

PROGRAMA EN REVISIÓN DE DISEÑO 2023

| | |
|---------------------|---------------------------------------|
| Ministerio | MINISTERIO DE HACIENDA |
| Servicio | DIRECCION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL |
| Programa | Red de Mujeres Líderes en el Estado |
| Tipo | Reformulación |
| Estado | CALIFICADO |
| Código | PI081520200013943 |
| Calificación | Recomendado Favorablemente |

Sección 1: Antecedentes

Código sistema

PI081520200013943

Nombre del Programa (420 caracteres)

Red de Mujeres Líderes en el Estado

Descripción del Programa (1.200 caracteres)

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).

Unidad responsable de la formulación del Programa.

| | |
|--|---|
| Servicio: | Dirección Nacional del Servicio Civil |
| Unidad responsable de la formulación del Programa: | Subdirección Gestión y Desarrollo de Personas |
| Nombre responsable de la formulación del Programa: | Delia Cerda Díaz |
| Cargo: | Jefa Programa Red Mujeres Líderes |
| Teléfono del contacto: | 28734429 |
| Email de contacto: | dcerda@serviciocivil.cl |

Información contraparte operativa de la formulación del Programa

| | |
|------------------------|---|
| Nombre: | Karen Jiménez Sandoval |
| Cargo: | Coordinadora Línea Fortalecimiento Programa Red Mujeres |
| Teléfono del contacto: | 28734474 |
| Email de contacto: | kjimenez@serviciocivil.cl |

Información contraparte
DIPRES

Eje de acción del Programa

Gobierno y Asuntos Externos

Ámbito de acción del
Programa

Fortalecimiento de la gestión pública

Asociar el programa con los
objetivos ministeriales (A1).

Descripción

Modernizar el Estado, velando por entregar servicios de calidad a la ciudadanía.

Si el Programa cuenta con
información para la ciudadanía
o usuarios informe el/los links.
(Sitio web, portal de
información y postulación,
entre otros).
(500 caracteres)

<https://redmujeres.serviciocivil.cl/>

Sección 2: Diagnóstico

Describa el **principal problema** público que el Programa abordará, **identificando la población afectada**. (1.000 caracteres)

Mujeres de servicios públicos de la Administración Central del Estado, presentan bajo desarrollo de atributos y experiencia directiva, lo que las inhibe de postular a cargos de responsabilidad y del Sistema de Alta Dirección Pública.

Presente **datos cuantitativos** que evidencien que el problema señalado anteriormente está vigente y que dimensionen la brecha generada por dicho problema. (1.500 caracteres)

Si bien no se cuenta con datos cuantitativos que evidencian el bajo desarrollo de atributos y experiencia directiva de las mujeres, podemos aportar la siguiente información que respalda la problemática señalada.
En Chile la participación de la mujer en la fuerza laboral corresponde a un 49.2% (INE, Boletín Estadístico, abril 2022) por debajo del promedio de los países de la OECD que alcanza a 61%, y del promedio en Latinoamérica, que representa un 55%.
Según información de diciembre 2021*, se indica que de la dotación total, el 62,3 % son mujeres en el gobierno central, lo que equivale a 282.275 mujeres.
Además, del personal de dotación del estamento directivo, sólo el 42,4% corresponde a mujeres.**
Históricamente un 22% de las postulaciones al sistema de Alta Dirección Pública corresponde a mujeres, mientras que del total de personas seleccionadas, un 30% (mayo, 2022) corresponde a mujeres.***
Esto evidencia que existe un número importante de mujeres que podrían postular a cargos de alta dirección pública y se inhiben de hacerlo, lo que permite inferir que una razón para ello es que no cuentan con los atributos y experiencia necesarios, entre otras.

Señale la **fuentes** de dicha información (encuestas, referencias bibliográficas, etc.) entregando el respectivo link para acceder a ésta. (1.000 caracteres)

Estudios Económicos de la OCDE: Chile 2018, OECD 2018.
<https://www.oecd.org/eco/surveys/Chile-2018-OECD-economic-survey-Spanish.pdf>
*Informe Trimestral de los Recursos Humanos del Sector Público, Publicación de la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda,
https://www.dipres.gob.cl/598/articles-269523_version_pdf.pdf
** Publicación "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
***Funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública 2018, Servicio Civil,
<https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2019/08/doc-final-alta.pdf>
Estudio participación de las mujeres en el Sistema de Alta Dirección Pública SADP), 2021.
CSP U. de Chile, Servicio Civil.
https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2021/12/estudio_participacion_mujeres_sadp_cspchile.pdf

Indique si el programa responde a un mandato legal (Ley, Decreto, Reglamento) y si en dicho mandato legal se establecen beneficios obligatorios, montos mínimos o coberturas mínimas de beneficios. (1.000 caracteres)

La Dirección Nacional del Servicio Civil -en adelante Servicio Civil- tiene como misión fortalecer la función pública y contribuir a la modernización del Estado, a través de la implementación de políticas de gestión y desarrollo de personas y altos directivos, con la finalidad de promover un mejor empleo público y un Estado al servicio de la ciudadanía. Una de estas políticas es contribuir a la igualdad de trato y oportunidades para las mujeres que se desempeñen en la ACE en atención a las desigualdades que persisten entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, y en particular, en cargos de responsabilidad y directivos.

¿El problema afecta de modo particular a alguno de los siguientes grupos de población: **mujeres, pueblos indígenas, personas en situación de discapacidad, personas en situación de dependencia o condición migratoria?** (1.000 caracteres)

Afecta a mujeres, ya que las desigualdades de género presentan evidencias a nivel internacional. Por ejemplo, las mujeres jóvenes en promedio tienen más años de educación que los hombres jóvenes pero una menor probabilidad de conseguir un trabajo remunerado, siendo además menos propensas a ser empresarias, y por tanto, estando subrepresentadas en puestos de liderazgo privado y público (Informe OCDE, La Lucha por la Igualdad de Género 2017).

Más allá del mandato legal, explique por qué, desde el punto de vista de las políticas públicas, el Servicio debe participar en la solución de este problema (prioridad gubernamental, justificación de política pública, etc.). (1.000 caracteres)

Es una prioridad gubernamental alcanzar la igualdad de derechos, deberes y reconocimiento de igual dignidad para las personas en nuestro país.
Una medida para alcanzar este objetivo, es trabajar en la promoción de una mayor participación de las mujeres en cargos de alta responsabilidad y dirección. Con el desarrollo del Programa se esperan los siguientes beneficios:
* Cuantitativos: Aumento tasa participación de mujeres en cargos de responsabilidad y de Alta Dirección Pública.
* Cualitativos: Empoderamiento y liderazgo de mujeres en la ACE.
* Directos o indirectos, monetarios o no monetarios: Contar con más mujeres en cargos de mayor responsabilidad, contribuye a enriquecer el capital humano y a facilitar la toma de decisiones. Perfiles y atributos diversos aportan innovación a las organizaciones y entregan mayor valor social a las altas direcciones.
* Costos sociales asociados a la implementación del Programa: Mayor participación de mujeres en cargos de responsabilidad.

Identifique las **principales causas** del problema, explicando brevemente las razones que llevan a concluir la existencia de un vínculo con el problema principal. Presente datos cuantitativos que avalen la existencia de este vínculo, identificando la fuente

| Causa | Vínculo con el problema y datos cuantitativos que avalen la relación con el mismo (500 caracteres) |
|--|---|
| Mujeres se enfrentan a una serie de obstáculos que les impiden que se desarrollen en el mundo laboral, uno de ellos es la división sexual del trabajo. | La división sexual del trabajo no sólo reparte puestos entre las personas en función de su sexo, también valora los puestos de forma desigual, minusvalorando de forma sistemática aquellos asociados a las mujeres. La participación laboral de la mujer en Chile es del 46% mientras que la de los hombres alcanza el 63%. En 2019, la tasa para mujeres fue del 52% y la de los hombres del 73.6%. La tasa de desocupación de las mujeres llegó al 22,2% comparada a la tasa de participación 2019 (CEPAL, 2020) |
| Mujeres se enfrentan a obstáculos en el mundo laboral, otro de ellos es la persistencia de estereotipos de género. | Los estereotipos de género asignan mejor remuneración y estatus a los hombres, ubicándolos en los escalones más altos de la economía productiva y castigando a las mujeres, responsabilizándolas del ámbito doméstico. Las mujeres activas, siguen confinadas en sectores de menor cualificación, remuneración y escaso valor añadido. En el Sistema de ADP, el 30% de los nombramientos desde 2014 corresponde a mujeres y de los 254 realizados del año 2021, sólo 87 fueron mujeres (34%) (Servicio Civil, 2021) |

| | |
|---|--|
| <p>Mujeres se enfrentan a factores socioculturales que les impiden avanzar en sus carreras profesionales, uno de esos fenómenos es el suelo pegajoso.</p> | <p>El suelo pegajoso refiere a las numerosas dificultades para abandonar la esfera privada que tienen las mujeres y que le dificultan su carrera laboral. La sobrecarga de responsabilidades familiares, la falta de conciliación y corresponsabilidad parental, provoca que reduzcan sus jornadas o abandonen su trabajo en vez de desarrollar su carrera profesional. En Chile la participación laboral femenina alcanza el 59%, 30% en cargos de liderazgo y 12,7% en directorios (Global Gender Gap, 2021)</p> |
| <p>Mujeres se enfrentan a factores socioculturales que inhiben la posibilidad de acceder a cargos de responsabilidad como es el Techo de Cristal.</p> | <p>Se refiere al conjunto de barreras culturales que impiden a las mujeres ascender a los niveles superiores de liderazgo, independientemente de sus calificaciones o logros. Se basa en la idea subyacente de que las mujeres se comprometen menos con el trabajo. Que la mujer siga siendo la que más horas dedica al cuidado de la familia y del hogar implica que tenga menos tiempo para realizarse y crecer profesionalmente. En Chile, las mujeres trabajan 12 horas más que los hombres a la semana (OCDE, 2021)</p> |
| <p>Mujeres enfrentan factores socioculturales que inhiben la decisión de acceder y postular a cargos de responsabilidad como son las creencias limitantes</p> | <p>Las creencias limitantes son pensamientos que las personas tienen sobre sí mismos que ponen en duda la propia capacidad y obstaculizan el desarrollo del potencial. Muchas veces no se es consciente de la existencia de estas creencias, por lo tanto, la experiencia ratifica la creencia, paralizando e impidiendo desarrollar el potencial. El 75% de mujeres en nivel ejecutivo de empresas Fortune 1000 han experimentado “síndrome de la impostora” (KPMG, 2021)</p> |
| <p>Mujeres poseen menor desarrollo de habilidades y experiencia directiva para acceder a cargos de responsabilidad.</p> | <p>En la ACE, las mujeres tienen la siguiente representación por estamento: Administrativos y Auxiliares 58%, Técnicos 69%, Profesionales 59%, Directivos 42%, mostrando que a pesar de contar mayor cantidad de mujeres en la administración (61%), estas no están presentes en cargos de alta responsabilidad correlativamente (Dipres, 2021)</p> |

Mencione los **principales efectos** del problema en la población afectada. Presente datos cuantitativos que avalen la relevancia del efecto descrito, identificando la fuente

| Efecto | Datos cuantitativos que permitan dimensionar la relevancia del efecto. |
|---|---|
| Baja participación de mujeres en cargos de responsabilidad | Del total de postulaciones a cargos de primer nivel y segundo nivel jerárquico del SADP en 2021, el 77% fue de hombres y 23% de mujeres. Del total de nombramientos a cargos de primer y segundo nivel el 66% fueron de hombres y el 34% de mujeres. (Servicio Civil, 2022). https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2022/05/cta_publica_2022_final.pdf |
| El escaso número de mujeres en cargos de responsabilidad genera que no existan role-models que seguir e imitar. | La escasa presencia de mujeres en posiciones de liderazgo supone una carencia de role-models donde otras profesionales puedan verse reflejadas, careciendo de modelos de los que aprender, viéndose obligadas a jugar con las reglas masculinas, que en muchos casos les son extrañas. Estudios sugieren que la mentoría tiene cinco veces más impacto que los cursos de capacitación formal (“Business Mentoring for Women”, Toni Eastwood). |

Sección 3: Población del Programa

3.1 Caracterización de la población

Caracterice la población potencial que corresponde a la población que presenta el problema público identificado en el diagnóstico. (1.500 caracteres)

Mujeres pertenecientes al estamento profesional de la Administración Central del Estado.

Estime la **población potencial**, que corresponde a la población que presenta el problema público identificado en el diagnóstico y su unidad de medida

| Número | Unidad |
|--------|----------|
| 95.650 | personas |

Si la **unidad de medida** corresponde a "unidades", precise a qué se refiere con ello. (50 caracteres)

Señale **cómo se estimó** (metodología) y **qué fuentes de datos se utilizó** para cuantificar la población potencial. (500 caracteres)

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

Caracterice la población objetivo que corresponde a aquella parte de la población potencial que cumple los criterios de focalización. (1.500 caracteres)

Las mujeres de estamento profesional son las que tienen mayor posibilidad de avanzar en su carrera profesional y acceder a cargos de mayor responsabilidad/directivos. Por diferentes variables, sociales, culturales, económicas, familiares y específicamente en el ámbito organizacional, al no tener mayor desarrollo de habilidades y experiencia directiva, se les dificulta acceder a cargos de una mayor representación en el estamento directivo y/o en cargos de Alta Dirección Pública.
Se invita a participar a servicios públicos de acuerdo a los siguientes criterios, los cuales no son excluyentes entre sí:

- Servicios con mayor número de cargos ADP
- Servicios premiados por PAEI
- Servicios que no participaron en programa red en versiones anteriores.
- Servicios que poseen mayor número de mujeres seleccionadas en cargos ADP de I y II nivel jerárquico.
- Servicios con presencia regional
- Servicios "masculinizados" (con menor dotación de mujeres)
- Entre otros.

Considerando este universo, se solicita a las participantes que además de contar con el título profesional, los siguientes requisitos:

- Ocupar un cargo/función, jefatura o de responsabilidad (como coordinación de proyectos/procesos u otros), con al menos una persona a supervisar y/o coordinaciones con contrapartes institucionales u otros.
- Carta de Autorización Institucional, debidamente respaldada y firmada por la jefatura máxima del Servicio al cual pertenece.
- Formulario de Postulación.

Estime la **población objetivo** (aquella parte de la población potencial que cumple los criterios de focalización definidos anteriormente).

| Número |
|--------|
| 67.410 |

De acuerdo con la naturaleza del programa, señale si aplican criterios de focalización para identificar a la población objetivo, en caso de que no apliquen, **justifique:**

| |
|----|
| Sí |
|----|

Defina la o las variables y criterios de **focalización utilizados para identificar la población objetivo**, teniendo presente que al menos uno de estos criterios de debe permitir discriminar si la población efectivamente presenta el problema principal identificado en el diagnóstico

| Variable | Criterio | Medio de verificación |
|--------------------------|--|--------------------------------------|
| Ser profesional. | Funcionarias profesionales de la ACE. | Carta de autorización institucional. |
| Ser funcionaria pública. | Pertenencia a servicios públicos invitados a participar. | Carta de autorización institucional. |
| Cumplir admisibilidad. | Cumplimiento de requisitos de admisibilidad. | Formulario de postulación. |

Señale **cómo se estimó** (metodología) y **qué fuentes de datos se utilizó** para cuantificar la población objetivo (500 caracteres)

| |
|---|
| Se prioriza a mujeres del estamento profesional, toda vez que poseen las condiciones y requisitos para acceder en más corto plazo a un desarrollo de carrera para acceder a cargos de mayor responsabilidad y/o directivos, de los servicios públicos invitados a participar. |
|---|

El próximo año, ¿el Programa atenderá a toda la población objetivo identificada anteriormente o sólo a una parte?

| |
|---|
| El Programa atenderá parte de la población objetivo y la entrega de beneficios será gradual a través de los años. |
|---|

Señale los **criterios de priorización**, esto es aquellos criterios que permiten ordenar el flujo de beneficiarios dentro de un plazo plurianual, determinando en forma no arbitraria a quiénes se atiende antes y a quiénes después. (1.000 caracteres)

| |
|--|
| Los SSPP invitados a participar deben realizar un proceso de selección interna de las participantes que incluya: A. Realizar difusión interna, de acuerdo a los canales o medios disponibles. B. Considerar los requisitos de admisibilidad individualizados anteriormente y sumar: 1_Probidad administrativa: No haber estado, estar afecta o haber sido sancionada por investigación o sumario administrativo en los últimos 5 años. 2_Referencias positivas de desempeño global de la jefatura directa, pares, colaboradores y/o clientes/usuarios, como también, considerar sus calificaciones. 3_No estar desempeñándose en cargos del Sistema ADP o ser parte del equipo directivo de la institución. C. Conformar una comisión de selección, que realicen entrevistas de selección y evalúen: 1_Potencial de liderazgo. 2_Motivación y compromiso para desarrollar carrera directiva en el Estado. 3_Metas y/o desafíos claros y posibles de concretar en el sector público. 4_Claridad y coherencia en la contribución al Esta |
|--|

(Sólo si marcó que la entrega de beneficios será gradual en los años). Cuantifique la **población beneficiaria**, que corresponde a aquella parte de la población objetivo que cumple los criterios de priorización y que el programa atenderá en los próximos 4 años

| 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|------|------|------|------|
| 698 | 898 | 1098 | 1298 |

Criterios de egreso: Explique los criterios en base a los cuales se determinará que un beneficiario se encuentra egresado del Programa. (1.000 caracteres)

Las mujeres que participan del Programa de mentoría egresan/terminan cuando han cumplido con la asistencia al total de las actividades del mismo, es decir, a los encuentros colaborativos/temáticos y a las sesiones individuales de mentoría, durante un periodo de 6 meses.
Se considera también nivel de participación de las mujeres en las interacciones y colaboraciones que realizan a través de las acciones dispuestas para facilitar la interacción de la Red de Mujeres a lo largo del país, tomando en cuenta la cobertura nacional del Programa. Reciben un Diploma del Programa.

Indique en cuántos meses/años promedio egresarán los beneficiarios del Programa

6,00 MESES

¿Pueden los beneficiarios acceder más de una vez a los beneficios que entrega el Programa?

Si

En caso de respuesta afirmativa, explique las **razones** por las cuales un **beneficiario puede acceder más de una vez** a los beneficios que entrega el Programa. (1.000 caracteres)

Las beneficiarias se mantienen participando en la Red, a través del desarrollo de jornadas para las participantes de años anteriores del programa (mentoras y guiadas). Estas jornadas tienen como objetivo generar networking y sentido de pertenencia al programa y entregar herramientas técnicas y relacionales que contribuyan a que las mujeres aprendan a impulsar sus carreras profesionales.

En virtud de los antecedentes provistos, se presenta la cobertura del Programa. (auto-llenado)

| | 2023 |
|--|--------|
| Sobre población potencial (población beneficiaria / población potencial) | 0,73 % |
| Sobre población objetivo (población beneficiaria / población objetivo) | 1,04 % |

3.2 Sistematización del proceso de selección de beneficiarios

¿El Servicio cuenta con **sistemas de registros** que permitan identificar agregadamente a los **beneficiarios** (RUT, RBD, Datos de Contacto, etc.)? Si su respuesta es afirmativa, descríbalos (500 caracteres)

Sí
Se cuenta con sistema de registro que permite identificar individualmente a cada beneficiaria según RUT, estamento, cargo, Servicio, Ministerio, región, entre otros, una vez que postulan al Programa.

Si existe un **proceso de postulación a los beneficios** del Programa ¿El Servicio cuenta con **sistemas de registros** que permitan identificar a los postulantes (RUT, RBD, Datos de Contacto, etc.)? Si su respuesta es afirmativa, descríbalos. (500 caracteres)

Sí
Existe un proceso de postulación al Programa en cada servicio público invitado a participar, lo que permite acceder a la identificación de las postulantes por RUN, datos de contacto, Ministerio, Servicio, Estamento, Cargo, Región, entre otro

¿Con qué otra información de **caracterización de postulantes y beneficiarios** cuenta el Programa? (Por ejemplo: sexo, edad, Región, categoría ocupacional, nivel socioeconómico, etc.). (500 caracteres)

El Programa cuenta con datos demográficos (región) y laborales (estamento, cargo, Servicio, Ministerio, correo de contacto).
La información se encuentra centralizada y es accesible.

¿El Programa usa o utilizará el Registro Social de Hogares para caracterizar o seleccionar a sus beneficiarios?

No

Sección 4: Objetivos y Seguimiento

4.1 Resultados esperados del Programa

Indique el **fin del Programa**, entendido como el objetivo de política pública al que contribuye el Programa. (250 caracteres)

Entregar, fortalecer y desarrollar atributos y experiencia de mujeres de servicios públicos de la ACE que permita contribuir a incrementar la tasa de participación de ellas en cargos de responsabilidad.

Indique el **propósito del Programa**, entendido como el resultado directo que el Programa espera obtener en los beneficiarios, una vez ejecutado. (250 caracteres)

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

Señale el **indicador** a través del cual se medirá el logro del propósito (indicador asociado a la variable de resultado señalada en el propósito)

| | |
|--|---|
| Indicador: | Porcentaje de mujeres que declaran haber postulado a cargos de mayor responsabilidad. |
| Fórmula de cálculo (numerador/denominador): | $(N^{\circ} \text{ de mujeres que declaran haber postulado a cargos de mayor responsabilidad en el año } t / N^{\circ} \text{ total de mujeres que egresaron del programa en el año } t-1 \text{ y contestan la encuesta}) * 100$ |
| Unidad de medida: | % |

Señale el valor actual y esperado (proyectado y corregido por el efecto de la reformulación) del indicador anterior

| Situación actual | | Situación esperada con Programa reformulado |
|------------------|------|---|
| 2021 | 2022 | 2023 |
| NM | NM | NM |

Describa la metodología utilizada para obtener los valores del numerador y denominador del indicador, tanto para sus valores actuales como esperados. (1.500 caracteres)

Para obtener el numerador, el Servicio Civil diseñó una encuesta que se aplica de forma on line a las participantes del programa, la que incluirá una pregunta referida a si declaran haber postulado a cargos de mayor responsabilidad. Esta encuesta se aplica a todas las participantes 6 meses después del término del programa. El denominador se obtiene del número total de mujeres que egresan del programa, es decir, que cumplen los requisitos para su graduación y contesten la encuesta.

Indique la o las fuentes de información desde donde se obtendrán los datos de las variables (numerador y denominador) que conforman el indicador de propósito y del indicador adicional, si corresponde. (500 caracteres)

Se le aplicará a las mujeres participantes del programa una encuesta on line por parte del Servicio Civil, a través de las herramientas informáticas con las que cuenta la institución. El Servicio Civil también administra la base de datos de mujeres participantes y que egresan del programa.

Respecto de las fuentes de información mencionadas anteriormente ¿El Servicio cuenta con los medios que le permitan capturar la información necesaria para el (los) indicador (s) de propósito, en forma sistemática y oportuna? En caso de respuesta afirmativa, describa brevemente esos medios (encuestas, plataformas, recolección de datos en terreno, bases de datos, etc.) (500 caracteres).
En caso de respuesta negativa, describa las acciones concretas, planificadas o en ejecución, para contar con dichos medios a partir del próximo año (500 caracteres).

Sí

Señale la evidencia que le permitió definir la situación proyectada de los indicadores, detallando la forma en que se determinaron los valores entregados (información histórica o de programas existentes, metas institucionales, etc.). (1.000 caracteres)

La pregunta que permite obtener los datos del indicador será incorporada por primera vez en la encuesta de las participantes 2022, es decir, obtendremos los resultados de la medición el año 2023, ya que el programa termina en el mes de diciembre. De acuerdo a lo descrito a la fecha no contamos con una línea base para estimar una situación actual.

¿El Programa tiene año de término?

No, el Programa tiene una duración indefinida.

(Sólo si marcó que el programa tiene año de término) Indique el **año de término** proyectado para el programa

0

Justifique la fecha de término del Programa, sea que se señaló un año de término o que se marcó como programa de duración indefinida. (1.200 caracteres)

Ante la gran demanda y éxito en la postulación para las versiones anteriores, se hace necesario dar continuidad a este Programa, fomentando la participación de mujeres cada año.

(Sólo si marcó que el Programa tiene fecha de término indefinida).

Señale el año en el cual el Programa planea lograr su **plena implementación (estaré en régimen) y, por lo tanto, podrá cuantificar resultados relevantes y ser sometido a una evaluación de continuidad**

| |
|------|
| 2026 |
|------|

4.2 Información de resultados esperados

Si corresponde, señale el **indicador adicional** que permita complementar la medición del propósito.

| | |
|--|---|
| Indicador: | Porcentaje de mujeres que cumplen con el nivel esperado respecto del fortalecimiento de atributos trabajados |
| Fórmula de cálculo (numerador/denominador): | (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 |
| Unidad de medida: | Sin Información |

Señale el valor actual y esperado del indicador adicional.

| Situación actual | | Situación esperada |
|------------------|----------|--------------------|
| Año 2021 | Año 2022 | Año 2023 |
| 96,59 | 97,14 | 96,55 |

Describa la metodología utilizada para obtener los valores del numerador y denominador del indicador, tanto para sus valores actuales como esperados (1.000 caracteres)

| |
|--|
| |
|--|

Indique la o las **fuentes de información** (institucionales u otras) de donde se obtendrán las variables que conforman el indicador de propósito identificado en la sección de resultados (500 caracteres)

| |
|--|
| Se le aplicará a las mujeres participantes del programa una encuesta on line por parte del Servicio Civil, a través de las herramientas informáticas con las que cuenta la institución. El Servicio Civil también administra la base de datos de mujeres participantes y que egresan del programa. |
|--|

Respecto de las fuentes de información mencionadas anteriormente ¿El Servicio cuenta con los medios que le permitan capturar la información necesaria para el (los) indicador (s) de propósito, en forma sistemática y oportuna? En caso de respuesta afirmativa, describa brevemente esos medios (encuestas, plataformas, recolección de datos en terreno, bases de datos, etc.) (500 caracteres).
En caso de respuesta negativa, describa las acciones concretas, planificadas o en ejecución, para contar con dicha información a partir del próximo año (500 caracteres)

Si

Señale la evidencia que le permitió definir la situación proyectada de los indicadores, detallando la forma en que se determinaron los valores entregados (información histórica o de programas existentes, metas institucionales, etc.). (1.000 caracteres)

Sección 5: Estrategia y Componentes

5.1 Estrategia de intervención del Programa

Explique en qué consiste la estrategia de intervención del Programa, describiendo brevemente las relaciones de causalidad que determinarían que los componentes propuestos son suficientes para lograr el propósito. Se debe describir además la secencialidad de la intervención, señalando en orden cronológico las acciones que realiza el programa para entregar sus bienes y/o servicios a la población beneficiaria, detallando pasos y actores relevantes del proceso. (3.000 caracteres)

La estrategia de intervención del Programa contempla el programa de mentoría como eje del mismo, considerando acompañamiento, dirección y formación con mentoras de dilatada trayectoria y reconocido prestigio que pondrán a disposición su experiencia al servicio del aprendizaje de las participantes, durante un promedio de 6 meses.
El Programa integra 3 sesiones individuales y participación en 3 encuentros/talleres colaborativos y de formación, lo que les permite recibir un Diploma del Programa.
A su vez, mediante acciones de fortalecimiento continuo de sus integrantes y gestión de la red, las participantes de versiones anteriores del programa de mentoría, 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).
La hipótesis que sustenta el diseño e implementación de este Programa y el cumplimiento de su propósito es que fortaleciendo el desarrollo de capacidades de las mujeres es posible potenciar su talento y contribuir a una mayor participación de las mismas en cargos de mayor responsabilidad y al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP).
La implementación de este programa se realiza a través de una empresa consultora que se adjudica la implementación de este servicio a través de una licitación pública, para lo cual se elaboran las bases de licitación y se publican en el portal chilecompra.cl.

(Sí corresponde) Proporcione evidencia de experiencias nacionales o internacionales exitosas que avalen la pertinencia de esta estrategia para la solución del problema principal identificado en el diagnóstico. (1.500 caracteres)

Estudio participación de las mujeres en el Sistema de Alta Dirección Pública SADP, 2021. CSP U. de Chile, Servicio Civil.
https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2021/12/estudio_participacion_mujeres_sadp_cspuchile.pdf

Indique concretamente **en qué consiste la reformulación**. (Ej.: incorporación de nuevos enfoques, incorporación de nuevos componentes, cambios en la estrategia de intervención, cambios en los criterios de focalización, etc.) (2.000 caracteres)

Incorporación de un nuevo componente.

Señale las **razones que justifican la reformulación** del Programa. (Ej.: evaluaciones anteriores, necesidades de coordinación con otros programas, nuevas orientaciones de política, etc.). (2.000 caracteres)

Incorporación de un nuevo componente.

Mencione las **articulaciones** necesarias con otros programas (de la institución o de otras instituciones públicas o privadas), si corresponde. Indique cómo se operativizan (coordinan y controlan) dichas articulaciones y qué rol cumple cada institución y Programa. Además, señale si el Programa apalancará recursos financieros de fuentes externas (públicas o privadas) (1.500 caracteres)

En términos generales, el Programa tiene articulación directa con las acciones que impulsa el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, toda vez que se genera en el marco de la Agenda Mujer 2018 ya señalado. En lo específico, este Programa es un indicador del PMG de Género 2019. En la actualidad, no se ha visualizado recursos de fuentes externas.

5.2 Componentes: *Describa brevemente el bien y/o servicio que se provee a través del componente (ej.: becas, asesorías, subsidios, capacitación, etc.), señalando características técnicas, tiempo de duración o ejecución, y montos máximos o mínimos, si corresponde. (1500 caracteres)*

| Componente 1 | |
|---|--|
| Nombre del componente, identificando claramente el bien o servicio que se entrega (200 caracteres) | Mentoría |
| Unidad de medida de producción (100 caracteres) | Personas |
| Describa brevemente el bien y/o servicio que se provee a través del componente (ej.: becas, asesorías, subsidios, capacitación, etc.), señalando características técnicas, tiempo de duración o ejecución, y montos máximos o mínimos, si corresponde. (500 caracteres) | Corresponde al desarrollo de sesiones de mentoría en las que se realiza un trabajo directo mentora-guiada. Las seleccionadas del Programa (guiadas) y las mentoras, suscriben un plan de desarrollo individual, que orienta la relación y reciben formación/guía para el buen desarrollo del proceso. Además se realizan actividades para generar interacciones entre las participantes, quienes se conocen en los encuentros colaborativos o jornadas que contempla el Programa. Acompañando este proceso las guiadas y sus mentoras reciben material de apoyo. Estos encuentros son evaluados por las participantes. |
| Describa brevemente la modalidad de producción del componente (ej.: fondo concursable, asignación directa, subsidio a la demanda, etc.). (500 caracteres). | Programa de mentoría. La provisión de este componente es externa y se realizará a través de licitación pública. |
| Señale los actores relevantes que participan en el proceso de provisión del componente (agentes operadores intermediarios, ONGs, consultores, municipios, etc.), identificando, si corresponde, mecanismos de rendición de cuentas. (400 caracteres) | Empresa consultora adjudicada para implementar el Programa, la que realiza: i) diseño programa de mentoría, ii) implementar encuentros formativos/networking y jornadas y iii) pone a disposición el grupo de mujeres mentoras. |

Componente 2

| | |
|---|--|
| Nombre del componente, identificando claramente el bien o servicio que se entrega (200 caracteres) | Formación |
| Unidad de medida de producción (100 caracteres) | Personas |
| Describa brevemente el bien y/o servicio que se provee a través del componente (ej.: becas, asesorías, subsidios, capacitación, etc.), señalando características técnicas, tiempo de duración o ejecución, y montos máximos o mínimos, si corresponde. (500 caracteres) | Corresponde al desarrollo de encuentros y talleres formativos para las participantes del programa (mentoras y guiadas). Estos encuentros temáticos de formación abordan distintos contenidos. El objetivo de estos espacios de formación es entregar herramientas técnicas y relacionales que contribuyan a que las mujeres aprendan a impulsar sus carreras profesionales y generar networking. Estos encuentros son evaluados por las participantes. |
| Describa brevemente la modalidad de producción del componente (ej.: fondo concursable, asignación directa, subsidio a la demanda, etc.). (500 caracteres). | Encuentros y talleres formativos. La provisión de este componente es externa y se realizará a través de licitación pública. |
| Señale los actores relevantes que participan en el proceso de provisión del componente (agentes operadores intermediarios, ONGs, consultores, municipios, etc.), identificando, si corresponde, mecanismos de rendición de cuentas. (400 caracteres) | Empresa consultora adjudicada para implementar el Programa, la que realiza: i) diseño programa de mentoría, ii) implementar encuentros formativos/networking y jornadas y iii) pone a disposición el grupo de mujeres mentoras. |

| Componente 3 | |
|---|---|
| Nombre del componente, identificando claramente el bien o servicio que se entrega (200 caracteres) | Gestión de la red. |
| Unidad de medida de producción (100 caracteres) | Personas |
| Describa brevemente el bien y/o servicio que se provee a través del componente (ej.: becas, asesorías, subsidios, capacitación, etc.), señalando características técnicas, tiempo de duración o ejecución, y montos máximos o mínimos, si corresponde. (500 caracteres) | Corresponde al desarrollo jornadas para las participantes de años anteriores del programa (mentoras y guiadas). Estas jornadas tienen como objetivo generar networking y sentido de pertenencia al programa y entregar herramientas técnicas y relacionales que contribuyan a que las mujeres aprendan a impulsar sus carreras profesionales. Estas jornadas son evaluadas por las participantes. |

| | |
|--|--|
| <p>Describa brevemente la modalidad de producción del componente (ej.: fondo concursable, asignación directa, subsidio a la demanda, etc.). (500 caracteres).</p> | <p>Desarrollo de jornadas. La provisión de este componente es externa y se realizará a través de licitación pública.</p> |
| <p>Señale los actores relevantes que participan en el proceso de provisión del componente (agentes operadores intermediarios, ONGs, consultores, municipios, etc.), identificando, si corresponde, mecanismos de rendición de cuentas. (400 caracteres)</p> | <p>Empresa consultora adjudicada para implementar el Programa, la que realiza: i) diseño programa de mentoría, ii) implementar encuentros formativos/networking y jornadas y iii) pone a disposición el grupo de mujeres mentoras.</p> |

5.3 Nivel de producción: Señale el nivel de producción de cada componente, dato que debe ser consistente con la población beneficiaria 2023 y con las estimaciones de gasto

| Componentes | Unidad de medida de Producción | 2023 |
|--------------------|--------------------------------|------|
| Mentoría | Personas | 150 |
| Formación | Personas | 50 |
| Gestión de la red. | Personas | 498 |

Sección 6: Uso de Recursos

6.1 Estimación de gastos

Señale los gastos totales del Programa

| Componentes | | 2023 (miles de \$) |
|--------------------------|------------------|--------------------|
| Mentoría | Total Componente | 15.000 |
| Formación | Total Componente | 15.000 |
| Gestión de la red. | Total Componente | 15.000 |
| Gasto administrativo (*) | | 0 |
| Gasto total | | 45.000 |

Gasto por beneficiario

| Indicador Programa | Año 2023 (miles de \$ / beneficiario) |
|--------------------|--|
| | 64,47 |

Gastos por unidad de producción de componente

| Componentes | Año 2023 (miles de \$ / unidad de componente) |
|--------------------|--|
| Mentoría | 100,00 |
| Formación | 300,00 |
| Gestión de la red. | 30,12 |

Porcentaje de gastos administrativos o no asociados directamente a la provisión de los componentes del Programa

| Indicador gasto | Año 2023 (Estimado) |
|-----------------|------------------------|
| | 0,00 % |

Detalle qué incluyen los gastos administrativos del Programa estimados.
(1000 caracteres)