

SEGUNDO ESTUDIO

RESULTADOS DE MENTORÍA

2024 · 2026

Woomup

ÍNDICE

Mensaje 3

Resumen del estudio en cifras 4

Introducción 5

Sobre WoomUp 6

RESULTADOS 7

1. Cómo llegan las y los mentees 8
2. Cambios en la carrera de las y los mentees 10
3. Situación laboral de las y los mentees al cierre del programa 11
4. Cómo llegan mentores y mentoras 12
5. Resultados al cierre de mentores y mentoras 13
6. Aprendizajes de mentores y mentoras 14
7. Comparación con el primer estudio 15
8. Temas en que se busca y se ofrece consejo 16
9. Qué aconsejan mentoras y mentores 17
10. En palabras de quienes participaron 18
11. Recomendaciones para empresas 19

ANEXOS 20

A. Caracterización de la muestra 21
B. Empresas participantes 22
C. Metodología 23
D. Notas por figura 24
E. Referencias 25

MENSAJE



Hace diez años, mientras estudiaba en Estados Unidos, nos encontramos con una idea que ya estaba bien documentada en la literatura: la mentoría tiene un impacto real y medible en las carreras profesionales. Pero una cosa era leerlo en papers y otra muy distinta era llevarlo a la realidad chilena, con sus dinámicas laborales, brechas y desafíos. Así nació WoomUp, con la convicción de que podíamos transformar la vida de las personas en Chile.

La que primero nos confirmó que funcionaba fue Gaby. Una amiga que estaba a punto de renunciar a su trabajo porque no se sentía valorada. Bastó una sesión de mentoría para que su trayectoria tomara otro rumbo: la ascendieron, asumió nuevas responsabilidades y obtuvo un aumento de sueldo. Ese cambio, que en su momento parecía casi anecdótico, hoy lo podemos multiplicar en las miles de personas que han vivido procesos de mentoría en WoomUp. Y con este segundo estudio, lo volvemos a comprobar.

Los resultados hablan por sí solos. El 60% de las mentees muestra una mejora en su situación profesional, y también lo hace el 39% de los mentores, confirmando que la mentoría es bidireccional. Lo que más destacan las mentees es una mayor visibilidad dentro de su industria, mientras que los mentores valoran especialmente la ampliación de sus redes. Es un verdadero win-win.

En lo personal, el dato que más me gusta es el salto en la estrategia de carrera. Al comenzar el programa, solo el 31% de las mentees tenía claros los pasos a seguir para desarrollar su carrera. Tres meses después, al terminar, esa cifra llegó al 73%. Un aumento de 42 puntos porcentuales que refleja cómo un acompañamiento bien guiado puede dar claridad, foco y confianza para tomar decisiones sobre el futuro laboral.

Los invitamos a leer con mucho orgullo este informe, que es el reflejo del trabajo de una década. Lo que hemos logrado ha sido a punta de ñeque y gracias al apoyo de una tremenda red de mentoras que, de manera desinteresada, dedican su tiempo a acompañar a otros a avanzar en sus carreras. Nos enorgullece demostrar, con datos, el enorme impacto que esta herramienta tiene en la vida de las personas.

Gracia Dalgalarrando

Founder y CEO de WoomUp

RESUMEN DEL ESTUDIO EN CIFRAS



Resultados de las y los mentees antes de iniciar su mentoría y al terminar su proceso. Las mismas personas respondieron la encuesta inicial y la de cierre.

	ANTES DE INICIAR SU MENTORÍA	AL TERMINAR SU PROCESO	VARIACIÓN
Tienen claros los pasos para desarrollar su carrera n = 110 mentees	31%	73%	+42* puntos porcentuales
En el primer estudio (2020-2024)	44%	74%	+30 puntos porcentuales
Tienen un plan concreto para su carrera n = 102 mentees	26%	66%	+40* puntos porcentuales

MENTEES AL TERMINAR LA MENTORÍA

60%
reporta que su situación laboral mejoró

63%
de quienes mejoraron reporta que el principal cambio fue que su trabajo se ve más

36%
reporta que su mayor aprendizaje fue en desarrollo personal y habilidades interpersonales

MENTORES Y MENTORAS AL TERMINAR LA MENTORÍA

94%
reporta que la experiencia le sirvió para su propio desarrollo

89%
amplió sus redes gracias al programa

39%
reporta que su mayor aprendizaje fue en liderazgo y gestión de equipos

* Diferencia estadísticamente significativa. En plan concreto, la diferencia se calcula con los porcentajes redondeados; sin redondear es de 39,2 puntos porcentuales. Situación laboral: 189 mentees. Aprendizaje, desarrollo y redes: encuesta de cierre 2024-2025. Detalle en el Anexo D.

INTRODUCCIÓN

En Chile, la participación laboral de las mujeres fue de 53,1% en el trimestre julio-septiembre de 2026, frente a 70,4% en los hombres (INE, 2026). La diferencia crece con el nivel de responsabilidad: en las 479 empresas que reportan a la Comisión para el Mercado Financiero, las mujeres representan el 39% de la dotación, el 23,1% de las gerencias de primera línea y el 17% de los directorios (Ministerio de Hacienda et al., 2026).

Parte de esta diferencia se origina al inicio de la carrera, en lo que se conoce como peldaño roto: por cada 100 hombres que ascienden a su primer cargo de jefatura, 93 mujeres lo hacen. El informe Women in the Workplace identifica tres factores detrás de esta brecha: las mujeres en cargos de entrada cuentan con menos patrocinio de personas de mayor jerarquía, acceden a menos oportunidades de desarrollo, como proyectos desafiantes o liderar equipos, y enfrentan sesgos en las evaluaciones de desempeño y en las decisiones de ascenso. Como quedan atrás en ese primer paso, les cuesta recuperar terreno en los niveles superiores (McKinsey & Company y LeanIn.Org, 2025).

Contar con personas de mayor trayectoria que respalden la carrera también marca diferencias: el 31% de las mujeres en cargos de entrada tiene un sponsor, frente al 45% de los hombres, y quienes lo tienen ascienden casi el doble (McKinsey & Company y LeanIn.Org, 2025). Los programas formales de mentoría son una vía para ampliar ese acceso, porque conectan a las personas con referentes de mayor trayectoria y con redes fuera de su equipo (Srivastava, 2015).

La investigación sobre mentoría acumula más de veinte años de evidencia. Un meta-análisis que comparó a personas con y sin mentoría encontró que quienes la tuvieron reportan mayor satisfacción y compromiso con su carrera. También reciben más ascensos y mejores remuneraciones, aunque en estos casos la diferencia es menor (Allen et al., 2004). La mentoría también beneficia a quienes la ejercen: los mentores reportan mayor satisfacción laboral y mayor compromiso con su organización que quienes no han tenido ese rol (Ghosh y Reio, 2013).

LA MENTORÍA COMO HERRAMIENTA DE DESARROLLO

Los estudios más recientes, con grupos de comparación o asignación aleatoria, permiten estimar estos efectos con mayor precisión. Srivastava (2015) siguió a 75 participantes de un programa formal de mentoría en un laboratorio de software en Beijing y los comparó con 64 personas de características similares que no participaron. Quienes participaron ampliaron sus redes dentro de la organización, y las mujeres obtuvieron un beneficio mayor que los hombres. Un programa de mentoría para economistas jóvenes, evaluado con asignación aleatoria, aumentó la probabilidad de que las participantes siguieran en la academia y obtuvieran una plaza permanente en universidades mejor clasificadas (Ginther et al., 2020).

La evidencia indica que la mentoría contribuye al desarrollo de carrera, en especial a través de las redes, la permanencia y la proyección profesional, y que sus resultados varían según el tipo de acompañamiento y la relación entre mentor o mentora y mentee.

WoomUp realiza programas de mentoría desde 2016 con el objetivo de llevar a más mujeres a cargos de liderazgo. En cada programa, una persona con más trayectoria comparte lo que ha aprendido, ayuda a ordenar decisiones y conecta a otra con personas y oportunidades que antes no veía. Este segundo estudio recoge la experiencia de quienes participaron entre 2024 y 2026 y muestra cómo cambia la forma en que las y los mentees miran y planifican su carrera cuando cuentan con ese acompañamiento.

SOBRE WOOMUP

DIEZ AÑOS HACIENDO MENTORÍAS

WoomUp nació en 2016 con el objetivo de llevar a más mujeres a cargos de liderazgo, creando ecosistemas de diversidad dentro de las empresas.

La mentoría fue su primer programa y sigue siendo el pilar fundamental de su metodología. Hoy, la organización acompaña a las empresas a construir culturas de trabajo más equitativas a través de soluciones integrales que abarcan mentorías, talleres prácticos y programas avanzados de liderazgo, bienestar y equidad de género.

4.858
procesos de mentoría realizados

429
mentoras en la red WoomUp

187
empresas atendidas

CÓMO FUNCIONA UNA MENTORÍA

1

El match

Cada mentee se asigna a una mentora o mentor mediante un algoritmo de match.

2

El proceso

Sesiones de mentoría, talleres y material de apoyo para mentees, mentoras y mentores.

3

Medición

Encuesta al inicio y al cierre. Este estudio se construye con esas respuestas.

Plataforma de mentoring. Guía el proceso de inicio a fin: match, sesiones, material y encuestas en un mismo lugar.

Acompañamiento 1 a 1. Seguimiento personalizado a cada empresa y a cada participante durante el programa.

MODALIDADES

Mentoría interna

Mentoras y mentores de la misma empresa acompañan a sus mentees.

Mentoría externa

Mentoras de la red WoomUp, de otras empresas e industrias.

Mentoring en IA NUEVO

Mentoring en adopción de IA. Hoy es lo que más solicitan las empresas.

RESULTADOS



Woomup

1. CÓMO LLEGAN LAS Y LOS MENTEES

Antes de iniciar los programas de mentoría, WoomUp evalúa el punto de partida de cada participante para entender sus ambiciones y desafíos de carrera. Los datos iniciales revelan una brecha: **un alto interés por crecer profesionalmente que contrasta con la falta de claridad y de herramientas concretas para alcanzarlo.**

> El 82% de las y los mentees quiere ascender en su trabajo. Sin embargo, entre quienes quieren ascender, menos de la mitad (40%) tiene claros los pasos para avanzar y solo el 25% cuenta con un plan concreto para su carrera. La ambición existe, pero necesita guía para traducirse en resultados.

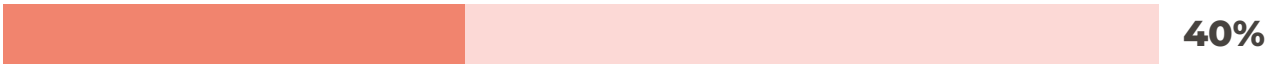
Figura 1.1: Ganas de ascender y, entre quienes quieren ascender, claridad y plan de carrera



8 de cada 10 mentees quiere ascender en su trabajo[1]

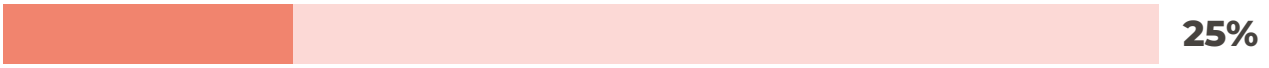
DE QUIENES QUIEREN ASCENDER[2]

Tiene claros los pasos para lograrlo



40%

Tiene un plan concreto para su carrera



25%

66% señala que lo más determinante para su crecimiento **ha sido contar con jefaturas o sponsors que impulsen su carrera.**

81% **se visualiza en cinco años en un cargo de mayor responsabilidad,** la mayoría dentro de la misma empresa.

[1] Encuestas iniciales 2024-2026, entre 101 y 283 mentees según la pregunta. [2] 68 mentees que quieren ascender y respondieron pasos y plan. Detalle en el Anexo D.

1. CÓMO LLEGAN LAS Y LOS MENTEES

Las y los mentees confían en su trabajo, pero lo muestran poco.
Se sienten responsables de lo que hacen, se ofrecen para tareas nuevas y sienten que sus compañeros reconocen su trabajo. Les cuesta más mostrarlo y tomar decisiones solas/os. Además, solo la mitad ve buenas oportunidades de ascenso en su empresa.

Figura 1.2: Mentees de acuerdo con cada afirmación al iniciar la mentoría[1]



[1] Encuestas iniciales 2024-2026, entre 101 y 283 mentees según la afirmación. Detalle en el Anexo D.

2. CAMBIOS EN LA CARRERA DE LAS Y LOS MENTEES

La mayoría llega queriendo ascender, pero con poca claridad sobre cómo hacerlo.

Para medir el cambio, se comparan las respuestas de las mismas personas al inicio y al cierre de la mentoría. El aumento, tanto en la **claridad sobre los pasos a seguir** como en la **existencia de un plan concreto de carrera**, es estadísticamente significativo[1]. Estos resultados mantienen la tendencia encontrada en el primer estudio (página 15).

Figura 2.1: Tengo claros los pasos para desarrollar mi carrera

n = 110 mentees

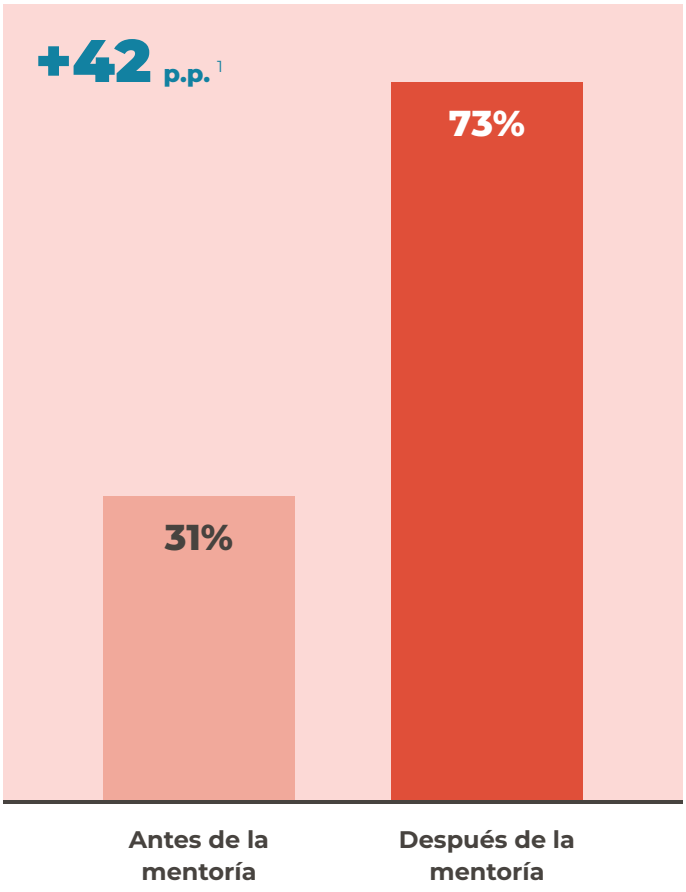
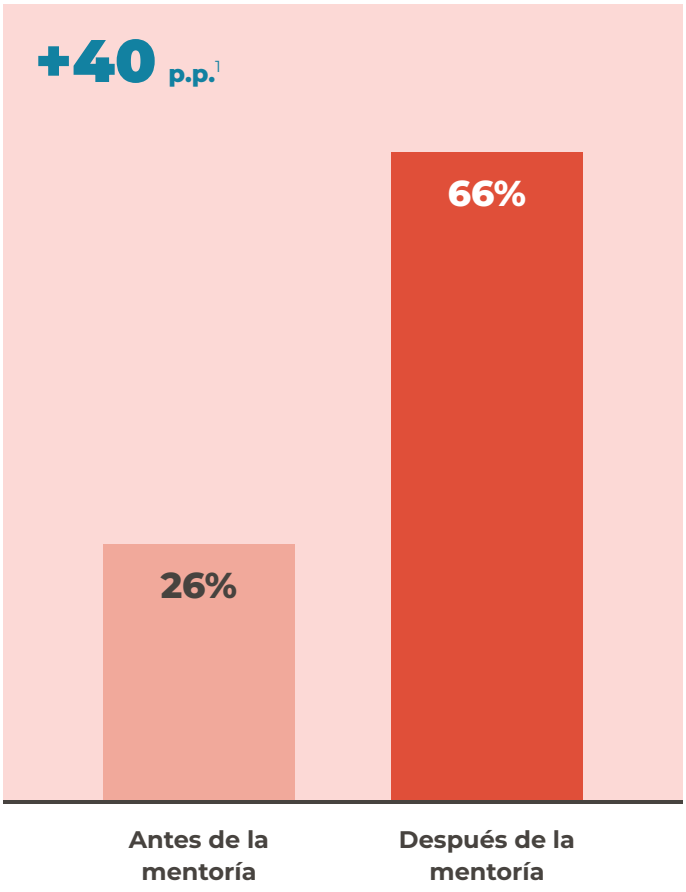


Figura 2.2: Tengo un plan concreto para mi carrera en los próximos años

n = 102 mentees



[1] Encuestas inicial y de cierre 2024-2026, mismas personas en ambas (111 mentees). Diferencia estadísticamente significativa. En plan concreto, la diferencia se calcula con los porcentajes redondeados; sin redondear es de 39,2 puntos porcentuales. Detalle en el Anexo D.

3. SITUACIÓN LABORAL DE LAS Y LOS MENTEES AL CIERRE DEL PROGRAMA

Al finalizar la mentoría, el 60% de los *mentees* reporta mejoras en su situación laboral. Entre quienes mejoraron, el principal avance es un aumento en su visibilidad en la empresa o industria. Le siguen el enriquecimiento del currículum, asumir mayores responsabilidades y obtener un ascenso.

Figura 3.1: Calificación de la situación laboral post mentoría (n=189)[1]

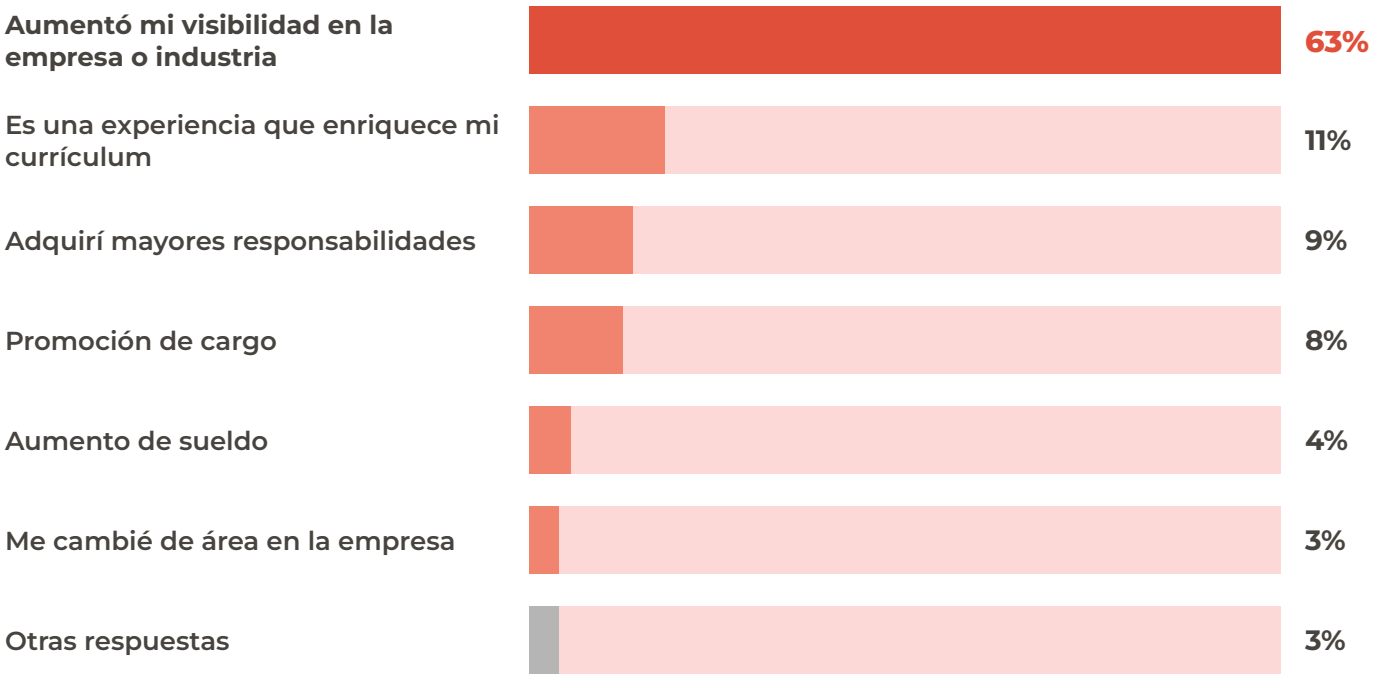


Mejoró Se mantuvo

60%

de las y los mentees reporta haber mejorado su situación laboral.

Figura 3.2: ¿Cómo mejoró? Principal cambio entre quienes reportan una mejora (n=114)



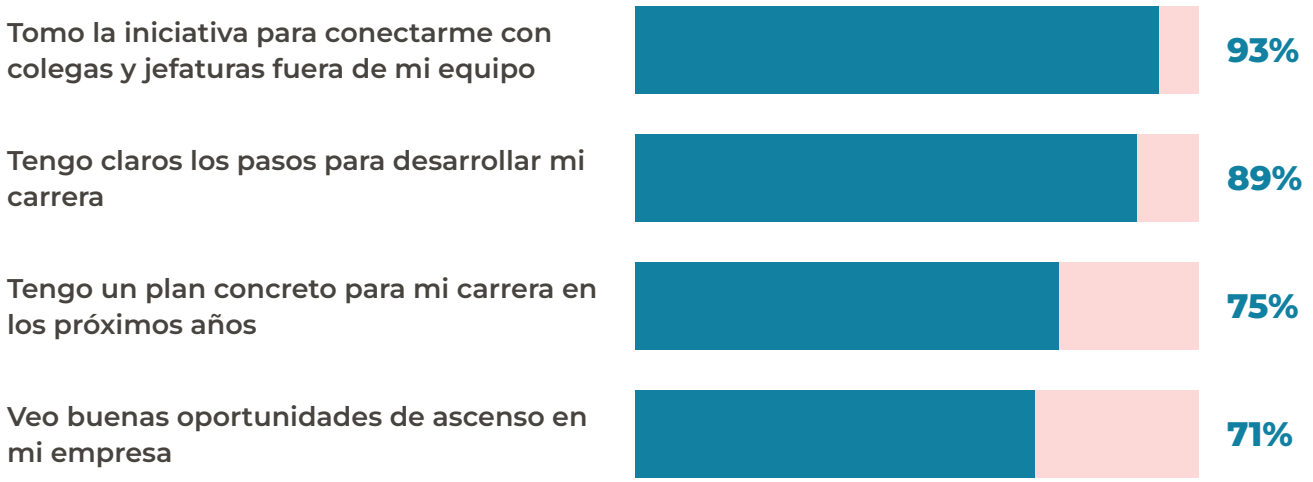
[1] Mentees que respondieron la encuesta de cierre 2024-2026. La figura 3.2 considera solo a quienes reportan una mejora.

4. CÓMO LLEGAN MENTORES Y MENTORAS

Los/as mentores/as llegan al programa con una trayectoria consolidada y las herramientas necesarias para guiar el desarrollo de otras personas:

- Mantienen conexiones activas con colegas y jefaturas más allá de sus propios equipos.
- 9 de cada 10 tiene claros los pasos para avanzar en su carrera y el 75% cuenta con un plan concreto.
- La mayoría se proyecta en cargos de mayor responsabilidad a cinco años y reconoce que su propio crecimiento ha sido impulsado por jefaturas o sponsors, un valor que hoy buscan transmitir.

Figura 4.1: Mentores y mentoras de acuerdo con cada afirmación al iniciar la mentoría[1]



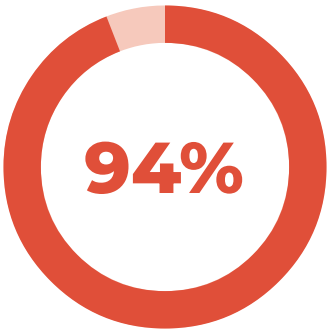
59% señala que lo más relevante para su crecimiento ha sido contar con jefaturas o sponsors que impulsen su carrera.[2]

77% se visualiza en cinco años en un cargo de mayor responsabilidad, la mayoría dentro de la misma empresa.[2]

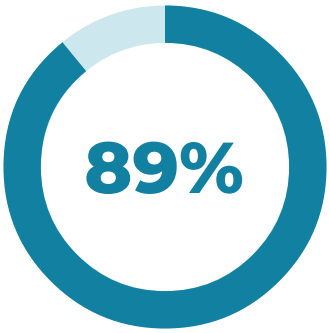
[1] Encuestas iniciales 2024-2026, entre 121 y 133 mentores y mentoras. [2] Encuestas iniciales 2024-2026: 123 mentores y mentoras (factor de crecimiento) y 133 (proyección a cinco años). Detalle en el Anexo D.

5. RESULTADOS AL CIERRE DE MENTORES Y MENTORAS

La mentoría también beneficia a quienes guían. Casi la totalidad de los mentores y mentoras reporta que el programa impulsó su carrera y les sirvió para conectar con más personas. Además, un 39% dice que su situación laboral mejoró, principalmente porque la experiencia enriquece su currículum.



DICE QUE LE SIRVIÓ PARA SU DESARROLLO PROFESIONAL

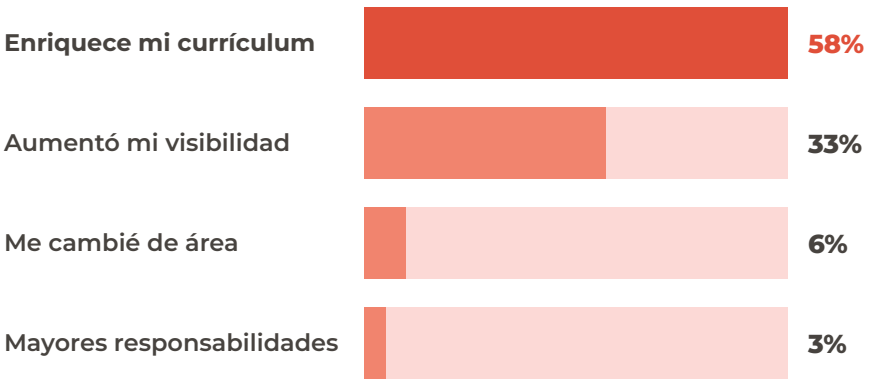


AMPLIÓ SUS REDES GRACIAS AL PROGRAMA

39%

de mentores y mentoras dice que su situación laboral mejoró.

Figura 5.1: ¿Cómo mejoró?
Principal cambio entre quienes reportan una mejora

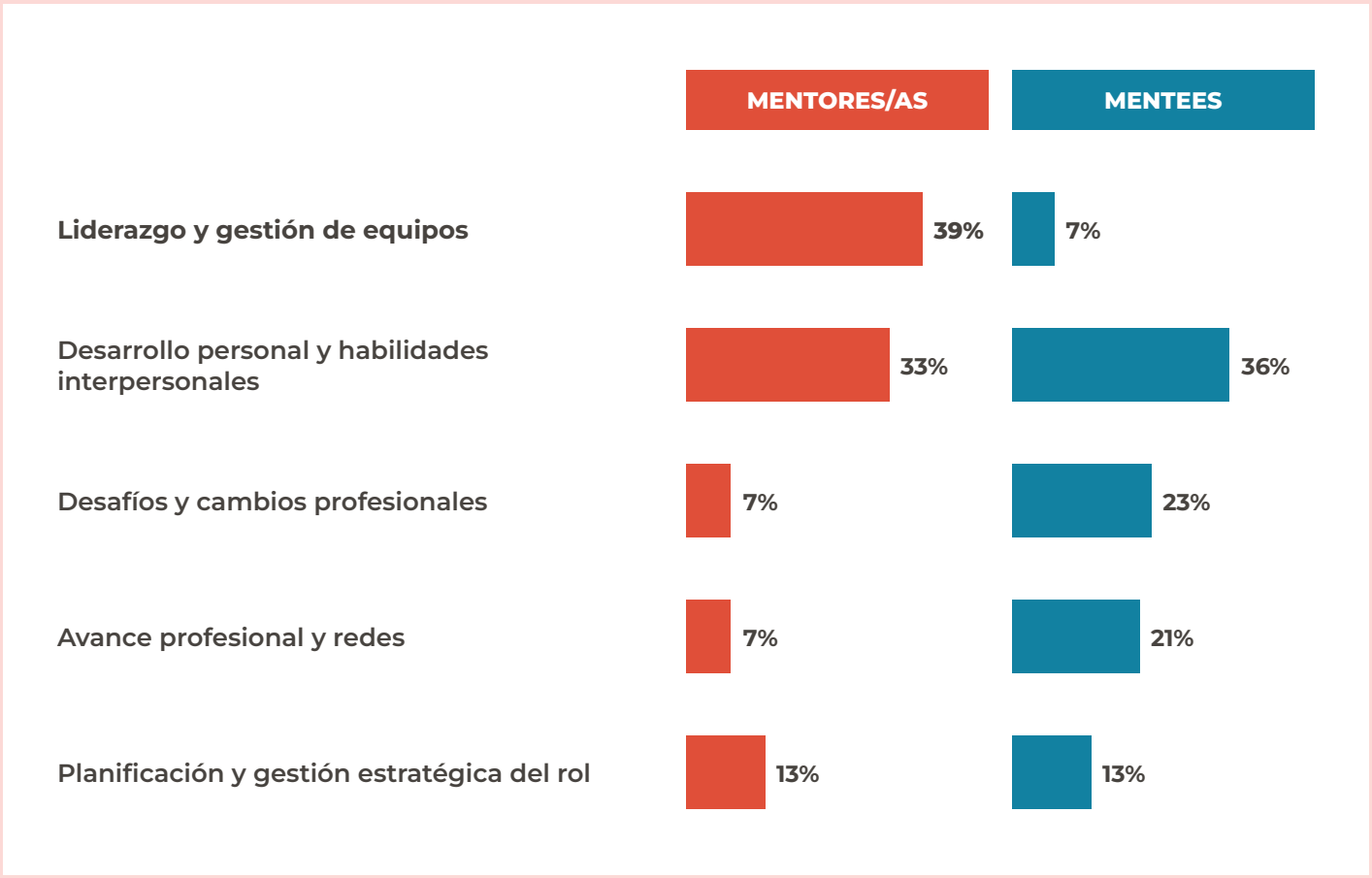


Situación laboral: encuesta de cierre 2024-2026, 93 mentores y mentoras. La figura 5.1 considera a las 36 personas que reportan una mejora. Detalle en el Anexo D.

6. APRENDIZAJES DE MENTORES Y MENTORAS

Al cierre del programa, mentees y mentores/as identifican distintas áreas de crecimiento.
Para quienes guían, la mentoría funciona principalmente como un espacio de liderazgo, mientras que para las mentees el mayor impacto está en su desarrollo personal y habilidades interpersonales.

Figura 6.1: Ámbito en que más aprendieron durante la mentoría [1]



Mentores y mentoras aprenden sobre todo a liderar equipos. Mentees, sobre su desarrollo personal.

[1] Encuesta de cierre 2024-2025: 54 mentores/as y 114 mentees; para 2025-2026 no hay datos de esta pregunta.

7. COMPARACIÓN CON EL PRIMER ESTUDIO

Esta sección compara los resultados de la edición anterior (2020-2024) con la actual (2024-2026), ambas evaluadas bajo la misma metodología.

Los datos confirman la consistencia del programa a lo largo del tiempo. En ambos períodos, cerca de 6 de cada 10 mentees reportan mejoras en su situación laboral y alrededor de 3 de cada 4 logran definir los pasos para su carrera. Destaca que, aunque la cohorte actual partió con menor nivel de claridad (31% vs. 44%), alcanzó el mismo nivel de éxito al cierre (73%), reflejando un impacto aún mayor (+42 p.p.).

Figura 7.1: Reportan que su situación laboral mejoró[1]

n = mentees 563 y 189; mentores/as 377 y 93

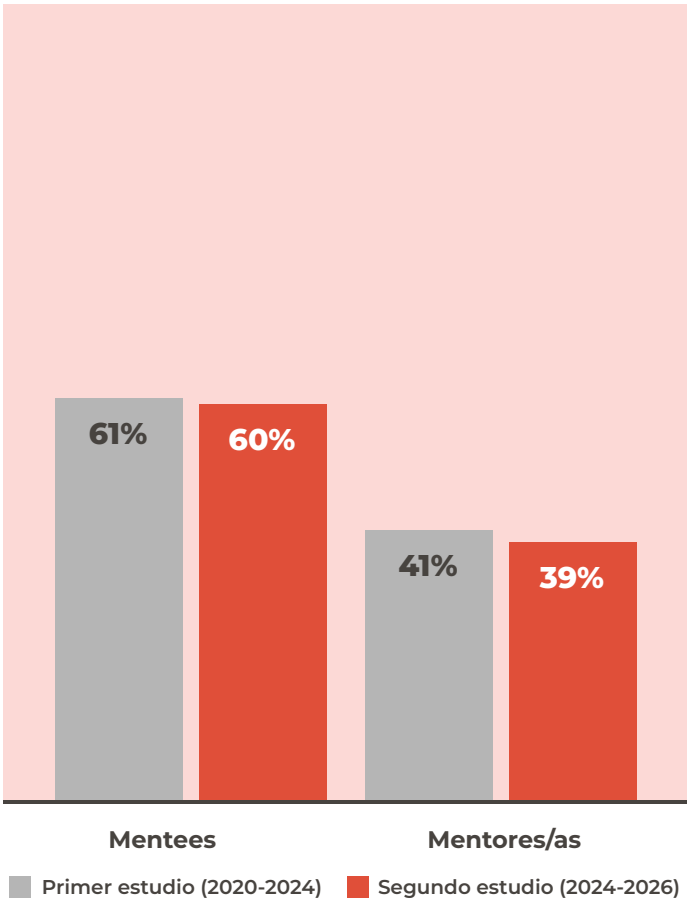
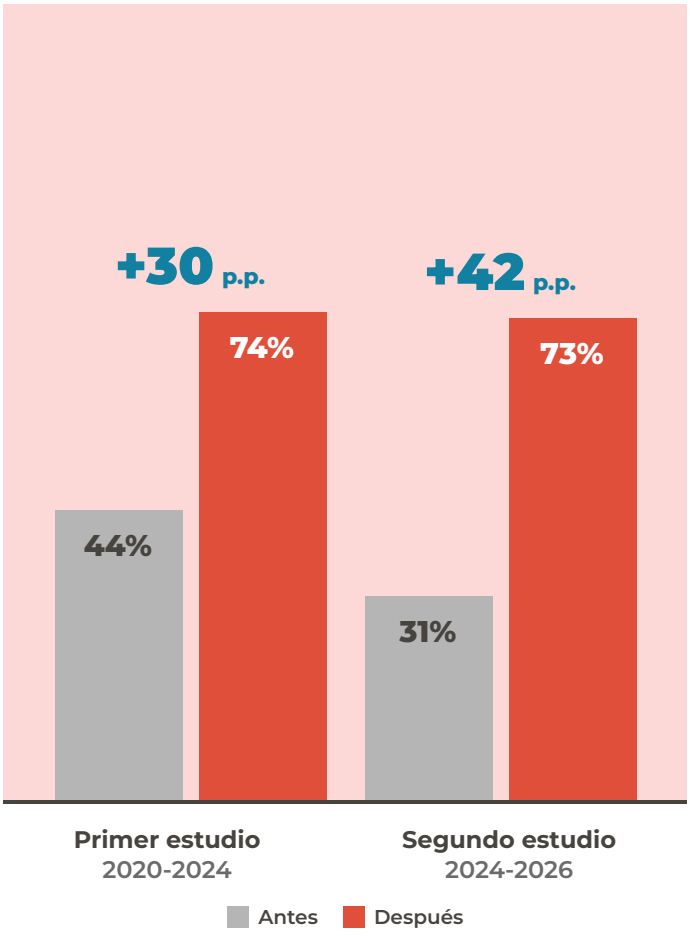


Figura 7.2: Mentees con claridad sobre los pasos de su carrera

Segundo estudio: 110 mentees, las mismas personas antes y después



[1] Diferencias entre ambos estudios no estadísticamente significativas. Las diferencias están expresadas en puntos porcentuales. Detalle en el Anexo D.

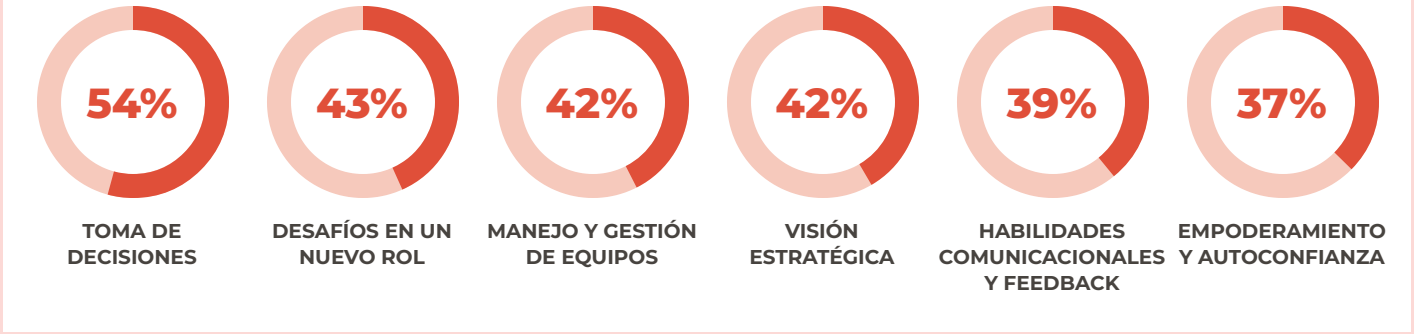
8. TEMAS EN QUE SE BUSCA Y SE OFRECE CONSEJO

Al iniciar el programa, mentees y mentores/as marcan las áreas donde buscan o entregan consejo. El foco principal de las mentees está en diseñar el futuro de su carrera (52%), mientras que la oferta de mentores y mentoras se concentra en acompañar la toma de decisiones (54%) y resolver desafíos en un nuevo rol.

Figura 8.1: Consejos que buscan las y los mentees[1]



Figura 8.2: Consejos que ofrecen mentores y mentoras[1]



52%

de las y los mentees busca consejo en desarrollo estratégico de carrera.

54%

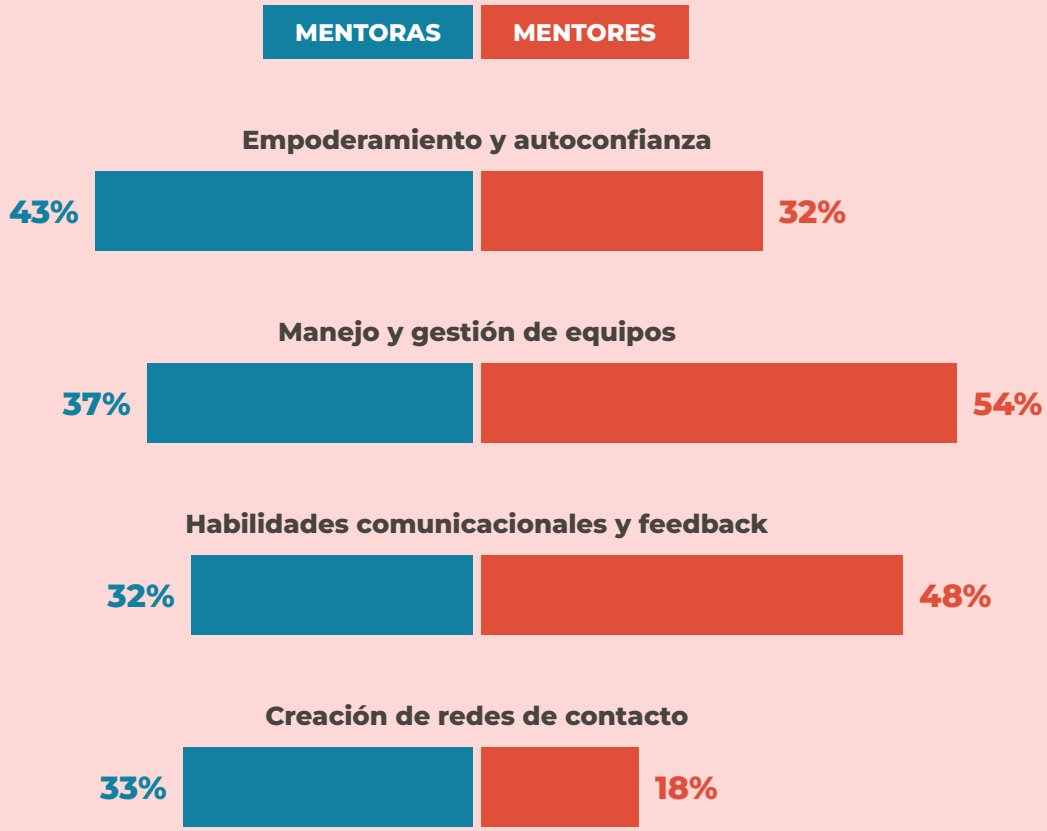
de mentores y mentoras ofrece consejo en toma de decisiones.

[1] Encuesta inicial 2024-2026. Figura 8.1: 243 mentees. Figura 8.2: 118 mentores y mentoras.

9. QUÉ ACONSEJAN MENTORAS Y MENTORES

Al inscribirse, mentoras y mentores eligen los temas en que pueden aconsejar. Esta figura compara cuatro de esos temas según el género de quien ofrece el consejo[1].

Figura 9.1: Consejos que ofrecen según género[1]



Las mentoras se inclinan por el empoderamiento. Los mentores, por la gestión de equipos.[2]

[1] Encuesta inicial 2024-2026: 60 mentoras y 50 mentores. [2] Son tendencias, sin diferencias estadísticamente significativas. Detalle en el Anexo D.

10. EN PALABRAS DE QUIENES PARTICIPARON

Las y los mentees destacan la claridad para proyectar su carrera, la confianza y la visibilidad de su trabajo.

"Me sacó de mi zona de confort, me hizo repensar mi situación actual y los pasos que debo seguir para alcanzar mis objetivos profesionales."

MENTEE

"Pude fortalecer mi confianza, generar redes de contacto y encontrar nuevas formas de visibilizar mi trabajo y mi aporte."

MENTEE

"Sus consejos sobre habilidades interpersonales fueron clave para desenvolverme en actividades que requerían un alto nivel de interacción con colegas y jefaturas."

MENTEE

"Recién terminó mi mentoría, por lo que quiero seguir aplicando lo aprendido, ampliar mis redes y mi visibilidad. Mi mentora me dejó muy motivada para conseguir mi desarrollo."

MENTEE

Mentores y mentoras resaltan lo que la experiencia les deja como líderes.

"La mentoría es un proceso muy enriquecedor que fortalece las buenas prácticas, nos ayuda a ser conscientes de nuestro liderazgo y al mismo tiempo nos conecta con otras personas que sin duda contribuyen a nuestro desarrollo."

MENTOR/A

11. RECOMENDACIONES PARA EMPRESAS



"Llevamos diez años implementando mentorías en las organizaciones y lo vemos en el cierre de cada programa: agradecen haber tenido el tiempo para pensar en su desarrollo profesional y conversar con un referente. Sin duda es una de las herramientas más efectivas para potenciar y retener el talento."

Gracia Bulnes · Co-Founder de WoomUp

1 Involucrar a las jefaturas

2 de cada 3 mentees dice que lo más determinante para su crecimiento ha sido contar con jefaturas que impulsen su carrera. Hacerlas parte de la mentoría conecta el plan con oportunidades reales.

2 Abrir espacios para mostrar el trabajo

La visibilidad es lo que destacan más frecuentemente como una mejora post mentoría. Proyectos transversales, presentaciones a otras áreas o comités ayudan a convertirla en oportunidades.

3 Hacer seguimiento al plan

Al cierre, 2 de cada 3 mentees tiene un plan concreto. Una conversación a los 3 o 6 meses ayuda a que ese plan avance.

4 Mantener la red después del programa

En sus comentarios las y los mentees destacan las redes que generaron y su intención de seguir ampliándolas. Una comunidad de distintas generaciones de mentees y mentores, le da continuidad.

5 Reconocer a quienes mentorean

Para mentores y mentoras, la mentoría es una experiencia de liderazgo. Incluir el tiempo invertido en sus evaluaciones y planes de desarrollo refuerza el compromiso.

6 Convocar con apoyo de la alta dirección

Cuando la gerencia respalda el programa, participando directa o indirectamente el compromiso con la mentoría es mayor.

ANEXOS



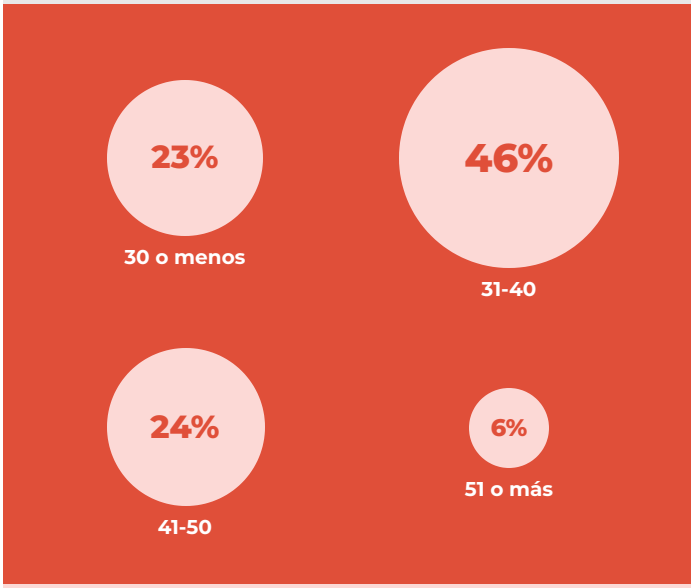
Woomup

ANEXO A. CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

291 mentees y 133 mentores y mentoras, entre marzo de 2024 y enero de 2026[1].

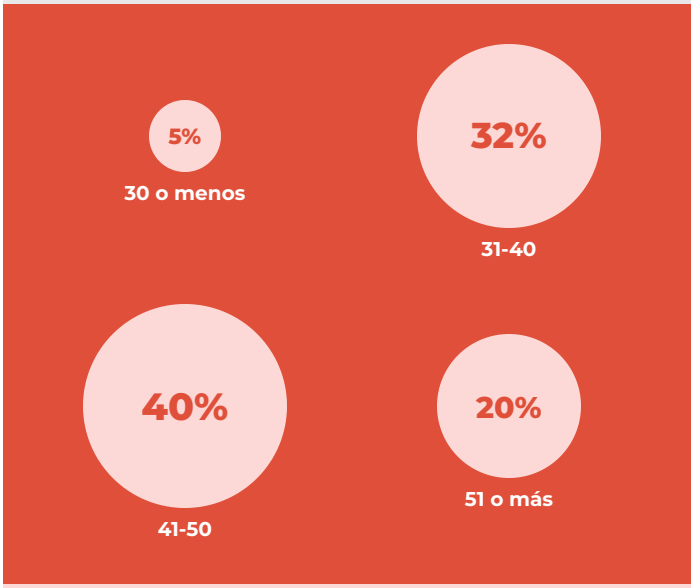
Edad

MENTEES



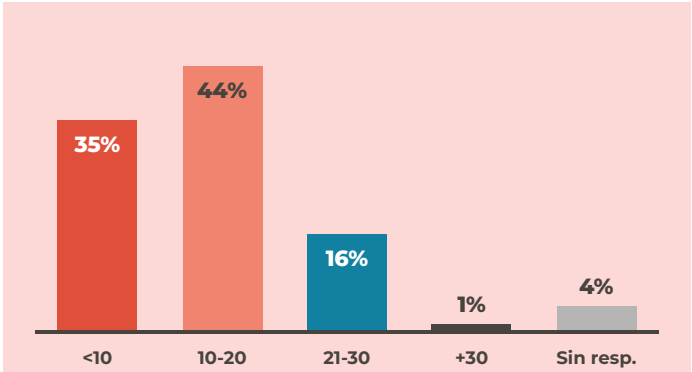
Sin respuesta: 1% · Promedio: 36,7 años · n=291

MENTORES/AS

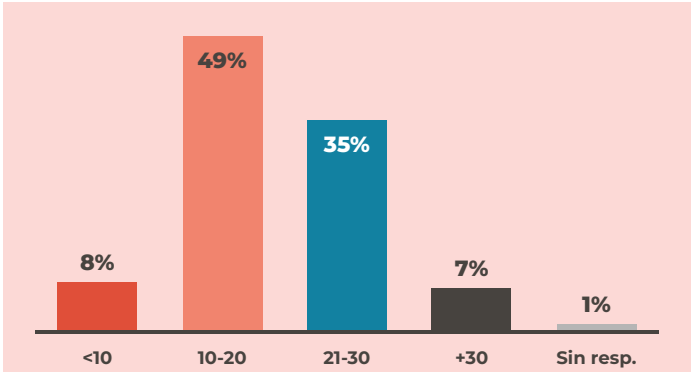


Sin respuesta: 3% · Promedio: 43,7 años · n=133

Años de experiencia laboral



MENTEES · n=291



MENTORES/AS · n=133

53%
de quienes mentorean son mujeres, 41% son hombres y 6% no responde (n=133)

53%
de mentores/as tiene postgrado; 2% no responde (n=133)

[1] Encuestas iniciales. Todos los porcentajes se calculan sobre el total de 291 mentees y 133 mentores y mentoras; quienes no respondieron una pregunta aparecen como "sin respuesta". El promedio de edad considera solo a quienes informaron su edad. Los porcentajes están redondeados para que cada gráfico sume 100%.

ANEXO B. EMPRESAS PARTICIPANTES

18 empresas participantes

83% tiene más de 1.000 colaboradores

Figura B.1: Industria de las empresas[2]

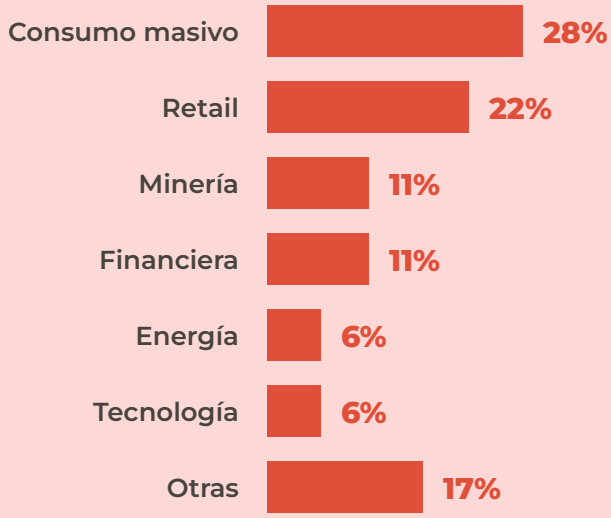
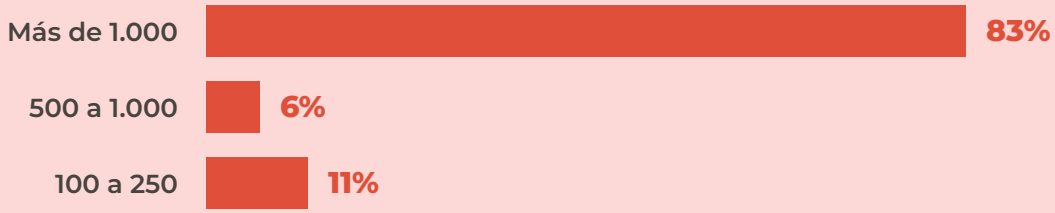


Figura B.2: Colaboradores por empresa



[1] Encuestas iniciales 2024-2026. No se consideran personas sin empresa informada ni mentees individuales.
[2] Consumo masivo agrupa cervecera, alimentaria y vitivinícola; Retail incluye farmacias y cadenas de comida; Financiera incluye seguros. Otras: forestal, agrícola y aeronáutica.

ANEXO C. METODOLOGÍA

Cómo se construyeron los resultados de este estudio.

Fuentes de datos

- Encuesta inicial y encuesta de cierre que WoomUp aplica en cada programa.
- Programas realizados entre marzo de 2024 y marzo de 2026.
- Encuestas iniciales: 291 mentees y 133 mentores y mentoras.Encuestas de cierre: 189 mentees y 94 mentores y mentoras.

Antes y después

- Se comparan las mismas personas en ambas encuestas: 111 mentees y 55 mentores y mentoras.
- Cada indicador usa a quienes respondieron esa pregunta en las dos encuestas (por eso el n varía).
- Un resultado favorable es responder "muy de acuerdo" o "de acuerdo" en una escala de 5 puntos.
- El primer estudio hizo las mismas preguntas al inicio y al cierre.

Pruebas estadísticas

- Prueba de McNemar exacta para datos pareados, con corrección de Holm por comparaciones múltiples.
- Confirmación con la prueba de rangos con signo de Wilcoxon.
- Solo se prueban indicadores con al menos 20 pares; el resto es descriptivo.
- Comparación con el primer estudio: prueba de diferencia de proporciones.

Robustez

- El aumento en claridad y plan es significativo en cada periodo (2024-2025 y 2025-2026) por separado.
- Quienes respondieron ambas encuestas no difieren de quienes respondieron solo una, ni al inicio ni al cierre (sesgo de atrición descartado).
- En mentores y mentoras no hay cambios significativos antes y después: parten de niveles altos (85% con claridad sobre su carrera).

Alcances del estudio

- Los indicadores son autorreportados.
- Para algunos indicadores solo hay respuestas de 2024-2025: desarrollo profesional y redes de mentores y mentoras, y el ámbito en que más aprendieron.
- Los porcentajes están redondeados a números enteros y las diferencias se calculan con esos valores redondeados. El detalle sin redondear está en el Anexo D.

ANEXO D. NOTAS POR FIGURA

Detalle de fuentes, número de respuestas y pruebas estadísticas de cada página del estudio.

Resumen en cifras

Diferencias en claridad y plan: prueba de McNemar exacta sobre datos pareados, con corrección de Holm, confirmada con Wilcoxon ($p < 0{,}001$). El resultado se mantiene al analizar cada periodo por separado y al revisar el sesgo de atrición. El primer estudio hizo la misma pregunta de claridad al inicio y al cierre; no reportó el indicador de plan concreto.

Figuras 1.1 y 1.2

Todas las respuestas a las encuestas iniciales 2024-2026, incluidas las de personas que no respondieron la encuesta de cierre; por eso esta página no muestra claridad y plan, que en la sección 2 se miden solo con las mismas personas antes y después. % que responde "muy de acuerdo" o "de acuerdo"; en iniciativa, % que responde sí; en oportunidades de ascenso, % que las califica como buenas o sobresalientes. Entre 264 y 283 respuestas por afirmación, salvo responsabilidad, herramientas, decisiones y mostrar el trabajo (101), que se preguntaron solo en uno de los periodos. "Quiero ascender en mi trabajo" (ED1): 101 respuestas tomadas de las planillas de encuestas iniciales, porque esta pregunta no está en la base integrada; 16 de 2024-2025 (solo se preguntó en marzo y abril de 2024) y 85 de 2025-2026, sin respuestas de prueba. Reconocimiento y "no dudo de mis decisiones": 101 respuestas, mismo criterio. Factor más relevante para el crecimiento profesional: 267 mentees, una alternativa por persona. Proyección a cinco años: 283 mentees; suma las alternativas con un cargo de mayores responsabilidades, en la misma u otra empresa. Cruce del texto: entre las 68 personas que quieren ascender y respondieron también claridad y plan, 27 tienen claros los pasos (40%) y 17 tienen un plan concreto (25%).

Figuras 2.1 y 2.2

111 mentees respondieron la encuesta inicial y la de cierre; cada figura considera a quienes respondieron esa pregunta en las dos (110 y 102). % que responde "muy de acuerdo" o "de acuerdo" en una escala de 5 puntos. Diferencias calculadas con los porcentajes redondeados; en plan concreto, la diferencia sin redondear es de 39,2 puntos porcentuales (de 26,47% a 65,69%). Prueba de McNemar con corrección de Holm, $p < 0{,}001$ en ambos casos.

Figuras 3.1 y 3.2

Encuesta de cierre 2024-2026, 189 mentees. La figura 3.2 considera solo a quienes reportan una mejora (114).

Figuras 4.1 y 5.1 y resultados al cierre de mentores y mentoras

Figura 4.1: encuestas iniciales 2024-2026, entre 121 y 133 mentores y mentoras; mismos criterios de la página "Cómo llegan". Tarjetas de la misma página: factor más relevante para el crecimiento profesional, 73 de 123 mentores y mentoras eligen jefaturas o sponsors; proyección a cinco años, 102 de 133 se ven en un cargo de mayores responsabilidades, en la misma u otra empresa. Desarrollo profesional y redes: encuesta de cierre 2024-2025 (66 y 54 mentores/as); para 2025-2026 no hay datos de estas preguntas. El 94% corresponde a quienes respondieron 4 o 5 en una escala de 1 a 5 (62 de 66). El primer estudio (377 mentores y mentoras) midió esta pregunta con una escala de acuerdo, por eso las cifras sirven como referencia y no se calcula una variación. Situación laboral: encuesta de cierre 2024-2026, 36 de 93 mentores y mentoras dicen que mejoró; figura 5.1: principal cambio entre esas 36 personas (currículum 21, visibilidad 12, cambio de área 2, responsabilidades 1).

Figura 6.1

Encuesta de cierre 2024-2025: 54 mentores/as y 114 mentees; para 2025-2026 no hay datos de esta pregunta.

Figuras 7.1 y 7.2

Situación laboral: 563 y 189 mentees, 377 y 93 mentores/as (primer y segundo estudio). Prueba de diferencia de proporciones: las diferencias no son estadísticamente significativas, ni en mentees (61% y 60%) ni en mentores y mentoras (41% y 39%). Claridad sobre la carrera: el primer estudio no informa el número de respuestas de esta figura.

Figuras 8.1, 8.2 y 9.1

Encuesta inicial 2024-2026: 243 mentees y 118 mentores y mentoras. Cada persona puede elegir varios temas. La figura 9.1 incluye solo a quienes informaron su género (60 mentoras y 50 mentores); las diferencias por género no son estadísticamente significativas (p entre 0,08 y 0,24), por eso se describen como tendencias.

ANEXO E. REFERENCIAS

Allen, T. D., Eby, L. T., Poteet, M. L., Lentz, E., & Lima, L. (2004). Career benefits associated with mentoring for protégés: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 89*(1), 127–136. https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.1.127

Ghosh, R., & Reio, T. G., Jr. (2013). Career benefits associated with mentoring for mentors: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 83*(1), 106–116. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.011

Ginther, D. K., Currie, J. M., Blau, F. D., & Croson, R. T. A. (2020). Can mentoring help female assistant professors in economics? An evaluation by randomized trial. *AEA Papers and Proceedings, 110*, 205–209. https://doi.org/10.1257/pandp.20201121

Instituto Nacional de Estadísticas. (2026, 29 de octubre). *La tasa de desocupación nacional fue 9,8% en el trimestre julio-septiembre de 2026* [Comunicado de prensa]. https://www.ine.gob.cl/sala-de-prensa/prensa/general/noticia/2026/10/29/la-tasa-de-desocupación-nacional-fue-9-8-en-el-trimestre-julio-septiembre-de-2026

McKinsey & Company y LeanIn.Org. (2025). *Women in the Workplace 2025*. https://leanin.org/report/women-in-the-workplace/

Ministerio de Hacienda, Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y Fundación ChileMujeres. (2026). *Séptimo reporte de indicadores de género en las empresas en Chile 2025*. https://cms.hacienda.cl/pub/asset/2a974661eaa96/archivo

Srivastava, S. B. (2015). Network intervention: Assessing the effects of formal mentoring on workplace networks. *Social Forces, 94*(1), 427–452. https://doi.org/10.1093/sf/sov041

Woomup

www.woomup.cl