

**Informe de hallazgos de la consultoría de Mentoría para
el CREA**
Programa Segunda Oportunidad
Jalisco

Área del programa:
Mentoría y servicios complementarios

Documento elaborado en octubre 2024

Investigación e integración de hallazgos: ProSociedad

Índice

Glosario de términos	3
Introducción	3
Fase 1. Metodología de trabajo para el fortalecimiento	4
Participación en mesa de trabajo para la construcción del componente de Mentoría del Modelo de Empoderamiento Económico del CREA	5
Taller de fortalecimiento para la creación del modelo de Mentoría	6
Asesoría técnica de seguimiento al taller	6
Objetivo del acompañamiento	7
Justificación de la adaptación	7
Fase 2. Documentación y estructura del modelo	8
Propuesta de valor	8
Institucional	8
Usuarías	8
Propuesta de objetivo del servicio de mentoría	9
Propuesta de creación de la Coordinación del Servicio de Mentoría	9
Elementos y modalidades de implementación del servicio a cargo de la coordinación del servicio de mentoría	9
Ofrecer capacitación a mentoras	9
Mentorías rápidas	10
Mentorías de mediano plazo	10
Modelo operativo	10
Actividades para la implementación del nuevo modelo de Mentoría	10
1. Reclutamiento y perfilamiento de las mentoras	10
2. Capacitación a mentoras	11
3. Identificación de necesidades de mentoría	12
4. Gestión de mentoras	13
5. Monitoreo y evaluación	14
6. Seguimiento a la Red de Mentoras	14
Tabla 1. Roles y funciones para la implementación	15
Recomendaciones y buenas prácticas	17
Propuesta para la primera generación de mentoría	18
Conclusiones de la consultoría	19
Anexos	20

Glosario de términos

- **Mentora:** participante que brinda las sesiones de mentoría en las diferentes modalidades.
- **Mentee:** persona que recibe las sesiones de mentoría en sus diferentes modalidades.
- **Mentoría comunitaria:** se fundamenta en la teoría del acompañamiento comunitario, siendo un proceso colaborativo, participativo, concertado e inclusivo. Se fusionan dos modalidades: la mentoría natural, que se desarrolla de forma espontánea e informal a lo largo de nuestras vidas; y la mentoría intencionada, que se lleva a cabo de manera deliberada y formal, con objetivos claros dentro de un proyecto o actividad (Valverde et al., 2004).
- **Mentoría de largo plazo:** es la implementación de más de 3 sesiones que duran de 1 a 2 horas y que llevan una continuidad de temas para alcanzar un objetivo en particular.
- **Mentorías rápidas:** es la implementación de una sesión en modalidad conferencia o mesas de trabajo que tiene una duración de 2 a 4 horas y está pensada para mujeres con poco tiempo.

Introducción

Este documento se divide en dos partes, la primera es el resultado de una serie de actividades enfocadas en consolidar los servicios de mentoría en el Centro de Reunión y Atención para las Mujeres del Estado de Jalisco (CREA).

Las actividades se enmarcan en acciones que ONU Mujeres implementó para el fortalecimiento institucional y la adecuación de modelos del Programa Segunda Oportunidad. La primera actividad fue una mesa de trabajo en la que se presentaron los modelos del programa y se abordaron retos de la implementación del servicio de mentoría que se había implementado en CREA entre 2021 y 2022; posteriormente y con la información recabada de la mesa de trabajo se diseñó un taller de fortalecimiento para la construcción de su propio modelo de mentoría. Por último, se cerró el acompañamiento con una asesoría técnica en la que se presentaron los resultados de las actividades anteriores con el objetivo de pulir la propuesta de valor del modelo y la estructura operativa para su implementación, teniendo como resultado una propuesta de responsables y actividades designadas.

La segunda parte del presente documento es la sistematización y estructuración de los resultados que se originaron en la fase anterior. Además,

esta estructura es la propuesta de un posible modelo del servicio de mentoría que reúne las herramientas y recursos con los que cuenta la institución para una gestión e implementación fructífera que logre alcanzar la sostenibilidad del servicio de mentoría. Asimismo, se detallan roles y responsabilidades que se proponen queden a cargo de las diferentes áreas de la institución.

Fase 1. Metodología de trabajo para el fortalecimiento

Áreas colaboradoras

Dirección para el Desarrollo de Capacidades de las Mujeres de la SISEMH tiene las funciones de¹:

- Promover el desarrollo de capacidades de las mujeres mediante el seguimiento a políticas públicas estatales que fomenten el acceso igualitario de las mujeres a los recursos económicos, la propiedad y control de la tierra, vivienda y otros bienes.
- Contribuir, mediante acciones y proyectos, al desarrollo de capacidades para el acceso al trabajo de las mujeres, al fortalecimiento de sus negocios, así como a la promoción con el sector privado y empresarial para el financiamiento de los emprendimientos de mujeres.
- Promover la participación de especialistas para la creación de los contenidos temáticos de los cursos y talleres dirigidos a promover el desarrollo de capacidades y la autonomía económica de las mujeres

Área de Empoderamiento y Autonomía Económica de las Mujeres de CREA

Este espacio cuenta con computadoras y software para la creación o actualización de currículums, capacitación y acceso a cursos en línea, entre otros recursos. Ofrece capacitaciones, cursos y talleres diseñados para que las mujeres adquieran, desarrollen o fortalezcan habilidades que promuevan su autonomía económica. Además, se coordina con el área de Bolsa de Trabajo para vincular a las participantes con empleos dignos a través de empresas aliadas, apoyando así su independencia económica.

También facilita actividades de networking y lidera la implementación del Proceso de Empoderamiento Económico, que ofrece una ruta formativa en módulos de Desarrollo Humano, Educación Financiera, Alfabetización Digital

¹ <https://plan.jalisco.gob.mx/wp-content/uploads/2022/12/Plan-Institucional-SISEMH-Paginado.pdf>

y una salida a través del Emprendimiento o la Empleabilidad. Este programa incluye diseño y fortalecimiento de proyectos de emprendimiento, desarrollo de capacidades, vinculación laboral y acceso a servicios financieros, así como a programas gubernamentales².

Participación en mesa de trabajo para la construcción del componente de Mentoría del Modelo de Empoderamiento Económico del CREA

La mesa de trabajo se llevó a cabo con personal de la Secretaría de Igualdad Sustantiva Entre Mujeres y Hombres (SISEMH), personal del Área de empoderamiento del CREA, equipo de ONU Mujeres y de ProSociedad.

En esta mesa se presentaron los modelos desarrollados para el programa Segunda Oportunidad, entre ellos, el modelo de mentoría. En el encuentro, se llevó a cabo una discusión sobre las experiencias acumuladas implementando los componentes, lo que funciona y no funciona, con el fin de plantear una reestructuración de las dinámicas operativas. A partir de los resultados obtenidos en esta mesa, se procedió a estructurar el taller para adaptar el servicio de mentoría a los requerimientos operativos y a las necesidades específicas de las usuarias del centro.

Taller de fortalecimiento para la creación del modelo de Mentoría

Esta consultoría diseñó un taller de 4 horas de duración con el objetivo de acompañar y fortalecer metodológicamente la construcción de un modelo de mentoría adecuado para la estructura institucional y los recursos de CREA y la SISEMH. El taller buscó asegurar que el servicio sea accesible e integral para las mujeres que participan en sus programas, al mismo tiempo que es sostenible y operativamente viable para las áreas involucradas. Se contó con la participación de María Del Carmen Preciado Jacobo, responsable del Área de Empoderamiento Económico y Autonomía Económica de las Mujeres del CREA y Liliana Guadalupe Morones, titular de la Dirección de Desarrollo de Capacidades de las Mujeres de la SISEMH.

Para esto, se presentaron materiales teóricos y didácticos, y se definieron expectativas, roles, responsabilidades, objetivos y propuestas de valor. Los resultados permitieron esquematizar tareas, áreas operativas y procesos ágiles para su implementación, mismos que se encuentran en la segunda parte del presente informe.

² <https://www.jalisco.gob.mx/es/gobierno/comunicados/crea-esta-listo-para-atenderte>

Asesoría técnica de seguimiento al taller

La tercera actividad fue una asesoría técnica en seguimiento al taller de fortalecimiento, que se enfocó en presentar una propuesta de modelo³ de mentoría partiendo de los resultados del taller. Misma que fue revisada, comentada, modificada y posteriormente validada en dicha sesión.

En esta asesoría se contó con la participación nuevamente de María Del Carmen Preciado Jacobo y Mariana Cuétara (facilitadora del CREA), ambas del Área de Empoderamiento Económico y Autonomía Económica de las Mujeres del CREA y Liliana Guadalupe Morones, por parte de la Dirección de Desarrollo de Capacidades de la SISEMH. Desde su experiencia y punto de vista, cada una retroalimentó la propuesta⁴ que ahora conforma este documento como una estructura de mentoría viable para la institución.

Objetivo del acompañamiento

Diseñar, adaptar y consolidar un modelo de Mentoría que integre buenas prácticas, metodologías y enfoques aplicados en distintos contextos, ajustándose a las necesidades específicas de CREA y SISEMH. A través de la capacitación, asesoría y acompañamiento a las aliadas, con el fin de fortalecer sus servicios de mentoría y asegurar su implementación y sostenibilidad a largo plazo.

Justificación de la adaptación

Este proceso de acompañamiento y fortalecimiento busca que la institución logre consolidar el servicio de manera exitosa, puesto que la mentoría dentro del programa Segunda Oportunidad es una estrategia diseñada para brindar seguimiento a las mujeres participantes con el fin estratégico de reducir su deserción y brindarles acompañamiento tanto técnico como solidario en sus procesos.

En este modelo, tanto las graduadas del programa como voluntarias que se capacitan como mentoras ofrecen asesoramiento y acompañamiento durante todo el proceso. El objetivo principal es evitar la deserción y motivar a las participantes a estructurar su plan de vida, enfocado en la vía de salida que hayan elegido: Emprendimiento, Empleabilidad o Retorno a la Educación Formal.

³ Revisar anexo 2. "Propuesta de modelo para la asesoría técnica"

⁴ Revisar anexo 8. "Resultados de asesoría técnica"

Además del propósito formal, cabe mencionar que el componente de mentoría funge como un soporte crucial en el camino de las mujeres que deciden inscribirse al programa. Las mentoras se convierten en ejemplos de éxito del proceso de vida que las participantes inician y, por lo tanto, las motivan e impulsan a identificarse con posibilidades que no habían considerado para ellas mismas.

Por otro lado, la experiencia de ser mentora es una en la que se fortalecen las habilidades de liderazgo y las mujeres pueden continuar desarrollándose y fortaleciéndose para incidir en los espacios en los que se desenvuelven.

Algunas de las complicaciones que constantemente se vivían en el CREA para operar de forma pura el modelo era la poca participación de las usuarias, el poco personal asignado al área (únicamente 3 personas responsables de operar todo el modelo), así como las limitantes materiales y económicas. En el presente acompañamiento se puso en la mira el atender estas situaciones para construir un panorama de posibilidades y oportunidades de opciones de implementación diferentes para reducir riesgos o tener mejores herramientas para afrontarlos.

Fase 2. Documentación y estructura del modelo

Este apartado está dedicado a la segunda fase de la presente actividad, en la que se estructuraron y documentaron los resultados del ejercicio anterior con el propósito de proporcionar una guía operativa clara y detallada que facilite la implementación del servicio de mentoría de manera óptima y sostenible.

Esta documentación está orientada a servir como referencia para la siguiente administración de la Secretaría de Igualdad Sustantiva Entre Mujeres y Hombres (SISEMH) y del Centro de Reunión y Atención para las Mujeres (CREA), asegurando la continuidad y mejora del programa, así como su alineación con los objetivos institucionales a largo plazo. De esta forma, se busca garantizar que el modelo de mentoría sea efectivo y perdurable en beneficio de las mujeres que participan en los programas de la institución.

Propuesta de valor

Institucional

- La conformación del servicio de mentoría tiene como objetivo promover la perspectiva de género, el desarrollo de capacidades y el

empoderamiento de las mujeres. La participación activa y el liderazgo de las mentoras se destacan como estrategias clave para identificar necesidades colectivas y casos de éxito, además de fomentar la pertenencia y permanencia en los programas, estableciendo un ciclo sostenible de liderazgo comunitario. La formalización de un modelo y protocolo de mentoría para la institución busca generar un impacto significativo en los diversos grupos de mujeres que asisten a CREA, integrando alianzas estratégicas, como la sostenida con ONU Mujeres y otras vinculaciones institucionales clave.

Usuarías

- Acceder a círculos de diálogo y acompañamiento por parte de otras mujeres, que les oriente y guíe en temas relacionados a sus necesidades de conocimiento, técnicas y emocionales, durante su proceso de transformación personal, familiar, económica y social en el que se encuentran. Para fomentar las redes de apoyo, socializar los servicios a los que puede acceder, y fortalecer sus habilidades para continuar en los programas de formación ofertados por la SISEMH, el CREA y alianzas externas.

Propuesta de objetivo del servicio de mentoría

- Establecer un proceso de apoyo y guía para identificar barreras de género y necesidades socioeconómicas que les limite o impida asistir al centro. Además, facilitar la adquisición de conocimientos y habilidades en momentos de transición en la vida de las mujeres, por medio de los recursos internos y alianzas para asegurar su permanencia y pertenencia, así como disminuir la tasa de deserción de los programas, fomentando un ciclo sostenible de liderazgo y desarrollo entre mujeres.

Propuesta de creación de la Coordinación del Servicio de Mentoría

Esta coordinación se propone para que forme parte de la Dirección de Desarrollo de capacidades de las Mujeres que pertenece a la Subsecretaría de Igualdad de Género de la SISEMH. La creación de esta área es relevante, porque así la mentoría se convierte en una vértebra que transversaliza el servicio a cada programa y servicio que se ofrece en la institución.

Por ello, se podrá considerar utilizar el componente de mentoría para complementar servicios como orientación jurídica, empoderamiento y autonomía económica, ludoteca y/o programas estatales como Fuerza Mujeres, Empresarias de Alto Impacto, entre otros.

Elementos y modalidades de implementación del servicio a cargo de la coordinación del servicio de mentoría

Ofrecer capacitación a mentoras

- a. Transversalización de la perspectiva de género + formación transincluyente.
- b. Atención con inclusión, lenguaje incluyente, confidencialidad, espacios seguros y de respeto.
- c. Sensibilización (modelo ONU Mujeres).
- d. Teoría del acompañamiento (modelo ONU Mujeres).
- e. Herramientas para mentoras (brindado por la SISEMH) en la que se detallan los servicios ofertados, protocolos de atención y derivación.

Mentorías rápidas

- f. A través de masterclasses, ya que proporciona buen número de asistencia, además, funciona para las necesidades y disponibilidad de las usuarias.

Mentorías de mediano plazo

- g. Esta mentoría se considera viable a través de sesiones virtuales para que más mujeres puedan participar. Además, considerarlo en esta modalidad abona a la reducción de la brecha digital⁵.

Modelo operativo

Actividades para la implementación del nuevo modelo de Mentoría

1. Reclutamiento y perfilamiento de las mentoras

- El reclutamiento es la actividad para generar una red de mentoras que posteriormente se perfilan para implementar el servicio, para ello se consideran algunos requerimientos especificados en el perfil de mentoras:
 - Una persona con vocación de acompañamiento.

⁵ Se contempla esta modalidad, sin embargo, no es considerada como primera opción porque requiere mayor inversión de recursos y las mujeres constantemente no tienen tiempo de asistir a las sesiones.

- Preferentemente con capacitaciones en perspectiva de género y lenguaje incluyente (si no tiene se capacita en la institución).
 - Experiencia frente a grupos.
 - Con actitud y valores de confianza, empatía y respeto.
 - No es necesario un título de educación formal.
 - Preferente con habilidades digitales básicas para tomar sesiones por zoom, google meet u otra aplicación.
- Para reclutar mentoras se propone los siguientes perfiles y formas de convocar:
 1. Invitar a las **líderes comunitarias** que pertenecen a la institución, esto puede ocurrir que una responsable de área de CREA le informe sobre el servicio y le proponga acercarse a la coordinación o si una usuaria está buscando una actividad complementaria se le vincula a la coordinación para que conozca que puede convertirse en mentora.
 2. Convocar al **público en general** por medio de las redes sociales de la SISEMH. Esta opción está abierta para cualquier mujer que le interese hacer acompañamiento desde su espacio de incidencia o en otros proyectos de la Secretaría.
 3. Generar acuerdos y alianzas con las vinculaciones estratégicas externas e internas para que cada cierto tiempo el personal ofrezca un **voluntariado institucional**, para que se enmarque en las mentorías, dichas personas han de participar en la capacitación a mentoras.

2. Capacitación a mentoras

- La capacitación consiste en dos sesiones de dos horas cada una, en modalidad presencial o virtual, según se acuerde con las interesadas y la disponibilidad de recursos internos.
- El personal de la coordinación del servicio de mentoría puede generar el contenido, al igual que puede gestionarse por medio de alianzas y/o considerar el voluntariado institucional (utilizando a la plantilla del personal de la SISEMH) para gestionar la impartición de las sesiones.
- Temas:
 - Transversalización de Perspectiva de género + formación trans incluyente.
 - Atención con inclusión, lenguaje incluyente, confidencialidad, espacios seguros y de respeto.

- Sensibilización⁶ (modelo ONU Mujeres).
- Teoría del acompañamiento (modelo ONU Mujeres).
- Herramientas para mentoras (brindado por la SISEMH) en la que se detallan los servicios ofertados, protocolos de atención y derivación.
- Al concluir la capacitación, se aplica el formulario de perfilamiento⁷ a mentoras para construir una base de datos con sus fortalezas, habilidad y conocimientos, lo que facilitará la vinculación entre mentoras y mentees.

3. Identificación de necesidades de mentoría

- Este proceso se lleva a cabo desde dos puntos de acción
 - a) La coordinación proporciona a cada área del CREA (jurídico, salud, psicológico, empoderamiento, etc.) el **formulario de evaluación, identificar qué tipo de mentoría y en qué temas les interesa tomar sus sesiones a las mujeres**⁸. Cada área deberá aplicarlo en fechas determinadas en la planeación operativa acordada con los responsables del servicio de mentoría. De manera bimestral se recomienda una reunión entre todas las áreas que colaboran con la Coordinación de mentoría para abordar y definir los temas, para ello, cada área previamente tendría que realizar el paso anterior, con el fin de que la Coordinación presente una propuesta de sesiones de mentoría. Asimismo, en ese espacio, cada área puede solicitar algún otro tema, además de definir detalles de logística y planificación.
 - b) **Un área solicita directamente una mentoría en cualquier momento**, para ello se requiere un correo electrónico a la Coordinación en la que se especifique:
 - Tema, detallar si es necesario un enfoque en particular
 - Nivel de conocimiento de las mentees y número de participantes
 - Objetivo y expectativa de resultados de la sesión
 - Modalidad
 - Propuesta de fecha y horario

⁶ Revisar anexo 7. "Currícula de mentoras 16 horas intensivas"

⁷ Revisar anexo 3. "Formulario de perfilamiento"

⁸ Revisar anexo 4. "Identificación de temas de mentorías"

- Especificar si es necesario que la mentora visite el espacio en el que se dará la mentoría o para una segunda inducción por parte del área que realizó la solicitud

4. Gestión de mentoras

- Cuando estén identificadas las necesidades sobre mentoría, la Coordinación se encargará de revisar el Directorio de Mentoras para elegir a quien puede dar la masterclass o sesiones de mediano plazo.
- En caso de no contar con mentoras, se iniciará un proceso de reclutamiento y capacitación.
- El plazo para conseguir mentoras será de entre dos a tres semanas, posterior a la solicitud.
- Al contar con la mentora designada, se organiza una sesión de vinculación, en la que la Coordinación del mentoría presenta a la mentora con la encargada del área que requiere la mentoría. Es importante resaltar que cada área se hace responsable de la logística que presenta en la reunión de vinculación inicial y la implementación de las mentorías, entre ello, aplicar la encuesta de satisfacción a mentees y compartir la lista de asistencia.
- En esa sesión se le proporciona a la mentora las plantillas para elaborar su carta descriptiva y presentación, estos productos se han de compartir previamente para su revisión. También se pone a su disposición algún material de apoyo en el tema o para fortalecer sus habilidades.
- Con el contenido que han creado y compartido las mentoras, se propone realizar un repertorio digital de conocimiento⁹, mismo que se les transfiere a las mentoras en la reunión y a las mentees, si lo solicitan.

5. Monitoreo y evaluación

En esta sección se comparten las herramientas para monitorear el servicio y las fases en las que se deben aplicar:

1. Al concluir la capacitación a mentoras aplicar el formulario de perfilamiento para crear la base de datos de la Red de mentoras¹⁰.
2. Proporcionar a cada área la herramienta diagnóstica¹¹ con las mujeres para perfilar temas y/o área a tratar en mentoría, con esta herramienta se define si con una masterclass o mentoría a mediano plazo, se resuelve la necesidad de la usuaria.

⁹ Se propone que sea una carpeta en Google Drive.

¹⁰ Revisar anexo 3. "Formulario de perfilamiento a mentoras"

¹¹ Revisar anexo 4. "Identificación de temas de mentorías"

3. Antes de cada sesión proporcionar al área encargada de la mentoría, la liga de encuesta de satisfacción a mentees¹² y lista de asistencias, posteriormente recolectar los datos y hacer el análisis de las respuestas.
4. Aplicar la encuesta de satisfacción a mentoras¹³ y posteriormente hacer el análisis de las respuestas.
5. Brindar información sobre los resultados de la mentoría a cada área que lo solicite.

6. Seguimiento a la Red de Mentoras

- Elaborar plan de incentivos para mentoras para reconocer la jornada comunitaria¹⁴ que realizan las mujeres en cada sesión. Para construir el paquete se considera importante resaltar las alianzas internas y externas, además, generar nuevas que den respuesta a los siguientes puntos.

- Tipos de incentivos:

1. Formación y desarrollo

- Constancia de participación
- Becas para que continúen su formación
- Descuentos en diplomados u otros cursos
- Descuentos en librerías
- Proporcionar kits de material didáctico
- Crear un directorio de conferencistas internas con la misma red de mentoras para vincularlas cuando alguna alianza requiera una charla.
- Explorar la posibilidad de otorgarles puntos en postulaciones a otros programas como Fuerza Mujeres o Empresarias de Alto Impacto.

2. Salud física y emocional

- Cortesías en gimnasios o actividades físicas como yoga y meditación
- Fomentar actividades comunitarias para el encuentro de mujeres, por ejemplo un encuentro de la Red de mentoras

3. Apoyo en temas de cuidado a personas dependientes

¹² Revisar anexo 6. " Encuesta de satisfacción a mentees"

¹³ Revisar anexo 5. " Encuesta de satisfacción a mentoras"

¹⁴ Jornada comunitaria se entiende como: [las actividades que realizan] las mujeres [en las que] persisten en sostener redes comunitarias y emergen estrategias colaborativas para [solventar] fuertes restricciones económicas y necesidades familiares... [Jornada comunitaria se presenta cuando las mujeres] organizan comedores, reparten mercadería y se contactan con los gobiernos de modo de solicitar ayuda para sus comunidades. (Bonavitta, P. & Bard Wigdor, G. 2021. p.104)

- Gestionar y derivar a servicios de atención correspondiente

Tabla 1. Roles y funciones para la implementación		
Actividades de mentoría	Coordinación del servicio de mentoría	Otras áreas de CREA o la SISEMH
Reclutar mentoras	<ol style="list-style-type: none"> 1. Convocar por redes sociales 2. Convocar por medio de alianzas internas y externas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Invitar o proponer a líderes comunitarias de los programas 2. Hacer voluntariado institucional
Capacitar mentoras	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar contenido 2. Gestionar alianzas o vinculaciones para generar el contenido 3. Gestionar facilitadoras por alianzas para dar las sesiones o 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dentro del voluntariado institucional pueden brindar sesiones de capacitación
Identificar necesidades de mentoría	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proponer sesiones bimestrales con todas las áreas 2. Proporcionar formulario de diagnóstico a cada área 3. Elaborar propuestas de sesiones antes de la cada reunión bimestral 4. Recibir solicitud de mentorías por cada área 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicar el formulario de diagnóstico entre las usuarias de cada área 2. Identificar si hay necesidades de mentoría en cualquiera de sus modalidades 3. Asistir a las reuniones bimestrales con la coordinación 4. Solicitar a la coordinación el servicio de mentoría
Gestión de mentoras e implementación de la mentoría	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar y actualizar directorio de mentoras 2. Identificar a la mentora adecuada 3. Invitar a la mentora 4. Proporcionar herramientas del repertorio de conocimiento 5. Proporcionar plantillas para carta descriptiva y presentación 6. Recolectar e integrar al repertorio, el contenido generado por las mentoras 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definir temas de logística, fecha, modalidad, asistentes, etc. 2. Asistir a la reunión de vinculación entre la coordinación, la mentora y la responsable del área para detallar la logística de la mentoría 3. Revisar carta descriptiva y presentación de la mentora 4. Acompañar a la mentora durante la implementación

<p>Monitoreo y evaluación</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicar formulario de perfilamiento a las mujeres que concluyen la capacitación a mentoras 2. Identificar necesidades de mentoría por medio del formulario 3. Proporcionar y recolectar listas de asistencia a las mentorías 4. Proporcionar y analizar la encuesta de satisfacción a mentees 5. Aplicar y analizar encuesta de satisfacción a mentora 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asegurar que se llene la lista de asistencia 2. Aplicar la encuesta de satisfacción a mentees al final de cada sesión 3. Compartir ambas herramientas con la coordinación 4. Si es necesario pueden solicitar la información de mentoría a la coordinación
<p>Seguimiento</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar y ejecutar el plan de incentivos para mentoras 2. Entregar incentivos a mentoras posterior a la sesión 3. Dar capacitación continua para el fortalecimiento de habilidades de las mentoras. 4. Fomentar el encuentro de Red de Mentoras 	
<p>Buenas prácticas</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar protocolo para que las mentoras sigan los procesos internos de la institución con respecto a vincular y derivar 2. Solicitar al área de difusión que divulguen la mentoría por medio de redes sociales de la SISEMH 3. Facilitar el acceso a otros materiales desarrollados previamente para fortalecer sus habilidades como mentoras. Tal es el curso 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Socializar la mentoría como círculos de convivencia o de acompañamiento

	en la plataforma EdApp de Liderazgo. ¹⁵	
--	--	--

Recomendaciones y buenas prácticas

- Mantener de manera interna el término de mentoría y comunicar con las mujeres como círculos de convivencia o de acompañamiento.
- La coordinación tiene a cargo desarrollar un protocolo para que las mentoras sigan los procesos internos de la SISEMH y CREA para un óptimo acompañamiento. Este protocolo detalla cómo se debe tratar a las personas con inclusión, respeto, empatía, etc. Además, expresa cómo es un proceso de derivación, qué hacer si se presenta un caso de violencia o una crisis psicológica. Si bien, este documento busca una implementación alineada a la identidad de la institución también promueve el cuidado de mentora y mentee.
- La coordinación del servicio de mentoría se vincula con el área de difusión institucional para divulgar por medio de redes sociales el servicio de mentoría desde los temas en los que se capacitan y las modalidades de participación, los procesos para convertirse en mentoras, los beneficios que obtienen las mujeres de asistir a las masterclass, hasta los resultados obtenidos como institución.

Propuesta para la primera generación de mentoría

Ante las necesidades identificadas durante la documentación de este proceso, el equipo del Área de Empoderamiento Económico y Autonomía Económica de las Mujeres del CREA identifica como necesario que se considere la gestión de actividades de mentoría en los siguientes temas para futuras generaciones de la ruta de capacitación:

- Finanzas empresariales
 - SAT
 - Registro de marca
 - Definición de costos de los productos
 - Plan de inversión
- Financiamiento y créditos
 - Acceso a capital semilla
 - Créditos y préstamos en instituciones seguras y legítimas
- Marketing digital
 - Redes sociales intermedio

¹⁵ Link al curso: <https://link.edapp.com/nSQPSptugMb>

- Ventas por internet y plataformas como Amazon y Mercado libre
- Desarrollo humano y emprendimiento
 - Comunicación
 - Persuasión
 - Seguridad y presencia personal

Conclusiones de la consultoría

La colaboración con otra área de la SISEMH (Dirección de Desarrollo de Capacidades) fue sumamente enriquecedora, ya que permitió integrar diversas perspectivas. Por un lado, se aprovecharon las experiencias de quienes ya han implementado iniciativas, como el Área de Empoderamiento Económico y Autonomía Económica de las Mujeres del CREA, y por otro, se incorporaron las expectativas y recursos de la Dirección de Desarrollo de Capacidades de la SISEMH, misma que podrá actuar con un margen más amplio para cubrir las necesidades del componente. Esta colaboración destacó la importancia de gestionar alianzas estratégicas, materiales, recursos humanos y herramientas para ofrecer capacitación continua y establecer incentivos que contribuyan a la sostenibilidad del servicio de mentoría.

Además, se concluyó que la actualización y transferencia de un modelo de mentoría alineado con los valores institucionales y las necesidades de las usuarias aumenta la probabilidad de que este servicio sea adoptado y mantenido por futuras administraciones. El servicio de mentoría no solo se ajusta a la agenda de cuidados, sino que también representa un importante aporte comunitario al proporcionar a las mujeres recursos valiosos, como formación en nuevas habilidades, generación de ingresos y herramientas para el bienestar de sus familias.

La co-construcción realizada junto con Prosociedad y la SISEMH puso en relieve el valor del respaldo institucional para crear espacios públicos donde las mujeres puedan reconocerse colectivamente, de manera empática, y con un enfoque en la horizontalidad y la interseccionalidad. La oferta de estos servicios contribuye a transformar dichos espacios en lugares apropiados, tanto física como simbólicamente, donde las mujeres se sientan empoderadas y dueñas de su desarrollo.

Anexos

1. [Presentación del taller de fortalecimiento](#)
2. [Propuesta de modelo para asesoría técnica](#)
3. [Formulario de perfilamiento a mentoras](#)
4. [Identificación de temas de mentorías](#)
5. [Encuesta de satisfacción a mentoras](#)
6. [Encuesta de satisfacción a mentees](#)
7. [Currícula de mentoras 16 horas intensivas](#)
8. [Resultados asesoría técnica](#)