



PEER4INCLUSION

# Manual de Peer Mentoring para personas migradas y refugiadas

Manual para la aplicación de programas de mentoring entre iguales para la inclusión

2022-1-ES01-KA210-ADU-000082267

## Contents

0. Introducción .....	4
1. Descripción de la metodología “Peer Mentoring” .....	5
1.1. ¿Qué es el Peer Mentoring?.....	5
1.2. Descripción del modelo de Peer Mentoring .....	6
1.3. Habilidades para el Peer Mentoring .....	7
1.4. Beneficios del Peer Mentoring para los mentores, los alumnos y las instituciones.....	8
2. Concepto de Peer Mentoring, por qué implementar el Peer Mentoring como una estrategia de inclusion social para personas migradas y refugiadas, habilidades y formación.....	12
2.1. Características del proceso de integración de las personas migradas y refugiadas .....	12
2.2. Retos del Peer Mentoring como herramienta de integración .....	13
2.3. Beneficios del Peer Mentoring como herramienta de integración.....	14
2.4. Ejemplos de aplicación del Peer mentoring a la educación de adultos .....	15
3. Por qué utilizar el Peer Mentoring, Beneficios para Peer Mentores y para Peer Mentees, expectativas .....	16
3.1. PeerMentoring para personas migradas y refugiadas. ¿Por qué?.....	16
3.2. Beneficios para los Peer Mentors .....	19
3.3. Cuales son los beneficios para los Peer Mentees? .....	22
4. Cómo desarrollar un Programa de Peer Mentoring con personas migradas y refugiadas basado en el modelo BEST (Construir /Mejorar /Mantener /Transicionar). .....	25
4.1. Qué es y qué significa el modelo BEST .....	25
4.2. Fases de implementación.....	26
4.3. Generar el programa y animar a los participantes.....	29
5. Ventajas del Peer Mentoring para la inclusion sociolaboral.....	40
5.1. ¿Cuál es el objetivo de un proceso de integración sociolaboral? .....	40
5.2. ¿Cómo puede lograrse la integración sociolaboral a través de programas de Peer Mentoring?.....	45
5.3. Diferencias entre el Peer Mentoring y los programas de orientación tradicionales .....	47
6. Conclusiones.....	51
7. Referencias.....	52



Título de la publicación: Manual de Peer Mentoring para personas migradas y refugiadas

Fecha y año de publicación: Mayo 2023

Más información sobre el proyecto en <https://www.peer4inclusion.eu/>

## Organizaciones involucradas en el proyecto:

Asociación Moviéndote (coordinador)

Folkuniversitetet Uppsala

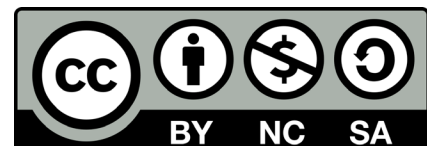
İstanbul Valiliği

## Autores:

- Jaione Santos, Esperanza Landa
- Cecilia Sten, Vivian Welker
- Burcu Kara



Cofinanciado por  
la Unión Europea



Esta publicación está disponible bajo licencia abierta Creative Commons. Más información: [www.creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/](http://www.creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

---

*Esta publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de la Comisión Europea en el marco del programa Erasmus+. Esta publicación refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión Europea no es responsable del contenido de la misma.*

## 0. Introducción

Este manual se ha elaborado en el marco del proyecto Peer4Inclusion, "*Peer4Inclusion. Training Toolkit for boosting humanitarian migrants, migrants and refugees' inclusion through PeerMentoring*", financiado por el programa ERASMUS+.

Se trata de un documento que puede ser utilizado por cualquier entidad interesada en diseñar sus propias acciones formativas para la capacitación de "Peer Mentores", con el objetivo de facilitar a las organizaciones y centros de formación que trabajan en los procesos de inserción inicial de personas migradas recién llegadas a la sociedad de acogida, disponer de recursos de aprendizaje totalmente innovadores que puedan ser utilizados en programas e itinerarios de inserción de dichos colectivos.

El OBJETIVO del Manual PEER4INCLUSION es:

**Presentar el marco metodológico para la aplicación de modelos de Peer Mentoring en el ámbito de la formación de adultos, así como en programas sociolaborales para personas migradas y refugiadas.**

Este material, que se haya enmarcado dentro de las metodologías no formales de aprendizaje susceptibles de ser trabajadas con el colectivo, tiene como principales grupos destinatarios los siguientes:

- Formadores de adultos.
- Personal de la Administración Pública.
- Personal involucrado en la inserción de personas migradas y refugiadas.
- Trabajadores sociales y servicios encargados de ponerlos en contacto con el mercado laboral.

# 1. Descripción de la metodología “Peer Mentoring”

## 1.1. ¿Qué es el Peer Mentoring?

El Peer Mentoring implica un intercambio interpersonal entre una persona con experiencia (mentor) y una persona con menos experiencia (mentee o alumno) a la que el mentor proporciona apoyo, dirección y retroalimentación para su crecimiento y desarrollo personal.

Por lo tanto, el proceso de tutoría entre iguales implica a dos o más personas que trabajan juntas para desarrollar las capacidades de una persona (Shanklin y Brumage, 2011).

**El Peer Mentoring es un viaje que emprenden juntos el mentor y el mentee.**

Algunas definiciones...

✓ El Peer Mentoring contribuye a la creación de capacidades de liderazgo tanto en los mentores como en los alumnos. Es probable que los mentores asuman funciones de liderazgo (Garringer & MacRae, 2008).

✓ El proceso de Peer Mentoring implica, por tanto, que dos o más individuos trabajen juntos para desarrollar las capacidades de un individuo (Shanklin & Brumage, 2011)

✓ El Peer Mentoring ayuda a los estudiantes a establecer relaciones positivas con sus compañeros (Carlisle, 2011)

## 1.2. Descripción del modelo de Peer Mentoring

El Peer Mentoring es un tipo de tutoría en la que una persona con más experiencia, conocida como mentor, ofrece orientación y apoyo a una persona con menos experiencia, conocida como alumno o mentee, que normalmente se encuentra en una etapa similar de su carrera o educación. En la tutoría entre iguales, el mentor y el alumno tienen un nivel similar de experiencia, y el mentor no ocupa necesariamente una posición superior de autoridad (Jones & Smith, 2014).

El modelo de tutoría entre iguales se basa en la idea de que las personas pueden aprender eficazmente de sus iguales, y que la relación entre el mentor y el alumno es mutuamente beneficiosa. El mentor proporciona orientación, apoyo y retroalimentación al alumno, mientras que el alumno aporta nuevas perspectivas, ideas y preguntas que pueden desafiar y enriquecer la propia comprensión del mentor.

Puede utilizarse en diversos contextos, como la educación, el lugar de trabajo o los programas comunitarios. A menudo se utiliza para ayudar a los estudiantes en la transición a una nueva escuela o programa académico, apoyar a los profesionales que inician su carrera o ayudar a las personas con habilidades o intereses específicos.

Algunos de los beneficios de la orientación entre iguales son la mejora de la autoestima, el aumento de la motivación y la mejora de los resultados del aprendizaje. Además, la orientación entre pares puede crear un sentido de comunidad y ayudar a los individuos a construir redes y relaciones con otros en su campo (Cheng, 2018).

En conclusión, este modelo puede ser una forma efectiva de apoyar a los individuos en su desarrollo personal y profesional, así como de fomentar una cultura de aprendizaje y crecimiento dentro de las organizaciones y comunidades.

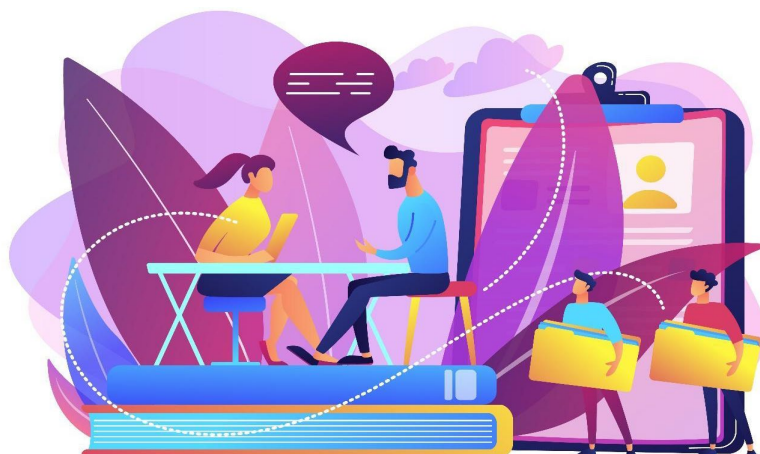


Image: FreePik

### 1.3. Habilidades para el Peer Mentoring

La tutoría entre iguales eficaz requiere una serie de habilidades que permitan a los mentores apoyar y guiar a los mentees. A continuación, se exponen algunas habilidades clave que son esenciales para el éxito de la tutoría entre iguales (Various Skills for Peer Mentoring. (s.f.):

- **Escucha activa:** Los mentores deben ser capaces de escuchar activamente a sus alumnos para comprender sus necesidades, preocupaciones y objetivos. Esto implica prestar toda su atención al alumno, hacer preguntas aclaratorias y resumir lo que el alumno ha dicho para asegurarse de que lo ha entendido.

- **Empatía:** Los mentores deben ser capaces de ponerse en el lugar de sus alumnos y comprender sus puntos de vista. Esto implica ser sensible a las emociones y sentimientos del alumno y responder con compasión y comprensión.

- **Comunicación:** Los mentores deben ser capaces de comunicarse eficazmente con sus alumnos, utilizando un lenguaje claro y conciso. Deben ser capaces de hacer comentarios constructivos y de apoyo, y de formular preguntas abiertas que fomenten la reflexión y el debate.

- **Resolución de conflictos:** Los tutores deben ser capaces de gestionar los conflictos que puedan surgir entre ellos y sus tutelados o entre los tutelados. Esto implica utilizar estrategias de resolución de conflictos como la escucha activa, la colaboración y el compromiso.

- **Conciencia cultural:** Los tutores deben ser capaces de trabajar eficazmente con personas de diversos orígenes y culturas. Esto implica comprender y respetar las diferencias culturales, tener una mentalidad abierta y flexible, y evitar suposiciones o estereotipos.

- **Gestión del tiempo:** Los mentores deben ser capaces de gestionar su tiempo de forma eficaz, reservando tiempo para las sesiones de mentoría y respetando los horarios.

En resumen, una tutoría entre iguales eficaz requiere una combinación de habilidades interpersonales y de liderazgo. Con estas habilidades, los mentores pueden crear un entorno de apoyo productivo que promueva el aprendizaje, el crecimiento y el desarrollo tanto para ellos como para sus alumnos.

## 1.4. Beneficios del Peer Mentoring para los mentores, los alumnos y las instituciones.

La tutoría entre iguales ofrece numerosos beneficios a los mentores, más allá de la oportunidad de ayudar a los demás. Al asumir el papel de mentor, los individuos pueden experimentar un crecimiento personal y profesional de varias maneras.

Un beneficio significativo de la tutoría entre iguales es la oportunidad de mejorar las habilidades de liderazgo. Los mentores tienen la responsabilidad de guiar y apoyar a sus alumnos, lo que les obliga a desarrollar sus habilidades para entrenar, motivar e inspirar a otros. Practicando estas habilidades, los mentores pueden convertirse en líderes más eficaces, tanto en su vida profesional como personal.

Otro beneficio de la tutoría entre iguales es la **posibilidad de mejorar las habilidades de comunicación**. La tutoría requiere una comunicación eficaz entre el mentor y el alumno, y los mentores pueden mejorar sus habilidades para transmitir ideas, escuchar activamente y proporcionar retroalimentación. Al aprender a comunicarse de forma clara y eficaz, los mentores pueden mejorar su capacidad para persuadir a los demás y transmitir información compleja.

Además de mejorar las habilidades, la tutoría entre iguales también puede proporcionar un sentimiento de satisfacción personal. Los mentores pueden disfrutar mucho ayudando a otros a alcanzar sus objetivos y superar los retos. Al proporcionar apoyo y orientación, los mentores pueden tener un impacto positivo en las vidas de sus alumnos, lo que puede ser muy gratificante.

Por último, la tutoría entre iguales también ofrece a los tutores la oportunidad de aprender de sus alumnos. Los alumnos a menudo aportan perspectivas y puntos de vista únicos a la relación, lo que puede desafiar a los mentores a pensar de manera diferente y obtener nuevas ideas. Al trabajar con personas de diversos orígenes y experiencias, los mentores pueden ampliar sus propias perspectivas y mejorar su comprensión del mundo (Boyle, M., Boice, R., & Collins, C., 2017).

En resumen, la mentoría entre iguales ofrece una serie de beneficios para los mentores, como la mejora de las habilidades de liderazgo y comunicación, la satisfacción personal y las oportunidades de crecimiento personal y profesional.



En cuanto a los alumnos, la mentoría entre iguales les proporciona una serie de recursos y apoyo para ayudarles a alcanzar sus objetivos. He aquí algunos de los principales beneficios que la tutoría entre iguales puede ofrecer a los alumnos:

- **Apoyo personalizado:** La tutoría entre iguales proporciona a los alumnos el apoyo individual de un tutor que puede ofrecerles orientación y comentarios adaptados a sus necesidades individuales. Este apoyo personalizado puede ayudar a los alumnos a identificar y abordar retos específicos y puede proporcionar un espacio seguro y de apoyo para que los alumnos discutan sus preocupaciones.

- **Incremento de la confianza:** La tutoría entre iguales puede ayudar a los alumnos a confiar en sus capacidades y habilidades. Al recibir el estímulo y los comentarios de un mentor, los alumnos pueden desarrollar un mayor sentido de autoeficacia y confianza en sus propias capacidades.

- **Desarrollo de las habilidades de comunicación:** Los mentees pueden desarrollar sus habilidades comunicativas a través del proceso de tutoría entre iguales. Al trabajar con un mentor que escucha activamente, se comunica con claridad y ofrece comentarios constructivos, los alumnos pueden mejorar su capacidad para transmitir sus ideas y puntos de vista.

- **Acceso a nuevas perspectivas:** La tutoría entre iguales puede proporcionar a los alumnos acceso a nuevas perspectivas e ideas. Al trabajar con un mentor que procede de un entorno distinto o tiene experiencias diferentes, los alumnos pueden ampliar su propia comprensión del mundo y adquirir nuevas ideas.

- **Incremento de la motivación:** La tutoría entre iguales puede ayudar a motivar a los alumnos para que alcancen sus objetivos. Al recibir regularmente comentarios y apoyo de un mentor, los alumnos pueden sentirse más responsables y motivados para trabajar en pos de sus objetivos.

- **Desarrollo de nuevas habilidades:** La tutoría entre iguales también puede ayudar a los alumnos a desarrollar nuevas habilidades y conocimientos. Al trabajar con un mentor experto en un área determinada, los alumnos pueden aprender nuevas técnicas o enfoques que pueden aplicar en su propia vida.

En consecuencia, la tutoría entre iguales puede proporcionar a los alumnos una serie de beneficios, como el apoyo personalizado, el aumento de la confianza, la mejora de las habilidades de comunicación, el acceso a nuevas perspectivas, el aumento de la motivación y el desarrollo de nuevas habilidades y conocimientos. Al trabajar con un mentor, los alumnos pueden sentirse capacitados para tomar el control de sus propias vidas y alcanzar sus objetivos (Boyle, M., Boice, R. y Collins, C., 2017).



Image:Freepik

La tutoría entre iguales puede ser especialmente beneficiosa para las instituciones que atienden a poblaciones migrantes. He aquí algunos de los principales beneficios que las instituciones de inmigrantes pueden obtener de los programas de tutoría entre iguales:

**Mejora de la comprensión cultural:** Las instituciones de inmigrantes pueden utilizar los programas de tutoría entre iguales para tender puentes entre diferentes grupos culturales. Al poner en contacto a estudiantes de diferentes orígenes y experiencias, las instituciones pueden ayudar a promover una mayor comprensión y empatía entre sus poblaciones estudiantiles.

- **Implementar las habilidades lingüísticas:** Para las instituciones que trabajan con personas migradas donde las personas que las forman no son hablantes nativos de la lengua local, la tutoría entre iguales puede ser una herramienta valiosa para mejorar las competencias lingüísticas. Los mentores que dominan la lengua local pueden proporcionar apoyo lingüístico adicional a los alumnos, ayudándoles a comprender mejor el material del curso y a comunicarse más eficazmente con sus compañeros e instructores.
- **Incremento de los ratios de retención:** La tutoría entre iguales puede ayudar a las asociaciones y entidades de personas migradas a mejorar las tasas de permanencia proporcionando apoyo adicional a los estudiantes. Cuando los estudiantes tienen acceso a mentores que pueden ofrecerles orientación y apoyo, es más probable que persistan y terminen sus programas.

- **Mejor integración en la comunidad local:** Los programas de tutoría entre iguales pueden ayudar a las personas migradas a integrarse mejor en la comunidad local. Conectándose con mentores locales, los estudiantes pueden aprender más sobre la cultura y las costumbres locales, así como obtener información valiosa sobre oportunidades de empleo y otros recursos de la comunidad.
- **Desarrollo de competencias profesionales:** Los programas de Peer Mentoring ofrecen a las personas migradas la oportunidad de desarrollar aptitudes profesionales. Los mentores pueden ayudar a los estudiantes a identificar objetivos profesionales y ofrecer orientación sobre cómo alcanzarlos. Además, los mentores pueden proporcionar valiosas oportunidades para establecer contactos y ayudar a los alumnos a ponerse en contacto con posibles empleadores (Cavazos, K., y Martínez, G., 2018).

Es decir, la tutoría entre iguales puede ofrecer muchos beneficios a las instituciones de personas migradas, entre los que se incluyen una mayor comprensión cultural, la mejora de los conocimientos lingüísticos, el aumento de los índices de permanencia, una mejor integración en la comunidad local y el desarrollo de aptitudes profesionales. Mediante la puesta en marcha de programas de tutoría entre iguales, las asociaciones de personas migradas pueden proporcionar apoyo adicional a sus miembros y ayudarles a tener éxito tanto académica como profesionalmente.

## **2. Concepto de Peer Mentoring, por qué implementar el Peer Mentoring como una estrategia de inclusión social para personas migradas y refugiadas, habilidades y formación**

### **2.1. Características del proceso de integración de las personas migradas y refugiadas**

Las personas migradas y refugiadas se enfrentan a retos únicos a la hora de integrarse en las comunidades de acogida, como las barreras lingüísticas, las diferencias culturales y la falta de redes de apoyo social. Los programas de tutoría entre iguales pueden ayudar a abordar estos retos proporcionando a los recién llegados orientación y apoyo de personas con experiencia dentro de su nueva comunidad.

Una característica clave del proceso de integración es la importancia de establecer relaciones con los miembros de la comunidad local. La tutoría entre iguales puede facilitar el desarrollo de estas relaciones poniendo en contacto a los recién llegados con mentores que puedan ofrecerles orientación, apoyo y sentimiento de pertenencia. Esto puede ser especialmente importante para los inmigrantes y refugiados que pueden sentirse aislados o marginados en sus nuevas comunidades.

Otro aspecto importante es el desarrollo de las competencias lingüísticas. Muchas personas migradas y refugiadas se enfrentan a barreras lingüísticas y de comunicación al llegar a un nuevo país. Los programas de tutoría entre iguales pueden proporcionar un valioso apoyo lingüístico poniendo en contacto a los alumnos con tutores que dominen la lengua local. Esto puede ayudar a los recién llegados a comprender mejor el material del curso, a comunicarse más eficazmente con compañeros y docentes y, en última instancia, a sentirse más seguros e incluidos en su nueva comunidad.

Además del apoyo lingüístico, los programas de tutoría entre iguales también pueden ayudar a personas migradas y refugiadas a desarrollar aptitudes profesionales y encontrar empleo. Los mentores pueden orientarles sobre sus objetivos profesionales y ofrecerles oportunidades a la hora de establecer contactos con posibles empleadores. Esto puede ser especialmente importante para los recién llegados que pueden carecer

de las conexiones profesionales o el conocimiento de los mercados de trabajo locales necesarios para encontrar un empleo significativo.

En consecuencia, los programas de tutoría entre iguales pueden desempeñar un papel fundamental a la hora de facilitar el proceso de integración de inmigrantes y refugiados. Al proporcionar orientación, apoyo y un sentido de comunidad, los mentores pueden ayudar a los recién llegados a superar los retos a los que se enfrentan y lograr un mayor éxito en sus nuevos hogares (López-Fernández, O., & Molina-Sánchez, H., 2019).

## 2.2. Retos del Peer Mentoring como herramienta de integración

Aunque la tutoría entre iguales puede ser una herramienta de integración muy eficaz, también existen algunos retos que deben abordarse. Algunos de estos retos son:

1. **Recursos Limitados:** Uno de los mayores retos de los programas de tutoría entre iguales son los limitados recursos disponibles para apoyarlos. Esto puede incluir financiación, tiempo del personal y formación de los mentores.
2. **Matching Mentors y Mentees:** Encontrar el emparejamiento adecuado entre mentores y alumnos puede ser un reto, ya que las personas pueden tener necesidades, experiencias y antecedentes diferentes. Esto puede requerir una cantidad significativa de tiempo y esfuerzo para asegurar que el emparejamiento sea exitoso.
3. **Barreras lingüísticas y culturales:** Las barreras lingüísticas y culturales pueden ser un reto importante para los programas de mentoría entre iguales, sobre todo si los mentores y los alumnos proceden de entornos culturales diferentes. Puede ser difícil salvar estas diferencias y puede requerir recursos y formación adicionales.
4. **Falta de compromiso:** Mantener el compromiso de mentores y alumnos puede ser un reto, sobre todo si no reciben la formación o el apoyo adecuados. Esto puede dar lugar a altos niveles de desgaste y puede resultar en una experiencia negativa para ambas partes.
5. **Evaluación:** Puede resultar difícil evaluar la eficacia de los programas de tutoría entre iguales y responsabilizar a mentores y alumnos de su participación. Esto puede resultar especialmente difícil si el programa se lleva a cabo de forma voluntaria y no existen mecanismos formales de evaluación y rendición de cuentas.

En otras palabras, aunque la tutoría entre iguales puede ser una herramienta de integración eficaz, es importante ser consciente de estos retos y tomar medidas para abordarlos. Esto puede implicar invertir en recursos adicionales, proporcionar formación y apoyo, y desarrollar sistemas de evaluación y rendición de cuentas.

### 2.3. Beneficios del Peer Mentoring como herramienta de integración

La tutoría entre iguales puede ser una herramienta de integración muy eficaz por diversas razones. Algunas de las ventajas de la tutoría entre iguales son:

1. **Construir relaciones:** La tutoría entre iguales puede ayudar a los recién llegados a entablar relaciones significativas con personas que tienen experiencias y orígenes similares. Estas relaciones pueden facilitar la transición a un nuevo entorno y proporcionar un sentimiento de pertenencia y comunidad.
2. **Proporcionar Apoyo:** Los mentores pueden ofrecer apoyo emocional y práctico a los recién llegados. Pueden ayudarles a superar las diferencias culturales, facilitarles información sobre recursos locales y aconsejarles sobre cómo desenvolverse en un nuevo entorno.
3. **Implementar habilidades de comunicación:** La tutoría entre iguales puede ayudar a los recién llegados a mejorar sus conocimientos lingüísticos, ya que interactuarán con sus mentores de forma regular. Esto también puede ayudar a fomentar la confianza a la hora de comunicarse con los demás.
4. **Mejorar las competencias culturales:** Trabajando con un Peer Mentor, los recién llegados pueden conocer la cultura y las costumbres de su nuevo entorno. Esto puede ayudar a salvar las diferencias culturales y crear una comunidad más integradora y acogedora.
5. **Incrementar las oportunidades:** Los mentores pueden ayudar a los recién llegados a identificar y acceder a oportunidades educativas, profesionales y de otro tipo. Esto puede ser especialmente útil para quienes no estén familiarizados con la sociedad de acogida.

En general, la tutoría entre iguales puede ser una valiosa herramienta de integración que ofrece numerosos beneficios tanto a los recién llegados como a la comunidad en general. Mediante el establecimiento de relaciones, la prestación de apoyo, la mejora de las habilidades de comunicación, la mejora de la competencia cultural y el aumento del acceso a las oportunidades, la tutoría entre iguales puede ayudar a crear un entorno más integrador y solidario para todos.

## 2.4. Ejemplos de aplicación del Peer mentoring a la educación de adultos

El Peer Mentoring contribuye al Desarrollo de una relación personal y recíproca, que es menos formal que una tutoría tradicional, pero está estructurada de modo que sea beneficiosa para las dos partes.

- Definir la finalidad y los objetivos del programa
- Crear una estructura para el funcionamiento del programa
- Quién será emparejado con quién, con qué frecuencia se reunirán, qué temas tratarán, etc.
- Decidir qué tipo de apoyo prestará el centro de formación a alumnos y mentores.
- Planificar la duración del programa y cuándo y cómo se evaluará.

Una tutoría eficaz requiere algo más que conocimientos y experiencia en un campo concreto. Requiere aptitudes y cualidades únicas, como paciencia, comunicación eficaz, retroalimentación constructiva, empatía, escucha activa y voluntad de aprender.

Por otra parte, a la hora de poner en marcha un programa de tutoría entre iguales, se pueden utilizar dos estructuras principales: la tutoría individual y la grupal.

La tutoría individual implica emparejar a un mentor con un alumno para una experiencia de tutoría más personalizada e individualizada. A menudo se prefiere esta estructura cuando hay una habilidad específica o un vacío de conocimientos que el alumno desea desarrollar o cuando el alumno requiere una atención y orientación más personalizadas. En esta estructura, el mentor es el único responsable de guiar y apoyar al alumno, y éste tiene la oportunidad de recibir comentarios y apoyo más individualizados.

Por otro lado, la tutoría grupal consiste en emparejar a un grupo de alumnos con uno o más tutores, que trabajan juntos para proporcionar orientación y apoyo a los alumnos. A menudo se prefiere esta estructura cuando existen objetivos o problemas comunes a los que se enfrentan los alumnos y cuando éstos pueden beneficiarse del aprendizaje y el intercambio de experiencias con sus compañeros. En esta estructura, el mentor actúa como facilitador y guía, ayudando a crear un entorno de colaboración y apoyo en el que los alumnos pueden aprender unos de otros y crecer juntos.

En última instancia, la elección entre estas dos estructuras dependerá de los objetivos y necesidades específicos del programa de mentoría, así como de las preferencias y disponibilidad de mentores y alumnos. Ambas estructuras pueden ser eficaces a su manera y pueden proporcionar valiosas oportunidades de aprendizaje y crecimiento a los alumnos. Es importante considerar cuidadosamente los beneficios y las limitaciones de cada estructura antes de seleccionar la más adecuada para su programa.

### **3. Por qué utilizar el Peer Mentoring, Beneficios para Peer Mentores y para Peer Mentees, expectativas**

#### **3.1. PeerMentoring para personas migradas y refugiadas. ¿Por qué?**

Ya hemos visto que una de las posibles definiciones del Peer Mentoring es la de la relación de dos personas cuyas carreras se encuentran en un punto similar y ambas tienen experiencia y conocimientos en un área en la que la otra busca apoyo.

Las personas migradas y refugiadas pueden experimentar retos personales, culturales y estructurales a medida que se adaptan a sus nuevas vidas en los países de acogida. En este sentido, los programas de tutoría entre iguales se utilizan para facilitar el reasentamiento, fomentar la capacitación y mejorar la preparación para el trabajo de los refugiados y los inmigrantes. Podemos decir que los enfoques de comunicación e intercambio son las fases más potentes de la tutoría entre iguales porque el objetivo principal es siempre apoyar a los inmigrantes y refugiados en su proceso de adaptación al país de acogida.

Los programas de Peer Mentoring aumentan el apoyo social, la capacitación y la confianza de las personas migradas y refugiadas. Las experiencias similares siempre crean vínculos más fuertes y una contribución más eficaz entre iguales. Estos vínculos positivos pueden reforzarse con futuros programas de tutoría entre iguales y conducir a mejores prácticas relacionadas con los periodos de integración de los inmigrantes y refugiados en los países de acogida.





Image: Freepik.com

Llegados a este punto, es importante saber que una asociación de tutoría entre iguales se basa en la confianza y el respeto mutuos. La mayoría de las veces incluye a dos personas de la misma organización en red. Debemos subrayar que uno de los principales objetivos del proceso de tutoría es compartir conocimientos y experiencias. Contar con la orientación, el estímulo y el apoyo de un compañero como mentor puede proporcionar una amplia gama de beneficios personales y profesionales a los inmigrantes y refugiados



Image: Freepik.com

Como se ha indicado en las partes anteriores, la tutoría entre iguales tiene como objetivo animar y capacitar a los inmigrantes y refugiados en el ámbito del desarrollo personal. En este sentido, un mentor ayuda a los alumnos a identificar sus objetivos profesionales y les ayuda a alcanzarlos de la manera más eficaz y suave.

El hecho de que se les ayude a identificar y corregir las lagunas en sus habilidades y conocimientos genéricos aumenta la confianza de los alumnos de forma positiva. También es un hecho evidente que la tutoría entre iguales desarrolla y mantiene una perspectiva más amplia sobre las opciones profesionales y las oportunidades sociales.

Para las personas migradas y refugiadas, la primera llegada al país de acogida es el proceso más difícil. Tienen los pasos de adaptación que requieren papeleo, alojamiento, retos laborales, integración social, adaptación cultural y muchos más. En este periodo, es una gran oportunidad poder compartir todos estos puntos con alguien que acaba de recorrer el mismo camino. El mismo tipo de experiencia guiará sin duda al recién llegado y le apoyará tanto en el aspecto psicológico como en el social.

Por ello, el **PeerMentoring** se convierte en un método muy inspirador y de apoyo para los emigrantes y refugiados en su proceso de adaptación al país de acogida y a sus aspectos culturales.



## 3.2. Beneficios para los Peer Mentors

A través de los programas de Peer Mentoring, los tutores pueden tener la oportunidad de compartir sus comentarios constructivos con los alumnos. La retroalimentación constructiva es un elemento clave de un buen proceso de Peer Mentoring. Esto puede convertirse en una poderosa herramienta para que el mentor guíe la parte práctica del proceso. En esta práctica, la transmisión de conocimientos debe hacerse de forma suave para crear una atmósfera de colaboración con los alumnos.

### Dar un feedback constructivo y eficaz:

Peer Mentor
mantener el contacto visual y un tono de voz mesurado
ser específico a la hora de dar su opinión
establecer una atmósfera de confianza y respeto mutuos
la retroalimentación debe ser sencilla
debe decidir un número reducido de áreas que desea cubrir
no debe proporcionar ningún comentario negativo en una zona abierta con otras personas alrededor

**Las sesiones de PeerMentoring** permiten a los mentores desarrollar sus habilidades comunicativas y su capacidad de expresión. Como es necesario no juzgar durante una sesión de tutoría, los tutores practican la escucha de los alumnos con la mente abierta. Este modo de actuar crea directamente una actitud de empatía y, por lo tanto, permite a los alumnos expresar sus sentimientos e ideas con claridad. En este punto, también es importante mantener un lenguaje corporal positivo para ambas partes.

Discutir opiniones diferentes y estar abierto a nuevas opciones durante el proceso de tutoría conduce la mayoría de las veces a una relación más sólida entre el mentor y el alumno.



Cuando incluimos voces diferentes a las nuestras, podemos resolver retos y tener más éxito compartido. Podemos decir que las opiniones diferentes dentro de las sesiones de tutoría les dan la fuerza y el apoyo reales.

**🌀 Para un PeerMentor, también es muy útil estar abierto a diferentes perspectivas en una sesión de tutoría. Podemos destacar algunos consejos para conseguirlo;**

- 
- Darse cuenta de que cada persona tiene una forma única de expresarse.
- 
- Reconocer las aportaciones y el valor de las distintas opiniones
- Recordar que no existe una única verdad sobre ningún tema



☀ **Colaboración sincera** entre el mentor y el mentee es otro aspecto clave de las sesiones de Peer Mentoring. Todo el proceso de Tutoría entre iguales es mutuo y debe dirigirse con una contribución común de ambas partes.

**En una sesión colaborativa de PeerMentoring, el alumno recibe ayuda y orientación, pero el mentor también se beneficia. El proceso es guiado por ambas partes, lo que crea un enfoque común entre ellas.** Durante todo el proceso de tutoría entre iguales, el tutor debe ser consciente de las necesidades del alumno.

El alumno debe sentirse libre de compartir sus preferencias sobre la creación del entorno de aprendizaje. Es crucial decidir todos los detalles de las sesiones de tutoría con las aportaciones tanto del tutor como del alumno.

Con el tiempo, los mentores tienen la oportunidad de mejorar sus habilidades de comunicación y orientación. También saben escuchar y un buen mentor suele ser alguien capaz de escuchar y dar su opinión con respeto. Los mentores entre iguales ayudan a sus alumnos a crecer y convertirse en la persona o el profesional que quieren llegar a ser. Es una gran oportunidad para que los mentores piensen y desarrollen después sus propias declaraciones de misión.

<b>Algunas de las habilidades y cualidades que un buen mentor entre iguales desarrolla con el tiempo:</b>
● Ser un oyente activo
● Mostrar respeto mutuo
● Ser entusiasta
● Ayudar a las personas a autodefenderse
● Conectar a las personas con los recursos y el trabajo
● Establecer objetivos
● Facilitar grupos de apoyo
● Aprender coaching de recuperación cara a cara
● Proporcionar retroalimentación honesta
● Estar interesado en ayudar a los demás

### ☀ Disponibilidad, escucha activa y capacidad de análisis del tutor:

- **Disponibilidad** significa que un mentor debe ofrecerte o poner a tu disposición su tiempo, experiencia, ánimo, comentarios y consejos.
- **Escucha activa** significa que su mentor debe estar callado y atento cuando hablas, y no distraerse.
- **Análisis** significa que los buenos mentores deben ser capaces de analizar lo que dices, tu situación, y ofrecerte comentarios detallados o soluciones para que puedas crecer.

### 3.3. Cuales son los beneficios para los Peer Mentees?

En la tutoría entre iguales, es muy fructífero darse cuenta de que todo el proceso incluye el co-aprendizaje entre el mentor y el alumno. Por ejemplo, un recién llegado al país de acogida puede empezar como aprendiz, pero a medida que se desarrolla la relación suele descubrir que tiene algo que ofrecer al compañero en términos de otra experiencia. La relación se convierte entonces en un entorno de co-aprendizaje.

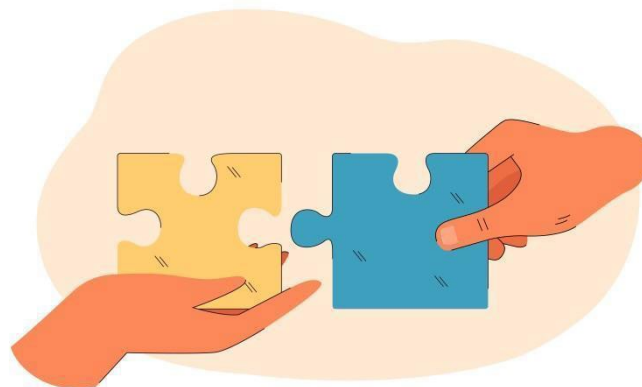


Image: freepik.com

En la tutoría convencional, el tutor tiene más experiencia y puede ser percibido como mucho más "veterano" en la profesión o materia. Esto puede crear una diferencia de poder entre el mentor y el alumno, lo que puede inhibir el desarrollo de la relación, especialmente en las primeras etapas. La tutoría entre iguales supera la brecha jerárquica. En las relaciones de tutoría convencionales, el intercambio es más unidireccional (aunque los mentores se beneficien), mientras que en la tutoría entre iguales el equilibrio es más equilibrado. Esto crea una atmósfera de intercambio más cómoda para los inmigrantes y refugiados.

Siempre es más fácil compartir nuestras experiencias con personas que acaban de pasar por experiencias similares. Además, la tutoría entre iguales puede ser más accesible para los alumnos potenciales simplemente porque hay más compañeros disponibles que mentores experimentados.

Kram e Isabella (1985) sugieren que la tutoría entre iguales puede ofrecer mayores oportunidades de empatía y un sentido de equidad y experiencia. Su estudio sugiere que las relaciones entre iguales pueden ser más duraderas y que, mientras que las relaciones de tutoría tradicionales pueden ser más útiles en las primeras etapas de la carrera, las relaciones entre iguales pueden tener más que ofrecer en etapas posteriores. La relación es menos formal que una relación de tutoría tradicional, pero está estructurada de modo que sea mutuamente beneficiosa. Ambas partes deben sentir que obtienen algo a cambio.

Los mentores proporcionan apoyo y asesoramiento y sirven de fuente de inspiración y nuevas oportunidades para los alumnos.



image: elements.envato.com

**Los programas de tutoría entre iguales permiten a los alumnos desarrollar sus habilidades comunicativas y sociales:**

- **Escucha Activa** Se trata de una habilidad vital tanto para el mentor como para el alumno, ya que ambos pasan la mayor parte del tiempo hablando y conversando. Requiere centrarse en lo que se ha dicho, comprenderlo y responder a ello. Es una habilidad que puede mejorarse. Por tanto, ambas partes deben considerar el proceso de escucha como una experiencia de aprendizaje.
- **Establecimiento de objetivos:** Establecer objetivos es el primer paso y el más importante de la fase de tutoría. Porque el objetivo está en el centro de la tutoría y de su éxito o falta de éxito. Estar lejos o cerca de las mejoras y los logros define la calidad de la tutoría. Por lo tanto, un mentorizado debe tener una buena comprensión de la fijación de objetivos y el poder para alcanzarlos. Aunque esto es algo que debe hacerse junto con el mentor, la responsabilidad principal recae en el mentee. Esencialmente, el objetivo final y los logros esperados al final de la tutoría deben definirse claramente y compartirse con el tutor.



- **Seguir aprendiendo:** El mentoring es un proceso recíproco tanto para el mentor como para el alumno. Les permite aprender juntos. Por lo tanto, es esencial que ambos estén dispuestos a aprender, tengan una mentalidad abierta y estén contentos de compartir sus conocimientos. Durante las sesiones de tutoría entre iguales, el alumno experimenta un aprendizaje continuo que contribuye a su desarrollo personal de forma muy positiva.

Las sesiones de tutoría entre iguales para inmigrantes y refugiados crean una atmósfera en la que los tutelados se sienten libres de compartir sus preferencias. Los detalles de las sesiones de tutoría se conforman con las aportaciones tanto del mentor como del mentee.



<b><u>Algunas otras ventajas del Peer Mentoring para el Mentee</u></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• • Comunicación clara</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• • Motivación para el éxito</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• • Confianza en sí mismo/a</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• • Flexibilidad</li> </ul>

Los programas de Peer Mentoring apoyan los procesos de adaptación de los inmigrantes y refugiados a los espacios socioculturales de los países de acogida. Es una gran herramienta para empoderar a los inmigrantes y refugiados, especialmente en su primer período de llegada al país de acogida. Es beneficioso tanto para los mentores como para los alumnos compartir experiencias comunes. Como describen los participantes en programas similares, es una experiencia beneficiosa para ambas partes.

## **4. Cómo desarrollar un Programa de Peer Mentoring con personas migradas y refugiadas basado en el modelo BEST (Construir /Mejorar /Mantener /Transicionar).**

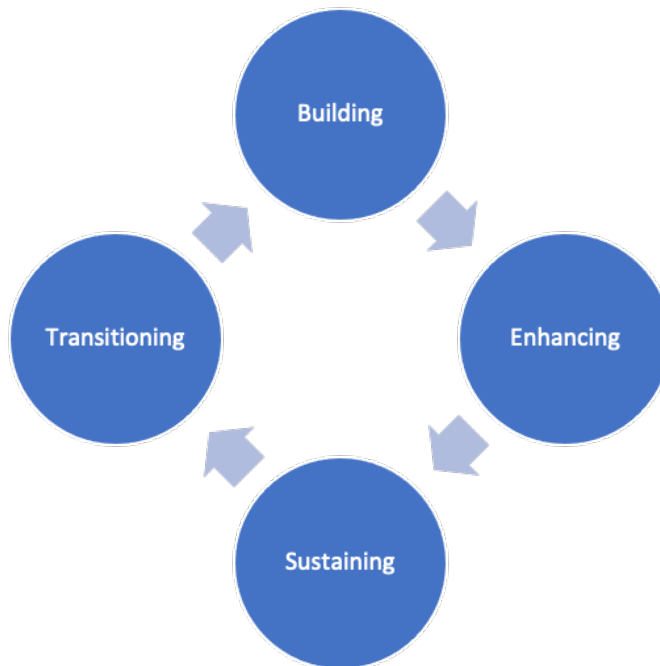
### **4.1. Qué es y qué significa el modelo BEST**

Hay muchas maneras de implantar un programa de mentores entre iguales, ya sea a un nivel formal con normas y directrices, o a un nivel informal en el que los pasos no están tan definidos. Un modelo estructurado con determinados objetivos y etapas es el modelo BEST. Este capítulo explicará el modelo BEST y cómo aplicarlo en un programa

de Peer Mentor con inmigrantes y refugiados. Se centrará principalmente en cómo actuar como mentor, pero la información es importante para ambas partes.

El modelo **BEST** puede considerarse como el ciclo de vida de una relación entre un mentor y un alumno.

Las etapas del modelo se denominan Construir - Mejorar - Mantener - Transición:



Las etapas no siempre están claramente definidas y pueden ser muy dinámicas, al igual que una relación. Se sabe que las diferentes etapas se solapan y pueden volver al principio o pasar por un ciclo más de una vez (The Mentoring Partnership of Southwestern PA, s.f.). Para entender cómo se puede aplicar este modelo en un programa de mentores entre iguales con inmigrantes y refugiados, tenemos que repasar las diferentes etapas del modelo y su significado.

## 4.2. Fases de implementación

### Primera Fase- Construcción

Lo primero que debe hacer es empezar a construir la relación entre usted y su alumno. ¿Cuáles son sus intereses comunes? Como en toda relación, el comienzo es muy frágil, ya que lo que decidas aquí marcará más o menos el tono del resto de la relación. Por lo tanto, es muy importante ser abierto de mente, constante y digno de confianza.

La Mentoring Partnership of Southwestern PA (n.d) sugiere en su manual que la primera reunión debería seguir este tipo de estructura:

- Preséntate con confianza y una sonrisa.
- Aprende a pronunciar el nombre de tu mentorizado.
- Háblale de sí mismo y hazle preguntas sobre él.
- Es posible que los mentees tarden un poco en simpatizar. Se paciente, no lo juzgues y se abierto.
- Mantén una actitud positiva y termina con una buena nota.

Todas las partes son muy importantes y aplicables a un programa de mentores con inmigrantes y refugiados. Por ejemplo, compartir relatos migratorios personales puede ayudar a crear intimidad y conexión, haciendo que tu alumno se sienta seguro y relajado en la situación. Tu objetivo final en este proceso debe ser generar confianza, para que tu alumno pueda sentirse seguro en tu papel de mentor.

Dado que generar confianza puede ser bastante difícil, la Mentoring Partnership of Southwestern PA (n.d.) también ha establecido algunos buenos consejos sobre cómo trabajar con la confianza como mentor:

- **Recuerda ser cercano**

Investigaciones recientes sugieren que los refugiados o inmigrantes pueden tener miedo de las autoridades, por lo que es muy importante ser un amigo, en lugar de una figura de autoridad. Puede hacer que tu alumno se sienta mucho más seguro.

- **Respeto mutuo**

Por supuesto, esto es aplicable a ambas partes, pero como mentor, recuerde no presionar a su alumno para que haga cosas que no quiere hacer. Y esté atento a cualquier señal de incomodidad.

- **Se comprensivo**

Demuestra que estás de su lado pase lo que pase. Cúbrole las espaldas.

- **Escucha activa**

Intenta ser un oyente activo, intenta captar los intereses, preocupaciones y objetivos que pueda tener su alumno.

- **Da un paso atrás**

Tú, como alumno, eres el centro de atención, y es importante que el mentor sea consciente de ello. Como alumno, puedes decidir qué hacer, de qué hablar y en qué objetivos trabajar.

- **Se coherente**  
Cumpla lo que ha dicho. Esté presente y atento.
- **Se realista**  
No acepte peticiones extravagantes, sea realista a la hora de fijar objetivos.
- **Se tu mismo y disfruta!**  
Como mentor, no necesitas ponerte en un papel para poder conectar con tu mentee. Sea auténtico. Y por favor, recuerde divertirse, no todas las conversaciones tienen que ser sobre objetivos. Al principio, es importante divertirse para poder trabajar en cosas más difíciles más adelante.

Una vez que hayáis construido una base estable, es hora de dar el siguiente paso.

### Segunda fase – Mejora

Ha llegado el momento de mejorar aún más la relación de tutoría. Explore sus intereses, establezca objetivos y preséntese como un recurso para su mentorizado. En general, los objetivos pueden ser de naturaleza personal, como:

- Orientados a la carrera profesional
- Orientación académica

La Mentoring Partnership of Southwestern PA (n.d) recomienda utilizar el modelo de objetivos llamado S.M.A.R.T:

**Específico** - Responda a las preguntas "quién, qué, cuándo, dónde, por qué, cómo y cuál".

**Mesurable** - Determina cómo sabrás exactamente cuándo has alcanzado tu objetivo.

**Alcanzable** - Asegúrese de que es realista alcanzar el objetivo dentro de su calendario, teniendo en cuenta otras responsabilidades.

**Relevante** - ¿Es importante el objetivo? ¿Cómo creará un cambio positivo? ¿Cuál será el impacto de alcanzar el objetivo?

**Oportuno** - Establezca un plazo para alcanzar el objetivo. Establezca una fecha límite y fechas de control para medir el progreso.

En un programa para personas migradas y refugiados, los objetivos pueden ser un poco diferentes. Tal vez le gustaría discutir objetivos que puedan ayudar a su alumno a sentir un sentido de pertenencia, también puede proporcionar experiencias anteriores sobre

el tema de ser un migrante. El objetivo podría ser alcanzar el mismo nivel de seguridad que usted podría sentir en su papel de emigrante ya integrado en la sociedad de acogida. Sin embargo, no olvide centrarse en las ambiciones y esperanzas de su alumno para el programa. Una vez establecido esto, es hora de pasar a mantener la relación.

### **Tercera Fase. Mantenimiento**

La confianza ya se ha establecido, lo que facilita el desarrollo de la conversación. Ahora puedes hablar a un nivel más personal y ser un poco más abierto. En esta fase estás trabajando más en tus objetivos, y probablemente sea el foco central.

Si ha creado una base estable para su tutoría en la primera fase (**construcción**), probablemente esta fase se desarrollará sin problemas. Pero si el alumno empieza a tener dificultades para cumplir las metas que se hayan establecido antes, puede que tengamos que evaluar lo que ha conseguido hasta ahora, estableciendo nuevos objetivos y cómo le gustaría trabajar en el futuro. Este es un claro ejemplo de cómo el modelo BEST es un ciclo. No dejes que un bache en el camino te haga renunciar a lo que habéis decidido hacer juntos.

### **Cuarta Fase – Transición**

La última etapa, y probablemente la más aterradora para el alumno. Aquí es importante hablar de la transición y celebrar lo mucho que se ha conseguido. Prepara al alumno todo lo que puedas y recuérdale cuánto tiempo le queda de programa. Una parte de este proceso debe incluir cómo ambas partes quieren que sea la relación una vez que el programa haya terminado.

Cuando termine el programa, es importante que planifiques un cierre adecuado. El cierre significa terminar la relación con una buena nota, celebrar el tiempo que habéis pasado juntos y aclarar la relación que habéis establecido de cara al futuro (The Mentoring Partnership of Southwestern, s.f.).

## **4.3. Generar el programa y animar a los participantes**

### **Generar el Programa**

Utilizar los mismos pasos descritos en el capítulo anterior sería un buen comienzo para generar un programa de Peer Mentoring, con personas migradas y refugiadas. Algunos de los pasos anteriores son más importantes que otros. MENTOR (2009) escribe en su manual que trabajar con personas migradas y refugiadas requiere cuidar mucho la empatía. Es esencial dedicar tiempo a escuchar, y a oír realmente las experiencias, las esperanzas y los retos a los que se enfrenta cada inmigrante o refugiado, futuro o futura alumna del programa.

Los jóvenes inmigrantes, o los inmigrantes en general, que se trasladan a un nuevo país se enfrentan de hecho a la pérdida de su patria, su familia o sus amigos. Al planificar este tipo de programas, se recomienda encarecidamente explorar formas de crear climas de programa que sean acogedores, receptivos e inclusivos (MENTOR, 2009).

MENTOR (2009) ha desarrollado un buen conjunto de herramientas para utilizar cuando se está planificando o generando un programa, este se centra en los jóvenes inmigrantes estadounidenses que pueden necesitar ayuda para aprender inglés, o un mentor que puede proporcionar un apoyo importante cuando se sienten socialmente aislados o ayudar con otras tareas prácticas. A continuación, encontrará más información sobre los distintos tipos de mentores que puede necesitar un joven emigrante o refugiado:

**Los mentores de asimilación cultural** pueden servir de "traductores culturales" y guías para negociar la cultura estadounidense, así como de defensores de la cultura de sus alumnos. También pueden ofrecer una perspectiva que ayude al joven a afrontar y responder mejor a los conflictos que puedan surgir con sus padres durante el proceso de asimilación.

**Adquisición del idioma inglés** Los mentores pueden ayudar a su pupilo a aprender a hablar y leer en inglés (o en el idioma aplicable a su país de acogida).

**Apoyo emocional** Los jóvenes inmigrantes suelen sentirse socialmente aislados y pueden ser víctimas de burlas y acoso por ser diferentes. Un mentor puede proporcionar un apoyo importante creando un fuerte sentimiento de apego y pertenencia en la relación de mentoría.

**Los mentores pueden ayudar a sus tutelados** a aprender a acceder a recursos para satisfacer diversas necesidades. Por ejemplo, cómo utilizar el transporte público, encontrar y utilizar una biblioteca local o participar en otros programas juveniles.

**Asesoramiento y consejo** Los mentores pueden ayudar tanto al alumno como a su familia (según proceda) en cuestiones como los deberes, la solicitud de empleo, la obtención del carné de conducir y la solicitud de ingreso en la universidad.

**Cuando es posible tener parejas de la misma cultura**, el mentor proporciona un modelo importante para la asimilación, el desarrollo de una identidad bicultural o bilingüe y el logro del éxito en una nueva cultura.

*(MENTOR, 2009)*

Generar un programa con el modelo BEST de acuerdo con los criterios anteriores debería ser mucho más fácil una vez que se haya establecido de qué tipo de migrante se trata y qué tipo de mentor necesita.

Utilizando las herramientas Building - Enhancing - Sustaining - Transitioning on, por ejemplo, el apoyo emocional podría ser algo así. Generar confianza sería la clave más importante en esta situación. Sé comprensivo, escucha, sé un amigo y ten respeto mutuo.

- Generar confianza sería la clave más importante en esta situación. Sé comprensivo, escucha, sé amigo y ten respeto mutuo.
- Mejorar, fijar los objetivos que se persiguen. ¿Qué necesita tu mentee para sentirse menos aislado? ¿Qué necesita de ti? El objetivo podría ser, por ejemplo, intentar que el alumno se sienta seguro en situaciones nuevas.
- Mantente, sigue trabajando en tus objetivos. ¿O necesitas dar un paso atrás?
- La transición sería probablemente el paso más difícil en este tipo de situación, ya que el alumno puede haber creado un fuerte sentimiento de apego hacia usted. Pero recuérdle que la relación no ha terminado y lo que ha conseguido hasta ahora.

Si vas a trabajar como responsable de la puesta en marcha de un programa de tutoría entre iguales para inmigrantes y refugiados, es muy importante ser muy estructurado. MENTOR (2009) sugiere un calendario que podría aplicarse a este tipo de programa:

#### **PRIMERA REUNION**

**Ten una estructura clara definida para la primera reunión** entre el mentor y el mentee. Determina dónde, cuándo y quién estará presente cuando el mentor y el alumno se conozcan por primera vez. El personal siempre debe estar presente en la primera reunión, ofreciendo presentaciones y asegurándose de que tanto el mentor como el aprendiz se sientan cómodos. Su programa también debe decidir si los padres o cuidadores del alumno también estarán presentes.

**Utiliza algún ice-breaker que permita a los mentores y mentees un acercamiento.** Una sugerencia: pida a mentores y alumnos que dibujen un mapa "mentor/alumno" de sus vidas hasta llegar al presente. Dígalos que incluyan los lugares en los que han vivido, los acontecimientos significativos y los "hitos" que quieran compartir. También pueden incluir sus intereses y aficiones y cuándo empezaron a disfrutar de una actividad.

**Para que el proceso tenga continuidad**, haz que mentores y alumnos fijen sus próximas reuniones. Al iniciar la relación con un calendario definido, mentores y alumnos pueden empezar a crear expectativas mutuas.

**Haz que los mentores y mentees firmen un contrato.** Dales la oportunidad de añadir diferentes puntos que consideren importantes, como lo que pueden esperar si alguien debe faltar a una reunión.

## **PRIMER MES**

**Manten a las personas informadas sobre los avances en el Programa de Mentoring.** Es conveniente traducir el material a varios idiomas. Sin embargo, ten en cuenta que el analfabetismo puede ser un problema. Por lo tanto, también debes desarrollar imágenes y otros materiales visuales que puedan ayudar a comunicar qué es lo que hace su programa y cómo ponerse en contacto con su personal.

**Manten un contacto frecuente y constante con mentores y alumnos.** Recuerda que también estás tratando de generar confianza con las nuevas parejas, por lo que mantener un contacto personal puede facilitarte el establecimiento de estas nuevas relaciones.

**Ofrece un grupo de apoyo a los nuevos mentores al final del primer mes.** Esto puede darles la oportunidad de compartir sus retos y éxitos iniciales con otros nuevos mentores, creando un sólido apoyo de compañeros cuando más necesitan sentir que se atienden sus necesidades.

**Envío de boletines semanales por correo electrónico a los tutores,** dándoles "consejos de la semana" y destacando las estrategias sugeridas en su formación inicial.

## **MESES 2–6**

**Seguir manteniendo contactos frecuentes con mentores y alumnos.** y de forma coherente para solucionar los problemas que puedan surgir.

**Reconocimiento de los logros** para las parejas mentoras: ofrecer certificados o tarjetas a las parejas que hayan alcanzado hitos en su relación.

**Patrocinar actos para todo el programa.** Estos eventos pueden incluir celebraciones de fiestas de diferentes grupos culturales y étnicos, cenas internacionales con comidas



representativas de todas las culturas de su programa, salidas a eventos o festivales especiales, o actividades de aprendizaje-servicio.

**Proporcionar a los tutores información actualizada sobre la situación en el país de origen de sus mentorizados.**, transmitir cualquier información pertinente que pueda ser especialmente importante (si procede).

**Ofrecer grupos de apoyo a los padres o a la familia (si procede).**

**Genere y documenta las mejores prácticas de tu centro** que han sido especialmente positivas durante los primeros meses del matching. Esto puede ayudar a su programa a registrar y retener prácticas que puedan reproducirse.

**Celebrar y reconocer los logros de cada mentor.** Proporcionar certificados en la lengua materna del alumno, además de en inglés.

**Ofrecer sesiones opcionales de formación en ESL a los mentores**, contar con profesores expertos que impartan clases de gramática, tiempos verbales y estrategias para fomentar el aprendizaje de la lengua de las comunidades de acogida.

**Documentar todas las reuniones entre mentores y alumnos** y detallar los tipos de actividades que realizaron, así como los progresos de los alumnos.

## **MESES DEL 6–12**

**Seguir ofreciendo grupos mensuales o trimestrales de apoyo a mentores.** Mejorar estos grupos de apoyo con ponentes de organismos locales de apoyo social a inmigrantes o refugiados, profesionales de la educación, profesionales de la salud mental, profesores de inglés como segundo idioma y otras personas con conocimientos especializados sobre los problemas a los que se enfrentan los jóvenes inmigrantes. Ofrece a los peer mentores la oportunidad de evaluar y valorar la utilidad de estas sesiones, así como de contribuir a la selección de temas de interés para ellos.

**Reconozca a sus mentores enviéndoles citas inspiradoras**, notas de agradecimiento y certificados por su esfuerzo y dedicación. Sé creativo.

**Reconocer a los alumnos durante eventos especiales**, envíeles mensajes para agradecerles su participación en el programa (si procede), también puedes facilitarles entradas donadas para celebraciones culturales especiales

### **Documentar todas las actividades de mentores y mentees**

.  
**En el caso de que estemos trabajando con menores, proporcione información actualizada a los padres sobre el programa.** Recuerda utilizar diversas estrategias de divulgación, como la traducción y las representaciones gráficas; no des por sentado que saben leer y escribir.

**Pide a los mentores que asuman funciones de liderazgo.** — Implícalos en los grupos de dirección o asesoramiento, en los procesos de captación y en las charlas con los nuevos mentores y alumnos para hacerles saber lo que deben esperar durante su nuevo emparejamiento.

**Proporciona oportunidades para la reflexión y la preparación de la clausura** si el emparejamiento terminará al final del año, solicita a mentores y alumnos que completen su "mapa del mentor" inicial mostrando hacia dónde se ven a sí mismos a partir de esta coyuntura. Esto también puede darles la oportunidad de compartir lo que han aprendido unos de otros.

*MENTOR, 2009*

### **Buenas prácticas y estrategias que han resultado eficaces para integrar a personas migradas y refugiadas en el mercado laboral**

Los informes de varios miembros de la UE permitieron identificar los elementos clave para una integración eficaz de los refugiados y migrantes en el mercado laboral. A continuación, se resumen las políticas y buenas prácticas eficaces:

- a) formación lingüística y de competencias
- b) asistencia en la búsqueda de empleo y orientación profesional
- c) tutoría
- d) oportunidades de creación de redes,
- e) apoyo al reconocimiento de credenciales, y
- f) divulgación entre los empleadores para aumentar la concienciación y reducir los prejuicios.

### **Definición de Peer-Mentoring**

La tutoría entre iguales es un proceso mediante el cual una persona con más experiencia (mentor) anima y ayuda a una o más personas con menos experiencia (mentees) a desarrollar su potencial en un área de interés común. El efecto resultante es que todos los participantes tienen la oportunidad de crecer y desarrollarse. Los alumnos son personas que pueden tener antecedentes, características o circunstancias comunes. Éstas pueden estar relacionadas con el género, la edad, el estatus social, la etnia, la capacidad, los intereses, etc. Los ejemplos son muchos y diversos. Los mentores son

personas que tienen más experiencia en un área común y que, con la formación adecuada, pueden ayudar a otros a adquirir conocimientos, habilidades y actitudes para tener éxito.

### **Cómo desarrollar un programa de peer mentoring**

Un programa de Peer Mentoring puede dirigirse específicamente a personas con escasa formación, con estudios superiores, mujeres, refugiados de determinadas regiones o países, etc. Estudios recientes han indicado que diversos proyectos de tutoría entre iguales pueden ser una forma eficaz de integrar a refugiados e inmigrantes en el mercado laboral.

#### **1. Definir los objetivos del programa**

El propósito de un programa de mentoría entre iguales se refiere al resultado o consecuencia pretendida. Un programa de tutoría entre iguales con un propósito: la integración de los refugiados y emigrantes en el mercado laboral de un país de acogida debe diseñarse de tal manera que proporcione todo el apoyo y la orientación para el éxito de los refugiados y personas migradas en el ámbito de promoción del empleo elegido en el país de acogida.

Por otro lado, los objetivos se refieren a una meta específica y medible que debe fijarse para lograr un resultado deseable. Ejemplos de objetivos de un programa de tutoría entre iguales para refugiados y personas migradas son:

- Ayudar a los refugiados y personas migradas a obtener un empleo en el campo que deseen
- Proporcionar apoyo y orientación a los refugiados y personas migradas mientras navegan por el mercado laboral.
- Ayudar a los refugiados y personas migradas a crear una red profesional en el país de acogida
- Ayudar a los refugiados y personas migradas a ganar confianza en sí mismos en su búsqueda de empleo
- Promover el intercambio cultural entre mentores y alumnos.

#### **2. Identificar a los participantes**

Los participantes en un programa de Peer Mentoring son mentores y alumnos o mentees. Los mentores son personas con experiencia y conocimientos previos en un campo determinado. Los mentores están dispuestos a dar apoyo y consejo a los alumnos. Los alumnos o mentees son personas que buscan orientación y apoyo en un campo determinado.

Un programa de Peer Mentoring diseñado para refugiados y personas migradas puede reclutar mentores que ya hayan conseguido un empleo y estén familiarizados con el flujo y las normas de la mano de obra.

Los alumnos pueden ser refugiados e inmigrantes que buscan entrar en el mercado laboral o incluso mejorar su posición actual.

### ***Criterios de selección de los mentees***

Para encontrar alumnos adecuados en un grupo de tutoría entre iguales son necesarios algunos criterios comunes. Deben ser similares para todos los participantes. Por lo tanto, los factores que deben tenerse en cuenta son:

- Personales (edad, sexo)
- Experiencia laboral y situación laboral del mentee.
- Conocimientos lingüísticos del idioma del país de acogida.
- Nivel educativo del alumno.
- Año de llegada al país de acogida.
- Procedencia de un país de la UE o de un país no perteneciente a la UE\*.

*\*Si procede de un país no perteneciente a la UE podría ser necesaria la residencia/ciudadanía permanente, por lo que se necesitaría ayuda adicional.*

Por ejemplo, los participantes pueden cumplimentar cuestionarios centrados en las actividades de los proyectos del programa antes de su inicio para obtener información sobre el proceso de selección en los proyectos.

### **3. Reclutamiento y selección de los mentores**

Es importante contar con mentores apasionados y motivados que estén dispuestos a ayudar y apoyar a los refugiados e inmigrantes a integrarse en el mercado laboral. La formación de los mentores podría incluir información sobre el programa y destacar las competencias clave que debe tener un mentor, como la escucha activa, la sensibilidad cultural y la capacidad de comunicación.

### **4. El emparejamiento entre mentores y mentees**

Es crucial ser preciso y claro en lo que respecta a las funciones del mentor y del alumno. Una buena y cuidadosa adecuación se considera importante para la participación del alumno y el resultado del programa de tutoría. La relación debe estar orientada a mantener la identidad del alumno y a ayudarlo a establecer habilidades que le conviertan en una persona activa y motivada laboralmente.

## 5. Configurar la estructura del programa

El programa debe contener aspectos como la frecuencia, duración, formato y contenido de las sesiones de mentoring. Por ejemplo

- Número de sesiones (de 6 a 12 sesiones, dependiendo de la duración de estas).
- Frecuencia de las sesiones de tutoría entre iguales (semanal, quincenal, mensual)
- Duración de las sesiones de tutoría entre iguales (30 min-2 horas)
- Formato de las sesiones de tutoría (reuniones en persona, reuniones virtuales, reuniones de grupo)

## 6. Evaluación del Programa

Investigar el impacto del programa de tutoría dirigido a personas migradas y refugiados en el país de acogida para evaluar si los participantes se acercaron al mercado laboral (resultado). Los resultados de la tutoría pueden ser subjetivos u objetivos. Los resultados subjetivos o cualitativos son, por ejemplo, el impacto en la satisfacción laboral, el estrés experimentado o el impacto en la autoestima. Ejemplos de resultados objetivos o cuantitativos son el impacto en los ingresos o en la probabilidad de conseguir un empleo o un ascenso.

### Ejemplos prácticos de sesiones de Peer Mentoring que pueden resultar eficaces para su integración en el mercado laboral.

#### Sesión 1: Conocerse

Para que el programa tenga éxito, es importante crear un entorno en el que tanto los mentores como los alumnos se sientan cómodos para compartir sus experiencias, hacer preguntas y apoyarse mutuamente. Las actividades para romper el hielo son una forma estupenda de ayudar a los nuevos alumnos a conocerse de forma divertida (Suplemento 1).

La actividad para romper el hielo puede ir seguida de un debate en grupo en el que los participantes puedan compartir algunos retos comunes que tienen las personas nuevas en el país de acogida y cómo pueden abordarlos. El animador puede resumir los objetivos de este programa y, tal vez, presentar un calendario de las próximas sesiones.

#### Sesión 2: Formación en habilidades lingüísticas

Ofrecer formación lingüística, formación profesional y capacitación adaptada específicamente al mercado laboral puede ayudar a los inmigrantes y refugiados a integrarse mejor en la población activa. Muchos proveedores de educación de los países de la UE ofrecen cursos de idiomas y formación profesional gratuitos, que pueden ayudar a los inmigrantes y refugiados a obtener las cualificaciones que necesitan para trabajar en el país de acogida.

Las clases de idiomas deben iniciarse en los 3 meses siguientes a la llegada de los inmigrantes y refugiados con grandes posibilidades de que se les permita quedarse. Debería darse prioridad en los cursos de idiomas a los refugiados con aptitudes beneficiosas para el país de acogida. Durante la segunda sesión se puede hacer una evaluación del nivel de idioma. Además, los tutelados pueden obtener información sobre cómo solicitar el curso de idiomas y ayudar a apoyar la solicitud.

### **Sesión 3: CV y carta de presentación**

Los Peer Mentors pueden ayudar a los alumnos orientándoles sobre cómo dar formato a su CV y a su carta de presentación siguiendo una plantilla y utilizando el lenguaje y el contenido adecuados. Así, los alumnos pueden aprender a destacar sus capacidades, cualificaciones y experiencia laboral previa que sean relevantes para el puesto al que optan. También pueden considerar la posibilidad de destacar su determinación, adaptabilidad y resistencia, que suelen ser cualidades importantes para tener éxito en el lugar de trabajo.

### **Sesión 4: Proporcionar orientación social y cultural del país de acogida**

Proporcionar orientación social y cultural a las personas recién llegadas a un país extranjero puede ser un aspecto crucial de su integración y éxito en su nuevo entorno. Esta orientación puede incluir información sobre normas culturales, costumbres sociales, leyes y reglamentos locales y otros aspectos importantes de la vida cotidiana en el país de acogida. Los factores mencionados también pueden ayudarles a comprender mejor cómo funciona el mercado laboral del país de acogida y qué buscan los empresarios en los candidatos a un puesto de trabajo.

Algunos ejemplos de orientación social y cultural (aparte de ofrecer clases de idiomas) son:

- Facilitar información sobre el transporte público y los servicios locales.
- Organizar eventos y actividades culturales.
- Poner en contacto a los recién llegados con grupos u organizaciones de la comunidad local.
- Información sobre vivienda, asistencia sanitaria.
- Sesión en forma de concurso o juegos en relación con las normas del país de acogida (Supl.2)

Ejemplos específicos para trabajar el plano cultural:

- códigos de vestimenta,
- estilos de comunicación
- etiqueta en el lugar de trabajo.

Además de la información práctica, es importante proporcionar apoyo emocional y psicológico a las personas que acaban de llegar a un país extranjero. Esto puede incluir:

- ofrecer servicios de asesoramiento
- proporcionar oportunidades para la conexión social
- abordar las preocupaciones o preguntas que puedan tener las personas

### **Sesión 5: Apoyo al reconocimiento de titulaciones**

Las personas migradas y refugiados pueden tener dificultades para que se reconozcan sus competencias y cualificaciones en el país de acogida. Por lo tanto, proporcionar apoyo a los alumnos para el reconocimiento de titulaciones puede ayudarles a encontrar un trabajo que se ajuste a sus cualificaciones. La evaluación de las credenciales y aptitudes ya existentes para las personas que no pueden aportar documentación (por ejemplo, los refugiados) puede realizarse mediante entrevistas y pruebas prácticas. En el marco de una sesión de tutoría, algunas actividades prácticas (Supl. 4) que pueden llevarse a cabo son:

- Investigar el proceso de reconocimiento de credenciales
- Proporcionar apoyo emocional
- Ayudar a reunir los documentos requeridos
- Ayudar con la traducción del documento si es posible
- Revisar la solicitud

### **Sesión 6: Apoyo en la búsqueda de empleo**

Proporcionar asistencia en la búsqueda de empleo, orientación profesional y servicios de asesoramiento puede ayudar a inmigrantes y refugiados a encontrar un empleo que se ajuste a sus capacidades y cualificaciones. Algunos ejemplos de cómo ayudar en la búsqueda de empleo son:

- Ayudar a los alumnos a navegar por los motores de búsqueda de empleo
- Identificar oportunidades de empleo
- Ponerse en contacto con reclutadores
- Simular entrevistas.
- Proporcionar asesoramiento sobre cómo establecer contactos y encontrar pistas de trabajo.

### **Sesión 7: Oportunidades de networking**

Los Peer Mentores pueden ayudar a los alumnos a construir sus redes profesionales presentándoles a otros profesionales de su campo, orientándoles sobre eventos de networking y ayudándoles a establecer una presencia profesional en Internet.

### **Sesión 8: Relaciones con las empresas**

Trabajar con los empresarios para aumentar la concienciación y reducir los prejuicios puede ayudar a crear más oportunidades de empleo para inmigrantes y refugiados.

Muchos empresarios están dispuestos a contratar a inmigrantes y refugiados, pero quizá no sepan cómo llevar a cabo el proceso o no sean conscientes de las ventajas de contratar talento diverso.

### **Sesión 9: Información acerca de las opciones del autoempleo**

Fomentar el autoempleo puede ser una estrategia eficaz para integrar a los inmigrantes y refugiados en el mercado laboral del país de acogida. El autoempleo puede ser una alternativa al empleo tradicional y permitir a los inmigrantes y refugiados utilizar sus conocimientos y experiencia para crear sus propias empresas.

### **Sesión 10: Celebrar su éxito**

Durante esta última sesión es importante recapitular los aspectos clave, destacar los hitos y animar a dar los siguientes pasos. Si es posible, discuta ideas para futuros pasos. Agradezca a los participantes su participación y sus contribuciones y organice una pequeña reunión.

## **5. Ventajas del Peer Mentoring para la inclusión sociolaboral**

### **5.1. ¿Cuál es el objetivo de un proceso de integración sociolaboral?**

Integrarse en un nuevo lugar es un proceso multidimensional y complicado. Los viajes migratorios pueden afectar a la salud mental de una persona de muchas maneras, por lo que el acceso a algún tipo de apoyo social, como la tutoría entre iguales, es esencial para los inmigrantes y refugiados.



El alcance de las preocupaciones relacionadas con los inmigrantes y refugiados depende en gran medida de lo bien que puedan integrarse socialmente, donde la integración social puede entenderse desde dos perspectivas.



Image: freepik.com

Para las personas migradas, significa desarrollar un sentimiento de pertenencia a la sociedad de acogida. Esto implica a menudo aceptar y actuar de acuerdo con los valores y normas de esa sociedad y, si es necesario, acumular el capital social que las instituciones del país de acogida consideran necesario.

El papel de la población nativa es igualmente importante: la integración social sólo es factible una vez que los inmigrantes son aceptados como miembros de la sociedad.

Este reconocimiento mutuo, además de mejorar el bienestar individual, conduce a una mejor cohesión social y tiene considerables implicaciones económicas, desde la provisión de bienes públicos y la redistribución hasta el trabajo en equipo y la productividad en las empresas. Sin embargo, si los inmigrantes y la población nativa difieren en muchas dimensiones sociales y culturales, la integración social plantea un reto. Comprender los factores determinantes de la integración social y cómo facilitarla representa, por tanto, un ámbito de investigación de gran relevancia política.



**Hay varias explicaciones para la brecha observada entre los inmigrantes y la población nativa.:**

- En primer lugar, los inmigrantes podrían ser diferentes en algunas características fundamentales, como la edad o la educación, que son relevantes para explicar el comportamiento y las elecciones sociales.
- En segundo lugar, en particular a su llegada, los inmigrantes se enfrentan a diferentes limitaciones: falta de conocimientos lingüísticos, insuficiencia de recursos económicos o de tiempo, incertidumbre sobre la duración de su estancia y obstáculos directos para acceder a determinados ámbitos de la vida social, como el voto o las actividades políticas.
- En tercer lugar, los inmigrantes han estado expuestos a una cultura diferente, ya sea en su país de origen, en barrios étnicos o en familias. La cultura influye en las preferencias y creencias y, por tanto, afecta a la confianza, las actitudes de riesgo y las preferencias sociales de las personas, así como a sus opiniones sobre la religión, los lazos familiares, los roles de género y la participación política.

**Las investigaciones recientes muestran que la naturalización parece tener un impacto positivo en la integración social de los inmigrantes y refugiados. En este proceso especial, el impacto positivo de la tutoría entre iguales es muy claro y fomenta directamente el sentimiento de pertenencia de los inmigrantes y refugiados.**



En este sentido, **hay que señalar que la integración emocional es un elemento clave para el bienestar de los inmigrantes y refugiados.** Además, la integración emocional no sólo es de gran relevancia para el inmigrante o refugiado individual, sino que toda la sociedad se beneficia de que los inmigrantes tengan altos niveles de integración emocional. Esto se debe a que los altos niveles de integración emocional, en concreto la identificación nacional, pueden considerarse la base de la solidaridad nacional.

Las primeras hipótesis sobre la relación entre integración social e identificación nacional pueden extraerse del concepto de distancia social. La distancia social se considera una medida subjetiva que describe el vacío percibido hacia otra persona o grupo social. Cabe esperar que los inmigrantes que tienen redes sociales similares a las de los nativos, es decir, redes que incluyen grandes proporciones de nativos, perciban una menor distancia social hacia los nativos y la sociedad de acogida y, por tanto, muestren un mayor sentimiento de pertenencia.

También podemos destacar las teorías de la integración que sugieren una fuerte relación entre otras formas de integración y la identificación nacional. Estas formas incluyen:



<b>Integración estructural:</b> la posición de los inmigrantes en la sociedad y sus instituciones básicas.
<b>Integración cultural</b> - la adquisición de conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos específicos de un determinado país o región e
<b>Integración social</b> - contacto (regular) e interacciones con los nativos.

La integración social se produce en los ámbitos público y privado, entre generaciones y a nivel individual, familiar, comunitario y nacional. Algunas indicaciones típicas del éxito de la integración de los inmigrantes son la disminución de las diferencias entre inmigrantes y no inmigrantes según los datos sobre empleo, educación, salud e inclusión social, entre otros ámbitos.

Este proceso de integración no sólo tiene lugar -como se suele suponer- a nivel del inmigrante individual, cuya integración se mide en términos de su vivienda, trabajo, educación y adaptación social y cultural a la nueva sociedad. También tiene lugar a nivel colectivo del grupo de inmigrantes. Las organizaciones de inmigrantes movilizan recursos y expresan las ambiciones del grupo. Estas organizaciones también pueden integrarse: es decir, pueden convertirse en una parte aceptada de la sociedad civil y un socio potencial en las políticas de integración, o pueden aislarse o quedar excluidas. Y en tercer lugar, los procesos de integración tienen lugar a nivel institucional.



designed by freepik

Dos tipos de instituciones son relevantes aquí. El primero son las instituciones públicas generales de las sociedades receptoras, como el sistema educativo o las disposiciones institucionales del mercado laboral. Las leyes, los reglamentos y las organizaciones

ejecutivas, así como las normas y prácticas no escritas, forman parte de tales instituciones.

Estas instituciones públicas pueden promover los procesos de integración de los inmigrantes, pero también pueden obstaculizar el acceso o la igualdad de resultados para los recién llegados, o incluso pueden excluirlos por completo. El funcionamiento de estas instituciones públicas generales, y el posible ajuste de las mismas ante la creciente diversidad, es de suma importancia: a este nivel, la integración y la exclusión son imágenes especulares.

## **5.2. ¿Cómo puede lograrse la integración sociolaboral a través de programas de Peer Mentoring?**

Los conceptos de integración social, arraigo y sociabilidad en el emplazamiento hacen referencia al modo en que las personas migradas forjan relaciones sociales que mejoran su conexión con el lugar en el que se asientan y con la sociedad en general que les rodea.

El concepto de integración social ha sido el más utilizado en todas las disciplinas en relación con el asentamiento de inmigrantes, incluso en el discurso político, y, en consecuencia, ha sido controvertido en todas las disciplinas académicas (Ager y Strang, 2008). Los conceptos de integración y sociabilidad del emplazamiento se refieren menos al papel de las relaciones sociales en los aspectos prácticos del asentamiento que a las nociones de pertenencia, definidas aquí como el apego emocional a un grupo social o a un lugar y el sentirse como en casa (Yuval-Davis, 2006).

La "integración" se ha utilizado generalmente en el discurso público y académico para referirse a los procesos que conllevan la adaptación socioeconómica, política, social y cultural de los recién llegados y la aparición de relaciones sociales, valores y prácticas compartidos, incluida, al menos en teoría, la adaptación de la población asentada desde hace tiempo a los recién llegados.

Los sociólogos han diferenciado entre distintos ámbitos de integración, como la integración estructural, social y cultural. La "integración social" se refiere a las relaciones que los inmigrantes establecen tras su llegada a un nuevo país. Estas relaciones pueden establecerse con miembros de la sociedad de acogida, a través de clubes, asociaciones e instituciones, o con personas de la misma etnia.

Es importante destacar que la integración social se considera fundamental para el acceso a aspectos más estructurales de la integración, ya que la información sobre empleo, vivienda y escuelas suele obtenerse a través de las relaciones sociales (Vermeulen y Penninx, 2000).



Llegados a este punto, podemos afirmar que la eficacia de un programa de tutoría entre iguales refuerza el proceso de integración social de inmigrantes y refugiados. Los mentores son capaces de guiar a los alumnos sobre cómo priorizar su tiempo y determinar las cuestiones importantes relacionadas con su proceso de integración en el país de acogida.

Como los mentores tienen experiencias similares relacionadas con el proceso de integración social en el país de acogida, resulta muy útil y orientador compartir sus sugerencias y consejos con los alumnos.

Cuando el alumno tiene una hoja de ruta sobre este proceso, todo resulta más claro y menos difícil. Las pautas sociales, las fases de documentación formal y otras cuestiones se llevan a cabo de forma más precisa con la orientación del mentor. Los programas de tutoría entre iguales fomentan la autoconfianza de los inmigrantes y refugiados, especialmente en su periodo de llegada al país de acogida.

Como ya hemos dicho en capítulos anteriores, los refugiados y los inmigrantes experimentan retos personales, culturales y estructurales a medida que se adaptan a sus nuevas vidas en los países de acogida.

En este sentido, los programas de tutoría entre iguales se utilizan para facilitar el reasentamiento, fomentar la capacitación y mejorar la preparación laboral de los refugiados y migrantes. La mayoría de los programas de tutoría se diseñan conjuntamente con los proveedores de servicios comunitarios, utilizando enfoques participativos para garantizar la aceptabilidad cultural. Las actividades de comunicación e intercambio se facilitan mediante talleres y sesiones especiales.



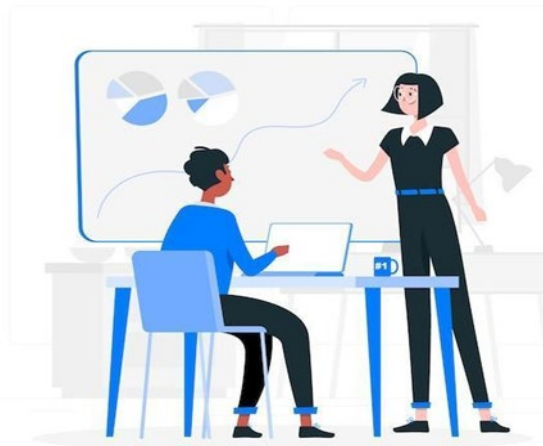
### 5.3. Diferencias entre el Peer Mentoring y los programas de orientación tradicionales

Existen varias diferencias entre un programa de orientación tradicional y las sesiones de tutoría entre iguales. En los programas de orientación tradicionales, el mentor es activo y guía al alumno con ideas y afirmaciones concretas. En cambio, en los programas de tutoría entre iguales, el mentor es un oyente activo y guía al alumno haciéndole preguntas útiles.

**La escucha activa** es una técnica en la que te concentras totalmente en lo que se dice y observas las señales no verbales, como el lenguaje corporal. Escuchas con todos tus sentidos sin juzgar. Muestras interés por la conversación manteniendo el contacto visual, asintiendo con la cabeza, diciendo palabras como "sí", "vale" o "ya sé", entre otras.

#### **La importancia de la escucha activa en los procesos de Mentoring:**

- minimiza los conflictos
- genera confianza
- identifica problemas y encontrar mejores soluciones



**Dar feedback constructivo** es otro elemento clave de un buen proceso de tutoría entre iguales. Esto puede convertirse en una poderosa herramienta para que el mentor guíe la parte práctica del proceso. La transmisión de conocimientos debe hacerse de forma suave para crear una atmósfera de colaboración con el alumno.

#### **Aportar comentarios constructivos y eficaces.**

<b>MENTOR</b>
<b>mantener el contacto visual y un tono de voz mesurado</b>
<b>debe ser específico a la hora de dar su opinión</b>
<b>establecer una atmósfera de confianza y respeto mutuos</b>
<b>la retroalimentación debe ser sencilla</b>
<b>debe decidir un número reducido de áreas que desea cubrir</b>
<b>no debe proporcionar ningún comentario negativo en una zona abierta con otras personas alrededor</b>

**No juzgar** es otro elemento clave para mantener una sesión de tutoría abierta y acogedora. Es muy importante que un mentor mantenga una actitud positiva y una mente abierta para ser realmente solidario.






---

Los mentores deben tener en cuenta los siguientes temas para no juzgar durante una sesión de tutoría

---

Sentir curiosidad por todo el proceso Intentar utilizar la palabra "interesante" en lugar de "bueno" o "malo".

Sentir curiosidad por todo el proceso Intentar utilizar la palabra "interesante" en lugar de "bueno" o "malo".

Escuchar con la mente abierta	Escuchar con la mente abierta
-------------------------------	-------------------------------

**Valorar las perspectivas diversas** requiere autoconciencia, flexibilidad intelectual y amplios conocimientos que permitan percibir el mundo a través de los ojos de los demás.

Debatir opiniones diferentes y estar abierto a nuevas opciones durante el proceso de tutoría conduce la mayoría de las veces a una relación más sólida entre el mentor y el alumno. Cuando incluimos voces diferentes a las nuestras, podemos resolver retos y tener más éxito compartido. Podemos decir que la diversidad dentro de las sesiones de tutoría les da la verdadera fuerza.

Otro factor clave para que un programa de tutoría sea fructífero es la colaboración sincera entre el mentor y el alumno. Todo el proceso de tutoría es mutuo y debe dirigirse con una contribución común de ambas partes.

**En una sesión de tutoría entre iguales,** el mentee recibe ayuda y dirección, pero el mentor también se beneficia. El proceso es guiado por ambas partes y esto crea un enfoque común entre ellas.

## 6. Conclusiones

Resumiendo, puede decirse que la tutoría entre iguales puede ofrecer varios beneficios a las **personas migradas y refugiados**. La tutoría entre iguales puede mejorar la comprensión cultural al poner en contacto a estudiantes de diferentes orígenes y experiencias, mejorar las competencias lingüísticas de los hablantes no nativos de la lengua local, aumentar las tasas de permanencia al proporcionar apoyo adicional a los estudiantes, facilitar una mejor integración en la comunidad local al ofrecer oportunidades para que los estudiantes se pongan en contacto con mentores locales y obtengan información sobre oportunidades de empleo y recursos, y promover el desarrollo de competencias profesionales al ofrecer orientación sobre objetivos profesionales y oportunidades de creación de redes.

Para maximizar los beneficios de la tutoría entre iguales para los estudiantes inmigrantes y refugiados, es importante **diseñar los programas teniendo en cuenta sus necesidades específicas**. Esto puede incluir ofrecer apoyo lingüístico, formación cultural y recursos para ayudar a los estudiantes a integrarse en la comunidad local. Los mentores deben ser cuidadosamente seleccionados y formados adecuadamente para garantizar que están equipados para proporcionar un apoyo eficaz a sus alumnos.

También deben ser **culturalmente sensibles, empáticos y tener un buen conocimiento de los retos a los que se enfrentan los estudiantes inmigrantes y refugiados**.

**Las instituciones deben invertir en programas de tutoría entre iguales y proporcionar los recursos necesarios para apoyar su implantación y sostenibilidad**. Esto puede incluir la financiación de la formación de los mentores, la coordinación del programa y los servicios de apoyo a los alumnos. Las instituciones también deberían evaluar periódicamente la eficacia de los programas de tutoría entre iguales y realizar los ajustes necesarios. Esto puede implicar la recopilación de información de alumnos y mentores, el seguimiento del progreso académico y las tasas de retención, y la evaluación del impacto general del programa en la institución y su alumnado.

En conclusión, la tutoría entre iguales puede ser una herramienta poderosa para apoyar el éxito de los inmigrantes y refugiados. Con una cuidadosa planificación, implementación y evaluación, **los programas de Peer Mentoring pueden ser un valioso recurso para cualquier institución que atienda a personas migradas y refugiados**.

## 7. Referencias

Art of Mentoring. (2022, April 10). Retrieved from <https://artofmentoring.net/>

Ashmeek K. Oberoi. Mentoring for First-Generation Immigrant and Refugee Youth, University of Miami (2016). Retrieved from:  
<https://nationalmentoringresourcecenter.org/resource/mentoring-for-first-generation-immigrant-and-refugee-youth/>

Boyle, M., Boice, R., & Collins, C. (2017). The impact of peer mentoring on mentees and mentors. *Journal of College Reading and Learning*, 47(2), 116-134.

<https://doi.org/10.1080/10790195.2017.1294042>

Bryant, S., Moshavi, D., Lande, G., Leary, M., & Doughty, R. (2001). A proposed model for the role of physician peer mentoring in improving physician communication and patient satisfaction. *Academy of Healthcare Management Journal*, 7(1), 45-58.

Cavazos, K., & Martinez, G. (2018). Peer mentoring in migrant institutions: Enhancing cultural understanding, language skills, retention rates, community integration, and career skills. *Journal of Hispanic Higher Education*, 17(4), 342-356.  
<https://doi.org/10.1177/1538192718788424>

Cheng, Y. (2018). The effects of peer mentoring on nursing students' academic performance, self-efficacy, and self-esteem: A randomized controlled trial. *Journal of Nursing Education and Practice*, 8(10), 1-11. <https://doi.org/10.5430/jnep.v8n10p1>

Dineen, M., & Condra, M. (Eds.). (2016). M<sup>2</sup>Peer Mentoring Program: Training Manual. Kingston, ON: Queen's University. Retrieved from:

<https://campusmentalhealth.ca/wp-content/uploads/2018/03/Queens-University-Peer-Mentoring-Training-Manual.pdf>

IMMIGRANT AND REFUGEE YOUTH. (n.d.). A Toolkit for Program Coordinators. Alexandria, VA: Mentor. Retrieved from

<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED522073.pdf>

Intereconomics, Review of European Economic Policy. (2017). The social integration of immigrants and the role of policy: A literature review. 52(5). Retrieved from

<https://www.intereconomics.eu/contents/year/2017/number/5/article/the-social-integration-of-immigrants-and-the-role-of-policy-a-literature-review.html>

J. Månsson, L. Delander. Mentoring as a way of integrating refugees into the labour market — Evidence from a Swedish pilot scheme *Economic Analysis and Policy* 56 (2017) 51–59. Available online: <http://dx.doi.org/10.1016/j.eap.2017.08.002>

Jones, S., & Smith, M. (2014). Peer mentoring in higher education: A review of the literature. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 3(3), 194-211. <https://doi.org/10.1108/IJMCE-09-2014-0045>

Kram, K. A., & Isabella, L. A. (1985). Mentoring alternatives: The role of peer relationships in career development. *Academy of Management Journal*, 28(1), 110-132.

López-Fernández, O., & Molina-Sánchez, H. (2019). Peer mentoring and integration processes of migrants and refugees: A systematic review. *Journal of International Migration and Integration*, 20(3), 809-826. <https://doi.org/10.1007/s12134-018-0572-x>

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). Jobs for Immigrants (Volume 1): Labour Market Integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden, OECD (2007)

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). Jobs for Immigrants (Volume 2): Labour Market Integration in Belgium, France, the Netherlands and Portugal, OECD (2007)

Regional Office for Central, North America and the Caribbean. (2023, April 11). How to promote migrants' social integration. Retrieved from <https://rosanjose.iom.int/en/blogs/how-promote-migrants-social-integration>

R. Konle-Seidl, G. Bolits. Labour market integration of refugees: Strategies and good practices. *Study for the EMPL Committee* (2016). Available online: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578956/IPOL\\_STU\(2016\)578956\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578956/IPOL_STU(2016)578956_EN.pdf)

The Mentoring Partnership of Southwestern Pennsylvania. (n.d.). Peer Mentor Handbook. Pittsburgh, PA: Author. Retrieved from <http://www.mentoringpittsburgh.org/media/W1siZiIsIjIwMTcvMDkvMDYvYXpzZW5qNmwzX1BlZXJfTWVudG9yaW5nX0hhbmRib29rLnBkZiJdXQ/Peer%20Mentoring%20Handbook.pdf>

Trautman, S. (2006). Teach what you know: A practical leader's guide to knowledge transfer using peer mentoring. John Wiley & Sons.

Various Skills for Peer Mentoring. (n.d.). Retrieved March 21, 2023, from <https://www.nccourts.gov/help-topics/peer-mentoring/peer-mentoring-program-requirements/various-skills-for-peer-mentoring>