 a 50 años (19%). Por último, las participantes de entre 51 a 55 años han representado el 7% del total.

Para **Eva Núñez**, **directora del Centro de Empresas en Sant Cugat (Barcelona) de CaixaBank** y mentora, "el poder participar en este tipo de programas ha sido gratificante, no solo porque te permite poder compartir experiencias, sino también porque las revives, pero

mínimo, lo mismo que ella me ha aportado a mí”, ha añadido.

En el caso de **Leyre Olavarría, responsable de Infotainment y Coche conectado de SEAT S.A.**, y otra de las mentoras de la iniciativa, el programa ha sido “un aprendizaje conjunto”, y ha destacado que “estas sesiones fuerzan a la mentee a pensar sobre su momento laboral, sus dificultades y los próximos pasos que quiere dar”. Además, Olavarría ha resaltado la unión de empresas de distintos sectores y el networking generado, “tan importantes a nivel directivo”.

Por su parte, la **directora de la Oficina Store de Paseo de la Castellana de CaixaBank en Madrid y mentee, Gema Gonzalo**, “las sesiones que mantenemos son momentos que te invitan a la reflexión, a profundizar en tus cualidades y a reconocer áreas de mejora. Te ayuda a ganar seguridad en ti misma y a enfocar tu carrera profesional”.

La iniciativa también ha sido valorada muy positivamente por otra de las mentees, la **gerente de Organización de Telefónica, Isabel Gavilán**: “Me ha aportado un espacio en el que hablar con honestidad y confidencialidad sobre mi momento profesional. Además, me ha servido para darme cuenta de cómo determinados aspectos de mi personalidad que consideraba como negativos, lejos de serlo, se han convertido en aspectos clave que me han permitido anticiparme a las situaciones, teniendo, por tanto, capacidad para reaccionar correctamente”.

Un 96% se sienten más cerca de los objetivos

En total, entre todas las parejas se han realizado más de 160 sesiones virtuales one-to-one, en las que los participantes han trabajado conjuntamente para superar las posibles limitaciones y obstáculos con los que se encuentran las mujeres en su día a día laboral. Durante el proceso, tanto mentees como mentores han coincidido en que se han logrado **10 objetivos**:

1. Autorreflexión y autoevaluación
2. Establecimiento de nuevas metodologías de trabajo y/o nuevas maneras de hacer
3. Desarrollo del liderazgo del equipo
4. Mejora de la estrategia para el crecimiento individual y del equipo
5. Comunicación con diferentes stakeholders
6. Confianza en ellas mismas
7. Toma de decisiones en su vida profesional que antes del mentoring hubieran rechazado
8. Salto profesional proactivo
9. Mejora de la gestión del tiempo y conciliación
10. Mejora de las habilidades de negociación

Tras la finalización del programa, **el 96% de las mentees afirma que se siente más cerca de sus objetivos**. Además, también aseguran que entre los principales beneficios que les ha aportado la iniciativa se encuentran aprender de la experiencia del mentor y de una organización diferente a la propia; el desarrollo personal y profesional; una nueva relación profesional de alto valor, así como el apoyo y motivación, disciplina, seguridad y confianza.

Por su parte, los mentores destacan la **satisfacción y enriquecimiento por ayudar**, contribuir en los retos y generar valor en la mentee; el aprendizaje y reflexión interna; la mejora de la capacidad de empatizar; compartir experiencias, ver y aprender desde un punto de vista e inquietudes diferentes; la relación establecida con la mentee y el aprendizaje de una empresa diferente.

***Si te ha resultado interesante este artículo, te animamos a seguirnos en [TWITTER](#) y a suscribirte a nuestra [NEWSLETTER DIARIA](#).**

Mayor sea el nivel de bienestar social, más resilientes serán los países

Los países con altas puntuaciones en la Evaluación del Desarrollo Económico Sostenible...[ampliar](#)

directamente en los resultados de las empresas

Hace unos años, la multinacional SAP publicó el impacto financiero del compromiso...[ampliar](#)

liderazgo resiliente y comprometido

Las empresas lideradas por personas resilientes que ejercen de líderes comprometidos...[ampliar](#)

RECURSOS HUMANOS RRHH EMPLEO LABORAL



Twitter



Facebook



LinkedIn



Telegram

(0) COMENTARIOS

ENVÍE SU COMENTARIO

ENVIAR

marca
incerti

5 Pot
inte
De:
inte
híb



LOS le

¿Cón
emp

M
flexib

D
pode
medi

M
flexib
pand

M
traba
riesg

Suscríbete a
nuestro boletín



AltoDirectivo
SerComercial
PadelSpain

GolfConfidencial
El Diario del Bebé

Secciones

Portada
Secciones
Editorial
Entrevista
Se Rumorea
The English Corner
Formación en RRHH
Empleo en RRHH

Contacto
Publicidad
Aviso Legal