

Reporte Evaluación Ex Ante de Diseño 2023

Red de Mujeres Líderes en el Estado

DIRECCION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Reformulado - Recomendado Favorablemente

I.- ANTECEDENTES

1. Descripción

La Red de Mujeres Líderes en el Estado es un Programa de gestión del talento que contempla la participación anual de mujeres destacadas que trabajan en los servicios públicos de la Administración Central del Estado (ACE) que busca potenciar su desarrollo profesional a través de un programa que contempla mentoría, acompañamiento y formación con mentoras de dilatada trayectoria y reconocido prestigio, las que pondrán a disposición su experiencia al servicio del desarrollo y aprendizaje de las mujeres participantes. El Programa anualmente tiene una duración promedio de 6 meses y considera: 3 sesiones individuales de mentoría y 3 encuentros/talleres de formación lo que les permite graduarse en el programa. A su vez, mediante acciones de fortalecimiento continuo de sus integrantes y gestión de la red, las participantes de las diferentes versiones del programa podrán compartir experiencias, aprender y vincularse con otras mujeres para desarrollar nuevas capacidades y fortalecer sus carreras profesionales, promoviendo su participación en cargos de responsabilidad y del Sistema de Alta Dirección Pública (ADP).

II.- DISEÑO DEL PROGRAMA

1. Propósito

Fortalecimiento de atributos y desarrollo de experiencia para el desarrollo de carrera de mujeres en el Estado.

2. Componentes

Componente	Unidad de medida de Producción	Gasto estimado 2023 (Miles de \$ (2022))	Producción estimada 2023 (Unidad)	Gasto unitario estimado 2023 (Miles de \$ (2022))
Mentoría	Personas	15.000	150	100
Formación	Personas	15.000	50	300
Gestión de la red.	Personas	15.000	498	30
Gasto Administrativo		0		
Total		45.000		

Evaluación Ex Ante de Diseño – Proceso de Formulación Presupuestaria 2023

Porcentaje gasto administrativo		0,0%
---------------------------------	--	------

3. Población

I. Descripción y cuantificación de la población potencial

Estime la población potencial, que corresponde a la población que presenta el problema público identificado en el diagnóstico y su unidad de medida.	95.650
Defina la unidad en que se medirá población potencial	personas
Explique la metodología de la estimación de la población potencial. Señale variables, criterios y fuentes de los datos	Según información indicada en el ítem anterior, la estimación se extrae directamente del N de la dotación de la ACE y del N que corresponde a las mujeres profesionales, las que en su conjunto actúan como potenciales beneficiarias del Programa, focalizando principalmente, en el estamento profesional, pero considerando también al directivo, que incluye funcionarias directivas de carrera que podrían optar a un cargo ADP. La fuente es "Estadísticas de Recursos Humanos del Sector Público 2011-2020", Dirección de Presupuesto, Ministerio de Hacienda, julio de 2021. https://www.dipres.gob.cl/598/articles-232837_doc_pdf.pdf

II. Criterios de focalización para determinar población objetivo

Variable	Criterio
Ser profesional.	Funcionarias profesionales de la ACE.
Ser funcionaria pública.	Pertenencia a servicios públicos invitados a participar.
Cumplir admisibilidad.	Cumplimiento de requisitos de admisibilidad.

III. Población y gasto por beneficiario

Concepto	2023	2024	2025	2026
Población Objetivo	67.410	67.410	67.410	67.410
Población Beneficiaria	698	898	1.098	1.298
Cobertura (Beneficiaria/Potencial)	0,73%	0,94%	1,15%	1,36%
Cobertura (Beneficiaria/Objetivo)	1,04%	1,33%	1,63%	1,93%

4. Seguimiento (indicador de propósito y fórmula de cálculo)

Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	2021 (Efectivo)	2022 (Estimado)	2023 (Estimado)
Porcentaje de mujeres que declaran haber postulado a cargos de mayor	(N° de mujeres que declaran haber postulado a cargos de mayor responsabilidad en el	S/I	S/I	S/I

Evaluación Ex Ante de Diseño – Proceso de Formulación Presupuestaria 2023

responsabilidad.	año t/N° total de mujeres que egresaron del programa en el año t-1 y contestan la encuesta)*100			
Porcentaje de mujeres que cumplen con el nivel esperado respecto del fortalecimiento de atributos trabajados	(N° de mujeres que cumplen con el nivel esperado en el fortalecimiento de atributos/N° total de mujeres que egresaron del programa y contestan la encuesta)*100	96,59	97,14	96,55

--	--

III.- EVALUACIÓN EX ANTE (OBSERVACIONES DIPRES)

Calificación final:		Recomendado Favorablemente
Pilar evaluado	Revisión	Cumple con mínimo del pilar
Comentario General	El Diseño del Programa supera los requisitos mínimos para lograr una formulación adecuada y consistente con el problema público identificado	
Diagnóstico del problema	<ul style="list-style-type: none"> Mejoran respaldo de las causas al incorporar datos cuantitativos Programa aplica un enfoque de género (mujeres) 	S
Población	<ul style="list-style-type: none"> Si bien, se logra identificar correctamente a la población objetivo, sería bueno que pudiesen establecer criterios para identificar aquellos cargos de mayor responsabilidad dado que su interpretación puede ser subjetiva. Al establecer qué se entiende por cargos de mayor responsabilidad, es posible poder identificar de mejor manera aquellas postulaciones posteriores que se espera puedan prosperar a raíz del fortalecimiento de atributos entregados por la Red de Mujeres. Para el caso de la variable "cumplir admisibilidad" se requiere completar un formulario de postulación, esto puede ser más difícil de verificar por un tercero fuera del equipo ejecutor de Red de Mujeres Líderes- La cobertura estimada es de 1,04% siendo la población beneficiada sobre el total de población objetivo. Esto porque existe una restricción de cupos por cada Red de Mujeres que se ejecuta anualmente. 	S
Objetivo y Seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Con esta nueva propuesta de indicador se logra medir si las participantes del programa han postulado a cargos de liderazgo donde puedan desplegar sus habilidades aprendidas en el programa. Cabe destacar que se deberá establecer qué se entiende por cargos de mayor responsabilidad, es decir, cuáles son los criterios (por ejemplo, n° de personas a cargo, descripción de cargo, atributos requeridos, entre otros) Si bien describen la aplicación de una encuesta para determinar las postulaciones realizadas por las participantes de la red, no queda claro el concepto de 	S

Evaluación Ex Ante de Diseño – Proceso de Formulación Presupuestaria 2023

	<p>"cargos mayor responsabilidad" ya que esto es muy amplio y podría ser subjetivo. Se entiende que el ideal es contabilizar postulaciones a cargos de liderazgo como jefaturas y/o cargos de coordinación que requieran mayores atributos de liderazgo, sin embargo, no queda explicito. Se sugiere avanzar en la recolección de datos de manera interna, a través de los mismos datos de postulaciones de concursos ADP y/o a través de la página de empleos públicos para contar con datos precisos y complementarios a la encuesta.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servicio propone una evaluación al año 2026 pero no se entiende por qué se establece este año para aplicar una evaluación y no antes. • El indicador complementario utilizado responde a la medición de atributos fortalecidos una vez que se participa del programa. 	
Estrategia y Componentes	<ul style="list-style-type: none"> • No se explica en detalle por qué incorporan este cambio más allá de la incorporación de un nuevo componente (por ejemplo, cómo aporta o en qué cambia al incorporar este nuevo componente) • No se explica en detalle por qué incorporan este cambio más allá de la incorporación de un nuevo componente. • El programa aborda solo una parte de las causas del problema que van asociadas al desarrollo y fortalecimiento de habilidades directivas. La gran mayoría de las causas están asociadas a factores externos frente a una menor selección de mujeres en cargos directivos. 	S
Uso de recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Programa no presenta gastos administrativos 	
Calificación diseño		RF

I: Insuficiente, S: Suficiente, RF: Recomendado Favorablemente, OT: Objetado Técnicamente.

--	--