

Manual de la Mentora

Programa Mentorías Ingenieras UAI

● 1ª GENERACIÓN 2026

*Tu experiencia puede ampliar
las posibilidades de **otra mujer.***

Tu experiencia puede abrir caminos

Ser Mentora no significa tener todas las respuestas.

Significa poner tu trayectoria, tus aprendizajes, tus decisiones, tus aciertos y también tus dificultades al servicio del desarrollo de otra mujer.

En este programa conectamos mujeres que están comenzando su trayectoria profesional con mujeres que ya han recorrido parte del camino.

“Cuando conocemos otras trayectorias, podemos imaginar nuevas posibilidades para la propia.”

Conectar experiencia y nuevas generaciones para ampliar posibilidades de futuro

01

Ampliar horizontes

- Descubrir distintos caminos y oportunidades profesionales en el mundo STEM.

02

Conectar con la experiencia

- Aprender de trayectorias reales, decisiones, desafíos y aprendizajes de quienes ya recorrieron parte del camino.

03

Fortalecer la proyección

- Reconocer capacidades, ganar confianza y tomar decisiones más conscientes sobre el propio desarrollo.

04

Construir redes

- Generar vínculos que conecten a las egresadas con la Universidad y con una comunidad más amplia de exalumnas.

Más referentes, más posibilidades

Conocer distintas trayectorias nos permite descubrir nuevos caminos y proyectar nuestro propio futuro.

1

Referentes

- Ver mujeres recorriendo distintos caminos profesionales amplía lo que podemos imaginar para nosotras mismas.

2

Posibilidades

- Conocer otras trayectorias permite descubrir roles, industrias y decisiones que quizás no estaban en nuestro radar.

3

Confianza

- Reconocer nuestras capacidades y conversar sobre desafíos reales fortalece la confianza para asumir nuevos retos.

4

Redes

- El desarrollo profesional no ocurre en solitario: las relaciones también generan aprendizaje, apoyo y oportunidades.

Una relación de aprendizaje mutuo

“Es una relación de aprendizaje mutuo donde la experiencia, la reflexión y las conversaciones generan crecimiento.”

La Mentora no entrega el camino.

Ayuda a la Mentee a construir el suyo.

Dos roles. **Un mismo aprendizaje.**

Distintas experiencias, una conversación que genera posibilidades.



Mentora



Escucha



Inspira



Desafía



Comparte experiencia



Acompaña



Mentee



Explora



Aprende



Pregunta



Se desafía



Acciona

Ambas **aprenden.** Ambas **crecen.**

Modelo de Linda Phillips-Jones

Linda Phillips-Jones estudió relaciones de mentoring e identificó las habilidades fundamentales que permiten construir relaciones exitosas.

1

Confianza

- Base de toda relación de mentoring.

2

Escucha activa

- Comprender antes de resolver.

3

Definir objetivos

- Dar dirección y foco al proceso.

4

Alentar e inspirar

- Reconocer, apoyar y desafiar para avanzar.

Las 4 habilidades en acción

1

Confianza

- Se construye con confidencialidad, consistencia, apertura y honestidad. Permite conversar también sobre dudas, errores y aspiraciones.

2

Escucha activa

- Escuchar para comprender antes de entregar una opinión o consejo. Implica preguntar, parafrasear, verificar y dejar espacio para pensar.

3

Establecimiento de objetivos

- Transformar inquietudes amplias en un foco concreto. Clarificar qué quiere lograr la Mentee y cómo reconocerá sus avances.

4

Alentar e inspirar

- Ayudar a reconocer fortalezas, ampliar posibilidades y atreverse a avanzar. Incluye reconocimiento, feedback y desafío con apoyo.

A veces avanzar no depende solo del talento

No todas las barreras que encontramos en nuestra trayectoria tienen el mismo origen.

A veces lo que nos frena está relacionado con lo que pensamos sobre nosotras mismas. Otras veces existen expectativas, dinámicas o barreras del entorno.

LA MENTORA AYUDA A EXPLORAR

- ¿Qué depende de mí?
- ¿Qué está ocurriendo en el contexto?
- ¿Qué necesito aprender a navegar?
- ¿Qué apoyo o red necesito activar?
- ¿Qué puedo hacer para ampliar mis posibilidades?

“Reconocer una barrera no reduce nuestra capacidad de acción. Nos permite decidir mejor cómo enfrentarla.”

Dos lentes para mirar una situación

Lo que puede estar operando en mí

- Creencias limitantes
- Autoconfianza
- Perfeccionismo
- Miedo a equivocarme
- “Todavía no estoy lista.”

Lo que puede estar operando en el contexto

- Estereotipos de género
- Sesgos
- Techo de cristal
- Menor acceso a redes informales
- Ausencia de referentes

Escuchar → distinguir → ampliar → movilizar

No se trata de atribuir todo al género. Se trata de no ignorarlo cuando puede estar influyendo.

Creencias limitantes

“Todavía no estoy lista.”

Son ideas que hemos construido sobre nosotras mismas y que pueden reducir nuestras posibilidades antes de intentar algo. Pueden sonar así:

- “No tengo suficiente experiencia.”
- “No soy suficientemente buena.”
- “Seguramente hay otras más preparadas.”
- “No soy buena para liderar.”
- “Ese cargo no es para mí.”

La Mentora primero explora

- ¿Qué te hace pensar eso?
- ¿Qué evidencia tienes?
- ¿Qué evidencia mostraría algo diferente?
- ¿Cuándo sí demostraste esa capacidad?
- ¿Qué harías si confiaras más en ti?

No todas las barreras son visibles

1

Estereotipos de género

- Expectativas sobre cómo “deberían” comportarse o qué roles “deberían” ocupar mujeres y hombres.

2

Sesgos

- Atajos que pueden influir, muchas veces sin advertirlo, en cómo evaluamos capacidades o potencial.

3

Techo de cristal

- Barreras organizacionales o culturales menos visibles, aunque no exista una regla formal que lo impida.

¿Qué hace una Mentora?

- No diagnostica.
- No atribuye automáticamente al género.
- No minimiza lo que vive la Mentee.

Explora

- ¿Qué está ocurriendo realmente?
- ¿Qué elementos dependen de ti?
- ¿Qué elementos pertenecen al contexto?
- ¿Qué puedes hacer diferente?
- ¿Qué apoyo o red podrías activar?

Hacer un buen trabajo no siempre es suficiente

Visibilidad no es “venderse”

- Qué hago
- Qué apporto
- Qué resultados genero
- Qué quiero aprender
- Hacia dónde quiero crecer

Preguntas de Mentora

- ¿Quién conoce hoy tus capacidades?
- ¿Quién conoce tus resultados?
- ¿Cómo haces visible tu contribución?
- ¿Quién debería conocer mejor tu trabajo?
- ¿Qué conversación necesitas generar?

Las carreras también se construyen con otras personas

Información

Perspectiva

Aprendizaje

Referentes

Visibilidad

Oportunidades

“¿Quiénes forman parte hoy de tu red y quiénes podrían ayudarte a ampliar tu mirada?”

Networking no significa “conocer mucha gente”. Significa construir relaciones profesionales auténticas y recíprocas.

Cuando escuches... no asumas. Pregunta.

CUANDO TU MENTEE DIGA...	LA MENTORA EXPLORA
<i>"No estoy preparada."</i>	¿Qué crees que todavía te falta? ¿Qué evidencia tienes?
<i>"No sé si soy suficientemente buena."</i>	¿Qué evidencia tienes sobre tus capacidades? ¿Qué reconocen otros en ti?
<i>"Prefiero esperar."</i>	¿Qué tendría que ocurrir para sentirte lista? ¿Esperar te prepara o te posterga?
<i>"No quiero parecer demasiado ambiciosa."</i>	¿Qué significa para ti mostrar ambición? ¿Qué te preocupa que otros interpreten?
<i>"Mi trabajo debería hablar por mí."</i>	¿Quién necesita conocer tu aporte? ¿Cómo hacerlo visible de forma auténtica?
<i>"No soy buena haciendo networking."</i>	¿Qué significa networking para ti? ¿Cómo construir relaciones de forma natural?
<i>"Ese mundo no es para mí."</i>	¿Qué te hace concluir eso? ¿Qué referentes tienes? ¿Qué información te falta?

Curiosidad antes que interpretación.

Escucha activa

“Escuchamos para comprender, no necesariamente para resolver.”

1

Silencio

- No interrumpir ni completar las ideas.

2

Presencia

- Atención plena a la conversación.

3

Escuchar

- Comprender antes de responder.

4

Parafrasear

- Devolver lo que estás comprendiendo.

5

Verificar

- “Lo que entiendo es..., ¿es correcto?”

6

Preguntar

- Ayudar a que la Mentee encuentre sus respuestas.

Preguntas que abren posibilidades

Explorar

- ¿Qué está ocurriendo?
- ¿Qué es lo más importante aquí?

Profundizar

- ¿Qué te lleva a pensar eso?
- ¿Qué hay detrás de esa preocupación?

Ampliar

- ¿Qué otras posibilidades existen?
- ¿Qué harías si esa restricción no existiera?

Desafiar

- ¿Qué estás evitando?
- ¿Qué supuesto das por cierto?

Movilizar

- ¿Qué vas a hacer?
¿Cuándo?
- ¿Cómo sabrás que avanzaste?

Tu experiencia es un recurso, **no una receta**

En vez de

“Lo que tienes que hacer es...”

Utilizar

- “En mi experiencia...”
- “A mí me ocurrió algo parecido y aprendí que...”
- “Una alternativa que podrías considerar es...”
- “¿Te serviría que te cuente cómo enfrenté algo similar?”

“No se trata de construir una versión más joven de ti. Se trata de ayudarla a construir su propio camino.”

Feedback SCI

Modelo del Center for Creative Leadership.



Situación

- Ubicar el momento o contexto específico.



Comportamiento

- Describir la conducta observable sin juicios.



Impacto

- Explicar el efecto de esa conducta.

Luego: Detenerse y escuchar la perspectiva de la Mentee.

Adapta los ejemplos a mujeres jóvenes que comienzan su trayectoria profesional.

Confidencialidad

1

Protegemos la conversación

- Lo conversado permanece entre Mentora y Mentee.

2

No grabamos ni compartimos

- No se comparten audios, videos ni capturas sin consentimiento.

3

Pedimos permiso

- Si algo surgido en la conversación se quiere compartir, primero se acuerda.

4

Cuidamos las notas

- Los apuntes son personales y no constituyen una evaluación.

Excepción: situaciones que requieran ser abordadas por razones éticas, legales o de seguridad.

Buenas prácticas y errores a evitar

Haz esto

- Escucha más de lo que hablas.
- Pregunta antes de aconsejar.
- Comparte experiencia sin imponerla.
- Reconoce fortalezas.
- Desafía con respeto.
- Cumple compromisos.
- Cuida la confidencialidad.

Evita esto

- Dar soluciones antes de comprender.
- Convertir la sesión en un monólogo.
- Asumir que tu experiencia es igual a la suya.
- Proyectar tu propia historia.
- Atribuir todo automáticamente al género.
- Minimizar: “eso nos pasa a todas.”
- Imponer tu camino: “a mí me resultó.”

“Compartir género no significa compartir la misma historia.”

Estructura de sesiones sugerida

1

**Nos conocemos y
definimos el rumbo**

2

**Reconocemos fortalezas
y ampliamos
posibilidades**

3

**Nos hacemos visibles y
ampliamos redes**

4

**Consolidamos y
proyectamos el próximo
paso**

La estructura es una guía, no un guion rígido — un recurso para darte mayor seguridad y acompañarte en el proceso. Siéntete libre de adaptarla a tu estilo y a las necesidades de tu Mentee.

Lo más importante no es seguir cada pregunta al pie de la letra, sino generar una conversación auténtica y de valor.

Nos conocemos y definimos el rumbo

Objetivo: Profundizar la confianza y comprender el momento profesional de la Mentee, identificando qué quiere explorar, fortalecer o desarrollar, y definiendo un objetivo concreto de mentoring.

1

10-15 min

Reconectamos

- ¿Cómo has estado desde el Kick Off?
- ¿Qué te gustaría que yo conociera de ti?

2

15-20 min

Su momento actual

- ¿Qué te entusiasma y qué te genera incertidumbre hoy?
- ¿Qué decisiones empiezan a aparecer?

3

15-20 min

Definimos el objetivo

- ¿Qué te gustaría lograr con este mentoring?
- ¿Cómo sabrás que avanzas?

4

10-15 min

Acordamos cómo trabajar

- ¿Qué necesitamos una de la otra?
- ¿Cómo cuidaremos la confidencialidad?

Mirada de género: ¿Hay algo que hoy sientas que puede estar limitando tus posibilidades? ¿Hay algún camino que te interese pero aún te cueste imaginar para ti?

Nos conocemos y definimos el rumbo

NOTAS DE LA SESIÓN

1 Contexto actual

2 Objetivo de mentoring

3 Acuerdos de trabajo

4 Compromisos (Mentora / Mentee)

AL CIERRE DE ESTA SESIÓN

Confianza construida y objetivo definido. En la sesión 2 revisen las fortalezas y posibilidades para avanzar hacia ese objetivo.

ESPACIO PARA MI MENTEE

¿Qué te llevas de esta sesión?

ACUERDOS Y PRÓXIMOS PASOS

Fecha próxima sesión:

Compromisos (Mentora y Mentee):

Reconocemos fortalezas y ampliamos posibilidades

Objetivo: Ayudar a la Mentee a reconocer fortalezas y recursos, cuestionar creencias que limiten su mirada y explorar distintas posibilidades profesionales.

1

10-15 min

Retomamos el objetivo

- ¿Qué ha pasado desde la última conversación?
- ¿Sigue siendo este el objetivo a trabajar?

2

15-20 min

Reconocemos fortalezas

- ¿Qué haces bien y qué recursos tienes?
- ¿Qué capacidades reconocen otros en ti?

3

15-20 min

Ampliamos posibilidades

- ¿Qué caminos o roles te generan curiosidad?
- La Mentora puede compartir su trayectoria si aporta.

4

10-15 min

Pasamos a la acción

- ¿Qué quieres explorar antes de la próxima sesión?
- ¿Con quién podrías conversar?

Mirada de género: ¿Hay alguna posibilidad que estés descartando antes de explorarla? ¿Qué te dices a ti misma sobre esa posibilidad?

Reconocemos fortalezas y ampliamos posibilidades

NOTAS DE LA SESIÓN

1

Fortalezas y recursos

2

Creencias que aparecieron

3

Posibilidades exploradas

4

Compromisos (Mentora / Mentee)

AL CIERRE DE ESTA SESIÓN

Fortalezas reconocidas y 2 a 3 posibilidades para seguir explorando. En la sesión 3 trabajen la visibilidad y las redes.

ESPACIO PARA MI MENTEE

¿Qué posibilidad nueva se abrió hoy para mi Mentee?

ACUERDOS Y PRÓXIMOS PASOS

Fecha próxima sesión:

Compromisos (Mentora y Mentee):

Nos hacemos visibles y ampliamos redes

Objetivo: Revisar avances y ayudar a la Mentee a comprender el valor de la visibilidad y las redes profesionales, identificando conversaciones que amplíen su aprendizaje.

1

10-15 min

Revisamos avances

- ¿Qué probaste? ¿Qué ocurrió?
- ¿Qué aprendiste? ¿Qué harías diferente?

2

15-20 min

Hacemos visible el aporte

- ¿Qué aporte quieres que otros reconozcan?
- ¿Quién conoce hoy ese aporte?

3

15-20 min

Miramos la red

- ¿Quiénes forman parte hoy de tu red?
- Mapa: mi red hoy → personas a conocer.

4

10-15 min

Definimos acciones

- ¿Qué conversación generarás? ¿Con quién?
- ¿Qué apoyo necesitas?

Mirada de género: ¿Quién conoce tus capacidades? ¿Estás esperando que tu trabajo hable por sí solo?

Nos hacemos visibles y ampliamos redes

NOTAS DE LA SESIÓN

1

Avances y aprendizajes

2

Mi red actual

3

Personas que quiero conocer

4

Compromisos (Mentora / Mentee)

AL CIERRE DE ESTA SESIÓN

Mapa de red esbozado y conversaciones concretas definidas. En la sesión 4 integren aprendizajes y proyecten el próximo paso.

ESPACIO PARA MI MENTEE

¿Qué conversación puede cambiar el rumbo de mi Mentee?

ACUERDOS Y PRÓXIMOS PASOS

Fecha próxima sesión:

Compromisos (Mentora y Mentee):

Consolidamos y proyectamos el próximo paso

Objetivo: Reconocer el camino recorrido, integrar aprendizajes y definir cómo la Mentee continuará movilizando su desarrollo tras el proceso formal de mentoring.

1

10-15 min

El camino recorrido

- ¿Dónde estás hoy respecto del objetivo inicial?
- ¿Qué muestra que avanzaste?

2

15-20 min

Consolidamos aprendizajes

- ¿Qué aprendiste sobre ti y qué creencia cambió?
- ¿Qué posibilidad ves hoy que antes no veías?

3

15-20 min

Proyectamos

- ¿Qué quieres seguir desarrollando?
- ¿Qué relaciones u oportunidades quieres buscar?

4

10-15 min

Cerramos

- ¿Qué te llevas de este proceso?
- ¿Cuál será tu próximo paso?

Mirada de género: ¿Qué posibilidad ves hoy para ti que quizás no veías al comenzar?

Consolidamos y proyectamos el próximo paso

NOTAS DE LA SESIÓN

1

Aprendizajes y fortalezas

2

Red construida

3

Qué quiero seguir desarrollando

4

Próximos pasos

AL CIERRE DE ESTA SESIÓN

Aprendizajes integrados y próximos pasos concretos. La Mentee continúa su desarrollo movilizandolo construido en este proceso

ESPACIO PARA MI MENTEE

¿Qué mujer quieres llegar a ser, y qué primer paso darás hacia ella?

ACUERDOS Y PRÓXIMOS PASOS

Fecha próxima sesión:

Compromisos (Mentora y Mentee):

El impacto de una Mentora

El proceso formal termina. El impacto de una conversación puede continuar mucho después.

Tu trayectoria no fue solo una historia que compartiste. Fue una forma de mostrar que existen distintos caminos, una oportunidad para ampliar perspectivas, una conversación que pudo fortalecer confianza, una conexión que puede abrir nuevas posibilidades.

“Cuando una mujer abre camino, hace que otras puedan imaginar el suyo.”

Gracias por ser Mentora.