



FICHAS 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

PROGRAMA NUEVO 2020

Ministerio MINISTERIO DE HACIENDA
Servicio DIRECCION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
Programa Red de Mujeres Líderes en el Estado
Tipo Nuevo
Estado CALIFICADO
Código PI081520200013943
Calificación Objetado Técnicamente

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 100 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 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 el trabajo en red, las participantes 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:	
Cargo:	
Teléfono del contacto:	
Email de contacto:	

Información contraparte operativa de la formulación del Programa

Nombre:	
Cargo:	
Teléfono del contacto:	
Email de contacto:	

Información contraparte
DIPRES

Eje de acción del Programa

Gobierno y Asuntos Externos

Ámbito de acción del
Programa

Otro (especificar)

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 49.3% (MMEG, 30 junio 2018) 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 marzo 2019*, se indica que de la dotación total, el 59,6 % son mujeres en el gobierno central, lo que equivale a 215.080 mujeres.
Además, del personal de dotación del estamento directivo, solo el 41,5% 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 33% (a junio 2019) corresponde a mujeres.***
Esto evidencia que existe un número importante de mujeres que podrían postular a cargos de alta dirección pública y se inhibe 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>
Publicación "Estadísticas de Recursos Humanos del Sector Público 2008-2017", Dirección de Presupuesto, Ministerio de Hacienda, julio de 2018. http://www.dipres.gob.cl/598/articles-176466_doc_pdf.pdf
*Informe Trimestral de los Recursos Humanos del Sector Público, Publicación de la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda, http://www.dipres.gob.cl/598/articles-189247_version_PDF.pdf
** Anuario Estadístico del Empleo Público en el Gobierno Central 2011-2018, Publicación de la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda, http://www.dipres.gob.cl/598/articles-191413_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>

Explique por qué el **Estado** a través de este Servicio debe participar en la solución de este problema (mandato legal, prioridad gubernamental, justificación de política pública, etc.). Adicionalmente, entregue antecedentes cuantitativos y/o cualitativos sobre los **beneficios sociales esperados** asociados a la implementación del programa ya sean éstos directos o indirectos, monetarios o no monetarios. De igual manera, identifique los costos sociales asociados a la implementación del programa. (2.000 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. Las desigualdades de género a nivel internacional presentan evidencias. 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). En este contexto, y en el marco de la agenda Agenda Mujer 2018 del Gobierno de Chile, se definen medidas que buscan lograr acuerdos y alcanzar la igualdad de derechos, deberes y reconocimiento de igual dignidad para hombres y mujeres en nuestro país. Una de las medidas emanadas de esta Agenda, es trabajar en la promoción de una mayor participación de las mujeres en cargos de alta responsabilidad y dirección, tanto en el sector público como en el sector privado y mundo académico. 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 mujeres en las organizaciones, y 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, en este caso al sector público, y forman parte de un valor social a las altas direcciones.

Costos sociales asociados a la implementación del Programa: No realizar acciones afirmativas relativas a la promoción 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 y datos cuantitativos que avalen la relación con el problema
Mujeres poseen escaso desarrollo de habilidades y experiencia directiva para acceder a cargos de responsabilidad.	En la ACE, según datos Dipres 2018, las mujeres se distribuyen de la siguiente forma en los escalafones: 38% auxiliares, 66% administrativos, 66% técnicos, 57% profesionales y 41% autoridades y directivos. Esto demuestra que habiendo mayor cantidad de mujeres (60%) no están presentes en cargos de alta responsabilidad correlativamente.

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

Efecto	Alcance del efecto si no se implementa el programa y datos cuantitativos que permitan dimensionar la relevancia
Baja participación de mujeres en cargos de responsabilidad	Del total de postulaciones a cargos de primer nivel jerárquico, el 78,3% fue de hombres y 25,2% de mujeres. En el segundo nivel, 75,9% de hombres y 24,1% de mujeres. Del total de nombramientos a cargos de primer nivel el 74,8% fue de hombres y el 25,2% de mujeres. En el segundo nivel, los nombramientos de hombres fueron 68,9% y los de mujeres un 31,1%. https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2019/08/doc-final-alta.pdf

Sección 3: Población del Programa

3.1 Caracterización de la población

Cuantifique la **población potencial**, que corresponde a la población que presenta el problema público identificado en el diagnóstico

Número	Unidad
84.041	personas

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

--

Señale **cómo se estimó 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 Anuario Estadístico del Empleo Público en el Gobierno Central 2011-2018 (http://www.dipres.gob.cl/598/articles-191413_doc_pdf.pdf)

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

Variable	Criterio	Medio de verificación
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. 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.	Las mujeres representan 23,7% administrativas y auxiliares, 29,5 técnicos, 44,9 % profesionales y 1,8% autoridades y directivas. Esto demuestra que habiendo mayor cantidad de mujeres en la ACE (60%) no logran, en su mayoría, acceder/ocupar cargos de mayor responsabilidad. (http://www.dipres.gob.cl/598/articles-191413_doc_pdf.pdf)

Cuantifique la **población objetivo**, que corresponde a aquella parte de la población potencial que cumple los criterios de focalización

Número
80.739

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 en 2020 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)

Este año se priorizó al estamento profesional, que corresponde al 57% , 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.
Considerando este universo, se solicitó a las postulantes que además de contar con el título profesional, los siguientes requisitos:
- Contar con 3 o más años de experiencia en la Administración del Estado (continuo o discontinuo), o bien, ocupar un cargo/función directiva, jefatura o de responsabilidad con al menos una persona que supervisar.
- Adjuntar Carta de Autorización Institucional, debidamente respaldada y firmada por la jefatura máxima del Servicio al cual pertenece.
- Registrar un video que de cuenta del interés en postular al Programa de Mentoría, relevando metas/desafíos de desarrollo de carrera en el servicio público.
- Completar el Formulario de Postulación.

(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 el programa planifica atender en los próximos 4 años.

2020	2021	2022	2023
100	100	100	100

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

Las mujeres que participan del Programa egresan/terminan cuando han cumplido con la asistencia al total de las actividades del mismo, es decir, a 3 encuentros colaborativos y a 3 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 la plataforma web dispuesta 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?

No

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)

En virtud de los antecedentes provistos, se presenta las coberturas del Programa:

Cobertura	2020
Sobre población potencial (población beneficiaria / población potencial)	0,12 %
Sobre población objetivo (población beneficiaria / población objetivo)	0,12 %

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. Además, señale si el Programa tiene una glosa presupuestaria que le obligue a remitir información de resultados al H. Congreso Nacional o a Dipres. Indique subtítulo, ítem, asignación y número de glosa. (500 caracteres)

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)

Existe un proceso de postulación a los beneficios del Programa, mediante un formulario en línea disponible en la web de Red Mujeres líderes (<https://www.serviciocivil.cl/redmujeres/>) lo que permite acceder a la identificación de las postulantes por RUT, RBD, datos de Contacto, Ministerio, Servicio, Estamento, Cargo, Región, entre otros.

¿Con qué otra información de **caracterización de postulantes y beneficiarios** cuenta el Programa? (Por ejemplo: demográfica, geográfica, económicas, sociales, laborales, etc.). Describa y mencione si esta información se encuentra centralizada y accesible. (500 caracteres)

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

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 y del Sistema de Alta Dirección Pública.

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 (entendido como un indicador asociado a la variable de resultado señalada en el propósito)

Indicador:	Porcentaje de mujeres que cumplen con el nivel esperado respecto del fortalecimiento de atributos trabajados.
Fórmula de cálculo (numerador/denominador):	$(N^{\circ} \text{ de mujeres que cumplen con el nivel esperado en el fortalecimiento de atributos} / N^{\circ} \text{ total de mujeres que egresaron del programa}) * 100$
Unidad de medida:	%

Señale el valor actual y esperado del **indicador**

Situación actual		Situación esperada
Año 2018	Año 2019	Año 2020
0,00	0,00	0,00

Señale la **metodología o evidencia**, que permite definir la situación actual y esperada. (1.500 caracteres)

La encuesta para determinar la situación actual será aplicada a la primera promoción del programa antes del mes de diciembre 2019. No existen datos 2018.

¿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, ya sea definida o indefinida. (1.200 Caracteres)

Ante la gran demanda y éxito en la postulación para primera versión (532 postulantes) se hace necesario dar continuidad a este Programa continuando con la cobertura de 100 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** (régimen) y puede cuantificar resultados relevantes, y por ello someterse una evaluación de continuidad

2022

Si corresponde, señale el **indicador adicional** que permita complementar la medición de resultados

Señale el valor actual y esperado del **indicador adicional**

Señale la **metodología o evidencia**, que permite definir la situación actual y esperada. (1.000 caracteres)

4.2 Información de resultados esperados

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.

¿Esta información se encuentra centralizada y accesible oportunamente?, en caso de ser así, detalle

Si

En caso de respuesta negativa, describa las acciones concretas, planificadas o en ejecución, para contar con dicha información a partir del próximo año

Sección 5: Estrategia y Componentes

5.1 Estrategia de intervención del Programa

Explique brevemente en qué consiste la **estrategia** de intervención del Programa, describiendo brevemente la hipótesis y relaciones de causalidad que determinarían que los componentes propuestos son suficientes para lograr el propósito. Señale si la estrategia de implementación contempla una etapa inicial como piloto. Adicionalmente, identifique si para la implementación del Programa se requiere la tramitación de un convenio de transferencia, reglamento, bases de licitación o concurso. (2.500 caracteres)

La estrategia de intervención del Programa contempla mentoría como eje del mismo para las participantes considerando acompañamiento, dirección y formación con mentoras de dilatada 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. 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 primera versión del Programa sería el piloto. Se considera que el Programa, requiere de bases de licitación o concurso.

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) (1.000 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

Componente 1	
Nombre del componente	Mentoría
Unidad de medida de producción	Mujeres que participan del programa de mentoría

<p>Describa brevemente el componente, identificando cuál es el bien o servicio provisto al usuario final (ej.: becas, asesorías, subsidios, capacitación, etc.). (400 caracteres)</p>	<p>Corresponde al desarrollo de 3 mentorías en las que se realiza un trabajo directo mentora-guiada. Las seleccionadas del Programa (guiadas) y las mentoras suscriben una carta compromiso que orienta la relación y reciben formación/guía para el buen desarrollo del proceso. Además se disponibiliza una plataforma web en la que se producen diversas interacciones/colaboraciones entre la Red de Mujeres (las 100 participantes del Programa en cada versión) quienes se conocen, presencialmente, en los 3 encuentros formativos/colaborativos que contempla el Programa. Acompañando este proceso las guiadas y sus mentoras reciben material de apoyo que les permite a las primeras diseñar su Plan Individual de Desarrollo y un Proyecto de Mentoría para su servicio/institución. Estos encuentros son evaluados por los participantes.</p>
<p>Precise la modalidad de producción (ej.: fondo concursable, asignación directa, subsidio a la demanda, etc.). (400 caracteres).</p>	<p>Programa de mentoría. 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 (agentes operadores intermediarios, centros profesionales, consultores, 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) selección de las 100 mujeres participantes, iii) implementar encuentros formativos/networking y iv) pone a disposición el grupo de mujeres mentoras.</p>

<p>Componente 2</p>	
<p>Nombre del componente</p>	<p>Formación</p>
<p>Unidad de medida de producción</p>	<p>Mujeres que participan de los encuentros formativos</p>
<p>Describa brevemente el componente, identificando cuál es el bien o servicio provisto al usuario final (ej.: becas, asesorías, subsidios, capacitación, etc.). (400 caracteres)</p>	<p>Corresponde al desarrollo de 3 encuentros/networking formativos para las participantes del Programa. Estos encuentros temáticos de formación abordan distintos contenidos: Mujer y Liderazgo, Autoconocimiento y Desarrollo de Carrera Estratégico. 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. Estos encuentros son evaluados por los participantes.</p>

<p>Precise la modalidad de producción (ej.: fondo concursable, asignación directa, subsidio a la demanda, etc.). (400 caracteres).</p>	<p>Encuentros formativos. 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 (agentes operadores intermediarios, centros profesionales, consultores, 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) selección de las 100 mujeres participantes, iii) implementar encuentros formativos/networking y iv) pone a disposición el grupo de mujeres mentoras.</p>

5.3 Nivel de producción

Componentes	Unidad de medida de producción	2020
Mentoría	Mujeres que participan del programa de mentoría	100
Formación	Mujeres que participan de los encuentros formativos	100

Sección 6: Uso de Recursos

6.1 Estimación de gastos

Señale los gastos totales del Programa

Componentes		2020 (miles de \$)
Mentoría	Total Componente	12.000
Formación	Total Componente	23.593
Gastos administrativos		5.385
Total		40.978

Gastos por beneficiario.

Indicador Programa	Año 2020 (miles de \$ / beneficiario)
	409,78

Gastos por unidad de producción de componente

Componentes	Año 2020 (miles de \$ / unidad de componente)
Mentoría	120,00
Formación	235,93

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

Indicador gasto administrativo	Año 2020 (Estimado)
	13,14 %