

FICHA TÉCNICA: BUENAS PRÁCTICAS INTERGENERACIONALES

LOS * SON CAMPOS OBLIGATORIOS A RELLENAR

Título de la Buena Práctica*	Programa, actividad, etc.···
MENTORING SOCIAL	
Servicio, Distrito, Área...*	Servicios, organizaciones involucradas...
CAMPUS CÁRITAS DIOCESANA MADRID – Ubicado en la Zona del Ensanche de Vallecas.	
Fecha de inicio de la buena práctica*	
En octubre 2022, continuando con su desarrollo en la actualidad. Se revisa periódicamente siendo la última revisión en diciembre 2024 (cada 6 meses, principalmente coincidente con los meses de junio y diciembre, efectuamos un análisis y evaluación de la práctica en sí, mejorando la actuación en función de los resultados de los cuestionarios de satisfacción que facilitamos a las personas participante).	
Fecha de actualización de la buena práctica* (Cuando sea una actualización de una práctica ya presentada).	
Persona de contacto*	Datos de la persona de contacto de la buena práctica: Nombre, teléfono y email
Amaya Díaz Abad Tel. 91 501 43 67 Email: amaya.diaz@caritasmadrid.org	Conrado Navarro Navarro Tel. 91 501 43 67 Email: conrado.navarro@caritasmadrid.org
Beneficiarios o destinatarios de las BBPP*	Personas a las que va dirigida e intervienen en la buena práctica
De manera directa los destinatarios de la buena práctica son los mentees (jóvenes de 18 a 30 años) y de manera indirecta, nuestros mentores que, encontrándose en situación de jubilados, encuentran en esta actividad una forma de contribuir y “sentirse útiles”, transmitiendo sus valores y conocimientos, permaneciendo con la mentalidad abierta a conocer las realidades de los más jóvenes.	
Descripción de la buena práctica*(entre 200 y 300 palabras)	Resumen ejecutivo con los antecedentes, fecha inicio y finalización, descripción de la idea, instrumentos necesarios en su puesta en marcha, etc., con foco a que otros puedan hacerse una idea de lo que implica su

replicabilidad. Además, contendrá una descripción específica relacionada con los aspectos más innovadores de la práctica, respecto a otras soluciones estándar o habituales.

La buena práctica de “Mentoring Social”, consiste en realizar sesiones semanales individualizadas de mentorización. Estas sesiones, tienen una hora de duración, entre un mentor (**voluntario senior**, en la mayoría de los casos jubilados) y un mentee (**joven** de 18 a 30 años que se encuentra participando en el proyecto de Campus Cáritas Madrid).

Para el desarrollo de esta buena práctica, efectuamos las siguientes acciones:

- Selección y formación de los Mentores.
- Presentación_invitación de la actividad a jóvenes participantes en el Proyecto Campus Jóvenes.
- Tras la motivación e interés de la persona en participar en la buena práctica, asignación del mentor. Esta asignación, persigue la generación de un vínculo positivo entre mentor y mentee, por lo que se tienen en cuenta aspectos como: objetivos a trabajar (definidos previamente por el participante o en coordinación con el equipo educativo o técnica de empleo), afinidad de rasgos o caracteres de personalidad, sector de actividad de interés formativo/laboral preferente del mentee).
- Presentación mentor y mentee, iniciando las sesiones y determinando conjuntamente los contenidos y objetivos a trabajar, enfocando y trabajando el desarrollo de siete competencias esenciales que entendemos determinantes tanto a nivel personal-social y laboral. Estas competencias son: Autoconocimiento, Autocontrol, Comunicación, Responsabilidad y Compromiso, Trabajo en equipo, Tolerancia y Respeto, y Empatía.
- Finalización de las mentorizaciones (habitualmente, se contemplan 12 sesiones, pudiéndose alargar o acortar, en función del estado y evolución del mentee). Cumplimentación de cuestionarios de satisfacción por ambas partes (mentor y mentee), con objeto de ser guías de mejoras o ajustes en el proceso e ir adecuando la actividad a las necesidades y valoraciones efectuadas).

Dentro de la actividad, existe la figura de coordinación y supervisión del Equipo de mentores, que vela por la dinamización, formación y acompañamiento al equipo de mentores.

Como actividad sumatoria dentro del Proyecto Integral de Campus Cáritas Madrid, el equipo de mentoring, mantiene reuniones trimestrales con el equipo educativo. De manera quincenal, se evalúa y valora el estado en sí del proyecto, programación y diversos aspectos que mantienen al equipo informado, siendo un espacio de compartir y de formarse mutuamente.

De manera puntual, desarrollamos acciones formativas para nuevos mentores y hemos

incorporado recientemente, formación específica que ayuda a los mentores en su trabajo directo de competencias. Este proceso, se logra gracias a la experiencia de vida de los mentores senior.

Objetivos generales*	Idea central y finalidad de la buena práctica.
----------------------	--

El mentoring social es una de las herramientas poderosas de impacto positivo en la vida de la persona y por tanto, con efecto en la sociedad, con principios y valores que podemos resumir en:

- Fortalecimiento de la autonomía de las personas y la toma de decisiones en su proyección vital.
- Inclusión: Promueve la igualdad de oportunidades, potenciando y poniendo el foco en aquellas personas que presentan mayor vulnerabilidad.
- Solidaridad y apoyo mutuo: Promueve la creación de redes y colaboración entre personas (la experiencia como referencia de valores positivos).
- Justicia social: Contribuyendo a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.
- Generosidad: Los mentores, comparten su tiempo, sus conocimientos, sus preocupaciones y entrega, y su experiencia de manera desinteresada para ayudar a otros.

El objetivo general de la práctica sería:

Que la persona mentora voluntaria senior «ayude a hacer camino» a la persona joven, para que ésta, pueda desarrollar valores positivos, potencialidades personales para construir su proyecto personal y/o profesional/laboral.

Para que estos objetivos sean ejecutables, se necesitan metas concretas y medibles que guíen la práctica. Por ello, se trata de un acompañamiento en la definición de sus objetivos vitales y laborales y los pasos a seguir en su logro.

Al tratarse mayoritariamente de jóvenes de origen extranjero con poco tiempo de permanencia en España, es importante trabajar su adaptación al nuevo entorno social, formativo, laboral y cultural, mostrándoles los caminos y posibilidades que tienen para acompañarlos en ese descubrimiento de su potencial, en algunos casos olvidado por su duelo migratorio y, que los lleve a definir o por lo menos aproximarse, a una proyección vital.

En reciprocidad, los mentores, quieren seguir siendo útiles después de su jubilación.

Sentir que su experiencia y conocimientos tienen un impacto real en la vida de otras personas, les proporciona un fuerte sentido de propósito. Sienten la satisfacción y el aprecio por su entrega.

También se generan espacios de intercambio de ideas y experiencias, lo que resulta muy enriquecedor en esta etapa de su vida, con la apertura al conocimiento que los jóvenes les aportan, de la nueva sociedad y de realidades existentes de las que no tenían conocimiento directo. Es una actividad que, para el equipo de mentores, les hace salir de su zona de confort, romper su propia burbuja y seguir aprendiendo de esta práctica tan humanísticas como es el mentoring.

En resumen, los mentores mayores reciben un interesante retorno emocional, intelectual y social que les permite seguir creciendo, mantenerse activos y sentir que su experiencia sigue marcando la diferencia.

Objetivos específicos	Metas concretas y medibles que persigue la buena práctica; necesarios para la ejecución de los objetivos generales.
-----------------------	---

Hay varias metas concretas y medibles como son:

- Desarrollar habilidades personales que trasfieran en las profesionales:

Fomentando el crecimiento personal de los mentorizados, ayudándoles a adquirir habilidades clave que les permitan mejorar su empleabilidad y su calidad de vida. Acompañamos mediante la utilización de diferentes técnicas (Ikigai, rueda de la vida, DAFO ...). a que la persona mentorizada, identifique sus intereses y habilidades, incrementando así sus competencias para la empleabilidad y logrando trazar/establecer un plan de acción.

- Fortalecer la autoestima y la confianza:

Ayudando a los participantes a construir una mayor autoestima y confianza en sí mismos a través del apoyo y la orientación de sus mentores. Para ello, utilizamos diversas herramientas centradas en el autoconocimiento y descubrimiento de fortalezas ((M. Seligman) y ponemos en práctica, ejercicios prácticos y específicos de mejora. La autoestima, es abordada desde un enfoque práctico siendo actividades y ejercicios experienciales siguiendo la guía de Gill Hasson.

- Orientar en la toma de decisiones:

Proporcionar a las personas mentorizadas las herramientas y estrategias para tomar decisiones sobre su proyección futura en el ámbito educativo, laboral y/o personal. Establecemos pequeños desafíos progresivos para el mentee, como gestionar mejor su tiempo, creación y seguimiento de agenda ...

- Desarrollar competencias interpersonales y valores positivos:

Ayudando a los mentorizados a mejorar sus habilidades de comunicación, trabajo en equipo y resolución de conflictos, así como el resto de las competencias descritas y que valoramos como esenciales en cualquier entorno social o laboral. Para su logro, la persona mentorizada, efectúa una autoevaluación que contrasta con la observación del mentor y nos facilita el punto de partida desde el que comenzar a trabajar. Así mismo, para ampliar información, se mantiene coordinación con el equipo educativo/técnico de empleo en función de la participación del mentorizado en las distintas actividades que se desarrollan en el Proyecto y que, mediante la observación, se valora igualmente, el grado de competencia mostrado por la persona participante.

- Crear un espacio seguro:

Proporcionamos un entorno seguro y de confianza donde los mentorizados se puedan sentir cómodos para compartir sus experiencias, desafíos y aspiraciones. El cuidado del espacio configura un aspecto de gran importancia para el desarrollo de la acción, pues es un elemento clave que interfiere en el vínculo de confianza que se genera entre el mentor y la persona mentorizada. Apostamos por los espacios abiertos e informales, como espacios abiertos o un paseo.

- Promocionar la Inclusión Social:

Contribuimos a la inclusión social de grupos vulnerables, ayudándoles a superar barreras y a integrarse en la comunidad mediante la propuesta, información, orientación o acompañamiento hacia el uso de y/o participación en recursos o actividades.

- Fomentar la responsabilidad social:

Promoviendo un sentido de responsabilidad social entre los mentores, incentivando su participación en la comunidad y su compromiso con el bienestar de los demás.

- Evaluar y seguimiento el progreso:

Estableciendo mecanismos que nos ayudan a evaluar el progreso de los mentorizados y ajustar el programa según sea necesario para maximizar su efectividad, siempre de manera coordinada con el equipo educativo y técnico de empleo. Así mismo, la mentorización como práctica en sí, también es evaluada periódicamente con objeto de mejora continua y adoptación de las medidas oportunas para su crecimiento y buen hacer.

Metodología*	Actividades, fases de aplicación, recursos utilizados, implementación
--------------	---

Con la idea de poner en marcha la actividad de mentoring social dentro del Campus Cáritas Madrid, se inicia el diseño del proyecto estableciendo un borrador del proceso, metodología y objetivos que queríamos lograr con esta práctica.

Con el propósito claro de lo que queríamos lograr, es a mediados del año 2022 cuando se suman al proyecto los primeros mentores voluntarios senior. Con alta implicación de uno de ellos conseguimos presentar el proyecto a otro voluntario senior que contaba con un alto reconocimiento y formación tanto en mentoring, como en coaching empresarial y cuyo bagaje profesional, se había desarrollado dentro de grandes empresas internacionales. Ilusionado por la actividad, se incorpora al equipo, aportando y dotando a la práctica de mayor calidad que ha ayudado al fortalecimiento y consolidación del proceso, formando a nuevos mentores y asumiendo el rol de supervisor de esta. Los voluntarios (senior), animan con ilusión a otros voluntarios (senior) a desarrollar y fortalecer el equipo de mentores.

El equipo, ha crecido desde entonces. Actualmente, contamos con 11 mentores que se han

ido incorporando al proyecto tras conocer la actividad por medio de los mentores ya participantes. La ilusión, motivación y, sobre todo, el sentido de utilidad a su labor ha sido transmitida entre sus redes sociales y familiares, que interesados y motivados en conocer más se han acercado al proyecto e incorporado al equipo. Destacamos que esta forma de hacer, con un procedimiento de actuación claro y definido, dotado de herramientas y, con unas funciones y objetivos concretos, ha resultado ser motor suficiente para la incorporación y crecimiento del equipo de mentores experimentados.

Queremos seguir creciendo y caminando al lado de aquellas personas que participan en la actividad de mentoring, ayudándoles a conseguir sus metas y objetivos. Para ello, utilizamos la siguiente metodología:

PRESENTACIÓN PRÁCTICA MENTORING:

Mediante una presentación grupal, los mentores dan a conocer la actividad, motivando a los jóvenes a su participación en esta. Informan sobre los objetivos, el modelo de trabajo, resuelven dudas y registran interés en la participación. Esta actividad, se desarrolla cada 10 semanas con los jóvenes participantes en los ciclos configurados en el Proyecto.

ASIGNACIÓN MENTEES Y MENTOR:

El equipo educativo/técnico de empleo, recibe el interés de las personas y se establecen o una aproximación conjunta de los objetivos a trabajar desde la práctica de mentoring.

Valoración y asignación del mentor por parte de la coordinadora de la actividad en función de diversos indicadores que faciliten la afinidad entre el mentor y la persona mentorizada. Estos indicadores abarcan desde la tipología de objetivos a trabajar, rasgos de personalidad, trayectoria profesional del mentor y concordancia con posibles intereses de la persona mentorizada.

ACOMPAÑAMIENTO MENTORING:

Presentación entre mentor/mentee tras contacto previo y citación, informando del proceso en la primera sesión, firma de contrato y acuerdos de confidencialidad. Se establece el espacio de conocimiento y confianza, siendo la base de todo el proceso.

Se inician las sesiones a través del autoconocimiento del mentee y del establecimiento de objetivos medibles y alcanzables desde el punto de partida, mediante la aplicación de cuestionarios de fortalezas, intereses y habilidades, estableciendo metas/objetivos MARTE (medibles, alcanzables, realistas, definidos en el tiempo y específicos).

Cada pareja mentor-mentee definen un plan de trabajo y temporalización de las sesiones (semanales o quincenales). El proceso de mentoring, está establecido en 12 sesiones pero que en función del desarrollo del plan de trabajo y logro de los objetivos, su número puede variar, ampliando o disminuyendo el número de sesiones. Cada sesión, tiene 1 hora de duración.

En estas sesiones estructuradas, se valora la evolución de la persona mentorizada,

documentando sus avances y coordinando en casa de necesidad, con el equipo técnico. Al finalizar el proceso de mentoring, se realizan encuestas finales de satisfacción y autoevaluación del mentee. Por último, se analiza el feedback de los participantes para ajustar metodologías y recursos. Este proceso, al estar adecuadamente estructurado garantiza que el mentoring social sea algo más que una actividad voluntaria, sino que sea una práctica con impacto real y medible encuadrada dentro de la intervención integral que venimos desarrollando en el Proyecto de Campus - Jóvenes. Para dotar de calidad a la práctica, las sesiones de mentorización son individuales y cada mentor, no lleva más de tres mentorizados.

Innovación	Se valorará si es innovadora, incorpora TICs o cualquier tecnología soporte o si cambia las metodologías tradicionales.
------------	---

El mentoring social no es un concepto nuevo en sí mismo, ya que las relaciones de mentoría existen desde tiempos inmemoriales. Sin embargo, su aplicación estructurada con metodologías modernas introduce una serie de innovaciones en comparación con los enfoques tradicionales de orientación y formación social.

La implementación de esta Buena Práctica en el medio juvenil supone una novedad en las técnicas de aprendizaje de los jóvenes, que se nutren de la experiencia vivida por otra generación.

Aspecto	Métodos Tradicionales	Mentoring Social
Relación mentor-mentee	Jerárquica, basada en autoridad	Relación más horizontal, basada en acompañamiento
Duración	Intervenciones puntuales	Proceso estructurado y continuo
Enfoque	Transmisión de conocimientos	Desarrollo integral del mentee
Medición de Impacto	Escasa o nula	Uso de KPIs y evaluación constante
Metodología	Basada en la experiencia del mentor	Basada en metodologías de coaching y desarrollo personal
Accesibilidad	Limitada a ciertos sectores	Abierta a personas en riesgo de exclusión
Tecnología	Poca o nula integración	Uso de plataformas digitales y herramientas de diagnóstico

Recursos necesarios	Recursos económicos y no económicos necesarios para la puesta en marcha de la práctica. Recursos materiales, personal, formación, infraestructuras...
---------------------	---

Para garantizar la puesta en marcha y sostenibilidad del mentoring social, es clave contar con recursos económicos y no económicos bien estructurados.

Aunque el equipo de mentores está compuesto por personas voluntarias, hay ciertos costes que se deben tener en cuenta: infraestructura y mantenimiento de los espacios físicos adecuados (salas de reuniones, espacios comunitarios, despachos de atención ...). Así mismo, debemos tener en cuenta la necesidad de equipos informáticos contando con ordenadores, proyectores, conexión a internet, software/hardware y acceso a aplicaciones/plataformas de gestión, material y manuales didácticos (guías de mentoring, cuestionarios) y, material fungible entre otros.

Cabe destacar que la práctica de mentoring, está encuadrada dentro de un proyecto de intervención integral que cuenta con personal técnico contratado: coordinadora, técnica de empleo, equipo educativo, responsable del centro, personal administrativo ...

Coparticipación de los beneficiarios o destinatarios*	Marcar si han participado o no los beneficiarios o destinatarios en la definición y desarrollo de la práctica y en qué medida.
---	--

En la fase de Desarrollo y Ejecución de la Práctica la participación ha sido alta, ya que en la elección de objetivos individuales cada mentee definió sus propias metas junto con su mentor, asegurando que el programa estuviera alineado con sus necesidades.

Se permite y promueve que los mentees sugieran formatos de las sesiones, y temas de discusión según sus intereses, haciéndoles protagonistas de su propio proceso.

Respecto al grado de participación también es alto. Los beneficiarios tuvieron un rol activo en la adaptación del programa a sus necesidades.

En la evaluación y mejora continua de la práctica, la participación de las personas mentorizadas es muy alta, ya que al final de cada ciclo, los mentees completan encuestas de satisfacción donde de manera anónima, evalúan la experiencia, el impacto que ha tenido sobre ellas su participación y las mejoras que consideran oportunas. El análisis de estos cuestionarios nos permite ir adaptando la práctica a las necesidades de las personas beneficiarias.

Invitamos a las personas mentorizadas a que testimonien su participación (mediante la grabación de vídeo, audio, por escrito o de manera presencial en las distintas presentaciones de la actividad llevadas a cabo ...), a fin de que sea un apoyo para la motivación hacia la participación de otras posibles personas.

Uno de los objetivos que nos planteamos es que a medio/largo plazo, algunos de las personas mentorizadas, se conviertan en futuros mentores.

Todas las personas beneficiarias (mentores y mentorizados) han tenido un nivel de participación progresivo, comenzando con consultas en la fase de diseño, teniendo un rol clave en la ejecución y siendo fundamentales en la evaluación y mejora continua del programa.

Este enfoque participativo mejora la relevancia del programa, genera mayor compromiso en los actores del proceso y permite que el mentoring social evolucione constantemente según las necesidades reales de la comunidad.

Resultados*	Descripción de resultados alcanzados (qué se han obtenido) y esperados. Grado de cumplimiento de los objetivos. Principales beneficiarios de la práctica y beneficiarios secundarios o indirectos que también percibirán el valor de la práctica
-------------	--

Podemos valorar el cumplimiento de los objetivos de la práctica como positivos, habiéndose beneficiado de esta la totalidad de las personas que han mostrado interés en participar en la misma y señalando de manera indirecta, el beneficio aportado al equipo de técnicos que intervienen en el proyecto, pues la coordinación estrecha entre estos y los mentores, han dotado de una visión multidisciplinar y más ampliada para dar enfoque a la intervención. La valoración efectuada por las personas participantes es positiva, recomendado la actividad a otras personas y reconociendo la utilidad de la práctica en cuanto a su mejora competencial y aproximación/definición de su proyección vital.

Impacto*/Efectividad*	Descripción de las incidencias positivas que tiene o tendrá la BBPP en los beneficiarios. Cuantificar el impacto con indicadores asociados a la práctica (numéricos o porcentuales) que permitirán medir su impacto y evolución. Si la práctica logra el efecto/resultado deseado (en el menor tiempo posible y con la menor cantidad de recursos)
-----------------------	--

Para la medición del impacto/efectividad de la práctica, tenemos en cuenta los siguientes indicadores:

- Número de participantes en la práctica.
- Número de sesiones medias impartidas (se estiman un total de 12 en el proceso).
- Grado de satisfacción de las personas participantes (medible con cuestionario de satisfacción).

En lo concerniente al impacto/efectividad de la práctica por parte de los mentores, contamos igualmente con cuestionarios de satisfacción que cumplimentan tras la finalización de cada proceso individual de mentorización mantenido, así como lo que se registra en las coordinaciones quincenales que se mantienen. Durante este año, nos planteamos mantener una reunión individual con cada mentor, para poder valorar y evaluar su desempeño, grado de satisfacción con la actividad en sí...

Continuidad*	La experiencia puede continuar en el tiempo y consigue beneficios de carácter cuantitativo y cualitativo
Dados los buenos resultados obtenidos, la satisfacción registrada y el grado de valoración de utilidad y beneficio efectuado tanto por el equipo de mentores y personas mentorizadas, nos planteamos continuar con el desarrollo de la actividad, barajando la posibilidad de crecimiento del equipo de mentores e implementar la actividad para que otras personas atendidas por la institución, se puedan beneficiar de esta práctica.	
Replicabilidad*	Ánalisis de replicabilidad de la práctica en otros escenarios.
La práctica de mentoring social, tal y como se desarrolla dentro del Proyecto Campus Caritas Madrid - Jóvenes, es replicable en otros proyectos y servicios, ya sean dentro de Cáritas Diocesana de Madrid como en otras entidades sociales.	
Enfoque de género	La práctica integra el principio de igualdad de género en las diferentes fases del proyecto/proceso.
<p>La buena práctica de mentoring social incorpora el principio de igualdad de género en todas sus fases para garantizar que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades de acceso, desarrollo y éxito dentro del programa.</p> <p>Se analizan diferencias en las expectativas, roles y necesidades de las personas mentorizadas según su género y los criterios de admisión y selección inclusivos, ya que se evita cualquier sesgo en la asignación de mentores y mentorizados, promoviendo diversidad en las combinaciones. Así mismo, los mentores fomentan prácticas de mentoring que valoren el talento sin distinción de género.</p> <p>Las sesiones de Mentoring no tiene estereotipos.</p> <ul style="list-style-type: none">• Se promueve que hombres y mujeres accedan por igual a oportunidades de desarrollo, independientemente de los sectores en los que históricamente haya predominancia de un género.• Se refuerza la confianza y liderazgo en mujeres para acceder a sectores tradicionalmente masculinizados y en hombres para acceder a profesiones de cuidado o sociales.• Se contemplan horarios y formatos flexibles para facilitar la participación de mujeres con responsabilidades familiares.• Se integran historias de éxito de mujeres dentro del programa.• Se fomenta el equilibrio en la presencia de mentoras y mentores en el programa.• Se pueden medir los resultados desglosados por género para analizar diferencias en acceso, permanencia y éxito en el programa.• Se analiza si las expectativas de los mentees han sido satisfechas sin sesgos de género.	

El mentoring social no solo integra la igualdad de género, sino que la promueve activamente. No se trata solo de ofrecer acceso equitativo, sino de asegurar que tanto hombres como mujeres reciban el mismo nivel de oportunidades y apoyo para su desarrollo. Este enfoque refuerza el impacto positivo del programa, creando una sociedad más equitativa y asegurando que el mentoring sea un verdadero motor de cambio social.

Accesibilidad cognitiva	La experiencia es fácil de entender por todos los usuarios
La práctica de mentoring social, mantiene y se adecúa a la accesibilidad cognitiva de las personas participantes, utilizando y/o adecuando las herramientas y/o recursos que permitan y faciliten el entendimiento.	
Aspectos éticos	Se respetan los derechos de las personas y se tienen en consideración los principios éticos.
En este proyecto se han respetado los derechos de las personas y se han tenido en consideración los principios y valores éticos de RESPETO, JUSTICIA, RESPONSABILIDAD, HONESTIDAD, LIBERTAD, AUTONOMÍA E INTEGRIDAD.	
Canales de difusión y soportes utilizados*	Seleccionar los canales que han sido utilizados para difundir la práctica: Carteles, vídeos, informes, concursos, redes sociales, foros, web...
La difusión de la práctica de Mentoring Social debido al estado/crecimiento en sí de la actividad y configuración del equipo de mentores, ha sido nivel interno, diseñando, presentando e impartiendo formación sobre la actividad a diferentes equipos de trabajo y personas destinatarias dentro de Cáritas Diocesana de Madrid. Queremos un crecimiento sostenible de la actividad por lo que su difusión debe ser planteada desde un plan estratégico inicial de crecimiento que equilibre tanto el número de mentores, como el de posibles personas beneficiarias.	
Documentación y material elaborado en la práctica*	Indicar links públicos, ruta servidor donde esté almacenada la información, etc.
Dado lo expuesto en el apartado anterior, la documentación, material, manuales, presentaciones diseñadas, se encuentran almacenadas en los servidores de Cáritas Diocesana de Madrid.	
Lecciones aprendidas y conclusiones*	Qué se ha aprendido y a qué desafíos se ha enfrentado gracias a la implementación de la práctica y analizando sus resultados. Cómo se han abordado los desafíos y qué se

modificaría al volver a ponerla en práctica

La puesta en marcha del programa de mentoring social ha supuesto una valiosa experiencia tanto para los mentores como para los mentorizados, permitiendo la transmisión de conocimientos, el desarrollo personal y profesional, y la creación de una comunidad de apoyo intergeneracional.

Sin embargo, como en toda iniciativa de impacto social, hemos identificado aprendizajes clave y desafíos que han requerido ajustes estratégicos para maximizar su efectividad:

- El mentoring social es un potente motor de transformación:
- Las personas mentorizadas, han experimentado mejoras significativas en su autoconfianza, habilidades de liderazgo y empleabilidad.
- La experiencia ha generado un fuerte sentido de propósito en los mentores, reafirmando su compromiso social.
- El enfoque estructurado y flexible es clave para el éxito: Un modelo bien definido con objetivos claros, pero adaptable a cada realidad, está permitiendo su escalabilidad.
- La personalización de las sesiones ha sido determinante para responder a las necesidades individuales de las personas beneficiarias.
- El principio de igualdad de género ha sido un factor diferenciador, debido a que la inclusión de criterios de equidad ha permitido una representación equilibrada de género.
- Se han visibilizado referentes femeninos y se ha trabajado activamente en la eliminación de sesgos en las oportunidades de desarrollo.

Principales desafíos y cómo se abordaron:

La falta de compromiso y valor de algunas personas mentorizadas, no logrando mantener la constancia en las sesiones, lo que afectaba la continuidad del proceso.

Capacitación inicial insuficiente para mentores, aunque los mentores eran profesionales altamente cualificados, no todos tenían experiencia en mentoring, lo que exigió una dedicación extra a su formación en técnicas de mentoring, comunicación efectiva y gestión de emociones, asegurando una experiencia más enriquecedora. En este sentido, también señalamos el desconocimiento en el ámbito social del que parten los mentores, suponiendo un “aterrizaje” a nuevas realidades y situaciones sociales, no abordadas ni conocidas en sus trayectorias vitales/laborales.

Dificultades en la evaluación del impacto, ya que la medición del impacto cualitativo del programa era compleja y subjetiva. A partir de aquí se diseñaron evaluaciones on-line y métricas más precisas.

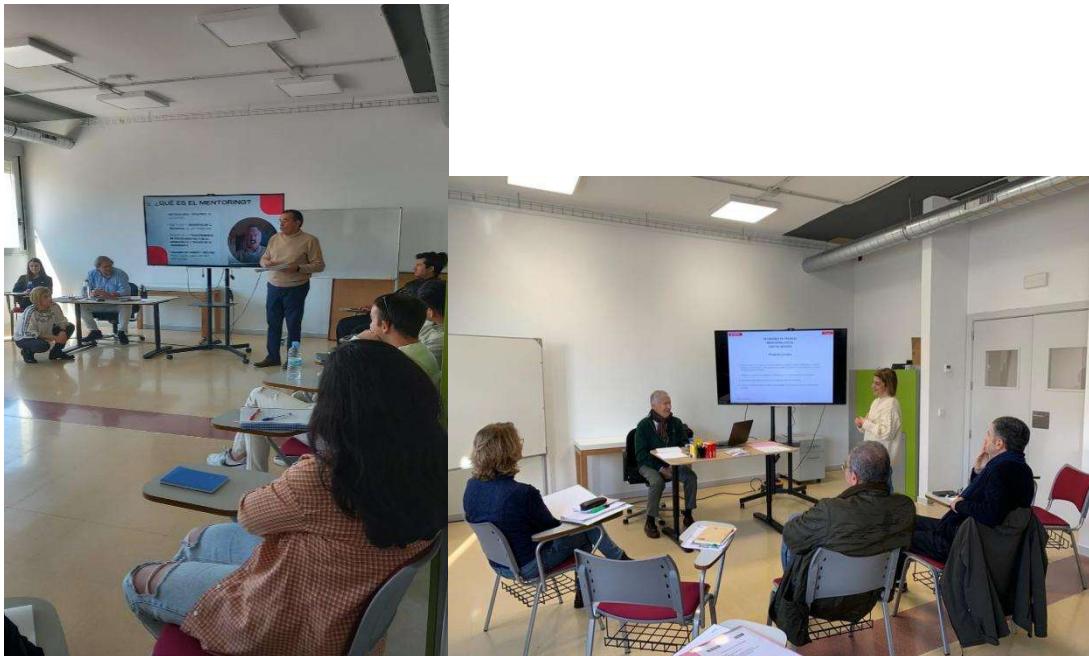
El programa de mentoring social ha demostrado ser una práctica innovadora, transformadora y con alto impacto social. Los desafíos han servido como oportunidades de aprendizaje, y las

soluciones implementadas han permitido mejorar el alcance y la efectividad del programa.

- Lo más valioso ha sido ver la evolución de los mentees y la satisfacción de los mentores, quienes han encontrado en este proceso una forma significativa de devolver su experiencia a la sociedad.
- El programa es completamente escalable y sostenible en el tiempo, siempre que se sigan refinando sus estrategias y fortaleciendo su estructura.

Testimonios	Incluir las opiniones de usuarios de la práctica, comentarios, ideas de mejora, etc.
-------------	--

Videos y escritos de satisfacción, incluidos en los servidores de Cáritas Diocesana de Madrid.
Aportamos las siguientes imágenes de la actividad:



Algunas valoraciones de las personas mentorizadas:

A.Y: "Considero que este proceso de Mentoring si es beneficioso porque personalmente me ayuda a aclarar mis ideas y objetivos. Mi mentor me aconseja muy bien y creo que el Mentoring ayudaría mucho a los jóvenes psicológicamente".

S.H: "Considero que este proceso me ha ayudado en mejorar mi confianza y timidez a la hora de hablar con otras personas y si lo veo beneficioso los conocimientos del mentor".

R.B: "Mi nivel de satisfacción a lo largo de las sesiones ha sido de verdad muy pero muy buenas. He aplicado los valores enseñados por mi mentor y me ha hecho mejor persona y he estado cumpliendo poco a poco mis objetivos personales."

Y, valoraciones de algunos mentores:

J.V: "Al compartir mis experiencias con los mentees, soy consciente de que la vida no son solo momentos de "gloria". De los errores cometidos, de situaciones de fracaso también he sacado buenas lecciones y al reexaminarlas con otra persona las acepto y comprendo mejor".

C.N: "Es una experiencia que te lleva a conocer otras realidades muy variadas, donde constatas lo útil y apreciada que puede ser tu dedicación, tus vivencias e ideas que puedes compartir".

P.S : "Siempre me ha gustado apoyar a la gente de diferentes maneras, en el trabajo o en otras instituciones, porque creo que es muy gratificante y casi puedo decir que gano yo más que ellos por lo bien que me hace sentir".

Fotos de las sesiones de motivación y presentación del proyecto Mentoring en Campus Caritas Madrid:



Enviar al correo amigablemayores@madrid.es antes del día 21 de marzo de 2025