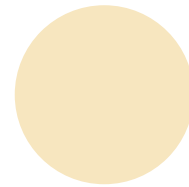
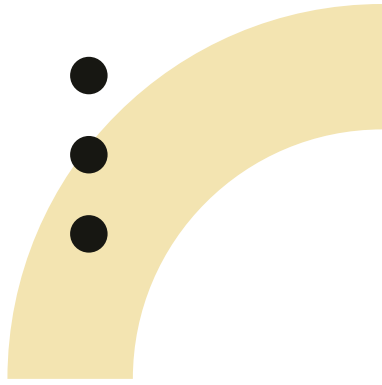




Guía práctica para mentorías de mujeres en áreas STEM



Nombre Proyecto: “Latin American Network for Mentoring in favor of gender equality and opportunities in Science, Technology, Engineering and Mathematics areas”

Co-financiado por UNESCO-UNEVOC Coaction Initiative 2023, ID Proyecto 4500493108.

Liderado por:

Duoc UC, Vicerrectoría Académica, Dirección de Vinculación e Integración Institucional

Responsables técnicas:

Subdirección de Internacionalización e Integración Institucional.

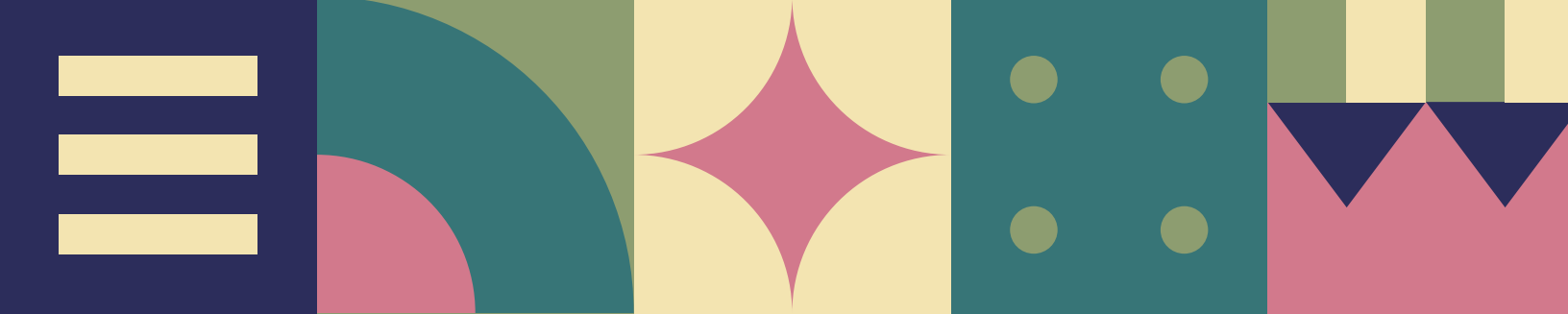
Duoc UC se hace responsable de la selección y presentación del contenido de esta obra y de las opiniones expresadas en ella, que no necesariamente coinciden con las de la UNESCO ni comprometen a ésta.

Esta guía también se encuentra disponible en inglés y portugués.

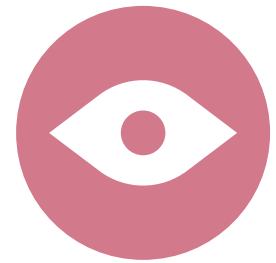
Traducido al inglés y portugués por: Sebastián Espinoza E.

Instituciones participantes:





Contenido



RESUMEN EJECUTIVO	6
INTRODUCCIÓN	8
OBJETIVOS	14
Objetivo General	15
Objetivos Específicos	15
LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN	16
IMPLEMENTACIÓN PROGRAMA DE MENTORÍAS	19
Estructura del Equipo de Trabajo	22
Etapas del Ciclo de una Mentoría	24
EVALUACIÓN	33
Evaluación del Programa de Mentoría	34
Evaluación del Programa (flujos y procesos)	37
Escalamiento del Programa	40
PRESUPUESTO	44
CONSIDERACIONES PARA LA SOSTENIBILIDAD DEL PROGRAMA	47
BIBLIOGRAFÍA	48
ANEXOS	49

Instituciones Participantes

INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC (Líder)

Duoc UC es un instituto profesional privado y sin fines de lucro fundado en 1968 por la Pontificia Universidad Católica de Chile. Es una de las instituciones de educación superior más grandes de Chile, atiende a más de 108,000 estudiantes y ofrece una amplia gama de 70 programas técnicos y profesionales en 9 escuelas. La institución tiene como objetivo proporcionar educación de alta calidad y habilidades prácticas, y busca equipar a los estudiantes con las habilidades esenciales, el conocimiento y las actitudes necesarias para sobresalir en sus vidas profesionales y personales. Su modelo enfatiza experiencias de aprendizaje prácticas y el desarrollo de competencias que son directamente aplicables al lugar de trabajo y a la sociedad en general.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE CHILE, Subsecretaría de Educación Superior, División de Educación Técnico Profesional

La División de Educación Técnico Profesional de la Subsecretaría de Educación Superior del Ministerio de Educación en Chile tiene como misión mejorar y fortalecer la educación técnico profesional en el país. Sus funciones incluyen desarrollar políticas y normativas, fomentar la colaboración con el sector productivo, mejorar la calidad de la formación, promover el acceso y la equidad, impulsar la innovación y modernización, y proporcionar información y seguimiento sobre la educación técnico profesional. Todo esto con el objetivo de asegurar que esta educación sea pertinente, de alta calidad y accesible para todos los estudiantes.

CONIF (Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica)

El Consejo Nacional de Instituciones de la Red Federal de Educación Profesional, Científica y Tecnológica está formado por 41 instituciones que están representadas por los directores de cada una de ellas. Es un foro de discusión, propuesta y promoción de políticas para el desarrollo de la formación profesional y tecnológica, la investigación y la innovación. El Consejo participa activamente en el debate y la defensa de la educación pública, gratuita y de excelencia. Conozca a continuación qué instituciones y consejeros componen el CONIF.



INEFOP (Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional)

INEFOP es una institución de derecho público no estatal de integración tripartita: empresarios, trabajadores y gobierno. Está destinado a generar políticas activas de empleo y formación profesional en el marco de una estrategia inclusiva, que aseguren la formación inicial, continua y eficiente de la fuerza de trabajo, facilitando la modernización de la vida laboral del país. Tiene entre sus cometidos y lineamientos estratégicos la profundización del apoyo a emprendimientos mediante la capacitación, asistencia técnica, garantías de créditos bancarios y financiamiento.

FUNDACIÓN PARAGUAYA

La Fundación Paraguaya es una organización no gubernamental sin fines de lucro, cuyo objetivo es el desarrollo de soluciones innovadoras y sostenibles que fomenten el potencial emprendedor de las personas, con el fin de lograr una notable reducción del desempleo y la pobreza. Alienta a las personas con recursos limitados a crear fuentes de trabajo y aumentar así el ingreso familiar, promoviendo emprendimientos urbanos y rurales a través de estrategias interrelacionadas.

ILOILO SCIENCE AND TECHNOLOGY UNIVERSITY

La Universidad de Ciencia y Tecnología de Iloilo (ISAT-U o ISAT) es una universidad estatal de investigación ubicada en La Paz, Ciudad de Iloilo, Filipinas. Fundada en 1905 bajo el gobierno colonial estadounidense de Filipinas, está mandatada y constituida como una universidad politécnica por el gobierno filipino para ofrecer cursos de pregrado y posgrado en diferentes áreas tecnológicas.

Resumen Ejecutivo



Esta guía es el resultado de un proyecto financiado a través de Coaction Initiative 2023 de la UNESCO-UNEVOC. El objetivo del proyecto fue fundar la Red Latinoamericana de Mentorías en favor a la Equidad de Género y Oportunidades en áreas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, según sus siglas en inglés) con el fin de aportar en la región en temáticas de inclusión y equidad de género. Las áreas STEM han sido históricamente masculinizadas tanto en la fuerza de trabajo como en la Educación Superior, especialmente en la Educación Técnico Profesional (ETP).

Esta red está compuesta por el Instituto Profesional Duoc UC y Subsecretaría de Educación Superior del Ministerio de Educación de Chile; Instituto Profesional de Empleo y Formación Profesional de Uruguay (INEFOP); Consejo Nacional de Instituciones de la Red Federal de Educación Profesional, Científica y Tecnológica de Brasil (CONIF); Fundación Paraguaya de Paraguay; e Iloilo Science and Technology University de Filipinas busca desarrollar material pertinente para la promoción de las mentorías como una medida para influir positivamente en las trayectorias formativo-laborales de niñas, adolescentes y mujeres jóvenes que deseen ingresar a áreas STEM.

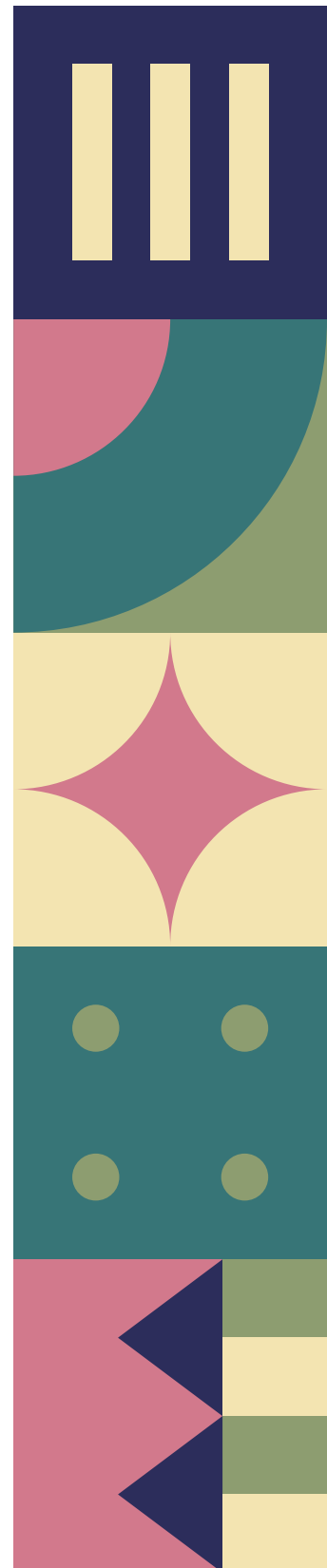
Este volumen es el primer material divulgado por esta Red, con el fin de aportar de manera significativa al apoyo y desarrollo de programas de mentorías tanto para los Centros UNESCO-UNEVOC como para Instituciones de Educación Superior Técnica Profesional del mundo, con un especial enfoque en Latinoamérica.

Para el desarrollo de este volumen se realizó una conferencia de trabajo presencial los días 14, 15 y 16 de noviembre de 2023 en Valparaíso, Chile, con el apoyo de la Dra. Virginia Snodgrass Rangel, experta en mentorías. Durante esta conferencia se trataron los nudos críticos relacionados con la inclusión de mujeres en áreas históricamente masculinizadas y también se discutieron los distintos aspectos relevantes para iniciar, mantener, evaluar y escalar los programas de mentorías.

Este proyecto nace como respuesta a la observación de una necesidad innegable de mayor participación de mujeres, las que enfrentan una variedad de barreras para ingresar y desarrollar sus carreras, en áreas STEM. Debido a la baja representación, están subrepresentadas y los cargos directivos son ocupados en gran medida por hombres. La desigualdad de género es un problema para la sociedad desde diferentes perspectivas, ya que la igualdad en el mundo laboral es un requisito esencial para una sociedad más justa y equitativa.

En el ámbito de la educación, la segregación de género se refleja en la distribución dispar de géneros en diferentes programas de estudio, o en la concentración de hombres o mujeres en ciertos programas que definen una característica “masculina” o “femenina” para determinadas carreras profesionales. Por definición, una carrera es masculina o femenina si uno de los géneros ocupa más del 70% del programa. En la educación secundaria y superior, los hombres se concentran en programas de ingeniería, fabricación y construcción, donde solo el 13% de los graduados en países de la OCDE son mujeres. En cambio, en carreras como negocios, educación y salud, las mujeres representan hasta el 75%. En este punto, es importante considerar que las carreras preferidas por las mujeres presentan cifras desfavorables tanto en términos de empleabilidad como en niveles de ingresos en comparación con las áreas STEM que están masculinizadas.

Esta Red Latinoamericana y este Handbook nacen, desde el contexto descrito más arriba, como una respuesta apropiada para incluir más niñas, adolescentes y jóvenes adultas en el mundo de STEM. El objetivo de los programas de mentorías es ofrecer un acompañamiento basado en data para el beneficio de estudiantes y jóvenes trabajadoras, con el fin de atraerlas y ayudarlas a mantenerse en estas áreas.





Introducción



El presente trabajo surge como una iniciativa del Instituto Profesional Duoc UC, en el marco de UNESCO-UNEVOC Network Coaction Initiative 2023 ¹, con el objetivo estratégico de hacer un aporte a la disminución de las brechas de género en las áreas STEM en el contexto Latinoamericano.

Desde la Dirección de Vinculación e Integración Institucional del Instituto Profesional Duoc UC en Chile, perteneciente a los Centros UNESCO-UNEVOC, se invita a diferentes centros UNEVOC a participar del proyecto: “Red Latinoamericana de mentorías a favor de la igualdad de género y oportunidades en las áreas de STEM” y que se desarrolla en conjunto con el Ministerio de Educación de Chile, orientado a niñas, adolescentes mujeres jóvenes que están iniciado sus estudios profesionales y/o su vida laboral.

Las llamadas áreas STEM, presentan diversas brechas de género que impactan en la posibilidad de las mujeres de acceder y desarrollarse como profesionales, informes internacionales (UNESCO-UNEVOC, 2020; UNESCO, 2019; ONU Mujeres, 2020) y varios estudios (Muñoz, 2019; Sevilla, 2021; Sevilla, Bordón y Ramírez-Espinoza, 2023) dan cuenta de la existencia de brechas de género significativas en la participación en la educación técnica, en particular en áreas STEM. Aumentar la participación de las mujeres en estas áreas es esencial para lograr un crecimiento basado en la igualdad, la sostenibilidad y la autonomía económica de las mujeres, como destaca la Agenda 2030 de las Naciones Unidas (UNESCO, 2015; UNESCO, 2020).

¹ La red UNESCO-UNEVOC, cuyo propósito es promover la educación técnico profesional de calidad para mejorar las oportunidades de empleo y satisfacer las demandas del mercado laboral, entrega anualmente una variedad de fondos monetarios a través de la postulación de proyectos que buscan el lograr este propósito.

Este Handbook es el resultado del trabajo conjunto de los Centros UNEVOC convocados por Instituto Profesional Duoc UC de Chile, producido en la conferencia de trabajo que tuvo lugar en Chile, en noviembre de 2023.

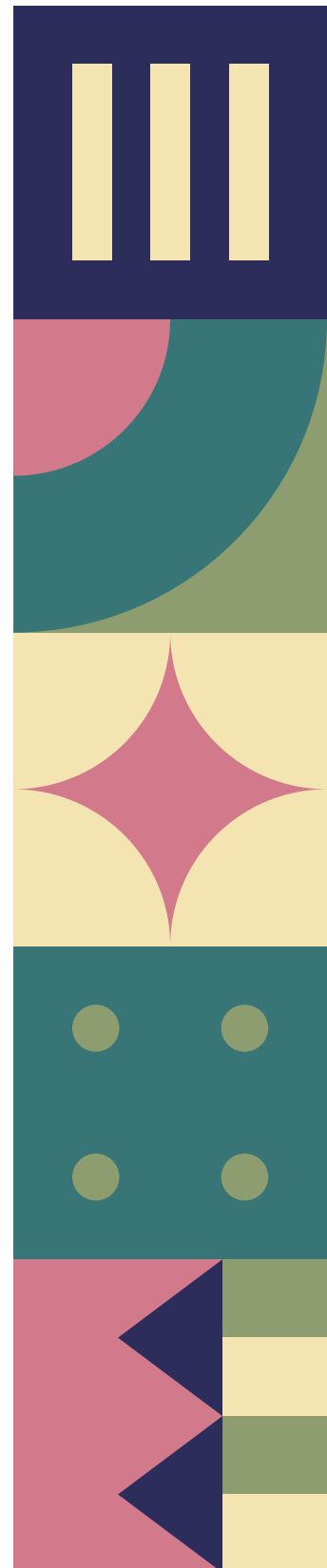
- **Líder del Proyecto:** Instituto Profesional Duoc UC (Chile)

- **Instituciones sociales invitadas:** Ministerio de Educación de Chile, Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação e Tecnológica (Conif, Brasil), Fundación Paraguaya de Educación (Paraguay), Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP, Uruguay) e Iloilo Science and Technology University (Filipinas).

- **Plazo de implementación:** octubre – diciembre 2023

La literatura analizada para la realización del diagnóstico sobre la participación de mujeres en áreas STEM en la Educación Técnico Profesional (ETP) en América Latina, realizado en el contexto de este proyecto, resalta el potencial de la ETP para la formación e integración de mujeres en carreras relacionadas con áreas STEM, especialmente en tecnología e ingeniería (Sevilla, 2021; UNESCO-UNEVOC, 2020), también plantea, que existen obstáculos curriculares, organizativos y culturales que perpetúan la percepción de STEM como un ámbito exclusivamente masculino (Sevilla, 2021).

Según el artículo "SCIELO México (2019). STEM y brecha de género en Latinoamérica", las habilidades consideradas dentro de las áreas STEM pueden significar un factor relevante en lo que refiere a la inclusión económica de poblaciones vulnerables o insuficientemente representadas. Según este artículo una gran proporción de los programas o proyectos orientados a fomentar las competencias en estas áreas (STEM), tienen el objetivo de atraer estos grupos, haciendo mención específicamente a que: "Uno de estos sectores es el de estudiantes de sexo femenino, que, según datos de egreso de carreras universitarias, las mujeres son significativamente menos propensas a seguir una carrera universitaria o estudios de especialización enfocados en campos de carreras STEM".





El artículo mencionado hace referencia al informe del World Economic Forum de 2016 “El futuro de los empleos”: “cuando los robots, la inteligencia artificial y la automatización dejen a 7.1 millones de personas sin trabajo a través de la redundancia, automatización o desintermediación, las mujeres van a sobrellevar el peso del desempleo primordialmente por dos motivos: a) la mayoría de las pérdidas de empleo en la tecnología están en roles dominados por mujeres, como la administración, y b) aunque la creación de 2.1 millones de nuevos puestos de trabajo compensará parcialmente las pérdidas de empleo, la mujer tendrá poca participación en ellos, debido a su falta de preparación en áreas como informática, matemáticas, arquitectura e ingeniería. Por consiguiente, es menos factible que las nuevas posiciones sean ocupadas por mujeres”.

Las explicaciones que dan cuenta de las brechas de género en las áreas STEM, son variadas. En el diagnóstico realizado para este proyecto, se mencionan algunas de las barreras y factores que inciden en las brechas de género, en el contexto latinoamericano (hacer una llamada que esto se desarrolla en el informe de diagnóstico):

- Estereotipos de género arraigados en el sistema educativo
- Influencia familiar en la elección de las carreras
- Promoción y evaluación basadas en estándares masculinos
- Micro prácticas que perpetúan estereotipos
- Responsabilidades y tareas de cuidado
- Discriminación e inequidades naturalizadas en la transición al mercado laboral
- Diversos obstáculos para la contratación de mujeres en STEM

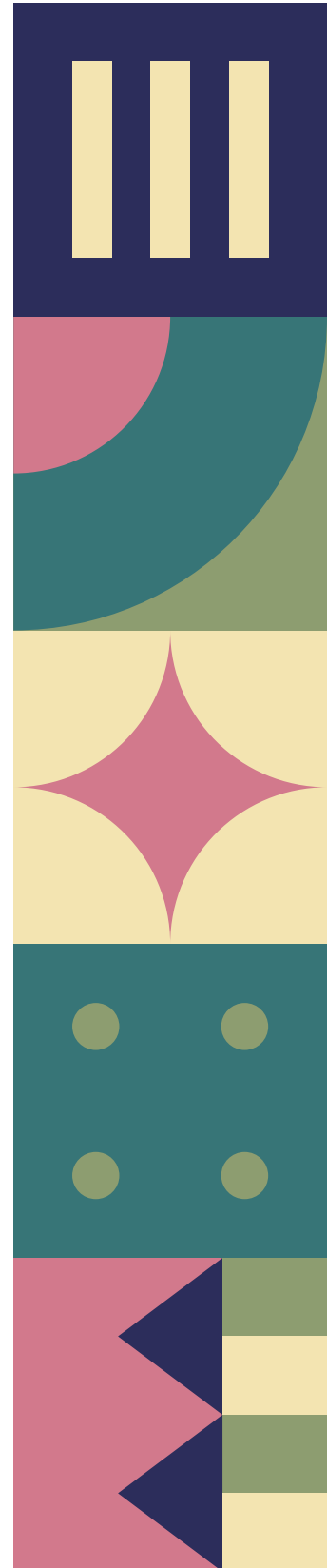
De lo mencionado anteriormente se desprende la relevancia de este proyecto cuyo objetivo estratégico y principal es aportar a la disminución de las brechas de género en las áreas STEM a partir de un sistema de mentorías orientado a mujeres jóvenes que habilite y potencie su incorporación a la formación en estas áreas y su posterior inserción laboral.

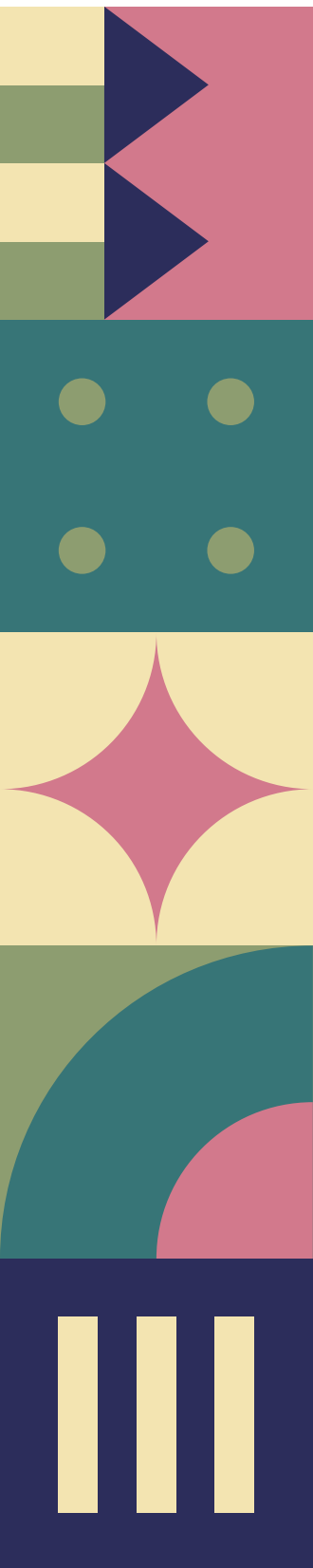
Para este fin, es sumamente considerar la interseccionalidad como un pilar fundamental en las iniciativas de inclusión femenina. La interseccionalidad en el feminismo se refiere a la idea de que las experiencias de opresión y discriminación no son uniformes para todas las mujeres, ya que estas experiencias están influenciadas por una variedad de factores interrelacionados, tales como género, raza, clase social, orientación sexual, discapacidad, entre otros.

La necesidad de incorporar la interseccionalidad radica en reconocer la diversidad de las experiencias de las mujeres y comprender cómo diferentes formas de opresión se entrelazan y se refuerzan mutuamente. Algunas razones clave son:

Reconocimiento de la diversidad: Las mujeres no son un grupo homogéneo. Sus experiencias y desafíos varían según sus identidades interseccionales. Ignorar estas diferencias puede llevar a un feminismo que solo aborda los problemas de un grupo específico de mujeres, dejando de lado a otras.

Ampliación de la inclusión: La interseccionalidad busca incluir y representar a mujeres de todas las razas, clases sociales, orientaciones sexuales, discapacidades, entre otras características. Al abordar las intersecciones de la opresión, se promueve un feminismo más inclusivo y equitativo.





Análisis más completo: La interseccionalidad proporciona un marco más completo para analizar cómo se entrelazan y se refuerzan las diferentes formas de opresión. Por ejemplo, una mujer negra puede enfrentar desafíos que son únicos tanto para su raza como para su género, y estos desafíos pueden ser diferentes de los que enfrenta una mujer blanca.

Mejora de las estrategias y políticas: Al comprender la interseccionalidad, el feminismo puede desarrollar estrategias y políticas más efectivas para abordar las múltiples capas de opresión que enfrentan algunas mujeres. Esto implica reconocer y abordar las desigualdades sistémicas que afectan a diferentes grupos de mujeres de manera única.

En resumen, la interseccionalidad en el feminismo y, por lo tanto, en las iniciativas que buscan la inclusión de mujeres, es crucial para asegurar que el movimiento sea inclusivo, representativo y capaz de abordar las diversas experiencias y desafíos que enfrentan las mujeres en función de sus identidades interseccionales.

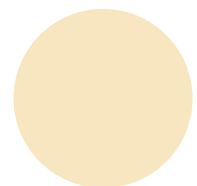
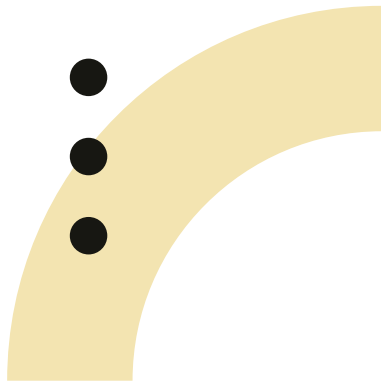
Para la elaboración del Handbook, se llevó a cabo una revisión exhaustiva de la literatura relacionada con la igualdad de género en STEM y las mejores prácticas para el empoderamiento de las mujeres en estas disciplinas. Se establecerá un equipo interdisciplinario que incluirá expertos en género, educación y STEM, asegurando una perspectiva integral en la creación de contenidos. Además, se realizarán consultas con organizaciones líderes en igualdad de género para incorporar experiencias exitosas y lecciones aprendidas.

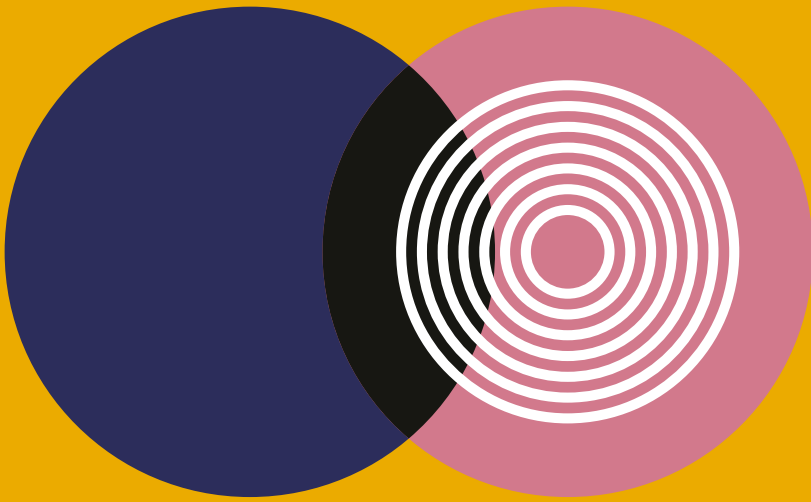
La creación del Handbook se guiará por un enfoque participativo, incluyendo la retroalimentación continua de la comunidad STEM y las potenciales usuarias. Se llevarán a cabo talleres y mesas redondas con profesionales destacadas en STEM, así como con aquellas que han superado desafíos de género en sus carreras. Esta retroalimentación será esencial para garantizar que el Handbook sea relevante, práctico y efectivo en el abordaje de las barreras específicas que enfrentan las mujeres en estas áreas.

Para la implementación del sistema de mentoría, se diseñará un marco estructurado que facilite la identificación y emparejamiento efectivo de mentoras y mentoradas. Se establecerán criterios claros para la selección de mentoras, teniendo en cuenta no solo la experiencia profesional, sino también la capacidad para proporcionar orientación y apoyo emocional. El proceso de emparejamiento se llevará a cabo de manera cuidadosa, considerando afinidades profesionales y personales para fomentar relaciones de mentoría sólidas.

La capacitación tanto para mentoras como para mentoradas será una parte fundamental de la metodología. Se ofrecerán talleres y recursos específicos sobre liderazgo, desarrollo profesional y habilidades blandas, brindando a ambas partes las herramientas necesarias para una colaboración efectiva. Además, se establecerán mecanismos de seguimiento y evaluación periódica para medir el progreso y realizar ajustes según sea necesario, garantizando así la eficacia y la adaptabilidad del sistema de mentoría.

En conjunto, esta metodología se enfocará en la construcción de una base sólida y sostenible para la Red Latinoamericana, promoviendo la igualdad de género y oportunidades en STEM a través de un Handbook completo y un sistema de mentoría estructurado y efectivo.





Objetivos



Este volumen tiene objetivos generales y específicos, que están en directa relación con el contexto entregado y la propuesta hecha con respecto a la brecha de género que se observa en la participación de mujeres en áreas STEM, específicamente en la región latinoamericana.

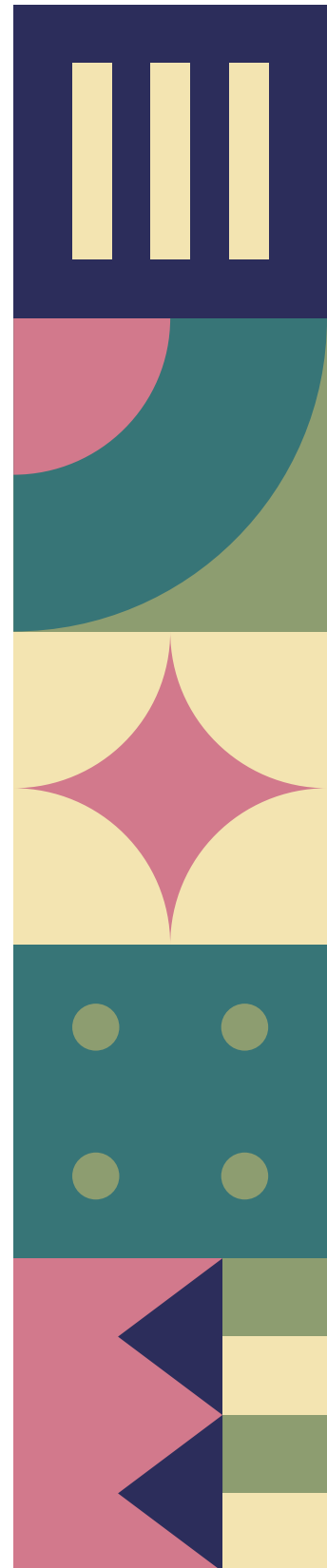
OBJETIVO GENERAL

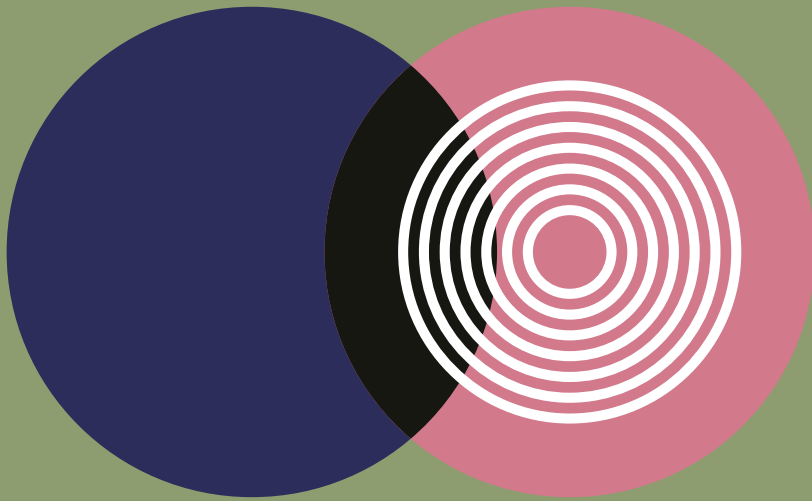
El objetivo general de esta guía es proveer lineamientos prácticos para implementar un sistema o programa de mentorías en instituciones variadas (de Educación Superior, gubernamentales y fundaciones), de acuerdo con las buenas prácticas ya identificadas en las instituciones participantes del proyecto y en el diagnóstico a nivel regional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

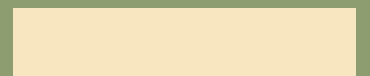
Los objetivos específicos que se buscan con este volumen, y a través de las mentorías, incluyen, pero no se limitan a:

- Generar conciencia sobre las problemáticas existentes en términos de brechas de género en la Educación Superior.
- Promover una postura propositiva para reducir dichas brechas en la región.
- Aumentar la participación de niñas, jóvenes y mujeres en áreas STEM históricamente masculinizadas.
- Mejorar las experiencias de estudio y trabajo para jóvenes y mujeres en áreas STEM históricamente masculinizadas.
- Entregar guías de seguimiento y evaluación de los programas que permitan la compatibilidad de los datos obtenidos en distintos países, con el fin de poder sistematizarlos y así contar con un panorama más claro de lo que pasa en la región.





Levantamiento de Información



A través una investigación realizada sobre la situación que enfrentan diversos países de América Latina con respecto a la participación de mujeres en áreas STEM y en Educación Técnico Profesional (ETP-STEM), pudo confirmar las notables brechas de género existentes en estas áreas. A pesar de una tendencia general hacia la reducción de estas brechas en la región, esta mejoría no se ha traducido de manera uniforme en una mayor presencia de mujeres en las carreras STEM.

El estudio ha revelado que las brechas de género en la educación son menos pronunciadas en el acceso general a la Educación Superior, e incluso en algunos casos, las mujeres superan en número a los hombres en la matriculación.

No obstante, cuando se focaliza en las carreras STEM, la participación de las mujeres disminuye significativamente, situándose en promedio entre el 25% y el 30% en estos campos. Esta disparidad es aún más evidente en áreas como la ingeniería, tecnología y ciencias aplicadas, y aún más pronunciada en disciplinas como programación y ciencias de la computación, donde la presencia de mujeres apenas alcanza el 10% al 15%. Es importante destacar que estas brechas persisten a lo largo de la trayectoria académica.

En el ámbito de la Educación Técnico Profesional, las diferencias de género son aún más notorias, con la participación de las mujeres significativamente inferior a la de los hombres, promediando alrededor del 43%. A pesar de que alrededor del 55% de las mujeres elige carreras técnicas en la educación superior, esta cifra disminuye sustancialmente en el caso de las carreras STEM, llegando alrededor del 15% en promedio. Esta disparidad se manifiesta principalmente en las carreras de ingeniería y tecnología.

En cuanto al **desempeño académico**, las mujeres presentan un mejor rendimiento que los hombres en diversos aspectos, incluyendo tasas de graduación, retención y duración de los estudios, lo que sugiere que no solo ingresan a estas áreas, sino que también se gradúan en mayor número y en menos tiempo que sus contrapartes masculinas.

A pesar de estos avances en la educación y el rendimiento académico, las brechas de género persisten en el ámbito laboral y profesional. Se puede observar que las **principales barreras** están asociadas a estereotipos de género arraigados en el sistema educativo, que limitan la elección de carreras en STEM para las mujeres; la influencia familiar en la elección de carreras, que tiende a excluir a las mujeres de oportunidades en áreas STEM debido a la falta de información y estereotipos arraigados; y la promoción y evaluación basada en estándares masculinos en STEM. Además, existen micro prácticas que perpetúan estereotipos de género en la educación y la formación técnica, así como la falta de visibilidad de mujeres en STEM, lo que dificulta las oportunidades de inspiración para las niñas y jóvenes.

Abordar estas brechas requiere un enfoque integral que incluya la superación de estereotipos de género, la promoción de modelos femeninos en STEM, la facilitación de la conciliación entre responsabilidades familiares y profesionales, y la creación de entornos laborales inclusivos. Varios países han implementado **políticas y estrategias** nacionales que buscan disminuir la brecha existente: Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay han adoptado medidas que buscan promover la igualdad de género en STEM y ETP. Estas políticas incluyen programas de formación, apoyo a la inserción laboral, promoción de cambios cultural, adquisición de habilidades STEM y políticas de cuidado y corresponsabilidad.

De lo anterior, destacan las iniciativas que desarrollan mentorías, redes de apoyo, formación, sensibilización, visualización y apoyo socioemocional para fomentar la participación de mujeres en estas áreas tanto en el acceso como en sus trayectorias formativas y laborales.



JORNADA PRESENCIAL DE TRABAJO - WORKSHOP

La jornada de trabajo presencial que se desarrolló en las ciudades de Valparaíso y Viña del Mar (Chile), tuvo como propósito compartir la información y experiencias de los distintos participantes, con objetivo de estructurar las principales ideas para el diseño de programa de mentoría y buenas prácticas colaborativas con el fin de facilitar la igualdad de género y oportunidades en las áreas profesionales STEM.

El primer día de trabajo, se realizó una capacitación sobre el concepto de “mentoría”, dirigida por la invitada experta, para luego comenzar a conversar y reflexionar sobre la igualdad de género en el área laboral y en la enseñanza superior, en áreas STEM.

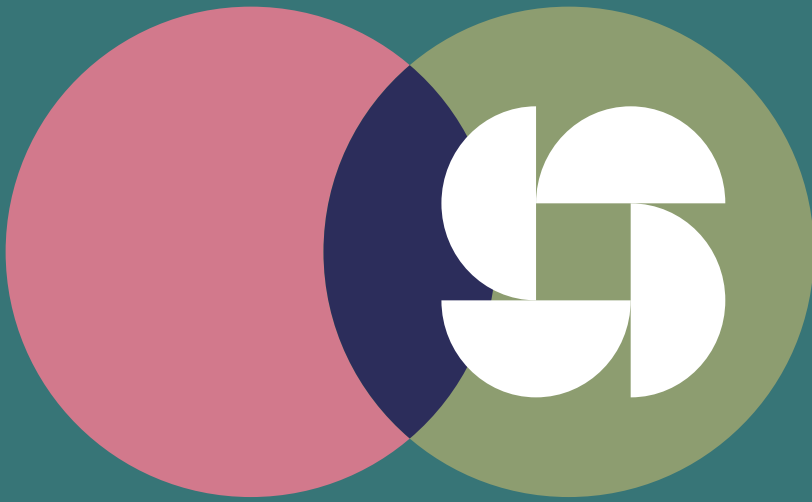
En grupos pequeños se discutió sobre el contexto de cada participante, considerando país, ciudad y estilo de organización en la que trabajaba, con el fin de comenzar a reunir los primeros insumos para el Handbook final (programa de mentorías).

Además, esta primera jornada contó con algunas estudiantes y exalumnas de Duoc UC que compartieron sus experiencias y las barreras que han tenido que superar para estudiar y trabajar en áreas masculinizadas. También pudieron relatar su participación en un programa de mentorías que se lleva a cabo en Duoc UC “Más Mujeres en las TICs”, en la Escuela de Ingeniería, Medio Ambiente y Recursos Naturales.

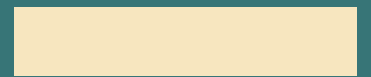
El trabajo del segundo y tercer día se organizó pensando en que cada grupo respondiera a las siguientes preguntas con respecto a un programa de mentorías: ¿Cómo empezar? – ¿Cómo mantener? – ¿Cómo escalar y evaluar? Cada grupo debió conversar, discutir y reflexionar sobre alguna de estas preguntas y entregar las sugerencias y directrices para ejecutar un programa de mentorías, suficientemente flexible que considere el contexto y las particularidades de cada país.

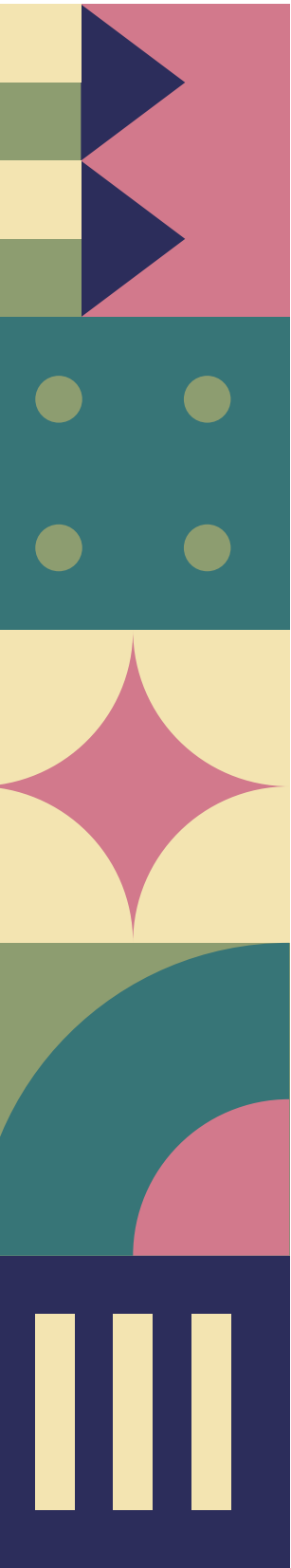
La jornada final concluyó con los grupos presentando el trabajo realizado y detallando las secciones, pasos y los elementos más importantes que debiese considerar el programa de tutoría para ser exitoso y efectivamente tener un impacto positivo en las adolescentes y mujeres jóvenes que participen de estos.

Toda la información recabada durante la Primera Conferencia de Trabajo de la Red Latinoamericana de Mentorías a Favor de la Equidad de Género y Oportunidades en Áreas STEM ha sido el insumo principal para el desarrollo de la propuesta de este documento y que se presenta a continuación.



Implementación Programa de Mentorías





Para comenzar a implementar un programa de mentoría, lo principal es tener claridad sobre el término en cuestión. Se entiende por mentoría la relación de desarrollo personal o profesional en la cual una persona más experimentada o con habilidades específicas brinda orientación, consejo y apoyo a otra persona menos experimentada o que busca mejorar en un área particular. El objetivo principal de la mentoría es compartir conocimientos, experiencias y perspectivas para ayudar la mentorada a alcanzar sus metas, desarrollar habilidades y superar desafíos.

El programa de mentoría para estudiantes STEM y estudiantes de enseñanza media o secundaria técnico profesional que se recomienda en este documento, busca brindar apoyo y orientación en la formación académica y profesional. Al unir a mentoras y mentoradas en un proceso de mentoría, se espera lograr diversos objetivos que pueden ser estratégicos para las instituciones implementadoras y, al mismo tiempo, beneficios para las instituciones, mentoras y mentoradas:

1) Promover la igualdad de género:

La mentoría puede ser un espacio para fomentar la igualdad de género y combatir los estereotipos de género en el ámbito de las STEM, alentando a más mujeres a ingresar y perseverar en estas carreras.

2) Aumentar las oportunidades de las mujeres en el área STEM:

La mentoría proporciona a las estudiantes STEM y estudiantes de enseñanza media o secundaria técnico profesional, un apoyo y orientación que les permite desarrollar habilidades, confianza y conexiones necesarias para enfrentar desafíos y alcanzar sus objetivos académicos y profesionales.

3) Apoyar, orientar y mostrar modelos a seguir:

Las mentoras comparten sus experiencias, conocimientos y habilidades con las mentoradas, ofreciendo orientación y apoyo en la formación académica y profesional, así como modelos a seguir para estudiantes interesadas en STEM.

4) Sensibilizar, concientizar y reflexionar sobre los estereotipos de género y prejuicios:

La mentoría puede ser un espacio para discutir y reflexionar sobre los estereotipos de género y prejuicios en el ámbito de las STEM, promoviendo la concienciación y el cambio en la sociedad.

5) Incentivar a que formen parte de la red de apoyo:

El programa de mentorías busca construir una red de apoyo que permita a las estudiantes STEM acceder a recursos, conexiones y oportunidades en el ámbito de las STEM, facilitando su inserción y éxito en este campo. También para las estudiantes que están interesadas en este campo, puedan acceder a recursos e información de cómo pueden orientar su carrera profesional.

Las mentorías pueden adoptar diversas formas y estructuras según el contexto y los objetivos específicos del programa que se quiera implementar. A continuación, se presentan algunos de los tipos comunes de mentorías:

- **Mentoría Tradicional**

Senior–Junior: Este es el modelo más clásico, donde una persona más experimentada (mentor) guía y aconseja a alguien menos experimentado (mentorada).

- **Mentoría Inversa**

Junior–Senior: En este caso, la persona menos experimentada asume el rol de mentora al enseñar al mentorada sobre tecnologías nuevas, perspectivas frescas o habilidades específicas.

- **Mentoría Grupal**

Colectiva: Una mentora trabaja con un grupo de mentoradas simultáneamente. Esto fomenta el intercambio de ideas y experiencias entre las mentoradas.

- **Mentoría Entre Pares**

Igual a Igual: Personas con experiencias y niveles de habilidad similares se apoyan mutuamente, compartiendo conocimientos y perspectivas.

- **Mentoría a Distancia**

Virtual o en línea: La mentoría se lleva a cabo a través de medios digitales, como videollamadas, correos electrónicos o plataformas en línea, lo que permite que mentora y mentorada estén geográficamente separados.

- **Mentoría Patrocinadora**

Promoción Profesional: Una mentora (patrocinador) utiliza su posición y red para promover activamente la carrera de su mentorada, ayudándola a avanzar y obtener oportunidades profesionales.

- **Mentoría Flash**

Consejo Breve y Específico: En lugar de una relación a largo plazo, se busca orientación en temas específicos o en momentos clave de la carrera.

- **Mentoría Rotativa**

Cambio de Roles: Los participantes pueden alternar entre ser mentores y mentoradas, lo que crea un intercambio dinámico de conocimientos y experiencias.

- **Mentoría Interna en la Empresa**

Dentro de la Organización: Ocurre entre empleados dentro de la misma empresa y puede facilitar la integración, el desarrollo profesional y la retención de talento.

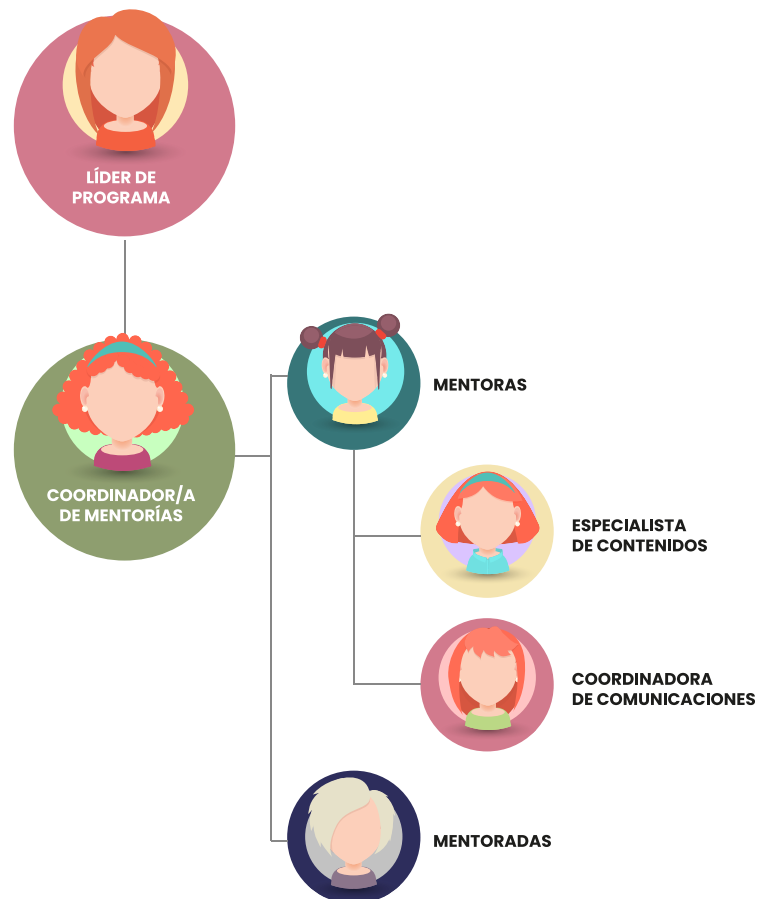
- **Mentoría Académica**

Estudiante–Profesor o Investigador: Se da en entornos académicos y puede ayudar a los estudiantes a navegar por sus estudios, investigaciones y decisiones de carrera.

Cabe señalar que la efectividad de una mentoría depende de la calidad de la relación, la comunicación abierta y honesta, y la voluntad de ambas partes de comprometerse con el proceso. Además, las mentorías pueden evolucionar y adaptarse según las necesidades cambiantes de las mentoradas a lo largo del tiempo.

1. ESTRUCTURA DEL EQUIPO DE TRABAJO

En el siguiente esquema, se identifican las etapas secuenciales de un proceso de Mentoría completo, sin importar la naturaleza de esta:



Para poder desarrollar un programa de mentorías significativo y exitoso es necesario contar con un equipo humano que esté a la altura de la tarea. La estructura de equipo de trabajo que se presenta a continuación se enfoca en garantizar la correcta realización de las mentorías. Los siguientes cargos se consideran imprescindibles, pero no son los únicos que se pueden desarrollar para apoyar estos programas, especialmente si se busca escalarlos y ampliarlos.

Directora o líder del programa

a. El rol de la directora/líder es contribuir a alcanzar los objetivos del programa potenciando su desarrollo y alcance. Lidera la adecuación de los objetivos del programa los objetivos de su institución, la planificación de actividades, indicadores y resultados esperados.

b. Responsabilidades:

Establecer plazos y supervisar el funcionamiento del programa.

Revisar los resultados y generar un plan de mejora.

Establecer alianzas estratégicas y gestionar los recursos necesarios para el programa.

Coordinador/a de Mentorías

a. Coordinar las acciones necesarias para la realización de las mentorías.

b. Responsabilidades:

Organizar y supervisar las actividades de mentoría.

Encargarse del reclutamiento, capacitación y emparejamiento de mentoras y mentoradas.

Seguimiento y evaluación del programa.

Mentoras

a. Profesionales con experiencia en STEM que brindan orientación, apoyo y asesoramiento a las mentoradas.

b. Responsabilidades:

Realizar las mentorías.

Documentar el proceso de mentorías.

Levantar alertas del programa y mentoradas, de considerarlo necesario.

c. Dentro de las mentoras, podemos encontrar voluntarias dispuestas a asumir las siguientes responsabilidades:

Especialista en Contenidos: desarrolla material educativo y recursos para apoyar las mentorías.

Coordinador/a de Comunicaciones: responsable de la difusión del programa y la creación de una comunidad en línea.

Mentoradas

a. Estudiantes o profesionales en formación en el área STEM o técnico profesional, que buscan orientación y desarrollo profesional.

b. Responsabilidades:

Asumir el compromiso y participar de forma activa en las reuniones programadas.

Proporcionar retroalimentación sobre el proceso de mentorías

2. ETAPAS DEL CICLO DE UNA MENTORÍA

Se sugiere que la duración de un ciclo de mentorías sea entre 4 a 6 meses, dependiendo del contexto y organización de la institución que lo llevará a cabo. Un ciclo, debiese considerar las siguientes etapas que se detallan a continuación, con los distintos aspectos a considerar:

2.1) Etapa de Planificación

Acciones a considerar:

a. Definición de los objetivos específicos del programa de mentorías.

Responsables: Líder programa - Coordinador/a de mentorías.

b. Identificación de las mentoras y mentoradas potenciales y las alianzas estratégicas.

Responsables: Coordinador/a de mentorías.

c. Identificación los criterios de selección para mentoras y mentoradas.

Responsables: Líder programa - Coordinador/a de mentorías.

d. Recursos materiales y humanos Líder programa.

Responsables: Coordinador/a de mentorías.

e. Encargados de cada etapa y responsabilidades.

Responsables: Líder programa.

f. Sistema de medición y evaluación del proceso de mentoría.

Responsables: Líder programa - Coordinador/a de mentorías.

Es importante que, para esta primera etapa del proceso, se tengan en cuenta las remuneraciones para el líder del programa y para el coordinador/a de mentorías; así como el panorama completo del proceso que sigue.

2.2) Etapa de Difusión

Acciones para considerar:

a. Definir campañas que se realizarán y público al que apuntará cada una.

Responsables: Líder programa - Coordinador/a de mentorías.

b. Organizar estrategias para la difusión con fechas específicas.

Responsables: Líder programa - Coordinador/a de mentorías.

c. Establecer un plan de comunicaciones permanente

Responsables: Líder programa - Coordinador/a de mentorías.

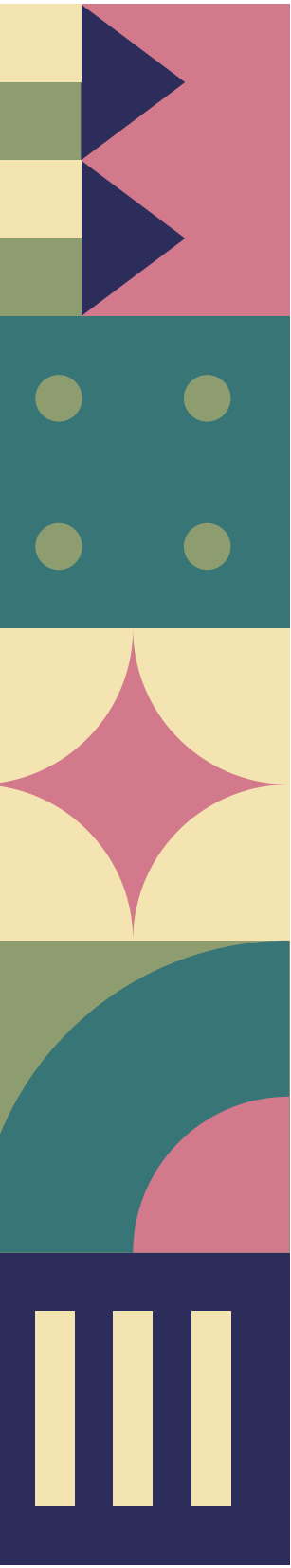
Si bien, el programa propiamente tal no necesita un encargado formal para realizar la difusión, aunque sería ideal, si requiere contar con apoyo para coordinar las comunicaciones para desarrollar las campañas para invitar a participar del programa y para servir de soporte para una plataforma web.

En esta etapa se sugiere considerar recursos para la difusión y promoción del programa que integre la siguiente información, dependiendo del canal:

- Descripción del programa Incluir breve descripción del programa y beneficios tanto para las mentoras como para las mentoradas.
- Requisitos y beneficios. Detallar los requisitos para participar en el programa, así como los beneficios para ambas partes.
- Fechas importantes: Fechas, plazos y pasos a seguir para inscribirse.
- Proceso de inscripción. Información sobre cómo inscribirse en el programa, los plazos y los pasos a seguir para participar.
- Información de contacto.
- Testimonios. Incluir testimonios de participantes anteriores puede ser útil para mostrar los beneficios y el impacto positivo del programa de mentorías.
- Publicación en redes sociales. Es importante segmentar el contenido y dirigirlo al público objetivo, Contenido relevante y valioso: Las publicaciones deben ofrecer información de valor y conectar con la audiencia, como historias, consejos, estrategias y experiencias de las mentoras y mentoradas.
- Las publicaciones deben fomentar la interacción y comunicación entre las mentoras, mentoradas y la comunidad en general, permitiendo que compartan sus experiencias, consejos y aprendizajes.

Con respecto al contenido que debiese incluir una plataforma o sitio web, se sugiere:

- Descripción del programa de mentorías. Incluir una descripción detallada del programa de mentorías, sus objetivos, beneficios y el tipo de mentoría que se ofrece.
- Información sobre el proceso de mentoría. Debe proporcionar detalles sobre cómo funciona el proceso de mentoría, incluyendo la duración, la frecuencia de las sesiones, y las actividades que se realizan durante las mentorías.

- 
- Perfil de las mentoras. Incluir información sobre las mentoras que participan en el programa, sus antecedentes, experiencia y áreas de especialización.
 - Testimonios y casos de éxito. Incluir testimonios de participantes anteriores y casos de éxito puede ser útil para mostrar los beneficios y el impacto positivo del programa de mentorías.
 - Información de contacto. Debe proporcionar información de contacto clara para que las interesadas puedan obtener más detalles o inscribirse en el programa.

2.3) Etapa de Selección de Participantes

Para seleccionar a las participantes, se requiere:

a. Recopilar las solicitudes de mentoras y mentoradas.

Responsables: Coordinador/a de mentorías.

b. Evaluar las solicitudes y seleccionar a las participantes.

Responsables: Coordinador/a de mentorías.

c. Informar a las participantes seleccionadas y entregar indicaciones de lo que viene.

Responsables: Coordinador/a de mentorías.

Perfil de la mentora STEM

Para la selección del equipo de mentoras, es importante considerar el cumplimiento de una serie de requisitos, dentro de lo posible. Esto se traducirá en mentorías más significativas y con estándares altos de calidad. Se espera que una mentora:

- *Tenga más experiencia que su mentorada*, es decir, dependiendo del tipo de mentoría, debe estar trabajando en un campo de estudio relacionado con STEM, tener formación académica en alguna área STEM o ya haber avanzado en sus estudios en una carrera STEM.
- *Muestre interés en la promoción de la diversidad y la igualdad de género.* La mentora debe estar comprometida con la causa de promover la diversidad y la igualdad de género en las áreas STEM, y estar dispuesta a apoyar a las mujeres interesadas en y de estas carreras.
- *Demuestre habilidades de comunicación y empatía.* La mentora

debe ser capaz de establecer una conexión emocional y de confianza con las mentoradas, lo que le permita transmitir conocimientos y habilidades de manera efectiva.

- *Tenga disponibilidad y compromiso por el programa.* Debe estar dispuesta a dedicar tiempo y esfuerzo al programa de mentorías, participando en actividades y encuentros cuando sea necesario.

- *Sea capaz de empoderar y apoyar a las mentoradas.* La mentora debe estar capacitada para identificar y abordar las necesidades y desafíos de las mentoradas, ayudándoles a desarrollar su potencial y a alcanzar sus objetivos profesionales.

2.4) Etapa de Formación

Las principales acciones que se deben tener en cuenta para esta etapa son:

a. Capacitar a las mentoras.

Responsables: Coordinador/a de mentorías – Mentora especialista en contenidos.

b. Brindar orientación a las mentoradas sobre cómo aprovechar al máximo la mentoría.

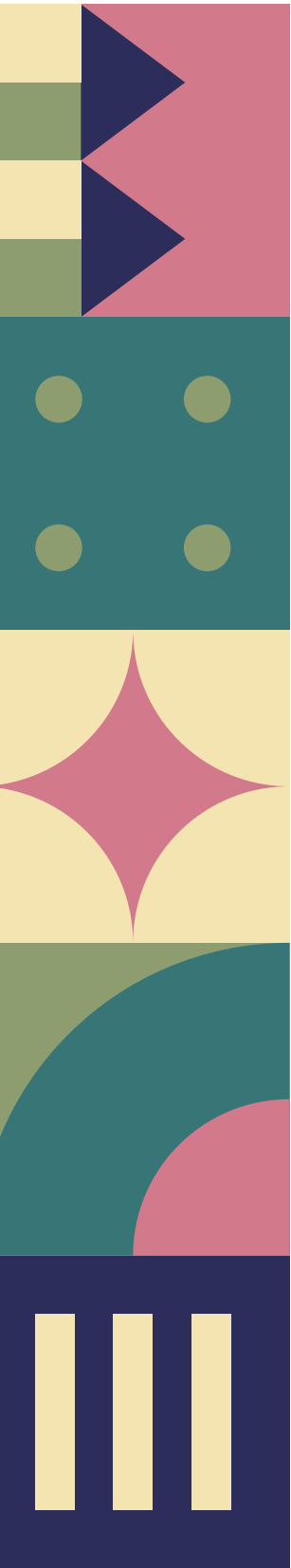
Responsables: Coordinador/a de mentorías – Mentora especialista en contenidos.

Programa de preparación de mentoras

- **Objetivo:** Formar a mujeres profesionales y estudiantes de educación superior en habilidades y conocimientos para ejercer el rol de mentoras en programas de mentoría STEM.

- **Metodología:** El programa se desarrollará en modalidad virtual (recomendado por la cantidad de tiempo que puede disponer una mentora) y tendrá una duración de 1 a 2 sesiones. También podría habilitarse una plataforma online donde las mentoras puedan realizar un curso asincrónico corto con estos contenidos.

- **Contenidos:** Los siguientes contenidos se pueden dividir de una a varias sesiones. Recomendamos que la capacitación no se extienda a tantas sesiones, pero todo depende del contexto y la disponibilidad de las mentoras.

- 
- **Talleres y capacitaciones:** Diseñar talleres y capacitaciones en habilidades específicas, estrategias de carrera y desarrollo profesional para las mentoradas. Estas actividades pueden ser impartidas por expertos en el campo o por mentoras experimentadas, y pueden incluir ejercicios prácticos, simulaciones o discusiones en profundidad.

Estos talleres y capacitaciones deben estar preparados con material físico/digital para las mentoras, guías, manuales, documentos de coaching, etc.

2.5) Etapa de Emparejamiento

Las acciones que se debiesen considerar para la etapa de emparejamiento o “match” son:

a. Emparejar a las mentoras y mentoradas en función de sus objetivos, intereses y necesidades.

Responsables: Coordinador/a de mentorías.

b. Informar a las participantes con quien se les emparejó e invitar a la ceremonia de inicio.

Responsables: Coordinador/a de mentorías

ORIENTACIONES PARA EL EMPAREJAMIENTO O “MATCH”

Para lograr que el emparejamiento entre mentoras y mentoradas cumpla con el propósito de lograr una mentoría de calidad y así aportar al objetivo del programa, se debiesen considerar las siguientes orientaciones:

- *Entrevistas y Evaluación de Necesidades.* Realizar entrevistas con las mentoradas para comprender sus objetivos y necesidades, y luego emparejarlas con mentoras que puedan satisfacer esas necesidades.
- *Intereses y Especialización.* Considerar los intereses y la especialización de las mentoras al emparejarlas con mentoradas, de modo que puedan proporcionar orientación relevante.
- *Compatibilidad Personal y Profesional.* Buscar una compatibilidad personal y profesional entre mentoras y mentoradas para fomentar una relación de mentoría efectiva.

Estos enfoques ayudarán a garantizar que las mentoras adecuadas sean identificadas y emparejadas de manera efectiva con las mentoradas, promoviendo así un entorno de mentoría productivo y enriquecedor.

Con respecto a las “entrevistas y evaluaciones de necesidades”, es importante seguir ciertos pasos con el fin de facilitar el emparejamiento:

Entrevistas

Establecer un marco de tiempo: Definir un período para llevar a cabo las entrevistas con las mentoradas y las posibles mentoras, asegurando que tengan suficiente tiempo para prepararse y participar de manera efectiva.

Preparar preguntas relevantes: Diseñar preguntas que permitan conocer los objetivos, desafíos y expectativas de las mentoradas, así como las experiencias, habilidades y enfoques de las posibles mentoras.

Crear un ambiente de confianza: Proporcionar un entorno cómodo y confidencial para que las mentoradas compartan abiertamente sus necesidades, y para que las posibles mentoras hablen sobre sus experiencias y enfoques.

Evaluación de Necesidades

Análisis de respuestas: Revisar las respuestas de las mentoradas para identificar patrones, necesidades comunes y áreas de enfoque prioritarias.

Comparación con perfiles de mentoras: Evaluar las respuestas de las mentoradas en relación con los perfiles de las posibles mentoras, buscando coincidencias en áreas de experiencia y enfoque.

Emparejamiento basado en necesidades: Utilizar la información recopilada para emparejar a las mentoras con las mentoradas, asegurando que las mentoras seleccionadas puedan abordar las necesidades específicas de las mentoradas.

En el Anexo IV, se puede revisar la “Encuesta de Emparejamiento”, la cual se sugiere realizar al momento en que postulan las candidatas a mentoras y quienes quieran recibir las mentorías.

2.6) Etapa de Implementación

La ejecución del programa propiamente tal debiese integrar las siguientes acciones:

a. Iniciar el ciclo de sesiones de mentoría con ceremonia solemne.

Responsables: Líder programa - Coordinador/a de mentorías.

b. Ejecución de las reuniones de mentorías.

Responsables: Mentoras.

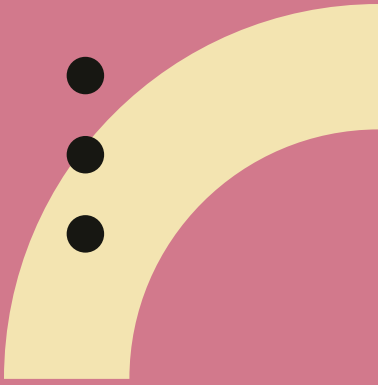
c. Revisar el progreso y abordar desafíos.

Responsables: Coordinador/a de mentorías.

REUNIONES DE MENTORÍAS

La tabla que se presenta a continuación, entrega las orientaciones para realizar las reuniones de mentoría considerando un ciclo de 11 semanas. Se aconseja que esto se adapte al ciclo dispuesto por cada organización.

REUNIÓN	MODALIDAD	CONTENIDOS	DESCRIPCIÓN
Reunión 0	Grupal Presencial		Ceremonia de inicio
Reunión 1	Personal Presencial	Experiencias personales y profesionales Reflexión sobre estereotipos de género	Abordar temas relacionados con las experiencias personales y profesionales de las mentoras y mentoradas en el área STEM, así como reflexionar sobre los estereotipos de género y prejuicios que enfrentan las mujeres en este campo.
Reunión 2	Personal Presencial o virtual	Consejos y estrategias Desarrollo de habilidades	Discutir consejos y estrategias prácticas para abordar problemas académicos y profesionales, así como desarrollar habilidades específicas para el área STEM.
Reunión 3	Personal Presencial o virtual	Acceso a oportunidades	Abordar temas relacionados con el acceso a oportunidades académicas, profesionales y de desarrollo en el área STEM.
Reunión 4	Grupal Presencial o virtual		Reflexionar sobre los estereotipos de género y prejuicios, así como desarrollar habilidades y acceder a oportunidades en el área STEM.
Reunión 5	Grupal Presencial o virtual		Ceremonia de cierre



Recomendaciones Generales para la Implementación

Es muy importante considerar el bienestar y la motivación, en especial de las mentoras, quienes son las que invierten, en general, su tiempo libre y energía para apoyar a sus mentoradas. En este sentido, dejamos algunas ideas para reconocer de manera apropiada sus logros, importancia y trayectoria dentro del programa de mentorías.

- Realizar, de manera anual, ceremonias de cierre de año que involucren premios o reconocimientos para las mentoras.
- Entregarles feedback constante de las evaluaciones que realizan sus mentoradas.
- Desde el programa de mentorías, entregar oportunidades de hacer networking, obtener visibilidad o realizar capacitaciones de manera periódica.
- Hacer funcionar un programa de “Apoyo a mentoras”. Esto permite, entre otras cosas, que las mentoras tengan acceso a:
 - Una comunidad y una red de contactos dentro del mundo STEM, donde también puede encontrar contención, sentido de pertenencia y orientación.
 - Formación permanente en técnicas y metodologías de mentoría, idealmente con expertas, para conversar, evaluar experiencias y resolver dudas.
 - Incluir dentro de las capacitaciones iniciales un set de actividades de sensibilización a mentoras en temas variados tales como: perspectiva de género, interseccionalidad, habilidades blandas, técnicas para mentorear, etc.





2.7) Etapa de Seguimiento

Esta etapa, la etapa de seguimiento, si bien está ubicada al final de este apartado debe ser desarrollada durante todo el ciclo de las mentorías por parte del coordinador/a de mentorías y bajo la supervisión de líder del programa.

Mecanismos y herramientas de seguimiento

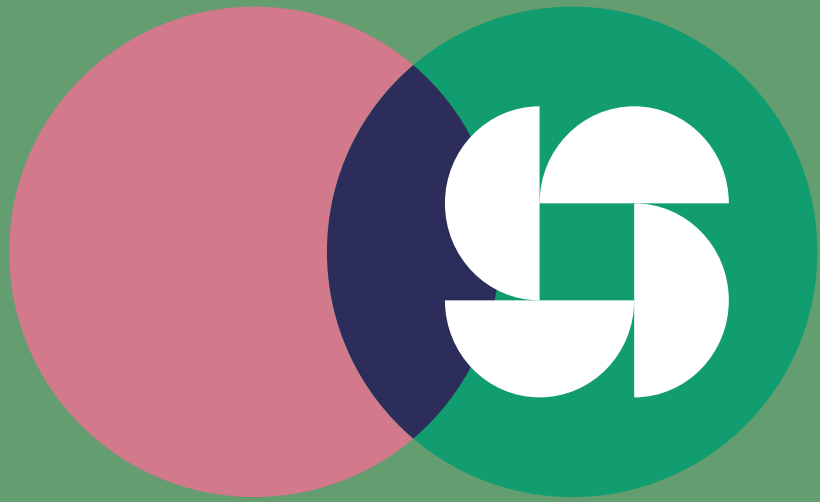
- *Aplicaciones de mensajería instantánea:* Plataformas como WhatsApp, Telegram.
- *Plataformas de videoconferencia:* Herramientas como Zoom, teams o Google Meet pueden ser utilizadas para realizar sesiones de mentoría en línea y monitorear el progreso de las mentorías.
- *Aplicaciones de gestión de proyectos:* Plataformas como Trello, Asana pueden ser utilizadas para monitorear el progreso de las mentorías y llevar un registro de las sesiones realizadas.
- *Aplicaciones de comunicación en grupo:* Plataformas como Discord o Slack pueden ser utilizadas para crear grupos de mentoría y facilitar la comunicación entre las mentoras y las mentoradas. Estas aplicaciones permiten enviar mensajes, multimedia y realizar videollamadas en grupo, lo que fomenta la colaboración y el intercambio de ideas.

Sistema de registro

Plataforma web que sirva de repositorio, comunidad de intercambio de experiencias, entrega de información, datos y registro de seguimiento, etc.

Sistema de evidencias al que pueda acceder toda la red de mentorías, tomando los resguardos de seguridad necesarios.

Comunidad de mentoras para compartir información y experiencias de apoyo, a través de foros, información, noticias, cursos, reconocimientos, etc.).



Evaluación

1. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE MENTORÍA

Evaluar el proceso de mentoría es un componente esencial de nuestro programa centrado en aumentar la participación de mujeres en áreas STEM. La mentoría desempeña un papel fundamental en la promoción de la igualdad de género y el desarrollo profesional de las mujeres, en campos donde históricamente han estado subrepresentadas. Por lo tanto, es fundamental comprender cómo se están llevando a cabo las mentorías y qué impacto tienen en las mentoras y las mentoradas. La evaluación del proceso de mentoría es crucial por varias razones:

- **Mejora Continua:** Permite identificar áreas de mejora en el programa y ajustar las estrategias de mentoría para asegurarse de que sean efectivas y relevantes para las participantes.
- **Medición el Cumplimiento de Objetivos:** Ayuda a verificar si se están cumpliendo los objetivos establecidos para las mentorías y si las sesiones definidas están siendo efectivas en la consecución de esos objetivos.
- **Retroalimentación Significativa:** Facilita la obtención de retroalimentación valiosa de las mentoras y las mentoradas sobre su experiencia en el programa, lo que a su vez ayuda a adaptar el proceso para satisfacer sus necesidades y expectativas.
- **Identificación de Desafíos y Soluciones:** Permite identificar cualquier desafío o problema que pueda surgir durante las mentorías y encontrar soluciones efectivas para abordarlos.
- **Medición de Resultados:** Ayuda a medir los resultados del programa en el desarrollo personal y profesional de las mentoras y las mentoradas, lo que proporciona evidencia de su eficacia y valor.
- **Satisfacción:** Evaluar la satisfacción de las mentoras y las mentoradas con el proceso de mentoría es esencial para garantizar que se sientan respaldadas y satisfechas con su participación.

Los componentes para evaluar el Programa de Mentorías en Áreas STEM serían:

a. Elaboración de un documento de Buenas Prácticas en la acción de 'Mentorear'

Este documento es una compilación de prácticas efectivas y lecciones aprendidas en el proceso de mentoría. Contiene directrices y recomendaciones basadas en la experiencia acumulada a lo largo de las mentorías exitosas. El propósito principal es proporcionar una guía local y contextualizada para mentoras sobre cómo llevar a cabo efectivamente el proceso de "mentorear", de acuerdo con el programa específico en el que está participando.

b. Seguimiento Quincenal y Evaluación Continua

Se establece un proceso de seguimiento regular y cercano que tiene lugar cada 15 días a lo largo de las mentorías. El objetivo principal es garantizar que las sesiones de mentoría definidas para el período se estén llevando a cabo según lo planeado. Además, se recopila el feedback tanto de las mentoras como de las mentoradas con respecto a los objetivos de la mentoría. Esto permite realizar ajustes o mejoras durante el proceso, si es necesario.

También se evalúa la satisfacción general de ambas partes en relación con la ejecución del programa. Se pueden utilizar diversas herramientas, como encuestas periódicas y registros de datos cuantitativos y cualitativos, para medir el progreso y la efectividad de las mentorías.

Considerar medir de forma eficiente a través de los indicadores clave, como el número de capacitaciones implementadas, el número de encuentros entre mentoras y el porcentaje de asistencia a las sesiones.

[Sugerencia de Encuesta de Seguimiento Quincenal: Anexo I.](#)

c. Evaluación de las Mentoras: Motivaciones, Expectativas, Beneficios y Sugerencias

Esta evaluación se enfoca en comprender sus motivaciones para participar en el programa de mentoría y sus expectativas iniciales. También evalúa los beneficios que han experimentado a lo largo del proceso y recopila sugerencias para mejorar el programa. Se utilizan encuestas y entrevistas para obtener información detallada sobre la experiencia y las percepciones de las mentoras, lo que permite adaptar el programa para satisfacer sus necesidades y mantener su compromiso continuo. Indicadores clave que se incluyen en el instrumento de evaluación son el nivel de satisfacción y el número de capacitaciones implementadas.

[Sugerencia de Encuesta de Experiencia de Mentoría en Anexo II.](#)

d. Evaluaciones de las Mentoradas: Satisfacción y Seguimiento Durante la Mentoría

Las evaluaciones incluyen encuestas de satisfacción y un seguimiento continuo durante el proceso de mentoría. Estas evaluaciones permiten a las mentoradas expresar su nivel de satisfacción con el programa y proporcionar retroalimentación sobre su experiencia. Además, ayudan a medir el progreso hacia la consecución de sus objetivos personales y profesionales. El seguimiento durante la mentoría garantiza que se aborden los desafíos de manera oportuna y que se maximice el valor de la mentoría en su desarrollo. Los indicadores clave aquí incluyen el nivel de satisfacción y el número de sesiones realizadas.

[*Sugerencia de Encuesta de Experiencia de Mentorada en Anexo III.*](#)

e. Informe de Evaluación al Concluir la Mentoría

Este informe es una evaluación exhaustiva que se realiza al finalizar cada mentoría, que generalmente tiene una duración de 2 a 4 meses. Proporciona una visión integral de los logros, desafíos y lecciones aprendidas durante el proceso de mentoría. El informe incluye un resumen de los objetivos alcanzados, los obstáculos superados y las áreas donde se pueden hacer mejoras. Además, se destaca el impacto positivo que la mentoría ha tenido en las mentoradas y las mentoradas. El informe sirve como una valiosa herramienta para aprender de las experiencias y garantizar la mejora continua del programa.

2. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA (FLUJOS Y PROCESOS)

La evaluación de mejora continua desempeña un papel crucial en la gestión y administración eficaz del programa. Su propósito principal es evaluar el cumplimiento de los objetivos definidos, lo que incluye indicadores medibles según los objetivos establecidos. Estos indicadores pueden abarcar aspectos como el a evaluación de la difusión del programa, los plazos establecidos para cada etapa, el cumplimiento de flujos de trabajo, los responsables designados y la periodicidad de las actividades, que se lleva a cabo semestralmente.

Herramientas de Evaluación y Seguimiento

• Se recomienda utilizar informes a mitad de año e informes finales que integran indicadores medibles y resultados de encuestas. Estos informes brindan una visión completa del rendimiento del programa y permiten la identificación de áreas que requieren mejoras.



- **Considerar el seguimiento continuo de cada etapa necesaria incluida en el ciclo del programa de mentoría, según carta Gantt a ejecutar.** Cada etapa se evalúa considerando plazos, responsables, presupuesto y utilización de recursos. La logística de cada acción o etapa se revisa meticulosamente para garantizar que se lleve a cabo de manera eficiente y coordinada con otras áreas o personas.

- **Evaluación de Recursos Humanos y Presupuestaria.** La evaluación abarca el recurso humano del programa, incluyendo a las mentoras, coordinadores, directivos, entre otros. También se examina la utilización de recursos financieros y la adecuación del presupuesto para cumplir con los objetivos establecidos.

- **Uso de la herramienta “Semáforo Educativo”.** Esta herramienta es utilizada por la Fundación Paraguaya, socia de esta red. Se utiliza como una herramienta de autoevaluación. Se adaptan los indicadores a la mentoría para medir el desempeño del programa y su alineación con los estándares de calidad.

- **Evaluación de trazabilidad.** La evaluación de trazabilidad es un componente fundamental para, eventualmente, medir el impacto y los resultados de cualquier programa de mentorías. Este proceso se enfoca en un seguimiento exhaustivo de las estudiantes que participaron como mentoreadas, con el objetivo de obtener datos clave que reflejen los resultados del programa. Esto incluye evaluar notas de ingreso y salida de la carrera, conocer los lugares de trabajo de las mentoradas y determinar si han optado por especializarse en áreas relacionadas con STEM. Asimismo, resulta esencial examinar cuántas de estas mentoreadas han decidido convertirse en mentoras, lo que proporciona información valiosa sobre el ciclo de mentoría y su continuidad.

- **La experiencia de las mentoradas a corto y largo plazo también se considera en la evaluación.** La realización de estudios de evaluación cuantitativa y cualitativa contribuye a consolidar resultados tangibles, lo cual no solo respalda la mejora continua del programa, sino que también facilita su difusión al mostrar resultados medibles. Mantener los contactos actualizados es un aspecto clave, y las mentoras pueden desempeñar un papel crucial en este proceso al asumir la responsabilidad (voluntaria) de mantener la conexión con las mentoradas.

Para obtener información detallada, se propone realizar encuestas de seguimiento a través de diversas vías, como llamadas telefónicas, correos electrónicos y redes sociales. Estas encuestas abordarían aspectos esenciales, como el término de la carrera o la eventual deserción de los estudios, la continuidad de los estudios (ya sea en niveles universitarios o posgrados en áreas STEM) especificando la institución y el área de especialización. Además, se indagaría sobre el trabajo actual, cargo y responsabilidades, proporcionando una visión completa de la trayectoria de las mentoradas después de participar en el programa. Este enfoque integral en la evaluación de trazabilidad no solo sirve como herramienta para la mejora continua, sino que también respalda la transparencia y el respaldo financiero al demostrar resultados tangibles y significativos.

Algunos de los indicadores a considerar:

Número de capacitaciones a implementar
Número de encuentro entre mentores
Porcentaje de incremento semestral y anual
Crecimiento anual de la matrícula
Definición de alcance

2.2 Sugerencias de Instrumentos de Evaluación del Programa de Mentoría

- **Encuesta Experiencia de Mentorada:**
La atención/acompañamiento de las mentoras.
Lo más destacado de la experiencia.
Lo más débil de la experiencia.
De qué manera el programa hizo la diferencia, cómo ayudó.
Qué elementos prácticos se pueden mejorar.
Comentarios, sugerencias.
- **Encuesta Experiencia de Mentora:**
¿Te sentiste preparada como mentora?
¿Cuáles crees que son las habilidades, competencias, capacidades más importantes para cumplir este rol?
¿Consideras suficientes las capacitaciones a la que asististe?
¿Fue adecuada la cantidad de sesiones considerando lo que duró la mentoría?
En caso de que te hayas encontrado con algunas dificultades durante el período de mentoría. ¿Podrías mencionarnos?
¿Qué mejorarías de la experiencia?
¿Recomendarías a más personas el programa de Mentorías?
(puede ser de 1 a 10).

3. ESCALAMIENTO DEL PROGRAMA

3.1 ¿Por qué escalar?

En primer lugar, es esencial considerar que el desarrollo de este tipo de programas nos permite aportar a derribar la brecha de género existente en carreras STEM en América Latina. Para lograr este cometido es crucial ampliar nuestro campo de acción. Adicionalmente, escalar un programa de mentorías puede tener varios beneficios y objetivos estratégicos. Aquí te presento algunas razones comunes por las cuales las organizaciones o iniciativas pueden optar por escalar su programa de mentorías:

Ampliación del Impacto: Escalar el programa permite llegar a un mayor número de personas, lo que aumenta el impacto positivo en la comunidad o grupo objetivo. Al llegar a más individuos, se contribuye a un cambio más significativo y sostenible.

Mayor Alcance Geográfico: La escalabilidad puede implicar la expansión geográfica, llegando a comunidades o regiones que inicialmente no estaban cubiertas. Esto facilita la diversificación de experiencias y perspectivas.

Optimización de Recursos: Al escalar, se puede optimizar el uso de recursos al implementar procesos estandarizados y eficientes. Esto permite una gestión más efectiva y una mayor capacidad para manejar un volumen mayor de participantes.

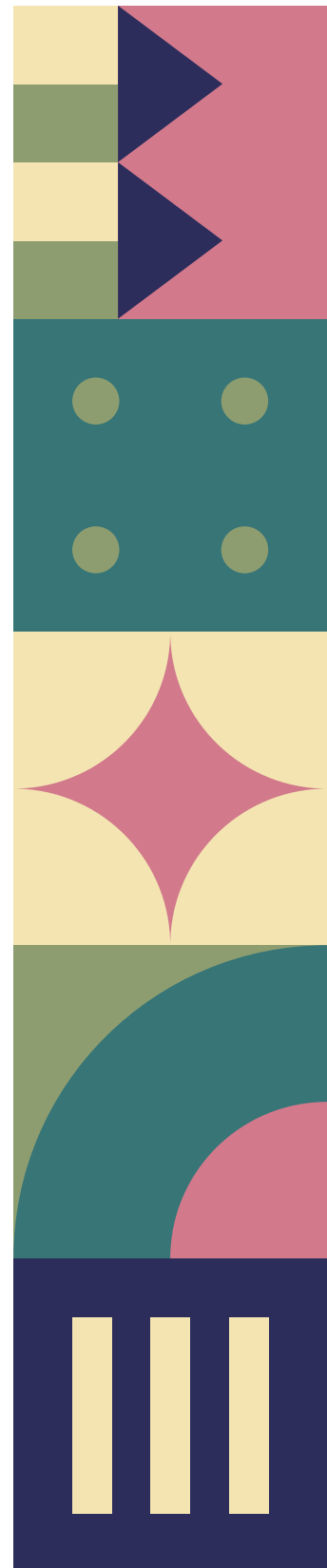
Desarrollo Profesional Generalizado: Escalar un programa de mentorías puede contribuir al desarrollo profesional generalizado de un grupo específico, como estudiantes, profesionales en inicio de carrera, o mujeres en tecnología, por ejemplo.

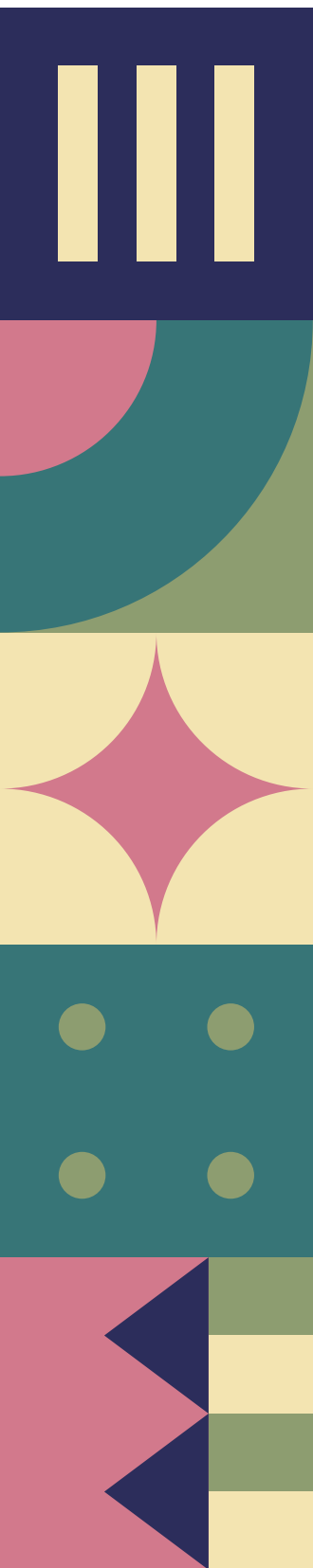
Fortalecimiento de Alianzas: La expansión puede implicar la formación de nuevas alianzas estratégicas con otras organizaciones o instituciones. Esto no solo aumenta los recursos disponibles, sino que también puede enriquecer la calidad del programa.

Mejora de la Retención de Talentos: Programas de mentorías escalados pueden contribuir a la retención de talentos al proporcionar un mayor nivel de apoyo y desarrollo profesional, lo que, a su vez, puede aumentar la satisfacción y la permanencia de los participantes.

Innovación Continua: Al escalar, se pueden identificar y aplicar innovaciones en el diseño y la implementación del programa. La diversificación y expansión a menudo llevan a la adaptación constante para satisfacer las necesidades cambiantes del público objetivo.

Reconocimiento y Difusión del Programa: La escalabilidad puede generar un mayor reconocimiento del programa a nivel local, nacional o internacional. Esto puede





atraer más participantes, mentores y patrocinadores, fortaleciendo la viabilidad y la influencia del programa.

Cumplimiento de Objetivos Institucionales: Escalar el programa puede estar alineado con los objetivos y la misión institucional. Por ejemplo, si la organización tiene como objetivo el empoderamiento de mujeres en STEM, la expansión del programa puede contribuir a ese propósito.

Alineación con Necesidades Cambiantes: A medida que cambian las necesidades y desafíos de la comunidad, escalar el programa permite adaptarse y responder de manera más efectiva a estos cambios, asegurando que el programa siga siendo relevante y valioso.

En resumen, la escalabilidad de un programa de mentorías puede impulsar un impacto más amplio, eficiente y sostenible, al tiempo que aborda diversas necesidades y desafíos a medida que evolucionan con el tiempo.

3.2 ¿Cómo escalar?

Para escalar nuestro programa de mentorías, es crucial seguir una estrategia integral que abarque desde la búsqueda de alianzas hasta la expansión internacional. Aquí se detallan pasos clave:

- **Buscar Alianzas Estratégicas:**

- Explorar asociaciones con organizaciones afines para ampliar nuestro alcance y recursos.

- Identificar posibles colaboradores que compartan nuestros objetivos y valores.

- Evaluar y seleccionar cuidadosamente posibles alianzas que fortalezcan nuestro programa.

- Buscar colaboraciones que aporten recursos complementarios y diversidad de perspectivas.

- **Definir Procesos Estandarizados:**

- Establecer procesos de intervención estandarizados para garantizar la consistencia y eficacia del programa.

- Desarrollar protocolos claros que guíen la interacción entre mentoras y mentoradas.

- **Implementar Sistema de Reconocimiento:**

- Considerar la certificación para mentoras destacadas como reconocimiento formal de su contribución.

- Explorar opciones de retribución o incentivos para motivar la participación continua.

- **Revisión Metodológica Periódica:**

Realizar revisiones metodológicas periódicas para adaptar el programa al contexto actual.

Asegurar que las prácticas sean efectivas y se alineen con las necesidades cambiantes.

- **Difusión y Promoción:**

Organizar talleres y eventos para estudiantes y otras partes interesadas.

Utilizar estrategias de difusión efectivas para aumentar la visibilidad y participación en el programa.

- **Adaptación y Replicación Exitosa:**

Identificar componentes exitosos del programa y replicarlos en otras áreas o contextos.

Generar un programa transversal que pueda adaptarse a diversas audiencias.

- **Estandarización de Procesos de Operación y Gestión:**

Establecer prácticas de operación y gestión estandarizadas para optimizar la eficiencia.

Garantizar la coherencia en la administración del programa en todas las ubicaciones.

- **Explorar Otras Estructuras de Mentorías:**

Considerar la posibilidad de implementar diferentes modelos de mentorías según las necesidades específicas de los participantes.

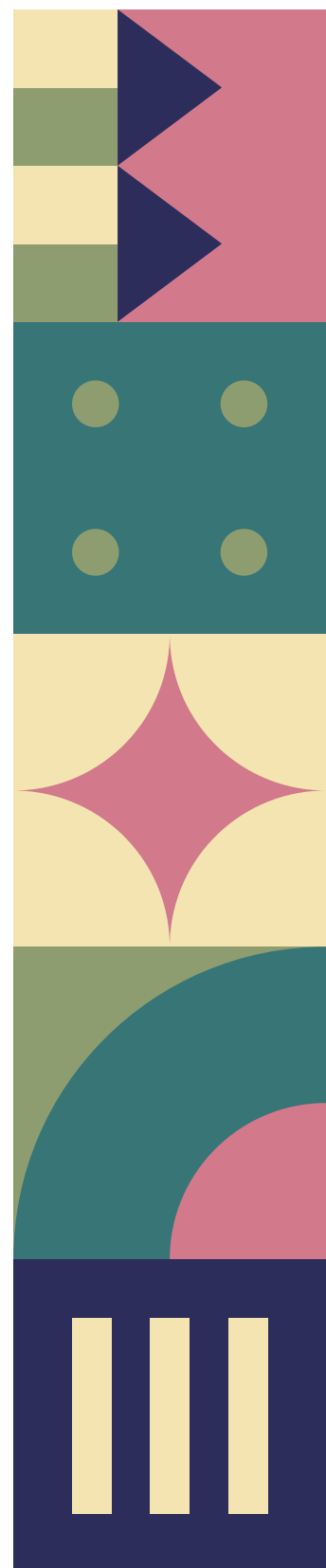
Evaluar la viabilidad de estructuras más flexibles o especializadas.

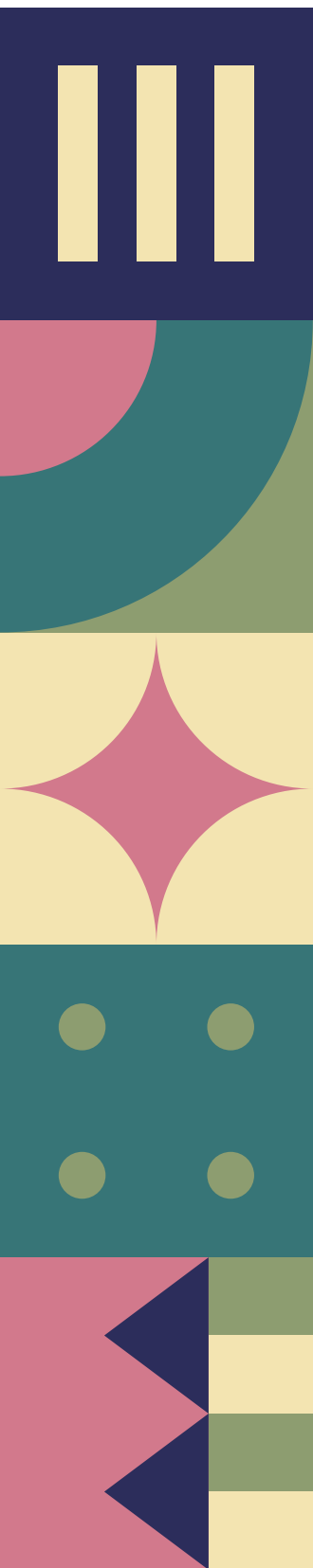
- **Conexiones Internacionales:**

Explorar oportunidades para establecer conexiones internacionales que enriquezcan el programa.

Buscar colaboraciones globales que aporten diversidad cultural y perspectivas internacionales.

Al abordar estos puntos, estamos posicionando nuestro programa de mentorías para crecer de manera sostenible y efectiva, asegurando un impacto positivo a largo plazo. Para poder escalar un programa de este tipo, es necesario considerar algunos puntos clave que nos permitirán alcanzar la meta de escalamiento, en caso de que sea pertinente y factible.

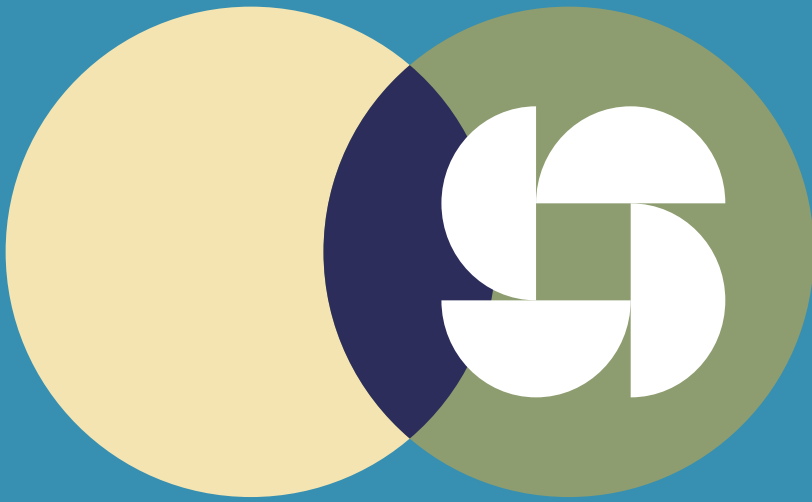




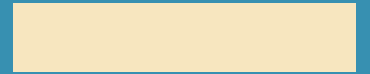
3.3 Consideraciones para el Escalamiento

- **Mantenimiento de la Calidad:** Establecer mecanismos de control de calidad para asegurar que el crecimiento no comprometa la integridad y efectividad del programa. Implementar sistemas de retroalimentación continua de participantes para identificar áreas de mejora.
- **Establecimiento de Metas Realistas:** Definir metas claras y realistas en términos de la cantidad de mentoras y mentoradas, considerando los recursos humanos y financieros disponibles. Evaluar la capacidad de la organización para gestionar eficazmente el programa a la escala deseada.
- **Aprendizaje de Buenas Prácticas:** Revisar documentos de buenas prácticas e informes finales de programas de mentorías exitosos en otras experiencias, países u organizaciones. Adaptar las lecciones aprendidas a las particularidades y necesidades del propio contexto.
- **Diseño de una Plataforma de Red:** Desarrollar una plataforma en línea que facilite la colaboración y el intercambio de información entre mentoras, mentoradas y otros stakeholders. Incluir recursos, informes, y herramientas para apoyar la gestión efectiva de las mentorías.

Estas consideraciones estratégicas pueden servir como guía para garantizar que el escalamiento del programa de mentorías sea un proceso efectivo y beneficioso para todas las partes involucradas.



Presupuesto





Para poder realizar estos programas de manera exitosa es fundamental contar con los fondos necesarios para su funcionamiento. Como se explica previamente, los recursos humanos y digitales que se deben considerar

ELEMENTO	DETALLE
Recursos humanos	Líder: 10% de jornada durante el periodo de la mentoría. Coordinadora: 50% de jornada durante el periodo de la mentoría. Especialista en contenidos: 20% de jornada durante el periodo de la mentoría. Coordinadora de comunicaciones: 20% de jornada durante el periodo de la mentoría.
Preparación de mentorías	Opcional: sesión de coaching a cargo de una coach en comunicación y liderazgo.
Recursos materiales	Impresión y elaboración de material didáctico complementario como manuales. Herramientas de comunicación.
Logística	Salas de encuentro de las mentorías. Alimentación: coffee break o almuerzo. Desplazamientos necesarios para la implementación de las mentorías presenciales.
Promoción y difusión	Publicación en medios. Medios impresos.
Reconocimientos	A mentoras: cursos/capacitaciones u otro de acuerdo con los intereses de la comunidad A mentoradas: diploma de reconocimiento, talleres relativos a áreas STEM u otro de acuerdo con los intereses de la comunidad
Evaluación y seguimiento	Opcional: herramientas de pago para realizar encuestas y entrevistas

Hay distintas entidades que ofrecen fondos concursables para implementar y potenciar programas de este tipo, a continuación, dejamos una lista de algunas opciones:

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

Este programa tiene como objetivo apoyar el desarrollo sostenible y la reducción de la pobreza en todo el mundo. Ofrece diferentes tipos de financiamiento, incluyendo subvenciones y préstamos, para proyectos que aborden temas como la igualdad de género, la educación y la innovación.

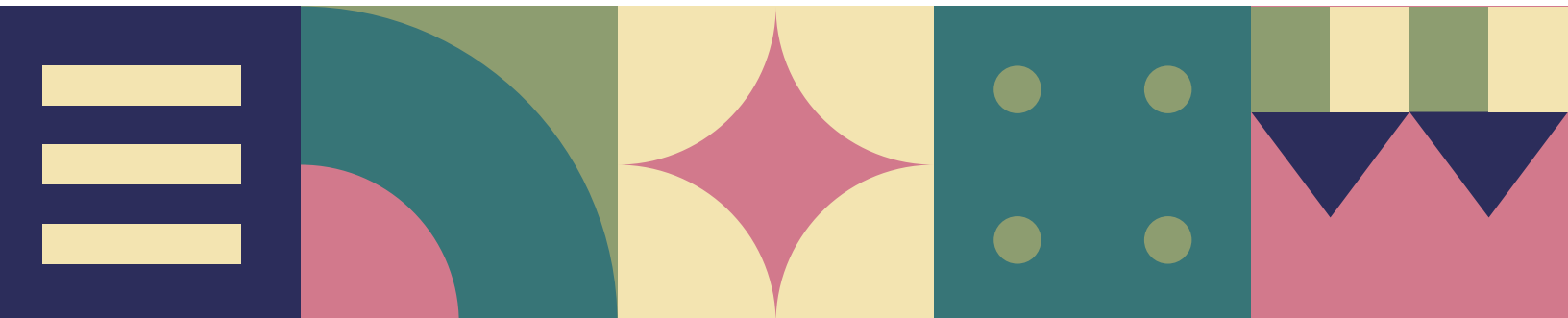
Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)

Esta organización tiene como objetivo promover la educación, la ciencia y la cultura en todo el mundo. Ofrece diferentes tipos de financiamiento, incluyendo subvenciones y premios, para proyectos que aborden temas como la igualdad de género, la educación y la cultura.

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)

Este fondo tiene como objetivo proteger los derechos de los niños y promover su bienestar en todo el mundo. Ofrece diferentes tipos de financiamiento, incluyendo subvenciones y préstamos, para proyectos que aborden temas como la educación, la salud y la protección infantil.

En conclusión, la implementación exitosa de programas de mentorías requiere una cuidadosa consideración de los recursos humanos, materiales y financieros necesarios. La asignación de roles específicos, la preparación de mentoras, la logística y la promoción son elementos críticos que deben gestionarse con precisión para garantizar la eficacia del programa. En última instancia, el compromiso con la planificación detallada y la búsqueda estratégica de recursos permitirá no solo la viabilidad sino también el éxito continuo de los programas de mentorías.



CONSIDERACIONES PARA LA SOSTENIBILIDAD DEL PROGRAMA

Para que un programa de tipo sea sostenible en el tiempo es necesario considerar una serie de factores que tendrán incidencia en la manera que se estructura. Tomar en cuenta los siguientes puntos permitirá desarrollar un programa con más posibilidades de ser exitoso.

- Se necesita el apoyo formal de la institución en la que desarrollará el programa, de manera de contar con un mínimo de recursos y personal para implementarlo con la calidad requerida. Este apoyo será lo que declare que para la organización considera este programa como algo necesario y parte de su estructura y no solo un proyecto a corto plazo que se implementará por una sola vez.
- La construcción sólida de una red, que incluya tanto a mentoras como a mentoradas, desempeña un papel crucial en la sustentabilidad del proyecto. Contar con figuras referenciales, fomentar el intercambio de experiencias y acceder a información común, son beneficios que contribuyen significativamente al éxito de la iniciativa.
- La capacitación a mentoras se presenta como una estrategia clave para dotarlas de herramientas, de manera de fortalecer y mantener las habilidades, las competencias y las capacidades necesarias para orientar el trabajo de mentoría hacia la disminución de las brechas en educación y facilitar la inserción laboral futura.
- Para que un programa que incluye mentorías se sostenga en el tiempo, es esencial tener presente que la motivación es fundamental, por lo tanto, todas las acciones destinadas a fomentar la motivación son necesarias para el éxito del programa.
 - Dentro de estas acciones, desataca el facilitar y mantener una comunicación fluida y efectiva entre mentoras y mentoradas a lo largo de todo el proyecto mediante diversos canales, permitiendo que ambas partes se mantengan al día con la información requerida, y se sientan parte de este proceso.
 - La generación de un plan de incentivos podría ser un gran aporte para evitar la deserción de mentoras y mentoradas. Esto no se refiere necesariamente a incentivos monetarios, pueden considerarse certificaciones, participación en talleres, seminarios, workshop, etc.
- Es fundamental que a lo largo de todo el proceso se documenten de forma detalla las acciones realizadas y sus resultados, de manera de manejar de forma efectiva los problemas y desafíos que podrían presentarse en un nuevo ciclo. La mejora continua del proyecto requiere de documentación y evidencias, no solo para el programa de mentorías en específico, si no para todos los procesos que subyacen detrás.

BIBLIOGRAFÍA

Arredondo Trapero, F. G., Vázquez Parra, J. C., & Velázquez Sánchez, L. M. (2019). STEM y brecha de género en Latinoamérica. *Revista de El Colegio de San Luis*, (18), 137–158. <https://doi.org/10.21696/rcls19182019947>

Duoc UC (2023) Más Mujeres en las TIC. Disponible en: https://www.duoc.cl/?noticia_post_type=mas-mujeres-en-las-tic.

Muñoz, C. (2019) “Educación técnico-profesional y autonomía económica de las mujeres jóvenes en América Latina y el Caribe”, serie Asuntos de Género, N° 155 (LC/TS.2019/26), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2019.

Sevilla, P., Bordón, P., y Ramírez-Espinoza, F. (2023) Reinforcing the STEM pipeline in vocational-technical high schools: The effect of female teachers. *Economics of Education Review*. Volume 95, August 2023, 102428.

Sevilla, P. (2021) La educación técnico-profesional y su potencial para mejorar la trayectoria educativa y laboral de las mujeres en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas: una revisión regional. Serie Asuntos de Género No 160 (LC/TS.2021/155), Santiago. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Sevilla, M. P. & Snodgrass Rangel, V. (2022). Career development in highly sex-typed postsecondary vocational-technical education programs: A social cognitive analysis. *Journal of Career Assessment*. <https://doi.org/10.1177/10690727221074871>

Sevilla, P., Snodgrass Rangel, V., & González, E. (2023 online). Understanding motivational beliefs of women in Postsecondary STEM- Vocational-Technical Education. Evidence from Chile. *Journal of Education and Work*. <https://doi.org/10.1080/13639080.2023.2167957>

ONU Mujeres (2020) Las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas en América Latina y el Caribe.

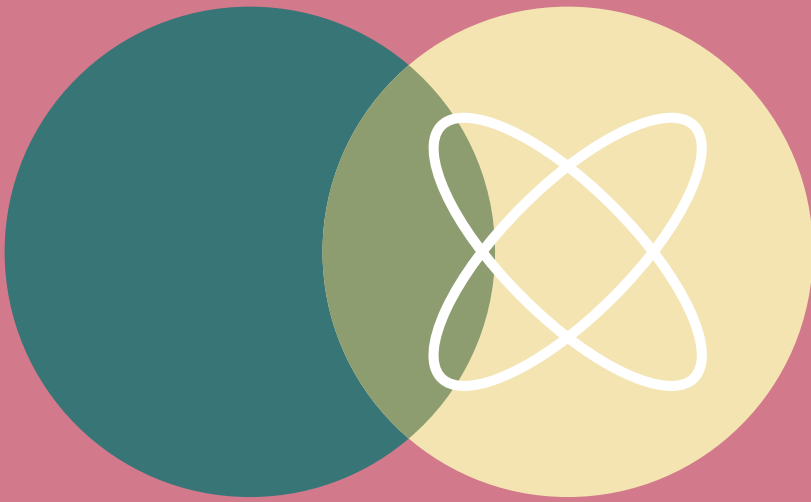
UNESCO (2019) Educación en STEM con perspectiva de género: Empoderar a las niñas y las mujeres para los trabajos de hoy y de mañana.

UNESCO (2019). Descifrar el código: la educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM). París: UNESCO.

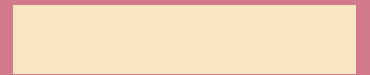
World Economic Forum (2016) The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution.

World Economic Forum (2020) Global Gender Gap Report 2020. Insight Report.

World Economic Forum (WEF) (2020) Global Gender Gap Report 2020. Insight Report.



Anexos



ANEXO I

ENCUESTA DE SEGUIMIENTO QUINCENAL

Estimadas mentoras y mentoradas, agradecemos su participación en nuestro programa de mentoría. Su opinión es fundamental para garantizar una experiencia de mentoría exitosa. Por favor, tóme un momento para responder a las siguientes preguntas sobre el progreso y la efectividad de su mentoría.

I. Información General:

1. Nombre de Mentora completo:
2. Nombre de Mentoradas:
3. Fecha de seguimiento (quincenal)

II. Progreso de la Mentoría:

4. ¿Has tenido la oportunidad de llevar a cabo las sesiones de mentoría según lo planeado en este período quincenal?

Si No Parcialmente

5. ¿Puedes compartir algún logro o avance significativo que hayas experimentado durante el período quincenal en tu mentoría ya sea como Mentora o Mentorada?

III. Satisfacción con el proceso:

4. Por favor, califica del 1 al 7 (siendo 1 muy insatisfactorio y 7 muy satisfactorio) ¿cuál es tu nivel de satisfacción general con el proceso de mentoría durante este período quincenal?

1 2 3 4 5 6 7

5. ¿Cuántos encuentros o interacciones has tenido con tu mentora o mentorada durante este período quincenal?

IV. Mejoras y Sugerencias:

10. ¿Tienes sugerencias o recomendaciones para mejorar el programa de mentoría en futuras ediciones? Esto podría incluir aspectos como el proceso de emparejamiento o cualquier otro aspecto relevante.

Agradecemos sinceramente tu participación y tus comentarios detallados. Tu contribución es esencial para el éxito continuo de nuestro programa de mentoría.

ANEXO II

ENCUESTA DE EXPERIENCIA DE MENTORÍA

Estimada mentora, agradecemos tu participación en nuestro programa de mentoría. Tu opinión es valiosa y nos ayudará a mejorar continuamente. Por favor, responde con sinceridad las siguientes preguntas.

I. Información General:

1. Nombre completo (opcional):
2. Temática trabajada:
3. Duración de tu participación como mentora (en meses):

II. Motivaciones:

4. ¿Cuáles fueron las principales razones o motivaciones que te llevaron a convertirte en mentora en nuestro programa?
5. ¿Existen experiencias personales o profesionales que influyeron en tu decisión de ser mentora?
6. A medida que avanzaba el programa de mentoría, ¿cómo evolucionaron tus motivaciones y expectativas iniciales?
7. ¿Cuáles han sido los aspectos más gratificantes o sorprendentes de tu experiencia como mentora?

III. Experiencia de Mentoría:

8. Por favor, califica del 1 al 7 (siendo 1 muy insatisfactorio y 7 muy satisfactorio) tu experiencia general como mentora en el programa.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---


9. ¿Cómo describirías la atención y el acompañamiento que brindaste como mentora en el programa? (Proporciona detalles específicos sobre la calidad de la comunicación, el apoyo brindado y cualquier otro aspecto relevante).

10. Menciona tres aspectos destacados de tu experiencia como mentora en el programa:

- a. _____
- b. _____
- c. _____

11. Menciona tres áreas en las que crees que la mentoría podría haber sido más efectiva o que podrían mejorarse:

- a. _____
- b. _____
- c. _____



IV. Impacto del Programa:

12. ¿Cómo crees que tu participación como mentora ha impactado a tus mentoradas? Proporciona ejemplos específicos si es posible.

13. ¿Qué beneficios personales o profesionales has experimentado como mentora en el programa?

IV. Mejoras y Sugerencias:

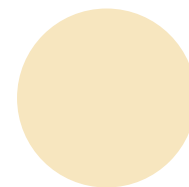
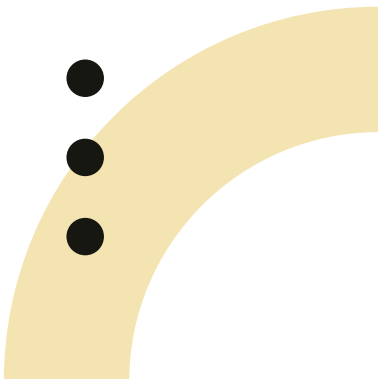
14. Considerando tu experiencia como mentora, ¿qué mejoras prácticas o cambios específicos podríamos implementar para hacer que el programa sea aún más efectivo?

15. ¿Hay algo más que desees compartir o comentar sobre tu experiencia como mentora en el programa de mentoría?

V. Comentarios Finales:

16. ¿Estarías dispuesta a continuar participando como mentora en futuras ediciones del programa?

17. ¿Recomendarías a más personas el programa de Mentorías?



ANEXO III

ENCUESTA DE EXPERIENCIA DE MENTORADA

Estimada mentorada, tu opinión es fundamental para nosotros. Agradecemos sinceramente tu participación en nuestro programa de mentoría y te invitamos a compartir tus pensamientos y experiencias para ayudarnos a mejorar. Por favor, tómate un momento para responder a las siguientes preguntas.

I. Información General:

1. Nombre completo:
2. Temática trabajada:
3. Nombre de tu mentora:

II. Experiencia de ser Mentorada:

4. Por favor, califica del 1 al 7 (siendo 1 muy insatisfactorio y 7 muy satisfactorio) tu nivel de satisfacción general con el programa de mentoría recibido.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

5. ¿Cómo describirías tu experiencia en el programa de mentoría hasta ahora? Por favor, proporciona detalles sobre lo que te ha parecido más positivo o negativo.

6. ¿Tienes claro cuáles son tus objetivos de la mentoría recibida y cómo se están trabajando durante el proceso?

7. ¿Cómo calificarías la calidad de la comunicación y el apoyo brindado por tu mentora? ¿Ha sido efectiva y satisfactoria?

8. ¿Sientes que has tenido la oportunidad de expresar tus necesidades y expectativas a tu mentora durante la mentoría?

III. Aprendizajes y Desarrollo

8. ¿Qué habilidades o conocimientos has adquirido o mejorado a través de tu participación en el programa de mentoría?

9. ¿Qué aspectos de tu desarrollo personal o profesional crees que han sido más beneficiados gracias a la mentoría?

IV. Mejoras y Sugerencias:

10. ¿Tienes sugerencias o recomendaciones para mejorar el programa de mentoría en futuras ediciones? Esto podría incluir aspectos como el proceso de emparejamiento o cualquier otro aspecto relevante.

Agradecemos sinceramente tu participación y tus comentarios detallados. Tu contribución es esencial para el éxito continuo de nuestro programa de mentoría.

ANEXO IV

TEST DE EMPAREJAMIENTO MENTORA - MENTORADA

Test de postulación - emparejamiento: Puede ser con formularios de google, microsoft u otro

Las interesadas en participar en el programa de mentorías pueden responder las siguientes preguntas:

¿Cuál es su experiencia en el área STEM?

- a. Ninguna
- b. Poca
- c. Moderada
- d. Amplia

¿Cuáles son sus objetivos académicos y profesionales?

- a. Terminar la educación secundaria
- b. Ingresar a la educación superior
- c. Graduarse de la educación superior
- d. Desarrollar una carrera en el área STEM

¿Qué habilidades y conocimientos pueden compartir con su mentora/mentorada?

¿Qué tipo de mentoría le gustaría tener?

- a. Institucional
- b. Estudiantil
- c. Peer to peer
- d. Internacional

¿Qué espera obtener de la relación de mentoría?

- a. Apoyo académico
- b. Desarrollo profesional
- c. Orientación en la carrera
- d. Otras (especificar)

¿Cómo se siente acerca de trabajar con alguien que no conoce previamente?

¿Cómo describiría su estilo de comunicación y trabajo en equipo?

¿Qué desafíos ha enfrentado en su carrera académica o profesional?

¿Cómo ha superado esos desafíos?

¿Qué recursos o herramientas cree que serían útiles para apoyar su desarrollo académico y profesional?

ANEXO V

CONTENIDOS PROPUESTOS PARA CAPACITACIÓN DE MENTORAS PREVIO A LOS CICLOS DE MENTORÍAS

1. Introducción a la mentoría

- a. Conceptos básicos de la mentoría
- b. Tipos de mentoría
- c. Beneficios de la mentoría

2. Habilidades de comunicación

- a. Empatía
- b. Escucha activa
- c. Comunicación asertiva

3. Habilidades de facilitación

- a. Establecimiento de objetivos
- b. Preguntas poderosas
- c. Resolución de conflictos

4. Habilidades de liderazgo

- a. Motivación
- b. Trabajo en equipo
- c. Gestión del tiempo

5. Ética de la mentoría

- a. Confidencialidad
- b. Respeto
- c. Autocuidado

ANEXO VI

SUGERENCIAS DE ESTUDIOS PARA CONTENIDOS DE CAPACITACIÓN

La problemática de equidad de género en las áreas STEM ha sido ampliamente estudiada por académicos, investigadores y organizaciones internacionales. A continuación, se presentan algunos ejemplos específicos de estudios sobre la problemática de equidad de género en las áreas STEM:

Un estudio realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en 2020 encontró que las mujeres representan solo el 28% de los graduados universitarios en carreras STEM en los países de la OCDE. El artículo se encuentra [aquí](#).

“Las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas en América Latina y el Caribe”, elaborado por Alessandro Bello y publicado por ONU Mujeres en mayo de 2020. El documento recopila y analiza las principales experiencias e iniciativas implementadas para promover la participación de mujeres y niñas en el sector de las STEM en América Latina y el Caribe. El estudio destaca la importancia de abordar la brecha de género en las áreas STEM y proporciona recomendaciones para fomentar la igualdad de género en la educación y el empleo en estas áreas. El artículo se encuentra [aquí](#).

Un estudio realizado por la Universidad de Stanford en 2021 encontró que las mujeres que trabajan en áreas STEM experimentan más acoso y discriminación que los hombres. El artículo se encuentra [aquí](#).

Sevilla y Snodgrass Rangel (2022) analizan el desarrollo profesional en programas de educación vocacional-técnica postsecundaria altamente sexotipados, utilizando un marco de análisis social cognitivo. Examina cómo las creencias y expectativas sociales influyen en las elecciones de carrera y el rendimiento de los estudiantes en estos programas. Los autores discuten estrategias para mejorar la equidad de género y el apoyo en estos entornos educativos. El artículo se encuentra [aquí](#).

El artículo de Sevilla, Snodgrass Rangel y González (2023) explora las creencias motivacionales de las mujeres en la educación vocacional-técnica postsecundaria en STEM en Chile. Utiliza datos empíricos para analizar los factores que influyen en la motivación y persistencia de estas estudiantes. Los hallazgos subrayan la importancia de un entorno de apoyo y la autoeficacia en el éxito educativo de las mujeres en campos dominados por hombres. El artículo se encuentra [aquí](#).

En Snodgrass Rangel et al. (2021) se investigan las motivaciones de los mentores en programas de tutoría STEM. A través de un análisis cualitativo, se identifican factores como el deseo de retribuir, el desarrollo profesional y personal, y la pasión por la enseñanza. Los hallazgos destacan la importancia de reconocer y apoyar estas motivaciones para mejorar la efectividad de la mentoría en STEM. El artículo se encuentra [aquí](#).

PARTICIPANTES

BRASIL

CONIF (Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica)

Flavia Silva Cunha - flaviacunha@ifba.edu.br

Sylvana da Silva de Lemos Santos - sylvana.santos@ifb.edu.br

CHILE

Duoc UC

Alejandra Shaw Dick - ashaw@duoc.cl

Alejandro Molina Torres - amolina@duoc.cl

Carolina Ojeda Díaz - jea.ojeda@profesor.duoc.cl

Claudia Barrientos Pereira - cla.barrientos@profesor.duoc.cl

Miyalí Abarca Colileo - miy.abarca@duocuc.cl

Myrle Suárez de Rosas - msuarezd@duoc.cl

Natalia Palacios Raipan - npalaciosr@duoc.cl

Romina Cayumil Montecino - rcayumilm@duoc.cl

Sandra Henríquez Catalán - s.henriquez@profesor.duoc.cl

Soledad Raña Johnston - mranaj@duoc.cl

Victoria Traverso Castro - vtraversoc@duoc.cl

Ministerio de Educación, Subsecretaría de Educación Superior

Bastían Torres Salgado - bastian.torres@mineduc.cl

PARAGUAY

Fundación Paraguaya

Vanessa Silvana Ortega - vortega@fundacionparaguaya.org.py

Valentina Santander Estigarribia - zvsantander@fundacionparaguaya.org.py

URUGUAY

INEFOP (Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional)

Virginia Baquet Mendilazo - vbaquet@inefop.org.uy

AGRADECIMIENTOS

Virginia Snodgrass Rangel - Visita Experta

Nicolás Álvarez - Investigador



unesco

**Centro Internacional
para la Educación y
Formación Técnica
y Profesional**