

MANUAL PARA LA APLICACIÓN DE LA MENTORÍA SOCIAL EN EL ACOMPAÑAMIENTO A JÓVENES EN EXCLUSIÓN SOCIORESIDENCIAL



Innovación y comunidad para la autonomía de jóvenes sin hogar













ÍNDICE

1. POR QUÉ ESTE MANUAL

2. ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE MENTORÍA SOCIAL ANTES DE EMPRENDER EL PROGRAMA DE MENTORÍA

- a. ¿Qué es la mentoría?
- b. ¿Quién es quién en un Plan de Mentoría?

3. RASGOS DEFINITORIOS DEL PLAN DE MENTORÍA SOCIAL DE FUTURO&CO.

- a. Objetivos
- b. Características del Plan de Mentoría

4. LA PUESTA EN PRÁCTICA DEL PLAN DE MENTORÍA SOCIAL PASO A PASO

- a. Designación de responsable del Plan de Mentoría
- b. Selección y preparación de participantes
- c. Selección de voluntariado mentor
- d. Formación de mentoras y mentores
- e. Asignación de parejas
- f. Establecimiento de la relación de mentoría y sus objetivos
- g. Los recursos para los encuentros
- h. Seguimiento y apoyo
- i. El cierre de la relación de mentoría

5. EVALUACIÓN DEL PLAN DE MENTORÍA

- a. Indicadores
- b. Instrumentos
- c. Temporalización
- d. Responsabilidades



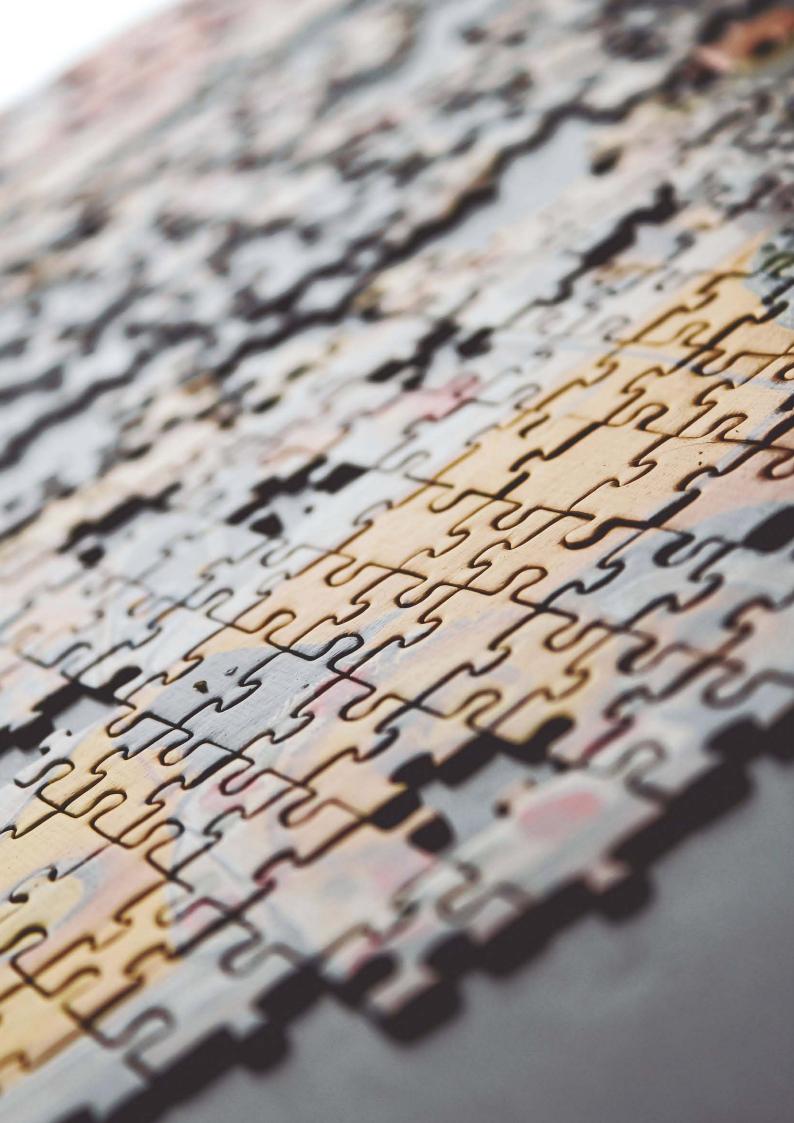
1. Por qué este manual

En enero de 2022, FACIAM inicia la andadura de un proyecto de innovación social que, con financiación del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 a cargo de los fondos Next Generation de la UE, quiere poner a prueba un nuevo modelo de intervención con jóvenes en exclusión socio residencial. Para ello, se diseña una batería de herramientas pensada para abordar las demandas que tienen las personas en esta etapa específica de su vida, con el claro objetivo de favorecer la (re)construcción de sus proyectos de vida en la comunidad.

Estas herramientas son fruto de un proceso de reflexión y trabajo colaborativo que parte de la organización de varios grupos de discusión con jóvenes en exclusión socioresidencial, con una gran diversidad de historias vitales y a través de grupos de discusión, donde se identificaron expectativas, impacto, limitaciones, dimensiones y propuestas para los programas de intervención social. En torno a dichas propuestas se desarrollaron una serie de laboratorios, en los que intervinieron los equipos técnicos de las enti-

dades ejecutantes de Futuro&Co. y otras personas expertas en la intervención con Personas Jóvenes en situación de sinhogarismo (PJsSH) para definir y diseñar las dimensiones de la intervención que, no olvidemos, tiene como objetivo facilitar el tránsito a una vida adulta de los y las jóvenes, con capacidad para tomar decisiones que les permitan desarrollar su proyecto de vida.

Ambos procesos de análisis coincidieron en destacar el elemento de fortalecimiento de las redes y relaciones sociales como fundamental para que ese proyecto vital se desarrolle en la comunidad. Y, con este objetivo, se configura el Grupo de Experimentación de Mentoría, cuyo cometido es desarrollar una herramienta para el acompañamiento social que facilite la creación y fortalecimiento de vínculos y redes de los y las jóvenes participantes con la comunidad en la que viven: el Plan de Mentoría de Futuro&Co.



2. Algunas consideraciones sobre Mentoría Social antes de emprender el Programa de Mentoría

a. ¿Qué es la mentoría?

De acuerdo con la Carta Europea de Mentoría (2010), 'la mentoría es un instrumento de intervención social que promueve la relación entre personas que de forma voluntaria se ofrecen para proporcionar un apoyo a otras personas que se encuentran en situación de riesgo de exclusión social'.

Siendo la falta de referentes y apoyos sociales informales una de las características de las personas jóvenes en situación de sinhogarismo, la mentoría se revela como una herramienta de alto valor en sus procesos de incorporación a la comunidad, ya que el apoyo de la red es clave en las situaciones de exclusión social y promueve la confianza y la creencia en la potencialidad de las personas en situaciones de riesgo de exclusión social.

Los estudios realizados en este ámbito vienen a demostrar que la mentoría so-

cial mejora las competencias sociales y transversales de las personas mentoradas, además de mejorar su bienestar emocional y su sentido de pertenencia. La mentoría social se caracteriza por los siguientes elementos clave:

ACOMPAÑAMIENTO

Con el objetivo del desarrollo personal y social de la persona mentorada desde una relación basada en el respeto, el aprendizaje mutuo y el despliegue a partir de los intereses y necesidades de la persona mentorada.

VOLUNTARIADO

Tal y como se define en la ley 45/2015 de Voluntariado, el voluntariado no sustituye el trabajo remunerado de una persona técnica, pero lo puede complementar. La voluntariedad de la relación de mentoría social se asemeja a la forma en que se forjan relaciones en la comunidad, fuera del entorno de las organizaciones sociales.

CONTEXTOS

Sin olvidar la intencionalidad que busca el desarrollo personal y social, la informalidad de la metodología permite el aprendizaje en un ambiente distendido.

VÍNCULO DE CONFIANZA Y RESPETO

Estas premisas son fundamentales para que ambas partes puedan mostrarse de forma natural y sentirse cómodas para alcanzar los objetivos de la relación de mentoría. En la relación debe generarse un beneficio mutuo, la confidencialidad y el liderazgo de la persona mentorada en su proceso.

PROYECTO

Las relaciones de mentoría se enmarcan en un proyecto, organizado por su equipo técnico, y complementan otras formas de intervención social.

b. Quién es quién en un Plan de Mentoría

En las relaciones de mentoría distinguimos tres perfiles de participantes:

PERSONAS MENTORAS

Son aquellas que, de forma voluntaria, ofrecen su apoyo para fomentar las capacidades de otras personas en situación de vulnerabilidad o de exclusión social.

La persona mentora está al servicio de las necesidades detectadas en la persona mentorada. En su labor es imprescindible que mantenga una actitud responsable, un compromiso y una continuidad en la relación.

En el marco de la relación de mentoría es importante que el mentor o mentora conozca y se interese por el momento vital de la persona mentorada y que se muestre accesible y flexible, sin perder nunca de vista los límites que afectan a la relación de mentoría. Las funciones de la persona mentora son:

- La orientación en los objetivos personales de la persona mentorada.
- Establecer prioridades/consejos concretos, siendo prácticos y específicos.
- · La construcción de aprendizajes.
- El trabajo desde la crítica constructiva.
- La escucha activa, mostrar empatía y adaptación a la otra persona.
- Compartir la experiencia propia, entendiendo las diferencias y respetando distancias.

Un perfil especial de persona mentora es la figura restaurativa. Es aquella persona que ha vivido en primera persona un proceso de vulnerabilidad muy similar al de la persona mentorada. Su propia trayectoria vital le ha llevado a enfrentarse y a superar situaciones por las que ahora transitan las y los mentorados. Pueden aportar una mentoría en la que el o la joven mentorada puede verse reflejada. Los códigos culturales y experiencias de

vida compartidas potencian la empatía, facilitan la resolución de problemas desde una óptica cercana y favorecen, así, la adquisición de capacidades para la vida en la comunidad.

PERSONAS MENTORADAS

En el marco de la relación de mentoría, la persona mentorada será quien otorgue su lugar, o no, a la persona mentora, como su "guía" personal y punto de apoyo. En el contexto de Futuro&Co., son las y los jóvenes en situación de sinhogarismo participantes en nuestros programas y a quienes esta situación ha provocado o recrudecido un déficit en sus redes de apoyo social naturales, con las siguientes características.

- Jóvenes, chicos y chicas de 18 a 28 años que en su mayoría proceden de situaciones de sinhogarismo.
- · En muchos casos, previamente

han estado acogidos en instituciones residenciales o han pasado por el sistema de tutela (principalmente, Ethos 1 y Ethos 2).

- También hay jóvenes que presentan otras realidades: víctima de trata, salud mental y colectivo LGTBIQ+.
- La procedencia más frecuente es Marruecos, aunque también hay otros jóvenes de otras nacionalidades (otros países de África, Latinoamérica y España).
- Un porcentaje elevado se encuentra en situación irregular por su situación administrativa.
- Se ven afectados/as por otras circunstancias que dificultan la inserción laboral, como discapacidades, salud mental, barrera idiomática y falta de habilidades laborales.



PERSONAL TÉCNICO

Todo programa de mentoría debe ser guiado y supervisado por personal técnico de la organización, que:

- Lleve a cabo la selección y capacitación del voluntariado.
- Vele por la consecución de los objetivos en el proyecto y de las relaciones.
- Asegure que no se generan relaciones de dependencia entre una parte y la otra.
- Verifique que el vínculo está siendo sano y productivo.
- Garantice el impacto de la relación de mentoría y minimice riesgos.

Profundiza más sobre la mentoría social en el módulo formativo:

"Acompañamiento social y participación en la comunidad. La Mentoría Social"

Disponible en www.campus.faciam.org





3. Rasgos definitorios del Plan de Mentoría Social de Futuro&Co.

a. Objetivos

El Plan de Mentoría de Futuro&Co. tiene como objetivo general:

Contribuir a la plena autonomía de las personas jóvenes en exclusión residencial, con base en la comunidad como catalizador para la desinstitucionalización.

- 4. Desarrollar habilidades comunicativas y competencias para la vida de las personas mentoradas.
- 5. Contribuir al desarrollo del proyecto personal y profesional de las personas mentoradas.

Este objetivo general se despliega, a su vez, en los siguientes objetivos específicos:

- 1. Incrementar las redes naturales de apoyo de las personas mentoradas.
- Construir un vínculo comunitario de las personas mentoradas en el entorno residencial.
- 3. Fomentar la autoconfianza, la autonomía y la toma de decisiones de las personas mentoradas.

b. Característicasdel Plan de Mentoría

El presente Plan de Mentoría adopta el formato de Mentoría 1 a 1, en la que la relación de mentoría se establece entre dos personas (mentor/a-mentorado/a), que crean un vínculo de confianza y exclusividad.

Se trata de una herramienta que complementa los apoyos que reciben las y los jóvenes en materia jurídica, de empleabilidad, salud y vivienda. Con carácter general, las relaciones de mentoría se establecerán entre personas mentoras de mayor edad que las personas mentoradas.

Podrá valorarse la formación de relaciones de mentoría entre iguales, siempre tras una valoración del equipo técnico responsable del Plan de Mentoría y asegurando que la persona mentora se ajusta y cumple con el perfil necesario para llevar a cabo esta función. En este sentido, hablamos de las figuras restaurativas.

Las relaciones de mentoría se basarán en la realización de encuentros presenciales, en espacios de la comunidad. La relación tendrá una duración mínima de 6 meses con encuentros que, al menos en los primeros 3 meses, tendrán frecuencia semanal y una duración mínima efectiva de 1 hora y media.

Las actividades de este Plan de Mentoría se centran en potenciar en las y los participantes:

El conocimiento del entorno.

- El desarrollo de actividades culturales.
- El desarrollo de actividades deportivas.
- El desarrollo de actividades de voluntariado y el asociacionismo.
- El desarrollo de las competencias digitales.
- El apoyo a los procesos de orientación laboral.
- El apoyo a los procesos de orientación formativa.
- El acompañamiento jurídico.
- El desarrollo de competencias lingüísticas.
- El acompañamiento en aspectos de salud.





4. La puesta en práctica del Plan de Mentoría Social paso a paso

Como todo plan, la aplicación de un Plan de Mentoría Social conlleva una serie de actividades y fases que posibilitan avanzar ordenadamente en su desarrollo, así como monitorearlo.

 a. Designación del responsable del Plan de Mentoría

Aunque puede haber un equipo de profesionales implicados en las actividades de mentoría, es necesario establecer una figura que centralice la información y coordine las distintas actividades que conlleva el Plan de Mentoría:

- Selección y preparación de mentorados/as.
- Selección y formación de mentores/as.
- Asignación de parejas.

- Actividades de seguimiento y apoyo.
- Recursos para facilitar los procesos.
- Evaluación del programa.

b. Selección y preparación de participantes

Es importante que las personas mentoradas comprendan bien el proyecto. Para ello, deben recibir información clara y apoyo para que puedan participar en el programa de mentoría, con un aprovechamiento máximo de su participación.

El equipo técnico y/o profesionales de intervención social que trabajan directamente con las y los jóvenes realizarán una presentación e introducción al proceso de mentoría, dando a conocer cuál es su objetivo, en qué consiste, qué com-

promisos conlleva, qué beneficios puede aportarles.

Puede hacerse una presentación grupal, que fomente el intercambio de impresiones, las preguntas y el espíritu de grupo. A modo de ejemplo, el Anexo I ofrece una presentación de los mensajes y contenidos sobre los que informar a las y los posibles participantes.

Para asegurar que comprenden y quieren comprometerse en un proceso de mentoría, esta presentación grupal se complementará con una entrevista individual. Esta entrevista puede llevarla a cabo el/la profesional de referencia del/a joven y, en ella, se puede indagar en los intereses y aspectos a trabajar en el proceso de mentoría.

A partir de la información facilitada por el equipo de profesionales, la persona responsable del programa de mentoría realizará la selección y preparación de personas mentoradas.

La selección de personas mentoradas se basará en los siguientes criterios:

• Carencia de referentes naturales en su red de relaciones.

- Cuentan con una red social debilitada.
- Precisan apoyo en la mejora de la gestión emocional del día a día.
- Precisan apoyo para ampliar su red de apoyo.
- Precisan apoyo en su itinerario formativo-laboral.
- Tienen capacidad para el compromiso y la continuidad en la relación de mentoría.
- Tienen capacidad para entender qué es la mentoría y la potencialidad y límites del proceso.
- Están motivadas/os para participar en el proyecto y conocer personas nuevas.
- Participan en el proyecto Futuro&Co.

La identificación de las necesidades y la adecuación de cada joven al programa de mentoría se registra mediante una ficha de intereses y necesidades de mentoría (Anexo 2).

La preparación puede llevarse a cabo de manera individual o mediante una sesión grupal con los mentorados y mentoradas finalmente seleccionadas, para repasar los elementos clave del proceso de mentoría.

c. Selección de voluntariado mentor

La selección de personas mentoras será también función de la persona o equipo técnico a cargo del programa de mentoría. Para la selección se tendrán en cuenta las siguientes características:

- Edad superior a 25 años.
- Competencias transversales: empatía, habilidades comunicativas, iniciativa, flexibilidad.
- Con disponibilidad y estabilidad emocional.
- Con actitud abierta hacia la diversidad y flexibles.

- Alto conocimiento del territorio.
- Personas que trabajen el proceso de mentoría poniendo el foco en el vínculo emocional y en la emancipación de los jóvenes.
- Personas con motivación, empatía y capacidad de escucha siendo un modelo y referente, en el cual se sientan identificados.

El proceso de selección se basará en el principio de igualdad de oportunidades, fomentando la diversidad de perfiles.

En el proceso tendremos también en cuenta que las personas voluntarias cuenten con competencias necesarias para apoyar la consecución de los objetivos de los y las jóvenes participantes, competencias que tendrán que ver con el dominio de la lengua local, conocimientos digitales, acceso a organizaciones deportivas, de ocio, culturales, sociales, vecinales, mercado laboral, etc.; es decir, competencias que se relacionan con la tipología de actividades descritas en el apartado 3.a. de este manual.

Además, buscaremos personas con capacidad de impulsar la integración y la participación en la comunidad, haciendo uso de las redes de apoyo existentes en el entorno, dándolas a conocer a nuestros/ as jóvenes.

La captación del voluntariado mentor puede hacerse por las siguientes vías:

- Difusión en Redes Sociales.
- Publicación en páginas web especializadas, como, por ejemplo, "hacesfalta.org".
- Difusión entre entidades sociales.
- Difusión desde el área de voluntariado de la misma entidad (en caso de disponer de esta área).

En el **Anexo 3** vemos un ejemplo de publicación para la captación de voluntariado.

En esa misma publicación (**Anexo 3**) o posteriormente, se incluirá un formulario para su cumplimentación (**Anexo 4**) que recoja información básica: nombre, edad, disponibilidad, intereses y hobbies, perfil profesional.

Es importante tener en cuenta que, para abrir el proceso de búsqueda de voluntarios/as que quieran participar en el proyecto, habría que hacerlo con suficiente antelación. Se trata de un tipo de voluntariado específico que requiere perfiles concretos y una formación para una buena comprensión de los objetivos del proyecto, y esa búsqueda requiere tiempo. Por tanto, la captación puede alargarse durante 2 o 3 meses.

En un segundo momento del proceso, se reunirá a las personas preseleccionadas para una sesión informativa grupal en la que se les facilite la información necesaria para desarrollar su voluntariado como mentores/as:

- Información sobre la entidad.
- Información sobre el proyecto y sus objetivos.
- Las funciones y la descripción de la tarea para los mentores y mentoras.
- Las circunstancias del grupo de las personas mentoradas.
- La política de voluntariado.

- Compromiso del tiempo requerido (frecuencia y duración).
- Los recursos disponibles para los mentores y mentoras.

Finalmente, se realizará una entrevista individual con cada persona candidata en la que se contraste la información del formulario inicial y se profundice en la idoneidad de la persona para llevar a cabo la mentoría de un o una joven:

- Motivaciones para participar.
- Aficiones e intereses.
- Creencias y prejuicios relacionados con las condiciones de los mentorados y mentoradas.
- · Trayectoria personal y laboral.
- Historia familiar del mentor o mentora.
- Características de su red social.
- Conceptualización de la figura del mentor o mentora.
- Disponibilidad de tiempo.

 Problemas de salud que puedan ser relevantes.

El **Anexo 5** ofrece un modelo de guion de entrevista para el proceso de selección de personas mentoras, que puede adaptarse según las necesidades.

d. Formación de mentoras y mentores

El objetivo de la formación es acompañar a los mentores y mentoras para que las actividades que hagan estén dirigidas a conseguir los objetivos del proyecto y asentar el rol que tienen en este proceso.

La formación de los mentores y mentoras será impartida por los y las profesionales técnicas asignadas a la coordinación del Plan de Mentoría.

El **Anexo 6** proporciona materiales formativos destinados a este fin. Los materiales formativos cuentan con contenidos comunes y contenidos abiertos a la adaptación de cada entidad, en función de su identidad, sus programas de voluntariado, etc. La formación de las personas mentoras incluirá los siguientes bloques de contenido:

- El proyecto Futuro&Co. y Faciam.
- La entidad participante que ejecuta el programa de mentoría.
- Formación básica en voluntariado.
- La mentoría social.
- El rol de la persona mentora.

En su conjunto, la formación tendrá un mínimo de 10 horas, de las cuales, al menos, 5 se centrarán en el bloque relativo a Mentoría Social. Preferiblemente, la formación se realizará en formato presencial, aunque se podrá optar por formatos online cuando no sea posible la presencial.

La formación incluirá tanto una parte teórica como otra de carácter práctico, más dinámica. Es importante que sea activa y participativa, abierta al diálogo, constructivista... En ella podemos incluir:

Intercambio de experiencias.

- Grupos de discusión.
- Estudios de casos.
- Role-playing.
- Espacios de reflexión individual.

A la conclusión de la acción formativa, se entregará un dossier a las personas mentoras que recoja las informaciones más relevantes del proceso:

- Objetivo del proyecto.
- Límites y posibilidades de la relación de mentoría.
- Formación y recursos disponibles.
- Supervisión y apoyo.
- Seguro.
- · Gastos.
- Confidencialidad.

La formación ofrece al equipo o responsable del programa de mentoría la oportunidad de validar el proceso de selección, permitiendo identificar fortalezas o elementos de alerta que no hayamos identificado hasta este momento. De ahí, la importancia de incluir actividades situacionales en la acción formativa.

e. Asignación de parejas

El proceso de asignación hace referencia a la construcción de las parejas de una persona mentora y una persona mentorada. Este proceso se realizará de acuerdo con el siguiente criterio fundamental:

Disponibilidad y ubicación

Este es un criterio imprescindible, sin el cual no puede darse la relación. Pero, además, son importantes estos otros criterios:

- Complementariedad de las necesidades e intereses de la persona mentorada y las capacidades e intereses de la persona mentora.
- · Habilidades de la persona men-

tora para cubrir los objetivos de la persona mentorada.

- Edad.
- Género.
- Factores de interseccionalidad (identidad sexual, orientación de género, origen étnico, cultura, proceso migratorio, etc.).

La priorización de criterios debe depender de un análisis individual de cada caso.

f. Establecimiento de la relación de mentoría y sus objetivos

El primer encuentro de la pareja recién formada contará con la presencia de los técnicos y técnicas encargadas de la supervisión de las relaciones de mentoría.

Si coincidiera en el tiempo el inicio de varias relaciones de mentoría, se recomienda celebrar una reunión grupal con la asistencia de todas las personas mentoras y mentoradas. Esta reunión permitirá abordar aspectos comunes en todas las relaciones de mentoría y fortalecer el sentido de participación. Siempre que sea viable, se le dará un carácter ritual, lúdico, a esta reunión grupal, que fomente el sentimiento de pertenencia a un grupo, de participación en una actividad compartida.

Los aspectos que afecten específicamente a cada pareja se tratarán en una reunión a tres. En esta primera reunión, además de presentar a ambas personas, facilitaremos el conocimiento mutuo, se pondrán en común las expectativas respecto al proceso, se acordará la disponibilidad, cómo se comunicarán entre ellas, qué actividades desarrollarán y en qué lugares se encontrarán, y durante cuánto tiempo, que no será inferior a 6 meses. Además, se pondrán en común los compromisos que se adquieren al participar y se recordarán cuáles son los límites y posibilidades de la relación de mentoría.

Este primer encuentro será también el espacio para que persona mentora y mentorada compartan y pongan en común los objetivos de su relación y cómo la van a gestionar.

Los compromisos que adquieran ambas partes se plasmarán en una Carta de Compromiso (**Anexo 7**). La Carta de Compromiso recogerá, al menos, los relativos a:

- Participación en acciones formativas y reuniones grupales de mentores/as.
- Trato mutuo responsable y respetuoso.
- Comunicación con la coordinación del proyecto en la entidad.
- Objetivos a alcanzar en la relación.
- La frecuencia y duración de los encuentros.
- Registro de los encuentros.
- Deber de confidencialidad de los datos.
- Los límites de la relación de mentoría, no considerándose "aceptables":
 - Las actividades que requieran desembolso económico por cualquiera de las partes.
 - Los encuentros en la vivienda de

la persona mentora o de la persona mentorada.

- El intercambio de regalos mientras dure la relación de mentoría.
- La expectativa de favores.
 Si bien estos límites siempre son matizables.

g. Los recursos para los encuentros

Desde la entidad, apoyaremos la relación aportando recursos que faciliten el desarrollo del proceso y la consecución de los objetivos. Estos recursos pueden ser:

- Fichas pedagógicas.
- Mapa de servicios del barrio o del distrito.
- Servicios que estén relacionados con el ámbito del acompañamiento.
- Servicios generales para jóvenes.
- · Agenda de actividades gratuitas

disponibles en el barrio o localidad.

- Recursos y actividades para hacer en cada sesión (manualidades, juegos, paseos...).
- Actividades grupales diseñadas específicamente para mentores/as y mentorados/as.
- Actividades de carácter general de la propia entidad a las que puedan asistir

h. Seguimiento y apoyo

Una labor importante del equipo técnico será prestar apoyo y realizar el seguimiento de las relaciones de mentoría. El objetivo es asegurarnos de que se construye y consolida la relación de confianza y que se va avanzando en los objetivos de aprendizaje de manera conjunta.

A. Seguimiento de los encuentros

Tras finalizar cada encuentro, la persona mentora facilitará al equipo la información del mismo:

Fecha y lugar del encuentro.

- Actividades desarrolladas relacionadas con el objetivo de aprendizaje.
- Actividades desarrolladas relacionadas con la construcción de la relación de confianza.
- Sentimiento de comodidad en el desarrollo del encuentro.
- Percepción de sentimiento de comodidad de la persona mentorada en el desarrollo del encuentro. Este registro puede realizarse a través de un formulario de seguimiento de encuentros (Anexo 8). Podemos optar por formatos físicos, que se adjunten a un correo electrónico, o por un formulario en línea.

B. Supervisión de las relaciones

Con una frecuencia mensual, bien en una entrevista grupal con varias personas mentoras, de manera individual o con una combinación de ambos espacios, haremos una valoración de las diferentes relaciones de mentoría. El intercambio de información en estas entrevistas se relaciona con:

- Reforzar el carácter del rol de la persona mentora.
- Hacer devolución de su aportación como mentor/a.
- Interesarse por el propio aprendizaje como mentor/a.
- Motivar la participación.
- Analizar si se cruzan los límites, y por parte de quién.
- Si existe frustración en la relación.
- Valorar las actividades desarrolladas en los encuentros y su adecuación al momento de la relación, y a las necesidades de la persona mentorada.
- La percepción de la evolución de la persona mentorada (aspectos positivos, dificultades).
- La percepción del funcionamiento de la relación con la persona mentorada.
- Si es necesario complementar con una intervención desde el equipo técnico.

- Si es conveniente hacer un cierre anticipado de la relación de mentoría.
- Facilitar recursos o indicaciones para las actividades.

Sea cual sea el formato que adopte la entidad, este debe quedar claro para las y los mentores desde el inicio de su relación con la entidad, y debemos facilitarles toda la información relativa al seguimiento y cómo nos vamos a relacionar desde la propia entrevista de selección.

Paralelamente, haremos un seguimiento con las personas mentoradas, con reuniones individuales de carácter mensual. En estas sesiones de seguimiento profundizaremos en cuestiones como:

- El aprendizaje que están viviendo.
- Motivar la participación.
- Cómo vivencian la relación, si existe frustración.
- Si consideran que se están cruzando límites.

- Valorar las actividades desarrolladas en los encuentros y su adecuación a sus necesidades.
- · Cómo visualizan su avance.

El **Anexo 9** recoge un guion para orientar las sesiones de seguimiento mensual.

Por último, generaremos espacios de encuentros técnicos, mensuales, en los que conjuntamente se compartieran los casos y se valorara la necesidad de intervenir en determinadas situaciones. En el Anexo 10 podrás encontrar materiales de apoyo para las sesiones de seguimiento mensual.

La entidad determinará la ratio entre persona técnica de mentoría y parejas activas en el proyecto en función de su estructura organizativa.

La información de seguimiento quedará recogida en los informes y herramientas de seguimiento del programa.

i. El cierre de la relación de mentoría

La finalización y cierre de la relación de mentoría debe prepararse desde el mismo inicio y contemplarse en el plan de acción. Es importante que el cierre se planifique con antelación para asegurar que persona mentora y mentorada finalizan su relación con una valoración positiva.

Con frecuencia, la finalización de la relación supondrá un proceso de duelo para una de las partes, o para ambas. El papel del/a técnico/a en la gestión de este momento es fundamental, acompañando y apoyando a ambas partes.

En las reuniones de seguimiento (tanto con las personas mentoras, como con las mentoradas) próximas al cierre establecido para la reunión, incorporaremos este elemento, verificando que, además, han abordado este tema entre ellas y hablado al respecto. Con ambas partes hablaremos sobre hacia dónde pueden ir las relaciones y, en caso de que decidieran seguir la relación de manera natural, ya no contarían con la supervisión del equipo técnico.

Es conveniente celebrar un pequeño ritual

para centrar el cierre, que puede adoptar diferentes formas, dependiendo de las características y vínculo de la pareja, ya sea el intercambio de un pequeño regalo, compartir una actividad común o una fiesta grupal en la que participen todas las parejas del programa.

Como equipo técnico, prepararemos el último encuentro para reforzar la validez del vínculo, reconocer los aprendizajes de ambas partes y agradecer las aportaciones realizadas.



CIERRE ANTICIPADO

El cierre anticipado puede darse por distintos motivos:

- Superación de los objetivos.
- Imposibilidad de mantener la relación presencial (traslado de una de las partes o indisposición del tiempo necesario para la relación de mentoría).

- Insatisfacción con la relación por una o ambas partes.
- Imposibilidad para crear vínculo.

También en el caso de cierre anticipado hay que hacer una despedida formal para exponer los motivos (que deberemos registrar). El o la profesional del equipo técnico debe tener especial cuidado en que este cierre no genere frustración y angustia a ninguna de las dos partes.





5. Evaluación del Plan de Mentoría

La evaluación es un proceso sistemático de recolección y análisis de información para su utilización en la toma de decisiones. En función del aspecto sobre el que evaluemos, nos facilitará diferentes tipos de información:

-La evaluación de necesidades supone identificar qué intereses tienen las y los participantes en el proyecto, futuras personas mentoradas, y nos permitirá fijar los objetivos de los planes de acción y los perfiles de personas mentoras a incorporar al programa.

-La evaluación del proceso implica conocer qué actividades del plan se han desarrollado y de qué manera, si se ha seguido el plan o ha sido necesario hacer modificaciones y ajustes; si la metodología ha sido la adecuada o en qué aspectos hay que mejorarla.

-La evaluación del impacto nos dará información respecto a cómo se ha modificado la situación de partida de las personas mentoras y mentoradas, especialmente en este último caso, en cuanto a la satisfacción de las necesidades planteadas en el inicio.

a. Indicadores:

De información general:

- Tasa de jóvenes que solicitan unirse al programa de mentoría.
- % de jóvenes que participan en el programa de mentoría sobre el total de solicitudes.
- Tipos de intereses/necesidades identificadas.
- N.º de personas voluntarias que solicitan unirse como personas mentoras.
- % de personas mentoras que participan sobre el total de solicitudes.
- N.º de parejas conformadas.

De proceso:

- Tipología de canales para la captación de personas voluntarias y efectividad de cada uno en la captación.
- N.º de personas voluntarias que realizan la formación de mentoría.
- Satisfacción de las personas voluntarias con la formación.
- Satisfacción de las y los jóvenes con la información facilitada.
- Satisfacción de las personas mentoras con la asignación de la relación de mentoría.
- Satisfacción de las personas mentoradas con la asignación de la relación de mentoría.
- Satisfacción de las personas mentoras con el desarrollo y actividades de los encuentros.
- Satisfacción de las personas mentoradas con el desarrollo y actividades de los encuentros.
- Utilidad de las herramientas y los mecanismos de seguimiento/ apoyo.

- Utilidad de los recursos facilitados.
- Tipología de actividades de cierre.
- Satisfacción de las personas mentoras con el cierre de la relación de mentoría.
- Satisfacción de las personas mentoradas con el cierre de la relación de mentoría.
- % de cierres anticipados sobre el total de relaciones iniciadas.
- Frecuencia media encuentros.
- Participación espacios intercambio.
- Promedio de contactos se seguimiento a personas mentoradas.
- Promedio de contactos se seguimiento a personas mentoras.
- Tasa respuesta cuestionarios encuentros.

De impacto:

 % de parejas que construyen un vínculo de confianza positivo.

- % de parejas que alcanzan los objetivos a la conclusión de la relación.
- % de cierres anticipados de relaciones.
- Satisfacción de las personas mentoras con los aprendizajes adquiridos.
- Satisfacción de las personas mentoradas con los aprendizajes adquiridos.
- Mejora competencial de los y las jóvenes participantes.
- Mejora bienestar emocional.
- Mejora en el conocimiento del entorno.
- Incremento de la red de apoyos naturales de la persona mentorada.

b. Instrumentos

Para la evaluación de necesidades:

- Fichas de registro.
- Entrevistas con jóvenes.

 Cuestionario para equipo educador.

Para la evaluación del proceso:

- Fichas de seguimiento semanal.
- Informes de seguimiento mensual.

Para la evaluación del impacto:

- Escalas de satisfacción.
- Fichas de registro.
- Entrevistas.

Los datos a recoger mediante fichas de registro pueden integrarse en el expediente o plan de acompañamiento individual de cada participante, y alimentar-lo con información relevante referente al proceso de emancipación del/a joven.

Los Anexos 9, 10 y 11 aportan algunas herramientas para la evaluación del Plan.

c. Temporalización

La recogida y análisis de información referida a las necesidades se recopilará en la fase inicial del programa y de manera previa a la asignación de parejas de mentoría.

La información relativa al proceso se recogerá y analizará inmediatamente después al cumplimiento de cada una de las fases del programa. La información referida al impacto se recogerá y analizará una vez concluida la relación de mentoría.

d. Responsabilidades

La evaluación será realizada por las y los técnicos involucrados en el programa de mentoría, bajo la coordinación de la persona responsable del Plan de Mentoría en la entidad.



ANEXOS ANEXOS ANEXOS ANEXOS ANEXO

Anexo 1. Modelo de presentación informativa de la mentoría social para la motivación de participantes













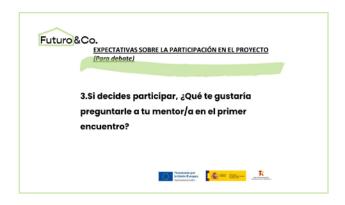


















Anexo 2. Ficha de registro de intereses y necesidades de mentoría.

Nombre completo:	
Edad actual:	
¿Estás recibiendo apoyo en alguno de estos aspec	tos?
□ Orientación laboral □ Formación Ocupacional/profesional □ Apoyo administrativo (regularización)	
¿En qué quieres que te ayude tu mentor/a? Puedes	s señalar varios puntos:
 □ A conocer otras personas □ Ayudarme con los estudios □ A encontrar trabajo □ A encontrar un piso o habitación □ A tener más confianza en mí mismo/a □ A practicar el idioma □ A hacer actividades de tiempo libre □ A resolver temas del día a día: salud, docur □ Poder hablar de lo que me preocupa □ A conocer más gente de mi entorno 	mentación
¿Qué puede aprender de ti tu mentor/a?	
□ Cosas sobre mi país y mi cultura□ Mi forma de ser y de pensar□ Practicar conmigo alguno de mis hobbies	□Mi lengua □Nada □No lo sé

En una esc programa				ınto cr	ees qu	e te vo	ı a ayu	ıdar a l	lograr	tus objetivos el
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Qué te gı	ıstaríc	a conoc	er de t	tu mer	ntor/a	en el p	rimer (encue	ntro?	
¿Hay algú	n tem	a sobre	el qu	e no qu	uieras I	hablaı	con tu	u ment	:or/a?	
¿Tienes al	_	obby q	_			-				
										_
3.										_
-	ala el h		-			-			•	rograma de mento- manalmente con tu

	HORARIO DE MAÑANA	HORARIO DE TARDE
LUNES		
MARTES		
MIÉRCOLES		
JUEVES		
VIERNES		
SÁBADOS		
DOMINGOS		

Anexo 3. Ejemplo de publicación de oferta de captación de voluntariado mentor para RRSS.

POSIBLE TEXTO PARA COLGAR EN RRSS

Voluntariado

PERFIL:

Buscamos personas que quieran vivir la experiencia de acompañar el proceso de crecimiento de un joven o una joven que participa en un proyecto de emancipación y preparación para la vida autónoma. Los jóvenes tienen edades comprendidas entre los 18 y los 27 años y proceden de entornos vulnerables.

TAREAS:

- Encuentros semanales durante un mínimo de 6-12 meses con el/la joven.
- Asistir a la sesión de formación previa, a una sesión de asignación inicial, a las sesiones de seguimiento mensual y a una sesión de cierre de la relación al final del proyecto.
- ·Hacer el retorno semanal de los encuentros (Online).

·DISPONIBILIDAD REQUERIDA:

- Formación inicial de una sesión para preparación inicial de voluntariado en mentoria.
- •1,5 horas semanales de encuentro presencial con el/la joven, en horario flexible según disponibilidad del voluntario/a y el/la joven.
- 2 horas de seguimiento grupal mensuales a lo largo de la relación con el/la joven.













59 publicaciones 5045 seguidores 39 seguidos

Futuro&Co

Organización no gubernamental (ONG)

Proyecto de innovación social para la autonomía de jóvenes en situación de sinhogarismo.

Presentes en 7 ciudades.

@ linktr.ee/futuroandco

Le sigue isadanerove









En medios

REELS



(ETIQUETADAS













Anexo 4. Formulario de comunicación de interés para personas mentoras voluntarias.

Nombre completo:		
Edad actual:		
Año de nacimiento:		

¿Qué disponibilidad de tiempo semanal tienes para dedicarle al programa de mentoría? (Señala el número de horas que estarías en disposición de participar en cada tramo horario):

	HORARIO DE MAÑANA	HORARIO DE TARDE
LUNES		
MARTES		
MIÉRCOLES		
JUEVES		
VIERNES		
SÁBADOS		
DOMINGOS		

¿Tienes algún hobby? ¿Cuál(es)?
¿Tienes algún otro tipo de inte	rés que te gustaría compartir como mentor/a? ¿Cuál(es)?
¿Trabajas actualmente o has	s trabajado en el pasado?
□ Sí, actualmente	
□ Sí, en el pasado	
□No	

Anexo 5. Modelo de guion para entrevista a personas mentoras.

INTRODUCCIÓN

- Explicación de la finalidad de la entrevista.
- Recordatorio de los compromisos y del proceso del proyecto.
- Exponer que es un espacio confidencial.

ENTREVISTA

- ¿Cómo has conocido este proyecto? ¿Qué idea tienes de él?
- ¿Qué te motiva a ser mentor /a en Futuro&Co.?
- ¿Has tenido algún mentor/a en tu vida?
- Situación académica / residencia: ¿qué estudias?, ¿vives en la ciudad? ¿En familia, solo, en piso compartido?
- ¿Qué experiencias laborales, personales o de otro tipo tienes que crees que te pueden ayudar en este proyecto?
- ¿Conoces o tienes experiencia previa con personas jóvenes sin hogar?
- ¿Y con personas de diferentes orígenes culturales?
- ¿Qué se te ocurre que harías como mentor/a en Futuro&Co.?
- Háblanos sobre ti: ¿qué potencialidades destacarías de ti, o dificultades?
- Confirmar sobre el formulario: cuáles son tus intereses (hobbies), disponibilidad, etc.
- ¿Qué crees que le puede gustar al/ la mentorado/a de ti?, ¿vives con animales?, ¿tienes alguna alergia?
- ¿Tienes alguna preferencia respecto a la persona que irías a acompañar?
- ¿Qué crees que le gustará de ti?
- ¿Tienes alguna necesidad formativa antes de empezar el proyecto? Si quedas seleccionada, ¿en qué te vendría bien formarte?
- Disponibilidad para hacer la mentoría en Futuro&Co.
- Lengua en la que quieres hacer la mentoría: español / catalán.

Información en la entrevista:

- Plan de formación: DISPONIBILIDAD DE HORARIOS.
- Fecha de inicio del proyecto.
- Supervisión individual: citas para presentar cómo os va en la mentoría.
- · Acompañamiento grupal.
- · Actividades grupales.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN PARA LA SELECCIÓN DEL VOLUNTARIADO

Motivación para el voluntariado

- Muestra claramente motivación hacia el voluntariado y la mentoría; es una decisión reflexionada.
- La motivación incluye aspectos como compartir la estima por la cultura, ganas de compartir el entorno de la ciudad, justicia social o la conciencia de los privilegios.
- Conoce la realidad de los y las jóvenes en exclusión residencial y con otras culturas.
- No se trata de un elemento que excluye.
- Tiene una actitud abierta y transparente a la hora de narrar su trayectoria vital.
- Comparte distintas áreas de su vida: personal, familiar, laboral, formativa...
- Actitud abierta y transparente a la hora de compartir su red de apoyos naturales.
- Sabe identificar las cosas que le gusta hacer en su tiempo libre.
- Indica intereses y hábitos saludables.
- Rasgos personales: escucha activa, capacidad de hacer frente a una crítica, trasparencia, liderazgo, sinceridad en la comunicación.
- Identifica personas que han sido referentes y las aportaciones que han realizado en su vida.
- Reconoce qué elementos son fortalezas y debilidades en su papel de mentor/a.
- Tiene una actitud realista y sin connotaciones paternalistas.
- Tiene la disponibilidad necesaria para mantener la estabilidad en la relación y para participar en las acciones formativas y de seguimiento.

Anexo 6. Modelo de formación inicial para personas mentoras.















































































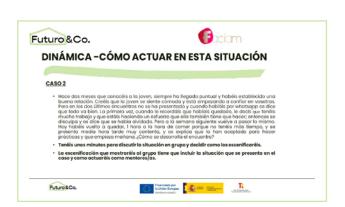






















Anexo 7. Carta de Compromiso para participar en el Programa de Mentoría del proyecto Futuro&Co.

Yo, _	con DNI
	o mentor/a de Futuro&Co., me comprometo a cumplir los aspectos detallados:
	 Acudir a todas las sesiones de formación que se impartirán (salvo fuerza mayo y justificada).
	 Acudir a todas las tutorías grupales que se realizarán (salvo fuerza mayor y justificada).
	Asistir a los actos de inicio y de cierre que se realizarán.
	• Tratar de forma responsable, respetuosa y adecuada al/la mentorado/a.
	 Comunicar al técnico/a de referencia del programa en la entidad
	de todos aquellos aspectos que sean necesarios
	e importantes.
	• Respetar la entidad y el funcionamiento establecido.
	 Mantener una comunicación fluida con el equipo técnico del proyecto.
	 Responder a los mensajes que se emitirán por parte del equipo técnico del pro- yecto.
	 Registrar los encuentros con los mentorados/as de manera correcta, detallan- do lo máximo posible.
	 No realizar intercambios económicos.
	 Realizar los encuentros en el espacio público con una duración aproximada de 1h 30min.
	• Encuentros de 1 a 1, sin otras personas conocidas.
	Mantener la confidencialidad de los datos.
Yo,	con DNI/NIE como
, —	torado/a de Futuro&Co., me comprometo a cumplir los aspectos detallados:

	 Comprometerme con mi proceso de mentoría y asistir a los encuentros con el/
	la mentor/a.
	 Tratar de forma responsable, respetuosa y adecuada al/la mentor/a.
	 Asistir a los actos de inicio y de cierre que se realizarán.
	 Asistir a las sesiones de seguimiento con el/la técnico/a de referencia.
	 Comunicar al técnico/a de referencia del programa en la entidad
	de todos aquellos aspectos que sean
	necesarios e importantes.
1	
2.	
3.	
_	

Anexo 8. Ficha de Seguimiento de encuentros.

1. PARTICIPANTES:
Mentor/a:
Mentorado/a:
Técnico/a de referencia:
2. INFORMACIÓN GENERAL:
Fecha/
Hora
Lugar
Duración
3. ACTIVIDADES
Tipología:
□ Alineado con objetivos del proyecto
□ Actividad de relación
☐ Actividad instrumental

Descrip	oción:					
¿Ha ha	ibido alguna	incidencia?				
4.VALC	DRACIÓN					
En una	escala del 1	al 5, siendo 1	a valoración	más negativ	a y 5 la más po	sitiva:
	¿Te has sen	tido cómodo <i>j</i>	a durante el	encuentro?		
	1	2	3	4	5	
	¿Te sientes s	satisfecho/a	con la activic	lad realizada	?	
	1	2	3	4	5	
	¿Tienes algu	ına observac	ión que te gu	ıstaría compo	artir?	

Anexo 9. Guion para sesiones de seguimiento mensual.

Entrevista con personas mentoras:

- · ¿Cómo han ido los encuentros que habéis tenido este mes?
- ¿Te has encontrado con alguna dificultad destacable?
- ¿Te sientes cómodo/a en tu papel de mentor/a?
- ¿Qué crees que has aprendido en este proceso?
- ¿En alguna ocasión habéis cruzado los límites que fijasteis? ¿Cómo? ¿Por su parte o por la tuya?
- ¿Hay algo en la relación que te haga sentir frustrado/a?
- ¿Estás contento/a con las actividades que estáis realizando? ¿Crees que ayudan a fortalecer vuestro vínculo?
- ¿Crees que se está trabajando sobre los objetivos pactados al inicio?
- ¿Cómo ves su evolución?
- ¿Está evolucionando de forma positiva vuestro vínculo?
- ¿Crees conveniente que reforcemos la relación desde el equipo técnico? ¿Podemos apoyarte de alguna manera?
- (Si se percibe frustración) ¿Ves necesario hacer un cierre anticipado de la relación de mentoría?

Además:

- Hacer devolución de su aportación como mentor/a.
- Motivar la participación.
- Facilitar recursos o indicaciones para las actividades.

Entrevistas con personas mentoradas:

- ¿Cómo te encuentras/sientes con tu mentor/a?
- ¿Crees que tener un mentor/a te está ayudando a nivel personal? ¿En qué?
- ¿Está evolucionando de forma positiva vuestro vínculo?
- ¿Crees que se está trabajando sobre tus objetivos?
- ¿Sientes que avanzas y aprendes?
- ¿Crees que se están cruzando límites? ¿Cuáles? ¿Por parte suya o tuya? ¿Cómo te sientes en ese caso?
- ¿Hay algo en la relación que te haga sentir frustrado/a?
- ¿Estás contento/a con las actividades que estáis realizando? ¿Crees que ayudan a fortalecer vuestro vínculo?
- ¿Y a tus objetivos?
- · ¿Cómo ves tu evolución?
- ¿Tienes alguna propuesta de mejora? ¿Harías algún cambio?

Además:

- Poner en valor el aprendizaje realizado.
- Motivar su participación.

Anexo 10. PPTs de reuniones técnicas para el seguimiento grupal de los casos.











































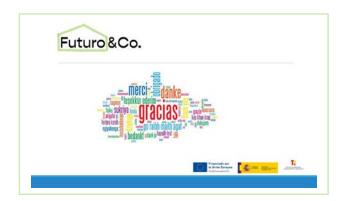








































HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN



Anexo 11. Evaluación / información general del proyecto.

INDICADORES	RESULTADOS	
Número de jóvenes que solicitan par- ticipar en un proceso de mentoría	N.º	
Tasa de jóvenes que participan en el programa de mentoría sobre el total de solicitudes	%	
	(٠,
	Formativo/laboral Participación en la	%
Tipos de intereses/necesidades	comunidad/socialización	
identificadas	Hábitos domésticos	%
	Acompañamiento en trámites	
	(jurídicos, administrativos, etc.)	%
	Otros	%
Número de personas voluntarias que solicitan unirse como personas mentoras	N.º	
Tasa de personas mentoras que parti- cipan sobre el total de solicitudes	%	
Número de parejas conformadas	N.°	

Anexo 12. Evaluación de proceso.

FASE	INDICADORES		RESULTADOS		
CAPTACIÓN Y SELECCIÓN	Personas voluntarias inte- resadas en el proyecto	N.°			
	Voluntarios/as seleccio- nados que han realizado la formación	N.°			
	Jóvenes participantes en el proceso de mentoría	N.°			
	Efectividad en los	С	anal	%	
	canales de captación	Departamento de vo	luntariado de la entidad		
			e internet/redes sociale		
			a-oreja otros		
			ouos		
DEL A QUÁN	Frecuencia de encuentros	1 vez a la semana	1 vez cada 2 semanas	1 vez al mes	
RELACIÓN		%	%	%	
	Participación en	Participación frecuente	Participación irregular	No participación	
	espacios de intercambio	%	%	%	
	Media de comodidad expresada en la relación con el mentor/a	%			
	Media de satisfacción expresada sobre las actividades propuestas	%			
SEGUIMIENTO	Promedio de contactos de seguimiento a	Contacto semanal	Contacto mensual	Cada dos meses o más	
SEGUIMIENTO	personas mentoradas	%	%	%	
	Promedio de contactos	Contacto semanal	Contacto mensual	Cada dos meses o más	
	de seguimiento a personas mentoras	%	%	%	
	Tasa de respuesta en los cuestionarios de		%		

seguimiento

INDICADORES

RESULTADOS

SATIS-FACCIÓN

Satisfacción de las personas	Alta	Media	Baja
mentoras con la asignación de la relación de mentoría	%	%	%
Satisfacción de las personas mentoradas con la asignación de la relación de mentoría	%	%	%
Satisfacción de las personas mentoras con el desarrollo y actividades de los encuentros	%	%	%
Satisfacción de las personas mentoradas con el desarrollo y actividades de los encuentros	%	%	%
Satisfacción de las personas mentoras con el cierre de la relación de mentoría	%	%	%
Satisfacción de las personas mentoradas con el cierre de la relación de mentoría	%	%	%

GENERAL

Herramientas de segui- miento utilizadas durante el proceso de mentoría	Formulario de comunicación de interés para personas men- toras voluntarias	Guion para entrevista a personas mentoras	Ficha de se- guimiento de encuentros
	%	%	%
Tipologías de actividad para el cierre	Cierre con técnico/a, mentor/a y persona mentorada	Cierre ç	ırupal
	%	%	
Cierres anticipados	Tasa de cierres an el total de		%
	Motivos		

Anexo 13. Evaluación de impacto.

Escalas de satisfacción con el proceso de mentoría:

7.a. Para la persona mentorada.

¿Consideras que has conseguido los objetivos que tenías al empezar tu relación de mentoría?

Nada	Solo un poco	A medias	Mucho	Del todo

¿Consideras que has mejorado en alguno de estos aspectos?

	Nada	Solo un poco	A medias	Mucho	Del todo
Conocer a otras personas					
Mis estudios					
Encontrar trabajo					
Encontrar un piso o habitación					
Confianza en mí mismo/a					
Conocer el idioma					
Participar en actividades de tiempo libre					
Resolver temas del día a día					
Sentirme mejor					
Conocer el barrio y la ciudad					

		do todos tus obj con lo conseguio		solo los has ald	canzaao en pa
	Nada	Solo un poco	A medias	Mucho	Del todo
¿Te resu	lta útil lo que	has aprendido	con tu mentor/	a?	
	Nada	Solo un poco	A medias	Mucho	Del todo
¿Te sien	tes satisfech	o/a con la relac	ión que has ma	ntenido con tu	mentor/a?
	Nada	Solo un poco	A medias	Mucho	Del todo
		aprendido algo			
	•		en tu relación (A medias	de mentoría?	Del todo
¿Consid	eras que has Nada	aprendido algo	A medias		Del todo
¿Consid	eras que has Nada	s aprendido algo Solo un poco	A medias		Del todo Del todo
¿Consid	eras que has Nada atisfecho/a d	Solo un poco	A medias zaje?	Mucho	
¿Consid	eras que has Nada atisfecho/a c	Solo un poco	A medias zaje? A medias	Mucho Mucho	Del todo
¿Consid	eras que has Nada atisfecho/a c	Solo un poco son ese aprendia Solo un poco	A medias zaje? A medias	Mucho Mucho	Del todo
¿Consid	eras que has Nada atisfecho/a c Nada as oportunid	Solo un poco Solo un poco Solo un poco Solo un poco ad, ¿repetirías l	A medias zaje? A medias la experiencia d	Mucho Mucho	Del todo
¿Estás so	eras que has Nada atisfecho/a d Nada as oportunid	Solo un poco Solo un poco Solo un poco Solo un poco ad, ¿repetirías l	A medias zaje? A medias da experiencia d A medias	Mucho Mucho Mucho Mucho	Del todo



Innovación y comunidad para la autonomía de jóvenes sin hogar

