



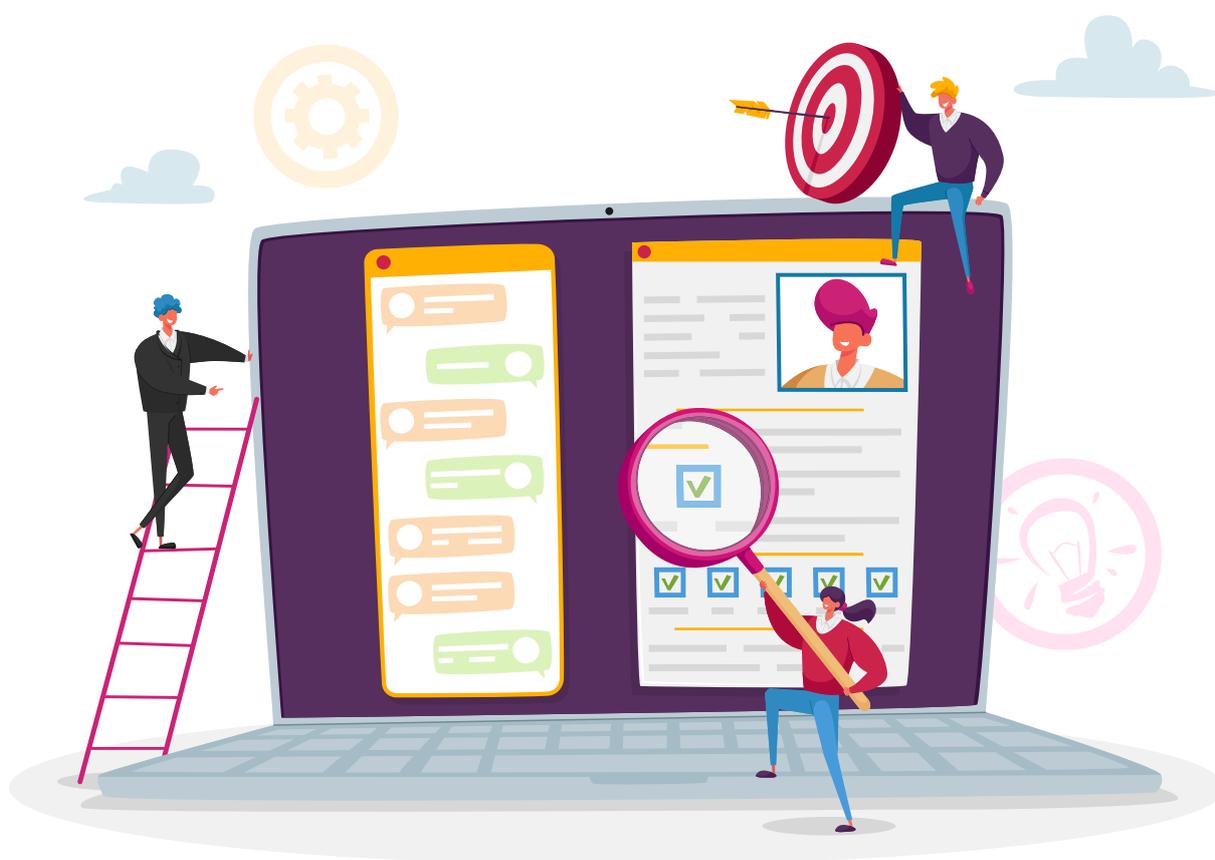
MOOC

Competencias y herramientas digitales
para profesionales de la empleabilidad

MÓDULO 2

El trabajo con perfiles no digitalizados

2.4. Mentoría digital



2. El trabajo con perfiles no digitalizados

2.4. Mentoría digital

OBJETIVO

Comprender qué es la mentoría, cuál es su objetivo, qué hay que tener en cuenta antes de implantarla y cómo puede ser una acción de apoyo complementaria en programas o servicios de orientación laboral.

DESARROLLO

¿A QUÉ LLAMAMOS “MENTORING”?

Según Eric Parsloe, de la Academia de Mentoring y Coaching en Oxford, la mentoría consiste en *“apoyar e incentivar a una persona para que pueda manejar su propio desarrollo y así maximizar su aprendizaje, desarrollar sus habilidades, mejorar sus destrezas y convertirse en la persona que desea ser”*¹.

El objetivo de la mentoría es que una persona o personas con un expertise sobre un tema en concreto, asesora y aporta estos conocimientos con responsabilidad a otra persona o grupo de personas, comprometidas durante un período de tiempo.

Existen diferentes tipos de mentoría²:

- **Mentoría formal:** existe un modelo de intervención preestablecido, con un método de actuación, evaluación y seguimiento llevado a cabo por una institución.
- **Mentoría informal:** no hay un modelo establecido, propios mentores/as y mentees establecen cómo llevarán a cabo este tipo de relación.
- **Mentoría peer to peer:** se establece esta relación entre iguales, cada uno aporta algo a la relación.

1. Eric Parsloe, The Oxford School of Coaching & Mentoring: <https://www.londonleadershipacademy.nhs.uk/sites/default/files/uploaded/Mentoring%20service%20-%20SR%20-%20v1.0%20Final.pdf>

2. Artículo web “Tipos de mentoring” de Compartir Palabra Maestra: <https://www.compartirpalabramaestra.org/actualidad/articulos-informativos/tipos-de-mentoring>

2. El trabajo con perfiles no digitalizados

2.4. Mentoría digital

- Mentoría grupal: una persona con el rol de mentor/a es quien se encarga de ofrecer apoyo a un grupo de personas que comparten un interés común.
- Mentoría inversa: la persona que tiene rol de mentor/a recibe el apoyo, actualización de conocimientos, otros puntos de vista, por parte de una persona con rol de aprendiz (mentee).
- Cross mentoring: participan dos o más organizaciones, empresas, entidades, diferentes empresas, donde se mezclan mentores/as y mentees entre unas y otras para compartir conocimientos, experiencias, nuevas visiones...
- Mentoría express: en este tipo de mentoría no hay un seguimiento de la relación, pero sí se mantienen los roles de mentor/a (experto/a respecto a un tema en concreto) y mentee (mentorado/a). Los encuentros son rápidos y de manera puntual.

PREMISAS

Pero antes de integrar en nuestra intervención el mentoring, debemos tener elaborado previamente un plan estratégico - manual donde venga recogido cómo se llevarán a cabo este tipo de relaciones. Para ello, estas son algunas ideas clave:

1. Definir objetivo: cuál va a ser el objetivo de introducir las relaciones de mentoría en el programa/servicio de orientación laboral.
2. Recursos: la entidad, organización, con qué recursos cuenta para llevarla a cabo. Espacios, herramientas digitales, presupuesto, materiales, etc...
3. Tener definida una figura de supervisión que pueda llevar un seguimiento y apoyo a las parejas o grupos que se encuentren en activo en esta acción complementaria de mentoría.
4. Concretar público objetivo: a quién va dirigido esta acción complementaria.



2. El trabajo con perfiles no digitalizados

2.4. Mentoría digital

-
5. Cómo se realizará la difusión de esta acción complementaria para captar a gente que de manera voluntaria quiera participar tanto para asumir el rol de mentor/a como el de mentorizado/a (mentee):
 - Mentores/as: quienes tomarán este rol, qué personas podrán tomar este rol, cuál será el procedimiento para optar, si será necesario realizar una formación previa.
 - Personas a las que irá dirigida la mentoría (“mentees”): quiénes tomarán este rol, cómo será el procedimiento para inscribirse.
 - Actores externos, como empresas que a través de sus actividades de voluntariado quieran participar en esta acción
 - Acción interna entre propios participantes.
 6. Definir cómo será el procedimiento para llevar a cabo el “matching” entre las parejas o si será una mentoría grupal ¿cómo se configurará?
 7. Establecer cuáles serán los canales de comunicación. Explorar herramientas, medios, donde podrán llevar la comunicación mentor/a y mentee. E informar al respecto para que sea más fácil seleccionar desde el principio a través de qué canal o canales comunicarse a lo largo de la mentoría.
 8. Redactar un acuerdo que puedan ver y firmar mentor/a - mentee antes de iniciar esta relación.
 9. Formación previa a iniciar la relación de mentoría tanto a mentores/as como mentees. En función del tipo de mentoría que se quiera llevar a cabo:
 - Explicar el funcionamiento de esta acción, objetivo y comprender el papel tanto de mentores/as como mentees.
 - Dar tips sobre cómo se podría establecer un plan de acción entre ambas partes
 - Cómo gestionar los tiempos
 - Cuál o cuáles serán los canales de comunicación que podrán emplear durante la mentoría

2. El trabajo con perfiles no digitalizados

2.4. Mentoría digital

- De qué manera se llevará el seguimiento y evaluación del trabajo que vayan a llevar a cabo
 - Cómo y dónde se desarrollarán los encuentros: opción presencial, mixta (encuentros presenciales y digitales), o digital.
10. Cierre, es importante llevarlo a cabo para reflexionar sobre cómo ha ido este proceso de mentoring, qué se ha conseguido, qué cosas se deben seguir trabajando de manera autónoma, etc.

LA MENTORÍA DIGITAL

Hemos conocido y comprendido a qué hacemos referencia cuando hablamos de “mentoring”, pero ¿esta relación podría darse en intervenciones con una metodología mixta (presencial-digital) o completamente digital?

La respuesta es sí, podríamos introducirlo en nuestros programas de orientación en un entorno digital. La comunicación, los encuentros llevados a cabo a lo largo de las mentorías son a través de videollamadas y canales de comunicación digital.

También podemos encontrarnos con modelos de intervención mixtos, donde algunos encuentros entre mentor/a y mentee se realizan de manera presencial. Pero aún así, parte de la relación se realizará en formato digital.

Podríamos encontrarnos con la desventaja de que una persona se encuentre en una situación en la que no dispone de medios ni recursos para poder llevar a cabo una mentoría digital. En cambio, si la persona no dispone de habilidades digitales pero sí tiene todos los medios necesarios para poder realizar conexiones online sería una gran oportunidad para encontrar soporte en el entorno digital y reforzar estas habilidades.



2. El trabajo con perfiles no digitalizados

2.4. Mentoría digital

Antes de comenzar una mentoría digital, a parte de tener en cuenta las premisas explicadas en el anterior punto, debemos pensar de qué manera se podría llevar a cabo con las personas en este entorno digital. Para ello disponemos de diferentes herramientas digitales que nos podrán ayudar durante el proceso:

- Disponer de una herramienta que gestione y estructure el aprendizaje como puede ser Google Classroom, Moodle, etc...
- Tener habilitado un espacio a modo "Foro", pero cerrado para las personas que participan en la mentoría, para compartir experiencias, conocimientos, etc...
- Canales de comunicación, pero muy importante, desde el principio tener claro si serán con el fin de crear un espacio formal o informal. Estos canales pueden ser:
 - Slack: <https://slack.com/intl/es-es>
 - Mattermost: <https://mattermost.com>
 - Discord: <https://discord.com>
 - Telegram: <https://web.telegram.org>
 - Plataformas de videollamada: Google Meet, Zoom, Jitsi, Skype...Además, desde Slack y Discord también podrías realizar directamente videoconferencias.
 - Correo electrónico
- Será esencial también contar con herramientas que permitan llevar un seguimiento de cómo se desarrolla y evoluciona la relación. Para ello podemos contar con:
 - Herramientas de Google: creando una cuenta de Google, podemos disponer de diferentes herramientas que nos serán útiles en una mentoría:
 - Drive: espacio de la nube que nos permitirá tener un espacio con participantes del mentoring donde poder subir, compartir y crear diferentes archivos.
 - Calendar: crear un calendario específico de mentoría que podrá ser compartido y tener una planificación de los encuentros. Además de poder invitar desde el mismo a realizar videollamadas por Google Meet.

2. El trabajo con perfiles no digitalizados

2.4. Mentoría digital



- Google Sheets: herramienta ofimática con la que podemos crear hojas de cálculo y compartirlas. Por ejemplo, elaborar el plan de acción que se querrá llevar a cabo durante la mentoría, o dejar registrado las actividades que se han llevado a cabo durante el encuentro.
- Herramientas de gestión y planificación de proyectos como:
 - Trello
 - Meistertask

En el módulo 4 se explicarán de manera más detallada cómo se utilizan las herramientas mencionadas anteriormente.

LA MENTORÍA EN PROGRAMAS DE ORIENTACIÓN LABORAL

La mentoría es una herramienta complementaria que beneficia a los programas/servicios de orientación laboral, permite a las personas volver a sentirse valiosas, ganar confianza y seguridad en sí mismas, sentir que aportan y ayudan a otras personas.

Un ejemplo de cómo podemos integrar el mentoring tanto en formato presencial, mixto o digital en programas de orientación laboral, teniendo en cuenta las pautas y premisas anteriormente mencionadas, es la **mentorización dentro del propio equipo de participantes, donde sea supervisado por parte del técnico/a y autogestionado por los propios participantes.**

Se ofrece esta herramienta al equipo para fomentar la cohesión grupal, empoderar a las personas que tienen conocimientos y que al ponerlos al servicios de otro aumenta su bienestar. Recuperando el sentido de la aportación y valía que normalmente se pierde ante situaciones de desempleo.

2. El trabajo con perfiles no digitalizados

2.4. Mentoría digital

Por ejemplo: reforzar las habilidades digitales de una persona que tiene un nivel bajo ayudando a romper la brecha digital; adquirir conocimientos de una herramienta digital concreta la cual le aportará valor respecto a su perfil profesional; varias personas tienen el deseo de comenzar un proyecto de emprendimiento y hay un/a compañera/o que cuenta con experiencia y expertise en este ámbito y decide tomar el rol de mentor/a para aportar conocimiento y apoyo sobre el tema.

¿Cuál sería el procedimiento?

1. Informar sobre esta actividad voluntaria y su funcionamiento.
 - Objetivo
 - Cómo, cuándo y dónde se desarrollarán los encuentros (espacio presencial o a través de herramientas digitales como plataformas de videollamada u otros canales de comunicación)
 - Personas interesadas dónde deben apuntarse. Crear una base de datos donde especifiquen temas en los que les gustaría trabajar/reforzar, qué rol tomarían (mentor/a o mentee), conocimientos a aportar a compañeras/os que estarán dentro del mentoring
2. Procedimiento de emparejamiento, en función de la demanda y aportación por parte del mentor/a
3. Elaboración de plan de acción donde se recoge por escrito objetivos, actividades, tiempos, metas a las que se quiere llegar durante el tiempo que se desarrollará la mentoría.
4. Seguimiento y apoyo por parte de la figura del técnico/a en cualquier momento que se precise.
5. Fase de cierre donde se hace una evaluación de cómo ha ido la experiencia y si se ha conseguido lo planteado al principio

2. El trabajo con perfiles no digitalizados

2.4. Mentoría digital

RECUERDA

- Según Eric Parsloe, la mentoría consiste en “apoyar e incentivar a una persona para que pueda manejar su propio desarrollo y así maximizar su aprendizaje, desarrollar sus habilidades, mejorar sus destrezas y convertirse en la persona que desea ser”.
- Hay diferentes tipos de mentoría, en función del objetivo, qué se quiere conseguir a través del mentoring, y a quién va dirigido, se implementaría una metodología u otra.
- El mentoring se puede implementar en entornos digitales. La comunicación, los encuentros llevados a cabo a lo largo de las mentorías son a través de videollamadas y canales de comunicación digital.
- Disponemos de diferentes herramientas digitales, tanto de planificación, comunicación, seguimiento y evaluación para poder llevar a cabo relaciones de mentoría.
- Integrar la mentoría en programas/servicios de orientación laboral tiene grandes beneficios.



MATERIAL DE APOYO

Publicaciones Coordinadora Mentoría Social:

- <http://www.mentoriasocial.org/a-que-nos-referimos-cuando-hablamos-de-mentoría-coaching-o-tutoría>
- <http://www.mentoriasocial.org/que-diferentes-ventajas-aportan-una-mentoría-juvenil-profesional-y-académica>

2. El trabajo con perfiles no digitalizados

2.4. Mentoría digital

- <http://www.mentoriasocial.org/que-impacto-pueden-tener-los-programas-de-mentoría-social-en-la-sociedad>
- <http://www.mentoriasocial.org/caracteristicas-de-los-programas-de-mentoría-mas-efectivos>
- <http://www.mentoriasocial.org/que-hace-que-una-mentoría-sea-efectiva>
- <http://www.mentoriasocial.org/acceso-universal-a-las-tic-contra-el-aislamiento-social>

Ejemplos de programas de orientación sociolaboral que integran el mentoring

Fundación Éxit

<https://www.incorpora.org/detalle-actualidad/mentoría-joven-insercion-laboral-jovenes-confinamiento-girona>

Fundación Adecco - Proyecto Unidos

<https://fundacionadecco.org/proyecto-unidos/programa-de-mentoring>