



🌐 PEERMMENT WWW.PEERMMENT-PROJECT.COM

MENTRA

Programa de Formación en Mentoría

CONSORCIO DEL PROYECTO



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

Introducción



Sobre el Proyecto

PeerMent es un proyecto Erasmus+ KA210 VET enfocado en fortalecer las prácticas de mentoría en las Industrias Creativas y Culturales. El proyecto reúne a organizaciones que trabajan en cine, diseño, creatividad digital y educación creativa para abordar una necesidad compartida en todo el sector. Muchos profesionales creativos emergentes carecen de acceso a una mentoría estructurada, mientras que los profesionales que actúan como mentores a menudo lo hacen sin capacitación específica o apoyo metodológico.

PeerMent responde a esta brecha desarrollando herramientas prácticas y accesibles que apoyan la mentoría como un proceso de aprendizaje. El proyecto se basa en tres elementos conectados: Un programa de formación en mentoría que prepara a los profesionales para asumir roles de mentores en contextos reales; Una guía práctica de mentoría que apoya a los mentores durante todo el proceso; y una plataforma en línea que permite la interacción, coordinación y acceso a recursos compartidos.

El proyecto pone un fuerte énfasis en la práctica, la reflexión y el uso real. Todas las herramientas son cocreadas por las organizaciones asociadas y probadas a través de actividades de mentoría. El objetivo es integrar la mentoría en los programas de educación y formación existentes, apoyando a los creativos emergentes (Breakthrough Creatives) y contribuyendo a vías profesionales más accesibles e inclusivas.



Sobre MENTRA

MENTRA es el programa de formación en mentoría desarrollado dentro del proyecto PeerMent. Está diseñado para apoyar a los profesionales de las Industrias Creativas y Culturales que actúan, o están a punto de actuar, como mentores para profesionales creativos emergentes. El programa responde a la necesidad de una preparación estructurada que refleje las realidades

específicas de las carreras creativas, incluidas vías no lineales, roles híbridos y trabajo basado en proyectos.

MENTRA es un programa orientado a la práctica que se centra en la mentoría como una relación de aprendizaje. Apoya a los mentores en el desarrollo de habilidades, conciencia y confianza necesarias para guiar a los mentees (mentorizados). El programa enfatiza la reflexión, el diálogo y la aplicación en la vida real, en lugar de modelos teóricos abstractos.

Está estructurado como un programa de 24 horas, impartido en seis módulos de cuatro horas cada uno, adaptable a formatos presenciales, online o híbridos.



Objetivos de MENTRA

El objetivo principal es equipar a los profesionales de las ICC con las competencias necesarias para actuar como mentores efectivos.

Específicamente, MENTRA busca:

- ✓ Apoyar a los mentores en la comprensión de su rol, responsabilidades y límites.
- ✓ Desarrollar habilidades clave como la escucha activa, preguntas, feedback y construcción de confianza.
- ✓ Fortalecer la capacidad de responder a las realidades específicas de las carreras en las ICC.
- ✓ Promover la práctica reflexiva y la conciencia de las dinámicas de poder.
- ✓ Apoyar el uso de herramientas digitales para estructurar los procesos.
- ✓ Fomentar prácticas de mentoría sostenibles integrables en la educación existente.



Grupos Objetivo

El grupo principal son los profesionales de las Industrias Creativas y Culturales (ICC) que actúan o se preparan para actuar como mentores. Un grupo indirecto son los creativos emergentes (Breakthrough Creatives) que se benefician de una mejor mentoría. A nivel organizacional, se dirige a proveedores de educación, hubs creativos y organizaciones culturales.



Estructura del Programa (Visión General)

MENTRA consta de seis módulos (4 horas cada uno):

- ✓ Módulo 1: Fundamentos y Roles de la Mentoría. Define roles, responsabilidades, ética y límites.
- ✓ Módulo 2: Habilidades Básicas y Comunicación. Escucha activa, preguntas efectivas, feedback y confianza.
- ✓ Módulo 3: Intercambio y Práctica Reflexiva. Intercambio de roles (mentor/mentee) para empatía y conciencia de poder.
- ✓ Módulo 4: Mentoría en las ICC. Aborda las realidades del sector, vías no lineales y sostenibilidad.
- ✓ Módulo 5: Herramientas Digitales y Plataformas. Uso de herramientas para mentoría online/híbrida.
- ✓ Módulo 6: Desarrollo Profesional y Vías Futuras. Conecta la mentoría con el crecimiento a largo plazo y la transición.

Introducción al Módulo

La mentoría en las Industrias Creativas y Culturales a menudo comienza de manera informal. Aunque esto apoya la confianza, frecuentemente deja las expectativas poco claras. Los mentores pueden sentir que deben dar respuestas, tomar decisiones o consolar, mientras que los mentees pueden esperar dirección en lugar de aprendizaje. Este módulo posiciona la mentoría como una relación de aprendizaje estructurada. Un enfoque central es la responsabilidad y la elección. Los mentores son responsables de apoyar el aprendizaje, no de las decisiones o resultados del mentee.

Taller 1: Posicionamiento y responsabilidad

 **75 minutos**

Objetivos

- Aclarar de qué son responsables y qué recae en el mentee.
- Reconocer situaciones donde asumen demasiada responsabilidad.
- Responder a expectativas apoyando el aprendizaje y la autonomía.

→ Definir un posicionamiento personal aplicable en la vida real.

Materiales Necesarios

- Papel o herramienta de notas
- Acceso a las pautas de responsabilidad

Implementación del Taller

1

Aclarar responsabilidad - 10 min

Discutir en pares: ¿De qué soy y de qué NO soy responsable? Áreas clave: Proceso de aprendizaje (apoyar la reflexión), Decisiones y resultados (no tomar decisiones por ellos), Apoyo emocional (escucha atenta manteniendo límites).

2

Identificar tu reacción por defecto - 10 min

Piensa en un caso reciente. ¿Diste consejos rápido? ¿Te sentiste responsable del éxito/fracaso? ¿Evitaste poner límites para 'ayudar'? Subraya tu patrón más familiar.

3

Trabajar con escenarios - 25 min

Escoge dos escenarios (ej. El mentee dice: 'Dime qué harías tú' o 'Fracasé, necesito consuelo'). Discute: ¿Qué responsabilidad se me impone? ¿Cómo respondo para enfocarme en el aprendizaje? ¿Qué límite debe aclararse?

4

Definir tu posicionamiento - 20 min

Completa: 'Como mentor, soy responsable de...!', 'No soy responsable de...!', 'Cuando me pidan consejo, primero...!', 'Si las expectativas no están claras, volveré a...!'

5

Comprobar uso real - 10 min

Revisa tu posicionamiento. ¿Es claro? ¿Apoya la autonomía? ¿Protege mi sostenibilidad como mentor?

Resultado Esperado

Los mentores terminan con una comprensión clara de su responsabilidad y una declaración personal para establecer límites al inicio de la mentoría.

Taller 2: Diseño de la primera reunión

 90 minutos

Objetivos

- Diseñar la primera reunión con claridad e intención.
- Explicar el propósito, roles y límites en lenguaje claro.
- Alinear expectativas desde el inicio.
- Preparar una estructura adaptada a contextos reales.

Materiales Necesarios

- Papel o notas

- Pautas para la primera reunión

☰ Implementación del Taller

1

Replantear la primera reunión - 10 min

¿Cómo empiezas habitualmente? ¿Qué dejas implícito? ¿Qué asumes que el mentee entiende? Identifica brechas de claridad.

2

Elementos centrales - 20 min

Revisa los 5 elementos: Propósito, Objetivos del mentee, Rol y límites del mentor, Formas de trabajo/comunicación, Próximos pasos. Escribe 1-2 frases para cada uno.

3

Diseñar la estructura de la reunión - 30 min

Crea un esquema corto: Orden de los elementos, cómo invitar al mentee a hablar, dónde aclarar límites. Adáptalo a tu formato (online/presencial).

4

Trabajar con expectativas e incertidumbre - 20 min

Escoge un escenario (ej. Mentee llega sin metas claras, o con expectativas de contactos). Escribe cómo explicarías tu rol y mantendrías el foco en el aprendizaje.

5

Preparación - 10 min

Revisa tu esquema. ¿Apoya la autonomía? ¿Hace visibles los límites sin ser rígido?

Resultado Esperado

Los mentores obtienen una estructura clara y personalizada para su primera reunión de mentoría.

Taller 3: Límites, expectativas y acuerdos

 75 minutos

Objetivos

- Reconocer y abordar desafíos de límites de manera temprana.
- Establecer acuerdos que protejan el aprendizaje, autonomía y confianza.

Materiales Necesarios

- Papel o notas
- Pautas para acuerdos

Implementación del Taller

1

Entender los límites - 10 min

¿Dónde se vuelven difusos los límites para mí? ¿Qué expectativas son difíciles de abordar? ¿Cuándo extiendo mi disponibilidad?

2

Desafíos comunes - 20 min

Revisa áreas de tensión: Tiempo, canales de comunicación, involucramiento emocional, promoción/networking, presión por soluciones. Anota un límite que quieras hacer más claro.

3

Trabajar con escenarios - 25 min

Escoge escenarios (ej. Mensajes fuera de horario, espera que el mentor le consiga trabajo). Escribe: ¿Qué expectativa hay? ¿Qué límite aclarar? ¿Cómo responder manteniendo la confianza?

4

Crear un acuerdo de mentoría - 15 min

Redacta un acuerdo simple: Propósito, Roles, Comunicación/Disponibilidad, Confidencialidad, Duración/Revisiones. No debe ser legal ni formal, solo claro.

5

Preparación - 5 min

¿Es fácil de explicar? ¿Apoya el aprendizaje sin ser rígido?

Resultado Esperado

Los mentores terminan con un acuerdo práctico para apoyar relaciones éticas y sostenibles.

Introducción al Módulo

La comunicación es la herramienta principal en la mentoría. Cómo los mentores escuchan, preguntan y responden da forma a cómo los mentees piensan, deciden y actúan. En las ICC, los desafíos de comunicación se intensifican por la incertidumbre y las trayectorias no lineales. Este módulo presenta la comunicación como una habilidad profesional, centrándose en la escucha activa, preguntas reflexivas y feedback constructivo.

Taller 1: Escucha activa en la mentoría

 75 minutos

Objetivos

- Reconocer la diferencia entre escuchar para responder y escuchar para apoyar el aprendizaje.
- Usar técnicas que fomenten la reflexión.
- Reducir la tendencia a interrumpir o aconsejar rápido.

Materiales Necesarios

- Papel

- Pautas de escucha

Implementación del Taller

1

Reconocer hábitos de escucha - 10 min

¿Qué hago primero cuando alguien habla de un reto? ¿Tiendo a interrumpir o relacionarlo con mi experiencia? Subraya el hábito a cambiar.

2

Qué significa escuchar activamente - 15 min

Enfocarse totalmente, notar contenido y emoción, evitar juicios, permitir silencios, reflejar lo escuchado sin interpretar.

3

Escenarios de escucha - 25 min

Ej. Mentee habla mucho sin dirección o expresa frustración. ¿Qué necesita? ¿Qué respuesta de escucha le ayudaría a reflexionar? ¿Qué respuesta cerraría la charla?

4

Practicar respuestas reflectivas - 15 min

Escribe respuestas como: 'Lo que escucho es...!', 'Pareces inseguro sobre...!', 'Si te entiendo correctamente...!'

5

Preparación para el uso real - 10 min

¿Cómo puedo frenar mis respuestas? Escribe una intención concreta para la próxima reunión.

Resultado Esperado

Mayor conciencia de hábitos de escucha y herramientas prácticas para apoyar la claridad y el aprendizaje.

Taller 2: Preguntas reflexivas y diálogo

 75 minutos

Objetivos

- Usar preguntas reflexivas para apoyar el pensamiento del mentee.
- Distinguir entre preguntas que abren reflexión y las que dirigen resultados.

Materiales Necesarios

- Papel
- Pautas de preguntas

Implementación del Taller

1

Revisar hábitos de preguntas - 10 min

¿Mis preguntas guían hacia una respuesta que ya tengo en mente? ¿Cuándo dejo de preguntar y empiezo a dar consejos?

2

Preguntas reflexivas vs directivas - 15 min

Reflexivas: invitan a explorar, no implican una respuesta preferida. Directivas: guían a una opción, reducen alternativas.

3

Escenarios - 25 min

Ej. Mentee atascado entre opciones o buscando que el mentor decida. Escribe 1 pregunta reflexiva, 1 directiva y reformula la directiva.

4

Estructurar el diálogo - 15 min

Escribe un esquema de diálogo: Pregunta de apertura, pregunta de seguimiento, pregunta de decisión (sin dirigir), pregunta de cierre.

5

Preparación - 10 min

¿Qué preguntas me resultan más naturales? ¿Cuáles desafían mi estilo? Escribe una pregunta para practicar.



Resultado Esperado

Un conjunto de preguntas reflexivas y una comprensión de cómo estructurar el diálogo para fomentar la autonomía.

Taller 3: Feedback y feedforward

🕒 75 minutos

✔️ Objetivos

- Distinguir el feedback que apoya el aprendizaje del que desmotiva.
- Proporcionar feedback constructivo, oportuno y respetuoso.
- Usar el feedforward para orientar la acción futura.

📁 Materiales Necesarios

- Papel
- Pautas de feedback

☰ Implementación del Taller

1

Reflexionar sobre el feedback - 10 min

¿Cómo me siento al dar feedback? ¿Qué tipo me ayudó más en el pasado? ¿Cuándo se vuelve un juicio?

2

Entender feedback y feedforward - 15 min

Feedback: enfocado en observaciones, no evaluación. Feedforward: enfocado en acción futura y aprendizaje, invita a experimentar.

3

Escenarios - 25 min

Ej. Mentee repite el mismo error o busca validación en lugar de reflexión. Escribe 1 observación neutral, 1 pregunta reflexiva, 1 indicación de feedforward.

4

Formular feedback constructivo - 15 min

Usa la estructura: Observación neutral -> Punto de impacto -> Pregunta abierta o prompt de feedforward.

5

Preparación - 10 min

¿Apoya este feedback el aprendizaje en lugar del control? ¿Respeto la responsabilidad del mentee?

✦ Resultado Esperado

Enfoques prácticos para el feedback y feedforward que fortalecen el aprendizaje y la confianza.

Introducción al Módulo

La mentoría está influenciada por la perspectiva. En las ICC, mentores y mentees pueden compartir contextos similares pero experimentar niveles muy diferentes de seguridad y vulnerabilidad. Este módulo introduce el 'Intercambio de Mentoría' (Mentorship Swap), un enfoque estructurado donde los mentores asumen temporalmente el rol de mentee para comprender las dinámicas de poder, expectativas y cómo se perciben las intervenciones.

Taller 1: Experimentar la perspectiva del mentee

 75 minutos

Objetivos

- Reconocer cómo se experimentan las acciones desde la perspectiva del mentee.
- Identificar momentos donde el lenguaje crea presión.
- Reflexionar sobre dinámicas de poder.

Materiales Necesarios

- Papel

- Pautas de reflexión

Implementación del Taller

1

Entrar en el rol del mentee - 10 min

Imagina que eres un profesional emergente en las ICC. Escribe sobre tu incertidumbre y lo que esperas de la mentoría.

2

Recibir intervenciones - 20 min

Revisa frases como: 'Si yo fuera tú, haría...', '¿Qué opciones ves?'. Anota qué emoción desencadenan y si apoyan o limitan la autonomía desde el punto de vista del mentee.

3

Reflexionar sobre poder y lenguaje - 20 min

¿Qué respuestas se sintieron de apoyo? ¿Cuáles se sintieron directivas? ¿Cómo influye la experiencia en el poder?

4

Traducir visión a la práctica - 15 min

Vuelve al rol de mentor. ¿Qué frases usas más? Escribe 2 frases a reemplazar y 2 alternativas.

5

Preparación - 10 min

¿Qué señales me dirán que un mentee se siente presionado o no escuchado?

✦ Resultado Esperado

Mayor sensibilidad al poder y lenguaje para crear relaciones más equilibradas.

Taller 2: Poder, expectativas y dinámicas

🕒 75 minutos

✔️ Objetivos

- Reconocer dinámicas de poder naturales en la mentoría.
- Identificar expectativas implícitas.
- Ajustar el comportamiento para reducir dependencia.

📁 Materiales Necesarios

- Papel
- Pautas de expectativas

☰ Implementación del Taller

1

Mapear el poder - 10 min

¿Qué formas de poder tengo como mentor? ¿Cómo podría mi posición influir en que el mentee dude en contradecirme?

2

Identificar expectativas - 20 min

Revisa áreas: Disponibilidad, consejos, apoyo emocional, redes. Escribe 1 expectativa del mentee y 1 tuya para cada área.

3

Escenarios - 25 min

Ej. Mentee espera que le abras puertas o se pone a la defensiva. ¿Qué dinámica de poder influye? ¿Qué expectativa no se ha dicho? ¿Cómo reequilibrar la responsabilidad?

4

Aclarar expectativas mediante lenguaje - 15 min

Escribe 2 frases, ej: 'Mi rol es apoyar tu pensamiento, no decidir por ti'.

5

Preparación - 10 min

¿Qué expectativa aclararé más temprano en futuras relaciones?

Resultado Esperado

Formas prácticas de gestionar el poder y las expectativas para apoyar el aprendizaje.

Taller 3: Práctica reflexiva para el desarrollo

🕒 75 minutos

✔️ Objetivos

- Usar la reflexión como herramienta profesional.
- Reconocer patrones en el comportamiento del mentor.
- Integrar la práctica reflexiva en relaciones continuas.

📁 Materiales Necesarios

- Papel
- Espacio tranquilo

☰ Implementación del Taller

1

Regreso del intercambio - 10 min

Reflexiona sobre lo aprendido en el rol de mentee. ¿Qué momento desafió tus suposiciones?

2

Observar patrones - 20 min

¿Qué hago primero ante un reto? ¿Cuándo me siento seguro/inseguro? Escribe un patrón recurrente.

3

Reflexionar sobre el impacto - 20 min

Elige una interacción reciente. ¿Qué hice/dije? ¿Cómo lo vivió el mentee? ¿Qué aprendizaje apoyó o limitó?

4

Convertir la reflexión en desarrollo - 15 min

Escribe 1 comportamiento a fortalecer, 1 a ajustar/reducir y 1 pequeño cambio para la próxima reunión.

5

Integración - 10 min

¿Cuándo me tomaré el tiempo para reflexionar? ¿Qué preguntas me haré regularmente?

Resultado Esperado

Un enfoque práctico para la autoevaluación continua y mejora de la mentoría.

Introducción al Módulo

En las ICC, los entornos suelen ser inciertos, fragmentados y no lineales. Las carreras se desarrollan mediante proyectos a corto plazo, trabajo freelance y redes informales. Los mentees enfrentan rechazo repetido e identidades híbridas. Este módulo apoya a los mentores a reconocer cómo estas estructuras afectan las expectativas y ayuda a navegar la incertidumbre sin imponer modelos de carrera lineales.

Taller 1: Realidades profesionales de las ICC

 75 minutos

Objetivos

- Reconocer características clave de las trayectorias en ICC.
- Entender cómo afectan las decisiones y la confianza del mentee.
- Identificar y evitar suposiciones de éxito irreales.

Materiales Necesarios

- Papel

- Notas compartidas

Implementación del Taller

1

Mapear características ICC - 10 min

Tipos de contratos, trabajo freelance, dependencia de redes, períodos de transición. Identifica asunciones sobre el desarrollo profesional.

2

Examinar el impacto - 20 min

¿Cómo afectan estas características a la confianza, decisiones ante la incertidumbre y respuestas al rechazo? Identifica un impacto que sueles subestimar.

3

Escenarios - 25 min

Ej. Mentee se siente fracasado pese a tener proyectos constantes, o se compara con otros. ¿Qué realidad ICC influye? ¿Cómo apoyar la reflexión?

4

Ajustar respuestas - 15 min

Escribe 1 pregunta que apoye la reflexión sobre la transición y 1 forma de validar la experiencia sin validar expectativas irreales.

5

Preparación - 5 min

¿Cómo reconoceré la incertidumbre sin normalizar la inseguridad precaria?

Resultado Esperado

Comprensión clara de las realidades ICC y formas prácticas de adaptar la mentoría a contextos no lineales.

Taller 2: Identidad profesional y confianza

 75 minutos

Objetivos

- Apoyar a los mentees a articular su identidad sin etiquetas fijas.
- Responder a desafíos de confianza sin fomentar la comparación.
- Fortalecer la confianza reflexiva.

Materiales Necesarios

- Papel

Implementación del Taller

1

Explorar la identidad profesional - 10 min

¿Cómo describiría mi propia identidad hoy? ¿Cómo ha cambiado? ¿Qué etiquetas se sintieron limitantes?

2

Desafíos de identidad ICC - 20 min

Revisa desafíos: dificultad para definir rol, sentir que no es 'suficiente', presión por especializarse. Escribe cómo esto afecta la confianza.

3

Escenarios - 25 min

Ej. Mentee duda de su legitimidad en el campo. ¿Qué tensión de identidad hay? ¿Qué respuesta apoya la reflexión y no la comparación?

4

Apoyar la confianza reflexiva - 15 min

Escribe preguntas como: '¿Qué partes de tu experiencia se sienten más significativas?', '¿En qué confías ya de tu forma de trabajar?'

5

Preparación - 5 min

¿Cómo apoyo la confianza sin convertirme en su fuente principal de validación?

Resultado Esperado

Enfoques prácticos para el desarrollo de la identidad fluida sin exigir validación externa.

Taller 3: Incertidumbre y transición

🕒 75 minutos

✔️ Objetivos

- Reconocer formas de incertidumbre y transición en ICC.
- Apoyar la reflexión sobre el cambio sin apresurar decisiones.
- Responder fortaleciendo la agencia y el aprendizaje.

📁 Materiales Necesarios

- Papel

☰ Implementación del Taller

1

Reconocer formas de incertidumbre - 10 min

Huecos entre proyectos, cambios de dirección, inestabilidad financiera. ¿Cuál te resulta más difícil de mentorizar?

2

Entender las transiciones como procesos - 20 min

Las transiciones no son un solo momento; involucran dudas y ajustes. ¿Por qué la presión por decidir rápido es inútil? Escribe una suposición a ajustar.

3

Escenarios - 25 min

Ej. Mentee atascado entre terminar un camino y empezar otro. ¿Qué transición ocurre? ¿Cómo evitar la acción prematura?

4

Apoyar la agencia - 15 min

Escribe preguntas: '¿Qué se siente incierto y qué estable ahora?', '¿Qué pequeño paso te ayudaría a aprender más?'

5

Preparación - 5 min

Escribe una forma en la que desacelerarás la toma de decisiones en la mentoría cuando sea necesario.

Resultado Esperado

Lenguaje y métodos para navegar el cambio como un espacio de aprendizaje.

Introducción al Módulo

Las herramientas digitales aumentan la flexibilidad, pero también pueden desdibujar límites y crear expectativas de disponibilidad constante. La mentoría online requiere la misma (o más) claridad y estructura que la presencial. Este módulo introduce la mentoría digital como una práctica deliberada, ayudando a los mentores a usar plataformas para estructurar interacciones y proteger el aprendizaje ético y sostenible.

Taller 1: Elección y uso de herramientas

 75 minutos

Objetivos

- Identificar herramientas que apoyen los objetivos de mentoría.
- Reconocer cómo influyen en la comunicación y los límites.
- Evitar riesgos de la mentoría digital no estructurada.

Materiales Necesarios

- Papel
- Plataformas de colaboración (Slack, Notion, etc.)

Implementación del Taller

1

Mapear prácticas actuales - 10 min

¿Qué herramientas usas? (Comunicación, agenda, notas). Anota qué facilitan y qué dificultan.

2

Vincular herramientas a propósitos - 20 min

Propósitos: Reflexión, diálogo, estructura, autonomía. Para cada uno, escribe 1 herramienta útil y 1 riesgo si se usa sin claridad.

3

Escenarios - 25 min

Ej. Comunicación principalmente por mensajería instantánea. ¿Qué riesgos hay? ¿Qué acuerdos protegerían el aprendizaje?

4

Diseñar una estructura online - 15 min

Escribe tu configuración ideal: canal principal, método de agendamiento, toma de notas, límites de disponibilidad.

5

Preparación - 5 min

Revisa tu estructura. ¿Protege la sostenibilidad de ambos?

Resultado Esperado

Configuración práctica y estructurada para la mentoría en entornos digitales.

Taller 2: Estructuración de interacciones online

 75 minutos

Objetivos

- Estructurar interacciones para mantener el foco.
- Distinguir momentos síncronos y asíncronos.
- Crear ritmo y continuidad en la mentoría híbrida u online.

Materiales Necesarios

- Papel
- Herramientas digitales

Implementación del Taller

1

Revisar experiencias online - 10 min

¿Cómo empiezan y terminan tus sesiones online? ¿Dónde se pierde la profundidad?

2

Estructurar momentos online - 20 min

Elementos clave: Inicio/fin claro, propósito definido, balance entre discusión y reflexión, seguimiento acordado. ¿Cómo aplicarlos?

3

Escenarios - 25 min

Ej. Sesiones online que se sienten apresuradas o desenfocadas. ¿Qué estructura falta? ¿Cómo reorganizar para apoyar el aprendizaje?

4

Diseñar la estructura de la sesión - 15 min

Crea un esquema simple: Pregunta de apertura, discusión principal, resumen de cierre, próximos pasos.

5

Preparación - 5 min

¿Apoya el aprendizaje en lugar de la resolución constante de problemas?

Resultado Esperado

Formas prácticas de mantener la profundidad, enfoque y continuidad online.

Taller 3: Gestión de límites y comunicación

🕒 75 minutos

✔️ **Objetivos**

- Reconocer desafíos de límites específicos de lo digital.
- Establecer expectativas de comunicación claras.
- Gestionar tiempos de respuesta sin perder confianza.

📁 **Materiales Necesarios**

- Papel
- Apps de mensajería/email

☰ **Implementación del Taller**

1

Revisar límites digitales - 10 min

Situaciones donde los límites se han vuelto borrosos: tiempos de respuesta, mensajes fuera de hora, tono informal.

2

Áreas de comunicación - 20 min

Revisa qué hacer explícito: Canales preferidos, urgencias vs no urgencias, tono de mensajes. Escribe una expectativa para aclarar con el mentee.

3

Escenarios - 25 min

Ej. Mentee envía mensajes emotivos a altas horas de la noche o espera respuestas inmediatas. ¿Qué expectativa aclarar? ¿Cómo responder con respeto?

4

Definir límites digitales - 15 min

Escribe frases como: 'Suelo responder en un plazo de...!', 'Para urgencias, lo mejor es...!'

5

Preparación - 5 min

¿Son claros y realistas estos límites?

Resultado Esperado

Lenguaje práctico para establecer expectativas y mantener una relación digital saludable.

Introducción al Módulo

La mentoría no termina con la resolución de desafíos inmediatos. Apoya al mentee a desarrollar perspectivas a largo plazo y autodirección. En las ICC, las carreras evolucionan a través de la experimentación y la reorientación. Este módulo se centra en la 'agencia', ayudando a los mentees a reconocer habilidades transferibles, reflexionar sobre el aprendizaje y tomar posesión de su desarrollo sin depender de planes fijos o validación externa.

Taller 1: Objetivos de desarrollo profesional

 **75 minutos**

Objetivos

- Apoyar la definición de objetivos de desarrollo significativos.
- Distinguir entre objetivos a corto plazo y metas de desarrollo.
- Fomentar la propiedad del objetivo por parte del mentee.

Materiales Necesarios

- Papel

Implementación del Taller

1

Explorar 'desarrollo' - 10 min

¿Qué significa el desarrollo profesional para mí hoy? ¿Cuándo han sido útiles los objetivos y cuándo limitantes?

2

Diferenciar objetivos - 20 min

Metas de desarrollo: aprendizaje, experimentación, dirección. Metas de tareas: resultados específicos, validación externa. Escribe un ejemplo de cada uno.

3

Escenarios - 25 min

Ej. Mentee se centra solo en resultados inmediatos e ignora el aprendizaje. ¿Qué pregunta devolvería la propiedad del objetivo al mentee?

4

Práctica orientada al desarrollo - 15 min

Escribe preguntas: '¿De qué te gustaría ser más capaz en esta área?', '¿Cómo se vería el progreso para ti?'

5

Preparación - 5 min

Escribe una forma en la que reformularás objetivos en tus próximas charlas.

Resultado Esperado

Enfoques para establecer objetivos que fortalezcan el aprendizaje y la flexibilidad.

Taller 2: Habilidades transferibles y aprendizaje

 75 minutos

Objetivos

- Reconocer habilidades a lo largo de diferentes experiencias.
- Articular habilidades transferibles más allá de roles específicos.
- Reducir la dependencia de narrativas de experiencia lineales.

Materiales Necesarios

- Papel

Implementación del Taller

1

Reflexionar sobre el aprendizaje - 10 min

¿Qué habilidades he desarrollado fuera de roles formales? ¿Cuáles tardé en valorar?

2

Identificar habilidades transferibles - 20 min

Categorías: Comunicación, resolución de problemas, organización, pensamiento creativo. ¿Cómo las desarrolla un mentee en proyectos informales?

3

Escenarios - 25 min

Ej. Mentee cree que su experiencia 'no cuenta' porque fue informal. ¿Cómo hacer visible ese aprendizaje?

4

Articulación de habilidades - 15 min

Escribe preguntas: '¿Qué te ayudó a aprender esta experiencia?', '¿Qué patrones notas en tus proyectos?'

5

Preparación - 5 min

Escribe una forma de ayudar a los mentees a reconocer estas habilidades.

Resultado Esperado

Aumento de la confianza del mentee al hacer visibles los aprendizajes informales.

Taller 3: Planificación y cierre

🕒 75 minutos

✔️ **Objetivos**

- Identificar los próximos pasos realistas.
- Abordar el cierre como un momento de aprendizaje.
- Cerrar la relación de forma clara, respetuosa y empoderadora.

📁 **Materiales Necesarios**

- Papel

☰ **Implementación del Taller**

1

Entender el cierre - 10 min

¿Cómo terminan habitualmente las mentorías para mí? ¿Qué es incómodo? ¿Cuándo un final claro apoyó la independencia?

2

Revisar aprendizaje - 20 min

Anota sobre una mentoría reciente: Qué aprendió el mentee, qué desafíos cambiaron, qué fortalezas surgieron.

3

Escenarios - 25 min

Ej. Mentee quiere que la mentoría siga indefinidamente. ¿Qué debe reconocerse en el cierre para apoyar la autonomía y no la dependencia?

4

Apoyar próximos pasos - 15 min

Escribe preguntas: '¿Cuál sientes que es el próximo paso significativo para ti?', '¿En qué recursos te apoyarás ahora?'

5

Preparación - 5 min

Escribe una forma de enmarcar positivamente el cierre.

Resultado Esperado

Cierre constructivo de la relación, fomentando la autonomía y transición segura del mentee.

Cierre y Conclusión



Enfoque Metodológico

El programa de formación MENTRA se basa en un enfoque metodológico aplicado y centrado en el alumno, diseñado específicamente para las Industrias Creativas y Culturales. La metodología reconoce que la competencia en la mentoría no se adquiere solo a través de la teoría, sino mediante la práctica, la reflexión y el desarrollo gradual del juicio profesional.

Cada módulo combina fundamentos con formación basada en talleres. El aprendizaje es experiencial, invitando a trabajar con escenarios reales, autorreflexión y ejercicios estructurados. Se valora el aprendizaje entre pares y el autoaprendizaje, permitiendo formatos presenciales, online o híbridos.



Validación y Uso

La validación de MENTRA se fundamenta en su aplicación práctica en contextos de mentoría reales. Cada socio del proyecto se compromete a implementar el programa localmente, integrándolo en actividades educativas o de desarrollo profesional existentes.

La validación se apoya en el feedback reflexivo de los mentores y mentees, lo que contribuye al refinamiento continuo. Su enfoque modular permite un uso flexible.



Sostenibilidad y Transferibilidad

La sostenibilidad es un principio central; el programa no depende de formadores externos ni herramientas patentadas. Los materiales son reutilizables y adaptables.

La transferibilidad se asegura mediante un lenguaje accesible y un enfoque en competencias clave de mentoría relevantes en diversos contextos culturales y nacionales de las ICC.



Conclusión

MENTRA es un programa integral diseñado para fortalecer la calidad de la mentoría en las ICC. Responde a las realidades de carreras no lineales y transiciones profesionales equipando a los mentores con roles claros, herramientas prácticas y enfoques reflexivos.

Al ofrecer un modelo estructurado pero adaptable, MENTRA proporciona un valor duradero, contribuyendo a la profesionalización de la mentoría y a experiencias de aprendizaje de mayor calidad en Europa.