

---

EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

# QUIERO MENTORÍA

DE LA UNIVERSIDAD DE LOS ANDES EN ALIANZA CON LA ASOCIACIÓN  
DE EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE LOS ANDES (UNIANDINOS)

---

INFORME FINAL

DESARROLLADO POR  
RESUELVE CONSULTORÍA DE IMPACTO SOCIAL

---

EL SIGUIENTE INFORME SE CONSTRUYÓ A PARTIR DE PREGUNTAS HECHAS A LOS MENTEES Y MENTORES DEL PROGRAMA EN DIFERENTES ETAPAS Y COHORTES.

SE INVESTIGÓ EL GRADO EN EL QUE LOS PARTICIPANTES SE IDENTIFICABAN CON UNA SERIE DE AFIRMACIONES. ESTAS AFIRMACIONES FUERON DISEÑADAS PARA REFLEJAR (O NO) LOS RESULTADOS ESPERADOS QUE EL PROGRAMA TENDRÍA (O NO) SOBRE SUS VIDAS.

---

---

# BRIEF

UN RESUMEN  
GRÁFICO DEL INFORME

**MAYOR CONSCIENCIA SOBRE LA COMPLEJIDAD/ PROFUNDIDAD QUE IMPLICA TRABAJAR**

41.8% ANTES  
26,1% DESPUÉS

EN MENTEES QUE CONSIDERAN QUE ESTA ACCIÓN LOS DESCRIBE PERFECTAMENTE.

**MAYOR CAPIDAD PARA REGULAR SUS EMOCIONES**

13.9% ANTES  
36,4% DESPUÉS

EN MENTEES QUE CONSIDERAN QUE ESTA ACCIÓN LOS DESCRIBE PERFECTAMENTE.

**MAYOR HABILIDAD PARA BUSCAR ALTERNATIVAS**

37.4% ANTES  
54,6% DESPUÉS

EN MENTEES QUE CONSIDERAN QUE ESTA ACCIÓN LOS DESCRIBE PERFECTAMENTE.

**4,53/5**

**CUMPLIMIENTO DE EXPECTATIVAS DEL PROGRAMA**



**4,63/5**

**PERTINENCIA DEL PROGRAMA**



**4,64/5**

**CLARIDAD DEL PROGRAMA**



**MAYOR PERSISTENCIA PARA LOGRAR SUS METAS**

29,7% ANTES  
50% DESPUÉS

EN MENTEES QUE CONSIDERAN QUE ESTA ACCIÓN LOS DESCRIBE PERFECTAMENTE.

**MAYOR CAPACIDAD PARA ENFRENTAR ADVERSIDAD**

25% ANTES  
37,8% DESPUÉS

EN MENTEES QUE CONSIDERAN QUE ESTA ACCIÓN LOS DESCRIBE PERFECTAMENTE.

**MÁS RESILIENTES FRENTE A LA INCERTIDUMBRE**

13.9% ANTES  
39,4% DESPUÉS

EN MENTEES QUE CONSIDERAN QUE ESTA ACCIÓN LOS DESCRIBE PERFECTAMENTE.



**MENTEES**  
PROMEDIOS ENTRE TODAS LAS COHORTES

4,54/5

CUMPLIMIENTO DE EXPECTATIVAS DEL PROGRAMA

AUMENTO EN LA CONFIANZA EN SÍ MISMOS

69.3% ANTES  
83.3% DESPUÉS

EN MENTORES QUE CONSIDERAN QUE ESTA ACCIÓN LOS DESCRIBE PERFECTAMENTE.

MAYOR CLARIDAD AL DAR INSTRUCCIONES A OTROS

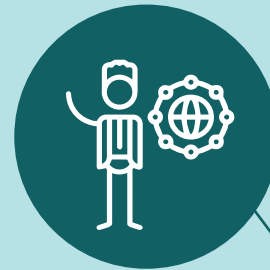
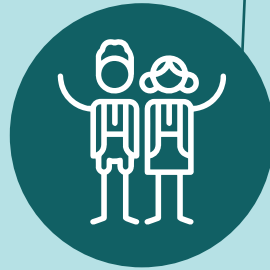
56.4% ANTES  
66.7% DESPUÉS

EN MENTORES QUE CONSIDERAN QUE ESTA ACCIÓN LOS DESCRIBE PERFECTAMENTE.

MEJOR MANEJO DE HERRAMIENTAS PARA GESTIÓN DEL TIEMPO

39.6% ANTES  
66.7% DESPUÉS

EN MENTORES QUE CONSIDERAN QUE ESTA ACCIÓN LOS DESCRIBE PERFECTAMENTE.



4,59/5  
PERTINENCIA DEL PROGRAMA

4,57/5  
CLARIDAD DEL PROGRAMA

MAYOR CAPACIDAD PARA INVOLUCRAR A OTROS EN ENCONTRAR SOLUCIONES

59.4% ANTES  
77.8% DESPUÉS

EN MENTORES QUE CONSIDERAN QUE ESTA ACCIÓN LOS DESCRIBE PERFECTAMENTE.

MAYOR CONSCIENCIA EN LA NECESIDAD DE PLANEAR A FUTURO

50.5% ANTES  
72.2% DESPUÉS

EN MENTORES QUE CONSIDERAN QUE ESTA ACCIÓN LOS DESCRIBE PERFECTAMENTE.

MAYOR CAPACIDAD PARA CREAR PROYECTOS DE VIDA

31.7% ANTES  
50% DESPUÉS

EN MENTORES QUE CONSIDERAN QUE ESTA ACCIÓN LOS DESCRIBE PERFECTAMENTE.

# MENTORES

PROMEDIOS ENTRE TODAS LAS COHORTES

---

# INFORME

## RESULTADOS EN DETALLE DEL PROGRAMA

---

QUIERO  
Mentoría

The image features the word 'Mentoría' written in a large, bold, black cursive font. Above the 'e' in 'Mentoría', the word 'QUIERO' is written in a smaller, black, sans-serif font. A thick, black horizontal line is drawn below the word 'Mentoría', starting from the left and extending towards the right, ending under the 'a'.

---

## LA EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

La Asociación de Egresados de la Universidad de los Andes (Uniandinos) le encargó a Resuelve la misión de **evaluar los principales resultados del programa** Quiero Mentoría, que se desarrolla con estudiantes de pregrado de la Universidad y egresados conectados a través del programa de mentoría. El rol de Resuelve, como **consultora independiente**, fue el de procesar y analizar los datos que han sido recolectados a lo largo de cinco cohortes y presentar este informe de resultados sobre los logros del programa.



---

## EVOLUCIÓN DEL PROGRAMA

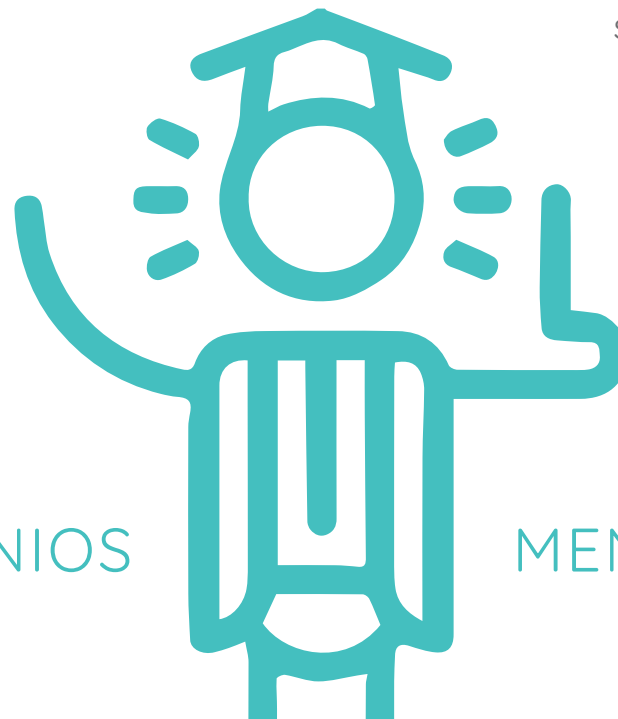
El programa Quiero Mentoría se ha fortalecido a lo largo de sus cinco cohortes buscando que los mentees y mentores que participen terminen el proceso con herramientas que puedan ser útiles en diferentes momentos de sus vidas. Desde su inicio, el programa ha trabajado con un total de 360 mentees y ha experimentado un aumento constante en el interés y la voluntad de ser mentores. La primera cohorte del programa contó con 72 mentores comprometidos. Con el paso del tiempo, el número de mentores interesados ha crecido hasta superar **constantemente** al número de mentees. Un reflejo de esto se observó en la Cohorte 5, donde se registró un total de 189 mentores inscritos frente a 69 mentees.

"Conocí desde su perspectiva cómo es el mundo laboral, cómo eran los círculos en los que se se rodeaba y me ha servido mucho en habilidades blandas"

"Fue muy importante para recomendaciones que tuvieron influencia en lo que ahora hago"

"Mi mentora me ayudó a proyectarme y hacer contactos"

"Me ayudó interactuar con personas, más que todo **networking**, que creo que tiene muchas formas de hacerse que no se enseñan"



TESTIMONIOS

MENTEES

"Fue un excelente programa, creo que **ambos aprendimos del proceso**"

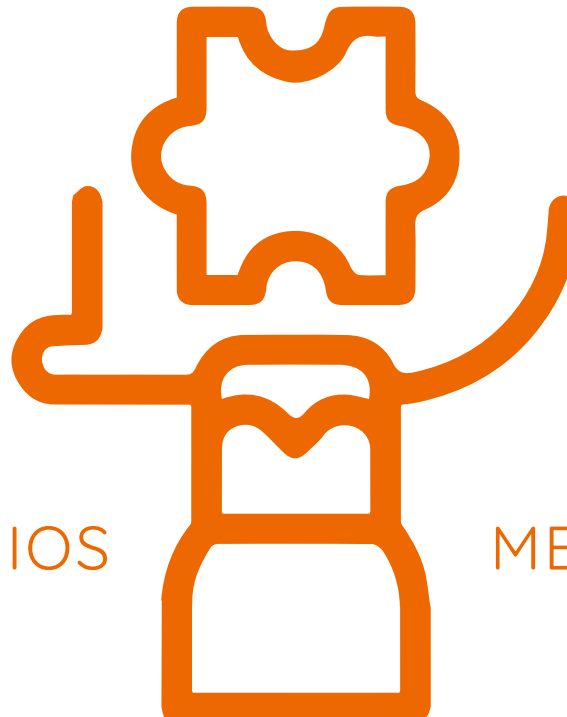
"Fue gratificante y satisfactorio ser mentora porque desarrollamos una **relación de confianza y aprendizaje mutuo**"

"Aprendí que desde mi experiencia puedo **ayudar a otros** y tener un impacto en sus vidas"

"Desarrollamos una relación muy bonita de confianza, de **valoración de la una por la otra** y de aprendizaje mutuo"

TESTIMONIOS

MENTORES



---

# RESULTADOS

CAMBIOS PARA  
LOS MENTEES

## CAMBIOS EN SU ACTITUD Y GESTIÓN EMOCIONAL

	a. Perfectamente		b. Muy bien		c. Ligeramente bien		d. Ligeramente		e. No me describe	
	INICIO	CIERRE	INICIO	CIERRE	INICIO	CIERRE	INICIO	CIERRE	INICIO	CIERRE
ACT Generalmente mis decisiones no están basadas en lo que los demás piensan de mi	22%	30%	51%	60%			28%	10%		
ACT Guardo la adecuada compostura en situaciones críticas.	67%	67%	25%	25%	8%	8%				
ACT Mantengo relaciones positivas con otros sin importar la presión o las condiciones demandantes en las que me encuentre	33%	33%	58%	58%	8%	8%				
ACT Me importa lo que los demás piensen de mi		13%		30%				43%		13%
ACT Permanezco sereno aún cuando los demás no lo estén.	33%		42%		8%					17%
ACT Puedo conseguir éxito en una tarea, a pesar de haber enfrentado una situación de adversidad	50%	50%	42%	42%	8%	8%				
ACT Puedo responder positivamente ante situaciones adversas	29%		43%				25%			3%
ACT Soy capaz de afrontar la incertidumbre con estrategias de adaptación al cambio	14%	39%	52%	42%			33%	18%		1%
ACT Soy capaz de regular mis emociones y pensamientos ante la frustración	14%	36%	32%	33%			49%	30%		5%
ACT Soy fiel a mi mismo/a y a mis creencias	47%	45%	38%	45%			14%	9%		1%
ACT Suelo identificar mi estado de ánimo con miras a controlarme, adecuando mi comportamiento al entorno y situación en la que me encuentre.	33%	33%	42%	42%	17%	17%			8%	8%
ACT Tengo la capacidad de adaptarme positivamente a situaciones adversas.	25%	38%	75%	51%				9%		2%

- Mayor independencia en la toma de decisiones
- Mayor adaptabilidad frente a la incertidumbre
- Mayor regulación emocional
- Mayor capacidad de adaptación a situaciones adversas

---

## Hallazgos principales:

- 1. Mayor independencia en la toma de decisiones:** Un cambio notable se refiere a cómo los mentees toman sus decisiones. Al inicio del programa, solo un 21.5% afirmó que sus decisiones generalmente no están basadas en lo que los demás piensan de ellos, una actitud que refleja independencia y autodeterminación. Al final del programa, este porcentaje aumentó a un 30%, mostrando un crecimiento en la capacidad de tomar decisiones de forma autónoma.
- 2. Mayor adaptabilidad frente a la incertidumbre:** Antes del programa, un 13.9% de los mentees se sentía perfectamente capaz de afrontar la incertidumbre con estrategias de adaptación al cambio. Después de la mentoría, esta cifra aumentó significativamente al 39.4%, reflejando un incremento notable en su habilidad de gestionar situaciones inciertas.
- 3. Mayor regulación emocional:** El programa también ha logrado impactar en cómo los mentees regulan sus emociones y pensamientos ante la frustración. Al inicio, solo un 13.9% consideró que podía hacerlo perfectamente, cifra que aumentó al 36.4% al final del programa.
- 4. Mayor capacidad de adaptación a situaciones adversas:** Al inicio del programa, el 25% de los mentees consideró que podía adaptarse positivamente a situaciones adversas. Al cierre del programa, este número aumentó al 37.8%, demostrando una mayor capacidad de resiliencia.

---

### Detalles:

El programa Quiero Mentoría ha impulsado un cambio en la actitud y gestión emocional de los mentees. Los datos evidencian avances significativos en diferentes áreas clave de desarrollo personal, como son la independencia en la toma de decisiones, la adaptabilidad ante la incertidumbre, la regulación emocional y la capacidad de adaptación ante situaciones adversas.

Para cada uno de estos aspectos, se ha observado un incremento en el porcentaje de mentees que se siente “perfectamente” capaz en cada área, lo cual indica una mejora en la auto-percepción de sus habilidades y competencias emocionales. Por otro lado, ha disminuido la cantidad de mentees que se siente “ligeramente” capaz o que considera que estos aspectos no les describen, lo que apunta a una mayor seguridad y confianza en sus habilidades emocionales.

Estos hallazgos respaldan la efectividad del programa en el fomento de habilidades emocionales y actitudes positivas en los mentees, lo cual es esencial para su desarrollo personal y profesional.

## CAMBIOS EN SU DESARROLLO Y APRENDIZAJE CONSTANTE

	a. Perfectamente		b. Muy bien		c. Ligeramente bien		d. Ligeramente		e. No me describe	
	INICIO	CIERRE	INICIO	CIERRE	INICIO	CIERRE	INICIO	CIERRE	INICIO	CIERRE
DES Busco alternativas para incrementar mi efectividad en las acciones que encamino hacia mis metas	37%	55%	42%	41%	1%	5%	20%			
DES Busco alternativas que me permitan ser más competente en las actividades que hago o emprendo	37%	59%	49%	32%	2%	9%	11%			
DES Busco no tener resultados superficiales	42%	26%	51%	57%			8%	9%		9%
DES Creo en mis habilidades para tener éxito en diferentes situaciones	25%	25%	50%	50%	25%	25%				
DES Desarrollo acciones permanentes hacia la búsqueda y aplicación de métodos que me permiten lograr mis objetivos y metas	26%	41%	52%	50%	2%	9%	19%		1%	
DES Doy lo mejor de mí para lograr los resultados		60%		40%						
DES Estoy en búsqueda de respuestas constantemente	54%	39%	34%	52%			11%	6%		3%
DES Me intereso por mejorar constantemente mi perfil de conocimientos profesionales y/o personales.	67%	67%	33%	33%						
DES Me pregunto constantemente el "por qué" de las cosas	43%	64%	42%	30%			14%	6%	1%	
DES Participo activamente en seminarios, talleres, cursos y/o distintas modalidades formativas.	58%	58%	25%	25%	17%	17%				
DES Pienso creativamente con un impulso para saber más	39%	45%	42%	36%			16%	15%	3%	3%
DES Soy una persona persistente; asumo y ejecuto acciones que me conducen a cumplir mis metas	30%	50%	55%	41%	2%	9%	11%		2%	
DES Tengo apertura y flexibilidad para incorporar sugerencias o aportes de otros	53%	59%	38%	36%	1%	5%	8%			
DES Tengo capacidad de cambiar mis paradigmas frente a nuevos aprendizajes	52%	45%	44%	50%	1%	5%	3%			
DES Tengo la capacidad de evaluar mi propio desempeño, mis comportamientos y mis resultados.	42%	42%	58%	58%						

- Aumento en la búsqueda de alternativas para ser más efectivos y competentes
- Persistencia y ejecución de acciones para cumplir metas
- Búsqueda y aplicación de métodos para lograr objetivos
- Actitud realista hacia los resultados



---

## Hallazgos principales:

- 1. Aumento en la búsqueda de alternativas para ser más efectivos y competentes:** Al inicio del programa, el 37.4% de los mentees afirmó **perfectamente que buscan alternativas para ser más efectivos en sus actividades y para ser más competentes.** Al final del programa, este porcentaje aumentó a un 54.6% y a un 59.1% respectivamente, mostrando un progreso considerable en estas áreas.
- 2. Persistencia y ejecución de acciones para cumplir metas:** El 29.7% de los mentees indicó al inicio del programa que asumen y ejecutan acciones que les conducen a cumplir sus metas. Esta cifra se incrementó al 50% al finalizar el programa, reflejando una mayor persistencia y enfoque en el logro de objetivos.
- 3. Búsqueda y aplicación de métodos para lograr objetivos:** En el inicio del programa, un 26.4% de los mentees afirmó que desarrollaban acciones permanentes para la búsqueda y aplicación de métodos que les permiten lograr sus objetivos y metas. Al final del programa, este porcentaje aumentó a un 40.9%.
- 4. Actitud realista hacia los resultados:** Aunque el porcentaje de mentees que busca no tener resultados superficiales que respondieron “Perfectamente” disminuyó del 41.8% al 26.1% desde el inicio hasta el final del programa, el porcentaje de respuestas “Muy bien” en esta área incrementó del 50.6% al 56.5%.

---

### Detalles:

El programa Quiero Mentoría aporta positivamente en el desarrollo y aprendizaje constante de los mentees. Los datos demuestran avances considerables en áreas clave como la búsqueda de alternativas para aumentar la efectividad y competencia, la persistencia en el logro de metas y la implementación de métodos para alcanzar objetivos.

Los mentees mostraron un progreso en áreas clave como la búsqueda de alternativas para ser más eficientes y competentes, y el desarrollo de acciones para lograr sus metas. Además, aunque la confianza en sus habilidades para tener éxito en diferentes situaciones no mostró un cambio significativo, los mentees reportaron una mayor persistencia y acciones dirigidas a cumplir sus metas.

Un hallazgo interesante fue la disminución de la respuesta “Perfectamente” en la pregunta “Busco no tener resultados superficiales”. Este cambio podría ser el resultado de una mayor conciencia y una visión más realista de sus habilidades y logros a lo largo del programa.

En general, los hallazgos sugieren que el programa ha sido exitoso en fomentar una actitud proactiva, creativa y persistente en los mentees, preparándolos mejor para enfrentar y superar los desafíos en su camino hacia el logro de sus objetivos personales y profesionales.

## CAMBIOS EN SU PLAN DE VIDA Y PROFESIÓN

	a. Perfectamente		b. Muy bien		c. Ligeramente bien		d. Ligeramente		e. No me describe
	INICIO	CIERRE	INICIO	CIERRE	INICIO	CIERRE	INICIO	CIERRE	INICIO
PLA Considero importante planear mi futuro	71%	100%	25%				4%		
PLA Establezco metas que me conducen a lograr mis proyectos a futuro	33%	33%	50%	50%	17%	17%			
PLA Me siento preparado para afrontar el mundo laboral (ej. Manejo del tiempo, gestión de red de contactos, plan de carr..	5%	14%	26%	41%	56%	45%			12%
PLA Me siento preparado para escoger a la persona indicada como mentor	12%	32%	55%	45%	30%	23%			3%
PLA Puedo fijar metas desafiantes por encima de los estándares		35%		48%				17%	
PLA Recopilo la mayor cantidad de información antes de tomar una decisión sobre mi vida	32%	60%	52%	40%			14%		3%
PLA Tengo claridad frente a mis objetivos profesionales a mediano y largo plazo	9%	51%	31%	24%	52%	20%		4%	9%
PLA Tengo claros los pasos para diseñar mi proyecto de vida	9%	36%	28%	40%		7%	52%	18%	11%
PLA Tengo habilidades para crear relaciones personales a largo plazo	22%	23%	43%	41%	27%	32%	1%	5%	7%
PLA Tengo la capacidad de implementar acciones encaminadas a alcanzar mis proyectos	29%	80%	59%	20%			10%		1%
PLA Tengo posibilidades actuales de conseguir un trabajo en la industria u organización de mi interés?	8%	18%	45%	36%	36%	36%	2%	9%	9%
PLA Tengo un plan a futuro con respecto a mi vida profesional, personal y/o demás aspectos importantes en mi vida.	50%		25%		25%				

- Mejora en la autonomía para tomar decisiones
- Incremento en la toma de riesgos calculados
- Desarrollo de habilidades para enfrentar conflictos
- Mayor conciencia y reconocimiento de las habilidades personales

---

## Hallazgos principales:

- 1. Mejora en la autonomía para tomar decisiones:** Al inicio del programa, un 27.5% de los mentees indicó que tomaban decisiones por su cuenta sin esperar aprobación de terceros. Al final del programa, este porcentaje aumentó a un 47.7%, lo que refleja un considerable incremento en su autonomía.
- 2. Incremento en la toma de riesgos calculados:** El 28.6% de los mentees expresó al inicio del programa que se sienten cómodos asumiendo riesgos calculados. Este número se incrementó al 45.5% al finalizar el programa, demostrando una mayor disposición a asumir riesgos como parte de su crecimiento.
- 3. Desarrollo de habilidades para enfrentar conflictos:** En el comienzo del programa, solo un 26.4% de los mentees afirmó que buscaban soluciones ante conflictos en lugar de evitarlos. Al final del programa, este porcentaje aumentó a un 42.4%.
- 4. Mayor consciencia y reconocimiento de las habilidades personales:** Si bien el porcentaje de mentees que se considera un líder nato que respondió “Perfectamente” disminuyó del 45.45% al 31.8% desde el inicio hasta el final del programa, el porcentaje de respuestas “Muy bien” en esta área incrementó del 39% al 45.5%.

---

### Detalles:

Los datos recopilados durante el programa Quiero Mentoría reflejan mejoras en las habilidades de liderazgo de los mentees. Los mentees demostraron un avance importante en la autonomía para tomar decisiones, la disposición para asumir riesgos calculados y la capacidad para enfrentar conflictos.

Los datos también indican un cambio interesante en relación al reconocimiento de las habilidades personales. Aunque el porcentaje de mentees que se considera un líder nato y que respondió “Perfectamente” disminuyó, el porcentaje de respuestas “Muy bien” en esta área mostró un incremento. Este cambio podría reflejar una percepción más realista y una mayor conciencia de sus propias habilidades y capacidades.

En resumen, los hallazgos sugieren que el programa ha generado cambios positivos en el fomento de habilidades de liderazgo en los mentees, proporcionándoles las herramientas y la confianza necesaria para tomar decisiones, asumir riesgos y enfrentar conflictos de manera efectiva.

## CAMBIOS EN SU ESCUCHA ACTIVA Y RETROALIMENTACIÓN

	a. Perfectamente		b. Muy bien		c. Ligeramente bien		d. Ligeramente		e. No me describe	
	INICIO	CIERRE	INICIO	CIERRE	INICIO	CIERRE	INICIO	CIERRE	INICIO	CIERRE
ESC Acepto que la crítica me abre a nuevas perspectivas e ideas que tal vez no hayas considerado.	56%	58%	43%	39%			1%	3%		
ESC Asumo las críticas con tranquilidad	34%	27%	44%	53%		2%	22%	11%		7%
ESC Cuando una persona me brinda una ayuda, soy correspondiente si esta persona también necesita ayuda.	58%	58%	42%	42%						
ESC Es cómodo para mí recibir retroalimentación	58%	67%	38%	30%			3%	3%		1%
ESC Practico en mi día a día la escucha activa	35%	45%	48%	39%			14%	12%	3%	3%
ESC Recibo con buena actitud los consejos de personas con mayor experiencia	72%	70%	27%	30%			1%			
ESC Si recibí ayuda de algún tipo, busco brindar mi ayuda a otra persona, así no me haya ayudado.	50%	50%	33%	33%	17%	17%				
ESC Tengo habilidad de escuchar para revisar áreas de mejora	67%	61%	30%	36%			3%	3%		
ESC Tengo la disposición a rectificar mi posición si los argumentos de la contraparte me convencen	59%	55%	37%	41%	1%	5%	2%			

- Mayor aceptación y apertura a críticas
- Mejora en la tranquilidad frente a críticas
- Mejores prácticas de escucha activa
- Reducción en la recepción a consejos de personas con mayor experiencia

---

## Hallazgos principales:

- 1. Mayor aceptación y apertura a críticas:** Hubo un incremento en la proporción de mentees que aceptan que la crítica puede abrir nuevas perspectivas e ideas, pasando de un 55.7% al inicio del programa a un 57.6% al final.
- 2. Mejora en la tranquilidad frente a críticas:** Es notable un descenso del 34.2% al 26.7% en el número de mentees que asumen las críticas con total tranquilidad. Sin embargo, se registró un aumento en las respuestas “Muy bien”, de un 44.3% a un 53.3%, demostrando una mejora moderada en esta capacidad.
- 3. Mejores prácticas de escucha activa:** El porcentaje de mentees que practican la escucha activa “Perfectamente” en su día a día incrementó del 35.4% al 45.5%.
- 4. Reducción en la recepción a consejos de personas con mayor experiencia:** Hubo una disminución leve del 72.2% al 69.7% en el número de mentees que reciben con buena actitud los consejos de personas con mayor experiencia.

---

### Detalles:

El programa Quiero Mentoría ha generado cambios positivos en varias áreas de escucha activa y retroalimentación de los mentees. Por ejemplo, la aceptación de la crítica como una fuente de nuevas perspectivas e ideas aumentó levemente, indicando un cambio de actitud positivo.

Sin embargo, hubo un descenso en el número de mentees que asumen las críticas con total tranquilidad, aunque se registró un incremento en las respuestas “Muy bien”. Esto puede indicar que, aunque los mentees mejoren en esta área, todavía hay espacio para transmitir herramientas para la recepción de críticas.

La práctica de la escucha activa vio un aumento notable, lo que indica un enfoque más intencional en la escucha y el entendimiento de los demás. Este cambio podría ser resultado de las habilidades adquiridas durante el programa, y es un indicativo de un enfoque más efectivo en la comunicación.

En cuanto a la recepción de consejos de personas con mayor experiencia, aunque la proporción de mentees que se describen como totalmente abiertos a esto disminuyó levemente, el porcentaje de aquellos que se describen como bastante abiertos a la experiencia aumentó, lo que sugiere que esta actitud todavía se mantiene en un alto nivel.

En términos generales, aunque ha habido variaciones en algunos indicadores, el programa ha ayudado a promover un enfoque de aprendizaje continuo y a fomentar una mentalidad de crecimiento entre los mentees.



## CAMBIOS EN SU RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

	a. Perfectamente		b. Muy bien		c. Ligeramente bien		d. Ligeramente		e. No me describe	
	INICIO	CIERRE	INICIO	CIERRE	INICIO	CIERRE	INICIO	CIERRE	INICIO	CIERRE
RES Analizo objetivamente preguntas, hipótesis y resultados.	32%	33%	54%	48%			14%	18%		
RES Comprendo qué recursos son cruciales para resolver un problema	27%	27%	61%	61%			13%	12%		
RES Documento apropiadamente los elementos en torno a mis decisiones (evaluación de opciones y alternativas) a manera de respaldo.	33%	33%	42%	42%	17%	17%			8%	8%
RES Identifico los métodos más efectivos para obtener las respuestas correctas	27%	36%	49%	52%			24%	12%		
RES Identifico problemas y exploro oportunidades y soluciones	29%	45%	61%	55%			10%			
RES Miro los problemas desde diferentes puntos de vista y perspectivas	44%	58%	49%	36%			6%	6%		
RES Mis decisiones se basan en un análisis racional de opciones y alternativas.	33%	33%	58%	58%	8%	8%				
RES Pienso y actúo con rapidez para amoldarme a los cambios	38%	36%	43%	59%	1%	5%	16%		1%	
RES Sé cómo abordar los problemas identificando los supuestos y recursos existentes	27%	45%	53%	39%			20%	15%		
RES Suelo tomar decisiones de manera oportuna.	25%	25%	50%	50%	25%	25%				
RES Tengo gran capacidad de organizar y ejecutar acciones para mejorar o solucionar problemáticas.	17%	17%	58%	58%	25%	25%				

- Mejora en el análisis objetivo
- Misma identificación de recursos para resolver problemas
- Estabilidad en la documentación de decisiones
- Mejora en la identificación de métodos efectivos

---

## Hallazgos principales:

- 1. Mejora en el análisis objetivo:** Un incremento ligero en la proporción de mentees que analizan objetivamente preguntas, hipótesis y resultados, de un 31.6% al inicio a un 33.33% al final.
- 2. Estabilidad en identificación de recursos para resolver problemas:** En el entendimiento de qué recursos son cruciales para resolver un problema, se mantuvo prácticamente constante desde el inicio hasta el final del programa, con un ligero incremento en la categoría “Perfectamente” de 26.6% a 27.3%.
- 3. Estabilidad en la documentación de decisiones:** El número de mentees que documentan apropiadamente elementos en torno a sus decisiones se mantuvo constante a lo largo del programa.
- 4. Mejora en la identificación de métodos efectivos:** Hubo un incremento en el número de mentees que identifican los métodos más efectivos para obtener las respuestas correctas, pasando de un 26.6% a un 36.4% en la categoría “Perfectamente”..

---

### Detalles:

En el programa Quiero Mentoría, el análisis objetivo de preguntas, hipótesis y resultados mostró un leve aumento, sugiriendo que los mentees desarrollaron habilidades más fuertes en esta área.

La comprensión de cuáles recursos son cruciales para resolver problemas se mantuvo constante, indicando que los mentees ya tenían un buen manejo de esta habilidad antes de ingresar al programa y mantuvieron su nivel durante el desarrollo.

Aunque se mantuvo constante la proporción de mentees que documentan apropiadamente los elementos en torno a sus decisiones, cabe destacar que esto es un indicador de que las habilidades en esta área se han conservado a lo largo del programa.

En la identificación de métodos efectivos para obtener respuestas correctas, se observó un aumento considerable. Este resultado puede sugerir que las mentorías brindaron herramientas y técnicas valiosas para abordar los problemas de manera efectiva.

En general, los resultados sugieren que el programa ha generado cambios positivos en el desarrollo de habilidades de resolución de problemas, aunque muchas de ellas ya estaban presentes en los mentees.

## CAMBIOS EN GESTIÓN DEL TIEMPO Y PLANIFICACIÓN

	a. Perfectamente		b. Muy bien		c. Ligeramente bien		d. Ligeramente		e. No me describe	
	INICIO	CIERRE	INICIO	CIERRE	INICIO	CIERRE	INICIO	CIERRE	INICIO	CIERRE
TIE Administro mi tiempo de tal manera que puedo cumplir con mis responsabilidades en los plazos estableci..	21%	29%	55%	36%	3%	7%	15%	27%	5%	2%
TIE Ajusto mis planes o programas en la medida en que recibo aportes que los enriquecen	43%	64%	48%	23%	3%	14%	4%		1%	
TIE Cumpló con los plazos establecidos para cumplir con mis responsabilidades	36%	36%	46%	40%	2%	4%	14%	13%	1%	7%
TIE Exijo que otros cumplan con los plazos de entrega con los que se han comprometido.	42%	42%	33%	33%	25%	25%				
TIE Manejo una agenda o cronograma con el fin de organizar adecuadamente mis tiempos	33%	45%	37%	32%	2%	9%	14%	9%	13%	5%
TIE Puedo hacer ajustes oportunos y relevantes para que las actividades se desarrollen dentro de los tiempos estable..	42%	42%	50%	50%	8%	8%				
TIE Se gestionar mi tiempo de manera eficiente	11%	50%	34%	40%			41%	10%	14%	
TIE Siento una gran necesidad de completar mis proyectos y/o tareas	45%	73%	45%	23%			10%	5%		
TIE Tengo clara la diferencia entre lo importante y lo urgente	37%	45%	37%	30%			23%	24%	4%	
TIE Utilizo herramientas de gestión del tiempo	13%	50%	33%	40%			32%		23%	10%

- Mejora en la administración del tiempo
- Incremento en la capacidad de ajustar planes
- Aumento en la necesidad de completar tareas
- Más uso de herramientas de gestión del tiempo

---

## Hallazgos principales:

- 1. Mejora en la administración del tiempo:** Un incremento notable en la proporción de mentees que perciben que administran su tiempo de manera eficiente para cumplir con sus responsabilidades en los plazos establecidos, desde un 20.9% que respondió “Perfectamente” al inicio a un 28.9% en la misma categoría al final.
- 2. Incremento en la capacidad de ajustar planes:** Los mentees demostraron un considerable aumento en la habilidad de ajustar sus planes o programas en la medida en que reciben aportes que los enriquecen, pasando de un 42.9% que respondió “Perfectamente” al inicio a un 63.6% al final.
- 3. Aumento en la necesidad de completar tareas:** Hubo un notable aumento en la sensación de necesidad de completar proyectos y/o tareas, pasando de un 45.1% en la categoría “Perfectamente” al inicio a un 72.7% al final.
- 4. Más uso de herramientas de gestión del tiempo:** Un cambio fuerte ocurrió en el uso de herramientas de gestión del tiempo, donde los mentees que respondieron “Perfectamente” se incrementaron desde un 12.7% al inicio hasta un 50% al final del programa.

---

### Detalles:

En términos de administración del tiempo, parece haber una mejora significativa. Sin embargo, es relevante resaltar que la categoría “Muy bien” disminuyó del 54% al 35.6%. Esto sugiere que parte de los mentees que inicialmente se ubicaban en esta categoría pudieron haber ascendido a “Perfectamente”, pero al mismo tiempo es posible que algunos hayan decaído a categorías inferiores.

En cuanto a la capacidad de ajustar planes, la mejora es notoria, casi sin traslados negativos a categorías inferiores. Esto se contrasta con la estabilidad en el cumplimiento de plazos, donde la categoría “No me describe” aumentó del 1.1% al 6.7%, indicando un posible problema para una pequeña fracción de los mentees.

Respecto a la exigencia de plazos de entrega, el hecho de que no se observe cambio sugiere que este es un aspecto que el programa podría abordar de manera más efectiva en el futuro.

Finalmente, el uso de herramientas de gestión del tiempo muestra un incremento masivo en la categoría “Perfectamente”, pero este crecimiento está acompañado por una disminución en “Muy bien” y “Ligeramente”, indicando un posible movimiento masivo de estas categorías a la superior. Sin embargo, hay un pequeño aumento en la categoría “No me describe”, lo que puede sugerir dificultades para algunos mentees en esta área.

---

# RESULTADOS

CAMBIOS PARA  
LOS MENTORES

## CAMBIOS EN SU AUTOPERCEPCIÓN Y DESARROLLO PERSONAL

Pregunta	a. Perfectamente		b. Muy bien		c. Ligeramente bien		d. Un poco	e. No me describe	
	INICIO	CIERRE	INICIO	CIERRE	INICIO	CIERRE	INICIO	INICIO	CIERRE
AUT ¿Qué tan satisfecho me siento con mi capacidad tomar decisio..	48,5%	66,7%	45,5%	33,3%				5,9%	
AUT ¿Qué tan satisfecho me siento con mi proyecto de vida?	43,6%	54,8%	54,5%	35,5%				2,0%	9,7%
AUT Me adapto a los cambios fácilmente	46,5%	55,6%	44,6%	44,4%			8,9%		
AUT Reconozco y siento orgullo de mis logros	71,3%	83,3%	24,8%	16,7%			4,0%		
AUT Tengo una buena opinión acerca de mí	69,3%	83,3%	29,7%	16,7%			1,0%		
AUT Valoro mi trabajo y talento			95,0%	87,1%	5,0%	12,9%			

- Más satisfechos con la capacidad de tomar decisiones
- Más satisfechos con su proyecto de vida
- Mayor daptabilidad a los cambios
- Más reconocimiento y orgullo de logros propios
- Más confianza en sí mismos
- Más valoración de sus propios talentos



---

## Hallazgos principales:

- 1. Satisfacción con la capacidad de tomar decisiones:** Se observa un incremento significativo en la categoría “Perfectamente”, pasando de un 48.5% en la etapa inicial a un 66.7% en la etapa final. Sin embargo, la categoría “Muy bien” disminuyó de 45.5% a 33.3%.
- 2. Satisfacción con el proyecto de vida:** Se registró un incremento moderado en la categoría “Perfectamente” de 43.6% al inicio a 54.8% al final. Se observó un decremento en la categoría “Muy bien” de 54.5% a 35.5%.
- 3. Adaptabilidad a los cambios:** Hubo un aumento en la capacidad de adaptarse a los cambios, pasando de un 46.5% a un 55.6% en la categoría “Perfectamente”.
- 4. Reconocimiento y orgullo de logros:** Hubo un aumento significativo en el número de mentores que reconocen y sienten orgullo por sus logros, pasando de un 71.3% a un 83.3% en la categoría “Perfectamente”.
- 5. Autoconfianza positiva:** Se observó un incremento en la categoría “Perfectamente” de 69.3% a 83.3%.
- 6. Valoración del trabajo y talento propio:** Aunque la categoría “Muy bien” disminuyó ligeramente de 95% al inicio a 87.1% al final, se mantiene como una valoración alta. La categoría “Ligeramente bien” aumentó de 4.9% a 12.9%.

---

### Detalles:

En el programa Quiero Mentoría, se registró un aumento significativo en la satisfacción de los mentores con su capacidad para tomar decisiones. Este aumento podría sugerir que las mentorías proporcionaron a los mentores herramientas útiles para la toma de decisiones y aumentando su confianza en este aspecto. La satisfacción con el proyecto de vida también aumentó, lo que podría indicar que los mentores obtuvieron claridad sobre sus objetivos y metas a través del programa. El programa parece ayudar a los mentores a adaptarse mejor a los cambios, como se refleja en el aumento en la categoría “Perfectamente”.

Hubo un aumento en el número de mentores que reconocen y sienten orgullo por sus logros, lo que puede indicar una mejora en su autoestima y un mayor reconocimiento de sus habilidades y logros. La auto-confianza también aumentó, lo que puede sugerir que los mentores desarrollaron una mayor confianza en sí mismos y una imagen más positiva de sí mismos. Aunque la valoración del trabajo y talento propio disminuyó ligeramente en la categoría “Muy bien”, sigue siendo alta, lo que puede indicar que los mentores valoran su trabajo y talento, pero ahora con mayor moderación.

En general, los resultados sugieren que el programa ha generado cambios positivos en la autopercepción y el desarrollo personal de los mentores.

## CAMBIOS EN SU LIDERAZGO Y GESTIÓN

Pregunta	a. Perfectamente		b. Muy bien		d. Un poco		e. No me describe
	INICIO	CIERRE	INICIO	CIERRE	INICIO	CIERRE	
LID Apoyo a la gente cuando las cosas salen mal	65,3%	72,2%	34,7%	27,8%			
LID Doy el crédito a aquellos que hacen el trabajo	89,1%	88,9%	10,9%	11,1%			
LID Doy instrucciones claras para los proyectos que lidero	56,4%	66,7%	41,6%	33,3%	2,0%		
LID Doy retroalimentación a tiempo	50,5%	55,6%	40,6%	38,9%	7,9%	5,6%	1,0%
LID Hago preguntas invitando a la participación	59,4%	77,8%	38,6%	22,2%	2,0%		

- Mejora en el apoyo en situaciones difíciles
- Mejora en la claridad de instrucciones
- Mejora en la retroalimentación oportuna
- Incremento en la invitación a otros a participar en soluciones

---

## Hallazgos principales:

- 1. Mejora en el apoyo en situaciones difíciles:** Se observó un incremento en la proporción de mentores que brindan apoyo cuando las cosas salen mal, pasando de un 65.3% al inicio a un 72.2% al final.
- 2. Mejora en la claridad de instrucciones:** Se registró un incremento en la proporción de mentores que proporcionan instrucciones claras para los proyectos que lideran, aumentando de un 56.4% a un 66.7% en la categoría “Perfectamente”.
- 3. Mejora en la retroalimentación oportuna:** Hubo un ligero incremento en la proporción de mentores que proporcionan retroalimentación a tiempo, pasando de un 50.5% a un 55.6% en la categoría “Perfectamente”.
- 4. Incremento en la inclusión a participar:** Se notó un incremento notable en la proporción de mentores que invitan a la participación a través de preguntas, pasando de un 59.4% a un 77.8% en la categoría “Perfectamente”...

---

### Detalles:

En el programa Quiero Mentoría, el apoyo a los mentees en situaciones difíciles mostró una mejora, indicando una posible evolución en las habilidades de empatía y resiliencia de los mentores. La práctica de dar crédito a quienes realmente realizan el trabajo (o contribuyen) se mantuvo constante durante el programa, lo que sugiere que los mentores ya tenían establecida una cultura de reconocimiento y apreciación del trabajo de los demás. Las instrucciones claras son esenciales para la ejecución efectiva de cualquier proyecto, y los datos muestran una mejora en este aspecto, posiblemente debido a una mayor capacidad para la comunicación y la planificación detallada por parte de los mentores.

En cuanto a la retroalimentación oportuna, los resultados muestran un ligero incremento, lo que puede indicar que los mentores fueron más conscientes de la importancia de la retroalimentación temprana para el desarrollo de los mentees. Finalmente, el aumento en la proporción de mentores que invitan a la participación a través de preguntas sugiere un enfoque de liderazgo cada vez más inclusivo y participativo.

En general, los resultados sugieren que el programa ha generado cambios positivos en el desarrollo de habilidades de liderazgo y gestión. No obstante, los aspectos que permanecieron estables podrían indicar que estos ya estaban bien desarrollados en los mentores desde el inicio del programa.

## CAMBIOS EN SU HABILIDAD COMO MENTORES

Pregunta	a. Perfectamente		b. Muy bien		c. Ligeramente bien		Nunca
	INICIO	CIERRE	INICIO	CIERRE	INICIO	CIERRE	INICIO
HAB Creando un clima de confianza	81,2%	83,3%	17,8%	16,7%	1,0%		
HAB Dedicando el tiempo adecuado	58,4%	94,4%	37,6%	5,6%	4,0%		
HAB Expresando con claridad a dónde queremos llegar en un plazo posterior	57,4%	77,8%	35,6%	22,2%	6,9%		
HAB Expresandome con respeto y amabilidad	89,1%	83,3%	10,9%	16,7%			
HAB Indagando sobre el avance o resultado y sus causas	50,5%	83,3%	42,6%	16,7%	6,9%		
HAB Ofreciendo oportunidades para que la otra persona identifique por sí misma sus fortalezas, dificultades y áreas de mejora	48,5%	83,3%	41,6%	11,1%	7,9%	5,6%	2,0%
HAB Partiendo de metas acordadas previamente	39,6%	55,6%	54,5%	44,4%	5,9%		
HAB Partiendo de nuevas oportunidades de mejora/aprendizaje	54,5%	77,8%	42,6%	22,2%	3,0%		
HAB Señalando los aspectos positivos primero	62,4%	88,9%	33,7%	11,1%	4,0%		

- Mejora en la creación de un clima de confianza
- Aumento en la dedicación del tiempo adecuado
- Incremento en expresar con claridad a dónde se quiere llegar

---

### Hallazgos principales:

- 1. Mejora en la creación de un clima de confianza:** Un incremento muy ligero en la proporción de mentores que siempre crean un clima de confianza, de un 81.2% al inicio a un 83.3% al final.
- 2. Aumento en la dedicación del tiempo adecuado:** Hubo un notable incremento en el número de mentores que siempre dedican el tiempo adecuado, pasando de un 58.4% a un 94.4% en la categoría “Siempre”.
- 3. Incremento en expresar con claridad a dónde se quiere llegar:** Se observa un aumento del 57.4% al 77.8% en la categoría “Siempre” en cuanto a la habilidad de expresar con claridad a dónde se quiere llegar en un plazo posterior.

---

### Detalles:

El programa de mentoría ha demostrado una mejora considerable en la habilidad de dedicar el tiempo adecuado. Esta mejora sugiere que los mentores han ganado consciencia sobre la importancia de dedicar el tiempo necesario para desarrollar de manera efectiva la mentoría.

En cuanto a la capacidad de expresar con claridad a dónde se quiere llegar en un plazo posterior, los resultados muestran un aumento significativo. Esto podría ser indicativo de que los mentores han mejorado en la planificación y comunicación de metas y objetivos a largo plazo.

Al analizar la habilidad de expresarse con respeto y amabilidad, es interesante notar que aunque ha habido una leve disminución en los que siempre aplican esta habilidad, sigue siendo una fortaleza predominante entre los mentores.

En resumen, el programa de mentoría parece haber generado cambios positivos en las habilidades de los mentores. Aunque algunos aspectos han experimentado ligeros cambios, en general las habilidades de los mentores han mejorado o se han mantenido constantes.



## CAMBIOS EN SU GESTIÓN DEL TIEMPO Y PLANIFICACIÓN

Pregunta	a. Perfectamente		b. Muy bien		c. Ligeramente bien		d. Un poco		e. No me describe	
	INICIO	CIERRE	INICIO	CIERRE	INICIO	CIERRE	INICIO	CIERRE	INICIO	CIERRE
TIE ¿Cuento con herramientas para gestionar mi tiempo?	39,6%	66,7%	56,4%	27,8%					4,0%	5,6%
TIE Considero importante planear el futuro	50,5%	72,2%	45,5%	27,8%			4,0%			
TIE Manejo mi tiempo y programo actividades de voluntariado			68,3%	71,0%	25,7%	22,6%	5,0%	6,5%	1,0%	
TIE Tengo claros los pasos para diseñar un proyecto de vida	31,7%	50,0%	56,4%	44,4%			10,9%	5,6%	1,0%	
TIE Tengo tiempo suficiente para cumplir con mis responsabilidades	47,5%	66,7%	44,6%	27,8%			7,9%	5,6%		

- Mejora en el manejo de herramientas de gestión del tiempo
- Aumento en la importancia de planificar el futuro
- Mejora en la claridad para diseñar un proyecto de vida

---

### Hallazgos principales:

- 1. Mejora en el manejo de herramientas de gestión del tiempo:** Un aumento notable en la proporción de mentores que cuentan con herramientas para gestionar su tiempo, de un 39.6% al inicio a un 66.7% al final.
- 2. Aumento en la importancia de planificar el futuro:** La categoría “Perfectamente” incrementó su porcentaje de 50.5% a 72.2%, indicando un crecimiento en la importancia de planificar el futuro.
- 3. Mejora en la claridad para diseñar un proyecto de vida:** Hubo un incremento en el número de mentores que tienen claros los pasos para diseñar un proyecto de vida, pasando de un 31.7% a un 50% en la categoría “Perfectamente”.

---

### Detalles:

En el programa Quiero Mentoría, la capacidad de gestionar el tiempo de los mentores mostró un notable incremento, sugiriendo que las herramientas proporcionadas durante las mentorías fueron de gran ayuda.

En cuanto a la planificación del futuro, se puede notar un importante incremento en la percepción de su importancia. Esto podría indicar que el programa está impulsando una mayor conciencia sobre la relevancia de pensar y planificar el futuro.

La proporción de mentores que manejan su tiempo y programan actividades de voluntariado se mantuvo relativamente estable, aunque con un ligero aumento en la categoría “Muy bien”. Esto sugiere que las habilidades en esta área se mantuvieron a lo largo del programa.

En la claridad para diseñar un proyecto de vida, hubo un aumento considerable. Esto muestra que el programa ha proporcionado una estructura y guía valiosa para diseñar proyectos de vida de manera más eficiente.

En general, los resultados sugieren que el programa ha generado cambios positivos en el desarrollo de habilidades de gestión del tiempo y planificación de los mentores. Sin embargo, también es posible que, en las áreas en que hubo una estabilidad más que una mejora, los mentores ya poseían habilidades antes de entrar al programa.

## CAMBIOS EN SU HABILIDAD COMO MENTORES

Pregunta	b. Muy bien		c. Ligeramente bien		d. Un poco		e. No me describe	
	INICIO	CIERRE	INICIO	CIERRE	CIERRE	INICIO		
SOC Entiendo contextos ajenos a mi realidad	89,1%	87,1%	10,9%	9,7%	3,2%			
SOC Me comprometo con causas que atienden las necesidades de otros	85,1%	87,1%	13,9%	12,9%			1,0%	

● No hubo mejoras en el compromiso social de los mentores

---

## Hallazgos principales:

1. **No hubo mejoras en el compromiso social de los mentores:** En general, las preguntas que capturan su compromiso social antes y después del programa se mantuvieron estables. Posiblemente porque ya contaban con cierto nivel de compromiso social, que de todos modos no se ve modificado con el programa.

## Detalles:

En el programa de mentoría, la comprensión de contextos ajenos a la realidad propia de los mentores se mantuvo constante, indicando que los mentores ya tenían un buen entendimiento en este aspecto antes de iniciar el programa. El compromiso de los mentores con causas que atienden las necesidades de otros también tuvo un leve incremento en la categoría “Muy bien”.

En general, los resultados sugieren que el programa captura como mentores a personas que ya tienen un alto nivel de compromiso social; pero no logra aumentarlo de manera directa. Estos hallazgos refuerzan la importancia de seguir impulsando el compromiso social dentro del programa.

## CAMBIOS EN LOGROS ESPERADOS DEL PROGRAMA

Pregunta	b. Muy bien		c. Ligeramente bien		d. Un poco		e. No me describe	
	INICIO	CIERRE	INICIO	CIERRE	INICIO	CIERRE	INICIO	CIERRE
LOG Actualizar mis conocimientos en temas relacionados con mi carrera	62,4%	61,3%	29,7%	22,6%	5,9%	12,9%	2,0%	3,2%
LOG Adquirir herramientas prácticas para la vida	87,1%	87,1%	10,9%	9,7%	1,0%	3,2%	1,0%	
LOG Ampliar mi red de contactos	57,4%	54,8%	32,7%	29,0%	8,9%	16,1%	1,0%	
LOG Fortalecer mi crecimiento y desarrollo profesional	90,1%	90,3%	9,9%	6,5%		3,2%		

- Se cumple expectativa en la actualización de conocimientos
- Se cumple la expectativa en aportar herramientas prácticas
- Se incumplió ligeramente la expectativa de networking para mentores
- Se cumplió la expectativa de crecimiento y desarrollo profesional

---

## Hallazgos principales:

- 1. Se cumple expectativa en la actualización de conocimientos:** La proporción de mentores que esperaba actualizar sus conocimientos en temas relacionados con su carrera se mantuvo relativamente estable al final del programa, con un ligero descenso en la categoría “Muy bien” de un 62.4% al inicio a un 61.3% al final. Notablemente, se observó un incremento en la categoría “Un poco” de un 5.9% al inicio a un 12.9% al final.
- 2. Se cumple la expectativa en aportar herramientas prácticas para los mentores:** El número de mentores que esperaban adquirir herramientas prácticas para la vida, versus lo ocurrido al cierre, se mantuvo estable, con un 87.1% al inicio y al final en la categoría “Muy bien”.
- 3. Se incumplió ligeramente la expectativa de networking para mentores:** Hubo un descenso en la proporción de mentores que esperaba ampliar su red de contactos, versus lo realmente ocurrido al cierre, pasando de un 57.4% a un 54.8% en la categoría “Muy bien”.
- 4. Se cumplió la expectativa en el fortalecimiento del crecimiento y desarrollo profesional:** Se mantuvo estable la proporción de mentores que esperaban fortalecer su crecimiento y desarrollo profesional con el programa versus el cierre, con un 90.1% al inicio y un 90.3% al final en la categoría “Muy bien”.

---

### Detalles:

En el programa de mentoría, la actualización de conocimientos en temas relacionados con la carrera de los mentores se mantuvo estable, aunque se observó un ligero aumento en la categoría “Un poco”.

La adquisición de herramientas prácticas para la vida también se mantuvo estable, con la mayoría de los mentores calificando este aspecto como “Muy bien” tanto al inicio como al final del programa.

Respecto a la ampliación de la red de contactos, se observó un descenso en la categoría “Muy bien”. Este resultado indica que el programa puede estar prometiéndole a los mentores espacios de networking que se desvían ligeramente de lo ofrecido realmente.

En general, los resultados sugieren que el programa ha sido eficaz en mantener y cumplir los objetivos principales de los mentores, aunque algunos aspectos han experimentado ligeras promesas incumplidas. Esto podría indicar la necesidad de adaptar el programa para entender y satisfacer mejor las expectativas reales de los mentores con el programa y las promesas que se les realizan.

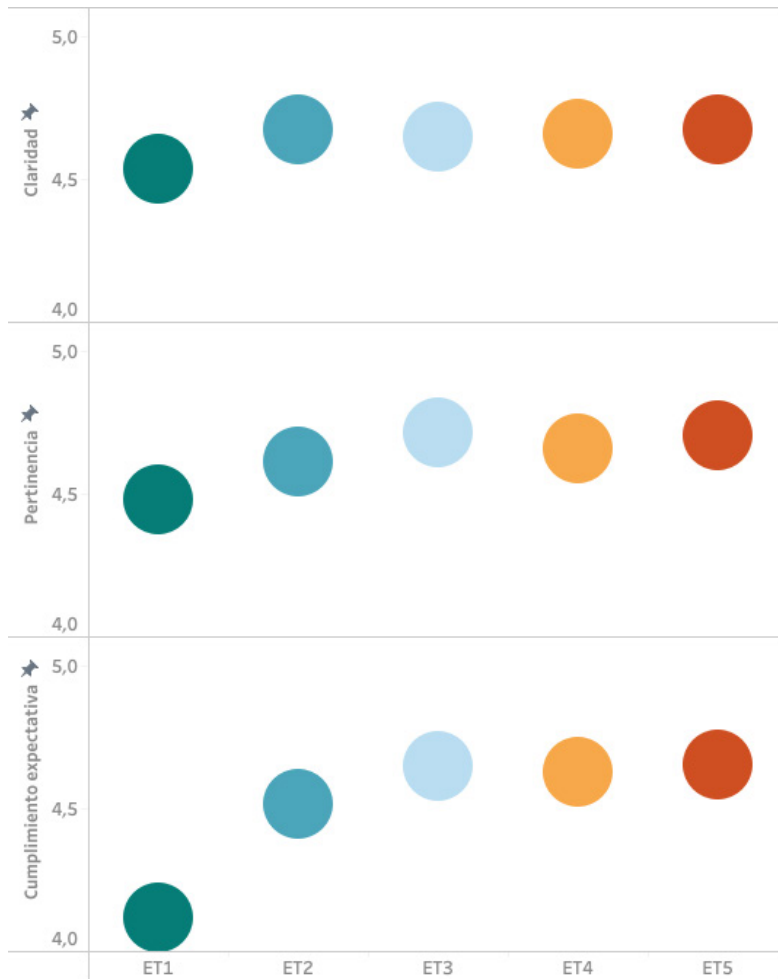


---

# RESULTADOS

## LA SATISFACCIÓN CON EL PROGRAMA

## SATISFACCIÓN DE LOS MENTEES



- Alto nivel de satisfacción
- Mejora progresiva en las calificaciones
- Cumplimiento de las expectativas es ligeramente más bajo que pertinencia y claridad de las etapas.
- Cumplimiento de expectativas al inicio puede mejorar

---

## Hallazgos principales:

- 1. Alto nivel de satisfacción:** En todas las etapas, las calificaciones promedio para la claridad y la pertinencia del material de trabajo, así como para el cumplimiento de las expectativas, están por encima de 4, indicando un alto grado de satisfacción entre los participantes.
- 2. Mejora progresiva en las calificaciones:** Desde la Etapa 1 (ET1) hasta la Etapa 5 (ET5), se observa un aumento progresivo en las calificaciones para la claridad y la pertinencia del material de trabajo, así como para el cumplimiento de las expectativas. Esta tendencia sugiere que los participantes encuentran un mayor valor en el programa a medida que avanzan.
- 3. Cumplimiento de las expectativas es ligeramente más bajo que pertinencia y claridad de las etapas:** A pesar del alto grado de satisfacción general, la calificación promedio para el cumplimiento de las expectativas es consistentemente más baja en comparación con las calificaciones para la claridad y pertinencia del material de trabajo. Esto podría indicar que existen aspectos del programa que aún no cumplen completamente las expectativas de los participantes..
- 4. Cumplimiento de expectativas al inicio puede mejorar:** Aunque con buena calificación, la Etapa 1 es la que recibe las calificaciones más bajas en cumplimiento de expectativa, con una diferencia marcada. Esta observación sugiere que los participantes pueden no estar seguros de lo que pueden obtener del programa al principio, y que hay oportunidades para mejorar las primeras interacciones y la comunicación inicial del valor y las metas del programa.

---

### Detalles:

En la Etapa 1 (ET1), los participantes otorgaron un promedio de 4,5 en claridad del material de trabajo, 4,5 en pertinencia del material, y 4,1 en cumplimiento de las expectativas. Esto indica que aunque los participantes encontraron que el material de trabajo era generalmente claro y relevante, el programa aún no había cumplido completamente sus expectativas en esta etapa inicial.

En la Etapa 3 (ET3), las calificaciones promedio aumentaron a 4,6 para la claridad del material de trabajo, 4,7 para la pertinencia, y 4,6 para el cumplimiento de las expectativas. Esto sugiere que a medida que los participantes avanzaron en el programa, encontraron que el material de trabajo era cada vez más claro y pertinente, y que el programa estaba cumpliendo más con sus expectativas.

En la Etapa 5 (ET5), la última etapa, las calificaciones promedio para la claridad y la pertinencia del material de trabajo fueron 4,7 y 4,7 respectivamente. El cumplimiento de las expectativas también tuvo un promedio de 4,7. Estas calificaciones reflejan un alto grado de satisfacción con el material de trabajo y con el programa en general en su etapa final.

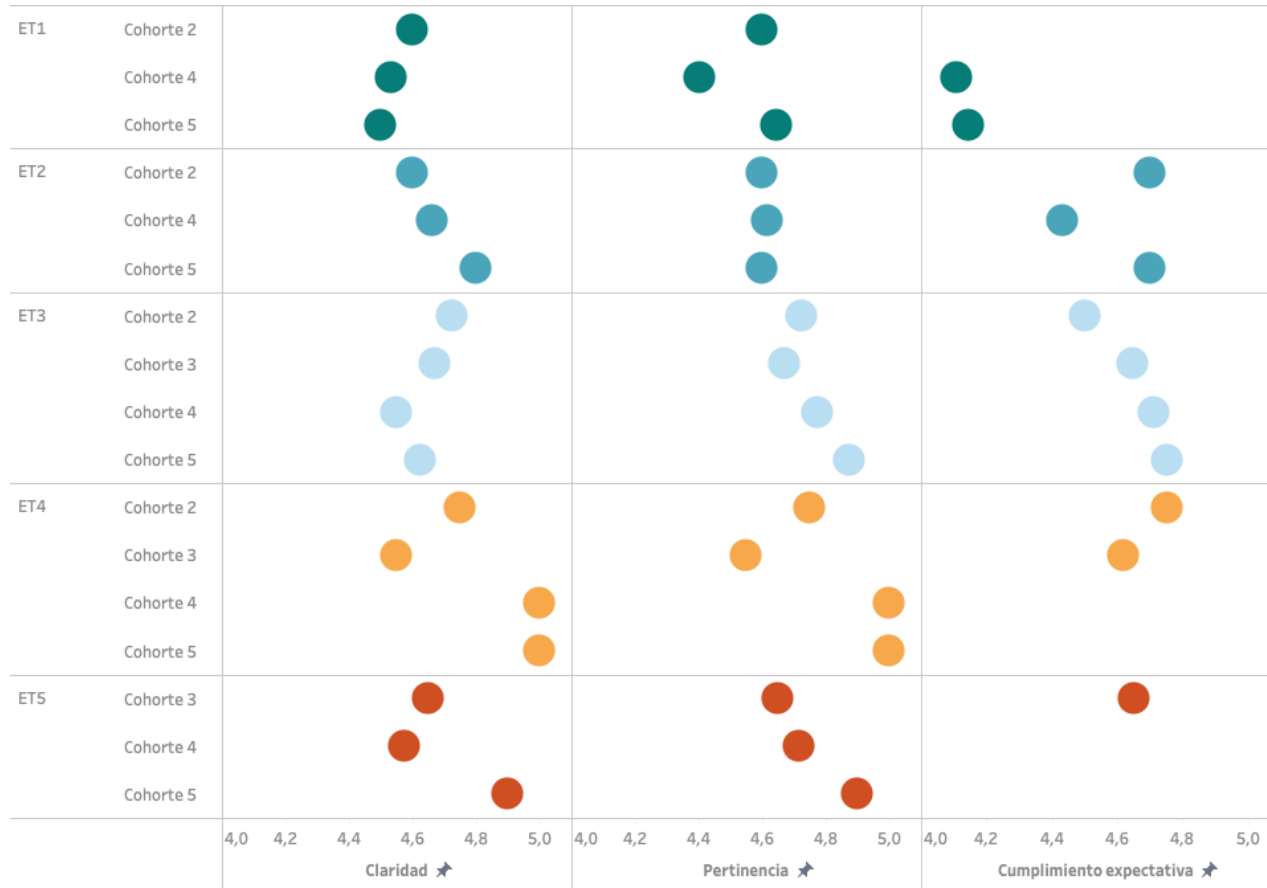
En resumen, a lo largo del programa Quiero Mentoría, se observa un aumento en la satisfacción de los participantes con la claridad y pertinencia del material de trabajo, así como con el cumplimiento de sus expectativas. Sin embargo, el hecho de que la calificación del cumplimiento de las expectativas sea consistentemente más baja sugiere que hay oportunidades

---

para mejorar en ciertos aspectos del programa para aumentar aún más la satisfacción de los participantes.

Finalmente, el uso de herramientas de gestión del tiempo muestra un incremento masivo en la categoría “Perfectamente”, pero este crecimiento está acompañado por una disminución en “Muy bien” y “Ligeramente”, indicando un posible movimiento masivo de estas categorías a la superior. Sin embargo, hay un pequeño aumento en la categoría “No me describe”, lo que puede sugerir dificultades para algunos mentees en esta área.

## SATISFACCIÓN DE LOS MENTEES POR COHORTES



- Incremento de satisfacción generalizado a lo largo de las etapas
- Mayor satisfacción en las últimas etapas a lo largo de las cohortes
- Cohorte 5 mostró la mayor mejora en satisfacción en su desarrollo
- Cohorte 2 con alta satisfacción

---

## Hallazgos principales:

- 1. Incremento de satisfacción generalizado a lo largo de las etapas:** Tal como ocurre con los mentores, todas las cohortes de mentees, independientemente de su punto de inicio, tienden a experimentar un incremento en la satisfacción a medida que avanzan en las etapas del programa. Esta tendencia podría indicar que el programa se adapta efectivamente a las necesidades y expectativas de los mentees a medida que progresan.
- 2. Mayor satisfacción en las últimas etapas a lo largo de las cohortes:** Independientemente de la cohorte, las etapas finales (ET4 y ET5) tienden a tener calificaciones más altas en todas las categorías (claridad y pertinencia del material de trabajo, y cumplimiento de expectativas). Este patrón sugiere que el programa es capaz de cumplir y posiblemente superar las expectativas iniciales a medida que los mentees avanzan y se sumergen más en el contenido y las actividades del programa.
- 3. Cohorte 5 mostró la mayor mejora en satisfacción en su desarrollo:** En comparación con otras cohortes, la Cohorte 5 muestra mayor mejoramiento en la satisfacción, con calificaciones que van desde 4,1 en el cumplimiento de expectativas en la Etapa 1; hasta un alto 4,9 en claridad y pertinencia del material de trabajo en la Etapa 5.
- 4. Cohorte 2 con alta satisfacción constante:** La Cohorte 2 muestra una alta satisfacción constante a lo largo de las etapas del programa, con calificaciones que raramente bajaron de 4,6, lo que puede reflejar una adaptación y aprendizaje efectivo de los mentees.

---

### Detalles:

Similar a los hallazgos entre los mentores, una observación clave en todas las cohortes de mentees es el aumento en las calificaciones promedio a medida que se avanzaba en las etapas. Por ejemplo, en la Cohorte 5, las calificaciones de cumplimiento de expectativas aumentaron de 4,1 en la ET1 a 4,7 en la ET2 y 4,75 en la ET3. Este incremento también se observa en la Cohorte 4, donde el cumplimiento de expectativas creció de 4,1 en la ET1 a 4,7 en la ET5.

Este incremento en las calificaciones sugiere que el programa se ajusta bien a las necesidades y expectativas de los mentees a medida que avanzan. La familiarización con el material de trabajo, el dominio de los contenidos y la relación con los mentores podrían ser factores que contribuyen a esta tendencia creciente.

Además, las etapas finales (ET4 y ET5) tienden a recibir las calificaciones más altas en todas las categorías, independientemente de la cohorte. Por ejemplo, la ET5 de la Cohorte 5 tiene una calificación de 4,9 en claridad del material de trabajo y en pertinencia del material de trabajo. Esto refuerza la idea de que los mentees encuentran el programa cada vez más útil y relevante a medida que progresan en las etapas.

En cuanto a las cohortes en específico, en la Cohorte 2, los mentees mostraron un alto grado de satisfacción desde la Etapa 1, con calificaciones de 4,6 en claridad y pertinencia del material de trabajo y 4,7 en cumplimiento de expectativas. Esta tendencia continuó en las siguientes etapas, lo que sugiere que los mentees de esta cohorte encontraron el programa



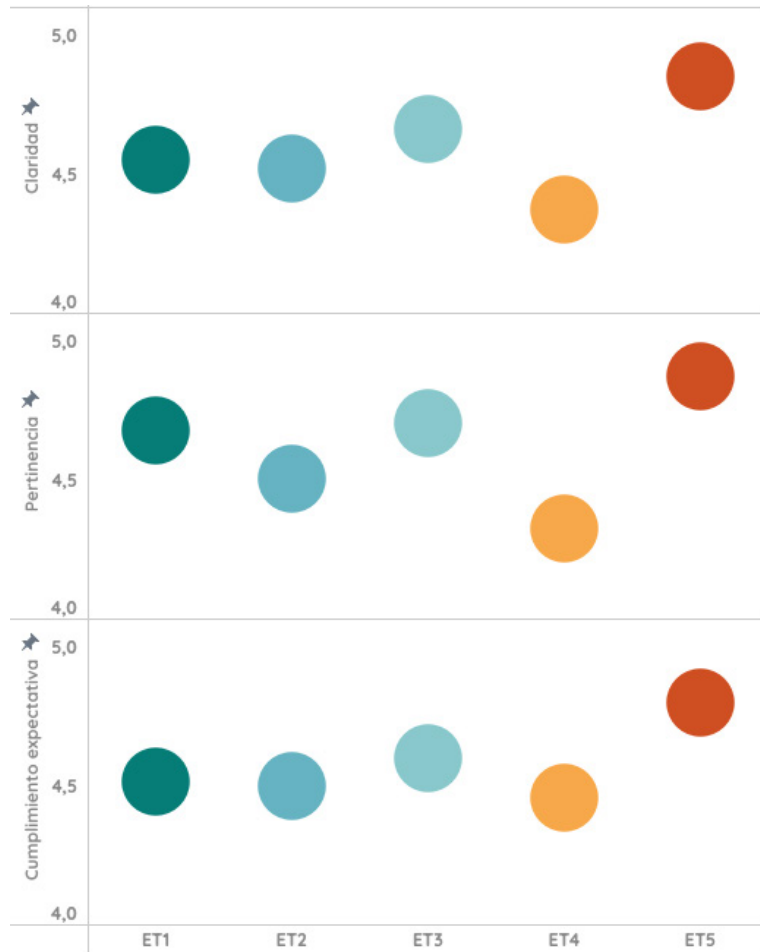
---

particularmente satisfactorio.

Para la Cohorte 5, las calificaciones mejoraron a lo largo de las etapas. Aunque comenzó con una calificación de 4,1 en cumplimiento de expectativas en la Etapa 1, la satisfacción aumentó a 4,9 en claridad y pertinencia del material de trabajo en la Etapa 5. Esta mejora podría indicar un proceso de adaptación y aprendizaje durante el programa.

En resumen, estas tendencias generales sugieren que el programa de mentoría está efectivamente diseñado para crecer y adaptarse con los mentees a medida que avanzan, satisfaciendo y superando sus expectativas iniciales. Sin embargo, estos hallazgos también destacan la importancia de mantener un fuerte enfoque en las etapas iniciales para asegurar que las expectativas se cumplan desde el principio y se mantenga la motivación de los mentees.

## SATISFACCIÓN DE LOS MENTORES



- Satisfacción general elevada
- Incremento constante en las calificaciones
- Ligero retraso en el cumplimiento de las expectativas

---

## Hallazgos principales:

- 1. Satisfacción general elevada:** En todas las etapas, las calificaciones promedio para el cumplimiento de expectativas, la claridad y la pertinencia del material de trabajo, están por encima de 4, indicando un alto grado de satisfacción entre los mentores.
- 2. Incremento constante en las calificaciones:** Desde la Etapa 1 (ET1) hasta la Etapa 5 (ET5), se observa un aumento progresivo en las calificaciones para el cumplimiento de expectativas, así como para la claridad y pertinencia del material de trabajo. Esto indica que los mentores encuentran más valor en el programa conforme este progresa.
- 3. Ligero retraso en el cumplimiento de las expectativas:** A pesar del alto grado de satisfacción, la calificación promedio para el cumplimiento de las expectativas es consistentemente más baja en comparación con las calificaciones para la claridad y pertinencia del material de trabajo. Esto sugiere que ciertos aspectos del programa aún podrían ser mejorados para satisfacer completamente las expectativas de los mentores.

---

### Detalles:

En la Etapa 1 (ET1), los mentores otorgaron un promedio de 4.6 en cumplimiento de las expectativas, 4.6 en claridad del material de trabajo y 4.7 en pertinencia del material. Esto indica que aunque los mentores encontraron que el material de trabajo era generalmente claro y relevante, el programa aún no había cumplido completamente sus expectativas en esta etapa inicial.

En la Etapa 3 (ET3), las calificaciones promedio aumentaron a 4.7 para el cumplimiento de las expectativas, 4.7 para la claridad del material de trabajo, y 4.7 también para la pertinencia. Esto sugiere que a medida que los mentores avanzaron en el programa, encontraron que el material de trabajo era cada vez más claro y pertinente, y que el programa estaba cumpliendo más con sus expectativas.

En la Etapa 4 (ET4), se observa una disminución en las calificaciones. El cumplimiento de las expectativas recibió un 4.5, mientras que la claridad y pertinencia del material de trabajo recibieron un 4.4 y un 4.3 respectivamente. Este fenómeno sugiere que la Etapa 4 podría ser objeto de revisión para identificar y mejorar posibles debilidades en el contenido o en su entrega.

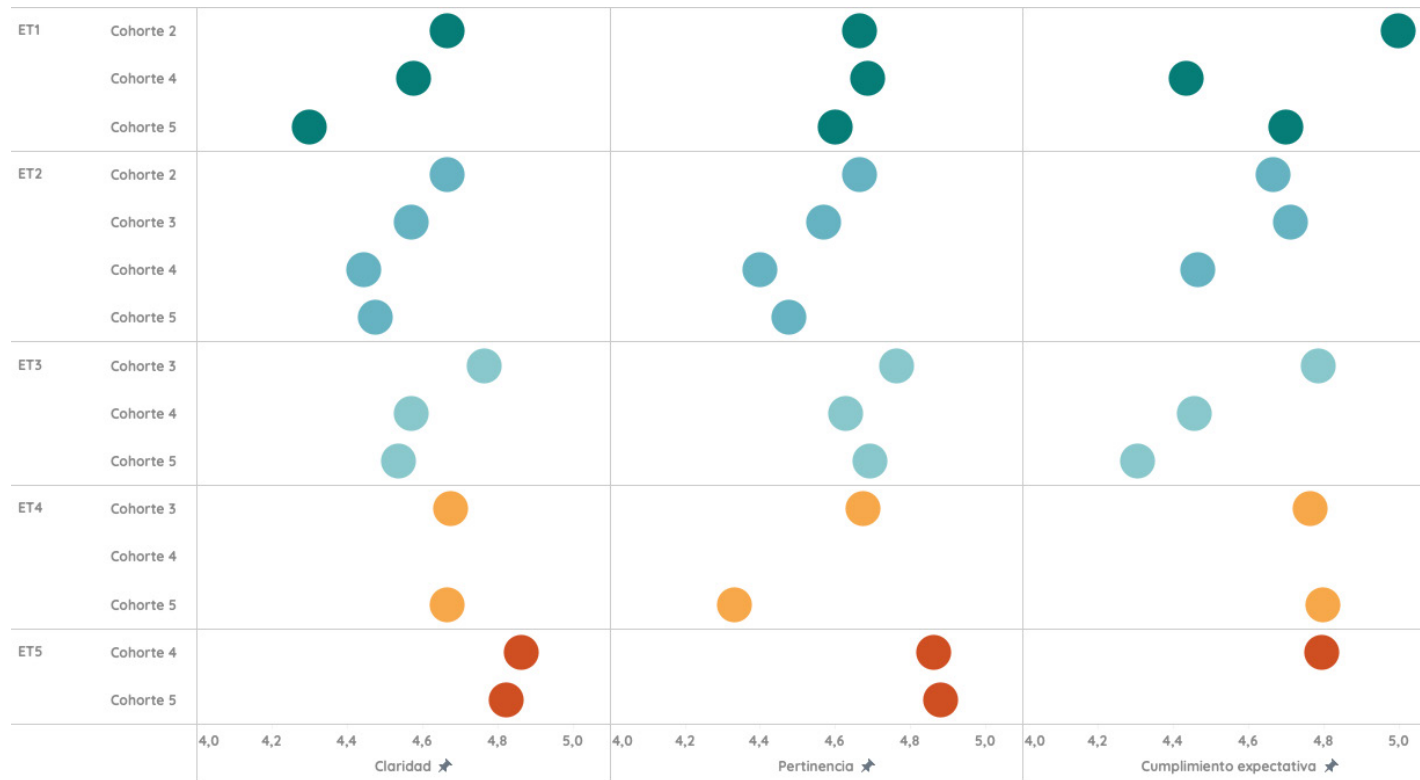
En la Etapa 5 (ET5), la última etapa, las calificaciones promedio para el cumplimiento de las expectativas, la claridad y la pertinencia del material de trabajo fueron 4.8, 4.9 y 4.9 respectivamente. Estas calificaciones reflejan un alto grado de

---

satisfacción con el material de trabajo y con el programa en general en su etapa final.

En resumen, a lo largo del programa de mentoría, se observa un incremento en la satisfacción de los mentores con la claridad y pertinencia del material de trabajo, así como con el cumplimiento de sus expectativas. Sin embargo, el hecho de que la calificación del cumplimiento de las expectativas sea consistentemente más baja sugiere que hay oportunidades para mejorar en ciertos aspectos del programa para aumentar aún más la satisfacción de los mentores.

## SATISFACCIÓN DE LOS MENTORES POR COHORTES



- Incremento de satisfacción generalizado a lo largo de las etapas
- Mayor satisfacción en las últimas etapas a lo largo de las cohortes
- Cohorte 5 fue la que más variaciones tuvo en satisfacción
- Cohorte 3 y 4 con mejora constante

---

## Hallazgos principales:

- 1. Incremento de satisfacción generalizado a lo largo de las etapas:** Tal como ocurre con los mentores, todas las cohortes de mentees, independientemente de su punto de inicio, tienden a experimentar un incremento en la satisfacción a medida que avanzan en las etapas del programa. Esta tendencia podría indicar que el programa se adapta efectivamente a las necesidades y expectativas de los mentees a medida que progresan.
- 2. Mayor satisfacción en las últimas etapas a lo largo de las cohortes:** Independientemente de la cohorte, las etapas finales (ET4 y ET5) tienden a tener calificaciones más altas en todas las categorías (claridad y pertinencia del material de trabajo, y cumplimiento de expectativas). Este patrón sugiere que el programa es capaz de cumplir y posiblemente superar las expectativas iniciales a medida que los mentees avanzan y se sumergen más en el contenido y las actividades del programa.
- 3. Cohorte 5 mostró la mayor mejora en satisfacción en su desarrollo:** En comparación con otras cohortes, la Cohorte 5 muestra mayor mejoramiento en la satisfacción, con calificaciones que van desde 4,1 en el cumplimiento de expectativas en la Etapa 1; hasta un alto 4,9 en claridad y pertinencia del material de trabajo en la Etapa 5.
- 4. Cohorte 2 con alta satisfacción constante:** La Cohorte 2 muestra una alta satisfacción constante a lo largo de las etapas del programa, con calificaciones que raramente bajaron de 4,6, lo que puede reflejar una adaptación y aprendizaje efectivo de los mentees.

---

### Detalles:

Una observación clave en todas las cohortes es el aumento en las calificaciones promedio a medida que se avanzaba en las etapas. Por ejemplo, en la Cohorte 3, las calificaciones de cumplimiento de expectativas aumentaron de 4,7 en la ET2 a 4,8 en la ET3 y 4,76 en la ET4. Este incremento también se observa en la Cohorte 4, donde el cumplimiento de expectativas creció de 4,4 en la ET1 a 4,8 en la ET5.

Este incremento en las calificaciones sugiere que el programa se ajusta bien a las necesidades y expectativas de los mentores a medida que avanzan. La familiarización con el material de trabajo, el dominio de los contenidos y la relación con los mentees podrían ser factores que contribuyen a esta tendencia creciente.

Además, las etapas finales (ET4 y ET5) tienden a recibir las calificaciones más altas en todas las categorías, independientemente de la cohorte. Por ejemplo, la ET5 de la Cohorte 5 tiene una calificación de 4,8 en cumplimiento de expectativas y 4,9 en pertinencia del material de trabajo. Esto refuerza la idea de que los mentores encuentran el programa cada vez más útil y relevante a medida que progresan en las etapas.

En cuanto a las cohortes en específico, en la Cohorte 2, los mentores mostraron un alto grado de satisfacción desde la Etapa 1, con calificaciones de 5 en cumplimiento de expectativas y 4,7 en claridad y pertinencia del material de trabajo. Esta tendencia continuó en la Etapa 2, lo que sugiere que los mentores de esta cohorte encontraron el programa particularmente satisfactorio.



---

Para la Cohorte 5, las calificaciones variaron a lo largo de las etapas. Aunque comenzó con una calificación de 4.3 en claridad del material de trabajo en la Etapa 1, la satisfacción aumentó a 4.9 en la pertinencia del material de trabajo en la Etapa 5. Esta mejora podría indicar un proceso de adaptación y aprendizaje durante el programa.

Las Cohortes 3 y 4 mostraron una mejora constante en la satisfacción a medida que avanzaban las etapas del programa. En la Cohorte 3, el cumplimiento de expectativas pasó de 4.7 en la Etapa 2 a 4.8 en la Etapa 3 y 4.76 en la Etapa 4. Similarmente, en la Cohorte 4, el cumplimiento de expectativas aumentó de 4.4 en la Etapa 1 a 4.8 en la Etapa 5.

En resumen, estas tendencias generales sugieren que el programa de mentoría está efectivamente diseñado para crecer y adaptarse con los mentores a medida que avanzan, satisfaciendo y superando sus expectativas iniciales. Sin embargo, estos hallazgos también destacan la importancia de mantener un fuerte enfoque en las etapas iniciales para asegurar que las expectativas se cumplan desde el principio y se mantenga la motivación de los mentores.



---

EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

# QUIERO MENTORÍA

DE LA UNIVERSIDAD DE LOS ANDES EN ALIANZA CON LA ASOCIACIÓN  
DE EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE LOS ANDES (UNIANDINOS)

---

INFORME FINAL

DESARROLLADO POR  
RESUELVE CONSULTORÍA DE IMPACTO SOCIAL