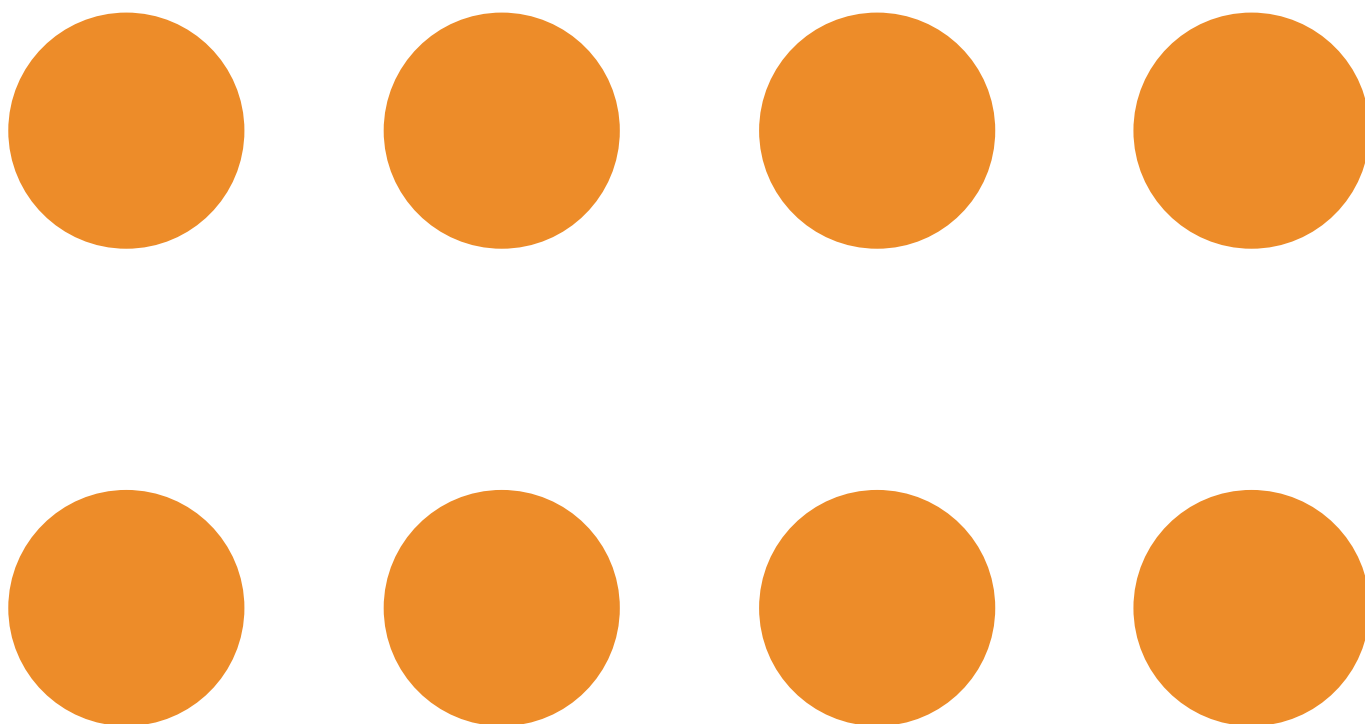




PROGRAMA DE MENTORÍA ENTRE PARES



Co-funded by
the European Union



Co-funded by
the European Union

Este proyecto ha sido cofinanciado por la Unión Europea a través del Fondo de Asilo, Migración e Integración (AMIF).

Las opiniones y puntos de vista expresados son, sin embargo, responsabilidad exclusiva de las personas autoras y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Comisión Europea. Ni la Unión Europea ni la Comisión Europea se responsabilizan de ellas.

CONTENIDO

1. ANTECEDENTES

2. INTRODUCCIÓN

3. FASES DEL PROGRAMA DE MENTORÍA ENTRE PARES

FASE 1: SELECCIÓN DE PARES Y RECLUTAMIENTO

Perfil de las personas mentoras pares

Perfil de las personas mentorizadas

Proceso de reclutamiento

FASE 2: FORMACIÓN DE PERSONAS MENTORAS PARES

Unidad 1 El rol de la persona mentora par

Unidad 2 Convertirse en una persona de confianza

Unidad 3 Orientación sobre servicios locales: atención sanitaria y educación

Unidad 4 Orientación sobre servicios locales: vivienda, empleo y educación financiera

Unidad 5 Empoderamiento y establecimiento de metas

FASE 3: METODOLOGÍA DE EMPAREJAMIENTO

Criterios de coincidencia

FASE 4: IMPLEMENTACIÓN Y ACTIVIDADES

Proceso de mentoría

Supervisión y apoyo

FASE 5: SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE (SEA)

Herramientas de SEA

Indicadores clave

4. SOSTENIBILIDAD Y TRANSFERIBILIDAD

5. HERRAMIENTAS Y RECURSOS

1. ANTECEDENTES



Descripción del manual, objetivos, público objetivo y supuestos subyacentes (estrategia de inclusión). Presentación del programa, herramientas, materiales y su uso.

Este dossier es un folleto operativo creado para proporcionar orientación práctica a las entidades socias involucradas en el proyecto AMIR (Una estrategia de inclusión de Mentoría entre pares y desarrollo de capacidades para garantizar la Inclusión de NTP -nacionales de terceros países- a nivel Regional y local). Apoya específicamente a quienes participan en la implementación del programa de Mentoría entre Pares, que se enmarca en las actividades promovidas por el WP3. El objetivo es integrar el programa dentro de una estrategia de inclusión más amplia, desarrollada con base en la cooperación multiinstitucional, la investigación y la identificación de las mejores prácticas que caracterizaron la fase inicial del proyecto (WP2). Además, este programa específico se posiciona dentro del extenso panorama académico de la mentoría, con un énfasis particular en su surgimiento como una práctica positiva que apoya el viaje de inclusión de Nacionales de Terceros Países (NTP). El propósito principal de este programa de Mentoría entre Pares es cerrar la brecha entre las personas recién llegadas y los servicios disponibles en el país de acogida, fomentando relaciones de apoyo basadas en la confianza y experiencias migratorias compartidas. Las personas mentoras, ciudadanas extranjeras con mayores recursos y conocimientos, reciben formación y se movilizan para apoyar a otros NTP en aspectos clave de la inclusión. La introducción del documento ofrece una breve descripción académica de la mentoría, entendida como una relación formal que se desarrolla para promover el crecimiento y desarrollo personal a través de la dinámica "persona mentora-persona mentorizada". Este tipo de vínculo se integra eficazmente en cualquier proceso de inclusión, basándose en las premisas fundamentales de todo el proyecto: inclusión, participación activa de las personas y la comunidad, un enfoque personalizado, el uso de narrativas inclusivas y la difusión de buenas prácticas.

El documento continúa proporcionando documentación útil para comprender e implementar el programa de Mentoría entre Pares, detallando sus fases y plazos, y ofreciendo herramientas y materiales concretos para su uso durante todo el proceso. La intención es crear directrices comunes que también sean útiles para la replicación y difusión, entendiendo que tanto el programa como sus materiales pueden

adaptarse a las necesidades y características de cada contexto y país sin comprometer sus principios fundamentales. El programa de Mentoría entre Pares se desarrolla en cinco fases. Las tres primeras son fases preparatorias, que consisten en la selección de personas mentoras y personas mentorizadas, la formación de personas mentoras y la fase de emparejamiento.

La formación consta de cinco módulos: explicación del programa de Mentoría entre Pares y el rol de la persona mentora (Unidad 1); análisis de la relación de apoyo y construcción de confianza (Unidad 2); profundización en los servicios educativos y de salud (Unidad 3); exploración de servicios relacionados con la vivienda, el empleo y la educación financiera (Unidad 4); y, por último, orientación útil para establecer objetivos de crecimiento personal que se ajusten a la inclusión de la persona (Unidad 5).

La cuarta fase implica el lanzamiento de las vías de mentoría. Incluye el acompañamiento de la persona mentora a la persona mentorizada, la evolución de la relación, las reuniones de supervisión y las actividades de seguimiento del apoyo a las personas participantes. Finalmente, la quinta fase representa la etapa final del programa. Al finalizar las actividades, se realiza un análisis y una evaluación del programa de Mentoría entre Pares y su eficacia mediante conversaciones con las personas participantes y la inclusión de los datos recopilados durante las actividades de seguimiento y supervisión. En la parte final del folleto, una vez descrito el programa de Mentoría entre Pares, se hace hincapié en las posibilidades de replicación y difusión del programa. Esto también incluye la esperanza de iniciativas promocionales y eventos de difusión pública, tal como se prevé en las actividades de sensibilización y difusión del proyecto (WP4).

Al final del documento, se incluyen varios apéndices y reflexiones adicionales, útiles para la comprensión del folleto y para el desarrollo del programa.

Este manual puede ser utilizado en su totalidad por los distintos socios en el marco de las acciones del proyecto. Sin embargo, las partes específicas relacionadas con el programa de Mentoría entre Pares y los materiales adjuntos están diseñados para ser difundidos y utilizados por diferentes equipos de trabajo públicos y privados, así como entidades institucionales interesadas en implementar el programa de Mentoría entre Pares en el contexto de la inclusión de Nacionales de Terceros Países.

2. INTRODUCCIÓN



La mentoría entre pares es una práctica relacional flexible pero estructurada, basada en el apoyo voluntario entre personas que comparten características similares, como edad, origen cultural, estatus social o experiencias vitales. A diferencia de los modelos tradicionales de mentoría jerárquica, la mentoría entre pares enfatiza la reciprocidad, la identidad compartida y el aprendizaje mutuo. La relación no se basa en la autoridad ni la experiencia, sino en la experiencia común y la empatía mutua (Colvin y Ashman, 2010; Terrion y Leonard, 2007; Santinello et al., 2019). y tiene como objetivo mejorar el aprendizaje recíproco (Crisp y Cruz, 2009).

Investigaciones recientes subrayan aún más el valor de este enfoque: la mentoría entre pares no solo ofrece apoyo emocional y académico a las personas mentorizadas, sino que también fomenta el desarrollo de competencias clave en las personas mentoras, como las habilidades de comunicación, la inteligencia emocional y la práctica reflexiva (Zwilling et al., 2025). Como se muestra en un estudio cualitativo sobre entornos de educación médica, tanto las personas mentoras como las personas mentorizadas manifestaron una sensación de empoderamiento y crecimiento compartido, destacando la mentoría entre pares como una experiencia transformadora que apoya el desarrollo de la identidad profesional y la resiliencia (Pölczman et al., 2024).

Las relaciones en la mentoría entre pares se basan en un equilibrio entre las conexiones informales y la práctica reflexiva estructurada, integrando la interacción personal con la supervisión sistemática (Krishna et al., 2024). De Lange y Wittek (2020) enfatizan un modelo de mentoría grupal entre pares basado en la observación que combina la observación estructurada con el diálogo reflexivo, fomentando un entorno de confianza donde las personas participantes reflexionan activamente para mejorar sus habilidades. Este enfoque ilustra cómo las relaciones informales se fortalecen mediante estructuras formales como la observación y la facilitación, ampliando los conceptos de Jacobi y Santinello al destacar el papel complementario de la reflexión estructurada para sustentar la mentoría entre pares. Este apoyo promueve el desarrollo personal y colectivo mediante la reflexión compartida y la construcción de significado. Las personas mentoras pares sirven como modelos a seguir, mostrando estrategias y comportamientos de afrontamiento adaptativos que las personas mentorizadas observan, interpretan y adoptan. Esta dinámica fomenta el aprendizaje cognitivo —mediante la resolución de problemas y el establecimiento de metas— y el aprendizaje

relacional —mediante la empatía, la validación y la confianza— (Gower, Jeemi y Dantas, 2022; Bandura, 1977).

Los fundamentos teóricos de la mentoría entre pares son multifacéticos. En primer lugar, el principio de reciprocidad permite que tanto la persona mentora como la persona mentorizada evolucionen dentro de la relación, a menudo alternando roles a lo largo del tiempo (Mardjetko y White Prosser, 2022). La identidad compartida, arraigada en experiencias similares como los procesos migratorios o las transiciones culturales, favorece un entorno de bienestar emocional y facilita un diálogo abierto y sincero (Murrell et al., 2020). Además, cuando la implicación es voluntaria se fortalece la motivación personal, lo que ayuda a construir relaciones genuinas y basadas en el compromiso (Le, Son y Heng, 2024).

Los estudios empíricos continúan subrayando varias funciones fundamentales de la tutoría entre pares, entre ellas:

- Apoyo instrumental: Ofrecer orientación práctica para navegar en el aprendizaje del idioma, los sistemas institucionales y la planificación profesional, especialmente fundamental para las personas migrantes que se adaptan a nuevos entornos (Gower et al., 2022; de Lange y Wittek, 2020).
- Apoyo emocional: Brindar empatía, estímulo y fomentar un sentido de pertenencia, lo que reduce significativamente los sentimientos de aislamiento social y mejora el bienestar mental (Johnson-Singh et al., 2024).
- Apoyo a la evaluación: Brindar retroalimentación reflexiva que mejore la autoconciencia y el crecimiento personal, fortaleciendo la confianza y las capacidades de adaptación de las personas mentorizadas (Larson et al., 2024).
- Socialización informativa: Facilitar la transmisión informal de normas culturales, expectativas sociales y reglas no escritas, a menudo transmitidas a través de experiencias vividas y narrativas compartidas (Weiss et al., 2019).

Investigaciones recientes también destacan el papel cada vez más importante de las plataformas digitales de mentoría entre pares, que amplían el acceso a estas funciones de apoyo y fomentan la participación continua a través de comunidades virtuales (Lopez et al., 2025). Además, los enfoques interseccionales en la mentoría entre pares reconocen cómo factores como el género, la etnia y la situación migratoria influyen en la naturaleza y la eficacia del apoyo brindado.

La relación de mentoría también fomenta el desarrollo de la identidad de ambas partes. Las personas mentoras consolidan su sentido de liderazgo y estrategias de afrontamiento al compartir sus narrativas, mientras que las personas mentorizadas comienzan a construir autonarrativas coherentes que conectan sus identidades pasadas con los desafíos presentes, un proceso que mejora la resiliencia y apoya la

adaptación cultural (Bruner, 1996). En este marco, la reflexión estructurada y la resolución colaborativa de problemas fomentan la conciencia metacognitiva. Se anima a las personas mentorizadas a articular objetivos, examinar supuestos subyacentes y evaluar los resultados de sus decisiones. Simultáneamente, las personas mentoras desarrollan una mayor competencia reflexiva al ofrecer retroalimentación y plantear preguntas orientadoras que facilitan la comprensión (Li et al., 2024).

La mentoría entre pares eficaz también fortalece las competencias relacionales fundamentales. La escucha activa, la empatía y la comunicación con sensibilidad cultural son habilidades cruciales que a menudo se cultivan mediante formación y práctica específicas; estas habilidades no son innatas, pero pueden desarrollarse para crear espacios seguros y respetuosos donde pueda surgir la confianza (Reeves, 2024). En estos espacios, se promueve el bienestar psicológico: compartir experiencias vividas reduce el estrés que genera el proceso de adaptación cultural, y, a la vez, al marcarse y lograr metas, se potencia la seguridad y la autoeficacia de quienes participan. Este proceso de toma de decisiones compartida fomenta un sentido de empoderamiento, llevando a las personas mentorizadas de una adaptación pasiva a una participación activa en su proceso de inclusión (Bandura, 1977; Gower et al., 2022).

Además, la mentoría entre pares puede contribuir al desarrollo de modelos relacionales positivos. Cuando las personas mentorizadas experimentan relaciones de apoyo y afirmación, especialmente en contraste con experiencias previas de marginación o exclusión, pueden comenzar a internalizar esquemas relacionales más constructivos. Estos modelos positivos pueden entonces orientar sus interacciones en contextos educativos, profesionales y cívicos, fomentando una interacción social más saludable y adaptativa (Paloma et al., 2020; Bruner, 1996; Santelli, 2014).

Cada vez hay más evidencia que respalda la eficacia de la mentoría entre iguales como estrategia para mejorar la inclusión de personas migrantes y refugiadas (Thrysoe et al., 2025). Diversos programas en toda Europa y el resto del mundo han demostrado resultados positivos en áreas como la adquisición de idiomas, la inclusión social y el bienestar psicológico.

Mentoría entre pares para mujeres migrantes y refugiadas – Revisión Integral

Una revisión sistemática de 12 programas de mentoría entre pares dirigidos a mujeres migrantes y refugiadas (2005-2020) destacó la importancia de la adaptación cultural, el diseño conjunto con entidades socias europeas y la formación estructurada de personas mentoras. La revisión encontró mejoras consistentes en el empoderamiento, la confianza y la conexión social, aunque los resultados en materia de empleo fueron menos concluyentes.

Mentoría para migrantes – Austria y Portugal

Esta iniciativa a gran escala involucró a más de 2.500 parejas de personas mentoras y mentorizadas desde 2008. Los resultados de la evaluación indican un fuerte apoyo al programa:

- El 100% de las personas mentoras consideraron la mentoría como una herramienta valiosa para la inclusión de las personas migrantes.
- El 83% reportó beneficios personales.
- El 86% de los empleadores reconocieron la contribución de las personas mentorizadas en la expansión de las oportunidades de negocios internacionales.
- El 97% destacó el valor del multilingüismo y la transferencia de conocimientos interculturales.

Ensayo controlado aleatorio – Alemania

Un ensayo clínico aleatorio (ECA) evaluó una iniciativa de emprendimiento social en Alemania que emparejó a personas refugiadas con voluntariado local. El estudio, realizado con 446 participantes de una encuesta nacional de personas refugiadas, abordó los desequilibrios iniciales mediante la ponderación por puntuación de propensión. Entre las 85 parejas emparejadas, las 30 personas participantes más comprometidas con el programa informaron una mejora en su conexión social, satisfacción con la vivienda y mejoras moderadas en el dominio del alemán. Si bien el programa no tuvo efectos inmediatos en el empleo, los hallazgos sugieren que la mentoría entre pares fomenta la inclusión subjetiva, con posibles impactos a largo plazo en resultados socioeconómicos más amplios.

REFERENCIAS

Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Bruner, J. S. (1996). *The culture of education*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Colvin, J. W., & Ashman, M. (2010). Roles, risks, and benefits of peer mentoring relationships in higher education. *Mentoring & Tutoring*, 18(2), 121–134. <https://doi.org/10.1080/13611261003678879>

Crisp, G., Cruz, I. Mentoring College Students: A Critical Review of the Literature Between 1990 and 2007. *Res High Educ* 50, 525–545 (2009). <https://doi.org/10.1007/s11162-009-9130-2>

de Lange, T., & Wittek, A. L. (2020). Analysing the constitution of trust in peer-based teacher mentoring groups – a sociocultural perspective. *Teaching in Higher Education*, 27(3), 337–351. <https://doi.org/10.1080/13562517.2020.1724936>

Gower, S., Jeemi, Z., & Dantas, J. A. R. (2022). “You Have to Go Gently”: Mentors’ perspectives of a peer mentoring empowerment program to reduce marginalization in refugee and migrant women. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11), 6434. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116434>

Gower, S., Jeemi, Z., Forbes, D., Kebble, P., & Dantas, J. A. R. (2022). Peer Mentoring Programs for Culturally and Linguistically Diverse Refugee and Migrant Women: An Integrative Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19), 12845. <https://doi.org/10.3390/ijerph191912845>

- Gower, S., Jeemi, Z., Wickramasinghe, N., Kebble, P., Forbes, D., & Dantas, J. A. R. (2022). Impact of a Pilot Peer-Mentoring Empowerment Program on Personal Well-Being for Migrant and Refugee Women in Western Australia. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6), 3338. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063338>
- Jacobi, M. (1991). Mentoring and Undergraduate Academic Success: A Literature Review. *Review of Educational Research*, 61(4), 505–532. <https://doi.org/10.2307/1170575>
- Johnson-Singh CM, Sengoelge M, Engström K and Saboonchi F (2024) Social participation and depression among resettled Syrian refugees: examining a moderated mediation of social support and bonding or bridging social capital. *Front. Psychol.* 15:1295990. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1295990>
- Krishna, L.K.R., Hamid, N.A.B.A., Phua, G.L.G. et al. Peer mentorship and professional identity formation: an ecological systems perspective. *BMC Med Educ* 24, 1007 (2024). <https://doi.org/10.1186/s12909-024-05992-0>
- Larson, R.S., Dearing, J.W., Rao, N. et al. Specialists' learning from facilitating group peer telementoring: a qualitative study. *BMC Med Educ* 24, 1485 (2024). <https://doi.org/10.1186/s12909-024-06424-9>
- Le, Sok, & Heng (2024). The benefits of peer mentoring in higher education: Findings from a systematic review. *Journal of Learning Development in Higher Education*, Issue 31. <https://doi.org/10.47408/jldhe.vi31.1159>
- Li, X., Li, F., Chen, X. et al. Using reflection and dialog feedback to promote the development of situated and dynamic pedagogical content knowledge. *Discip Interdiscip Sci Educ Res* 6, 23 (2024). <https://doi.org/10.1186/s43031-024-00114-8>
- Lopez, E.F., Huerta, A.H., Torres, G.M. et al. Mentorship and Outreach: Exploring Students' Feedback to Improve Men of Color Retention Programs. *Innov High Educ* (2025). <https://doi.org/10.1007/s10755-025-09793-1>
- Mardjetko, A., & White Prosser, C. (2022). Reciprocal mentoring as a method to enhance doctoral success. *Papers on Postsecondary Learning and Teaching*, 5, 9–16. <https://doi.org/10.11575/pplt.v5i.73311>
- Murrell, A. J., Blake-Beard, S., & Porter, D. M., Jr. (2021). The Importance of Peer Mentoring, Identity Work and Holding Environments: A Study of African American Leadership Development. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(9), 4920. <https://doi.org/10.3390/ijerph18094920>
- May.Pölczman L, Jámbo M, Gy"orffy Zs, Purebl Gy, Végh A and Girasek E (2024) A qualitative study of mentors' perceptions and experiences of a near-peer mentoring program for medical students. *Front. Educ.* 9:1372697. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1372697>
- Paloma, V., de la Morena, I., & López-Torres, C. (2020). A peer support and peer mentoring approach to enhancing resilience and empowerment among refugees settled in southern Spain. *Journal of Community Psychology*, 48(5), 1438–1451. <https://doi.org/10.1002/jcop.22338>
- Reeves, Roxanne. (2017). *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*. International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring. 15. 186.
- Santinello, M. (2013). *Metodi di intervento in psicologia di comunità*. Bologna: IL Mulino.
- Terrion, J. L., & Leonard, D. (2007). A taxonomy of the characteristics of student peer mentors in higher education: findings from a literature review. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 15(2), 149–164. <https://doi.org/10.1080/13611260601086311>
- Thrysøe, L., Duus, L., & Nielsen, D. S. (2025). Assessing the demand for peer mentorship among refugees and migrants: Insights from a qualitative focus group study. *Health & Social Care in the Community*. <https://doi.org/10.1155/hsc/7118794>
- Weiss, A. and Tulin, M. (2019) 'As Iron Sharpens Iron: A mentoring approach to labour market integration for humanitarian migrants', *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 17 (2), pp.122-137. <https://doi.org/10.24384/3d5c-w176>

- Williams CJ, Chen JM, Quirion A and Hoeft F (2024) Peer mentoring for students with learning disabilities: the importance of shared experience on students' social and emotional development. *Front. Educ.* 9:1292717. <https://www.frontiersin.org/journals/education/articles/10.3389/feduc.2024.1292717/full>
- Zwilling, E., Jeanmougin, C., & Cole, B. (2025). Examining Mentor Perception of Competence in an Academic Peer Mentoring Program. *The Journal of continuing education in the health professions*, 45(2), 85–88. <https://doi.org/10.1097/CEH.0000000000000578>

3. FASES DEL PROGRAMA DE MENTORÍA ENTRE PARES

CRONOLOGÍA	ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO	HERRAMIENTAS PRÁCTICAS
1 septiembre/octubre de 2025 1 mes	Reclutamiento y selección	• Difusión del programa • Convocatoria desolicitudes • Contacto inicial con las personas participantes y entrevistas en profundidad • Valoración y selección de participantes • Invitación a formación	Anexo 1: Flyer personas mentoras Anexo 2: Flyer personas mentorizadas Anexo 3: Cuestionario de reclutamiento de personas mentoras Anexo 4: Cuestionario de admisión de personas mentorizadas
2 octubre/noviembre de 2025 1 mes	Formación de personas mentoras	• 5 sesiones de 2/3 horas cada una • Continuación de las actividades de selección de personas mentorizadas	Anexo 5: Glosario de términos de referencia Anexo 6: Acuerdo del Código de Conducta de Mentoría entre Pares Anexo 7: Trauma y vulnerabilidad Anexo 8: Plan de Inclusión Individual (PII)
34 noviembre de 2025 / octubre de 2026 12 meses	Emparejamiento e inicio de actividades	• Comunicado de prensa del equipo del proyecto • Reuniones introductorias entre las parejas, apoyadas por el equipo del proyecto • Lanzamiento de actividades de mentoría • Actividades de seguimiento y supervisión	Anexo 5: Glosario de términos de referencia Anexo 6: Acuerdo del Código de Conducta de Mentoría entre Pares Anexo 8: Plan de Inclusión Individual (PII) Anexo 9: Diario semanal de la persona mentora
5 noviembre de 2026 1 mes	Actividades de conclusión, seguimiento y evaluación	• Actividades de conclusión del programa • Eventos grupales • Seguimiento de resultados	Anexo 9: Diario semanal de la persona mentora Anexo 10: Cuestionarios de satisfacción de la persona mentora Anexo 11: Cuestionarios de satisfacción de la persona mentorizada Anexo 12: Formulario de evaluación final del Plan de Inclusión Individual

FASE ①

SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO DE PARES

PERFIL DE LAS PERSONAS MENTORAS

Las personas mentoras pares son ciudadanas de terceros países que han alcanzado un buen nivel de independencia en su proceso de inclusión y ahora están motivadas para apoyar a otras. Estas personas mentoras servirán como modelos a seguir y guías de confianza, compartiendo experiencias vividas y consejos prácticos.

Características principales de las personas mentoras pares:

- Preferiblemente de 25 a 45 años, pero el rango de edad considerado es flexible, también en función de la edad de las personas mentorizadas.
- Mínimo uno o tres años de residencia en el país de acogida y un buen conocimiento de los sistemas locales.
- Inclusión demostrada en áreas clave (por ejemplo, empleo, educación, vivienda) y capacidad para explicar y transmitir esta información.
- Dominio medio del idioma del país de acogida u otro idioma compartido por las participantes.
- Disponibilidad para comprometerse con capacitaciones, sesiones de mentoría y seguimientos periódicos.
- Motivación para apoyar a los demás, estabilidad emocional y apertura intercultural.
- Habilidades para resolver problemas e ingenio para guiar a las personas mentorizadas a través de los desafíos.
- Sin condenas ni asuntos judiciales pendientes.

Competencias adicionales:

- Habilidades básicas de facilitación y comunicación.
- Reconocer y respetar las diferencias generacionales y sociales entre el país de origen y el país de acogida.
- Practicar la empatía escuchando de forma activa, evitando juzgar y viendo a la otra persona como única y valiosa.
- Alfabetización digital para la participación en módulos en línea y comunicación (creación y gestión de una cuenta de correo electrónico, cumplimentación de formularios de Google y otros documentos sencillos como el “Plan de Inclusión Individual” (PII) (Anexo 8) y el “Diario Semanal de la persona mentora” (Anexo 9), uso del teléfono o redes sociales para mantenerse en contacto y comunicarse con su persona mentorizada).

- Fluidez en al menos un idioma común con el grupo de personas mentorizadas, aptitud en mediación lingüística y cultural.
- Reconocer y respetar la privacidad de los datos básicos y la conciencia ética para proteger la información personal de las personas mentorizadas en la comunicación y la documentación, etc.

PERFIL DE LAS PERSONAS MENTORIZADAS

Las personas mentorizadas son nacionales de terceros países que se encuentran en una etapa inicial o intermedia de su proceso de inclusión y que desean recibir orientación y apoyo de una persona que ya ha afrontado con éxito desafíos similares.

Característica clave de las personas mentorizadas:

- Preferiblemente de 18 a 30 años, pero el rango de edad considerado es flexible, también en función de la edad de las personas mentoras.
- Mínimo 6 meses/un año con el permiso de residencia.
- Capaz de comprometerse con un programa a largo plazo (12 meses), permanecer en contacto con la persona mentora.

Competencias adicionales:

- Motivada a iniciar un proceso de inclusión en un nuevo país.
- Preparada para manejar los aspectos emocionales de la inclusión, incluidos los reveses y la incertidumbre.
- Apertura al aprendizaje, escuchar la experiencia de la persona mentora, recibir consejos y participar activamente para superar las dificultades.
- Habilidades de comunicación para comunicar eficazmente sus necesidades, dudas y avances.

PROCESO DE RECLUTAMIENTO

Difusión del programa; convocatoria de solicitudes; contacto inicial con las personas participantes y entrevistas en profundidad; valoración y selección de las personas participantes; invitación a la formación.

Difusión del programa – El proceso de reclutamiento consiste inicialmente en promocionar el programa y buscar participantes. Esto incluye la distribución de materiales impresos o en línea en las redes sociales de los diferentes socios y en lugares de interés (p. ej., escuelas de idiomas nacionales, cursos universitarios de idiomas y mediación, cooperativas sociales, centros interculturales, comisarías de policía, centros de asistencia, oficinas de empleo, oficinas de inmigración, etc.).

Por lo tanto, la campaña de promoción no cuenta con un método predefinido ni recursos específicos; se integra en las acciones de difusión promovidas por el proyecto

y puede adaptarse de diversas maneras según el contexto de acción y las referencias de cada entidad social, así como las características de los diferentes países. A este respecto, se adjuntan los [Anexos 1 “Folleto para la persona mentora”](#) y [Anexos 2 “Folleto para la persona mentorizada”](#) representan una herramienta útil para configurar la creación de flyers a utilizar durante la campaña de promoción; los elementos fundamentales a incluir son:

- Una invitación para presentar solicitudes/expresiones de interés.
- Los criterios que definen la selección de personas voluntarias.
- Las principales características de la figura de la persona mentora.
- Las actividades, fases y objetivos del programa de Mentoría entre Pares.
- La definición de la relación de mentoría.
- La especificación de que cualquier persona seleccionada como mentora debe comprometerse por un período mínimo de un año (octubre de 2025 - noviembre de 2026) y, antes de ser emparejada con una persona mentorizada, asistir a una capacitación obligatoria (5 sesiones de 2 horas cada una entre septiembre y octubre de 2025) y participar en la fase de retroalimentación al final del programa.
- El carácter voluntario del programa.

Convocatoria de solicitudes – Por lo tanto, el material promocional debe contener, o, si es en línea, permitir la conexión mediante un enlace o código QR, la invitación a postularse y acceder mediante la cumplimentación de un formulario de solicitud: [Anexo 3 “Cuestionario de reclutamiento de personas mentoras”](#) y [Anexo 4 “Cuestionario de admisión de personas mentorizadas”](#).

Contacto inicial con las personas participantes y entrevistas en profundidad – Una vez recibidas las diversas solicitudes, es necesario contactar a las personas participantes y realizar entrevistas más exhaustivas para conocer a las personas candidatas y destacar los aspectos que serán útiles para la selección de personas mentoras y personas mentorizadas, así como para la posterior búsqueda de candidatas, a partir de lo expresado y comunicado al completar los formularios de solicitud.

En cuanto a las personas mentoras, se destacarán, además de los del perfil descrito, las experiencias y vivencias, así como la motivación y la disponibilidad. Asimismo, en cuanto a las personas mentorizadas, se tendrán en cuenta las experiencias que los conecten con posibles personas mentoras, como la edad, los idiomas hablados y la ubicación geográfica de residencia, así como la motivación. Una entrevista más exhaustiva también brindará la oportunidad de investigar y reconocer las necesidades de la persona mentorizada, orientando así el trabajo futuro de las personas mentoras al identificar áreas de intervención. Asimismo, de esta reunión podrían surgir otras

figuras que conforman la red de pertenencia de la persona mentorizada, las cuales podrán ser consideradas para un apoyo más específico, evaluándolo en equipo y solo con el consentimiento de la persona mentorizada.

Valoración y selección de participantes – La evaluación y selección de las personas participantes debe realizarse de forma objetiva, considerando las características identificadas en los perfiles de la persona mentora y de la persona mentorizada, y basándose en la información obtenida de los formularios de solicitud y las entrevistas introductorias posteriores. Si bien este es un programa voluntario, no todas las personas candidatas son necesariamente aptas; la disponibilidad de tiempo y el compromiso son aspectos centrales del programa de Mentoría entre Pares, al igual que la motivación. Este último elemento es difícil de interpretar, por lo que es necesario que los futuros personas mentoras expresen claramente sus motivaciones para participar, así como que el equipo monitoree constantemente este deseo mediante sesiones de supervisión durante todo el programa, no solo en la fase inicial. El único requisito fundamental para las personas mentorizadas es estar al día con su permiso de residencia, un aspecto que puede parecer limitante, pero que representa un punto de partida necesario para que el apoyo de la persona mentora sea efectivo también en términos de acceso y adherencia a los servicios locales.

Al final del proceso de selección, es fundamental brindar retroalimentación a todas las personas voluntarias, incluidas aquellas que no fueron seleccionadas, reforzando el hecho de que la no adherencia al programa depende de las limitaciones y características del programa en sí, y no de la persona.

Invitación a formación – Una vez finalizada la fase de promoción y selección, se puede proceder a la convocatoria de actividades de formación para personas mentoras, anticipando el calendario de las distintas unidades, el contenido de los módulos, la modalidad de impartición (en línea o presencial), la ubicación y reiterando la importancia de la participación. Dado que la persona mentorizada no participa directamente en las actividades de formación, se puede considerar continuar con las acciones de identificación de candidatos, incluso simultáneamente con los módulos de formación, si es necesario.

FASE ②

FORMACIÓN DE PERSONAS MENTORAS PARES

Las personas voluntarias seleccionados para ser personas mentoras deben participar en una formación obligatoria, impartida por el programa de mentoría. Cada unidad incluye una sesión de formación de aproximadamente dos horas, que puede impartirse presencialmente (siempre que se disponga de un espacio adecuado y acogedor) o en línea. La sesión consta de una parte teórica y un taller práctico con actividades interactivas para involucrar a la persona mentora.

Las sesiones de capacitación brindan a las personas voluntarias los conocimientos, habilidades y herramientas útiles para construir la relación de mentoría y apoyar el proceso de inclusión de su persona mentorizada, creando una oportunidad para un encuentro con el grupo de personas mentoras y el equipo del programa.

La capacitación permitirá a las personas voluntarias comprender plenamente el funcionamiento del programa de Mentoría entre Pares, la función de la persona mentora y las habilidades necesarias para apoyar a su alumno, mejorando sus habilidades relacionales, la comunicación intercultural, la comprensión y el apoyo a personas con experiencias traumáticas, adquiriendo nuevos conocimientos prácticos y aprendiendo a afrontar situaciones de estrés y conflicto. A partir de la información recopilada mediante los formularios de solicitud y las entrevistas, también será posible identificar necesidades específicas de capacitación, adaptando las actividades y el contenido de la misma en consecuencia. Finalmente, los módulos de capacitación también deben ajustarse al contexto nacional y local de cada país donde se implemente el programa.



UNIDAD 1: EL ROL DE LA PERSONA MENTORA PAR

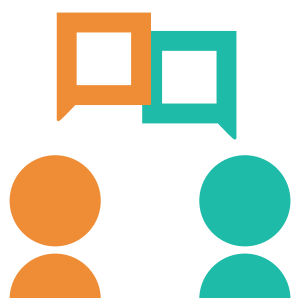
Objetivo: Comprender el rol de la persona mentora par y conocer su rol, tareas y responsabilidades (materiales). Presentar a las personas participantes y fortalecer el grupo.

Contenido: Bienvenida e introducción, visión general del Programa, confirmar cronogramas y actividades, reflexión sobre las expectativas, quién es la persona mentora (y quién no lo es), quién es la persona mentorizada, roles de las personas participantes y objetivos del programa (tanto para cada pareja individual como para cada mentorizada), herramientas y recursos disponibles que se utilizarán durante el programa, presentación del equipo de supervisión.

Durante esta primera sesión de capacitación, es necesario verificar que las personas participantes comprendan claramente los objetivos del programa, su rol, quiénes son las personas mentoras y personas mentorizadas (y sus límites), y las actividades requeridas, y que tomen una decisión definitiva sobre si unirse o no al programa. Para ayudar al equipo a transmitir esta información y recibir confirmación de participación consciente, se han preparado dos documentos: el Anexo 5 “Glosario de términos de referencia”, y el Anexo 6 “Acuerdo del Código de Conducta para la Mentoría entre Pares”. El primero es un glosario que sirve de guía y define los términos de referencia del programa de mentoría, mientras que el segundo es una especie de acuerdo de participación que debe mostrarse a las personas participantes y que se definirá y firmará junto con la dupla mentor-persona mentorizada al inicio de las actividades de mentoría durante su presentación mutua por parte del equipo.

Actividad grupal propuesta:

- Actividad para romper el hielo y fomentar el espíritu de equipo.
- ...



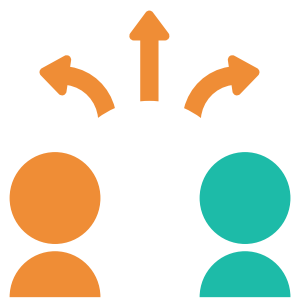
UNIDAD 2: CONVERTIRSE EN UNA PERSONA DE CONFIANZA

Objetivo: Adquirir habilidades de comunicación dialógica, empatía, resolución de conflictos y comprensión de los riesgos asociados a las relaciones de ayuda.

Contenido: Comprender qué calificaciones se necesitan para ser un par (habilidades interculturales, empatía, comunicación dialógica, escucha activa y sin prejuicios, coaching y motivación), comprender el impacto del trauma y el sufrimiento en la vida de una persona, la relación de ayuda y la construcción de un vínculo de confianza y apoyo, la centralidad de la persona. Este módulo proporciona una guía esencial para las personas mentoras pares sobre cómo reconocer signos de vulnerabilidad y trauma en las personas mentorizadas, y cómo responder de manera eficaz y ética dentro del alcance de su función; para ayudar en esto, hemos creado el [Anexo 7 “Trauma y vulnerabilidad”](#) que se puede utilizar durante el entrenamiento.

Actividad grupal propuesta:

- Reflexión grupal a partir de la experiencia personal (pensad en una persona que habéis conocido en vuestra vida que ha sido un referente para vosotras, ¿qué características tenía esta persona?).
- Cree tarjetas o una lista de actividades/juegos que describan una serie de actividades que la persona mentora y la persona mentoriada pueden hacer juntas para conocerse y fortalecer su vínculo.
- ...



UNIDAD 3: ORIENTACIÓN SOBRE SERVICIOS LOCALES: ATENCIÓN SANITARIA Y EDUCACIÓN

Objetivo: Comprender cómo navegar y derivar a servicios en el ámbito sanitario, fomentar la confianza en el sistema sanitario y comprender la importancia de la atención médica y el apoyo psicosocial. Descubrir cursos de idiomas e inclusión, comprender el sistema educativo del país y reconocer y valorar la formación académica y educativa.

Contenido: Mecanismos y organización del sistema sanitario, descripción de los servicios de salud física y mental, públicos y privados. Descripción del sistema educativo y formativo, así como de las posibles vías académicas y formativas, y de los requisitos previos necesarios. Análisis de las competencias y conocimientos, y del procedimiento de reconocimiento de las cualificaciones académicas.

Actividad grupal propuesta:

- Juego de rol o simulación de una visita al centro de salud, de una renovación de la tarjeta sanitaria, de una revisión en una clínica, etc.
- Creación de un juego de mesa (como Serpientes y Escaleras o el Juego de la Oca) que describa caminos educativos alternativos.
- Actividad “Mapa del Sistema de Salud” (Trabajo en Grupo): las personas participantes crean de forma colaborativa un diagrama de flujo o mapa de cómo acceder a los servicios de salud: por ejemplo, qué hacer en caso de enfermedad, a dónde acudir primero, cómo obtener una tarjeta sanitaria, etc.
- Bingo de vocabulario de salud: crear tarjetas de bingo con vocabulario clave relacionado con la salud (por ejemplo, cita, clínica, receta, seguro, fiebre); usarlo para reforzar términos comunes, especialmente útil para estudiantes de idiomas.
- ...



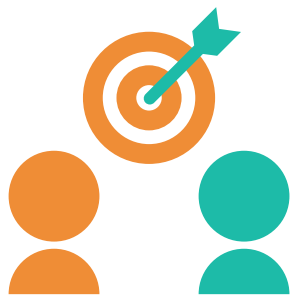
UNIDAD 4: ORIENTACIÓN SOBRE SERVICIOS LOCALES: VIVIENDA, EMPLEO Y EDUCACIÓN FINANCIERA

Objetivo: Entender cómo navegar y referirse a los servicios en el campo de la vivienda, el empleo y la educación financiera.

Contenido: Descripción de los derechos laborales y contratos de trabajo y el riesgo de explotación laboral. Describir algunas estrategias para desenvolverse en el mercado inmobiliario, cómo acceder a la vivienda pública y qué alternativas de vivienda existen. Lista de los derechos y responsabilidades de las personas inquilinas. Fomentar las buenas relaciones vecinales. Explicar cómo administrar el dinero, abrir una cuenta bancaria y evitar deudas. Desarrollar actitudes para una gestión financiera óptima para una persona autónoma. Herramientas digitales y conocimientos administrativos (servicios en línea, plataformas electrónicas del Gobierno, etc.).

Actividad grupal propuesta:

- Actividad de evaluación de habilidades (funcionales, técnicas, digitales y transversales).
- Una simulación de entrevista de trabajo y una actividad para crear un CV o una carta de presentación para una solicitud.
- Juego de rol sobre posibles problemas en el vecindario y otras personas inquilinas relacionados con situaciones habitacionales concretas que deben abordarse (por ejemplo, gestión de espacios comunes, acceso al edificio para no residentes, horarios de silencio, etc.) o desafíos (burocráticos, discriminatorios, etc.) para obtener una vivienda.
- Mapeo de posibles tipologías de vivienda disponibles en la zona con sus características y métodos de acceso (por ejemplo, pisos compartidos, apartamentos/residencias con servicios, vivienda pública, vivienda en propiedad, etc.).
- Crear un presupuesto personal para sus gastos, definiendo un presupuesto personalizado con el fin de gastar el dinero de manera consistente.
- ...



UNIDAD 5: EMPODERAMIENTO Y ESTABLECIMIENTO DE METAS

Objetivo: Apoyar a las personas mentorizadas a definir metas personales y hacer planes viables, para construir juntos un camino de inclusión que sea coherente con el proyecto de migración.

Contenido: Las expectativas, la relación con la familia de origen, la definición de objetivos personales a corto y largo plazo y las acciones a realizar para alcanzarlos, el entorno de acogida y los posibles obstáculos y dificultades (estereotipos y discriminación).

Para promover y facilitar el desarrollo de actividades de mentoría y apoyar a la pareja en su camino, se ha creado un documento para ayudar a la persona mentora y al persona mentorizada a identificar y perseguir objetivos en áreas específicas que está representado por el [Anexo 8 “Plan de Inclusión Individual \(PII\)”](#).

Actividades grupales propuestas:

- Crea una línea de tiempo que represente el futuro de cada participante, donde se ubicarán sus principales objetivos. A continuación, escribe una lista de los requisitos necesarios para alcanzar dichas metas, analizando cada uno con mayor detalle.
- ...

FASE ③

METODOLOGÍA DE EMPAREJAMIENTO

CRITERIOS DE COINCIDENCIA

Una vez finalizada la formación, las personas voluntarias pueden ser consideradas personas mentoras de pleno derecho y, por lo tanto, ser emparejadas con las personas mentorizadas para continuar con la siguiente fase del programa de mentoría. Esta es una fase muy delicada, ya que la construcción de un vínculo de confianza positivo, base para el desarrollo de las actividades de mentoría, depende de una buena combinación.

El proceso de emparejamiento mentor-persona mentorizada se basará en:

- Mismo o similar origen étnico, cultural y/o lingüístico (cuando sea posible).
- Género y/o grupo de edad preferido (cuando corresponda).
- Necesidades, deseos, expectativas y prioridades temáticas expresadas por la persona mentorizada.
- Disponibilidad de la persona mentora.
- Habilidades específicas de la persona mentora y/o campo específico de interés/experiencia.
- Proximidad de residencia (cuando sea posible).
- Temperamento y rasgos personales.
- Autoevaluación (ver formularios de solicitud).

Para llevar a cabo la selección, el equipo del programa deberá considerar los elementos mencionados anteriormente, así como la información adicional recopilada mediante los formularios de solicitud y las entrevistas. La capacitación también será una fase importante para conocer directamente a las personas mentoras y brindar la oportunidad de recabar información sobre su personalidad, habilidades y conocimientos.

FASE ④

MÉTODO Y ACTIVIDADES DE IMPLEMENTACIÓN

PROCESO DE MENTORÍA

Lanzamiento del proceso de mentoría – Sesión inicial de admisión con la persona mentora y la coordinación del programa. Esta es una oportunidad para presentar a la persona mentora y a la persona mentorizada y, juntos, completar el plan individual (Anexo 8 “Plan de Inclusión Individual (PII)”), que servirá de base para estructurar sus reuniones y su trayectoria a lo largo del proyecto de Mentoría entre Pares. Además, pueden revisar conjuntamente los términos de referencia del programa (Anexo 5 “Glosario de términos de referencia”) y el código de conducta de la persona mentora (Anexo 6 “Acuerdo del Código de Conducta para la Mentoría entre Pares”), así como las fases generales del Programa. Tras la primera reunión, se fomentan las sesiones semanales entre personas mentoras y personas mentorizadas siempre que sea posible. Posteriormente, se invita a cada pareja a definir su propia frecuencia de reunión y modalidad preferida (presencial o virtual). Se recomienda el uso de planes de mentoría estructurados, que incluyan objetivos e hitos claros. Se deben integrar en el proceso de mentoría actividades que fomenten la inclusión social, como eventos deportivos y de ocio, talleres artísticos o laboratorios temáticos.

Los objetivos e hitos definidos deben ser directamente relevantes para el proceso de inclusión de la persona mentorizada y realistas dentro del plazo del proyecto (máximo 12 meses). Durante la supervisión, se deben desalentar las metas demasiado ambiciosas o poco realistas, ya que pueden generar altas expectativas y generar frustración si no se cumplen. El equipo de supervisión debe apoyar a las personas mentoras en el establecimiento de objetivos realistas y, siempre que sea posible, medibles para facilitar la evaluación de los resultados de la inclusión, ya sea de éxito o de fracaso.

Participación comunitaria y difusión – Se fomenta encarecidamente la participación en voluntariado local, eventos culturales y actividades comunitarias como parte del proceso de mentoría. Estas experiencias compartidas ayudan a las personas mentorizadas a forjar vínculos sociales, mejorar sus habilidades lingüísticas y culturales, y a sentirse más integrados en su nuevo entorno. Al mismo tiempo, fortalecen la relación entre la persona mentora y la mentorizada y promueven la visibilidad del programa. El equipo de mentoría debe facilitar el acceso a estas oportunidades y fomentar la colaboración con las partes interesadas locales para mejorar la inclusión y dar a conocer el impacto del programa.

SUPERVISIÓN Y APOYO

Para garantizar que cada relación de mentoría se mantenga alineada con los objetivos del proyecto, se deben realizar seguimientos periódicos y revisiones de progreso con el personal del programa. Se recomienda encarecidamente reunirse periódicamente con el equipo de supervisión, idealmente con una frecuencia mensual. Estas reuniones ofrecen la oportunidad de evaluar el progreso de cada pareja persona mentora-persona mentorizada, reconocer logros, abordar desafíos y brindar orientación específica según sea necesario.

Además, estas sesiones funcionan como un mecanismo de alerta temprana para detectar y resolver posibles problemas de manera oportuna. Para apoyar este proceso, el personal del programa debe utilizar el "Diario semanal de la persona mentora" (Anexo 9), una herramienta clave de monitoreo. Este diario no solo proporciona información continua sobre el desarrollo de cada relación de mentoría, sino que también anima a las personas mentoras a reflexionar sobre sus roles y actividades con las personas mentorizadas. Se espera que las personas mentoras entreguen sus diarios al equipo de supervisión mensualmente, al menos una semana antes de la reunión de supervisión programada. Esto le da al equipo tiempo suficiente para revisar las entradas y prepararse para una discusión significativa. Fuera de estas reuniones formales, el personal del programa permanece disponible durante el horario laboral para ofrecer apoyo inmediato a las personas mentoras y las personas mentorizadas según sea necesario y proporcionará sus datos de contacto cuando se firme el acuerdo del proyecto.

FASE ⑤

SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE (SEA)

El programa implementará un marco de Seguimiento, Evaluación y Aprendizaje (SEA) sencillo, pero con un propósito definido para evaluar la eficacia de la mentoría entre pares, fundamentar mejoras y amplificar las voces de las personas participantes. El proceso SEA busca:

- Realizar un seguimiento del progreso de la persona mentorizada en áreas clave de inclusión: empleo, vivienda e independencia financiera.
- Evaluar la satisfacción de la persona mentora y de la persona mentorizada con la relación de mentoría y la experiencia general del programa.
- Recopilar conocimientos y reflexiones para mejorar el programa y explorar nuevas direcciones para la participación futura.

HERRAMIENTAS DE SEA

“Diario semanal de la persona mentora” (Anexo 9) - Cada una completará una entrada breve y estructurada después de cada reunión, anotando brevemente la fecha, la actividad, los temas tratados y cualquier reflexión o resultado significativo. Esta herramienta es práctica y fácil de implementar, a la vez que facilita la reflexión y el seguimiento continuos.

“Final Individual Integration Plan Assessment Form” (Anexo 12) – Al finalizar el ciclo de mentoría, cada pareja de persona mentora-mentorizada completa este formulario estructurado para revisar los objetivos establecidos en el Plan de Inclusión Individual. Registra el estado final de cada objetivo, los resultados clave, los desafíos enfrentados y las reflexiones tanto de la persona mentora como de la persona mentorizada. Esta herramienta facilita el cierre del proceso y ayuda al equipo a evaluar el impacto de la relación de mentoría.

Cuestionarios de satisfacción (Anexo 10 y Anexo 11) – Completado por personas mentoras y personas mentorizadas al final del ciclo del programa para evaluar la experiencia, el impacto percibido y sugerencias de mejora.

Sesión final de reflexión – Sesión final de reflexión con personas mentoras para compartir colectivamente aprendizajes, desafíos y co-desarrollar ideas para la participación futura o la construcción de una comunidad.

INDICADORES CLAVE

Finalización de la capacitación de personas mentoras y aplicación de habilidades

- Meta: Asegurar que las personas mentoras estén completamente preparadas para apoyar a las personas mentorizadas completando toda la capacitación requerida y aplicando eficazmente las habilidades adquiridas en situaciones reales de tutoría.
- Objetivo: Al menos el 85% de las personas mentoras seleccionadas completan los cinco módulos de capacitación y al menos el 70% informa que aplica las habilidades de mentoría, comunicación e interculturalidad aprendidas tres meses después de comenzar la mentoría (vinculado a AMIF R.1.6.).

Coherencia y frecuencia de las relaciones de mentoría

- Meta: Promover una interacción constante y sostenida entre persona mentora y mentorizada que apoye la construcción de confianza y una orientación significativa durante el período de 12 meses.
- Objetivo: Al menos el 75% de las parejas se reúnen al menos dos veces al mes durante el primer trimestre y luego continúan según un plan de reuniones acordado conjuntamente. La frecuencia de las reuniones se registra mediante el “Diario semanal de la persona mentora” (Anexo 9).

Progreso de la persona mentorizada hacia las metas de inclusión

- Meta: Facilitar un progreso medible en el viaje de inclusión de las personas mentorizadas a través del establecimiento de objetivos, apoyo estructurado y el uso del “Plan de Inclusión Individual” (PII) (Anexo 8).
- Objetivo: Al menos el 70% de las personas mentorizadas demuestran progreso en al menos un área (empleo, vivienda, educación o independencia financiera) según su IIP. Esto incluye trámites formales como solicitudes de empleo, asistencia a entrevistas, inscripción en cursos de idiomas o elaboración de presupuestos (vinculado a las R.2.9., R.2.10 y R.2.8. del AMIF).

Satisfacción e impacto percibido

- Meta: Asegurarse de que las personas participantes se sientan satisfechas con su participación en la relación de mentoría y la perciban como útil para su inclusión y desarrollo personal.
- Objetivo: Al menos el 85% de las personas mentoras y mentorizadas expresan una satisfacción positiva (4 o 5 de 5) en la encuesta final e informan que la relación es beneficiosa para su inclusión (vinculada a AMIF R.2.9., monitoreada internamente).

Retención de personas mentoras y participación activa

- Meta: Mantener un alto nivel de compromiso de las personas mentoras y minimizar los abandonos mediante apoyo adecuado, supervisión y expectativas claras sobre el rol.
- Objetivo: Al menos el 75% de las personas mentoras se mantienen activas y comprometidas durante todo el ciclo de mentoría de 12 meses. La participación se monitorea mediante la asistencia a la supervisión, el envío de diarios y los registros de contacto entre persona mentora y mentorizada.

Participación de las personas mentorizadas en actividades de orientación cívica y concientización sobre derechos

- Meta: Fortalecer el conocimiento de las personas mentorizadas sobre sus derechos y responsabilidades en áreas como salud, vivienda, empleo y educación financiera.
- Objetivo: El 100% de las personas mentorizadas asisten a sesiones o reciben orientación equivalente a la orientación cívica, estructurada a través de módulos de mentoría y talleres temáticos (vinculado a AMIF O.2.3.2.).

Orientación personalizada a través de mentoría

- Meta: Ofrecer apoyo personalizado en función de las necesidades de cada persona mentorizada, utilizando herramientas como el IIP y el diálogo de mentoría guiada.
- Objetivo: Al menos el 80% de las personas mentorizadas reciben orientación profesional personalizada uno a uno a través de una mentoría estructurada (según AMIF O.2.3.3.).

Participación e inclusión comunitaria

- Meta: Fomentar la participación de las personas mentorizadas en actividades locales para promover la práctica del idioma, la conexión social y la comprensión cultural.
- Objetivo: Cada pareja participa en al menos una actividad comunitaria (por ejemplo, trabajo voluntario, evento local, actividad cultural) durante el ciclo de tutoría.

Participación de las partes interesadas locales

- Meta: Garantizar una sólida colaboración con las autoridades locales/regionales y los proveedores de servicios para apoyar la implementación y la visibilidad del proyecto.
- Objetivo: Al menos una autoridad local o regional por país participa como beneficiaria, colaboradora o estructura de apoyo del proyecto (Vinculado al FAMI O.2.7.).

Seguimiento y apoyo adaptativo

- Meta: Brindar apoyo continuo y supervisión de las relaciones persona mentora-mentorizada a través de supervisión estructurada, uso de herramientas de monitoreo (Anexo 9 y Anexo 8) y mecanismos de retroalimentación adaptativa.
- Objetivo: Se realizan sesiones mensuales de supervisión grupal para las personas mentoras, y al menos el 80% de las personas mentoras envían mensualmente el “Diario semanal de la persona mentora” (Anexo 9) para reflexionar sobre el progreso y los desafíos.

4. SOSTENIBILIDAD Y TRANSFERIBILIDAD



El Programa de Mentoría entre Pares está diseñado para ser adaptable y replicable:

- Se alentará a las autoridades locales y a las OSC a adoptar el modelo después del proyecto.
- Se invitará a las personas mentoras a seguir involucrados como capacitadores o líderes comunitarios durante la siguiente fase del Proyecto Amir.
- El manual del programa y los materiales de capacitación estarán disponibles abiertamente a través del sitio web del proyecto.

La tutoría entre pares no es sólo una herramienta de inclusión, sino también una forma de empoderamiento, solidaridad y cohesión social, basada en la experiencia vivida, el diálogo y la confianza mutua.

El Programa de Mentoría entre Pares está diseñado para ser adaptable y replicable, garantizando así su relevancia y sostenibilidad más allá del cronograma inicial del proyecto. Al alentar a las autoridades locales y a las organizaciones de la sociedad civil a adoptar e implementar el modelo en sus propios contextos, el programa busca integrar la mentoría entre pares como una estrategia a largo plazo para la inclusión y el desarrollo comunitario. Este enfoque colaborativo no solo fortalece la capacidad local, sino que también fomenta un sentido de pertenencia entre las partes interesadas. A medida que el programa madure, se invitará a personas mentoras con experiencia a continuar su participación, asumiendo roles más amplios de capacitación, facilitación o liderazgo comunitarios. Esta transición apoya el desarrollo del liderazgo dentro de la comunidad de países terceros y refuerza el principio del apoyo entre pares. Para facilitar una mayor adopción y adaptación, el manual del programa y los materiales de capacitación estarán disponibles a través del sitio web del proyecto, ofreciendo orientación paso a paso y buenas prácticas a las partes interesadas. Más allá de sus funciones prácticas, la mentoría entre pares sirve como un poderoso vehículo para el empoderamiento, la solidaridad y la cohesión social. Se basa en las experiencias vividas de quienes han afrontado de primera mano los desafíos de la inclusión y se nutre del diálogo abierto y la confianza mutua. A través de relaciones significativas entre pares, las personas participantes desarrollan confianza, resiliencia y un mayor sentido de pertenencia, no solo en su círculo más cercano, sino en toda la comunidad.

5. HERRAMIENTAS Y RECURSOS



- Anexo 1: Flyer personas mentoras
- Anexo 2: Flyer personas mentorizada
- Anexo 3: Cuestionario de reclutamiento de personas mentora
- Anexo 4: Cuestionario de admisión de personas mentorizadas
- Anexo 5: Glosario de términos de referencia
- Anexo 6: Acuerdo del Código de Conducta de Mentoría entre Pares
- Anexo 7: Trauma y vulnerabilidad
- Anexo 8: Plan de Inclusión Individual (PII)
- Anexo 9: Diario semanal de la persona mentora
- Anexo 10: Cuestionario de satisfacción de la persona mentora
- Anexo 11: Cuestionario de satisfacción de la persona mentorizada
- Anexo 12: Formulario de evaluación final del Plan de Inclusión Individual

PROGRAMA DE MENTORÍA ENTRE PARES

Esta herramienta se ha implementado en el marco del proyecto AMIR:
Una estrategia de inclusión de mentoría entre pares y desarrollo de capacidades para garantizar la inclusión de TCN a nivel regional y local (AMIF-2023-TF2-AG-CALL)

Autoras

Sara Ferri, Agnese Pierobon, Giorgia Stefani

Graphic design

Officina 3am

Organizaciones implicadas



Co-funded by
the European Union



Idiomas

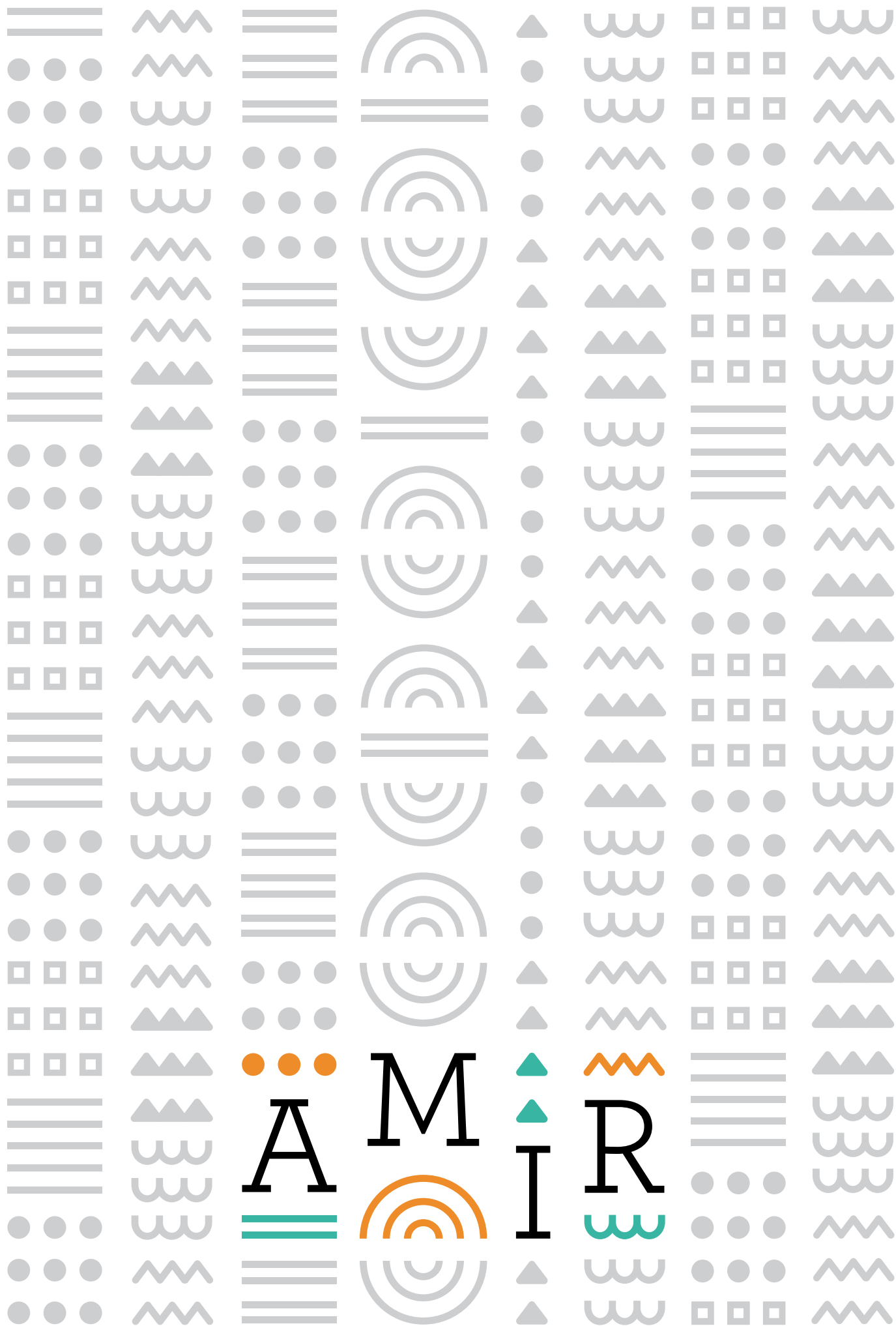
Inglés, griego, italiano, alemán, francés, sueco, español y húngaro

Formato

Manual + plantillas descargables

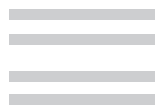
Modo de impartición

Lectura individual y formación grupal presencial
(con materiales de apoyo para las personas facilitadoras de la sesión)



• • •

A



M



I



R

