



REPORTES DE EVALUACIÓN EX ANTE DE PROGRAMAS PÚBLICOS

FORMULACIÓN PRESUPUESTARIA 2020

MINISTERIO DE HACIENDA
DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

DEPARTAMENTO DE ASISTENCIA TÉCNICA
DIVISIÓN DE CONTROL DE GESTIÓN PÚBLICA

DIPRES

2019

Reporte Evaluación Ex Ante de Diseño 2020

Red de Mujeres Líderes en el Estado

DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Nuevo - Objetado Técnicamente

I.- ANTECEDENTES

1. Descripción

El programa contempla la participación de mujeres destacadas que trabajan en los Servicios Públicos de la Administración Central del Estado (ACE) buscando potenciar su desarrollo profesional, a través de mentorías, acompañamiento y formación. La intervención tiene una duración promedio de 6 meses y considera 3 sesiones individuales de mentoría y 3 encuentros/talleres de formación. Además, mediante el trabajo en red, las participantes pueden 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 2020 (Miles de \$ (2019))	Producción estimada 2020 (Unidad)	Gasto unitario estimado 2020 (Miles de \$ (2019))
Mentorías	N° de mujeres que participan en mentorías	12.000	100	120
Formación	N° de mujeres que participan en	23.593	100	236

Evaluación Ex Ante de Diseño – Proceso de Formulación Presupuestaria 2020

	talleres formativos		
Gasto Administrativo		5.385	
Total		40.978	
Porcentaje gasto administrativo		13%	

3. Población

I. Descripción y cuantificación de la población potencial

84.041 mujeres del estamento profesional de la Administración Central del Estado (ACE).

II. Criterios de focalización para determinar población objetivo

Variable	Criterio
Estamento	Profesional: Las mujeres de este estamento son las que tienen mayor posibilidad de avanzar en su carrera profesional y acceder a cargos de mayor responsabilidad/directivos.

III. Población y cobertura

Concepto	2020	2021	2022	2023
Población Objetivo	80.739	80.739	80.739	80.739
Población Beneficiaria	100	100	100	100
Cobertura (Beneficiaria/Potencial)	0,12%	0,12%	0,12%	0,12%
Cobertura (Beneficiaria/Objetivo)	0,12%	0,12%	0,12%	0,12%

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

Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	2018 (Efectivo)	2019 (Estimado)	2020 (Estimado)
Porcentaje de mujeres que cumplen con el nivel esperado respecto del fortalecimiento de atributos trabajados.	$(N^{\circ} \text{ de mujeres que cumplen con el nivel esperado en el fortalecimiento de atributos} / N^{\circ} \text{ total de mujeres que egresaron del programa}) * 100$	No aplica ¹	No aplica ¹	Sin información

¹ Programa nuevo, el indicador aún no se mide, su primera medición será en diciembre de 2019.

III.- EVALUACIÓN EX ANTE (OBSERVACIONES DIPRES)

Calificación final:	Objetado Técnicamente	
Pilar evaluado	Revisión	Cumple con mínimo del pilar
Comentario General	El Programa no cumple los requisitos mínimos establecidos por DIPRES en cada pilar evaluado para validar su diseño.	
Diagnóstico del problema	El programa identifica adecuadamente el problema principal que busca resolver y las causas de este; explicando además las razones que ameritan la acción pública en la resolución de dicho problema. No obstante, no existen datos que avalen la existencia de un vínculo entre el problema principal y la causa "Mujeres poseen escaso desarrollo de habilidades y experiencia directiva".	S
Población	Por sus características, el programa no debería presentar criterios de focalización. Se debería eliminar el criterio de focalización actual y establecer criterios de priorización asociados a las mujeres con mayor potencial para postular a los cargos ADP (por ejemplo: profesión, formación de post grado, años de experiencia, etc.)	I
Objetivos y seguimiento	Para ser consistente con el diagnóstico y la estrategia del programa, el propósito debería redactarse como "Incentivar la postulación de mujeres a los cargos del sistema ADP". Consistentemente con lo anterior, el indicador de propósito debería estar relacionado con el porcentaje de mujeres egresadas del programa, que postulan a cargos del sistema ADP.	I
Estrategia y componentes	El programa describe adecuadamente su estrategia de intervención. Describe los componentes (servicios) que provee, abordando parte de las causas del problema a través de sus componentes.	S
Calificación diseño		OT

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

Versión²

N°2

² Este dato indica el número de iteraciones con el Servicio proponente para lograr esta calificación.

