



WWW.PEERMENT-PROJECT.COM

MENTGEE

Guía de Mentoría PEERMENT / ICC



CONSORCIO DEL PROYECTO



Cofinanciado por la Unión Europea. Los puntos de vista y opiniones expresados son, sin embargo, exclusivamente los del autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de los mismos.

Índice

- Introducción al Proyecto PeerMent
- Propósito y Alcance de MENTGEE
- Cómo Usar esta Guía
- Enfoque Metodológico
- Enfoque de Mentoría y Principios Fundamentales
- Preparando la Relación de Mentoría
- Conduciendo Conversaciones de Mentoría
- Respondiendo a Peticiones de Consejos y Decisiones
- Gestionando Expectativas y Límites
- Abordando Desafíos y Estancamiento en la Mentoría
- Mentoría en Contextos de las Industrias Creativas y Culturales
- Uso de Herramientas Digitales y la Plataforma de Mentoría
- Apoyando el Desarrollo Mientras se Preserva la Autonomía
- Concluyendo la Relación de Mentoría
- Reflexiones Finales y Continuidad de la Práctica
- Conclusión

Licencia



Esta publicación está bajo una Licencia Internacional Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0.

Usted es libre de:

- **Compartir** — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato
- **Adaptar** — remezclar, transformar y construir a partir del material

Bajo los siguientes términos:

- **Atribución:** Usted debe dar el crédito apropiado, proveer un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios.
- **No Comercial:** Usted no puede usar el material para propósitos comerciales.
- **Compartir Igual:** Si usted remezcla, transforma o construye a partir del material, debe distribuir sus contribuciones bajo la misma licencia que el original.

PARTE A

Introducción

Introducción al Proyecto PeerMent

PeerMent es un proyecto Erasmus+ KA210 VET desarrollado para fortalecer la práctica de mentoría en las Industrias Creativas y Culturales. El proyecto responde a una clara brecha entre la educación y las trayectorias profesionales reales, donde los profesionales emergentes a menudo se enfrentan a la incertidumbre, carreras no lineales y un apoyo estructurado limitado al ingresar al mercado laboral.

La mentoría ya existe ampliamente en el sector, pero a menudo es informal e inconsistente. Los mentores rara vez están capacitados para el rol, las expectativas no están claras y las relaciones de mentoría pueden convertirse fácilmente en dar consejos, brindar apoyo emocional o tomar decisiones en nombre del mentee. Estas dinámicas reducen el aprendizaje, crean dependencia y limitan el valor a largo plazo de la mentoría.

PeerMent aborda este desafío estableciendo un modelo estructurado de mentoría entre pares fundamentado en los principios de la educación y formación profesional. El proyecto se centra en la profesionalización de la práctica de la mentoría al clarificar roles, responsabilidades y límites, y al apoyar la mentoría como un proceso enfocado en el aprendizaje en lugar de un servicio de resolución de problemas.

El modelo PeerMent está construido en torno a tres elementos interconectados:

- un programa de capacitación estructurado para mentores que los prepara para situaciones reales de mentoría

- una guía práctica que apoya a los mentores durante la práctica de la mentoría
- una plataforma en línea que proporciona estructura, continuidad y documentación para las relaciones de mentoría

Estos elementos trabajan juntos. La capacitación por sí sola no es suficiente sin apoyo durante la mentoría real. Las herramientas por sí solas no son efectivas sin principios compartidos. PeerMent combina ambos para apoyar una práctica de mentoría sostenible.

Un objetivo central del proyecto es el impacto a largo plazo. PeerMent promueve un enfoque de retroalimentación en el cual los mentees que transicionan exitosamente hacia el empleo pueden posteriormente asumir roles de mentoría ellos mismos. Esto apoya la continuidad, el desarrollo de capacidades y la transferencia de conocimientos dentro de las Industrias Creativas y Culturales. PeerMent sitúa la responsabilidad, el aprendizaje y la autonomía en el centro de la mentoría. Los mentores reciben apoyo para guiar los procesos de aprendizaje, mientras que los mentees retienen la responsabilidad de las decisiones y los resultados. Este equilibrio es esencial para una práctica de mentoría ética, efectiva y sostenible.

Propósito y Alcance de MENTGEE

MENTGEE es una guía práctica diseñada para apoyar a los mentores mientras participan activamente en relaciones de mentoría dentro del proyecto PeerMent. No es un programa de capacitación y no reemplaza a MENTRA. En cambio, complementa la capacitación de los mentores proporcionando orientación práctica para situaciones reales de mentoría.

El propósito de MENTGEE es ayudar a los mentores a aplicar lo que han aprendido en MENTRA cuando la mentoría se vuelve compleja, poco clara o exigente. La mentoría a menudo implica momentos de incertidumbre, presión por dar consejos, límites difusos o intensidad emocional. MENTGEE existe para apoyar a los mentores en estos momentos al ofrecer puntos de referencia claros y respuestas prácticas basadas en el enfoque de mentoría de PeerMent.

MENTGEE está destinado a ser utilizado a lo largo de todo el proceso de mentoría. Los mentores pueden consultarlo antes de una primera reunión de mentoría, entre sesiones, o después de conversaciones desafiantes. La guía está estructurada de manera que las secciones se puedan utilizar de

forma independiente, dependiendo de lo que esté ocurriendo en la relación de mentoría en un momento dado.

El alcance de MENTGEE cubre situaciones comunes de mentoría en lugar de temas abstractos. Se centra en cómo los mentores se posicionan a sí mismos, cómo responden a las expectativas de los mentees, cómo gestionan los límites y cómo apoyan el aprendizaje y la autonomía sin asumir la responsabilidad de las decisiones o resultados. Cada sección traduce los principios fundamentales de la mentoría en acciones concretas.

MENTGEE está escrito para mentores que trabajan en las Industrias Creativas y Culturales, donde las carreras a menudo son no lineales y la incertidumbre es común. La guía refleja estas realidades y evita aplicar suposiciones de carrera fijas o lineales. Apoya a los mentores para mantener un enfoque centrado en el aprendizaje incluso en contextos profesionales inestables o de transición.

Por diseño, MENTGEE es conciso, aplicado y funcional. Su objetivo es fortalecer la calidad de la mentoría durante la práctica, respaldar la consistencia a través de las relaciones de mentoría y contribuir a una mentoría sostenible dentro del modelo PeerMent.

Cómo Usar esta Guía

MENTGEE está diseñado para usarse durante la práctica de la mentoría, no para leerse de principio a fin. Cada sección aborda una situación específica de mentoría y puede consultarse de forma independiente, dependiendo de lo que está ocurriendo en la relación de mentoría.

Puede utilizar esta guía en diferentes momentos:

- antes de que comience una relación de mentoría
- entre las reuniones de mentoría
- después de conversaciones de mentoría desafiantes o poco claras
- cuando la mentoría se siente difícil, estancada o exigente

Cada sección está estructurada para apoyar una orientación y acción rápidas. Destaca lo que está en juego en una situación dada, las trampas comunes de la mentoría que deben evitarse, y formas prácticas de responder manteniendo un enfoque centrado en el aprendizaje.

MENTGEE es más efectivo cuando se utiliza junto con la práctica reflexiva. Se anima a los mentores a hacer una pausa, identificar la situación que enfrentan y usar la guía para verificar su posicionamiento, responsabilidades y próximos pasos antes de actuar.

Esta guía no proporciona guiones ni respuestas fijas. Apoya a los mentores en la toma de decisiones informadas que se alinean con el enfoque de

mentoría de PeerMent y los principios desarrollados a través del programa de capacitación MENTRA.

Enfoque Metodológico

MENTGEE se basa en un enfoque metodológico aplicado y orientado a situaciones. La guía está diseñada para apoyar a los mentores en momentos reales de mentoría, donde las decisiones, las respuestas y los límites importan más que el conocimiento teórico.

La metodología se basa en los principios desarrollados en el programa de capacitación MENTRA y los traduce en orientación práctica para su uso durante la práctica de la mentoría. En lugar de explicar conceptos en detalle, MENTGEE se centra en la acción, el juicio y la responsabilidad. Cada sección aborda una situación de mentoría reconocible y apoya a los mentores en decidir cómo responder mientras mantienen el proceso de aprendizaje en el centro.

La guía sigue una estructura interna consistente a lo largo de las secciones. Primero se invita a los mentores a reconocer la situación a la que se enfrentan y lo que está en juego. Luego se destacan las trampas comunes de la mentoría, seguidas de alternativas prácticas que se alinean con el enfoque de mentoría de PeerMent. Cada sección se vincula con los principios fundamentales de la mentoría para reforzar la consistencia con el programa de capacitación.

MENTGEE apoya la práctica reflexiva sin requerir mucho tiempo ni preparación. Está diseñado para ser consultado rápidamente y para ayudar a los mentores a hacer una pausa antes de actuar, especialmente en situaciones donde existe presión para dar consejos, resolver problemas o asumir la responsabilidad de las decisiones.

El enfoque metodológico enfatiza la autonomía y la sostenibilidad. Se apoya a los mentores en guiar los procesos de aprendizaje mientras mantienen límites claros y preservan la responsabilidad del mentee por los resultados. Este enfoque fortalece la calidad de la mentoría y apoya su uso a largo plazo en diferentes contextos organizacionales y profesionales.

PARTE B

Situaciones de Mentoría

Enfoque de Mentoría y Principios Fundamentales

Situación: Estás guiando a alguien y sientes presión por ser útil, de apoyo o efectivo. Puede que sientas que se espera que des consejos, confirmes decisiones o resuelvas problemas rápidamente.

Lo que está en juego: Cómo te posicionas como mentor da forma a toda la relación de mentoría. Si la responsabilidad se aleja del mentee, se reduce el aprendizaje y puede desarrollarse dependencia. Si te retiras demasiado, la mentoría pierde valor.

✗ Qué evitar

- Asumir la responsabilidad de decisiones o resultados.
- Actuar principalmente como un consejero o solucionador de problemas.
- Ofrecer tranquilidad en lugar de reflexión.
- Evitar los desafíos para mantener la comodidad.
- Dejar que la mentoría divague sin un propósito claro.

✓ Qué hacer en su lugar

- Enfocarse en apoyar el proceso de aprendizaje en lugar de los resultados.
- Hacer preguntas que ayuden al mentee a pensar y decidir por sí mismo.
- Hacer visible y explícita la responsabilidad.
- Usar la mentoría para explorar opciones, no para seleccionarlas.
- Volver al propósito y a los límites cuando las expectativas se vuelvan confusas.

Vínculo con MENTRA (Programa de Capacitación): Esta sección refleja el Módulo 1 de MENTRA sobre fundamentos y responsabilidad de la mentoría, y el Módulo 2 sobre comunicación y práctica de mentoría centrada en el aprendizaje.

Preparando la Relación de Mentoría

Situación: Estás a punto de comenzar una relación de mentoría, o una nueva fase de mentoría, y las expectativas aún no se han discutido claramente. Puede haber suposiciones en ambos lados sobre roles, disponibilidad o resultados.

Lo que está en juego: La forma en que se prepara la mentoría influye en cómo se desarrolla la responsabilidad, la confianza y el aprendizaje. Si las expectativas permanecen implícitas, la mentoría puede volverse rápidamente confusa, exigente o ineficaz.

✗ Qué evitar

- Comenzar la mentoría sin aclarar el propósito.
- Asumir que el mentee entiende lo que es la mentoría.
- Prometer en exceso disponibilidad o apoyo.
- Evitar la discusión sobre roles y límites.
- Dejar que la primera reunión se convierta en una resolución de problemas.

✓ Qué hacer en su lugar

- Aclarar el propósito de la mentoría desde el principio.
- Hacer explícito tu rol y tus límites.
- Invitar al mentee a reflexionar sobre lo que quiere explorar o aprender.
- Acordar las formas básicas de trabajar, incluyendo la comunicación y la frecuencia.
- Usar la primera reunión para establecer un entendimiento compartido, no para resolver problemas.

Vínculo con MENTRA: Esta sección refleja el Módulo 1 de MENTRA sobre posicionamiento, responsabilidad y el diseño de la primera reunión de mentoría.

Conduciendo Conversaciones de Mentoría

Situación: Estás en una reunión de mentoría y la conversación empieza a divagar, a acelerarse o a moverse rápidamente hacia consejos, soluciones o tranquilidad. Puede que sientas presión por ser útil o por responder de inmediato.

Lo que está en juego: Cómo se conducen las conversaciones de mentoría determina si la mentoría apoya el aprendizaje o simplemente proporciona respuestas. Si las conversaciones se vuelven directivas o desenfocadas, se reducen la reflexión y la autonomía del mentee.

✗ Qué evitar

- Interrumpir o terminar los pensamientos del mentee.
- Pasar rápidamente a dar consejos o ejemplos de tu propia experiencia.
- Hacer preguntas que lleven a una respuesta específica.
- Llenar el silencio para evitar la incomodidad.
- Tratar la conversación como una resolución de problemas.

✓ Qué hacer en su lugar

- Escuchar activamente y dejar espacio para que el mentee piense.
- Usar preguntas abiertas que inviten a la reflexión y exploración.
- Reflejar lo que escuchas para apoyar la claridad.
- Desacelerar la conversación cuando se vuelva precipitada.
- Mantener el foco en la comprensión antes de pasar a la acción.

Vínculo con MENTRA: Esta sección refleja el Módulo 2 de MENTRA sobre escucha activa, cuestionamiento reflexivo y diálogo de mentoría orientado al aprendizaje.

Respondiendo a Peticiones de Consejos y Decisiones

Situación: Durante la mentoría, el mentee pregunta qué debería hacer, busca confirmación de que una elección es correcta, o espera que decidas, priorices o valides una dirección en su nombre.

Lo que está en juego: Este momento afecta directamente la responsabilidad y el aprendizaje. Si el mentor proporciona respuestas o decisiones, la responsabilidad se aleja del mentee. Si se evita o se descarta la solicitud, la confianza puede verse dañada.

✗ Qué evitar

- Dar consejos directos como respuesta predeterminada.
- Enmarcar tu propia experiencia como un modelo a seguir.
- Confirmar o rechazar la elección del mentee.
- Responder rápidamente para reducir la incomodidad.
- Tratar la petición como un problema a resolver.

✓ Qué hacer en su lugar

- Reconocer la solicitud y nombrar lo que está sucediendo.
- Aclarar que las decisiones siguen siendo del mentee.
- Pedirle al mentee que articule sus pensamientos, criterios y preocupaciones.
- Explorar juntos las opciones, consecuencias y compensaciones.
- Apoyar al mentee para que llegue a su propia conclusión.

Preguntas útiles:

- "¿Qué hace que esta decisión sea difícil para ti en este momento?"
- "¿Qué opciones estás considerando, y qué es lo que más importa al elegir?"
- "¿Qué te ayudaría a sentirte seguro de decidir esto por ti mismo?"

Vínculo con MENTRA: Módulo 1 (responsabilidad) y Módulo 2 (cuestionamiento reflexivo).

Gestionando Expectativas y Límites

Situación: Con el tiempo, las expectativas sobre disponibilidad, comunicación, apoyo emocional o roles comienzan a cambiar. Puede que te sientas presionado, inseguro de dónde termina la mentoría, o incierto sobre cómo responder sin dañar la relación.

Lo que está en juego: Los límites protegen tanto el aprendizaje como la sostenibilidad. Cuando los límites no están claros o se cruzan repetidamente, la mentoría puede convertirse en trabajo no remunerado, apoyo emocional o dependencia continua.

✗ Qué evitar

- Estar constantemente disponible sin un acuerdo previo.
- Permitir que la mentoría reemplace otras formas de apoyo.
- Evitar las conversaciones sobre los límites para mantener la comodidad.
- Responder emocionalmente en lugar de deliberadamente.
- Dejar que se acumulen pequeños problemas de límites.

✓ Qué hacer en su lugar

- Notar las señales tempranas de que los límites se están desdibujando.
- Nombrar las expectativas clara y calmadamente.
- Revisar los acuerdos sobre comunicación y disponibilidad.
- Separar la empatía de la responsabilidad.
- Usar la estructura para proteger el espacio de mentoría.

Preguntas útiles:

- "Aclaremos cómo y cuándo usamos el tiempo de mentoría."
- "Quiero asegurarme de que la mentoría siga siendo útil y sostenible para ambos."
- "¿Qué apoyo tienes fuera de nuestra relación de mentoría?"

Vínculo con MENTRA: Módulo 1 (límites) y Módulo 5 (prácticas de mentoría sostenibles).

Abordando Desafíos y Estancamiento en la Mentoría

Situación: Las reuniones de mentoría empiezan a sentirse repetitivas, desenfocadas o improductivas. El progreso no está claro, la energía decae o la relación se siente difícil de mantener. Puedes sentirte inseguro de si la mentoría sigue siendo útil.

Lo que está en juego: Si se ignora el estancamiento, la mentoría puede perder relevancia. Si el mentor reacciona presionando por obtener resultados o control, la mentoría se aleja de la reflexión y la autonomía.

✗ Qué evitar

- Forzar el progreso para "arreglar" la situación.
- Llenar las sesiones con consejos o actividades para evitar la incomodidad.
- Culpar al mentee o a ti mismo por la falta de avance.
- Continuar la mentoría sin revisar el propósito.
- Terminar la mentoría sin una reflexión.

✓ Qué hacer en su lugar

- Hacer una pausa y reconocer que la mentoría se siente difícil.
- Invitar a la reflexión sobre lo que ha cambiado o se ha estancado.
- Revisar el propósito y el enfoque de la mentoría.
- Ajustar el enfoque de la mentoría en lugar del mentee.
- Usar la dificultad como material de aprendizaje.

Preguntas útiles:

- "Siento que nuestra mentoría se ha ralentizado. ¿Cómo lo sientes tú?"
- "¿Qué ha cambiado desde que empezamos la mentoría?"
- "¿Qué haría que nuestras sesiones fueran más útiles en este momento?"

Vínculo con MENTRA: Módulo 3 sobre dinámicas de mentoría y trabajo con dificultades.

Mentoría en Contextos de las Industrias Creativas y Culturales

Situación: El mentee está navegando por la incertidumbre, trayectorias profesionales no lineales, trabajo por proyectos, ingresos inestables, o cuestiones de identidad profesional comunes en las Industrias Creativas y Culturales.

Lo que está en juego: Si la mentoría ignora las realidades del sector, corre el riesgo de reforzar expectativas poco realistas. Normalizar la inseguridad sin reflexión puede socavar la confianza y la agencia (capacidad de acción).

✗ Qué evitar

- Aplicar narrativas de carrera fijas o lineales.
- Comparar trayectorias profesionales entre diferentes contextos o generaciones.
- Enmarcar la inestabilidad como un fracaso personal.
- Ofrecer tranquilidad sin apoyar la reflexión.
- Proyectar tu propia experiencia profesional como un modelo.

✓ Qué hacer en su lugar

- Reconocer la incertidumbre como parte del contexto del sector.
- Apoyar la creación de sentido en lugar de la certeza.
- Explorar múltiples definiciones de progreso y éxito.
- Enfocarse en la adaptabilidad, el aprendizaje y la agencia.
- Ayudar al mentee a identificar patrones a través de sus experiencias.

Preguntas útiles:

- "¿Qué se siente incierto y qué se siente estable en este momento?"
- "¿Qué te han ayudado a aprender estas experiencias?"
- "¿Cómo defines el progreso en tu contexto actual?"

Vínculo con MENTRA: Módulo 4 (realidades de la Industria Creativa y Cultural).

Uso de Herramientas Digitales y la Plataforma de Mentoría

Situación: La mentoría se lleva a cabo parcial o totalmente en línea. La comunicación, la programación, la documentación o la reflexión ocurren a través de herramientas digitales o la plataforma de mentoría.

Lo que está en juego: Las herramientas digitales pueden apoyar la estructura y la reflexión o desdibujar los límites y aumentar la presión. Sin una intención clara, la mentoría en línea a menudo se vuelve reactiva, fragmentada o excesivamente demandante.

✗ Qué evitar

- Depender de la mensajería constante en lugar de una mentoría estructurada.
- Permitir que la comunicación digital reemplace las reuniones de mentoría.
- Responder inmediatamente a todos los mensajes.
- Usar la plataforma solo como una herramienta administrativa.
- Desdibujar la disponibilidad mediante el contacto digital informal.

✓ Qué hacer en su lugar

- Usar herramientas digitales para apoyar la estructura, no el contacto constante.
- Acordar canales de comunicación y tiempos de respuesta.
- Programar las interacciones de mentoría intencionalmente.
- Usar la plataforma para documentar el aprendizaje y los próximos pasos.
- Tratar la mentoría digital con la misma claridad que la mentoría presencial.

Preguntas útiles:

- "¿Cómo te gustaría usar la plataforma entre nuestras reuniones?"
- "Acordemos cómo nos comunicamos y para qué usamos las reuniones."
- "¿Qué sería útil documentar después de la sesión de hoy?"

Vínculo con MENTRA: Módulo 5 (mentoría digital y uso de plataformas).

Apoyando el Desarrollo Mientras se Preserva la Autonomía

Situación: El mentee busca en la mentoría crecimiento, confianza o dirección y puede buscar tranquilidad, validación o guía sobre qué hacer a continuación.

Lo que está en juego: El desarrollo apoyado a través de la dependencia limita el aprendizaje a largo plazo. Si el mentor se convierte en una fuente de validación o dirección, la autonomía del mentee y su capacidad para navegar situaciones futuras se debilitan.

✗ Qué evitar

- Convertirse en la principal fuente de tranquilidad o confianza.
- Definir objetivos de desarrollo en nombre del mentee.
- Medir el progreso solo a través de resultados o logros.
- Asumir la responsabilidad de los siguientes pasos o acciones.
- Enmarcar el éxito de la mentoría como la resolución de problemas.

✓ Qué hacer en su lugar

- Apoyar la reflexión sobre el aprendizaje en lugar del rendimiento.
- Ayudar al mentee a articular sus propios objetivos de desarrollo.
- Enfocarse en las capacidades, patrones y procesos de toma de decisiones.
- Reforzar que las acciones y los resultados siguen siendo responsabilidad del mentee.
- Usar la mentoría para fortalecer la independencia, no la dependencia.

Preguntas útiles:

- "¿Qué sientes que estás desarrollando a través de esta experiencia?"
- "¿Qué capacidades estás fortaleciendo en este momento?"
- "¿Cuál sientes que es el próximo paso del que quieres apropiarte?"

Vínculo con MENTRA: Módulo 6 sobre desarrollo profesional y caminos futuros.

Concluyendo la Relación de Mentoría

Situación: El período de mentoría está llegando a su fin, o queda claro que continuar la relación ya no cumple su propósito.

Lo que está en juego: La forma en que termina la mentoría influye en si el aprendizaje se consolida o se pierde. Los finales poco claros pueden crear dependencia o incertidumbre, mientras que un cierre claro apoya la autonomía y la confianza.

✗ Qué evitar

- Dejar que la mentoría se desvanezca sin un reconocimiento.
- Continuar la mentoría por obligación.
- Terminar la relación de forma abrupta.
- Evitar la reflexión sobre el aprendizaje y el progreso.
- Crear una dependencia informal y continua.

✓ Qué hacer en su lugar

- Nombrar el cierre como una parte natural y necesaria de la mentoría.
- Reflexionar juntos sobre el aprendizaje y el desarrollo logrados.
- Apoyar al mentee en la identificación de los próximos pasos y recursos.
- Terminar la relación de manera clara y respetuosa.
- Reforzar la autonomía del mentee para seguir adelante.

Preguntas útiles:

- "¿Qué has aprendido a través de nuestra mentoría?"
- "¿Qué te llevarás de este proceso en adelante?"
- "¿En qué apoyo o recursos confiarás a continuación?"

Vínculo con MENTRA: Módulo 6 sobre el cierre y la práctica sostenible de la mentoría.

Reflexiones Finales y Continuidad de la Práctica

Situación: Miras en retrospectiva tu experiencia de mentoría y consideras cómo esta informa tu práctica profesional continua y futuras relaciones de mentoría.

Lo que está en juego: Sin reflexión, la mentoría sigue siendo una actividad aislada. Con la reflexión, la mentoría se convierte en una práctica transferible que fortalece el juicio profesional y contribuye a la calidad de la mentoría a largo plazo.

✗ Qué evitar

- Tratar la mentoría como una experiencia única.
- Separar la mentoría de la práctica profesional más amplia.
- Ignorar el aprendizaje obtenido a través de la mentoría.
- Repetir patrones sin reflexión.

✓ Qué hacer en su lugar

- Reflexionar regularmente sobre tus decisiones de mentoría y su impacto.
- Identificar lo que repetirías y lo que ajustarías.
- Llevar el aprendizaje a futuras relaciones de mentoría.
- Contribuir a una cultura de mentoría consistente dentro de tu organización o sector.

Vínculo con MENTRA: Esta sección refleja la práctica reflexiva y los principios de sostenibilidad integrados en todos los módulos de MENTRA.

Conclusión

Reflexión sobre MENTGEE

MENTGEE está diseñado para apoyar la mentoría como una práctica intencional, responsable y centrada en el aprendizaje. No ofrece respuestas ni soluciones ya hechas. En cambio, apoya a los mentores en la toma de decisiones informadas durante situaciones reales de mentoría, donde la claridad, los límites y el juicio son lo que más importa.

A lo largo de la guía, la mentoría se trata como una práctica profesional más que como un intercambio informal. Se anima a los mentores a enfocarse en los procesos de aprendizaje, mantener límites claros de responsabilidad y apoyar la autonomía en lugar de la dependencia. Este enfoque fortalece tanto la calidad de la mentoría como su impacto a largo plazo.

MENTGEE está pensado para ser utilizado a lo largo del tiempo. Los mentores pueden regresar a diferentes secciones en diferentes momentos, dependiendo de lo que esté ocurriendo en la relación de mentoría. De esta manera, la guía funciona como una referencia práctica que apoya la reflexión, el ajuste y la consistencia en la práctica.

Como parte del proyecto PeerMent, MENTGEE contribuye a un ecosistema de mentoría más amplio que incluye capacitación estructurada, apoyo práctico y herramientas digitales. Juntos, estos elementos apoyan prácticas sostenibles de mentoría dentro de las Industrias Creativas y Culturales y fomentan la continuación de la mentoría más allá de las relaciones individuales o los cronogramas del proyecto.

Al aplicar los principios y enfoques descritos en esta guía, los mentores contribuyen no solo a los resultados de aprendizaje individuales, sino también a la profesionalización y sostenibilidad de la práctica de la mentoría dentro de sus organizaciones y sectores.



FIN.