



**CDMX**  
CIUDAD DE MÉXICO

## GACETA OFICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Órgano de Difusión del Gobierno de la Ciudad de México

VIGÉSIMA ÉPOCA

29 DE JUNIO DE 2017

No. 100

### Í N D I C E

#### ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

##### Jefatura de Gobierno

- ◆ Decreto por el cual se expropia el inmueble identificado registralmente como Predio número 309 de la Calle de Coruña, Colonia Nueva Santa Anita en Iztacalco, Distrito Federal, actualmente Coruña número 401, Colonia Nueva Santa Anita, Delegación Iztacalco, en esta Ciudad, con una superficie de 198.33 metros cuadrados de terreno, a favor del Instituto de Vivienda de la Ciudad de México, para destinarlo a la realización de un programa de vivienda de interés social, en beneficio de sus actuales ocupantes y conforme a la disponibilidad de vivienda, a favor de otros beneficios de programas de vivienda de interés social y popular 3

##### Secretaría del Medio Ambiente

- ◆ Aviso por el que se da a conocer la Evaluación Interna 2017 del Programa Fondos de Apoyo para la Conservación y Restauración de los Ecosistemas a través de la Participación Social (Profáce) del Ejercicio Fiscal 2016 8

##### Secretaría de Finanzas

- ◆ Resolución por la que se autoriza a la Dirección General de Vigilancia Ambiental de la Secretaría del Medio Ambiente de la Ciudad de México, para prestar los Servicios de Tesorería que se indican 93

##### Oficialía Mayor del Gobierno de la Ciudad de México

- ◆ Aviso por el cual se da a conocer el Manual Específico de Operación de la Comisión de Coordinación Interdependencial para la Instalación de Estaciones de Suministro de Gas Natural en la Ciudad de México con Número de Registro MEO- 39/070617-D-OM-11/030517 96

Continúa en la Pág. 2

## Índice

Viene de la Pág. 1

### Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo

- ◆ Aviso por el que se da a conocer la Evaluación Interna 2017 del Programa de Apoyo a la Capacitación en el Trabajo y Fomento a la Productividad, a cargo de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo correspondiente al Ejercicio Fiscal 2016 106
- ◆ Aviso por el cual se dan a conocer los resultados de la Evaluación Interna 2017 del Programa Mi Primer Trabajo para el Ejercicio Fiscal 2016 147
- ◆ Aviso por el cual se dan a conocer los resultados de la Evaluación Interna 2017 del Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México “Trabajo Digno Hacia La Igualdad”, para el Ejercicio Fiscal 2016 205

### Delegación Iztapalapa

- ◆ Acuerdo por el que se modifica el punto Tercero y Cuarto del Acuerdo por el que se delegan las facultades que se indican y se delimitan las Colonias del Ámbito de Competencia Territorial a las Unidades Administrativas y de Apoyo Técnico-Operativo de la Delegación Iztapalapa, denominadas Direcciones Territoriales, publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, el día 18 de noviembre del 2015 245

### CONVOCATORIAS DE LICITACIÓN Y FALLOS

- ◆ **Delegación Cuauhtémoc.**- Licitación Pública Nacional Número 30001021-003-17.- Convocatoria 003/2017.- Mantenimiento y rehabilitación FIAS 2017 260
- ◆ **Delegación Cuauhtémoc.**- Licitación Pública Nacional Número DC-LPN-009-2017.- Convocatoria 006-2017.- Rehabilitación de vialidades secundarias 262
- ◆ **Delegación Miguel Hidalgo.**- Licitación Pública Nacional Número 30001026-027-17.- Convocatoria N° 027.- Adquisición de receptores de alertas sísmicas 265
- ◆ **Edictos** 267
- ◆ **Aviso** 270



**CDMX**  
CIUDAD DE MÉXICO

**GACETA OFICIAL  
DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

## SECRETARÍA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO

**AMALIA DOLORES GARCÍA MEDINA**, Secretaria de Trabajo y Fomento al Empleo, con fundamento en los artículos 16 fracción IV y 23 Ter fracciones II, III, VII de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal; artículos 87 y 115 del Estatuto de Gobierno del Distrito Federal; artículos 33, 34 fracción I de la Ley de Desarrollo Social para el Distrito Federal; artículos 102 y 102 Bis de la Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente de la Ciudad de México; artículo 7 fracción XVII, numeral 2 y 119 Quintus del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal; artículos 50 y 51 de su Reglamento; artículos 1, 3 y 5 del Decreto de Presupuesto de Egresos del Distrito Federal para el ejercicio fiscal; Aviso por el cual se dan a conocer las Reglas de Operación del Programa Social de Apoyo A La Capacitación en el Trabajo y Fomento a la Productividad, para el Ejercicio Fiscal 2016; Aviso por el cual se dan a conocer los Lineamientos para la Evaluación Interna 2017 de los Programas Sociales de la Ciudad de México, he tenido a bien emitir el siguiente:

### **AVISO POR EL QUE SE DA A CONOCER LA EVALUACIÓN INTERNA 2017 DEL PROGRAMA DE APOYO A LA CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO Y FOMENTO A LA PRODUCTIVIDAD, A CARGO DE LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO FISCAL 2016.**

#### **I. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA SOCIAL**

<b>Aspecto del Programa Social</b>	<b>Descripción</b>
Nombre del Programa Social en 2016 (fuente: ROP 2016)	Programa de Apoyo a la Capacitación en el Trabajo y Fomento a la Productividad (PACTyFP).
Año de Creación	2003
Modificaciones más relevantes desde su creación y hasta 2016 (cambios en la población objetivo, los bienes y/o servicios otorgados, los objetivos perseguidos, etc.)	<p>En 2003 el Gobierno del Distrito Federal, a través de la Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social, diseñó y puso en operación -en fase piloto- el Programa de Capacitación y Modernización (CyMO). El Programa en su fase inicial, ejerció un recurso de 2 millones, 156 mil, 134 pesos, con el cual impulsó el desarrollo de 347 acciones de capacitación, consultoría, apoyo técnico y/o formación de formadores para 62 micros, pequeñas y medianas empresas domiciliadas en la Ciudad de México, capacitando así a 545 personas trabajadoras en activo de esas unidades económicas. En el ejercicio 2004, con un recurso económico por la suma de 1 millón 500 mil pesos y, con 205 acciones de capacitación, consultoría, apoyo técnico y/o formación de formadores, se apoyó a 41 micro, pequeñas y medianas empresas, capacitando con ello a 368 personas trabajadoras en activo. Del ejercicio 2005 al 2009, con recurso económico anual por 1 millón de pesos y con 735 acciones (145 en promedio por ejercicio), se apoyó a 112 micro, pequeñas y medianas empresas (promedio de 28 unidades económicas por ejercicio), con impacto directo de capacitación a 1003 personas trabajadoras, con un costo beneficio por persona capacitada de \$4, 979.00 (cuatro mil novecientos setenta y nueve pesos). Como parte de las modificaciones importantes en este periodo, se encuentra una reducción en las horas de capacitación por empresa, pasando de 75 a 70 como máximo para micro, de 100 a 70 para pequeñas y de 200 a 100 para medianas. En el ejercicio 2010 y hasta el 2013, en la sumatoria y promedio de resultados de estos, con un recurso total de 4 millones, (uno por ejercicio) y un ejercido global de 3 millones, 953 mil, 920 pesos, se apoyó a 227 unidades económicas (promedio de 56.7 por ejercicio), con un total de 933 acciones de capacitación, consultoría, apoyo técnico y/o formación de formadores (promedio de 4 acciones por empresa); se capacitó a 2,097 personas trabajadoras, con un costo-beneficio promedio de \$1, 886.00 ( mil ochocientos ochenta y seis pesos). Posteriormente, se identificaría que el presupuesto de 1 millón de pesos asignado durante los ejercicios fiscales señalados, no respondía a las exigencias de la capacitación para las micro, pequeñas y medianas empresas que atendía el Programa para lo cual, se buscó aumentar el presupuesto en los ejercicios subsecuentes.</p> <p>Para el ejercicio 2014, hay cambios importantes en el Programa en cinco aspectos, considerando el resultado de las evaluaciones internas que se han realizado:</p>

	<p>Se eliminaron las modalidades de “apoyo técnico y formación de formadores”, quedando solo como forma de participación la capacitación y consultoría específica.</p> <p>Se reorienta la población objetivo, para quedar conformada únicamente por micro y pequeñas empresas, incluidas las del sector social (grupos productivos y cooperativas, productores rurales, artesanales, jóvenes emprendedores, mujeres emprendedoras, adultos mayores y personas con discapacidad, siempre y cuando estén coligados como grupos productivos y/o cooperativas legalmente constituidas, que produzcan, comercialicen o presten algún servicio).</p> <p>Se aumenta el presupuesto para la operación del Programa en un 40 por ciento.</p> <p>Ante la constante petición de retabulación de los consultores externos y la búsqueda de mayor competitividad en capacitación con respecto al mercado de la misma, a partir del ejercicio 2014 se incrementa el apoyo a las empresas beneficiarias para el pago de los servicios de capacitación y consultoría a 600 pesos/hora, IVA incluido, lo que representa un aumento del 50 por ciento.</p> <p>Con la finalidad de eficientar el recurso, se rediseña la autorización del número de horas de capacitación / consultoría de apoyo por empresa y se pone como límite de intervención un máximo de 50 horas y de manera excepcional 70 horas.</p> <p>La población atendida en 2014 fue de 74 empresas, mostrando un incremento sustancial con respecto a ejercicios pasados, en el orden del 24 por ciento, cantidad correlacionada con el aumento del presupuesto \$1,400, 000.00 (un millón cuatrocientos mil pesos). Para el 2015, se propone un cambio de denominación que le brinde identidad con su propósito, mismo que se subsume en el nombre de: “Programa de Apoyo a la Capacitación en el Trabajo y Fomento a la Productividad” (PACTyFP). Como resultado de la operación del PACTyFP en el ejercicio fiscal 2015, se apoyó a 95 unidades económicas, cantidad que representa 28.5 por ciento más, con respecto al ejercicio anterior, mientras que la ampliación del padrón de beneficiarias representa un 22.10%; resultados concatenados con el recurso autorizado para la operación del Programa que ascendió a 1 millón, 800 mil pesos. En el ejercicio fiscal 2016, se realizaron modificaciones al presupuesto, registrando un incremento del 66.6% con respecto al año anterior (tres millones de pesos). Se apoyó a 154 unidades económicas de una meta original de 150. Con respecto a la cifra alcanzada en el ejercicio anterior, se tuvo un incremento del 62 por ciento.</p> <p>El PACTyFP, antes CyMO, ha sido el único Programa social en la Ciudad de México que realiza acciones para apoyar a las micro, pequeñas y medianas empresas, como aquel segmento más vulnerable en el tema de la capacitación específica, con el pago por servicios de capacitación en la plantilla laboral en activo, tanto directiva como operativa, con el fin de fomentar la permanencia y posible creación de nuevas fuentes de empleo, fomentando la productividad laboral y la inserción en la competitividad.</p>
Problema central atendido por el Programa Social en 2016	Con la finalidad de incidir sobre los efectos negativos provocados en las unidades de menor escala, el PACTYFP atiende la demanda de capacitación y consultoría de micro y pequeñas empresas, orientada a mejorar la competencia laboral de sus directivos y personas trabajadoras, a la implementación de programas de calidad, y el incremento de la productividad y competitividad, que en consecuencia les permita el sostenimiento del empleo, con enfoque de derechos humanos, igualdad de género y no discriminación .
Objetivo General en 2016 (fuente: ROP 2016)	Otorgamiento de apoyos económicos que estimulen y fomenten, a través de instructores externos, acciones de capacitación/consultoría específica en la plantilla laboral y directivos, de micro y pequeñas empresas (MyPES), incluidas las del sector social, con domicilio en el Distrito Federal, orientados a mejorar la competencia laboral, a la implantación de programas de calidad y fomento de la productividad y competitividad; así como a contribuir a la conservación de empleo y, en lo posible a su incremento.

Objetivos Específicos (fuente: ROP 2016)	<p>a) Contribuir a un mejor posicionamiento de las empresas en el mercado, que consolide los empleos existentes y permita la creación de nuevas fuentes de trabajo contribuyendo al ejercicio pleno del derecho al trabajo digno y socialmente útil.</p> <p>b) Promover la igualdad de oportunidades de capacitación en la población ocupada, mediante acciones que otorguen prioridad a empresas con mayor proporción de mujeres trabajadoras y a quienes enfrentan discriminación de manera estructural en este rubro.</p> <p>c) Impulsar la cultura de la capacitación y el acercamiento de dichas ofertas acorde a las necesidades de las MyPEs, incluidas las del sector social, a fin de garantizar su permanencia en el mercado económico.</p>
Población Objetivo del Programa Social en 2016 (descripción y cuantificación)	<p>La población objetivo se consideran a todas aquellas micro y pequeñas empresas expresen la intención de capacitar a su plantilla laboral y estén dispuestos a asumir la proporción de costos que considera este Programa, en ambos componentes quedan incluidas las empresas del sector social que producen o distribuyen bienes y/o servicios (principalmente las sociedades cooperativas).</p> <p>El dato referencial del tamaño de este segmento está cuantificado en 20, 983 empresas. Se calculó considerando la proporción de empresas que según la Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación en el Sector Manufacturero, capacitan a sus trabajadoras y trabajadores mediante instructores externos o empresas de capacitación. La población beneficiaria contemplada atender en el presente ejercicio, asciende a 150 unidades económicas de menor escala.</p>
Área encargada de la operación del Programa Social en 2016	<p>I.1. Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE), dependencia directamente responsable de la ejecución del Programa.</p> <p>I.2. Dirección General de Empleo, Capacitación y Fomento Cooperativo (DGECyFC), unidad administrativa responsable de la ejecución del gasto del Programa.</p> <p>I.3. Subdirección del Programa de Calidad Integral y Modernización (SPCIM), unidad administrativa responsable de la operación, supervisión y seguimiento del Programa.</p>
Bienes y/o servicios que otorgó el programa social en 2016 o componentes, periodicidad de entrega y en qué cantidad (fuente: ROP 2016)	<p>El Programa otorgó 154 apoyos en el ejercicio fiscal 2016. Debido a que el programa opera bajo demanda no existe periodicidad específica para la entrega del componente.</p> <p>En cuanto a la cantidad entregada, se tiene una cifra promedio de \$18, 545.00 por empresa beneficiaria.</p>
Alineación con el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018	<p>Eje 3: Desarrollo Económico Sustentable  Área de oportunidad 7: Innovación, Ciencia, Tecnología y Sector Productivo  Objetivo 3  Meta 1  Línea de acción 1</p>
Alineación con Programas Sectoriales, Especiales, Institucionales o Delegacionales (según sea el caso)	<p>Programa Sectorial de “Desarrollo Económico y Empleo” (2012-2018)  Programa Institucional STyFE (2014-2018)</p>
Presupuesto del Programa Social en 2016	<p>El presupuesto contemplado para el PACTYFP en el ejercicio fiscal 2016 ascendió a \$3'000,000.00 (Tres millones 00/100 M.N.).</p>

Cobertura Geográfica del Programa Social en 2016	Ciudad de México
Modificaciones en el nombre, los objetivos, los bienes y/o servicios que otorga o no vigencia en 2017	Se ajustan los objetivos específicos, pasando de 2 a 4. Se reincorpora, como programa piloto, la mediana empresa dentro de la población objetivo.

## II. METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN INTERNA 2017

### II.1. Área Encargada de la Evaluación Interna

La realización de la Evaluación Interna 2017 del PACTyFP, está a cargo de la Subdirección del Programa de Calidad Integral y Modernización (SPCIM).

La SPCIM está encargada, de acuerdo al manual administrativo, de desarrollar actividades de programación presupuestal y generación de condiciones normativas para la operación eficiente y oportuna de los programas y acciones institucionales de apoyo a la capacitación de las personas trabajadoras que laboran en micro, pequeñas y medianas empresas de la Ciudad de México. Con la información obtenida de la operación del Programa, los integrantes de la Subdirección, son quienes realizan las actividades de Monitoreo y Evaluación.

En el siguiente cuadro se señalan perfiles y funciones de quienes intervienen en el proceso de la evaluación interna del Programa.

Puesto	Género	Edad	Formación Profesional	Funciones	Experiencia en M&E	Exclusivo M&E
Subdirector	Masculino	61	Licenciatura en Ciencias y Licenciatura en Derecho	Coordina operación, seguimiento y evaluación de programas sociales, en micro y pequeñas empresas de la Ciudad de México, Elabora reglas de operación, manuales y documentos que orienten la operación de los programas sociales a cargo de la SPCIM  Dictamina y autoriza apoyos a empresas beneficiarias, Diseña nuevas acciones de fomento a la capacitación.	Evaluación interna del Programa que se evalúa de los ejercicios 2010-2016  7 años de experiencia	Supervisa y da seguimiento a las tareas de monitoreo y evaluación (2010-2016)

				Coordina la promoción y difusión de programas sociales, Autoriza padrón de oferentes de capacitación y consultoría, Da seguimiento a la integración y firma de los convenios de colaboración, Revisa informes e indicadores de evaluación, elabora el Programa Operativo Anual de la SPCIM.		
Técnico en Sistemas (A) (nomina 8)	Masculino	38	Licenciatura en Política y Gestión Social	Elaboración de convenios de colaboración, análisis de información, captura de datos, elaboración de Evaluación Interna y Reglas de Operación	Monitoreo y Evaluación de Proyectos Productivos – D FEyR- Delegación Tláhuac  Evaluación Interna 2016 y Reglas de Operación 2017  1 año de experiencia	Recopilación de información estadística, análisis e interpretación de información.
Técnico Operativo (plaza de sustitución)	Masculino	25	Licenciatura en Relaciones Internacionales	Elaborar propuestas de trabajo orientadas a mejorar los niveles de capacitación de la plantilla laboral en activo, Elaboración de convenios de colaboración, captura de datos, Actualizar las bases de datos de beneficiarias de los programas a cargo de la SPCIM, a fin de facilitar la realización del seguimiento y la evaluación de impactos.  , elaboración de información estadística.  Elaboración de Evaluación Interna	Evaluación de proyectos productivos-Subprograma Fomento al Autoempleo (FA)-STyFE- 1 año de experiencia  Evaluación Interna 2016 y Reglas de Operación 2017 1 año de experiencia	Recopilación de información estadística, análisis e interpretación de información.  Análisis de Línea Base

Prestador de servicio (honorarios)	Masculino	27	Licenciatura en Economía	Recopilar y analizar información estadística de la estructura económica de la Ciudad de México, Elaboración de convenios de colaboración, seguimiento de acciones del Programa, análisis de documentación e información estadística.	Monitoreo de apoyos en Vinculación Laboral  1 año de experiencia	Recopilación, análisis e interpretación de información estadística.
------------------------------------	-----------	----	--------------------------	--	--	---

Cabe señalar que la SPCIM, en su estructura orgánica, cuenta con una Jefatura de Unidad Departamental de Evaluación y Seguimiento, y toda vez que físicamente, desde hace 8 ejercicios, no se tiene esa plaza de estructura al servicio de la Subdirección, destaca la incorporación de personal de nómina 8 (3 personas), una plaza de sustitución y una de prestación de servicios que, además de involucrarse en la operación y monitoreo del Programa, participa en la elaboración de la presente evaluación.

## II.2 Metodología de la Evaluación

La Evaluación Interna 2017 forma parte de la Evaluación Interna Integral de Programas Sociales CDMX a mediano plazo (2016-2018), correspondiendo ésta a la segunda etapa de la evaluación que analizará la operación, satisfacción y el levantamiento de panel del Programa Social.

La presente evaluación comprenderá el análisis de los procesos seguidos por el Programa Social para otorgar los bienes y servicios a la población atendida, el análisis de la calidad de atención del programa y de la percepción de beneficiarios a través de los resultados arrojados por el levantamiento de la línea base planteada en 2016, además del diseño del levantamiento de panel, como seguimiento al levantamiento de línea base realizado.

Se emplea metodología cuantitativa y cualitativa que contiene instrumentos que explican los procesos e interacciones entre los diferentes actores involucrados que hacen posible la operación del programa. Los instrumentos utilizados son cuestionarios de línea base, de opinión, entrevista de satisfacción, diagnósticos de cuantificación en rubros, análisis estadístico, censos económicos y de empleo, así como análisis de contenido por parte del equipo evaluador.

La metodología arriba descrita enmarca con el análisis de Marco Lógico en la medida en que resume los resultados previstos del programa, fortalece la ejecución del mismo, permite un seguimiento gerencial de la ejecución y facilita la evaluación de resultados e impactos.

## Ruta Crítica de la Evaluación

No.	Apartado de la Evaluación	Periodo (semanas)
1	Revisión y análisis de los términos de referencia.	2
2	Selección de metodología a utilizar y plan de trabajo.	1
3	Recopilar información.	2
4	Análisis de la información.	3
5	Versión preliminar de la evaluación.	2
6	Aprobación y/o modificación de la versión preliminar.	1
7	Envío de evaluación a las autoridades competentes	1
	Total	<b>12</b>



### II.3. Fuentes de Información de la Evaluación

En esta segunda etapa de la evaluación se realizó un análisis de campo y gabinete. Para proyectar el análisis de información de campo se utilizó la línea base, levantada en 2016, y para dar seguimiento la construcción del panel del PACTyFP que formará parte de la última etapa de la Evaluación Interna Integral a realizarse en 2018.

#### II.3.1 Información de Gabinete

Las fuentes de información utilizadas, de gabinete, se componen de documentos estadísticos, normativos y académicos, entre los que destacan los siguientes:

Anuario Estadístico y Geográfico del Distrito Federal 2016.  
Banco Mundial. Indicadores de desarrollo mundial. Desempleo total.  
Censos Económicos Ciudad de México 2014.  
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación (DOF). 11-06-2013.  
Constitución de la Organización Internacional del Trabajo Declaración Universal de Derechos Humanos.  
Directorio Nacional de Unidades Económicas, DENUE-INEGI.  
El ABC de los indicadores de la productividad, 2002  
Evaluación interna 2014, 2015, 2016.  
Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación 2010 (ENESTyC).  
Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2010 (ENOE).  
Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE), INEGI, 2015.  
Fomentando un crecimiento inclusivo de la productividad en América Latina, OCDE, 2016.  
La productividad en México CIDAC, 2011.  
Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. DOF. 10-06-2013.  
Ley de Desarrollo Social para el Distrito Federal.  
Ley Federal del Trabajo.  
Ley para Impulsar el Incremento Sostenido de la Productividad y la Competitividad de la Economía Nacional.  
Ley de Protección y Fomento al Empleo del Distrito Federal.  
Línea Base PACTyFP 2016.  
Manual administrativo STyFE.  
Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas. Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social. (CEPAL) 2005.  
Normatividad para la Evaluación de los Programas Federales. CONEVAL. 2007.  
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).  
Perfil Ciudad de México 2017, Información Laboral, STPS, 2017.  
Productividad en México y brechas estructurales, CEPAL, 2016.  
Protocolo de Atención Multidisciplinaria de Primer Contacto.  
Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal.  
Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018.  
Programa Sectorial de Desarrollo Económico y Empleo.  
Reglamento de la Ley De Desarrollo Social para El Distrito Federal. GODF, 1-11- 2006.  
Reglas de Operación del Programa 2015, 2016.  
Registros propios del programa. Tanto aquellos que proporcionan las empresas y las personas trabajadoras, así como los que se recopilan de oferentes de capacitación; donde se incluyen variables tales como sector y giro de la empresa, diagnóstico situacional de la beneficiaria; delegación y unidad territorial en la que se ubica, entre otros.  
Un puente entre dos Méxicos, Índice de Competitividad Estatal, IMCO, 2016.

#### II.3.2. Información de Campo

La técnica utilizada para el levantamiento de información relacionada con la Línea Base fue la encuesta. La elección de la técnica se justifica en las características del programa. Por un lado, para la población beneficiaria que tuvo el programa en el ejercicio 2016 resultaba inadecuado realizar un grupo focal, un estudio de caso o una entrevista. La encuesta resultaría

económica y operativamente más factible debido a que se podía aplicar tanto electrónica como físicamente. Este instrumento se podía construir fácilmente guardando relación con la fiabilidad y relevancia que se requería, así como el corto tiempo necesario para el llenado y análisis de la información.

En la elección de esta técnica habría que tomar en cuenta también las características del apoyo, donde el área operativa necesita de un periodo mínimo de 6 meses para dar seguimiento y análisis a los resultados. Por lo anterior, la encuesta resulto ser la técnica que más podía adaptarse a este criterio de tiempo.

Las categorías de análisis elegidas fueron: datos generales de la beneficiaria, características socioeconómicas, tecnologías de la información y comunicación, percepción y expectativas de los beneficiarios sobre la capacitación. El fundamento de elección de las categorías de análisis tiene su origen en la problemática atendida que busca, a través de capacitación y consultoría, que las plantillas laborales cuenten con mayores competencias para el ejercicio de sus actividades productivas, redundando en profesionalización en el trabajo, mayores niveles de productividad laboral y la inserción de la competitividad en las unidades económicas.

Para conocer el panorama en el que se encontraban las beneficiarias, se requirió obtener datos generales de éstas, tales como su condición socioeconómica y tecnológica, así como su percepción y expectativas sobre la intervención del programa.

El programa social busca lograr impactos sociales en el corto, mediano y largo plazo. Algunos de estos impactos tienen que ver con la conservación del empleo, la consolidación de las micros y pequeñas unidades económicas, así como el fomento a la cultura de la capacitación. Para conocer el grado de correlación entre los efectos esperados en el tiempo y la situación real de la población beneficiaria fue necesario incluir la categoría de percepción y expectativas de las beneficiarias.

Categoría de Análisis	Justificación	Reactivos de Instrumento
Datos generales de la beneficiaria	Se busca promover desde un enfoque de igualdad sustantiva y respeto a derechos humanos; la inversión en capacitación, el sostenimiento del empleo y la competitividad económica.	1.- Tipo de empresa: 2.- ¿años de operación de la empresa? 3.- ¿Delegación en que se encuentra la empresa? 4.- Número de trabajadores 5.- Sector principal del establecimiento: 6.- El establecimiento donde opera su empresa es:
Características Socioeconómicas	Se intenta incidir en el mejoramiento de las capacidades para el crecimiento y la generación de empleo de valor agregado.	7.- ¿Ha obtenido créditos o préstamos para la operación del negocio? 7.1- Origen de los créditos o préstamos: 8.- ¿Los trabajadores cuentan con seguridad social y prestaciones de ley? 9.- ¿Qué herramientas utiliza en la operación de su empresa? 10.- ¿Considera usted que la capacitación es un elemento fundamental para mejoras de la empresa?
Tecnologías de la Información y Comunicaciones	Se implementan acciones de educación continua y certificación de competencias para el desarrollo laboral con enfoque de género.	11.- ¿Su empresa requiere mayor capacitación? 11.1 ¿En qué rubros? 12.- ¿Cree usted que la capacitación y la consultoría son factores que posibiliten la permanencia y mejor posicionamiento de su empresa? 13.- ¿Considera que el programa social permitirá fomentar la cultura de la capacitación en su empresa?





17.- ¿Cree usted que el programa social le ayude a mantener su plantilla laboral?

a) Si ( )                      b) No ( )

¿Por qué? \_\_\_\_\_

Se utilizó como método de aplicación el muestreo. La elección de este método radica en las características del apoyo, donde el área operativa necesita de un periodo mínimo de 6 meses para dar seguimiento y análisis a los resultados. Por lo anterior, y tomando en cuenta el tiempo insuficiente señalado por EVALUA-CDMX para el levantamiento de la información de Línea Base, se tomó la determinación de seleccionar solo la mitad de la población beneficiaria debido a las condiciones. Para tal fin, se utilizó el padrón de beneficiarios 2016 con empresas apoyadas hasta el mes de junio que cumplieran los 6 meses de capacitación hasta enero 2017. Se desagrega a las empresas con base en el tipo de asociación (persona física-persona moral); y se genera la siguiente fórmula de cálculo;

$$\frac{\text{Empresas que cumplen con los tiempos del levantamiento}}{\text{Total de empresas beneficiarias}} = \text{Línea Base}$$

### **Cronograma de Aplicación y Procesamiento de la Información.**

La temporalidad del cronograma inicia sus acciones a partir del mes de octubre de 2016 y concluye con la presentación de resultados de la evaluación interna 2017.

No.	Apartado de la Aplicación	Periodo (semanas)	Lugares de aplicación	Personal utilizado
1	Aplicación de instrumento en campo	16	Domicilio de las empresas	Personal operativo SPCIM y Oferentes de Capacitación
2	Depuración de cuestionarios	4	Unidad Central	Personal operativo SPCIM
3	Captura y procesamiento de datos	4	Unidad Central	Personal operativo SPCIM
4	Análisis de la información.	4	Unidad Central	Personal operativo SPCIM
5	Versión preliminar de la línea base	4	Unidad Central	Personal operativo SPCIM
6	Aprobación y/o modificación de la versión final	3	Unidad Central	Personal operativo SPCIM
7	Envío de evaluación a las autoridades competentes	1	Unidad Central	Personal operativo SPCIM
	Total	36		

En cuanto a la estrategia del levantamiento de Línea Base, en un primer momento se determinó ampliar el tiempo hasta el mes de enero 2017 por las características del apoyo previamente descritas y no diciembre 2016 como se estipuló. Se pretendió agilizar el proceso a través de una herramienta virtual que permitía generar una encuesta que sería enviada mediante correo electrónico a los empresarios para su llenado.

Se presentaron diferentes retos y obstáculos a la hora de realizar el levantamiento de la información de campo para la construcción de la Línea base y la estrategia principal resultó inoperante debido a la tardanza de los empresarios para realizar el trámite de manera virtual. En virtud de los obstáculos, se decidió hacer una modificación a la propuesta inicial del levantamiento. El cambio de estrategia se basó en la construcción física de la encuesta que sería llevada a las empresas para su llenado. En los casos en los que se complicó encontrar a las personas empresarias, se llevaron a cabo las encuestas por medio del personal de la SPCIM, auxiliados por los Oferentes de Capacitación.

Obstáculos presentados durante el levantamiento de la Línea Base:

- Extemporaneidad de los empresarios para el llenado de la encuesta virtual.
- Falta de personal, infraestructura y tiempo a la hora de realizar las visitas a las empresas para el levantamiento físico.
- Dificultad a la hora de concertar citas con el empresario.

### III. Evaluación de la Operación del Programa Social

#### III.1. Estructura Operativa del Programa Social en 2016

Puesto	Formación Requerida	Experiencia Requerida	Funciones	Sexo	Edad	Formación de la persona ocupante	Experiencia de la persona ocupante
Subdirector	Licenciatura-Posgrado en área económica administrativa o afin.	Haber laborado en cargos de estructura dentro de la administración pública	Coordinar operación, seguimiento y evaluación de programas sociales, en micro y pequeñas empresas de la Ciudad de México, Elaborar reglas de operación, manuales y documentos que orienten la operación de los programas sociales a cargo de la SPCIM Dictaminar y autorizar apoyos a empresas beneficiarias, Diseñar nuevas acciones de fomento a la capacitación. Coordinar la promoción y difusión de programas sociales, Autorizar padrón de oferentes de capacitación y consultoría, Dar seguimiento a la integración y firma de convenios de colaboración, Revisar informes e indicadores de evaluación, elabora el Programa Operativo Anual de la SPCIM.	M	61	Licenciatura en Ciencias y Licenciatura en Derecho	Administración de recursos, manejo de personal, manejo de conflictos Elaboración de Programas Operativos Anuales, Elaboración de Reglas de Operación, Diseño, Operación y Evaluación de Programas Sociales, Paquetería Ley de Transparencia Auditoria.
Administrativo Asignado	Preparatoria-Licenciatura en área económica-administrativa	Haber laborado en áreas administrativas  Conocimiento medio de paquetería	- Recepción y revisión de documentos Revisión de convenios de colaboración.  Elaboración de informes mensuales y trimestrales.  Informes de Cuenta Pública  Elaboración de solicitudes de recurso para el pago a oferentes de capacitación  Atención a Oferentes  Atención a personas empresarias  Verificación de empresas  Elaboración de oficios	F	41	Carrera Técnica en Trabajo Social	Operación de Programas de Salud  Coordinación de servicios de emergencia  Manejo de personal  Nominas  Analista de crédito  Control documental  Auditorias  Manejo de cuenta pública

							Ley de transparencia Operación y seguimiento de Programas Sociales
Administrativo Asignado	Preparatoria-Licenciatura en área económica-administrativa	Haber laborado en áreas administrativas  Conocimiento medio de paquetería	Alta y actualización de Oferentes Recepción de documentos y elaboración de oficios Atención a Oferentes Seguimiento de correo electrónico Seguimiento de solicitudes de información pública Solicitudes de Información de oficio de Ley de Transparencia Informes del PDDH	F	50	Secundaria Estilista	Ventas Auxiliar de oficina Estilismo Capturista Auxiliar administrativo
Administrativo Asignado Experto	Preparatoria-Licenciatura en área económica-administrativa	Haber laborado en áreas administrativas  Conocimiento medio de paquetería	Atención a Oferentes Revisión de documentación de empresas Elaboración de comunicados de aceptación Atención telefónica Captura de información Auxiliar general	F	49	Secundaria con carrera técnica en secretariado	Recepcionista Cajera Gestoría de cobranza Ventas Auxiliar general Telefonista Capturista
Técnico en Sistemas	Preparatoria-Licenciatura en área económica-administrativa	Haber laborado en áreas operativas y administrativas  Conocimiento avanzado de paquetería	-Elaboración de informes de gobierno Elaboración de informe de trámites y servicios Colaboración en la elaboración de reglas de operación y evaluación interna Elaboración de convenios de colaboración	M	38	Licenciatura en Política y Gestión Social  Auxiliar técnico en Contabilidad y Administración	Gestoría agraria Evaluación y seguimiento de programas rurales Diseño de políticas públicas laborales

Técnico Operativo	Preparatoria-Licenciatura en área económica-administrativa	Haber laborado en áreas operativas y administrativas  Conocimiento avanzado de paquetería	Evaluación y seguimiento de Programas Sociales.  Elaboración de informe estadístico mensual Elaboración de convenios de colaboración  -Elaboración de Evaluación Interna y Reglas de Operación  Apoyo logístico en eventos de Programas Sociales.	M	25	Licenciatura en Relaciones Internacionales	Auxiliar operativo Prestador de Servicios Profesionales Administración de padrones empresariales.  Analista de proyectos Productivos y Evaluación de Programas Sociales
Prestador de Servicios Profesionales	Preparatoria-Licenciatura en área económica-administrativa	Haber laborado en áreas operativas y administrativas  Conocimiento avanzado de paquetería	Elaboración de convenios de colaboración  Difusión del programa  Verificación de empresas  Revisión de documentación  Levantamiento de Línea base	M	37	Licenciatura trunca en Arquitectura	Elaboración de planos  Campañas de difusión y publicidad  Levantamiento de encuestas  Auxiliar administrativo  Verificador

**III.2 Congruencia de la Operación del Programa Social en 2016 con su Diseño**

Apartado	Reglas de Operación 2016	Cómo se realizó en la práctica	Nivel de cumplimiento	Justificación
<b>Introducción</b>	Alineación programática. PGDDF 2013-2018  -Eje 3: Desarrollo Económico Sustentable -Área de oportunidad 7: “Innovación, Ciencia, Tecnología y Sector Productivo” -Objetivo 3 - Meta 1  Alineación al Programa Sectorial de “Desarrollo Económico y Empleo”	El PACTYFP permanece alineado jurídicamente a ambos programas de desarrollo, general y sectorial.	<b>3</b>	
<b>I. Dependencia o Entidad responsable del programa</b>	I.1. Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, dependencia directamente responsable de la ejecución del Programa.  I.2. DGE CyFC, unidad administrativa responsable de la ejecución del gasto del Programa.  I.3. La SPCIM, unidad administrativa responsable de la operación del programa, supervisión y seguimiento del Programa.	La SPCIM es la unidad administrativa que operó el programa, ejecutando el gasto a través de la Dirección General de Empleo, Capacitación y Fomento Cooperativo.	<b>3</b>	Las instancias mencionadas actuaron conforme a lo estipulado en Reglas de Operación



<p><b>II. Objetivos y Alcances</b></p>	<p>Contribuir a la conservación de empleo y, en lo posible a su incremento, en micro y pequeñas empresas (MyPES), incluidas las del sector social, con domicilio en el Distrito Federal.</p> <p>Contribuir a un mejor posicionamiento de las empresas en el mercado, que consolide los empleos existentes y permita la creación de nuevas fuentes de trabajo contribuyendo al ejercicio pleno del derecho al trabajo digno y socialmente útil.</p> <p>a) Promover la igualdad de oportunidades de capacitación en la población ocupada, mediante acciones que otorguen prioridad a empresas con mayor proporción de mujeres trabajadoras y a quienes enfrentan discriminación de manera estructural en este rubro.</p> <p>b) Impulsar la cultura de la capacitación y el acercamiento de dichas ofertas acorde a las necesidades de las MyPES, incluidas las del sector social, a fin de garantizar su permanencia en el mercado económico.</p>	<p>El área operativa hizo extensibles los apoyos a las personas beneficiarias en concordancia con los objetivos y alcances estipulados en las Reglas de Operación.</p>	<p><b>3</b></p>	<p>A través de los análisis de la documentación de solicitud para el programa, se eligieron aquellas empresas que cumplieran con los requisitos normativos.</p> <p>Se utilizaron los instrumentos diagnósticos para ofrecer los contenidos de capacitación acordes a las necesidades de las personas beneficiarias, así como los de seguimiento que permitieran registrar el impacto de los programas de intervención.</p>
<p><b>III. Metas Físicas</b></p>	<p>Se estima beneficiar directamente a 150 micro y pequeñas empresas</p>	<p>Se apoyaron a 154 micro y pequeñas empresas, superando por 4 las metas físicas programadas</p>	<p><b>3</b></p>	<p>Debido a la planeación presupuestal llevada a cabo por el área operativa, se eficiente el presupuesto logrando apoyar a más empresas beneficiarias.</p>
<p><b>IV. Programación Presupuestal</b></p>	<p>El presupuesto contemplado para el PACTYFP en el ejercicio 2016 es de \$3,000, 000.00</p>	<p>Se utilizó el presupuesto contemplado para la operación del programa y se entregó el apoyo en tiempo y forma establecidos en ROP.</p>	<p><b>3</b></p>	<p>No hubo modificación alguna en el presupuesto.</p>
<p><b>V. Requisitos y Procedimientos de Acceso</b></p>	<p>Se estipula la documentación requerida para las unidades económicas que solicitan el apoyo, así como para el Capacitador Externo.</p>	<p>Se pidieron y cumplieron a cabalidad los requisitos de acceso de todas las personas beneficiarias.</p>	<p><b>3</b></p>	<p>Se cumplió a cabalidad este proceso debido a que sin la documentación requerida, tanto del Capacitador Externo como de la empresa, no es posible iniciar el proceso de operación.</p>

<p><b>VI. Procedimientos de Instrumentación</b></p>	<p>Se describen los procedimientos de instrumentación que permiten a las empresas conocer cuál será el proceso al cual está sujeta la autorización del apoyo.</p>	<p>Al tener estandarizado el procedimiento de instrumentación, por parte del área operativa, del Programa Social se buscó atender a las personas beneficiarias de forma eficaz y eficiente.</p> <p>Existen algunos casos en los que el Capacitador Externo demora más de los cinco días hábiles para la entrega de las evidencias, una vez concluido el programa de intervención.</p>	<p><b>3</b></p>	<p>Las diversas áreas del Programa Social implementaron los procedimientos de acuerdo con las ROP.</p> <p>La extemporaneidad de la documentación cierre por parte del Capacitador Externo se debe a la disponibilidad de tiempo de éste último para su entrega formal en Unidad Central.</p>
<p><b>VII. Procedimiento de Queja o Inconformidad Ciudadana</b></p>	<p>En todo momento el empresario, representante o apoderado legal de la empresa, grupo productivo o cooperativa solicitante del apoyo del Programa o beneficiaria del mismo, podrá hacer uso de su recurso de queja o inconformidad por discriminación, exclusión injustificada o cualquier otra conducta lesiva por parte de servidores públicos adscritos a la Secretaría.</p> <p>En primera instancia, las quejas relacionadas con este programa social se podrán presentar, personalmente o mediante escrito libre en la Contraloría Social de la DGE CyFC, ubicada en José Antonio Torres Xocoongo No. 58, 7° Piso, Colonia Tránsito, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06820, Ciudad de México, D.F., número telefónico: 5709 3342 ext.1055, en un horario comprendido de las 9:00 a las 16:00 horas; en el mismo horario, ante la Contraloría Interna en la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, ubicada en el 2° Piso del mismo domicilio; Contraloría General del Gobierno del Distrito Federal y, de ser el caso de que la dependencia o entidad responsable del Programa no resuelva la queja, la beneficiaria podrá presentarla, por considerarse indebidamente excluido del Programa Social, ante la Procuraduría Social del Distrito Federal o bien, registrar su queja a través del Servicio Público de Localización Telefónica, LOCATEL, quien deberá turnarla a la Procuraduría Social del Distrito Federal para su debida investigación y en su caso a la instancia correspondiente.</p> <p><b>Procesos para conocer resoluciones</b> La Contraloría Social como órgano preventivo dentro de la DGE CyFC es la encargada de atender quejas, darles atención, inmediata y emitir resolución, la cual hará saber de forma escrita al quejoso, en un plazo no mayor a 15 días; sin que esto impida que el quejoso pueda, si así lo desea, acudir a una instancia superior.</p>	<p>No se presentaron quejas algunas relacionadas con la operación del programa.</p>	<p><b>3</b></p>	<p>Existen los mecanismos adecuados para la comunicación de las quejas de las personas beneficiarias del programa, ya sea en persona o mediante texto libre ante la Contraloría Social de la DGE CyFC, o en su caso la Contraloría Interna de la STYFE.</p>

<p><b>VIII. Mecanismos de Exigibilidad</b></p>	<p>Los requisitos, derechos, obligaciones procedimientos y plazos para que las empresas peticionarias accedan y/o permanezcan a los beneficios del <b>Programa de Apoyo a la Capacitación en el Trabajo y Fomento a la Productividad</b>, estarán visibles en carteles colocados en el área central de las oficinas que ocupa la Subdirección del Programa de Calidad Integral y Modernización, ubicada en José Antonio Torres Xocoongo No. 58, 6° Piso Colonia Tránsito, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06820, en la Ciudad de México, D.F., de la misma manera, se difundirán a través de la página de internet de la Secretaría.</p> <p>El empresario, representante o apoderado legal de la empresa peticionaria o beneficiaria del Programa, podrá exigir, en cualquier momento, mediante escrito libre de queja, presentado ante la SPCIM, el cumplimiento estricto del contenido de las presentes Reglas de Operación o violación a alguna de sus partes; de igual manera, las empresas y Oferentes de Capacitación interesados en recibir orientación sobre el acceso, objetivos, requisitos, apoyos y procedimientos del Programa, debiendo recibir respuesta por escrito en breve término.</p> <p>Casos en los que se podrán exigir los derechos por incumplimiento o por violación de los mismos:</p> <p>a) Cuando una persona solicitante cumpla con los requisitos y criterios de inclusión para acceder a determinado derecho (garantizado por un programa social) y exija a la autoridad administrativa ser derechohabiente del mismo.</p> <p>b) Cuando la persona derechohabiente de un programa social exija a la autoridad que se cumpla con dicho derecho de manera integral en tiempo y forma, como lo establece el programa.</p> <p>c) Cuando no se pueda satisfacer toda la demanda de incorporación a un programa por restricción presupuestal, y estas exijan que las incorporaciones sean claras, transparentes, equitativas, sin favoritismos ni discriminación.</p> <p>La Contraloría General del Gobierno del Distrito Federal es el órgano competente para conocer las denuncias de violaciones e incumplimiento de derechos en materia de desarrollo social.</p>	<p>Se difundieron los mecanismos para hacer exigibles los derechos a las personas beneficiarias mediante la página de internet de la Secretaría y no mediante carteles colocados en el área central.</p> <p>A su vez, se permite que el empresario, representante o apoderado legal exija, personalmente o mediante escrito, el cumplimiento estricto de las Reglas de Operación.</p>	<p>2</p>	<p>El desempeño de los mecanismos estipulados en Reglas de Operación fue parcialmente satisfactorio en la medida en que no se han diseñado carteles actualizados del Programa Social.</p>
--	---	---	----------	---

<p><b>IX. Mecanismos de Evaluación e Indicadores</b></p>	<p>Después de concluido el Programa de Intervención, la DGE CyFC, a través de la SPCIM, realizará, en el transcurso de los primeros cinco meses del ejercicio fiscal siguiente, la Evaluación Interna del <b>PACTYFP</b>, teniendo como base para tal efecto los resultados arrojados por los indicadores diseñados para el programa, en apego a lo establecido en los Lineamientos para la Evaluación Interna de los Programas Sociales que emita el Consejo de Evaluación del Desarrollo Social del Distrito Federal (EVALÚA D.F.). Los resultados de la evaluación del programa serán publicados y entregados a las instancias que establece el artículo 42 de la Ley de Desarrollo Social para el Distrito Federal, en un plazo no mayor a seis meses después de finalizado el ejercicio fiscal que se evalúa, a su vez, dicho consejo tiene las atribuciones jurídicas para realizar las evaluaciones externas a este programa.</p> <p>La SPCIM y la Persona Oferente de Capacitación, con el diagnóstico inicial como referente, llevarán a cabo el seguimiento a la empresa, para cuantificar y evaluar el impacto de la inversión social, reflejado en el alcance y cumplimiento de los objetivos del PACTYFP, con la periodicidad semestral y hasta por un año, para tal efecto, se podrá solicitar al Oferente de Capacitación o a la empresa beneficiada, evidencias documentales sobre los cambios que se hayan logrado en ésta, con el apoyo al Programa.</p>	<p>El área evaluadora del Programa Social se encargó del diseño de la matriz de indicadores. Los indicadores plasmados en la matriz fueron monitoreados y reportados trimestralmente ante el EVALUA-CDMX.</p> <p>El uso de la metodología del marco lógico permitió delimitar el problema social atendido a través de los distintos niveles de objetivo. También se pudieron identificar las áreas de mejora para en el diseño de indicadores en el siguiente ejercicio fiscal.</p>	<p>3</p>	<p>El monitoreo y reporte trimestral de los indicadores permitió ejecutar la evaluación efectiva de éstos.</p> <p>El proceso de diseño de indicadores, a través de la metodología del marco lógico, permitió definir una nueva matriz de indicadores para el siguiente ejercicio fiscal.</p>
<p><b>X. Formas de Participación Social</b></p>	<p>El empresario, representante o apoderado legal de las empresas beneficiarias y la plantilla laboral de éstas, así como los Oferentes de Capacitación, podrán durante el curso del Programa de Intervención y en el marco del proceso de supervisión y seguimiento de las acciones del Programa, manifestar sus opiniones, sugerencias o inconformidades, de la misma forma, a la conclusión de la intervención, a través de un cuestionario de satisfacción, las y los trabajadoras capacitadas, podrán, de manera libre expresar su percepción con respecto al impacto del Programa. La carta satisfacción que los empresarios entregan como parte de los requisitos del Programa, también se asume como una forma de participación social toda vez que en ella se pueden plasmar sugerencias o inconformidades.</p>	<p>Existen herramientas de carácter documental, como cuestionarios y cartas de satisfacción, donde el área operadora puede conocer cuál es la percepción de los involucrados en el programa, ya sea el</p>	<p>3</p>	<p>Se ejecutaron efectivamente los mecanismos de participación del Programa Social, mediante la página de internet y los cuestionarios de percepción y satisfacción al término.</p>

	De igual manera, la sociedad en general, podrá participar a través del sector empresarial, asociaciones productivas, página electrónica de la Secretaría <a href="http://www.styfe.df.gob.mx">www.styfe.df.gob.mx</a> y demás grupos de la población objetivo. La modalidad de participación social preferentemente será de carácter informativo.  Los resultados de la participación social, conjuntamente con los de la evaluación interna, serán de gran valor para orientar mejoras a la normatividad y el rediseño del Programa.	empresario, representante legal o apoderado, así como la plantilla laboral.		No existieron cambios a las formas de participación social.
<b>XI. Articulación con Otros Programas Sociales</b>	El PACTyFP se articulará con los objetivos de otros Programas operados por la Secretaría y la Secretaría de Desarrollo Económico (SEDECO), entre los que destacan el Programa de Capacitación para el Impulso de la Economía Social (CAPACITES), mediante el Sub Programa de Apoyo al Empleo y el Programa de Financiamiento de la Micro y Pequeña Empresa, operado por el Fondo de Desarrollo Social del Distrito Federal (FONDESOS).	El PACTyFP guarda articulación con el Programa de Financiamiento de la Micro y Pequeña Empresa por compartir gran parte de su población objetivo. Por otro lado, el Sub Programa de Apoyo al Empleo se podría visualizar como un paso precedente al apoyo otorgado por el PACTyFP.	<b>2</b>	Se cumple parcialmente en este rubro debido a la falta de estrategias de vinculación entre los programas mencionados

### III.3 Avance en la Cobertura de la Población Objetivo del Programa Social en 2016

Aspectos	Población Objetivo (A)	Población Atendida (B)	Cobertura (A/B)*100	Observaciones
Descripción	Micro y pequeñas unidades económicas de los sectores comercio, industria y servicios que reciben capacitación a través de Consultores Externos	Micro y pequeñas unidades económicas atendidas de acuerdo al recurso económico ejercido por el Programa		
<b>Cifras 2014</b>	5,500	74	1.34	Se superaron las metas físicas ejerciendo todo el presupuesto disponible.
<b>Cifras 2015</b>	5,500	95	1.72	No se alcanzaron las metas físicas debido a la insuficiencia presupuestal.
<b>Cifras 2016</b>	19,669	154	.78	Se superaron las metas físicas ejerciendo todo el presupuesto disponible. Se actualizó la estimación de la población objetivo.

Perfil requerido por el programa social	Porcentaje de personas beneficiarias que cubrieron el perfil en 2016	Justificación
<p>De acuerdo a ROP 2016, la población objetivo tiene que ver con todas aquellas micro y pequeñas unidades económicas con domicilio en la Ciudad de México, incluidas las del sector social, que expresen su intención de capacitar a la totalidad de su plantilla laboral, y estén dispuestos a asumir la proporción de costos que considera este Programa.</p> <p>Las micro y pequeñas empresas interesadas deberán presentar documentación necesaria como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Programa de Intervención</li> <li>-Diagnóstico Situacional</li> <li>-Acta constitutiva, en caso de ser persona moral</li> <li>-Impresión del régimen y obligaciones fiscales (RFC)</li> <li>-Identificación oficial vigente</li> <li>-Clave Única de Registro de Población (CURP)</li> <li>-Comprobante de domicilio de la empresa, actualizado.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">100%</p> <p>El total de la población beneficiaria cubrió el perfil en el ejercicio fiscal 2016</p>	<p>La SPCIM cuenta con los procedimientos necesarios para cumplir con una selección adecuada, según reglas de operación, de la población objetivo.</p> <p>El área operativa se encargó de que el total de la población beneficiaria cumpliera con los requisitos de acceso en términos de documentación; corroborando la información entregada con la visita de verificación a las empresas solicitantes.</p> <p>Los casos en los que las empresas no cumplieron con la documentación y características propias de la población objetivo están registrados en los resultados de la matriz de indicadores. En estas circunstancias la SPCIM detuvo y canceló el proceso de solicitud según correspondan los casos.</p>

### **Mecanismos del Programa de Apoyo a la Capacitación en el Trabajo y Fomento a la Productividad (PACTyFP) para llegar a población objetivo:**

#### **Difusión:**

- Publicación de las Reglas de Operación del Programa Social en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.
- Actualización de información sobre el Programa Social en la página de internet de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo.

#### **Recepción y análisis de la documentación a empresa solicitante:**

- El área operativa del Programa Social acusa de recibido la documentación entregada por la empresa solicitante, se revisa la actualización y correspondencia de la misma.
- El área operativa se encarga de hacer el análisis de contenido a la propuesta de intervención elaborada, en conjunto, por el empresario interesado en acceder al programa y el oferente de capacitación.

#### **Visita de verificación a las empresas solicitantes:**

- El área operativa se encarga de realizar una visita de verificación a la empresa solicitante para evaluar, físicamente, la pertinencia y necesidad de la intervención.

#### **Autorización del apoyo**

- Una vez analizada la documentación entregada por la solicitante y verificada la empresa, el subdirector de la SPCIM autoriza el apoyo.

Cabe mencionar que los mecanismos arriba descritos garantizan la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso, justificando lo anterior en la publicación de las Reglas de Operación y en el estricto cumplimiento de la entrega de documentación y situación laboral de la empresa solicitante. Los únicos casos en los cuales la SPCIM deberá elegir entre unidades económicas solicitantes, tiene que ver con una escasez del recurso con respecto a la demanda de solicitudes al

programa. En esta situación, SPCIM valorará otorgar el apoyo a aquellas empresas que cuenten con un número mayor de personas trabajadoras mujeres, así como las aquellas solicitantes de menor escala y que representen un menor costo promedio de capacitación por trabajador.

#### III.4. Descripción y Análisis de los Procesos del Programa Social

Proceso en el Modelo General	Nombre del procesos o los procesos identificados como equivalentes	Secuencia	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Planeación	Desarrollo de acciones al "Programa de Apoyo a la Capacitación en el Trabajo y Fomento a la Productividad".	1	si	si	parcial	parcial	si	parcial	si	si	si
Difusión	Desarrollo de acciones al "Programa de Apoyo a la Capacitación en el Trabajo y Fomento a la Productividad".	2	si	si	si	parcial	si	si	si	si	parcial
Solicitud	Otorgamiento de apoyos económicos y supervisión de acciones de capacitación laboral en micro y pequeñas empresas domiciliadas en la Ciudad de México.	3	si	si	parcial	parcial	si	parcial	si	si	parcial
Incorporación	Otorgamiento de apoyos económicos y supervisión de acciones de capacitación laboral en micro y pequeñas empresas domiciliadas en la Ciudad de México.	4	si	si	parcial	parcial	si	parcial	si	si	parcial
Obtención de bienes y/o servicios	Otorgamiento de apoyos económicos y supervisión de acciones de capacitación laboral en micro y pequeñas empresas domiciliadas en la Ciudad de México.	5	si	parcial	parcial	parcial	si	parcial	si	si	parcial
Entrega	Otorgamiento de apoyos económicos y supervisión de acciones de capacitación laboral en micro y pequeñas empresas domiciliadas en la Ciudad de México.	5	si	parcial	parcial	parcial	parcial	parcial	si	si	parcial
Incidencias	Otorgamiento de apoyos económicos y supervisión de acciones de capacitación laboral en micro y pequeñas empresas domiciliadas en la Ciudad de México.	6	parcial	parcial	parcial	parcial	parcial	parcial	si	si	parcial
Seguimiento y Monitoreo	Seguimiento y evaluación de las acciones de capacitación laboral realizadas en empresas del Distrito Federal con apoyo del Programa de Capacitación en el Trabajo y Fomento a la Productividad	6	si	si	parcial	parcial	parcial	parcial	si	si	parcial

Proceso en el Modelo General	Nombre del procesos o los procesos identificados como equivalentes	Secuencia	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	Observaciones
Planeación	Desarrollo de acciones al "Programa de Apoyo a la Capacitación en el Trabajo y Fomento a la Productividad".	1	s i	s i	parcial	parcial	s i	parcial	s i	s i	s i	s i	s i	s i	<p>En esta etapa se actualizan, la suficiencia presupuestal aprobada, las reglas de operación, la actualización y modificación a los formatos del programa (carta solicitud de la empresa, diagnostico de evaluación de la empresa, programa de intervención, temario cotización, dictamen de solicitudes, comunicados de aceptación y el convenio de colaboración del Programa).</p> <p>En términos de tiempo todo pasa por las áreas jurídicas y de la dirección general para su aprobación o modificación, pero no se cumple el periodo de tiempo propuesto por el manual administrativos (13 días) para todas las acciones de esta etapa.</p> <p>Una vez aprobadas las ROP la dependencia normativa actualizara y/o modificara los formatos y requisitos de acceso al programa.</p> <p>El presupuesto esta aceptado una vez concluyan las gestiones con la Secretaria de Finanzas para la ministración de los recursos y se integra la calendarización del ejercicio presupuestal.</p>
Difusión	Desarrollo de acciones al "Programa de Apoyo a la Capacitación en el Trabajo y Fomento a la Productividad".	2	s i	s i	parcial	parcial	s i	s i	s i	s i	parcial	n o	s i	s i	<p>En el proceso de difusión dentro del manual administrativo se contempla únicamente la publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México. El proceso esta propuesto para su cumplimiento en 8 días.</p> <p>Una vez publicadas las ROP en la gaceta Oficial de la Ciudad de México. Se actualiza el micro sitio en el portal de internet de la secretaria.</p> <p>Reuniones informativas con las áreas de fomento económico de las 16 delegaciones.</p>



<p><b>Solicitud</b></p>	<p>Otorgamiento de apoyos económicos y supervisión de acciones de capacitación laboral en micro y pequeñas empresas domiciliadas en la Ciudad de México.</p>	<p>3</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>parcial</p>	<p>parcial</p>	<p>s i</p>	<p>parcial</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>parcial</p>	<p>n o</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>La descripción de los mecanismos del programa a solicitantes, de acuerdo al manual recae exclusivamente en el subdirector del Programa de Calidad Integral y Modernización,  Una vez publicadas las ROP en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, la dependencia normativa actualizara, las modificaciones a los objetivos, características del apoyo, requisitos y procedimientos de acceso al programa</p>
<p><b>Incorporación</b></p>	<p>Otorgamiento de apoyos económicos y supervisión de acciones de capacitación laboral en micro y pequeñas empresas domiciliadas en la Ciudad de México.</p>	<p>4</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>parcial</p>	<p>parcial</p>	<p>s i</p>	<p>parcial</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>parcial</p>	<p>parcial</p>	<p>Parcial</p>	<p>s i</p>	<p>Debido a que el programa opera bajo demanda el empresario, acude con la documentación correspondiente, para registrar los datos de las empresas y el programa de intervención solicitado, después de analizar la documentación, se realiza una visita para comprobar la existencia y condiciones de la misma, después de la cual se emite un dictamen de aceptación o no autorización del programa. No cuenta con suficiente infraestructura para realizar todo este paso en el tiempo propuesto.  Una vez publicadas las ROP en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, la dependencia normativa actualizara, las modificaciones a los objetivos, características del apoyo, requisitos y procedimientos de acceso al programa</p>
<p><b>Obtención de bienes y/o servicios</b></p>	<p>Otorgamiento de apoyos económicos y supervisión de acciones de capacitación laboral en micro y pequeñas empresas domiciliadas en la Ciudad de México.</p>	<p>5</p>	<p>s i</p>	<p>parcial</p>	<p>parcial</p>	<p>parcial</p>	<p>s i</p>	<p>parcial</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>parcial</p>	<p>s i</p>	<p>Parcial</p>	<p>s i</p>	<p>Después de calendarizar las fechas de inicio y termino del programa de intervención y de elaborar el convenio de colaboración en cuatro tantos, se recaban las firmas y se pone de acuerdo con el oferente y registran la información para generar el reporte de avance físico y programático. Que se lleve a cabo la intervención  En esta etapa a falta personal responsable de estas funciones, las asume el subdirector del Programa.  Una vez publicadas las ROP en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, la dependencia normativa actualizara, las modificaciones a los objetivos, características del apoyo, requisitos y procedimientos de acceso al programa</p>

<p><b>Entrega</b></p>	<p>Otorgamiento de apoyos económicos y supervisión de capacitación laboral en micro y pequeñas empresas domiciliadas en la Ciudad de México.</p>	<p>5</p>	<p>s i</p>	<p>parcial</p>	<p>parcial</p>	<p>parcial</p>	<p>parcial</p>	<p>parcial</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>parcial</p>	<p>s i</p>	<p>Parcial</p>	<p>Se integra la documentación del programa concluido y se genera la solicitud de recurso de pago de oferente y se envía a la JUD de Enlace administrativo para el trámite de pago.</p> <p>En esta etapa a falta personal responsable de estas funciones, las asume el subdirector del Programa.</p> <p>Una vez publicadas las ROP en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, la dependencia normativa actualizará, las modificaciones a los objetivos, características del apoyo, requisitos y procedimientos de acceso al programa</p>
<p><b>Incidencias</b></p>	<p>Otorgamiento de apoyos económicos y supervisión de acciones de capacitación laboral en micro y pequeñas empresas domiciliadas en la Ciudad de México.</p>	<p>6</p>	<p>parcial</p>	<p>parcial</p>	<p>parcial</p>	<p>parcial</p>	<p>parcial</p>	<p>parcial</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>parcial</p>	<p>s i</p>	<p>parcial</p>	<p>Los mecanismos de las incidencias y anomalías de acuerdo al manual recaen exclusivamente en el Subdirector del Programa.</p> <p>La SPCIM, podrá dar de baja o suspender el apoyo autorizado cuando se detecte documentalmete o como resultado de las visitas de verificación y supervisión presitas en las Reglas de Operación.</p> <p>Si la responsabilidad es imputable al Oferente, procederá la baja temporal y se propondrá a la empresa por los menos tres posibles sustitutos para que continúen con el programa, en su caso reprogramándose las fechas programadas.</p>
<p><b>Seguimiento y Monitoreo</b></p>	<p>Seguimiento y evaluación de las acciones de capacitación laboral realizadas en empresas del Distrito Federal con apoyo del PACTYFP</p>	<p>6</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>parcial</p>	<p>parcial</p>	<p>parcial</p>	<p>parcial</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>parcial</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>Se prepara una cedula de seguimiento, con el fin de conocer la calidad y servicio que se brindó a la empresa, así como el impacto de la capacitación y se realiza una visita a los 6 y 12 meses.</p> <p>En esta etapa a falta personal responsable de estas funciones, las asume el subdirector del Programa. Includo un informe de evaluación enviado a EVALUA CDMX.</p> <p>De acuerdo a las ROP la SPCIM, tendrá bajo su responsabilidad las visitas de verificación, supervisión y seguimiento al proceso de capacitación en las instalaciones de las empresas beneficiarias o centros de capacitación previamente señalados.</p>

### III.5. Seguimiento y Monitoreo del Programa Social (Matriz de indicadores)

Nivel de Objetivo	Nombre del Indicador	Fórmula	Resultados 20016	Externalidades
<b>Fin</b>	Permanencia del Empleo en Empresas Beneficiadas (PEEB) * Periodicidad semestral	PEEB = (Trabajadores ocupados en las empresas a los 6 meses de otorgada la capacitación / Trabajadores ocupados en las empresas beneficiadas al iniciar la capacitación) x 100	$(1626/1664) \times 100 = 102.33$	No hubo factores externos que condicionaran la permanencia del empleo. Se logró el objetivo aumentan la plantilla en un 2.33%
<b>Propósito</b>	Porcentaje de acciones de capacitación CAC  Periodicidad semestral	CAC = (personas capacitadas mediante los eventos reportados por el oferente al concluir el Programa de intervención / número de trabajadores registrados en la carta solicitud del apoyo) X 100	$(1626/1626) \times 100 = 100\%$	No hubo factores internos ni externos que condicionaran la capacitación/consultoría para los trabajadores registrados en las cartas-solicitud de las empresas beneficiarias.
<b>Componentes</b>	Porcentaje de cumplimiento de la meta física (GCMF)  Periodicidad trimestral	GCMF = (empresas atendidas por el Programa en el periodo / empresas Programadas a atender en el periodo) X 100	$(154/150) \times 100 = 102.6\%$	La planeación y programación presupuestal de la SPCIM permitió alcanzar, e incluso superar, la meta física.
	Costo promedio de los empleos conservados (CPEC)  Indicador anual	CPEC = Presupuesto ejercido por el Programa en el periodo / Personal ocupado en las empresas beneficiadas a los 6 meses de otorgado el apoyo	$(2,855,940.00 / 1664) = 1,716.31$	
<b>Desagregación por sexo</b>	Porcentaje de Mujeres trabajadoras en la población beneficiaria (PMTPB)  Periodicidad trimestral	PMTPB = (mujeres trabajadoras que recibieron un curso o acción de consultoría por parte del Programa en el periodo / Total de la población que recibió los beneficios del Programa en el periodo) X 100	$(809/1626) \times 100 = 49.75\%$	Las características, en cuanto a desagregación por sexo, de las plantillas laborales de las empresas beneficiarias condicionaron el resultado del presente indicador.
<b>Actividades</b>	Porcentaje de empresas seleccionadas para recibir apoyo  Periodicidad trimestral	IPPO = (Empresas seleccionadas para recibir el apoyo del Programa en el periodo / Empresas a las que se brindó orientación del Programa en el periodo) X 100	$(154/299) \times 100 = 51.50\%$	Los procedimientos internos de selección de la población objetivo, junto con el incumplimiento de los requisitos de acceso por parte de las empresas aspirantes fueron determinantes para lograr el resultado registrado.

	Costo promedio por Persona capacitada.  Periodicidad anual	CPPC= Presupuesto ejercido en capacitación y consultoría en el periodo / Total, de personas que recibieron capacitación o consultoría por parte del Programa, en el periodo	<b>(2,855,940/1626) =  1, 756.42</b>	Los ajustes en las propuestas de los programas de intervención de las empresas beneficiarias por parte de la SPCIM, el total de los trabajadores capacitados por el Programa Social durante el ejercicio fiscal 2016, así como el tamaño de las empresas beneficiarias originaron el presente resultado.
	Promedio de Visitas de seguimiento a empresas beneficiadas (PVSEB)  Periodicidad trimestral	PVSEB = (Número de vistas de seguimiento realizadas en el periodo / Número de empresas que recibieron apoyos del Programa en el periodo)	<b>(236/154) =  1.53</b>	La inconsistencia entre la documentación entregada por las empresas y la situación real observada al realizar la visita de verificación a las mismas llevó a la SPCIM a cancelar una gran cantidad de solicitudes, dando como resultado un promedio de 1.5 visitas por cada empresa beneficiada.
	Promedio de días en el pago al Oferente de Capacitación / Consultoría (OPOCC)  Periodicidad Semestral	OPOCC= (suma del total de días hábiles entre la recepción de la factura de los Oferentes de Capacitación y la fecha en que se recibe el depósito en cuenta, en el periodo/ Total de Programas en los que se gestionó el pago en el periodo)	<b>(5313/154) =  34.5</b>	Los plazos marcados para la entrega de facturas y solicitudes de recurso de la entidad operadora (SPCIM) a la entidad que efectúa el pago (Secretaría de finanzas) se llevaron a cabo conforme a calendario permitiendo tener un promedio de pago por debajo del tiempo estimado (45 días).

Aspecto del seguimiento y monitoreo de los indicadores del programa social en 2016	Valoración (si, parcialmente, no)	Justificación
Se dio seguimiento a los indicadores con la periodicidad planteada inicialmente	Si	Se enviaron los resultados de la matriz de indicadores conforme a calendario.
Se generó, recolectó y registró de forma adecuada y oportuna la información para el cálculo de los indicadores	Parcialmente	Se cuenta con dos indicadores que no pueden ser registrados oportunamente en virtud de la variación de los tiempos entre el término de los programas de capacitación y el cumplimiento del tiempo de seguimiento (6 meses)
Se cuentan con procedimientos estandarizados para generar la información y para el cálculo de los indicadores	Si	Se ha manejado una constante en cuanto al manejo de herramientas de generación de información, así como de los indicadores diseñados para el Programa. Lo anterior ha permitido estandarizar el proceso de medición.

Las áreas que inicialmente se designaron como responsables de calcular los indicadores lo llevaron a cabo en la práctica	Si	La SPCIM ha mantenido dentro de su estructura un área definida para la realización de la evaluación interna, misma que se encarga del cálculo de los indicadores.
Los indicadores diseñados en 2016 en la práctica permitieron monitorear de forma adecuada el programa social	Parcialmente	La matriz de indicadores diseñada para el ejercicio fiscal 2016 fue monitoreada de forma adecuada, contemplando que existen dos indicadores que generan un desfase entre el momento del cálculo y el tiempo de registro o reporte a las instancias pertinentes. Este indicador tiene que ver con los resultados de la intervención del programa 6 meses posteriores a su realización. Por lo anterior, existen casos en los cuales empresas beneficiarias que ya concluyeron sus cursos aun no pueden registrar un impacto debido a que su monitoreo no cumple el tiempo programado.
Los resultados de los indicadores sirvieron para la retroalimentación y mejora del programa social	Si	Los resultados de la matriz de indicadores permiten al área operadora observar el comportamiento de su población beneficiaria, así como realizar un balance entre la correlación y coherencia de los procedimientos de instrumentación del Programa Social y los resultados que se están obteniendo.

### III.6. Valoración General de la Operación del Programa Social en 2016

Aspecto de la Operación del Programa Social en 2016	Valoración (si, parcialmente, no)	Observaciones
El programa social contó con el personal suficiente y con los perfiles y capacitación requeridos para su operación adecuada	Parcialmente	El Programa Social requiere de personal con mayor capacitación y especialización en sus actividades.
El programa social fue operado de acuerdo a lo establecido en sus Reglas de Operación 2016	Si	No se recibieron quejas o reclamos algunos relacionados con el incumplimiento de las Reglas de Operación.
Los recursos financieros destinados en 2016 fueron suficientes y adecuados para la operación del programa social	Si	Los recursos fueron suficientes en virtud de las metas físicas propuestas para el ejercicio fiscal que se evalúa.
El programa social atendió a la población objetivo establecida en Reglas de Operación 2016	Si	La población beneficiaria, como parte de la población objetivo, cumplió con los requisitos de acceso enunciados en Reglas de Operación.
La infraestructura o capacidad instalada para operar el programa social es la suficiente y adecuada	Parcialmente	El área operativa necesita de mejores máquinas de cómputo que coadyuven con la planeación, difusión, monitoreo y evaluación del Programa Social. Tomando en cuenta la población objetivo, se requiere de mayor personal y presupuesto para un mayor impacto social.
El programa social cuenta con procesos equivalentes a todos los procesos del Modelo General	Parcialmente	Existen los procesos dentro del Programa Social pero no coinciden específicamente con los planteados en el Modelo General.
Se cuenta con documentos que normen todos los procesos del programa social	Si	-Reglas de Operación -Manual Administrativo -Evaluación Interna
Los procesos que están documentados son del conocimiento de todas las personas operadoras del programa social	Si	Los miembros del área operadora conocen todos los procesos operativos del Programa Social.
Los procesos del programa social están estandarizados, es decir, son utilizados por todas las instancias ejecutoras	Si	Los procesos son utilizados por la instancia ejecutora.

Los tiempos establecidos para la operación del programa social a través de sus diferentes procesos son adecuados y acordes a lo planeado	Parcialmente	Existe un desfase entre los tiempos establecidos en Reglas de Operación y Manual Administrativo. El Manual Administrativo no corresponde con la realidad en la operación del Programa.
La coordinación entre actores involucrados para la ejecución del programa social es la adecuada	Si	El trabajo entre beneficiarios, oferentes de capacitación y el área operativa se realiza con total coordinación.
Se cuenta con un sistema de monitoreo e indicadores de gestión que retroalimenten los procesos operativos que desarrollan las personas operadoras	Si	El área operadora cuenta con bases de datos internas y matriz de indicadores que le permiten el monitoreo y evaluación de los procesos operativos.
Se cuenta con mecanismos para la implementación sistemática de mejoras	Si	La Evaluación Interna y las reuniones continuas en el área operativa buscan implementar las mejoras observadas.
Existen mecanismos para conocer la satisfacción de las personas beneficiarias respecto de los bienes y/o servicios que ofrece el programa social	Si	Se cuentan con cuestionarios de satisfacción para empresarios y trabajadores sobre el impacto y percepción de la capacitación. Se levantó información con respecto a la línea base del programa.

Como parte de la Evaluación Interna se presentan a continuación los resultados del Programa de Capacitación en el Trabajo y Fomento a la Productividad (PACTyFP) en el ejercicio 2016:

El Programa apoyó a un total de 154 micro y pequeñas empresas con un presupuesto ejercido de \$2,855, 940.00. Del total de la población beneficiaria, 117 empresas fueron micros y 37 pequeñas, lo que representa un 76% y 24% respectivamente. En lo que concierne a los sectores productivos, el de servicios fue el más apoyado con un 75%, comercio con 17% e industria con un 8%.

Tamaño	Empresa	Comercio	Industria	Servicios	Porcentaje total
<b>Micro</b>	117	7	18	92	75.97%
<b>Pequeña</b>	37	5	9	23	24.19%
<b>Total</b>	154	12	27	115	100%

Según la situación fiscal de las beneficiarias, se registra una ligera paridad en la población beneficiaria entre personas físicas y morales, donde las primeras fueron 78 y las segundas 76. En cuanto a personas físicas se destaca una amplia participación de las mujeres empresarias con 31 empresas por 47 de los varones empresarios.

Del conjunto de la población beneficiaria se extendió el apoyo a un total de 1626 trabajadores y directivos para las acciones de capacitación y consultoría específica. De ese universo de personas trabajadoras, el 50.74% lo representan hombres, lo que contabiliza un total de 817 por 809 mujeres. El rango de edad promedio es de 36-40 años Según el nivel de instrucción de las personas trabajadoras.

En cifras totales se llevaron a cabo 653 eventos de capacitación y consultoría con un promedio de 4 acciones por beneficiaria. Se ejercieron un total de 6, 158 horas de capacitación con un costo aproximado de \$463.77 pesos la hora. En términos de promedios, se destinó un total de \$18, 545.06 por empresa beneficiaria, así como 40 horas para cada una de las atendidas. Se calcula un promedio de 10.5 personas trabajadoras por empresa beneficiaria y un costo por trabajador que ronda en \$1, 757 pesos.

Los apoyos del Programa PACTyFP estuvieron distribuidos en 15 de las 16 delegaciones de la Ciudad de México, con excepción de Magdalena Contreras, distribuidas en 125 unidades territoriales. El mayor porcentaje de empresas se ubicó en la zona norte-centro (35%), seguida de la zona sur (32%) y la oriente con (22%).

Como resultado de los programas de intervención en las micro y pequeñas empresas, más de la mitad de los empleos se conservaron, representando un 68.56%, siendo 1115 empleos en 102 empresas. En 42 unidades económicas se lograron generar 52 nuevos empleos representando el 26.34% de las plantillas laborales.

En términos absolutos se generaron 38 empleos al pasar de 1626 personas trabajadoras capacitadas a 1664, posterior a los 6 meses de la capacitación, lo que representa, en términos de variación porcentual un aumento del 2.33%. La cifra registrada demuestra que se logra el propósito del Programa al haber permanencia del empleo y un aumento significativo la plantilla laboral en las empresas beneficiarias.

Con relación a la oportunidad de mejora en las beneficiarias, se observan avances sustanciales en los diferentes aspectos a evaluar. De las cinco dimensiones de capacitación que contempla el Programa, fueron tres las que mostraron mayor avance en la mejora: autorregulación (55.29%), Gestión empresarial (48.16%) y Consumidores y clientes (52.38%), con un avance del 18.13%, en promedio, posterior a los 6 meses de la capacitación. Se considera que en estos rubros existió un mayor impacto de las acciones de capacitación/ consultoría. Por otro lado, se identifica que en consumidores y clientes, así como en proveedores existen más aspectos por mejorar.

A continuación, se presentan los resultados de las cinco dimensiones y sus porcentajes de mejora.

Aspectos a evaluar	Autorregulación	Gestión Empresarial	Aspectos Laborales	Proveedores	Consumidores y clientes
Puntaje máximo	1100	1000	1300	400	700
Situación inicial Oportunidad de mejora	75.73%	68.53%	74.61%	59.65%	72.49%
Primer Semestre Oportunidad de mejora	55.29%	48.16%	53.03%	47.48%	52.38%
Avance en promedio general de mejora	20.44%	20.37%	17.58%	12.17%	20.11%

En comparación con el ejercicio fiscal anterior, disminuyó ligeramente el porcentaje de mejora general al pasar de un 20.76% a un 18.13%, así como el promedio de trabajadores capacitados por las empresas que bajó del 11.42 al 10.5 por personas trabajadoras en las empresas beneficiarias, frente a un 11.42 del ejercicio pasado. En el ejercicio fiscal 2016 se logró dar mayor cobertura territorial al tener presencia en 15 de las 16 delegaciones de la Ciudad de México, una más que en el ejercicio anterior.

En cuanto a las beneficiarias, en el ejercicio fiscal que se evalúa, casi se logra una igualdad entre personas físicas y morales con 49 y 51% respectivamente. En comparación con el ejercicio pasado, aumentó el número de empresas físicas de la mano de la participación de mujeres empresarias. De acuerdo al sector productivo, en el presente ejercicio aumentó el número de empresas en los sectores comercio y servicios con un 7.8% y 74.5% respectivamente, en comparación con el sector industria que cayó del 31.57% al 17.64%.

Según el nivel de instrucción de las personas trabajadoras, el 30.24% cuentan con licenciatura, seguido de un 27.08% con preparatoria terminada y 16.30% con nivel secundaria. Solo el 4.53% cuenta con primaria. Al mismo tiempo, el 44.25% de las mujeres trabajadoras han estudiado la licenciatura, el 23.60 la preparatoria y un 13.72% la secundaria. Por su parte, las personas trabajadoras varones registran un porcentaje más alto a nivel preparatoria con un 33.41%, seguido de nivel licenciatura con 29.74% y nivel secundaria con 22.64%.

El rango de edad de las personas trabajadoras capacitadas oscila entre los 30 y 39 años de edad, representando el 30.25% del total capacitado, registrando un promedio de 37 años.

Por último, se registra que el 78.41% de la población capacitada es residente de la Ciudad de México, mientras el restante 21.58% lo son de municipios aledaños. De las que residen en la CDMX, 14.28% se concentra en la Delegación Gustavo A. Madero; 11.23% en Tlalpan y Coyoacán refiere el 10.96%.

#### IV. Evaluación de Satisfacción de las personas beneficiarias del Programa Social

Categorías	Aspectos a Valorar	Reactivo Instrumento 2016	Resultados	Interpretación
<b>Expectativas</b>	-Grado que cubriría sus necesidades individuales, familiares y colectivas. -Grado o ponderación antes de recibir el beneficio. -Seguridad que se crea al esperar recibir el apoyo.	1.- Tipo de empresa:  2.- ¿Años de operación de la empresa?  3.- ¿Delegación en que se encuentra la empresa?  4.- Número de trabajadores  5.-Sector principal del establecimiento:  9- ¿Qué herramientas utiliza en la operación de su empresa?  11- ¿Su empresa requiere mayor capacitación?  11.1 ¿En qué rubros?	Física (38) y Moral (40).  11  Todas las delegaciones a excepción de Cuajimalpa de Morelos, Milpa Alta, Tláhuac y Magdalena Contreras).  11  Servicios  Herramientas tecnológicas  Sí	Es la razón social de los propietarios o representantes de la empresa.  Debido a que los años de operación varían entre las empresas se realizó un promedio.  La convocatoria del programa está abierta a todas las delegaciones de la Ciudad de México.  Debido a que el número de trabajadores varía entre las empresas se realizó un promedio.  De los principales giros que manejan las empresas, el de servicios resultó ser el dominante con un 64%, siguiéndole el giro de la Industria con un 22 %, mientras que el giro de comercio presentó el 14%.  El internet, la computadora de escritorio y la laptop son las principales herramientas tecnológicas que utilizan las empresas.  Todas las empresas requieren de capacitación constante para un mejor funcionamiento.  La gestión empresarial, los aspectos administrativos, y los aspectos legales, correspondientes al rubro



		12- ¿Cree usted que la capacitación y la consultoría son factores que posibiliten la permanencia y mejor posicionamiento de su empresa?	Administrativos  Sí	administrativo, resultaron ser los más solicitados.  El 100% de las empresas están de acuerdo en que la capacitación y la consultoría son factores que posibilitan la permanencia y mejor posicionamiento de su empresa.
<b>Imagen del Programa</b>	-Información publicitaria del programa (conocimiento general del programa, la frecuencia con que recibe información, conocimiento a través de experiencias previas de otras personas) -Información acerca de la institución que otorga el apoyo. -Identificación de la persona beneficiaria del programa (conocimiento del programa) -Funcionamiento del programa -Grado o nivel de conocimiento del motivo por el que se recibe el apoyo -Conocimiento de los derechos y obligaciones	N/A	N/A	N/A
<b>Cohesión Social</b>	-Cohesión familiar -Participación en actividades comunitarias diferentes a las del programa social -Ponderación de la persona beneficiaria respecto a la cohesión social de su comunidad tras haber recibido el apoyo	N/A	N/A	N/A
<b>Calidad de la Gestión</b>	-Trato al solicitar o recibir un servicio relacionado con el beneficio del programa -Tiempo de respuesta -Asignación de beneficios con oportunidad -Disponibilidad y suficiencia de la información relacionada con el programa -Conocimiento de los mecanismos de atención de incidencias -Tiempo de respuesta y opinión del resultado de la incidencia	N/A	N/A	N/A

<b>Calidad del Beneficio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Evaluación de las características del beneficio</li> <li>-Grado o ponderación después de la entrega del beneficio</li> <li>-Grado o nivel cubierto de las necesidades por el beneficio</li> </ul>	<p>16- ¿El programa social le ha ayudado a agilizar los procesos de producción en su empresa? ¿En qué porcentaje?</p> <p>17-¿Cree usted que el programa social le ayude a mantener su plantilla laboral?</p>	<p>Sí</p> <p>En un 35%</p> <p>Sí</p>	<p>Debido a que el resultado de porcentajes varía entre las empresas se realizó un promedio</p> <p>El 100% de las empresas creen que el programa social ayuda a mantener su plantilla laboral.</p>
<b>Contraprestación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Tipo de compromiso adquirido</li> <li>-Frecuencia con que se realiza los compromisos adquiridos a través del programa</li> <li>-Costos relacionados con la realización de la contraprestación (Gastos de transporte, tiempo invertido, días que no trabajan por hacer actividades del programa, etc.)</li> </ul>	<p>6-El establecimiento donde opera su empresa es:</p> <p>7- ¿Ha obtenido créditos o préstamos para la operación del negocio?</p> <p>7.1- Origen de los créditos o préstamos:</p> <p>8-¿Los trabajadores cuentan con seguridad social y prestaciones de ley?</p>	<p>Rentado</p> <p>Sí</p> <p>Banca comercial</p>	<p>El 55% de las empresas son rentados, el 41% es propio, y la categoría de otros es del 4%.</p> <p>El 40% de las empresas han solicitado préstamos, las cuales 13 unidades solicitaron el préstamo a la banca comercial.</p>
<b>Satisfacción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Grado de conocimiento del programa como derecho</li> <li>-Opinión del beneficiario sobre el programa implementado por el gobierno para abatir su condición de pobreza</li> <li>-Confirmación o invalidación de la expectativa generada por el beneficiario</li> </ul>	<p>12- ¿Cree usted que la capacitación y la consultoría son factores que posibiliten la permanencia y mejor posicionamiento de su empresa?</p> <p>13- ¿Considera que el programa social permitirá fomentar la cultura de la capacitación en su empresa?</p> <p>14- ¿El programa de intervención aplicado en su empresa cumplió con sus expectativas?</p> <p>15- ¿El programa social coadyuva para su mejor competencia en el mercado?</p>	<p>Sí</p> <p>Sí</p> <p>Sí</p> <p>Sí</p>	<p>El 100 % está de acuerdo en que la capacitación y la consultoría son factores que posibilitan la permanencia y mejor posicionamiento de su empresa.</p> <p>El 100% de las empresas consideran que el programa social permitirá fomentar la cultura de la capacitación en su empresa.</p> <p>El 100% de las empresas creen que el programa de intervención aplicado en su empresa cumplió con sus expectativas.</p> <p>El 100% de las empresas creen que el programa social coadyuva para su mejor competencia en el mercado.</p>

### Percepción de empresarios, trabajadoras y trabajadores beneficiarios

La percepción de las personas trabajadoras beneficiarias con acciones de capacitación recibidas en el marco del Programa Social de Apoyo a la Capacitación en el Trabajo y Fomento a la Productividad, se obtiene a través de un cuestionario, instrumento que es aplicado al término de la intervención. De este instrumento se registran los siguientes datos:

En el ejercicio que se evalúa, se capacito a 1626 personas trabajadoras; la muestra se obtuvo de la encuesta a 1590, lo que representa al 97.78% del universo.

Con respecto a las actividades de trabajo en la empresa, el 61.54% lo considero excelente, el 37.57% bueno y el 0.89% lo considero regular.

El 54.68% considero excelente la utilidad del curso para trabajar en otro lugar, el 42.66% bueno y 2.48 % lo considero regular.

La utilidad del curso en sus actividades personales les pareció: excelente al 55.56%, bueno al 40.96% y regular 3.48%

Con respecto a la claridad de los objetivos y actividades de aprendizaje, el 62.80% le considero excelente, el 34.86% bueno y 2.34% regular.

El 58.77% considero las horas de capacitación como excelente, el 38.07% como bueno y 3.16% regular.

Respecto a la claridad de las exposiciones y el uso de material didáctico, 57.77% excelente, 41.51% bueno y 0.72% regular.

El 56.80% considero de excelencia el mobiliario, equipo e instalaciones donde se realizó la capacitación, el 41.51% solo bueno y 1.69% de regular.

EL 63.37% considero de manera excelente la capacitación, como necesaria para ser mejor trabajador o trabajadora; 34.73% la califico como buena y el 1.76% como regular.

95% de las personas trabajadoras capacitadas, manifestaron que los temas de Derechos Humanos y de Igualdad de Género fueron de gran importancia para entender sus derechos y obligaciones como trabajador y eso les dio elementos fundamentales para mejorar su seguridad en el trabajo.

Finalmente, el 63.81% de la población califico de excelente la información obtenida con respecto a la importancia de la participación en el trabajo, el 34.61% como bueno y el 1.32% de regular.

En lo referente a la **Opinión de las Empresarias y Empresarios**, se encuestó a las 154 empresas apoyadas de las cuales 40.25% son mujeres y 59.74% son hombres.

El 72.07% de las empresas tuvieron conocimiento del programa a través de Oferentes de Capacitación del Programa, el 11.03% por medio de algún organismo empresarial, el 10.38% entre instituciones de gobierno, el 15.58% a través de otras empresas y solo el 5% a través de la publicidad otorgada por la Secretaría.

El 45.45% de las empresas apoyadas, ya habían proporcionado algún tipo de capacitación a su plantilla laboral, antes de recibir el apoyo. El 25.97% ya había iniciado algún proceso de mejora de procedimientos y procesos (consultoría), el 30.51% procesos de desarrollo de nuevos productos y/o servicios.

El 38.31% de las empresas ya recurrían a la subcontratación de operaciones para reducir costos. Solo el 10.38% introdujeron nuevos esquemas de pago a sus trabajadores y el 48.05% la introducción de nueva maquinaria y equipo. Tan solo 13.63% iniciaron un proceso de certificación y modernización y menos del 11% solicitaron apoyos para la mejora de su competitividad y productividad.

El 76.62% de las empresarias y empresarios reconocen que la capacitación de los trabajadores es una obligación señalada en la Ley Federal del Trabajo.

Después de la intervención del programa las empresarias y empresarios se vieron fortalecidos en los siguientes aspectos: 69.48% incrementaron sus ventas; 72.27% reorganizaron sus sistemas de trabajo; 75.32% rediseño su sistema de ventas o de prestación del servicio y su organización de la producción; 29.87% realizo acciones para la reorganización de la maquinaria en la empresa; 42.85% presento mejoría en los esquemas salariales de las trabajadoras y trabajadores y resalta que el 72.07% de las empresas esperan una mejora en los niveles de productividad de los trabajadores.

El 94.15% de las empresarios y empresarios tenían conocimiento de la responsabilidad de aportar parte de los costos de la capacitación.

El 88.96% sabían que la selección del Oferente de Capacitación es responsabilidad exclusiva de los empresarios.

El 92.85% tienen conocimiento que el Oferente de Capacitación no son personas trabajadoras del Gobierno de la Ciudad de México.

## V. Diseño del Levantamiento de Panel del Programa Social

### V.1. Muestra del Levantamiento de Panel

Indicar, mediante el siguiente cuadro, la población que será objeto del levantamiento de panel:

Poblaciones	Número de personas
Población beneficiaria que participó en el levantamiento de la Línea Base	78
Población que participó en el levantamiento de la línea base activa en el Programa en 2017 (A)	78
Población que participó en el levantamiento de la línea base que ya no se encuentra activa en el Programa en 2017, pero puede ser localizada para el levantamiento de panel (B)	0
Población muestra para el levantamiento de panel (A+B)	78

Las 78 empresas que participaron en el levantamiento de Línea Base, se encuentran activas en el programa 2017, solo para efectos de evaluación y seguimiento, específicamente durante los 12 meses posteriores a la conclusión de la intervención.

Describir mediante tabulados las principales características de la población objeto del levantamiento de panel, desagregando por población activa y no activa en el programa social en 2017 (dependiendo de las características del programa como sexo, edad, ubicación geográfica, tipo de apoyo, etc.) con la finalidad de verificar la representatividad de la población beneficiaria del programa social.

#### Principales características de la Población objeto de Levantamiento de Panel

Población activa en 2017	Población NO activa en 2017	Tamaño de la unidad económica	Figura asociativa	Años de Operación	Ubicación geográfica
0	78	Micro: 56 Pequeña: 22	Persona Física: 40 Persona Moral: 38	De 1 a 40 años	Ciudad de México (excepto Cuajimalpa, Magdalena Contreras, Milpa Alta y Tláhuac)

Reactivo adicional en el instrumento 2017	Justificación de la inclusión
No se considera adicionar ningún reactivo	N/A

### V.2. Cronograma de Aplicación y Procesamiento de la Información

Etapa	2017						2018		
	Mayo/Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo
Diseño de la estrategia de campo	x								
Aplicación en campo		x	x	x	x				

Depuración de cuestionarios						X			
Captura y procesamiento de la base de datos							X	X	
Análisis de los principales resultados a presentar en EI 2017									X

## VI. Análisis y Seguimiento de la Evaluación Interna 2016

### VI.I Análisis de la Evaluación Interna 2016

Apartados de la Evaluación Interna 2016	Nivel de Cumplimiento	Justificación
I. INTRODUCCIÓN	satisfactorio	
II. METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN INTERNA 2016	satisfactorio	
II.1. Área Encargada de la Evaluación Interna	satisfactorio	
II.2. Metodología de la Evaluación	satisfactorio	
II.3. Fuentes de Información de la Evaluación	satisfactorio	
III. EVALUACIÓN DE DISEÑO DEL PROGRAMA SOCIAL	satisfactorio	
III.1. Consistencia Normativa y Alineación con la Política Social de la CDMX	satisfactorio	
III.2. Identificación y Diagnóstico del Problema Social Atendido por el Programa	satisfactorio	
III.3. Cobertura del Programa Social	satisfactorio	
III.4. Análisis del Marco Lógico del Programa Social	satisfactorio	
III.5. Complementariedad o Coincidencia con otros Programas o Acciones	satisfactorio	
III.6. Análisis de la Congruencia del Proyecto como Programa Social	satisfactorio	
IV. CONSTRUCCIÓN DE LA LINEA BASE DEL PROGRAMA SOCIAL	satisfactorio	
IV.1. Definición de Objetivos de Corto, Mediano y Largo Plazo del Programa	satisfactorio	
IV.2. Diseño Metodológico para la Construcción de la Línea Base	parcial	Se ajustaron las categorías de análisis y reactivos acorde a los resultados y situaciones que se requerían monitorear, dentro del área operativa, sobre las beneficiarias.
IV.3. Diseño del Instrumento para la Construcción de Línea Base	satisfactorio	
IV.4. Método de Aplicación del Instrumento	parcial	Hubo una modificación en cuanto al método a emplear. En lugar se censo se utilizó un muestreo en virtud de las características del programa y los tiempos para dar seguimiento a las acciones.
IV.5. Cronograma de Aplicación y Procesamiento de Información	parcial	Se amplió el tiempo programado por el EVALUA-CDMX a un mes más, debido a que los tiempos establecidos disminuían considerablemente la población para el levantamiento.

V. ANÁLISIS Y SEGUIMIENTO DE LA EVALUACIÓN INTERNA 2015	satisfactorio	
V.1. Análisis de la Evaluación Interna 2015	satisfactorio	
V.2. Seguimiento de Recomendaciones de las Evaluaciones Internas Anteriores	satisfactorio	
VI. CONCLUSIONES Y ESTRATEGIAS DE MEJORA	satisfactorio	
VI.1. Matriz FODA	satisfactorio	
VI.2. Estrategias de Mejora	satisfactorio	
VI.3. Cronograma de implementación	satisfactorio	
VII. REFERENCIAS DOCUMENTALES	satisfactorio	

### VI.2. Seguimiento de las Recomendaciones de las Evaluaciones Internas Anteriores

Estrategia de mejora	Etapas de implementación dentro del programa	Plazo establecido	Área de seguimiento	Situación a junio de 2017	Justificación y retos enfrentados
El programa está diseñado para apoyar las necesidades específicas de las empresas, con esto se permite el desarrollo y crecimiento de nuevas áreas laborales dentro de ellas.	Operación	Largo Plazo	SPCIM	En proceso de cumplimiento	Esta estrategia depende en gran medida del contenido de los programas de capacitación, de la situación real de la empresa y de las decisiones tomadas al interior de la misma.
La experiencia aplicada del programa permite la vinculación a otros programas sociales de la CDMX.	Operación	Mediano Plazo		Cumplida	Se ha apoyado a beneficiaria vinculada de otro programa social CDMX
Implementar mecanismos de eficiencia presupuestal que permitan acceder a los beneficios del programa a una mayor cantidad de empresas de la CDMX.	Operación	Mediano Plazo		Cumplida	Se eficiente el gasto en área operativa permitiendo apoyar a un mayor número de empresas
La accesibilidad al programa social permite el desarrollo de la industria nacional por la inestabilidad de la moneda extranjera y los bajos niveles de importación.	Operación y Monitoreo	Mediano Plazo		En proceso de cumplimiento	Se ha intentado mantener el número de apoyos a empresas en el sector industrial
Generar estrategias que permitan disminuir el porcentaje de coparticipación de los empresarios de la CDMX.	Diseño	Mediano Plazo		Pendiente	Se convierte en una estrategia difícil de llevar a cabo con el limitado presupuesto asignado al programa social y la gran demanda en CDMX.
Falta de recursos en infraestructura y tecnología para la operación del programa limita el área de oportunidad que existe con la cantidad de empresas potenciales en la CDMX.	Operación	Corto Plazo		En proceso de cumplimiento	Se ha adscrito al área un vehículo para la operación y se incorpora una persona prestadora de servicios.
Si los indicadores fueran adecuados permitirían establecer las estrategias y vincularlas con los diferentes programas sociales de la CDMX.	Operación y Monitoreo	Corto Plazo		Cumplida	Se modificó la matriz de indicadores.

Es necesario otorgar un reconocimiento a las empresas apoyadas que permita seguir fomentando la participación ciudadana.	Diseño	Corto Plazo		Pendiente	Se otorgaron constancias a todas las beneficiarias del ejercicio 2016 en el evento de cierre del programa PACTyFP.
La estructuración de un buen diagnóstico permitirá detectar las áreas de oportunidad reales para determinar mejores planes de acción.	Diseño	Mediano Plazo		Pendiente	Se requiere de un grupo de trabajo o comisión entre los involucrados para la generación o modificación de los instrumentos diagnósticos.
Elevar la cultura empresarial con temarios diseñados a los niveles educativos de empresarios y trabajadores.	Diseño	Corto Plazo		Pendiente	Se requiere de un grupo de trabajo o comisión entre los involucrados para la generación o modificación de los instrumentos diagnósticos.
Se cuenta con experiencia probada por parte de los oferentes con éxito en empresas que permite brindar beneficios para la población en general sin necesidad de pertenecer forzosamente a una Cámara.	Monitoreo	Corto Plazo		Cumplida	La SPCIM no ha sido objeto de quejas o inconformidades por parte de los empresarios sobre la ejecución y apoyo otorgado por el programa.
La accesibilidad al programa debe permitir fomentar la capacitación y consultoría en los empresarios y trabajadores de la micro y pequeña empresa.	Diseño	Corto Plazo		Cumplida	SPCIM ha monitoreado los procesos de acceso al programa garantizando el apoyo para el mayor número de empresas y la totalidad de sus trabajadores.
Disminuir la coparticipación financiera que apoyen la situación económica compleja que viven los empresarios	Operación	Corto Plazo		Pendiente	No se ha podido disminuir el porcentaje de coparticipación desde Unidad Central, ni mediante algún organismo privado.
El otorgamiento de constancias permite avalar el desarrollo de habilidades, destrezas y conocimientos para aumentar el compromiso del personal, evitar su rotación y posibilitar el sentido de pertenencia para con la empresa.	Operación	Corto Plazo		Cumplida	Los Oferentes de capacitación entregan, como parte de su capacitación, constancias que avalan las competencias adquiridas de las y los trabajadores participantes.

**El plazo se mide en; corto plazo (6 meses), mediano plazo (18 meses) y largo plazo (36 meses)**

## VII. Conclusiones y Estrategias de mejora

### VII.1. Matriz FODA

<b>Fortalezas</b>	<b>Debilidades</b>
<p><b>F1</b>-El programa está diseñado para apoyar las necesidades específicas de las empresas.</p> <p><b>F2</b>-Mecanismos de eficiencia de presupuesto posibilitan una mayor cobertura.</p> <p><b>F3</b>-Programa social de la CDMX con accesibilidad en su registro para el sector al que va dirigido.</p> <p><b>F4</b>-Mejor Estrategia de selección de la Población Objetivo.</p> <p><b>F5</b>-Aumento de la plantilla laboral en área operativa y mayor especialización en las funciones del personal.</p> <p><b>F6</b>-La plantilla de Oferentes cuenta con experiencia aprobada.</p> <p><b>F7</b>-Bajo costo de la capacitación ofrecido por el Programa Social con respecto al mercado.</p> <p><b>F8</b>-Se cuenta con infraestructura y tecnología para la operación oportuna del programa acorde a las metas físicas actuales.</p>	<p><b>D1</b>-Actualización constante de formatos para el seguimiento del programa.</p> <p><b>D2</b>-Falta de una amplia estrategia de difusión.</p> <p><b>D3</b>- A falta de Jefe de Unidad Departamental se diversifican las responsabilidades entre la plantilla.</p> <p><b>D4</b>- La estructura del formato de diagnóstico no es acorde para la valoración de la realidad en la micro empresa.</p> <p><b>D5</b>-Entrega extemporánea de documentación de cierre y seguimiento por parte de los Oferentes.</p>
<b>Oportunidades</b>	<b>Amenazas</b>
<p><b>O1</b>-Gran cantidad de empresas en la CDMX sin vínculos con cámaras y asociaciones comerciales.</p> <p><b>O2</b>-La capacitación y consultoría tienen aplicación en las diferentes áreas que conforman a las empresas.</p> <p><b>O3</b>-La formación de empresas y su desarrollo exigen personal que se capacite para lograr un crecimiento de la empresa.</p> <p><b>O4</b>-Alto costo de la capacitación en el mercado con respecto al que ofrece el Programa.</p> <p><b>O5</b>-No existe algún programa social similar en CDMX que ofrezca capacitación a las empresas.</p> <p><b>O6</b>-Existe poca información sobre programas de capacitación para empresas.</p>	<p><b>A1</b>- No existe cultura de la capacitación en los empresarios y trabajadores de micro y pequeñas empresas.</p> <p><b>A2</b>- Compleja situación económica para la micro y pequeña empresa.</p> <p><b>A3</b>- Bajos niveles de instrucción y educación de población económicamente activa (PEA).</p> <p><b>A4</b>- Existe gran rotación de personal en micro y pequeñas empresas.</p> <p><b>A5</b>- Grandes cámaras y asociaciones empresariales solamente benefician a sus agremiados, obstaculizando las oportunidades y beneficios a aquellas no agremiadas.</p>

### VII.2. Estrategias de mejora

<b>Objetivo central del proyecto</b>	<b>Fortalezas (internas)</b>	<b>Debilidades (internas)</b>
<p><b>Oportunidades (externas)</b></p>	<p><b>Potencialidades (FO)-</b>  <b>(F1-O3)</b> El programa debe continuar apoyando las necesidades específicas de las empresas, permitiendo el desarrollo y crecimiento de nuevas áreas laborales dentro de ellas.</p> <p><b>(F2-O1)</b> Implementar mecanismos de eficiencia presupuestal que permitan acceder a los beneficios del programa a una mayor cantidad de empresas de la CDMX.</p> <p><b>(F4-O4)</b> Se debe continuar incluyendo oferentes con experiencia probada para la correcta aplicación de las acciones de capacitación en las diferentes áreas de las empresas.</p>	<p><b>Desafíos (DO)-</b>  <b>(D3-O1,O6)</b> Se necesita una ampliación y mejora de la estrategia de difusión que permita llegar a una mayor cantidad de empresas.</p> <p><b>(D4-O2)</b> Se requiere la modificación de un instrumento diagnóstico que valore las exigencias de las unidades económicas y permita la aplicación de la capacitación en las diferentes áreas que conforman la empresa.</p>



	<p><b>(F4-O3)</b> La estrategia de selección permite apoyar a las empresas con mayor probabilidad de crecimiento.</p> <p><b>(F5-O5)</b> Al ser el único programa en su género, el PACTyFP requiere de un aumento en su plantilla y la especialización en las funciones de ésta con el objetivo de mejorar la operación del programa.</p> <p><b>(F7-O4)</b> El bajo costo de la capacitación dentro del Programa Social con respecto al mercado incentiva la participación de un mayor número de empresas.</p>	
<p><b>Amenazas (externas)</b></p>	<p><b>Riesgos (FA)</b></p> <p><b>(F1-A3)</b> El programa debe continuar apoyando las necesidades específicas de las empresas coadyuvando con el fomento a la cultura de la capacitación.</p> <p><b>(F2, F3-A2)</b> Ante la compleja situación económica en las micros y pequeñas empresas, se debe continuar con estrategias de eficiencia presupuestal y accesibilidad.</p> <p><b>(F6-A3)</b> El programa requiere de una amplia gama de oferentes de capacitación con experiencia probada que atiendan los bajos niveles de instrucción en las plantillas laborales.</p> <p><b>(F1-A3, A4)</b> El programa debe enfocarse en disminuir la gran rotación de personal registrado en micros y pequeñas empresas.</p>	<p><b>Limitaciones (DA)</b></p> <p><b>(D3-A2)</b> Fomentar la cultura de la capacitación en las empresas a través de una amplia estrategia de difusión del programa que permita llegar a más unidades económicas.</p> <p><b>(D4-A3, A4)</b> La mejora de los formatos de diagnóstico del Programa Social permitirá valorar de mejor manera las habilidades y aptitudes de la plantilla laboral.</p>

	(F4, F7-A5) El bajo costo de capacitación que ofrece el programa social permitirá que las empresas fuera de las asociaciones y cámaras accedan a la capacitación de sus trabajadores.	
--	---	--

### VII.3. Cronograma de implementación

Estrategia de Mejora	Plazo	Área(s) de instrumentación	Área(s) de seguimiento
El programa debe continuar apoyando las necesidades específicas de las empresas, permitiendo el desarrollo y crecimiento de nuevas áreas laborales dentro de ellas.	Largo Plazo	SPCIM	SPCIM
Implementar mecanismos de eficiencia presupuestal que permitan acceder a los beneficios del programa a una mayor cantidad de empresas de la CDMX.	Corto Plazo	SPCIM	SPCIM
Se debe continuar incluyendo oferentes con experiencia probada para la correcta aplicación de las acciones de capacitación en las diferentes áreas de las empresas.	Corto Plazo	SPCIM	SPCIM
La estrategia de selección permite apoyar a las empresas con mayor probabilidad de crecimiento.	Mediano Plazo	SPCIM	SPCIM
Al ser el único programa en su género, el PACTyFP requiere de un aumento en su plantilla y la especialización en las funciones de ésta con el objetivo de mejorar la operación del programa.	Mediano Plazo	DGECyFC	SPCIM
El bajo costo de la capacitación dentro del Programa Social con respecto al mercado incentiva la participación de un mayor número de empresas.	Corto Plazo	SPCIM	SPCIM
Se necesita una ampliación y mejora de la estrategia de difusión que permita llegar a una mayor cantidad de empresas.	Corto Plazo	SPCIM	SPCIM
Se requiere la modificación de un instrumento diagnóstico que valore las exigencias de las unidades económicas y permita la aplicación de la capacitación en las diferentes áreas que conforman la empresa.	Corto Plazo	SPCIM	SPCIM
El programa requiere de una amplia gama de oferentes de capacitación con experiencia probada que atiendan los bajos niveles de instrucción en las plantillas laborales.	Mediano Plazo	SPCIM	SPCIM
El programa debe continuar apoyando las necesidades específicas de las empresas coadyuvando con el fomento a la cultura de la capacitación.	Largo Plazo	SPCIM	SPCIM
Ante la compleja situación económica en las micros y pequeñas empresas, se debe continuar con estrategias de eficiencia presupuestal y accesibilidad.	Mediano Plazo	SPCIM	SPCIM
El programa debe enfocarse en disminuir la gran rotación de personal registrado en micros y pequeñas empresas.	Corto Plazo	SPCIM	SPCIM
El bajo costo de capacitación que ofrece el programa social permitirá que las empresas, independientemente de asociaciones y cámaras empresariales, accedan a la capacitación externa de sus trabajadores.	Mediano Plazo	SPCIM	SPCIM
Fomentar la cultura de la capacitación en las empresas a través de una amplia estrategia de difusión del programa que permita llegar a más unidades económicas.	Corto Plazo	SPCIM	SPCIM

La mejora de los formatos de diagnóstico del Programa Social permitirá valorar de mejor manera las habilidades y aptitudes de la plantilla laboral.	Corto Plazo	SPCIM	SPCIM
---	-------------	-------	-------

Cabe señalar la necesidad de ampliar la plantilla laboral de la Subdirección, contemplando la selección de perfiles adecuados y con la finalidad de evitar la demora en diferentes procesos de la operación del Programa, se hace indispensable la capacitación del personal de base y nomina 8 ya adscrito. Se requiere la renovación del equipo de cómputo de la Subdirección, toda vez que el que se ocupa, ya no cubre las necesidades técnicas de la operación del Programa. Para fines de medición de percepción e impacto del Programa, resulta indispensable simplificar los cuestionarios dirigidos a personas empresarias y sus plantillas laborales.

### VIII. Referencias documentales

- Anuario Estadístico y Geográfico del Distrito Federal 2016.  
 Banco Mundial. Indicadores de desarrollo mundial. Desempleo total.  
 Censos Económicos Ciudad de México 2014.  
 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación (DOF). 11-06-2013.  
 Constitución de la Organización Internacional del Trabajo Declaración Universal de Derechos Humanos.  
 Directorio Nacional de Unidades Económicas, DENU-INEGI.  
 El ABC de los indicadores de la productividad, 2002  
 Evaluación interna 2014, 2015, 2016.  
 Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación 2010 (ENESTyC).  
 Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2010 (ENOE).  
 Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE), INEGI, 2015.  
 Fomentando un crecimiento inclusivo de la productividad en América Latina, OCDE, 2016.  
 La productividad en México CIDAC, 2011.  
 Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. DOF. 10-06-2013.  
 Ley de Desarrollo Social para el Distrito Federal.  
 Ley Federal del Trabajo.  
 Ley para Impulsar el Incremento Sostenido de la Productividad y la Competitividad de la Economía Nacional.  
 Ley de Protección y Fomento al Empleo del Distrito Federal.  
 Línea Base PACTyFP 2016.  
 Manual administrativo STyFE.  
 Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas. Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social. (CEPAL) 2005.  
 Normatividad para la Evaluación de los Programas Federales. CONEVAL. 2007.  
 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).  
 Perfil Ciudad de México 2017, Información Laboral, STPS, 2017.  
 Productividad en México y brechas estructurales, CEPAL, 2016.  
 Protocolo de Atención Multidisciplinaria de Primer Contacto.  
 Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal.  
 Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018.  
 Programa Sectorial de Desarrollo Económico y Empleo.  
 Reglamento de la Ley De Desarrollo Social para El Distrito Federal. GODF, 1-11- 2006.  
 Reglas de Operación del Programa 2015, 2016.  
 Registros propios del programa. Tanto aquellos que proporciona la y el empresario, las y los trabajadores, como la que recopila el oferente de capacitación y aquella que arrojan las supervisiones; de donde se obtienen datos diversos de la empresa y de la plantilla laboral, donde se incluyen variables tanto de las micro y pequeñas empresa , como de empresarias y empresarios, y, de las y los trabajadores, tales como sector y giro de la empresa, diagnóstico situacional de la beneficiaria; sexo, edad, delegación y unidad territorial, entre otros.  
 Un puente entre dos Méxicos, Índice de Competitividad Estatal, IMCO, 2016.

### TRANSITORIO

ÚNICO. - Publíquese en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

Ciudad de México a 26 de junio de 2017

**SECRETARIA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO**

(Firma)

**AMALIA DOLORES GARCÍA MEDINA**

## SECRETARÍA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO

**AMALIA DOLORES GARCÍA MEDINA, SECRETARIA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO**, con fundamento en el artículo 23 ter. de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal; el artículo 7, fracción XVII, numeral 2 y 119 Quintus del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal; 102 bis de la Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente la Ciudad de México; artículo 15, fracción IV de la Ley de Planeación del Desarrollo Social del Distrito Federal; el artículo 42 de la Ley de Desarrollo Social para el Distrito Federal; el artículo 9 del Estatuto Orgánico del Consejo de Evaluación del Desarrollo Social del Distrito Federal; los Lineamientos para la Evaluación Interna 2017 de los Programas Sociales de la Ciudad de México, emitidos por el Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México, publicados el 10 de abril de 2017 en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México No. 45 y las Reglas de Operación del Programa de Mi Primer Trabajo para el Ejercicio Fiscal 2016, publicadas en la Gaceta Oficial del Distrito Federal No. 270, TOMO I, el 29 de enero de 2016, y:

### CONSIDERANDO

Que el artículo 123, primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil y que al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la Ley Federal del Trabajo.

Que el artículo 23 ter. de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal establece que corresponde a la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE), el despacho de las materias relativas al trabajo, previsión social y protección al empleo.

Que el artículo 42 de la Ley de Desarrollo Social para el Distrito Federal (LDSDF) define las evaluaciones como procesos de aplicación de un método sistemático que permite conocer, explicar y valorar el diseño, la operación, los resultados y el impacto de las políticas y programas de desarrollo social. Con esta finalidad, a partir de la creación del Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México (Evalúa-CDMX), inició en 2010 un proceso de evaluación progresiva y sistemática de los programas sociales, que cubrió los aspectos de diseño, operación y seguimiento de impactos.

Que el Eje 5 del Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018, Área de Oportunidad 2. Planeación, Evaluación y Presupuesto Basado en Resultados, plantea en su Objetivo 3, **consolidar la evaluación de resultados de la acción gubernamental como instrumento de la gestión pública de la Ciudad de México**. A mayor precisión, establece como metas: implementar mecanismos para robustecer y sistematizar las acciones de monitoreo y evaluación de los programas y políticas del Gobierno, así como mejorar la acción gubernamental atendiendo los resultados de su evaluación.

Que los Lineamientos para la Evaluación Interna 2017 de los Programas Sociales de la Ciudad de México operados en 2016, emitidos por el Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la CDMX (EVALUA-CDMX) y publicados el 10 de abril de 2017 en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México No. 45, plantean la necesidad de integrar la planeación-evaluación, a partir de la elaboración de un ejercicio de evaluación interna de los programas sociales;

Tengo a bien emitir el siguiente:

### **AVISO POR EL CUAL SE DAN A CONOCER LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN INTERNA 2017 DEL PROGRAMA MI PRIMER TRABAJO PARA EL EJERCICIO FISCAL 2016**

#### **I. INTRODUCCIÓN**

##### **ANTECEDENTES**

En el mes de agosto de 2014, el Dr. Miguel Ángel Mancera Espinosa, Jefe de Gobierno del Distrito Federal actualmente Ciudad de México, suscribió con representantes de diversos corporativos empresariales un Acuerdo de Voluntades para impulsar en la Ciudad de México la estrategia “Mi Primer Trabajo” como una política pública orientada a facilitar la incorporación de la población juvenil al sector productivo, con énfasis en quienes aún no han generado experiencia laboral, con la finalidad de abatir de esta manera los niveles de desempleo y subocupación en este sector de población.

Como respuesta a esta iniciativa las Secretarías de Desarrollo Social (SEDESOL) y la de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE), así como el Instituto de la Juventud de la Ciudad de México (INJUVE-CDMX), asumieron la responsabilidad de promover esta estrategia entre los jóvenes, facilitar su registro y evaluación de habilidades para identificar su compatibilidad con algún perfil laboral demandado por las empresas, se diseñó y puso en operación una plataforma electrónica para el registro y evaluación de la población juvenil interesada en participar en el programa.

En 2015, en el marco de operación del Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México (“Trabajo Digno hacia la Igualdad”), antes Programa de Capacitación para el Impulso de la Economía Social (Capacites), se adicionan y modifican sus Reglas de Operación para dar sustento a las estrategias especiales “Mi Primer Trabajo” y “Economía del Cuidado”, mediante acuerdos publicados en la GODF el 04 de septiembre y el 23 de noviembre de 2015. Al finalizar 2015, “Mi Primer Trabajo” sigue operando como una estrategia especial y cuenta con la asignación de recursos específicos por parte de la Secretaría de Finanzas, con base a estos antecedentes y atendiendo la recomendación plasmada en el en el apartado VI Resultados de la Evaluación Interna del ejercicio fiscal 2014, sobre la posible fragmentación del Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México “Trabajo Digno hacia la Igualdad” (antes Capacites), en cumplimiento de esta recomendación éste da origen al Programa “Mi Primer Trabajo”, lo cual fue autorizado por el Comité de Planeación del Desarrollo (COPLADE) para operar como un programa nuevo a partir de 2016.

## I. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA SOCIAL

El Programa Mi Primer Trabajo, es un instrumento de política laboral activa, orientado a fortalecer las capacidades laborales y productivas de la población desempleada y subempleada juvenil de entre 16 y 29 años de edad que enfrenta problemas para insertarse en el sector formal o realizar actividades productivas por cuenta propia. El fin último de sus acciones es que este segmento de población acceda con oportunidad a un empleo digno y socialmente útil.

Para enfrentar el desempleo juvenil “Mi Primer Trabajo” contribuirá a que las y los jóvenes identifiquen las empresas donde pueden ser contratados; a conocer y valorar sus habilidades para el trabajo, aun cuando no tengan experiencia laboral; y se realizarán acciones que posibiliten su inserción en el campo laboral mediante un esquema de prácticas laborales y profesionales, a través de las cuales puedan dar a conocer o fortalecer sus capacidades productivas y su interés por contribuir al desarrollo económico del país, a la vez que obtienen un ingreso básico para su manutención. Con este fin, la STyFE, en coordinación con el INJUVE-CDMX pusieron en marcha un sistema de registro de las y los jóvenes interesados e ingresar al sector productivo y, mediante la firma de acuerdos de colaboración con los sectores productivo y de educación superior, impulsaron la realización de prácticas laborales o profesionales de la población juvenil en las empresas, que además de proporcionarles experiencia laboral, les posibilita su contratación.

**Cuadro 1 Descripción del Programa Mi Primer Trabajo**

<b>Aspecto del Programa Social</b>	<b>Descripción</b>
Nombre del Programa Social	Mi Primer Trabajo, conforme a las Reglas de Operación publicadas en la GODF No. 270 Tomo I, de fecha 29 de enero de 2016.
Año de creación	2016
Modificaciones más relevantes desde su creación hasta 2016 (cambios en su población objetivo, los bienes y/o servicios otorgados, los objetivos perseguidos, etc.)	En 2016, es autorizado por la Secretaria de Finanzas como Programa presupuestario.
Problema Social atendido por el Programa Social en 2016	El problema social objeto de atención de “Mi Primer Trabajo” es el elevado desempleo juvenil, su población objetivo es aquella cuya edad se encuentra entre los 16 y 29 años de edad, residente en la Ciudad de México.

Objetivo General en 2016	Contribuir a garantizar el derecho al trabajo digno a la población juvenil de 16 a 29 años de edad de la Ciudad de México que busca empleo, con prioridad en quienes carecen de experiencia laboral, recibiendo asistencia para su registro, definición de su perfil laboral, vinculación con empresas, acceso a prácticas laborales y profesionales y la entrega de un apoyo económico y, adicionalmente, a las personas jóvenes beneficiarias de los Subprogramas SAPLA y SAEP, la cobertura de un seguro en casos de accidentes en el lugar de la práctica laboral; todo ello como resultado de acciones articuladas con empresas y centros de educación superior. El programa tiene previsto, en el horizonte 2015-2018, incidir en la contratación en el sector formal de por lo menos 10 mil personas jóvenes de la población objetivo enunciada en el párrafo anterior, sin discriminación por su origen étnico, condición jurídica, social o económica, migratoria, de salud, de edad, discapacidad, sexo, embarazo, orientación o preferencia sexual, estado civil, nacionalidad, apariencia física, forma de pensar o situación de calle, entre otras.
Objetivos específicos	i) Apoyar la inserción laboral de las personas jóvenes que buscan trabajo, mediante la difusión de información sobre los perfiles laborales que requieren las empresas participantes; su integración a una plataforma que facilite este proceso y lo apoye a definir su perfil, así como el otorgamiento de un apoyo económico cuando sea contratado en empresas que hayan firmado el convenio respectivo, garantizando con ello su acceso a un trabajo digno y a un salario remunerador. ii) Contribuir a la obtención de experiencia y competencias laborales en la población juvenil que busca activamente empleo que faciliten su contratación; mediante su inserción a prácticas laborales en empresas del sector formal y el otorgamiento de apoyos económicos para su manutención, contribuyendo con ello a la ampliación de alternativas para que logre el acceso al trabajo digno y socialmente útil. iii) Promover la ampliación de alternativas ocupacionales para las y los jóvenes recién egresados de educación superior, mediante la práctica de los conocimientos adquiridos en su formación académica dentro del sector productivo, estableciendo para ello, convenios con los sectores empresarial y educativo y el otorgamiento de un apoyo económico para su manutención.
Área encargada de la operación del Programa Social en 2016	La STyFE, a través de la Dirección General de Empleo, Capacitación y Fomento Cooperativo. El Programa es operado por 22 Unidades que atienden a esta población objetivo –16 Unidades Delegacionales del Servicio de Empleo (UDSE) y 6 Centros de Atención Integral a Jóvenes Buscadores de Empleo (LA COMUNA)- localizadas en diversos espacios de las delegaciones políticas de la Ciudad de México.
Bienes y/o servicios que otorgó el programa en 2016 o componentes, periodicidad de entrega y en qué cantidad	Subprograma de Apoyo y Estímulos a la Vinculación Laboral (SAEV). Subprograma de Apoyo a la Práctica Laboral (SAPLA), este subprograma opera con dos modalidades: Prácticas en Empresas con necesidades laborales específicas (convenio específico) y Prácticas en Empresas con necesidades laborales comunes (cartas de adhesión al Acuerdo de Voluntades). Subprograma de Apoyo a estancias profesionales en empresas (SAEP)

Alineación con el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018	Eje 1 Equidad e Inclusión Social para el Desarrollo Humano. Área de oportunidad 7. Empleo con Equidad. Objetivo 1. Ampliar el acceso de la población del Distrito Federal a trabajos dignos, con protección social, pleno respeto a los derechos laborales y sin discriminación por su origen étnico, condición jurídica, social o económica, migratoria, de salud, de edad, discapacidad, sexo, embarazo, orientación o preferencia sexual, estado civil, nacionalidad, apariencia física, forma de pensar o situación de calle, entre otras. Meta 2. Promover y fortalecer acciones institucionales que den mayor transparencia al mercado laboral. Línea de acción: Mejorar la calidad y coordinación interinstitucional de los mecanismos de vinculación laboral (oficinas de servicio de empleo, bolsas de trabajo, ferias de empleo y mecanismos de intermediación sustentados en TIC), a fin de dar respuesta oportuna a las personas con mayor dificultad para acceder a un trabajo digno. Meta 3. Reforzar los programas y acciones institucionales para mejorar la empleabilidad de las personas en condiciones vulnerables. Líneas de acción: Ampliar y diversificar los programas de capacitación para el trabajo, con impulso a la certificación de la competencia laboral y enfoques particulares hacia las personas en condiciones vulnerables por su origen étnico, condición jurídica, social o económica, migratoria, de salud, de edad, discapacidad, sexo, orientación, identidad o preferencia sexual, estado civil, nacionalidad, apariencia física, forma de pensar o situación de calle, entre otras.
Alineación con el Programa Sectorial de Desarrollo Económico y Empleo 2013-2018	Eje 3. Desarrollo Económico Sustentable. Área de oportunidad 7. Innovación, Ciencia, Tecnología y Sector Productivo. Objetivo 2 Apoyar a las y los estudiantes del nivel medio-superior y superior para que adquieran las competencias necesarias que les permitan insertarse en el mercado laboral con un empleo acorde a su nivel de preparación. Meta 1. Mejorar la inserción laboral de las y los jóvenes técnicos y profesionistas egresados de las instituciones de educación media y superior de la Ciudad de México, con criterios de igualdad de género. Líneas de acción: Fortalecer los mecanismos de difusión de las alternativas de empleo para las y los jóvenes técnicos y profesionistas. Promover la realización de acciones para apoyar a las y los jóvenes en la transición hacia el primer empleo. Meta 2. Ampliar las alternativas de apoyo institucional que estimulen la formación y el desarrollo de capacidades y habilidades para el trabajo. Líneas de acción: Fortalecer las prácticas profesionales de los estudiantes de escuelas de educación superior que contribuyan a la adquisición de experiencia acorde con las necesidades del mercado laboral.
Presupuesto del Programa Social.	30,000,000.00 (Treinta millones de pesos)
Cobertura geográfica del Programa Social en 2016	Las 16 delegaciones políticas de la Ciudad de México.
Modificaciones en el nombre, los objetivos, los bienes y/o servicios que otorga o no vigencia en 2017	Ninguna

## II. METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN INTERNA 2017 DEL PROGRAMA MI PRIMER TRABAJO.

### II.1 Área Encargada de la Evaluación Interna

Según se indica en el Manual Administrativo de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo vigente, el área encargada de coordinar la realización de la evaluación interna de este programa, es la Subdirección del Servicio de Empleo, adscrita a la Dirección de Capacitación para el Empleo, la cual designó a la Coordinación de Planeación e Información Ocupacional (CPIO) la elaboración del estudio y la presentación del Informe de Evaluación Interna 2017 del Programa “Mi Primer Trabajo” operado en 2016. El personal que integra la CPIO no está involucrado en la operación de los programas; el nivel académico de sus integrantes es de licenciatura en el área económico-administrativa y su experiencia profesional su experiencia profesional está focalizada al monitoreo de los programas sociales operados por la Dirección de Capacitación para el Empleo, así como el seguimiento y evaluación de diversas variables sociodemográficas y económicas relacionadas con el mercado laboral.

Entre otras actividades de esta Coordinación desde la perspectiva de las etapas de la Planeación, destaca el seguimiento de la programación, integración y seguimiento del Programa Operativo Anual (POA), mediante la elaboración de los informes mensuales y trimestrales y así como el de la Cuenta Pública, a través de los cuales se da seguimiento a las actividades institucionales de la Dirección de Capacitación para el Empleo; se proporciona la estadística y texto para la elaboración de la Revista Informativa de Capacitación y Empleo del Servicio Nacional de Empleo Ciudad de México y del Informe del Jefe de Gobierno

**Cuadro 2. Perfiles de los Integrantes de la Coordinación de Planeación e Información Ocupacional**

Puesto	Sexo	Formación profesional	Funciones	Experiencia en M&E	Exclusivo en M&E
Coordinadora de Planeación e Información Ocupacional	Femenino	Lic. Economía	Coordinar la correcta integración de los informes de gestión programática y presupuestaria, Revista Informativa	5 años, elaboración de cinco evaluaciones internas del Programa Social de 2012 -2016	Coordina e integra informes mensuales y trimestrales, Cuenta Pública, Revista de Capacitación y Empleo Informe de Gobierno. No opera el programa.
Prestadora de Servicios Profesionales	Femenino	Lic. Ciencias Políticas y Administración Pública	Elaborar los informes de gestión programática y presupuestaria Revista Informativa	5 años, elaboración de cinco evaluaciones internas del Programa Social de 2012 -2016	Realiza análisis e integración de informes de actividades institucionales, revista. No opera el programa.
Prestador de Servicios Profesionales	Masculino	Lic. Economía	Elaborar los informes de gestión programática y presupuestaria Revista Informativa	3 años, Coordinación de cinco Evaluaciones Externas del Diseño, Gestión y Resultados de Programas de Seguridad Pública.	Realiza análisis e integración de informes de actividades institucionales, revista. No opera el programa.
Analista	Masculino	Lic. en Sociología	Elaborar los informes de gestión programática y presupuestaria, Revista Informativa	Más de un año, elaboración de dos evaluaciones internas del Programa Social	Realiza análisis e integración de informes de actividades institucionales, revista.

## II.2 Metodología de la Evaluación

Como se solicita en los Lineamientos para la Evaluación Interna 2017 de los Programas Sociales de nueva creación de la Ciudad de México, la Evaluación Interna 2017 del Programa “Mi Primer Trabajo” como programa nuevo a partir del ejercicio fiscal 2016, corresponde a la primera etapa de la Evaluación Integral de los Programas Sociales de la Ciudad de México 2016-2018, en esta etapa se llevará a cabo la Evaluación de Diseño y construcción de la Línea Base, que es un insumo fundamental para la segunda “Evaluación de Operación y Satisfacción y Levantamiento del Panel” así como para la tercera etapa “Evaluación de Resultados”, las cuales se llevarán a cabo respectivamente en 2017 y 2018.



La realización de esta evaluación está enmarcada en la Metodología del Marco Lógico (MML) que contiene aspectos cuantitativos y cualitativos, los primeros se generan a partir de los registros en los Sistemas de Información Federal y Local, que corresponden respectivamente al Sistema Integral de Información del Servicio Nacional de Empleo (SIISNE) y al Sistema de Información y Registro para la Capacitación y Empleo (SIRCE), así como los indicadores estratégicos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, INEGI). En el aspecto cualitativo, se realizaron actividades de gabinete con base en documentación pública, normas aplicables (leyes, reglamentos, manuales administrativos y de procedimientos, reglas de operación, circulares, oficios, entre otros), así como trabajos de investigación publicados sobre este tema.

A continuación, se presenta el cronograma que se utilizó para llevar a cabo la presente Evaluación Interna.

**Cuadro 3 Ruta crítica del Programa de Mi Primer Trabajo.**

No.	Apartado de la Evaluación	Periodo de análisis (semanas)
1	Revisión y análisis de los términos de referencia.	2
2	Seleccionar metodología a utilizar y plan de trabajo.	1
3	Recopilar información.	2
4	Análisis de la información.	3
5	Versión preliminar de la evaluación.	2
6	Aprobación y/o modificación de la versión preliminar.	1
7	Envío de evaluación a las autoridades competentes	1
	Total	<b>12</b>

### II.3. Fuentes de Información de la Evaluación

En 2017, se incluye la “Evaluación de Diseño y construcción de la Línea Base” con base al diagnóstico del problema social atendido, el análisis de la población afectada por la problemática, la capacidad de atención del programa social, se determinó la magnitud de la problemática social en la población atendida con lo que se diseñará la línea base del programa social.

#### II.3.1 Información de Gabinete

Las fuentes de información utilizadas, fundamentalmente son documentos estadísticos, normativos y académicos, entre los que destacan los siguientes: Serie Población y Desarrollo Adolescencia y Juventud en América Latina y el Caribe; Problemas, oportunidades y desafíos en el comienzo de un nuevo siglo; Manual de Formulación Evaluación y Monitoreo de Proyectos Sociales; “Metodología del Marco Lógico”; Marco Conceptual para la definición de criterios en la creación y modificación de Programas y Acciones Sociales; la Ley Federal de Trabajo, Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, la Ley de Planeación del Desarrollo del Distrito Federal, la Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente de la Ciudad de México, Ley de Desarrollo Social para el Distrito Federal y su Reglamento, Ley de Desarrollo Económico del Distrito Federal, Manual Administrativo de la STyFE, Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018, Programa Sectorial de Desarrollo Económico y Empleo 2013-2018, Programa Institucional de desarrollo de la STyFE 2014-2018, Aviso por el cual se dan a conocer las Reglas de Operación del Programa de Mi Primer Trabajo 2016, publicadas en la GODF No. 270 Tomo I, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI, diversos trimestres; XIII Censo General de Población y Vivienda 2010, entre otras.

## III. EVALUACIÓN DEL DISEÑO DEL PROGRAMA SOCIAL

### III.1 Consistencia Normativa y Alineación con la Política Social de la Ciudad de México

#### III.1.1 Análisis del Apego del Diseño del Programa Social a la Normatividad Aplicable

Considerando su estructura, en las Reglas de operación 2016 de “Mi Primer Trabajo”, se identifican los siguientes aspectos como evidencia de apego al marco normativo:

**Cuadro 4. Análisis del Apego del Diseño del Programa Social a la Normatividad Aplicable**

Ley o Reglamento	Artículo	Apego del Diseño del Programa Social
Ley de Desarrollo Social del Distrito Federal	1 Fracción II	Las reglas de operación del programa evaluado establecen que: El eje rector del programa será Contribuir a garantizar el derecho al trabajo digno a la población juvenil de 16 a 29 años de edad de la Ciudad de México que busca empleo, con prioridad en quienes carecen de experiencia laboral, mediante el otorgamiento de apoyos para su registro, definición de perfil laboral, vinculación con empresas, acceso a prácticas laborales y la entrega de un apoyo económico y otros beneficios que le permitan cubrir necesidades básicas; todo ello como resultado de acciones articuladas con empresas y centros de educación superior.”. Programa de Mi Primer Trabajo. RO 2016.
	8	El Programa “Mi Primer Trabajo” es un programa social de transferencias monetarias a las y los jóvenes buscadores de empleo, complementadas con acciones de vinculación de dicho sector de población con el sector empresarial para facilitar su inserción laboral y la realización de prácticas que refuercen los procesos de reclutamiento y selección y amplíen las competencias de las y los jóvenes beneficiarios.
	33	La estructura y contenido de las Reglas de Operación del Programa de Mi Primer Trabajo, se apegan a lo establecido en este artículo.
	34 Fracción I	Las Reglas de Operación de este Programa Social, fueron publicadas en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, (GODF) No. 270 TOMO I, el 29 de enero de 2016.
	38	Las reglas de operación del programa evaluado reiteran la obligatoriedad de señalar en la papelería y la promoción del Programa su carácter público y gratuito.
Reglamento de la Ley de Desarrollo Social para el Distrito Federal	50 y 51	Anualmente se publican las Reglas de Operación del Programa Social en la GOCDMX. Para el ejercicio fiscal 2016, se publicaron en el No. 270 TOMO I, el 29 de enero de 2016.

**III.1.2. Análisis del Apego de las Reglas de Operación a los Lineamientos para la Elaboración de Reglas de Operación 2016**

De la revisión general a la estructura y contenido de las Reglas de Operación de Mi Primer Trabajo para el ejercicio fiscal 2016, se concluye que éstas fueron diseñadas conforme a los Lineamientos que emite el Evalúa CDMX, y se publicaron como lo establece la normatividad en la GODF No. 270, Tomo I, Décima Octava Época. El grado de cumplimiento en general es satisfactorio conforme se detalla en el siguiente cuadro:

**Cuadro.5 Apego de las Reglas de Operación a los Lineamientos para la Elaboración de Reglas de Operación 2016**

Apartado	Nivel de cumplimiento	Justificación
Introducción	Satisfactorio	La formulación del problema está definida y cuantificada con base al diagnóstico en el numerales:c.1) se identifica el Problema social: c.2 Causa y efectos del problema social; c.3) El Programa social y su incidencia en el problema y c.4) Definición de la población potencial, población objetivo y población beneficiaria.
I. Dependencia o entidad responsable del programa	Satisfactorio	Apartado I. Se especifica de manera clara y explícita que la STyFE es la dependencia responsable de este programa, así como de otras unidades administrativas involucradas.

II. Objetivos y alcances	Satisfactorio	Apartado II. se establece tanto el objetivo general como los específicos. En la tipología de los programas sociales, se especifica que otorga transferencias monetarias y la prestación de servicios. Enfatiza la importancia de los Derechos Sociales.
III. Metas físicas	Satisfactorio	Apartado III. Se determinan las metas físicas programadas para el ejercicio fiscal 2016 así como la colocación de personas jóvenes en un empleo formal.
IV. Programación presupuestal	Satisfactorio	Apartado IV. Se detalla el monto total del presupuesto asignado en unidades monetarias. Así como el tipo y monto de los apoyos por subprograma.
V. Requisitos y procedimientos de acceso	Satisfactorio	Apartado V. Se detallan los requisitos, procedimientos de acceso, documentación requerida, derechos y obligaciones de los beneficiarios entre los que se incluyen los requisitos de permanencia, causales de baja o suspensión temporal por subprograma.
VI. Procedimientos de instrumentación	Satisfactorio	Apartado VI. Se detalla los procedimientos de operación por subprograma
VII. Procedimiento de queja o inconformidad ciudadana	Satisfactorio	Apartado VII. Quedan definidos los procesos para interponer quejas y se definen las áreas de recepción y atención de quejas.
VIII. Mecanismos de exigibilidad	Satisfactorio	Apartado VIII. Se manifiesta plenamente que la Contraloría General del GCDMX es el órgano competente para conocer las denuncias de incumplimiento de derechos en materia de desarrollo social.
IX. Mecanismos de evaluación e indicadores	Satisfactorio	Apartado IX. Se elaboró la matriz de indicadores estructurada con base en la metodología del marco lógico, contiene indicadores de eficiencia y eficacia para cada subprograma.
X. Formas de participación social	Satisfactorio	Apartado X. Se da a conocer a las personas beneficiarias, en un plazo no mayor a diez días hábiles después de haber iniciado el curso, información sobre temas de Contraloría Social, llenado y firma del formato CS-01 y se formarán Comités de vigilancia o Comités de Contraloría Social los cuales tendrán reunión mensual con la Contraloría Social.
XI. Articulación con otros programas sociales	Satisfactorio	Apartado XI. Se vincula con el Programa de Programa Seguro de Desempleo, a cargo de la STyFE y el Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México, a cargo de la STyFE. “Mi Primer Trabajo”, mediante el Subprograma de Apoyo y Estímulos a la Vinculación Laboral (SAEV), tendrá una relación estrecha con las acciones institucionales de fortalecimiento a la vinculación laboral (bolsa de trabajo y ferias de empleo) y de atención integral a la población juvenil para promover su inserción ocupacional que realizan los espacios de atención denominados “Comunas”; ambas a cargo de la STyFE.

### III.1.3 Análisis del Apego del Diseño del Programa Social a la Política de Desarrollo Social de la Ciudad de México

El Programa de Mi Primer Trabajo contribuye a garantizar los derechos establecidos en la Ley de Desarrollo Social para el Distrito Federal y su Reglamento al otorgar a la población joven de 16 a 29 años desempleada y subempleada apoyo económico y capacitación para el trabajo, ha cumplido con los derechos establecidos en la Ley de Desarrollo Social para el Distrito Federal, con el objeto de garantizar los derechos de igualdad material por medio de los cuales se busca alcanzar la satisfacción de necesidades básicas de las personas y el máximo nivel posible de vida digna.

**Cuadro 6. Apego del Programa Social a la Política de Desarrollo Social de la Ciudad de México**

<b>Derecho Social (incluyendo referente normativo)</b>	<b>Descripción de la Contribución del Programa Social al derecho social</b>	<b>Especificar si fue incorporado en las ROP 2016</b>
<b>Derecho al Trabajo.</b> Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos: Artículos 3; 6 numeral 1 y 2 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos y Culturales. Artículos 5 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 1 Fracción II, de la Ley de Desarrollo Social para el Distrito Federal	La contribución principal es combatir el desempleo a través de las prácticas Laborales o profesionales de los jóvenes que acceden por primera vez a un empleo, asimismo tendrá una relación estrecha con las acciones institucionales de fortalecimiento a la vinculación laboral (bolsa de trabajo y ferias de empleo) y de atención integral a la población juvenil para promover su inserción ocupacional	Las Reglas de Operación del Programa Social, establecen que para enfrentar los factores que influyen para que un grupo de jóvenes dejen de buscar empleo, contribuirá a dar transparencia al mercado de trabajo, es decir a que las y los jóvenes identifiquen las empresas donde pueden ser contratados; a conocer y valorar sus habilidades para el trabajo, aun cuando no tengan experiencia laboral; y se realizarán acciones que posibiliten su inserción en el campo laboral mediante un esquema de prácticas laborales y profesionales, a través del cual puedan dar a conocer sus capacidades productivas y su interés por contribuir al desarrollo económico del país.

El programa, se encuentra alineado a la estrategia de fomento al empleo contenida en los siguientes programas: Programa General de Desarrollo del Distrito Federal (PGDDF), al Programa Sectorial de Desarrollo Económico y Empleo 2013-2018 y al Programa Institucional de Desarrollo de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, todos referidos al periodo 2013-2018, el objetivo en común es ampliar el acceso de la población juvenil de la Ciudad de México a trabajos dignos, con protección social, pleno respeto a los derechos laborales y sin discriminación por su origen étnico, condición jurídica, social o económica, migratoria, de salud, de edad, discapacidad, sexo, embarazo, orientación o preferencia sexual, estado civil, nacionalidad, apariencia física, forma de pensar o situación de calle, entre otras. Los vínculos específicos con las metas de los programas se detallan a continuación.

**Cuadro 7. Contribución del Programa de Mi Primer Trabajo al Programa General de Desarrollo del Distrito Federal (PGDDF 2013-2018), al Programa Sectorial de Desarrollo Económico y Empleo y al Programa Institucional de Desarrollo de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, 2014-2018**

<b>Programa</b> (General, Delegacional, Sectorial y/o Institucional)	<b>Alineación</b> (Eje, Área de oportunidad, Objetivo, Meta y/o Línea de acción)	<b>Justificación</b> (descripción de los elementos que justifican esta alineación)	<b>Especificar</b> si fue incorporado en las RO 2016 Publicadas en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, No. 270 TOMO I, el 29 de enero de 2016.

<p>Programa General de Desarrollo del Distrito Federal (PGDDF) 2013-2018</p>	<p>Eje 1: Equidad e Inclusión Social para el Desarrollo Humano. Área de Oportunidad: 7; Empleo con Equidad. Objetivo 1: Ampliar el acceso de la población del Distrito Federal a trabajos dignos, con protección social, pleno respeto a los derechos laborales y sin discriminación por su origen étnico, condición jurídica, social o económica, migratoria, de salud, de edad, de discapacidad, sexo, embarazo, orientación o preferencia social, estado civil, nacionalidad apariencia física, forma de pensar o situación de calle, entre otras.</p>	<p>El programa en su integralidad constituye un instrumento de política pública del sector laboral orientado a promover el acceso a un empleo digno y socialmente útil que incida en disminuir las desigualdades sociales, económicas y de género. programas de capacitación para el trabajo, con impulso a la certificación de la competencia laboral y enfoques particulares hacia las personas en condiciones vulnerables</p>	<p>Introducción, apartado b) Alineación programática, pág. 167.</p>
<p>Programa Sectorial de Desarrollo Económico y Empleo 2013-2018</p>	<p>Área de Oportunidad: Empleo con Equidad. Objetivo: 1 Ampliar el acceso de la población del Distrito Federal a trabajos dignos, con protección social, pleno respeto a los derechos laborales y sin discriminación por su origen étnico, condición jurídica, social o económica, migratoria, de salud de edad, discapacidad, sexo, orientación o preferencia sexual, estado civil, nacionalidad, apariencia física, forma de pensar o situación de calle, entre otras.</p>	<p>La Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo promoverá, a través de políticas públicas de financiamiento con recursos locales y de transferencia federal, la creación y consolidación de proyectos productivos a fin de incentivar ocupaciones por cuenta propia dirigidas a la población con mayor dificultad para obtener un trabajo digno, e impulsará acciones de capacitación para el trabajo dirigida a la población abierta y en condiciones de vulnerabilidad.</p>	<p>En el apartado de Alineación de programas sectoriales, pág. 169</p>
<p>Programa Institucional de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo 2014-2018</p>	<p>Acción institucional d1, Dirección General de Empleo, Capacitación y Fomento Cooperativo. Promover un Programa Especial de Fomento a la Empleabilidad Juvenil en coordinación con el ICATCDMX, que comprenda tanto esquemas de desarrollo de competencias profesionales, como diversos mecanismos de vinculación laboral, orientado a promover la inserción en el mercado de trabajo, de las y los jóvenes técnicos y profesionistas egresados de las instituciones de educación media superior de la Ciudad de México.</p>	<p>Mediante el Subprograma de Apoyo y Estímulos a la Vinculación Laboral (SAEV), tendrá una relación estrecha con las acciones institucionales de fortalecimiento a la vinculación laboral (bolsa de trabajo y ferias de empleo) y de atención integral a la población juvenil para promover su inserción ocupacional que realizan los espacios de atención denominados "Comunas"; ambas a cargo de la STyFE.</p>	<p>En el apartado de Alineación de programas sectoriales, pág. 169</p>

### III.2 Identificación y Diagnóstico del Problema Social Atendido por el Programa Social

La Ciudad de México, es actualmente una de las megalópolis del mundo y la zona metropolitana más grande del sistema urbano nacional, ocupa el segundo lugar en población, según datos de la Encuesta Intercensal de Población 2015 levantada por el INEGI, en dicho año habitaban en la Ciudad de México un total de 8,918,653 personas. La información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) que levanta el INEGI, señala que, al cierre del tercer trimestre de 2015, se registraron 227,073 personas desocupadas, que representan tasa de desocupación abierta (TDA) del 5.0% respecto a los 4.5 millones de población económicamente activa de la Ciudad de México. La desocupación afecta principalmente a la población joven, con mayor escolaridad, pero escasa experiencia laboral por estar ingresando por primera vez al mercado laboral, con mayor impacto en las mujeres. A mayor detalle, el reporte al tercer trimestre de 2015 de la encuesta en mención señala que el 26.36% de las personas desocupadas eran jóvenes de 15 a 24 años (59,864 en términos absolutos), tasa que se incrementa en el caso de las mujeres a 28.41% (98,793 personas). La misma fuente de información da cuenta que el 40.74% del total de personas desempleadas tenían una escolaridad de educación media superior o superior (112,952), porcentajes que asciende al 53% en las mujeres (52,358 en datos absolutos).

En el boletín oficial que genera la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por entidad federativa, indicó que, para el tercer trimestre de 2015 en la Ciudad de México, las personas jóvenes de 15 a 29 años representaban el 44% del total de desocupadas, en tanto que quienes contaban con formación escolar de nivel superior equivalían al 33% de dicho total. A esta problemática se suma la situación de jóvenes que por diversas circunstancias han abandonado la escuela sin ingresar a la población económicamente activa, referidos peyorativamente como “ninis”, que tiende a crecer ante las escasas expectativas de empleos de calidad. En este sentido, el problema social objeto de atención de “Mi Primer Trabajo” es el elevado desempleo juvenil en la Ciudad de México.

**Cuadro 8. Identificación y Diagnóstico del Problema Social Atendido por el Programa Social**

Aspecto	Descripción y datos estadísticos
Problema social identificado	Desempleo abierto en población de 16 a 29 años.
Población que padece el problema	Población de 16 años a 29 años de la Ciudad de México. De manera estructural, los datos que arroja la ENOE señalan que quienes padecen con mayor profundidad dicha problemática son las y los jóvenes que recién ingresan al mercado laboral, las personas con mayor escolaridad formal (formación técnica y profesional).
Ubicación geográfica del problema	Las 16 delegaciones políticas de la Ciudad de México. Con datos de 2013, la Secretaría de Desarrollo Económico de la CDMX realizó una estimación por Delegación, pero no se utilizó dicha información para el Diseño de las Reglas de Operación de “Mi Primer Trabajo” por la periodicidad de dichos datos. No obstante, se nota una relación proporcional entre el tamaño poblacional de las Delegaciones y la cantidad de personas sin empleo, es decir el problema se concentra en Iztapalapa, Gustavo A. Madero, Cuauhtémoc, Álvaro Obregón y Coyoacán.

El apartado de “Causas y efectos del programa social” contenido en las Reglas de Operación del programa evaluado señala la naturaleza multicausal del desempleo y subempleo en el país, con un componente estructural asociado al bajo crecimiento económico que “... las disparidades entre la oferta y demanda de mano de obra en el subsector juvenil, se agregan problemas de transparencia del mercado, es decir los mecanismos de enlace que operan actualmente (bolsas de trabajo, ferias de empleo, aplicaciones de búsqueda por Internet, entre otras)”.

No obstante, que en los dos años recientes la tasa de desempleo en la entidad muestra una tendencia a la baja, la calidad del trabajo se ha deteriorado, esto se manifiesta porque una proporción importante de los empleos existentes son precarios (no garantizan seguridad y/o previsión social). La relación entre precariedad y desocupación en la CDMX se explica por el hecho de que en esta Ciudad es elevada la proporción de población buscadora de empleo con escolaridad por encima del promedio nacional la cual tiene mayores expectativas de ingresos y desarrollo profesional y ante una oferta limitada cuantitativa y cualitativamente, retrasa sus decisiones de aceptación de un empleo con tales características. A continuación, se abunda al respecto.

**Cuadro 9. Descripción de causas y efectos que originan el Problema Social**

En las RO 2016 se incluyeron los siguientes aspectos:	Valoración	Justificación
Altas tasas de desempleo en la población de 16 a 29 años y más en la CDMX	Satisfactorio	El problema de desempleo en la CDMX La Ciudad de México es actualmente una de las megalópolis del mundo y la zona metropolitana más grande del sistema urbano nacional, ocupa el segundo lugar en población, según datos de la Encuesta Intercensal de Población 2015 levantada por el INEGI, en dicho año habitaban en el Distrito Federal un total de 8,918,653 habitantes. La información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) que levanta el INEGI, señala que, al cierre del tercer trimestre de 2015, se registraron 227,073 personas desocupadas, que representan el 5.0% (tasa de desocupación abierta TDA) de alrededor de 4.5 millones de población económicamente activa de la Ciudad de México. La desocupación afecta principalmente a la población joven, con mayor escolaridad, pero escasa experiencia laboral por estar ingresando por primera vez al mercado laboral, con mayor impacto en las mujeres. A mayor detalle, el reporte al tercer trimestre de 2015 de la encuesta en mención señala que el 26.36% de las personas desocupadas eran jóvenes de 15 a 24 años (59,864 en términos absolutos), tasa que se incrementa en el caso de las mujeres a 28.41% (98,793 personas). La misma fuente de información da cuenta que el 40.74% del total de personas desempleadas tenían una escolaridad de educación media superior o superior (112,952), porcentajes que asciende al 53% en las mujeres (52,358 en datos absolutos). Un boletín oficial que genera la Secretaría de Trabajo y Previsión Social por entidad federativa, con una mayor desagregación de la información indica que para el tercer trimestre de 2015 en el Distrito Federal, las personas jóvenes de 15 a 29 años representaban el 44% del total de desocupadas, en tanto que quienes contaban con formación escolar de nivel superior equivalían al 33% de dicho total. A esta problemática se suma la situación de jóvenes que por diversas circunstancias han abandonado la escuela sin ingresar a la población económicamente activa, referidos peyorativamente como “ninis”, que tiende a crecer ante las escasas expectativas de empleos de calidad.
Datos Estadísticos del problema social atendido	Satisfactorio.	La información estadística disponible es la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) que genera el Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI), específicamente la referida a los indicadores estratégicos de ocupación y empleo; Apartado 7, en el que se clasifica a la población desocupada por grupos de edad, nivel de instrucción antecedentes laborales y duración del desempleo. No presenta la información por delegación política.

Identificación de la población que padece la problemática	Satisfactorio	Las reglas de operación incluyen datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) que levanta el INEGI, señala que, al cierre del tercer trimestre de 2015, se registraron 227,073 personas desocupadas, que representan el 5.0% (tasa de desocupación abierta TDA) de alrededor de 4.5 millones de población económicamente activa de la Ciudad de México. La desocupación afecta principalmente a la población joven, con mayor escolaridad pero escasa experiencia laboral, Un boletín oficial que genera la Secretaría de Trabajo y Previsión Social por entidad federativa, con una mayor desagregación de la información indica que para el tercer trimestre de 2015 en el Distrito Federal, las personas jóvenes de 15 a 29 años representaban el 44% del total de desocupadas, en tanto que quienes contaban con formación escolar de nivel superior equivalían al 33% de dicho total. A esta problemática se suma la situación de jóvenes que por diversas circunstancias han abandonado la escuela sin ingresar a la población económicamente activa, que tiende a crecer ante las escasas expectativas de empleos de calidad.
Ubicación geográfica del problema	Parcial	Como se indicó anteriormente, los datos estadísticos derivados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), INEGI, no permiten diseñar el programa a nivel delegacional para determinar a este nivel donde se agudiza el problema de desempleo. No obstante lo anterior, es importante considerar que el programa tiene un alcance para toda la Ciudad de México y un enfoque universal.
Descripción de las causas del problema	Parcial	Se describen de manera narrativa en el apartado Causas y efectos del problema social de las Reglas de Operación, aunque no se incluye algún árbol de problemas, situación que se subsana en la presente evaluación.
Descripción de los efectos del problema	Satisfactoria	En el texto de las Reglas se menciona que en materia de empleo, el país enfrenta un problema estructural de bajo crecimiento económico que se refleja de manera directa en la escasa generación de nuevas fuentes de trabajo, insuficientes para satisfacer en cantidad y calidad las necesidades de ocupación productiva de una población económicamente activa en expansión. Aunado a ello, gran parte de los empleos existentes son de baja calidad. Esta situación explica el fuerte peso relativo que ha adquirido el sector informal como empleador, el cual provee de ingresos, en algunos casos de sobrevivencia, pero no garantiza seguridad o previsión social. La precariedad de una parte importante de los empleos que se generan reduce las posibilidades de ocupación para una población buscadora de empleo con escolaridad por encima del promedio nacional e incrementa la rotación en los puestos de trabajo. No se debe omitir ni obviar los problemas estructurales en la actividad productiva, la baja productividad, los bajos salarios y los problemas para generar el número de empleos que demanda la población económicamente activa. Todos ellos son retos a considerar en una acción conjunta con otros niveles de gobierno, como región metropolitana y con una política que se dirija a atender los principales problemas que ha generado la desocupación a lo largo de muchos años.



En las RO 2016 se incluyeron los siguientes aspectos:	Valoración	Justificación
Línea base	Parcial	La línea base de “Mi Primer Trabajo” está constituida por una población estimada de 31 mil personas jóvenes, referida líneas abajo como población potencial, que se constituye por las y los jóvenes de 15 a 29 años que se encuentran en situación de desempleo en la Ciudad de México al tercer trimestre de 2015, con base en la ENOE y carecen de experiencia laboral, más una proporción de la población no económicamente activa disponible, que se podrían incorporar a la PEA de contar con información de mercado que le genere posibilidades reales de inserción ocupacional.

Fuente: Aviso por el que se dan a conocer las Reglas de Operación del Programa “Mi Primer Trabajo” para el Ejercicio Fiscal 2016, publicadas el 29 de enero de 2017 en la GOCDMX, en el No. 270 TOMO I.

### III.2 Cobertura del Programa Social

Como resultado de mayor atención al problema de desempleo, definido como tema central de las políticas públicas en la CDMX, durante 2016 se realizaron transferencias presupuestales en este programa social que prácticamente duplicaron los recursos financieros asignados al inicio del año.

**Cuadro 10. Cobertura del Programa Social**

Poblaciones	Descripción	Datos Estadísticos
Potencial	Población desempleada de más de 15 a 29 años desocupada empleo.	31,000 ENOE, INEGI
Objetivo	Aquellas personas que integran la población potencial (según la ENOE) que tienen una duración en el desempleo superior a 3 meses. Este criterio es sólo referencial, ello no significa por tanto que el programa establezca el periodo de desempleo como criterio normativo. Las personas que integran la población potencial y la población objetivo varían constantemente y pueden cambiar de condición al obtener o perder su empleo u ocupación productiva, lo cual dificulta estimar en el tiempo una cobertura del 100%.	16,258 ENOE, INEGI
Atendida	Beneficiarios definidos en función de la capacidad presupuestal.	5,300 personas. Reglas de Operación

A continuación, se realiza la siguiente valoración en relación con las Reglas de Operación del Programa Social:

**Cuadro 11 Valoración del Programa social en relación con las Reglas de Operación del Programa Social**

En las RO 2016, se incluyeron satisfactoriamente los siguientes aspectos.		Extracto de las RO 2016	Valoración	Justificación
Población Potencial	Descripción	La población potencial beneficiaria de “Mi Primer Trabajo” es de alrededor de 31 mil personas, que incluyen las 24 mil personas, que corresponde al total de personas desocupadas que carecen de experiencia laboral, según datos de la ENOE al tercer trimestre de 2015 para el Distrito Federal (13 mil hombres y 11 mil mujeres) y la estimación de 7,150 personas jóvenes integrantes de la PNEA. Este cálculo asume el supuesto de que la totalidad de personas desocupadas que carecen de experiencia laboral son jóvenes del universo atención.	Satisfactorio	La población potencial es el concepto más global y para el caso del programa, corresponde a la población desocupada y subocupada que tienen una duración en el desempleo superior a 3 meses.
	Datos Estadísticos	31,000 personas	Satisfactorio	Se considera la definición y la cifra derivada de la ENOE.
Población Objetivo	Descripción	Como se indicó anteriormente, la línea base del programa son 31 mil jóvenes, equivalentes a la población potencial, es decir jóvenes desocupados sin experiencia laboral más aquéllos que integran la PNEA disponible. Con las acciones propuestas, se tiene programado impactar directamente en la contratación de 10 mil personas jóvenes. Para lograr tales resultados, considerando que no todas las personas que reciben el apoyo económico y la vinculación laboral se contratan, se estima necesario otorgar apoyos económicos a un total acumulado de 16,800 personas jóvenes en el periodo, la cual constituye la población objetivo de “Mi Primer Trabajo”.	Satisfactorio	Como en el caso de la población potencial, es importante restar al total la población desempleada o subempleada que podría recibir los beneficios del Programa Asimismo, sería útil diferenciar de este total a las personas que carecen de experiencia y que este factor constituye un obstáculo para que se puedan contratar e insertar al mercado laboral, esta información es relevante si se tiene en cuenta que la mayor parte de los beneficios que otorga Mi Primer Trabajo son en apoyos a la capacitación y vinculación directa para el trabajo.

	Datos Estadísticos	16,800 personas	Satisfactorio	Se considera la definición y la cifra derivada de la ENOE.
Población atendida	Descripción	La Población beneficiaria de para 2016 será de 5,300 personas, determinadas en función de la capacidad presupuestal.	Satisfactorio	La población que se atiende está en función de la capacidad presupuestal, ya que este criterio es fundamental pero satisfactorio para dar respuesta a la problemática de origen multifactorial.
	Datos Estadísticos	5,300 personas	Satisfactorio	Se considera la definición y la cifra derivada de la ENOE.

### III .4 Análisis del Marco Lógico del Programa Social

#### III.4.1 Árbol del Problema

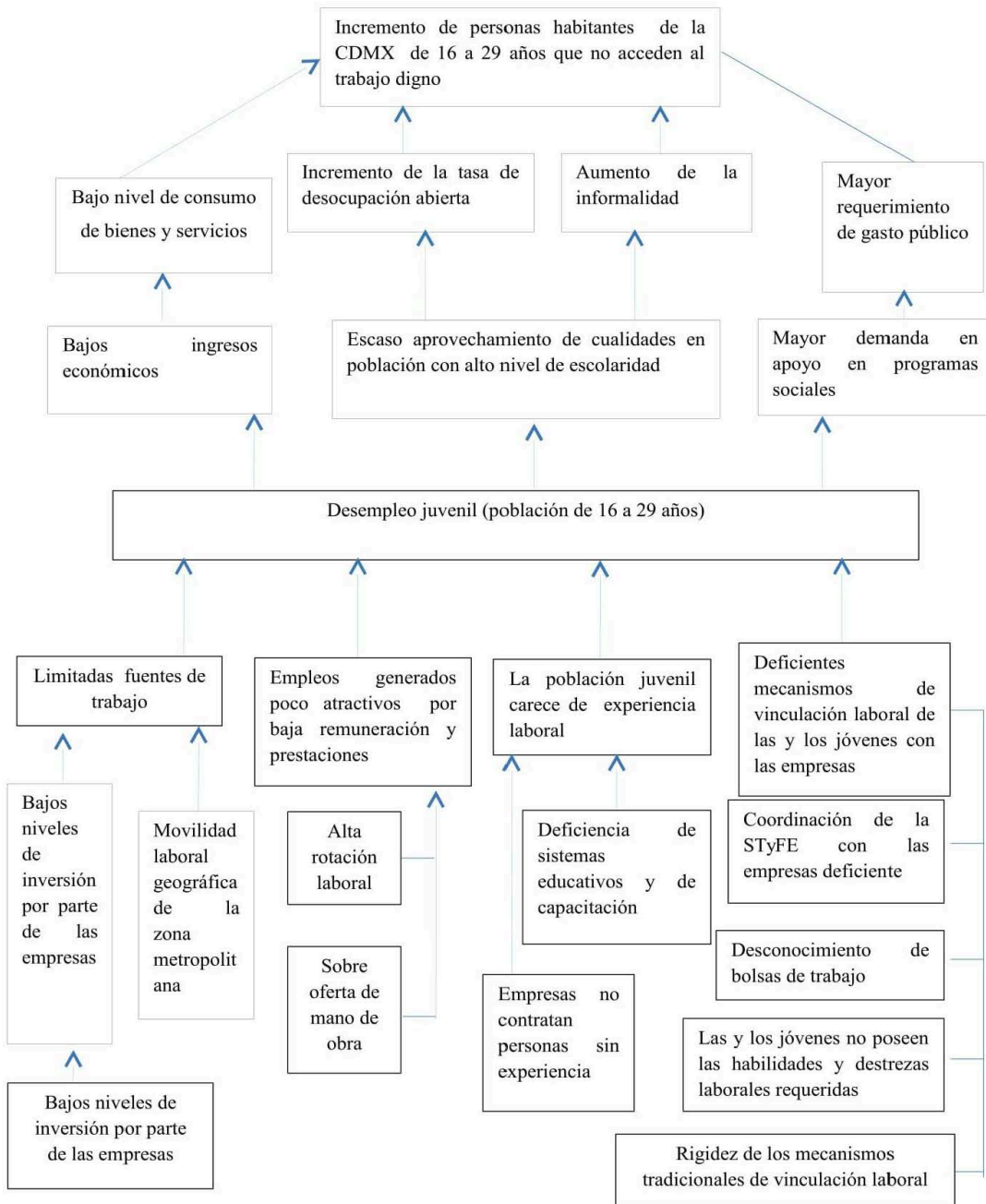
La Ciudad de México es actualmente una de las megalópolis del mundo y la zona metropolitana más grande del sistema urbano nacional, el problema social objeto de atención de “Mi Primer Trabajo” es el elevado desempleo en la población joven residente en la Ciudad de México, cuya edad se encuentra entre los 16 y 29 años.

En materia de empleo, el país enfrenta un problema estructural de bajo crecimiento económico que se refleja de manera directa en la escasa generación de nuevas fuentes de trabajo, insuficientes para satisfacer en cantidad y calidad las necesidades de ocupación productiva de una población económicamente activa en expansión. Aunado a ello, gran parte de los empleos existentes son de baja calidad.

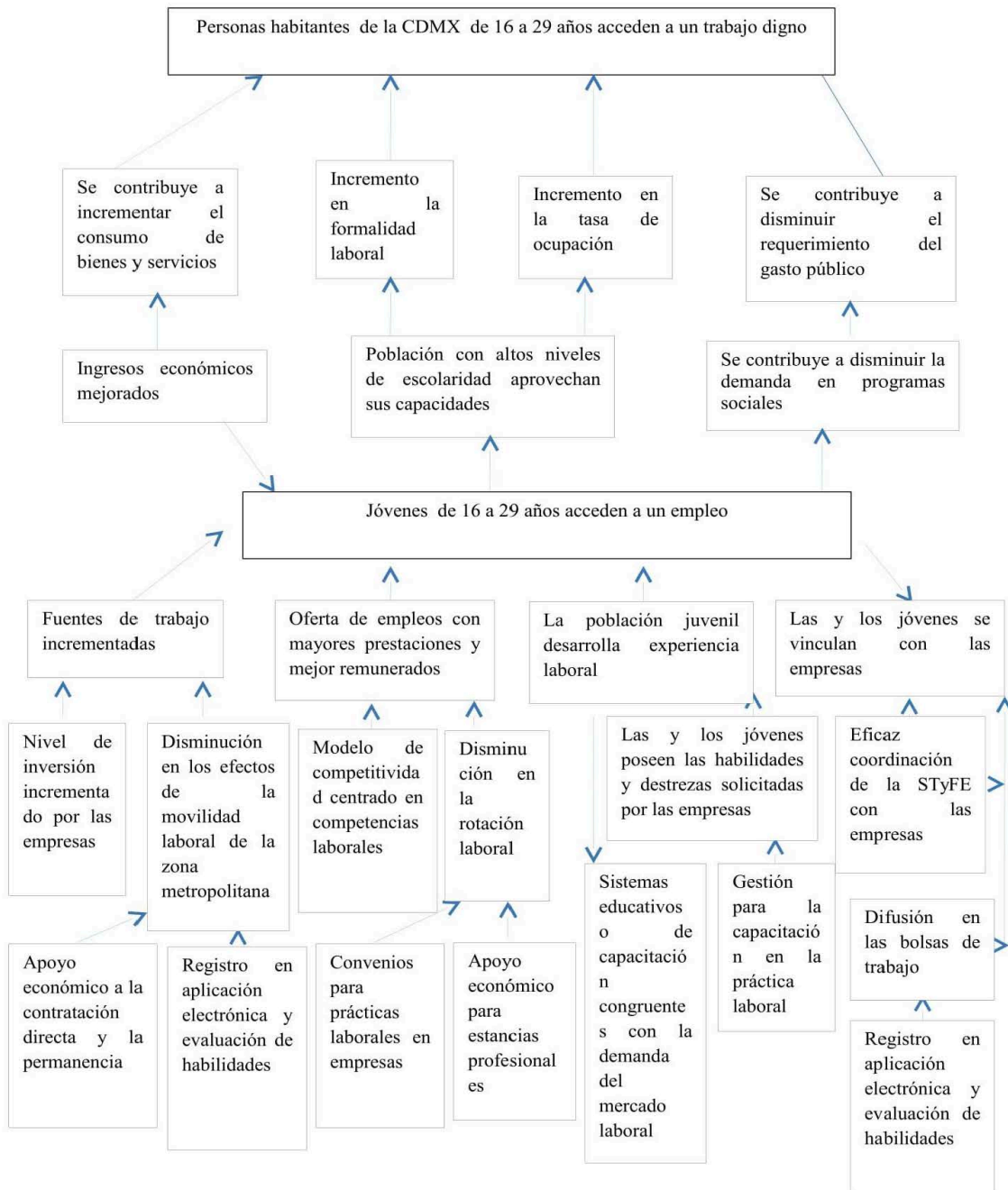
La situación anterior, se explica por el fuerte peso relativo que ha adquirido el sector informal como empleador, el cual provee de ingresos, en algunos casos de sobrevivencia, pero no garantiza seguridad o previsión social. La precariedad de una parte importante de los empleos que se generan reduce las posibilidades de ocupación para una población buscadora de empleo con escolaridad por encima del promedio nacional e incrementa la rotación en los puestos de trabajo. No se debe omitir ni obviar los problemas estructurales en la actividad productiva, la baja productividad, los bajos salarios y los problemas para generar el número de empleos que demanda la población económicamente activa. Todos ellos son retos a considerar en una acción conjunta con otros niveles de gobierno, como región metropolitana y con una política que se dirija a atender los principales problemas que ha generado la desocupación.

Aunado a la generación de escasas fuentes de trabajo de calidad, de manera estructural se registran en el país asimetrías en los perfiles de escolaridad de quienes buscan trabajo con respecto a las áreas educativas en los niveles de educación técnica y superior que requieren los empleadores. Esta situación se agrava en virtud de que son aún limitadas las experiencias de vinculación directa de los centros educativos con las empresas, que posibiliten la generación de experiencias prácticas para los jóvenes, previas a su salida formal de las escuelas. Este factor también impacta en las posibilidades de acceso a un empleo para las y los jóvenes con mayor escolaridad.

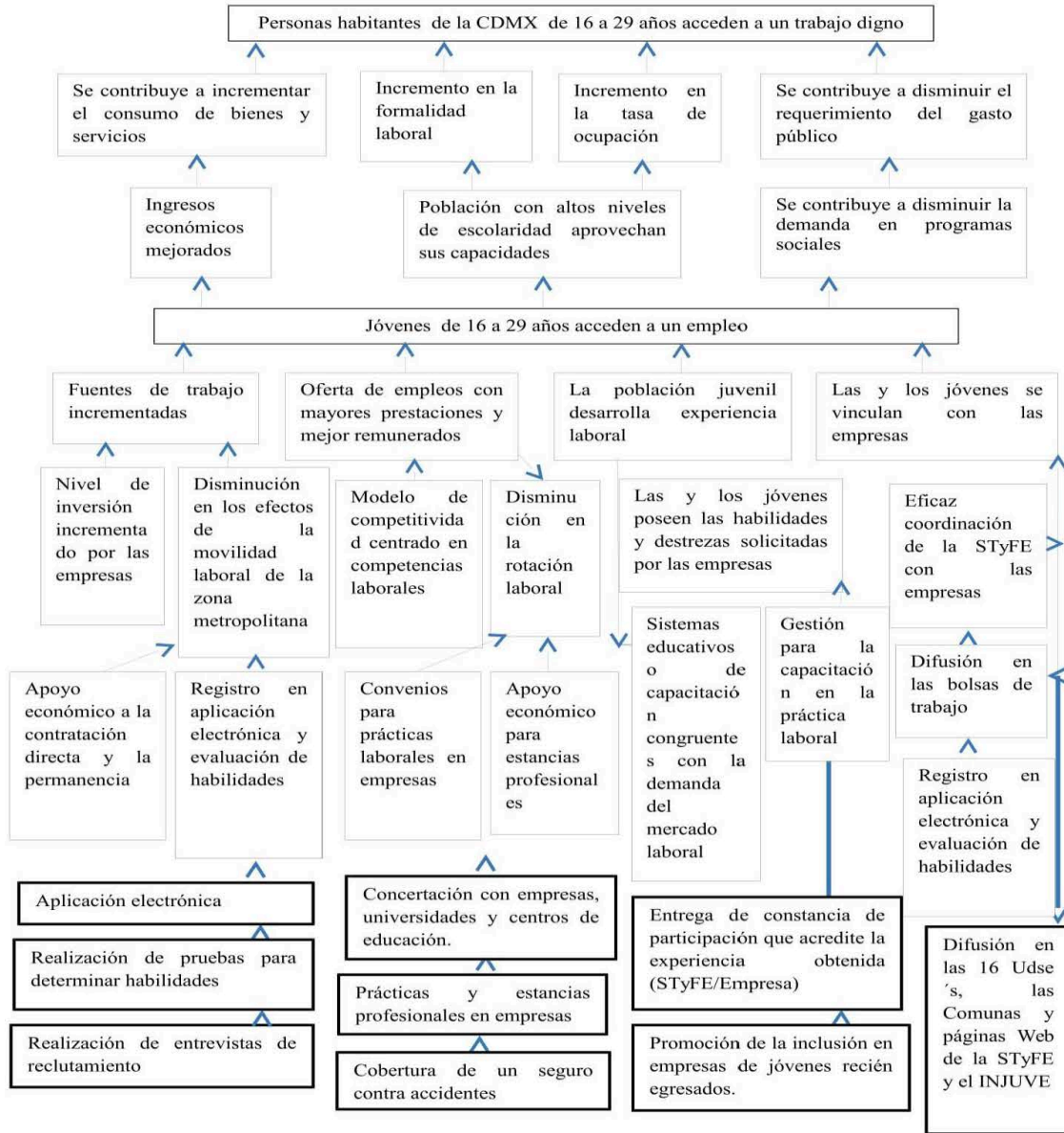
**III.4.2 Árbol del Problema**



III.4.2 Árbol de Objetivos



**III.4.3 Árbol de Acciones**



### III.4.4 Resumen Narrativo

El resumen narrativo, está considerado como una herramienta que explica la razón de ser del programa social, mediante la descripción de la coherencia entre el problema, necesidad y oportunidad identificado (incluyendo sus causas y efectos) y los objetivos y los medios o acciones para su solución, así como la secuencia lógica vertical entre los mismos, tal como se manifiesta en el siguiente cuadro.

**Cuadro 12. Estructura Analítica del Proyecto**

Nivel	Objetivo
Fin	Contribuir a la disminución del desempleo Juvenil de la Ciudad de México y atenuar con ello sus efectos negativos en el nivel de vida de la población.
Propósito	Beneficiarios atendidos por el Programa logran colocarse en un empleo remunerado, ocupación productiva o generar su propia fuente de trabajo.
Componentes	C1 Los jóvenes desempleados y subempleados buscadores de empleo egresan del programa de apoyo. C2 Los jóvenes empleados y subempleados buscadores de empleo con experiencia que presentaron para sus prácticas laborales. C3 Los jóvenes desempleados y subempleados buscadores de empleo cuentan con apoyos del programa para facilitar su colocación.
Actividad	A1 Los funcionarios públicos cuentan con infraestructura, equipamiento y capacidad profesional para atender las solicitudes de desempleados y subempleados buscadores de empleo. A2 Los funcionarios públicos proporcionan información oportuna y suficiente de las vacantes disponibles a los desempleados y subempleados buscadores de empleo. A3 El programa cuenta con apoyos y líneas de acción encaminadas a facilitar la colocación de los desempleados y subempleados buscadores de empleo.

### III.4.5 Matriz de Indicadores del Programa Social

La STyFE como dependencia responsable de operar este programa tiene un involucramiento en este tipo de ejercicio por el vínculo que existe con el Servicio Nacional de Empleo, entidad opera un sistema de evaluación del desempeño con indicadores de impacto, calidad, oportunidad y eficiencia; ejercicio que a su vez ha permitido generar los sistemas y bases de datos para sustentar dicha evaluación.

Con el propósito de evaluar los resultados del ejercicio 2016, se hará uso de diversas técnicas e instrumentos que midan el impacto e identifiquen áreas de oportunidad en sus procesos. Sin duda, el eje de este proceso lo constituye la matriz de indicadores y resultados integrada a partir de los lineamientos del Evalúa DF, que se presenta a continuación:

**Cuadro 13. Matriz de Indicadores del Programa Social**

Nivel de Objetivo	Objetivo	Indicador/ Periodicidad	Fórmula de Cálculo	Tipo de Indicador	Unidad de Medida	Medios de Verificación	Unidad Responsable de la Medición
Fin	Contribuir a la disminución del desempleo juvenil en la Ciudad de México	Variación anual de personas jóvenes desocupadas sin experiencia laboral Periodicidad anual	$\left[ \frac{\text{Personas jóvenes de 15 a 29 años en condición de desocupación, sin experiencia laboral, al tercer trimestre de 2016}}{\text{Personas jóvenes de 15 a 29 años en condición de desocupación, sin experiencia laboral, al tercer trimestre de 2015}} \right] - 1 * 100$	Eficacia	Porcentaje	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI	Coordinación de Planeación e Información Ocupacional de la DGE CyFC
Propósito	Las personas jóvenes beneficiarias del programa han logrado insertarse en un empleo productivo	Porcentaje de Jóvenes beneficiarios que se colocaron en un empleo como resultado de su participación en Mi Primer Trabajo Periodicidad anual	$\left( \frac{\text{Jóvenes que se contrataron en un empleo al concluir su práctica o de manera inmediata a una entrevista}}{\text{Jóvenes que recibieron apoyos económicos de Mi Primer Trabajo}} \right) * 100$	Eficacia	Porcentaje	Sistema de información y registro y Bases de datos del seguimiento a los jóvenes del Programa Mi Primer Trabajo	Coordinación de Planeación e Información Ocupacional de la DGE CyFC



Componentes	1. Las y los jóvenes que recibieron apoyo por contratación directa lo conservan a los tres meses	Tasa de permanencia en el empleo de personas jóvenes beneficiadas por el Subprograma SAEV. Periodicidad semestral	(Total de jóvenes contratados en una empresa por el Subprograma a SAEV que siguen trabajando a los 3 meses de recibir el primer apoyo)/ (Total de jóvenes que recibieron apoyos del SAEV en el periodo de medición)* 100	Eficacia	Porcentaje	Sistema de información y registro y Bases de datos del seguimiento a los jóvenes del Programa Mi Primer Trabajo	Coordinación de Planeación e Información Ocupacional de la DGECyFC
	2. Las y los jóvenes que realizaron práctica laboral reciben los apoyos	Porcentaje de cumplimiento de la meta del Subprograma SAPLA Periodicidad trimestral	(Cantidad de personas jóvenes que recibieron los apoyos del Subprograma a SAPLA en el periodo) / (Cantidad de personas jóvenes programadas para recibir los apoyos del Subprograma a SAPLA en el periodo)* 100	Eficiencia	Porcentaje	Sistema de Información y registro y Bases de datos del seguimiento a los jóvenes del Programa Mi Primer Trabajo	Coordinación de Planeación e Información Ocupacional de la DGECyFC

	3. Las y los jóvenes Profesionistas que realizan estancias en empresas reciben su apoyo económico	Porcentaje de cumplimiento de la meta el Subprograma SAEP	(Cantidad de personas jóvenes que recibieron los apoyos del Subprograma SAEP) / (Cantidad de personas jóvenes programadas para recibir los apoyos del Subprograma SAEP en el periodo)*100	Eficiencia	Porcentaje	Sistema de Información y registro y Bases de datos del seguimiento a los jóvenes del Programa Mi Primer Trabajo	Coordinación de Planeación e Información Ocupacional de la DGECyFC
	4. La población que enfrenta condiciones de exclusión laboral recibe los apoyos de Mi Primer Trabajo	Porcentaje de personas en condición de discapacidad atendidas por Mi Primer Trabajo Periodicidad trimestral	(Personas beneficiarias de Mi Primer Trabajo en condición de discapacidad en el periodo) / (Personas beneficiarias de Mi primer Trabajo en el periodo) *100	Eficiencia	Porcentaje	Sistema de Información y registro y Bases de datos del seguimiento a los jóvenes del Programa Mi Primer Trabajo	Coordinación de Planeación e Información Ocupacional de la DGECyFC

Actividades	1.1. Seguimiento a la permanencia de personas jóvenes beneficiarias del SAEV	Costo promedio por joven colocado con permanencia a los tres meses	(Presupuesto aplicado en la entrega de apoyos a jóvenes en el Subprograma SAEV en el periodo) / Total de jóvenes que recibieron apoyos del SAEV en el periodo)*100	Eficiencia	Promedio	Sistema de Información y registro y Bases de datos del seguimiento a los jóvenes del Programa Mi Primer Trabajo	Coordinación de Planeación e Información Ocupacional de la DGECyFC
	2.1 Realización de prácticas laborales en empresas	Eficiencia terminal de las prácticas Periodicidad trimestral	(Total de jóvenes que concluyeron su práctica laboral con apoyo del Subprograma SAPLA en el periodo / Total de jóvenes que iniciaron prácticas laborales con el apoyo del Subprograma SAPLA en el periodo)*100	Eficiencia	Porcentaje	Sistema de Información y registro y Bases de datos del seguimiento a los jóvenes del Programa Mi Primer Trabajo.	Coordinación de Planeación e Información Ocupacional de la DGECyFC
	3.1. Firma de Convenios de colaboración con empresas y centros de educación superior	Promedio de Personas beneficiarias por Convenio Periodicidad trimestral	(Total de personas beneficiarias en el Subprograma SAEP en el periodo) / Total de convenios de colaboración suscritos en el periodo) * 100	Eficiencia	Promedio	Sistema de Información y registro y Bases de datos del seguimiento a los jóvenes del Programa Mi Primer Trabajo.	Coordinación de Planeación e Información Ocupacional de la DGECyFC

	4.1 Firma de compromisos de inclusión sociolaboral	Porcentaje de empresas que firmaron convenios con cláusulas de inclusión laboral	(Total de convenios firmados con empresas para operar Mi Primer Trabajo que incluyen cláusulas de inclusión sociolaboral, en el periodo) / Total de convenios firmados con empresas para operar Mi Primer Trabajo, en el periodo) * 100	Eficiencia	Porcentaje	Sistema de Información y registro y Bases de datos del seguimiento a los jóvenes del Programa Mi Primer Trabajo.	Coordinación de Planeación e Información Ocupacional de la DGECyFC
--	--	--	---	------------	------------	--	--

**III.4.6 Consistencia Interna del Programa Social (Lógica Vertical)**

Utilizando la metodología del marco Lógico, se elaboró un análisis comparativo, por un lado, la matriz de indicadores presentada en las Reglas de Operación 2016 y, por otro lado, la matriz de indicadores propuesta en la presente evaluación. Los criterios de valoración son: satisfactorio, parcial, no satisfactorio, no se incluyó.

**Cuadro 14 Consistencia Interna del Programa Social (Lógica Vertical)**

Aspecto	Valoración	
	Matriz de Indicadores 2016	Matriz de Indicadores
El fin del programa está vinculado a objetivos o metas generales, sectoriales o institucionales	Satisfactorio	Satisfactorio
Se incluyen las actividades necesarias y suficientes para la consecución de cada componente.	Satisfactorio	Satisfactorio
Los componentes son los necesarios y suficientes para lograr el propósito del programa.	Satisfactorio	Satisfactorio
El propósito es único y representa un cambio específico en las condiciones de vida de la población objetivo.	Satisfactorio	Satisfactorio
En el propósito la población objetivo está definida con claridad y acotada geográfica o socialmente	Satisfactorio	Satisfactorio
El Propósito es consecuencia directa que se espera ocurrirá como resultado de los componentes	Satisfactorio	Satisfactorio
El objetivo de propósito tiene asociado al menos un supuesto y está fuera del ámbito del control del programa	Satisfactorio	Satisfactorio
Si se mantiene el supuesto, se considera que el cumplimiento del propósito implica el logro del fin	Satisfactorio	Satisfactorio
Los componentes tienen asociados al menos un supuesto y está fuera del ámbito del control del programa	Satisfactorio	Satisfactorio

Si se mantienen los supuestos, se considera que la entrega de los componentes implica el logro del propósito	Satisfactorio	Satisfactorio
Las actividades tienen asociado al menos un supuesto y está fuera del ámbito del control del programa mantienen los supuestos, se considera que la realización de las actividades implica la generación de los componentes	Satisfactorio	Satisfactorio

#### III.4.7 Valoración del diseño y consistencia de los indicadores para el Monitoreo del Programa Social (Lógica Horizontal)

La presente tabla presenta un comparativo de la lógica horizontal de matriz de indicadores presentada en las Reglas de Operación 2016 y de la Matriz de Indicadores Propuesta en la presente evaluación. Los criterios de valoración fueron: satisfactorio, parcial, no satisfactorio, no se incluyó.

**Cuadro 15. Valoración del diseño y consistencia de los indicadores para el Monitoreo del Programa Social**

Aspecto	Valoración	
	Matriz de Indicadores 2016	Matriz de Indicadores Propuesta
Los indicadores a nivel de fin permiten monitorear el programa y evaluar adecuadamente el logro del fin.	Satisfactorio	Satisfactorio
Los indicadores a nivel de propósito permiten monitorear el programa y evaluar adecuadamente el logro del propósito.	Satisfactorio	Satisfactorio
Los indicadores a nivel de componentes permiten monitorear el programa y evaluar adecuadamente el logro de cada uno de los componentes.	Satisfactorio	Satisfactorio
Los indicadores a nivel de actividades permiten monitorear el programa y evaluar adecuadamente el logro de cada una de las actividades.	Satisfactorio	Satisfactorio

#### III.4.8 Resultados de la Matriz de Indicadores 2016

En este apartado se presentan los resultados de la matriz de indicadores del programa social 2016 (incluido en las Reglas de Operación) Mi Primer Trabajo en Reglas de Operación del Programa Social 2016, Gaceta Oficial del Distrito Federal.

Cuadro 16. Resultados de la Matriz de Indicadores 2016

Nivel de Objetivo	Nombre del Indicador	Fórmula	Resultados 2016
<b>Fin</b>	Variación anual de personas jóvenes desocupadas sin experiencia laboral Periodicidad anual	$[(\text{Personas jóvenes de 15 a 29 años en condición de desocupación, sin experiencia laboral, al tercer trimestre de 2016}) / (\text{Personas jóvenes de 15 a 29 años en condición de desocupación, sin experiencia laboral, al tercer trimestre de 2015})] - 1 * 100$	35.5%
<b>Propósito</b>	Porcentaje de Jóvenes beneficiarios que se colocaron en un empleo como resultado de su participación en Mi Primer Trabajo Periodicidad anual	$(\text{Jóvenes que se contrataron en un empleo al concluir su práctica o de manera inmediata a una entrevista}) / (\text{Jóvenes que recibieron apoyos económicos de Mi Primer Trabajo}) * 100$	73.6%
<b>Componentes</b>	Tasa de permanencia en el empleo de personas jóvenes beneficiadas por el Subprograma SAEV. Periodicidad semestral	$\text{Total de jóvenes contratados en una empresa por el Subprograma SAEV que siguen trabajando a los 3 meses de recibir el primer apoyo} / (\text{Total de jóvenes que recibieron apoyos del SAEV en el periodo de medición}) * 100$	108.0%
	Porcentaje de cumplimiento de la meta del Subprograma SAPLA. Periodicidad trimestral	$(\text{Cantidad de personas jóvenes que recibieron los apoyos del Subprograma SAPLA en el periodo}) / (\text{Cantidad de personas jóvenes programadas para recibir los apoyos del Subprograma SAPLA en el periodo}) * 100$	135.2%
<b>Componentes</b>	Porcentaje de cumplimiento de la meta el Subprograma SAEP	$(\text{Cantidad de personas jóvenes que recibieron los apoyos del Subprograma SAEP}) / (\text{Cantidad de personas jóvenes programadas para recibir los apoyos del Subprograma SAEP en el periodo}) * 100$	7.4%
	Porcentaje de personas en condición de discapacidad atendidas por Mi Primer Trabajo Periodicidad trimestral	$(\text{Personas beneficiarias de Mi Primer Trabajo en condición de discapacidad en el periodo}) / (\text{Personas beneficiarias de Mi primer Trabajo en el periodo}) * 100$	Registros no disponibles
<b>Actividades</b>	Costo promedio por joven colocado con permanencia a los tres meses	$(\text{Presupuesto aplicado en la entrega de apoyos a jóvenes en el Subprograma SAEV en el periodo}) / \text{Total de jóvenes que recibieron apoyos del SAEV en el periodo} * 100$	\$2,077.27

### III.5 Complementariedad o coincidencia con otros programas y acciones sociales

El programa presenta complementariedad con el Programa Social Seguro de Desempleo, a cargo de la STyFE, concretamente con en el Objetivo específico 3, el cual señala “Impulsar la capacitación de los beneficiarios en el desarrollo de nuevas habilidades que les permitan fortalecer su potencial laboral y orientarlos hacia la organización social del trabajo, a través de la vinculación a bolsas de trabajo y mecanismo de inserción laboral que ofrece la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo”. En este caso, Mi Primer Trabajo podrá constituir una alternativa de reinserción ocupacional para las y los jóvenes beneficiarios del Seguro de Desempleo con escasa experiencia laboral.

También presenta complementariedad con el Programa Social “Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México (“Trabajo Digno Hacia la Igualdad”)), a cargo de la STyFE. Mi Primer Trabajo se vincula con el Objetivo específico “e)” de este Programa, que señala “... Contribuir al logro del trabajo digno para grupos de población en situación de exclusión socio laboral (adultos mayores, personas con discapacidad, repatriados, **juventudes en riesgo**, personas en situación de calle, madres jefas de familia, madres solteras, personas con VIH, etc.) o segregados del sector formal de la economía, mediante acciones específicas de capacitación para el trabajo, ocupación temporal en proyectos institucionales o recursos para la realización de actividades por cuenta propia”. Como se indica en las presentes Reglas de Operación, Trabajo Digno incluye acciones de vinculación amplia con el sector empresarial y la entrega de apoyos que incentivan la inserción inmediata y que amplían los procesos de selección en las empresas mediante la práctica laboral; aspectos que permiten sensibilizar al sector empresarial para la inclusión de los grupos de población vulnerable referidos anteriormente.

Finalmente, Mi Primer Trabajo tendrá también una relación estrecha con las acciones institucionales de fortalecimiento a la vinculación laboral (bolsa de trabajo y ferias de empleo) y de atención integral a la población juvenil para promover su inserción ocupacional que realizan los espacios de atención denominados “Comunas”; ambas a cargo de la STyFE.

Programa social	Quién lo opera	Objetivo general	Población objetivo	Bienes y/o servicios que otorga	Complementariedad o coincidencia	Justificación
Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México	STyFE.	Otorgar en el corto plazo a la población desempleada y subempleada habitante del Distrito Federal de 16 años y más,	Personas desempleadas y subempleadas en búsqueda de empleo	Con tales premisas, el Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México, instrumentará en 2016,	Complementario en, en la modalidad de Capacitación en la Práctica Laboral del Subprograma SCAPAT,	Mi Primer Trabajo es un programa complementario con en la modalidad de Capacitación en la Práctica Laboral del Subprograma SCAPAT, porque atiende al segmento de mercado juvenil.

**Cuadro 17. Complementariedad o Coincidencia con otros Programas y Acciones Sociales**

Programa social	Quién lo opera	Objetivo general	Población objetivo	Bienes y/o servicios que otorga	Complementariedad o coincidencia	Justificación
		que enfrenta problemas para obtener empleo, apoyo económico y capacitación para el trabajo, acceso a programas de ocupación temporal en proyectos institucionales, recursos para su movilidad o asistencia técnica y equipamiento para consolidar proyectos de autoempleo; facilitando con ello su acceso al empleo digno.		tres estrategias expresadas en los Subprogramas de: A) Capacitación para el Trabajo (SCAPAT), B) Fomento al Autoempleo (SFA) y C) Compensación a la Ocupación Temporal y la Movilidad Laboral (SCOTML), garantizando en todo momento la equidad de género, la diversidad y la inclusión laboral		



Programa social	Quién lo opera	Objetivo general	Población objetivo	Bienes y/o servicios que otorga	Complementariedad o coincidencia	Justificación
Programa Social de Seguro de Desempleo	STyFE, DGE Cy FC	Otorgar una protección básica a las y los trabajadores asalariados que hayan perdido el empleo, incluyendo a grupos vulnerables y discriminados y al mismo tiempo, crear las condiciones que contribuyan a la subsistencia básica e impulsen la incorporación al mercado laboral y al goce del derecho constitucional trabajo	Las y los ciudadanos que se encuentren desempleados, grupos vulnerables, discriminados, migrantes, preliberados y liberados de centros de reclusión en la Ciudad de México	El Seguro de Desempleo otorga un apoyo económico consistente en 30 Unidades de Cuenta del Distrito Federal	Complementario Se canaliza conforme al perfil de los beneficiarios a alguno de los subprogramas	Mi Primer Trabajo es un programa complementario del PSD, ya en éste se promueven los cursos de capacitación a través del SAPLA, que permiten a las personas beneficiarias obtener o actualizar sus conocimientos teóricos y prácticos en aspectos técnicos, contribuyendo con ello a la elevación del empleo y mejoramiento del nivel de vida de la población

### III. 6 ANÁLISIS DE LA CONGRUENCIA DEL PROYECTO COMO PROGRAMA SOCIAL DE LA CDMX

Con base en lo hasta ahora analizado en la Evaluación Interna 2016 y retomando el “Marco Conceptual para la Definición de Criterios en la Creación y Modificación de Programas y Acciones Sociales”, publicado en la Gaceta Oficial la Ciudad de México el 14 de abril del 2016, los bienes y/o servicios otorgados por el programa analizado corresponden a un programa social, los cuales se resumen en el siguiente cuadro:

**Cuadro 18 Análisis de la Congruencia del Proyecto como Programa Social de la CDMX**

Programa Social	Programa Mi Primer Trabajo
Promueve el cumplimiento de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Promueve el cumplimiento de los derechos sociales ya que “tiene como eje rector la revalorización del trabajo y los derechos que nacen de él, en el marco de una política laboral integral del gobierno incluyente de la ciudad que reactive el crecimiento y desarrollo económico, y el fomento del empleo digno o decente, definido como toda actividad productiva en la que se respeten los derechos fundamentales de la persona, se realice en condiciones de seguridad laboral, remuneración y capacitación permanente y garantice el diálogo social, entre otros atributos”.

Procura atenuar, combatir y en lo posible resolver el problema del desempleo juvenil cuya naturaleza estructural determina condiciones de vida y de bienestar precarios en los hogares e individuos que los padecen.	Las acciones de política pública que se proponen buscan impactar en la generación directa de empleo, mejorar los mecanismos de vinculación laboral y ampliar los conocimientos, habilidades y destrezas de los buscadores de empleo (las llamadas políticas activas del mercado de trabajo). De este modo, en complemento a las tareas de vinculación laboral y de otorgamiento de apoyos con recursos de transferencia federal, se pretende contribuir a la disminución del desempleo juvenil en la Ciudad de México.
Resultado de un diseño explícito fincado en líneas de base, reglas de operación, lineamientos generales para su operación, identificación de una población objetivo y prospectivas de resultados esperados. Son susceptibles de evaluaciones internas y externas.	Cuenta con Reglas de Operación publicadas en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, No. 270 TOMO I, el 29 de enero de 2016 en las cuales se identifica claramente mediante un diagnóstico la población objetivo, así como los resultados esperados. La evaluación del Programa está a cargo de la Coordinación de Planeación e Información Ocupacional, dependiente de la Subdirección de Servicio del Empleo, con base en los criterios normativos y metodológicos que emite el Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México (Evalúa-CDMX).
Su visión es de corto, mediano y largo plazo	Como parte de los objetivos específicos del Programa se hace referencia a que la población desempleada y subempleada juvenil que requiera adquirir o reconvertir su calificación o habilidades laborales para facilitar su colocación en un puesto de trabajo o el desarrollo de una actividad productiva por cuenta propia. El horizonte temporal está asociado a los siguientes programas: corto plazo (POA), a mediano plazo (Programas Sectorial e Institucional) y a largo plazo (Programa General de Desarrollo del Distrito Federal).

#### IV. Evaluación de la Operación del Programa social

##### IV.1. Estructura Operativa del Programa Social en 2016

**Cuadro No.19 Estructura Operativa del Programa Social en 2016**

Puesto	Formación requerida	Experiencia requerida	Funciones	Sexo	Formación de la persona Ocupante	Experiencia de la Persona Ocupante
Director de Capacitación para el Empleo	Ciencias Sociales y Administrativas	Administrar los recursos humanos, financieros y materiales del Servicio Nacional de Empleo en la CDMX,	Entre otras, Coordinar la formulación del Programa Operativo Anual del Servicio Nacional de Empleo,	Masculino	Lic. en Economía	Más de 10 años

**Cuadro No. 19 Estructura Operativa del Programa Social en 2016**

Puesto	Formación requerida	Experiencia requerida	Funciones	Sexo	Formación de la persona Ocupante	Experiencia de la Persona Ocupante
		aplicando los criterios de transparencia, honestidad y eficiencia que establece la normatividad, con la finalidad de optimizar el desarrollo de programas de capacitación para el trabajo, dando seguimiento al Avance Programático Presupuestal de las Actividades Interinstitucionales.	validar el Programa de Trabajo Anual del SNEDF y los reportes de avances que se integren a solicitud de las instancias de vigilancia y control; Supervisar que el presupuesto federal y local asignado para apoyar a la población desempleada y subempleada, se aplique con apego a la normatividad establecida			
Subdirección de Servicio del Empleo.	Ciencias Sociales y Administrativas	Coordinar las acciones para la colocación de trabajadores, que realizan las Unidades Delegacionales del Servicio de Empleo (UDSE); Verificar programas de trabajo, reportes de acciones y condiciones físicas en que se encuentran las 16 Unidades Delegacionales del Servicio de Empleo.	Entre otras: Supervisar las actividades de difusión y promoción de los Programas del SNECDMX; Integrar y evaluar el cumplimiento del Programa Operativo Anual del Servicio Nacional de Empleo en el Distrito Federal.	Masculino	Lic. en Administración de empresas	Más de 10 años

<b>Puesto</b>	<b>Formación requerida</b>	<b>Experiencia requerida</b>	<b>Funciones</b>	<b>Sexo</b>	<b>Formación de la persona Ocupante</b>	<b>Experiencia de la Persona Ocupante</b>
Coordinador de Servicios de Capacitación	Ciencias Sociales y Administrativas	Supervisar la correcta aplicación de las normas y procedimientos establecidos para la operación de los programas de capacitación para el trabajo que opera el SNECDMX, con recursos locales y de transferencia federal.	Entre otras, Supervisar la correcta aplicación de las normas y procedimientos establecidos para la operación de los programas de capacitación para el trabajo que opera el SNECDMX, con recursos locales y de transferencia federal. Elaborar las proyecciones de necesidades financieras para cubrir la demanda de capacitación detectada.	Femenino	Lic. En Pedagogía	Más de 10 años

Puesto	Formación requerida	Experiencia requerida	Funciones	Sexo	Formación de la persona Ocupante	Experiencia de la Persona Ocupante
<p>Coordinador del Programa de Atención Integral a Jóvenes Buscadores de Empleo PAIJD (La COMUNA)</p>	<p>Ciencias Sociales y Administrativas</p>	<p>Supervisar la correcta aplicación de las normas y procedimientos establecidos para la operación de los programas de capacitación para el trabajo que opera la DGE CyFC, con recursos locales y de transferencia federal.</p>	<p>Brindar atención integral a jóvenes desempleados entre 15 y 29 años, en los espacios denominados Comunas, mediante una metodología personalizada, apoyándose en una amplia Red de Servicios, integrada por instituciones públicas, privadas y sociales, con el fin de lograr su colocación en el mercado laboral, así como, la satisfacción de otras necesidades, inquietudes y demandas.</p>	<p>Masculino</p>	<p>Lic. en Economía</p>	<p>Más de 5 años</p>

<b>Puesto</b>	<b>Formación requerida</b>	<b>Experiencia requerida</b>	<b>Funciones</b>	<b>Sexo</b>	<b>Formación de la persona Ocupante</b>	<b>Experiencia de la Persona Ocupante</b>
Coordinador de Apoyo técnico a la Capacitación para Mi Primer Trabajo	Ciencias Sociales y Administrativas	Supervisar la correcta aplicación de las normas y procedimientos establecidos para la operación del programa de Mi Primer trabajo.	Atención integral a jóvenes desempleados entre 15 y 29 años, apoyándose en una amplia Red de Servicios, integrada por instituciones públicas, privadas y sociales, con el fin de lograr su colocación en el mercado laboral	Masculino	Lic. En Administración de Empresas	4 años
Auxiliar Administrativo en Áreas Específicas. Concertador	Ciencias Sociales y Administrativas	Supervisar la correcta aplicación de las normas y procedimientos establecidos para la operación de los programa Mi Primer Trabajo.	Coordinar las acciones para la concertación de Instituciones, así como centros de Capacitación donde se realizan las acciones correspondientes al Programa.	Femenino	Lic. Psicología	1 año

Puesto	Formación requerida	Experiencia requerida	Funciones	Sexo	Formación de la persona Ocupante	Experiencia de la Persona Ocupante
Auxiliar Administrativo en Áreas Específicas. Concertador		Supervisar la correcta aplicación de las normas y procedimientos establecidos para la operación de los programa Mi Primer Trabajo.	Coordinar las acciones para la concertación de Instituciones, así como centros de Capacitación donde se realizan las acciones correspondientes al Programa.	Femenino	Técnico en Trabajo Social.	1 año
Jefes de las Udse's	Ciencias Sociales y Administrativas	Manejo del lenguaje y comunicación: Valores de convivencia y colaboración; Resolución de conflictos, manejo de Reglas de Operación y de TIC.	Planear, ejecutar, controlar y evaluar acciones de vinculación laboral y apoyos a la capacitación.	Masculino (8) Femenino (8) Vacantes)	Economistas (4) Sociología (3) Ciencias de la Comunicación (2) Relaciones comerciales (2) Admón. Empresas (1) Arte dramático (1) Abogado (1) Trabajo Social (1)	Más de 10 años (8) Menos de 10 años (8)

#### IV.2. Congruencia de la Operación del Programa Social en 2016 con su Diseño

Las Reglas de Operación del Programa Mi Primer Trabajo vigentes en el ejercicio fiscal 2016, fueron diseñadas conforme a los Lineamientos que emite el Evalúa Ciudad de México, su publicación se llevó a cabo en la Gaceta Oficial del Distrito Federal No. 20 Tomo I el 29 de enero de 2016. El grado de cumplimiento es satisfactorio conforme se detalla en el siguiente cuadro

**Cuadro No 20 Congruencia de la Operación del Programa Social en 2016 con su Diseño**

<b>Apartado</b>	<b>Reglas de Operación 2016</b>	<b>Cómo se realizó en la práctica</b>	<b>Nivel de cumplimiento</b>	<b>Justificación</b>
Introducción	Programa “Mi Primer Trabajo” como una política pública orientada a facilitar la incorporación de la población juvenil al sector productivo, con énfasis en quienes aún no han generado experiencia laboral, con la finalidad de abatir de esta manera los niveles de desempleo y subocupación en este sector de población	Las secretarías de Desarrollo Social y de Trabajo y Fomento al Empleo, así como el Instituto de la Juventud del de la Ciudad de México, asumieron la responsabilidad de promover el programa entre los jóvenes, facilitar su registro y evaluación de habilidades para identificar su compatibilidad con algún perfil laboral	Satisfactorio	La formulación del problema está definida y cuantificada con base al diagnóstico en el numerales:c.1) se identifica el Problema social; c.2 Causa y efectos del problema social; c.3) El Programa social y su incidencia en el problema y c.4) Definición de la población potencial, población objetivo y población beneficiaria
I. Dependencia o entidad responsable del programa	Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE), con el apoyo del Instituto de la Juventud de la Ciudad de México (INJUVE).	En coordinación con el INJUVE se dará en los procesos de difusión, registro, aplicación de pruebas e integración de la base de datos de participantes del programa.	Satisfactorio	Apartado I. Se especifica de manera clara y explícita el nombre de la dependencia que es responsable de este programa, así como de otras unidades administrativas involucradas.



II. Objetivos y alcances	Garantizar el derecho al trabajo digno a la población juvenil de 16 a 29 años de edad de la Ciudad de México	Búsqueda de empleo, con prioridad en quienes carecen de experiencia laboral, mediante el otorgamiento de apoyos para su registro, definición de perfil laboral, vinculación con empresas, acceso a prácticas laborales y la entrega de un apoyo económico y otros beneficios que le permitan cubrir necesidades básicas.	Satisfactorio	Apartado II. Se establece tanto el objetivo general como los específicos. En la tipología de los programas sociales, se especifica que otorga transferencias monetarias y la prestación de servicios. Enfatiza la importancia de los Derechos Sociales.
III. Metas físicas	Para el ejercicio fiscal 2016 se otorgarán apoyos a 5,300 personas jóvenes, que equivalen al 17% de la población potencial.	El programa "Mí Primer Trabajo" se difundirá en todo el territorio de la Ciudad de México, por lo que su carácter es abierto, incluyente y no discrimina, como estrategia se priorizarán la difusión del programa en las colonias con el Índice de Desarrollo Social Muy Bajo y entre la población de jóvenes de 16 a 29 años.	Satisfactorio	Apartado III. Se determinan las metas físicas programadas para el ejercicio fiscal 2016 así como la colocación de personas jóvenes en un empleo formal.

IV. Programación presupuestal	Para el ejercicio presupuestal 2016 se tiene previsto aplicar recursos por un monto de \$30,000,000.00.00 (Treinta Millones de pesos, 00/100 M. N.) del presupuesto autorizado por la Secretaría de Finanzas a la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo.	La STyFE utilizará hasta un 9% para gastos de operación del Programa, considerando en este rubro la promoción y difusión del programa, adquisición de equipo para los centros de evaluación y registro, pago de servicios bancarios, actualización de del software de la aplicación electrónica y la contratación de personal de apoyo, entre otros rubros.	Satisfactorio	Apartado IV. Se detalla el monto total del presupuesto asignado en unidades monetarias. Se establece el porcentaje de las responsabilidades presupuestarias a cargo del Gobierno Federal, así como del "Estímulo a la aportación estatal". Así como el tipo y monto de los apoyos por subprograma.
V. Requisitos y procedimientos de acceso	Mi Primer Trabajo se difundirá a través de las 16 Unidades Delegacionales del Servicio de Empleo y los 6 espacios de atención a jóvenes denominados Comunas; áreas adscritas a la Dirección General de Empleo, capacitación y Fomento Cooperativo	Las y los jóvenes interesados en recibir los apoyos de "Mi Primer Trabajo" podrán encontrar más información en las páginas web de la STyFE y el INJUVE, y ambas dependencias promoverán el uso de las redes sociales como Facebook o Twitter para continuar con su difusión.	Satisfactorio	Apartado V. Se detallan los requisitos, procedimientos de acceso, documentación requerida, derechos y obligaciones de los beneficiarios entre los que se incluyen los requisitos de permanencia, causales de baja o suspensión temporal por subprograma.

VI. Procedimientos de instrumentación	Se describen los procedimientos de instrumentación que permiten a las y los jóvenes conocer el proceso y modalidades a las cuales puede acceder y el cual está sujeta la autorización.	Programa Social se buscó atender a las personas beneficiarias de forma eficaz y eficiente conforme lo establecido en las ROP 2016.	Satisfactorio	Apartado VI. Se detalla los procedimientos de operación por subprograma
	Las inconformidades o propuestas de mejora se podrán presentar en las oficinas de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, citas en José Antonio Torres Xocongo No. 58, Esq. Fernando de Alva, 6to. Piso, Col Tránsito, Delegación Cuauhtémoc; o en las oficinas de la Contraloría Social de la Dirección General de Empleo, Capacitación y Fomento Cooperativo, ubicadas en la misma dirección.	En caso de discriminación, exclusión injustificada o cualquier otra conducta lesiva por parte de los servidores públicos encargados de atender y operar “Mi Primer Trabajo”, la persona solicitante podrá hacer uso de la queja o reclamación ante las dependencias que operan el Programa. De igual modo, las y los jóvenes solicitantes o beneficiarios de “Mi Primer Trabajo” podrán presentar su inconformidad respecto al proceso de registro al programa y la tramitación del apoyo.	Satisfactorio	Apartado VII. Quedan definidos los procesos para interponer quejas y se definen las áreas de recepción y atención de quejas.

Apartado	Reglas de Operación 2016	Cómo se realizó en la práctica	Nivel de cumplimiento	Justificación
VIII. Mecanismos de exigibilidad	En el centro de atención a jóvenes establecidos por el Programa en el INJUVE-CDMX, ubicado en la Calzada México Tacuba número 235, 5°. Piso,	Se pondrán banners con la información que se requiere para inscribirse al programa, así como el procedimiento para registro e ingreso, y los horarios de atención al público.	Satisfactorio	Apartado VIII. Se manifiesta plenamente que en las dependencias, domicilios y horarios indicados en el Numeral anterior de las Reglas, la población podrá interponer sus escritos para exigir el cumplimiento de los derechos, en caso de que considere que estos no son respetados.
IX. Mecanismos de evaluación e indicadores	La Evaluación Interna es la que deben efectuar quienes implementan los Programas, anualmente y conforme a los Lineamientos para la Evaluación Interna de los Programas Sociales que emita el Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México (Evalúa CDMX).	Los resultados serán publicados y entregados a las instancias que establece el artículo 42 de la Ley de Desarrollo Social del Distrito Federal.	Satisfactorio	Apartado IX. Se elaboró la matriz de indicadores estructurada con base en la metodología del marco lógico, contiene indicadores de eficiencia y eficacia para cada subprograma.
X. Formas de participación social	Mi Primer Trabajo, la población beneficiaria podrá conocer en todo momento el estado que guarda el Programa y la población interesada recibirá en los términos de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información, información precisa sobre la operación y resultados del Programa.	Los Portales de Transparencia y en la Página web del Programa, se informará sobre los avances en el cumplimiento de metas físicas y financieras del Programa.	Satisfactorio	Apartado X. Se da a conocer a las personas beneficiarias, en un plazo no mayor a diez días hábiles después de haber iniciado el curso, información sobre temas de Contraloría Social, llenado y firma del formato CS-01 y se formarán Comités de vigilancia o Comités de Contraloría Social los cuales tendrán reunión mensual con la Contraloría Social.

Apartado	Reglas de Operación 2016	Cómo se realizó en la práctica	Nivel de cumplimiento	Justificación
XI. Articulación con otros programas sociales	Se vincula con el Programa de Programa Seguro de Desempleo, a cargo de la STyFE y el Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México, a cargo de la STyFE.	Con las acciones institucionales de fortalecimiento a la vinculación laboral (bolsa de trabajo y ferias de empleo) y de atención integral a la población juvenil para promover su inserción ocupacional que realizan los espacios de atención denominados “Comunas”; ambas a cargo de la STyFE.	Satisfactorio	Apartado XI. Se vincula con el Programa de Programa Seguro de Desempleo, a cargo de la STyFE y el Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México, a cargo de la STyFE. Mi Primer Trabajo tendrá también una relación estrecha con las acciones institucionales de fortalecimiento a la vinculación laboral (bolsa de trabajo y ferias de empleo) y de atención integral a la población juvenil para promover su inserción ocupacional que realizan los espacios de atención denominados “Comunas”; ambas a cargo de la STyFE.

#### IV.3 Avance en la Cobertura de la Población Objetivo del Programa Social en 2016

La cobertura de la población atendida fue de 190.0%, como se muestra en el siguiente cuadro. En 2015, a fin de atender las necesidades de capacitación de grupos de población excluidos, se amplió la cobertura para avanzar en dicho propósito se puso en marcha la estrategia denominada “Mi Primer Trabajo”, la cual se fragmenta en 2016 como “Mi Primer Trabajo”, éste es una política pública, dirigida a apoyar a las y los jóvenes de 16 a 29 años de edad, en plenitud laboral, con acciones nuevas y concretas que les faciliten el tránsito hacia la consecución de un empleo estable, formal y remunerado, con las prestaciones sociales establecidas por ley.

**Cuadro No.21 Avance en la Cobertura de la Población Objetivo del Programa Social en 2016**

Aspectos	Población objetivo (A)	Población Atendida (B)	Cobertura (B/A)*100	Observaciones
Descripción	Jóvenes de 16 a 29 años habitantes de la CDMX, que se encuentran abiertamente desocupados.	Jóvenes de 16 a 29 años habitantes de la CDMX, que se encuentran abiertamente desocupados.		
Cifras 2016	16,800	6,633	39.5%	Se llegó a una cobertura del 190%.

**IV.4. Descripción y Análisis de los Procesos del Programa Social**

En el Programa “Mi Primer Trabajo”, otorga a la población juvenil desempleada y subempleada apoyo para obtener experiencia y competencias laborales o profesionales que busca activamente empleo que faciliten su contratación; mediante su inserción a prácticas laborales en empresas del sector formal y el otorgamiento de apoyos económicos para su manutención, contribuyendo con ello a la ampliación de alternativas para que logre el acceso al trabajo digno y socialmente útil

**Cuadro 21 Descripción y Análisis de los Procesos del Programa Social**

Proceso en el Modelo General	Nombre del o los Procesos identificados como equivalentes	Secuencia	A	B	C	D	E	F	G	H	I
			Planeación	La Administración Pública de la CDMX, A través de la Secretaria de Finanzas establece en el mes de octubre de cada año las Reglas de carácter general para la integración del Anteproyecto de Presupuesto de Egresos del GCDMX, en el cual se establecen los objetivos, las metas, los tiempos, los recursos humanos y financieros y las principales actividades del programa Para este fin, la STyFE podrá emitir una convocatoria general en un lapso de no más de un mes, posterior a la publicación de las Reglas de Mi primer Trabajo en la Gaceta Oficial de la CDMX	El proceso de integración del Anteproyecto, se realiza a través de dos fases: I.- Integración por resultados (POA y Marco de Política Pública), y II. Integración Financiera 1	Si	Si	parcial	parcial	Si	parcial

Proceso en el Modelo General	Nombre del o los Procesos identificados como equivalentes	Secuencia	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Difusión	Las y los jóvenes interesados en participar en el programa, acceden a la página web <a href="http://www.miprimertabajo.cdmx.com">www.miprimertabajo.cdmx.com</a> para realizar su pre registro y solicitar cita para acudir a los centros de Atención a Jóvenes para Registro y para Pruebas de Perfil Laboral del INJUVE-CDMX y la STyFE. Este procedimiento podrá obviarse para las y los jóvenes que ya tienen registro.	Se publican las Reglas de Operación; y la Convocatoria en la plataforma de la STyFE y del INJUVE-CDMX	Si	Si	Si	parcial	Si	Si	Si	Si	parcial
Solicitud	Las y los jóvenes interesados en participar en el programa acuden a su cita, entrega documentación y realizan sus pruebas de perfil laboral. Como se indicó anteriormente, también en este caso se podrá obviar este procedimiento.	Presentarse en el domicilio de la Udse o Comuna, informarse y elegir sobre los cursos y apoyos, presentar documentación completa	Si	Si	parcial	parcial	Si	parcial	Si	Si	parcial
Incorporación	La STyFE, a través de las Udse's y/o las Comunas, realiza sesiones informativas con empresas y sus organismos de representación para dar a conocer el programa y aclarar dudas de los directivos de éstos	Llenado del formato Registro del Solicitante "SNE-OI". Registra acción de capacitación en el sistema de información SIRCE	Si	Si	parcial	parcial	SI	parcial	Si	Si	parcial

Proceso en el Modelo General	Nombre del o los Procesos identificados como equivalentes	Secuencia	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Obtención de bienes y/o servicios	La STyFE firma convenios con empresas para formalizar su participación en Mi Primer Trabajo en sus tres subprogramas. En igual sentido, realiza acercamiento con instituciones de educación superior y firma convenios con estos para operar el subprograma de apoyo a prácticas profesionales.	Verifica en el sistema informático el registro de acciones	Si	parcial	parcial	parcial	Si	parcial	Si	Si	parcial
Entrega	Otorgamiento de apoyos económicos	Solicita a la Subdirección de Control de Becas recurso presupuestal correspondiente	Si	Si	Si	Si	Si	si	Si	Si	Si
Incidencias	La Dirección General de Empleo, Capacitación y Fomento Cooperativo, dispone de un conjunto de mecanismos y procedimientos de supervisión de estas acciones y esquemas de promoción de contraloría social, orientados a incorporar a la población beneficiaria en la vigilancia de la transparencia en el uso de los recursos, ello a cargo de la Coordinación de Supervisión, Contraloría Social y Asesoría Jurídica.	Recibe y registra las quejas y/o denuncias de personas usuarias o beneficiarias de los programas. La contraloría social realiza el análisis y estudio de la queja con las constancias que presenten las partes, y en su caso, solicita la comparecencia de éstas a fin de conciliar	Si	No	parcial	parcial	Si	si	Si	Si	Si



Proceso en el Modelo General	Nombre del o los Procesos identificados como equivalentes	Secuencia	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Seguimiento y Monitoreo	Con la finalidad de transparentar la operación y el manejo de los recursos, la STyFE implementará acciones de vigilancia y supervisión mediante la Contraloría Social <sup>2</sup> , estableciendo procedimientos para facilitar la presentación de quejas o inconformidades de manera pronta y expedita	Monitorea el registro de acciones y genera reporte estadístico.	Si	No	parcial	parcial	Si	si	Si	Si	Si

#### IV.5. Seguimiento y Monitoreo del Programa Social

Con el propósito de evaluar los resultados del ejercicio 2016, se hizo uso de diversas técnicas e instrumentos que miden el impacto e identifican áreas de oportunidad en sus procesos. Sin duda, el eje de este proceso lo constituye la matriz de indicadores y resultados integrada a partir de los lineamientos del Evalúa CDMX. A continuación, se presentan los resultados de la Matriz de Indicadores del Programa Social 2016, establecida en las Reglas de Operación

**Cuadro 22 Seguimiento y Monitoreo del Programa Social**

Nivel de Objetivo	Nombre del Indicador	Fórmula	Resultados 2016	Externalidades
Fin	Variación anual de personas jóvenes desocupadas sin experiencia laboral	$[(\text{Personas jóvenes de 15 a 29 años}^9 \text{ en condición de desocupación, sin experiencia laboral, al tercer trimestre de 2016}) / (\text{Personas jóvenes de 15 a 29 años en condición de desocupación, sin experiencia laboral, al tercer trimestre de 2015})] - 1 * 100$	35.5%	La desocupación temporal depende de factores estacionales o estructurales como los ciclos económicos.
Propósito	Porcentaje de Jóvenes beneficiarios que se colocaron en un empleo como resultado de su participación en Mi Primer Trabajo	$(\text{Jóvenes que se contrataron en}^1 \text{ un empleo al concluir su práctica o de manera inmediata a una entrevista}) / (\text{Jóvenes que recibieron apoyos económicos de Mi Primer Trabajo}) * 100$	73.6%	Los motivos de la contratación inmediata están en función de la apertura de una nueva empresa o expansión

Nivel de Objetivo	Nombre del Indicador	Fórmula	Resultados 2016	Externalidades
Componente C1	Tasa de permanencia en el empleo de personas jóvenes beneficiadas por el Subprograma SAEV	$(\text{Total de jóvenes contratados en}^1 \text{ una empresa por el Subprograma SAEV que siguen trabajando a los 3 meses de recibir el primer apoyo}) / (\text{Total de jóvenes que recibieron apoyos del SAEV en el periodo de medición}) * 100$	108.0%	Es un estímulo a la contratación
Componente C2	Porcentaje de cumplimiento de la meta del Subprograma SAPLA	$(\text{Cantidad de personas jóvenes}^{1,6} \text{ que recibieron los apoyos del Subprograma SAPLA en el periodo}) / (\text{Cantidad de personas jóvenes programadas para recibir los apoyos del Subprograma SAPLA en el periodo}) * 100$	135.2%	Está en función de la apertura de una nueva empresa o expansión
Componente C3	Porcentaje de cumplimiento de la meta del Subprograma SAEP	$(\text{Cantidad de personas jóvenes}^{1,6} \text{ que recibieron los apoyos del Subprograma SAEP}) / (\text{Cantidad de personas jóvenes programadas para recibir los apoyos del Subprograma SAEP en el periodo}) * 100$	7.4%	Está en función de la disponibilidad presupuestal
Componente C4	Porcentaje de personas en condición de discapacidad atendidas por Mi Primer Trabajo	$(\text{Personas beneficiarias de Mi Primer Trabajo en condición de discapacidad en el periodo}) / (\text{Personas beneficiarias de Mi primer Trabajo en el periodo}) * 100$	Registros no disponibles	Existe un programa d estímulo fiscal para la contratación de personas en condición de discapacidad
Actividad A1	Costo promedio por joven colocado con permanencia a los tres meses	$(\text{Presupuesto aplicado en la}^{1,5} \text{ entrega de apoyos a jóvenes en el Subprograma SAEV en el periodo}) / \text{Total de jóvenes que recibieron apoyos del SAEV en el periodo}) * 100$	\$ 2,077.27	Los apoyos se determinaron en función del salario mínimo vigente en la CDMX
Actividad A2	Eficiencia terminal de las prácticas	$(\text{Total de jóvenes que}^1 \text{ concluyeron su práctica laboral con apoyo del Subprograma SAPLA en el periodo}) / \text{Total de jóvenes que iniciaron prácticas laborales con el apoyo del Subprograma SAPLA en el periodo}) * 100$	84.7%	El número de personas egresadas está en función de diversos factores desde enfermedad hasta ser contratados en otro empleo de mayor calidad

Nivel de Objetivo	Nombre del Indicador	Fórmula	Resultados 2016	Externalidades
Actividad A3	Promedio de Personas beneficiarias por Convenio	$(\text{Total de personas beneficiarias}^{1,8} \text{ en el Subprograma SAEP en el periodo}) / \text{Total de convenios de colaboración suscritos en el periodo}) * 100$	3.4	La cantidad de convenios en el programa Mi primer trabajo puede corresponder o no con la cantidad de empresas participantes.
Actividad A4	Porcentaje de empresas que firmaron convenios con cláusulas de inclusión laboral	$(\text{Total de convenios firmados con empresas para operar Mi Primer Trabajo que incluyen cláusulas de inclusión sociolaboral, en el periodo}) / \text{Total de convenios firmados con empresas para operar Mi Primer Trabajo, en el periodo}) * 100$	Registros no disponibles	No se ha considerado en los contratos

Nota: La cantidad de convenios en el programa “Mi Primer Trabajo” puede corresponder o no con la cantidad de empresas participantes.

Fuentes:

- Informe de Cuenta Pública 2016 de la Dirección de Capacitación con oficio No. STyFE/DGECyFC/DCE/0273/2017, de fecha 09/03/2017
- Informe de Avance Trimestral Enero-diciembre 2016 de la Dirección de Capacitación con oficio No. STyFE/DGECyFC/DCE/0020/2017 de fecha 11/01/2017
- Matrices de los programas sociales de la STyFE al 3er trimestre de 2016, oficio No. STyFE/DGECyFC/899/2016, de fecha 30/11/2016
- Tabla de Acciones validadas (Estadística 2016) emitida por Coordinación de Servicios de Capacitación al mes de diciembre de 2016
- Tabla de Acciones y Apoyos pagados emitida por la Subdirección de Control de Becas al mes de diciembre de 2016
- Tabla de alcance del programa “Mi Primer Trabajo” 2016 por subprograma. Ubicada en los registros auxiliares de la Coordinación de Planeación e Información Ocupacional, área dependiente de la Subdirección de Servicio de Empleo.
- Aviso por el cual se dan a conocer las Reglas de Operación del Programa “Mi Primer Trabajo” para el Ejercicio Fiscal 2016, publicadas en la Gaceta Oficial de la CDMX el 29/01/2016, No. 270, Tomo I
- Registros Auxiliares 2016 de la Coordinación de Servicios de Capacitación, Subdirección de Servicio del Empleo
- Consulta interactiva de datos, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), INEGI

#### IV.6. Valoración General de la Operación del Programa Social en 2016

El Programa Mi Primer Trabajo, es un Instrumento de política laboral activa, orientado a fortalecer las capacidades laborales y productivas de la población desempleada y subempleada juvenil de entre 16 y 29 años de edad que enfrenta problemas para insertarse en el sector formal o realizar actividades productivas por cuenta propia. El fin último de sus acciones es que este segmento de población acceda con oportunidad a un empleo digno y socialmente útil.

**Cuadro 23 Valoración General de la Operación del Programa Social en 2016**

<b>Aspecto de la Operación del Programa Social en 2016</b>	<b>Valoración (sí, parcialmente, no)</b>	<b>Observaciones</b>
El programa social contó con el personal suficiente y con los perfiles y capacitación requeridos para su operación adecuada	Sí	Sí conforme lo establecen las ROP 2016.
El programa social fue operado de acuerdo a lo establecido en sus Reglas de Operación 2016	Sí	No se recibieron quejas o reclamos algunos relacionados con el incumplimiento de las Reglas de Operación.
Los recursos financieros destinados en 2016 fueron suficientes y adecuados para la operación del programa social	Sí	La asignación presupuestal fue suficiente en virtud de las metas físicas propuestas para el ejercicio fiscal 2016.
El programa social atendió a la población objetivo establecida en las Reglas de Operación 2016	Sí	Se llevó al 100% de nuestra población objetivo, así cumpliendo con los requisitos de acceso enunciados en Reglas de Operación 2016.
La infraestructura o capacidad instalada para operar el programa social es la suficiente y adecuada.	Parcialmente	El área operativa necesita de mejores estrategias que coadyuven su difusión, del Programa Social. Tomando en cuenta la población objetivo, se requiere de mayor difusión para un mayor impacto social.
El programa social cuenta con procesos equivalentes a todos los procesos del Modelo General	Sí	Existen los procesos dentro del Programa Social y coinciden específicamente con los planteados en las Reglas de Operación.
Se cuenta con documentos que normen todos los procesos del programa social	Sí	Reglas de Operación, -Manual Administrativo, -Evaluación Interna.
Los procesos que están documentados son del conocimiento de todas las personas operadoras del programa social	Sí	Los miembros del área operadora conocen todos los procesos operativos del Programa Social.
Los procesos del programa social están estandarizados, es decir, son utilizados por todas las instancias ejecutoras	Sí	Los procesos son utilizados por las instancias ejecutoras.
Los tiempos establecidos para la operación del programa social a través de sus diferentes procesos son adecuados y acordes a lo planeado	Parcialmente	Por cuestiones de demanda para ingresar al Programa existen desfases en los tiempos de concertación, inicio y conclusión de los cursos de capacitación.
La coordinación entre actores involucrados para la ejecución del programa social es la adecuada.	Sí	El trabajo entre beneficiarios e Instituciones de capacitación y el área operativa se realiza con total coordinación.
Se cuenta con un sistema de monitoreo de indicadores de gestión que retroalimenten los procesos operativos que desarrollan las personas operadoras.	Sí	Se cuenta con una plataforma digital para el monitoreo de acciones correspondientes al programa.

Aspecto de la Operación del Programa Social en 2016	Valoración (sí, parcialmente, no)	Observaciones
Se cuenta con mecanismos para la implementación sistemática de mejoras	Parcialmente	La Evaluación Interna para su continua mejora.
Existen mecanismos para conocer la satisfacción de las personas beneficiarias respecto de los bienes y o servicios que ofrece el programa social.	Parcialmente	Está en proceso la aplicación de la evaluación de satisfacción para el programa.

## V. Diseño del Levantamiento de Base y de Panel del Programa Social

La línea base de “Mi Primer Trabajo” está constituida por una población estimada de 31 mil personas jóvenes, referida líneas abajo como población potencial, que se constituye por las y los jóvenes de 15 a 29 años que se encuentran en situación de desempleo en la Ciudad de México al tercer trimestre de 2015, con base en la ENOE y carecen de experiencia laboral, más una proporción de la población no económicamente activa disponible, que se podrían incorporar a la PEA de contar con información de mercado que le genere posibilidades reales de inserción ocupacional.

### V.1 Definición de objetivos de Corto, Mediano y Largo Plazo del Programa Social

**Cuadro 24 Objetivos de Corto, Mediano y Largo Plazo del Programa Social**

Plazos	Periodo	Efectos			
		Problema y/o derecho social atendido	Económicos	Sociales y Culturales	Otros
Corto	2016	Derecho al trabajo	Obtener un salario digno	Mejora la competencia laboral de las personas buscadoras de empleo; las motiva a superarse en otros ámbitos.	Política económica que fortalece la economía de la CDMX, genera empleos formales y eleva el nivel de bienestar de la población.
Mediano	2016 a 2018	Mejora en la tasa de desempleo en la CDMX	Incremento del ingreso Familiar de las personas beneficiadas		
Largo	2013-2018	Disminuir la tasa de desempleo en la CDMX	Aumento en el nivel de vida de la población en la CDMX		

### V.2 Diseño Metodológico para la Construcción de la Línea Base y del Panel del Programa social

la muestra se basó en el padrón de beneficiarios del Programa Social operado en 2016, se eligió el muestreo aleatorio estratificado y el tamaño de la muestra se determinó como el diez por ciento de las 5,921 personas que conforme al Padrón de beneficiarios recibieron el apoyo en cada subprograma o modalidad, es decir se aplicó a 592. Personas. Debido a que no contamos con presupuesto y tiempo para la aplicación de la encuesta, el cuestionario se aplicó vía telefónica considerando las siguientes ventajas: rapidez en la obtención de la información; coste reducido; acceder fácilmente a los beneficiarios aún a los de difícil localización.

### V.3 Diseño del instrumento para la Construcción de la Línea Base y del Panel

En el diseño del cuestionario, se consideraron en general los aspectos que recomienda el Evalúa CDMX, tales como: el mensaje de presentación, los datos generales que contienen variables demográficas como género, edad, estado civil y

constitución de la familia; las características socioeconómicas como gastos del hogar, nivel educativo; desempeño del programa, como percepción de los beneficiarios como la entrega de los apoyos así como de los bienes o servicios, se incluyó una pregunta para detectar las propuestas de mejora del programa y al final del cuestionario las preguntas de control.

**Cuadro 25 Diseño del instrumento para la Construcción de la Línea Base**

Categoría de Análisis	Justificación	Reactivos de Instrumento
Datos de incorporación del Programa	Sirve para evaluar cuáles son los medios que utilizan la ciudadanía para informarse del programa social y la eficiencia en la aplicación de recursos para difundir el programa social en la población objetivo y la respuesta de la ciudadanía para acceder a los apoyos del programa.	¿Cómo se enteró del Programa?
Datos generales del beneficiario	Sirve para conocer el perfil socioeconómico del beneficiario.	Sexo
		Escolaridad
		Nombre
		Edad
		Domicilio
Efectos del apoyo económico	Sirve para conocer el impacto que han tenido los apoyos en la población beneficiaria.	Estado civil [*]
		¿Cómo califica la regularidad con que recibe el apoyo económico?
		¿Con el apoyo de programa, la oportunidad de continuar en la búsqueda de un empleo?
		¿Qué porcentaje representa el apoyo económico recibido al ingreso familiar?
		¿Cuál es el uso principal que le da al apoyo económico del Programa?
		¿El puesto en el que realiza su práctica laboral, cubre sus expectativas, considera que le brindará incrementar sus habilidades y destrezas.
Datos de incorporación del Programa	Sirve para conocer en las modalidades del programa a las que recurren los beneficiarios.	En que Subprograma o estrategia está participando
Datos generales del beneficiario	Sirve para conocer el perfil socioeconómico del beneficiario.	CURP
		C.P.
		Correo Electrónico
		Teléfono Fijo
Efectos del apoyo económico	Sirve para conocer el impacto que han tenido los apoyos en la población beneficiaria.	TELEFONO MÓVIL
		7. ¿Cuál es el puesto, en el que realiza sus prácticas laborales?
Expectativas de las personas beneficiarias	Sirve para conocer si las expectativas que generó el programa social en los beneficiarios se cumplieron, en su caso conocer cuáles fueron las desviaciones en las expectativas.	11.- Si participa en el subprograma SAPLA, cruce en el siguiente círculo ¿cuál es?
		6. ¿Cómo califica la entrega del apoyo económico (beca), equipo, maquinaria o herramienta?
		13 Si participa en el subprograma SAPLA, se le informo al inicio de la práctica laboral que, dependiendo de su desempeño, podía quedar contratado.

Categoría de Análisis	Justificación	Reactivos de Instrumento
		12¿Desde su punto de vista, cual es el medio de difusión más efectivo de este programa? Cruce la opción elegida.
Conocimiento que tienen las personas beneficiarias de otros programas sociales de la entidad	Sirve para considerar que los beneficiarios tuvieron más de una opción para elegir entre más de un programa social para cubrir sus requerimientos o en su caso hay una escasez de apoyos a la ciudadanía.	¿Conoce algún otro Programa de apoyo a buscadores de empleo similar al Programa del que usted se beneficia? [*] ¿Sabe cuál es el nombre, especifique? [*]

#### V.4 Método de la Aplicación del Instrumento

Se eligió el muestreo aleatorio estratificado y el tamaño de la muestra se determinó como el diez por ciento de las personas que recibieron el apoyo en cada subprograma o modalidad que conforman el Programa de Mi Primer Trabajo, que son el subprograma SAEV, SAPLA y SAEP.

#### V.5 Cronograma de Aplicación y Procesamiento de la Información

El levantamiento de la información se realizará en dos etapas la primera entre julio y diciembre de 2017 y la segunda entre enero y marzo de 2018, con la finalidad de ser incorporados a la Evaluación Interna 2018 del programa social.

**Cuadro 26. Cronograma de Aplicación y Procesamiento de la Información**

Etapa	2017						2018		
	Julio	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.	Ene.	Feb.	Mar.
Diseño del instrumento	X								
Aplicación en campo		X	X	X					
Depuración de cuestionarios					X				
Captura y procesamiento de la base de datos						X			
Análisis de los principales resultados a presentar en 2017								X	X

## VI. Conclusiones y estrategias de mejora

### VI.1 Matriz FODA

Con base en cada uno de los aspectos desarrollados en la Evaluación Interna 2016, se propuso la Matriz de las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) para valorar el cumplimiento de metas y objetivos del programa evaluado.

Dado que la metodología implementada para la presente autoevaluación se basa en el marco lógico y que su cobertura llega al nivel de diseño del programa, el presente análisis se enfoca en el cumplimiento del principal objetivo del Programa de Mi Primer Trabajo 2016, el cual consiste en “Otorgar a la población desempleada y subempleada de 16 a 29 años, que enfrenta problemas para obtener empleo, apoyo económico y realización de prácticas laborales y/o profesionales para el trabajo, recursos para su vinculación Laboral asistencia técnica; facilitando con ello su acceso al empleo digno”, a partir de los resultados de la Matriz de Indicadores 2016.

**Cuadro 27 Matriz FODA**

<b>Objetivo central del proyecto</b>	<b>Fortalezas (internas)</b>	<b>Debilidades (internas)</b>
Apoyar la inserción laboral de las y los jóvenes que buscan trabajo, mediante la difusión de información sobre los perfiles laborales que requieren las empresas; su integración a una plataforma que facilite este proceso y lo apoye a definir su perfil, así como el otorgamiento de un apoyo económico cuando sea contratado directamente y/o al término del periodo de realización de prácticas laborales y/o profesionales para su contratación en empresas que hayan firmado el convenio de "Mi Primer Trabajo", garantizando con ello su acceso a un trabajo digno y a un salario remunerador	F1 Mi Primer Trabajo impulsará tres estrategias, expresadas en los subprogramas: a) Apoyo y estímulos a la vinculación laboral (SAEV), b) Apoyo a la práctica laboral en empresas (SAPLA) y Apoyo a estancias profesionales en empresas (SAEP).	D1 La limitada especialización de los recursos humanos y la insuficiencia de los materiales (incluidos los tecnológicos) son impactan desfavorablemente la operación oportuna y eficiente de los subprogramas de Mi Primer Trabajo.
	F2 Los subprogramas SAEV, SAPLA y SAEP operan en las 16 delegaciones y los 6 espacios de las Comunas y están sujetos a procedimientos de supervisión y control oportuno que permiten que sus acciones se realicen con apego a los lineamientos y manuales de procedimientos.	D2 Aún es insuficiente la difusión y promoción de los subprogramas en las 16 delegaciones y en las Comunas, lo cual limita la capacidad de asistencia y afluencia de la población, reduciendo el número de candidatos potenciales que cumplan con los criterios de elegibilidad de cada subprograma.
	F3 Considerando al cierre del tercer trimestre de 2015, se registraron 227,073 personas desocupadas, que representan el 5.0% (tasa de desocupación abierta TDA) de alrededor de 4.5 millones de población económicamente activa de la Ciudad de México. La desocupación afecta principalmente a la población joven, con mayor escolaridad, pero escasa experiencia laboral por estar ingresando por primera vez al mercado laboral, con mayor impacto en las mujeres. A mayor detalle, el reporte al tercer trimestre de 2015 de la encuesta en mención señala que el 26.36% de las personas desocupadas eran jóvenes de 15 a 24 años (59,864 en términos absolutos), tasa que se incrementa en el caso de las mujeres a 28.41% (98,793 personas). La misma fuente de información da cuenta que el 40.74% del total de personas desempleadas tenían una escolaridad de educación media superior o superior (112,952), porcentajes que asciende al 53% en las mujeres (52,358 en datos absolutos).	D3 Aunque se ha capacitado al personal a cargo de la operación de los programas, incluida la entrevista, selección y canalización de candidatos, aún requiere de un mayor conocimiento de la normatividad aplicable a los subprogramas y modalidades, así como de los protocolos para la atención de población excluida por su condición de edad, discapacidad u otros factores.



	<p>Un boletín oficial que genera la Secretaría de Trabajo y Previsión Social por entidad federativa, con una mayor desagregación de la información indica que para el tercer trimestre de 2015 en el Distrito Federal, las personas jóvenes de 15 a 29 años representaban el 44% del total de desocupadas, en tanto que quienes contaban con formación escolar de nivel superior equivalían al 33% de dicho total. Mediante la implementación de nuevos Programas de capacitación, vinculación y estancias Profesionales las personas beneficiadas pueden adquirir o incrementar habilidades a fin de mejorar o encontrar un empleo. F4. En 2016, se logró una alta eficiencia en la entrega de apoyos del Programa Mi Primer Trabajo ya que alcanzó legó a una cobertura del 190%, beneficiarios programados. Lo cual nos lleva a señalar que el área operativa que entrega los apoyos a los beneficiarios tiene una mayor capacidad para cumplir con sus funciones.</p>	<p>D4 Deficiencias en los procesos de detección de necesidades de capacitación, concertación empresarial y de identificación de oportunidades laborales para los jóvenes. D5 En la operación del subprograma SAPLA, existen capacitadores propuestos por las empresas en la modalidad específicas y una plantilla conformada por promotores en la modalidad comunes.</p>
	<p>F5 Se dispone de un sistema informático que posibilita la planeación, autorización de apoyos, administración del recurso, entrega de beneficios, evaluación y seguimiento de los resultados de Mi Primer Trabajo</p>	<p>D6 De las empresas e instituciones colaboradoras del Subprograma de Apoyos y Estímulos a la Vinculación presentan proyectos con deficiencias en la justificación de los objetivos y las metas a desarrollar</p>
	<p>F6 La dependencia responsable de la operación de Mi Primer Trabajo posee una estructura con claridad de funciones y responsabilidades en todo el proceso de operación de sus subprogramas.</p>	

## VI.2 Estrategias de Mejora

Una vez construida la Matriz FODA se desarrolló el análisis estratégico con base a los lineamientos emitidos por el Evalúa CDMX, en la celda donde se cruzan las fortalezas y las oportunidades se analizaron las potencialidades para el cumplimiento del objetivo, los desafíos corresponden al espacio donde se cruzan las debilidades con las oportunidades, los riesgos a la relación entre fortalezas y amenazas y las limitaciones son la asociación entre debilidades y las amenazas.

El esquema básico que resultó se plantea a continuación.

**Cuadro 28 Potencialidades de las Estrategias de Mejora**

<b>Oportunidades /Externas</b>	<b>Potencialidades</b>	<b>Desafíos</b>
O1 El Convenio de Colaboración celebrado con las administraciones delegacionales, así como Instituciones públicas de Educación Superior permitirá negociar las condiciones de infraestructura para la prestación de los servicios y programas como Mi Primer trabajo.	La convergencia de una estructura institucional, marco normativo, recursos financieros y resultados tangibles permitirá sensibilizar a los nuevos gobiernos delegacionales y generar sinergias en favor del logro del objetivo estratégico del programa.	Para lograr una mejor coordinación con los gobiernos delegacionales se deben ampliar los recursos humanos para enfrentar la problemática del desempleo y los alcances de la difusión de los objetivos, apoyos que ofrece Mi Primer Trabajo.
O2 Se mantiene el cambio de paradigma en la política laboral a cargo de la STyFE, con la perspectiva de lograr una reorientación de los recursos presupuestales y la concepción de los programas, lo que implica el fortalecimiento de los programas de fomento al empleo y la disminución proporcional de la ayuda al desempleo, plasmados ahora en el Programa Institucional de la STyFE	Con el nuevo marco institucional se podrá avanzar en la planeación de mediano plazo y en la gestión de recursos.	Los cambios en la concepción de los Subprogramas de Vinculación Laboral y de práctica laboral y profesional deben lograrse en el corto y mediano plazo, de manera que no se detenga la operación.
O3 Fortalecimiento del diálogo social y la coordinación interinstitucional, mediante la instalación y reactivación de diversos comités, consejos consultivos y comisiones interdependenciales con participación de la STyFE.	En particular, se busca un mayor acercamiento con el sector empresarial e instituciones coadyuvantes que permita lograr una mayor relación entre los programas de capacitación y la demanda laboral, además de contribuir a la mejora en la calidad de los empleos (trabajo digno o decente).	Es importante que se refuerce la concertación inicial con un seguimiento de compromisos, documentar los avances y divulgación de logros. Vincular al operación de tales instancias con la ejecución de los programas específicos.
<b>Amenazas (externas)</b>	<b>Riesgos</b>	<b>Limitaciones</b>
A1 Persiste la debilidad estructural del sector productivo como generador de nuevos empleos, situación que se puede agravar por signos de recesión en la economía mundial, la baja en los precios internacionales del petróleo, la volatilidad del peso mexicano, aspectos que pueden impactar además en los ingresos públicos y detonar recortes al gasto público.	Con la infraestructura material e institucional se puede lograr una mayor eficiencia de los programas y servicios a fin de administrar mejor los recursos escasos.	Con una mayor integración entre las áreas de la DGECyFC se podrán aprovechar mejor las oportunidades de trabajo que se captan del sector empresarial, aun cuando disminuyan en cantidad, de modo que con ello se neutralice el impacto negativo de la amenaza A1.
A2 Posibles recortes al gasto público federal, que reducen en términos reales la capacidad de la STyFE para impactar en la capacitación a las personas desempleadas y el fortalecimiento de iniciativas de ocupación por cuenta propia	El Gobierno de la Ciudad de México ha reiterado una actitud distinta ante los signos externos de recesión económica con respecto a la política del Gobierno Federal, de modo tal que no ha realizado recortes en general y ha reforzado la operación de los programas sociales.	Una mayor atención al uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC) y una selección más apropiada de las empresas y especialidades de capacitación puede permitir la disminución del impacto de la amenaza A2, aun si se mantienen las condiciones materiales de operación de los programas.

A3 En la operación del Subprograma de Apoyos y Estímulos a la Vinculación Laboral (SAEV), y Subprograma de Apoyo a la Práctica Laboral (SAPLA), la escasa participación del sector empresarial en las modalidades de prácticas laborales realizadas en unidades productivas.	Con la participación y el liderazgo de las titulares de la STyFE y la Dirección General de Empleo, Capacitación y Fomento Cooperativo, se avanza en la profundización de los vínculos con el sector productivo, lo cual es reforzado con la intervención de personal de las áreas especializadas en la vinculación laboral.	Se requiere mayor eficiencia en el uso de los recursos escasos e incrementar la productividad de las personas que colaboran en la DGECyFC, de modo que se logre motivar al sector empresarial para que amplíe su participación.
--	---	---

Posteriormente a la formulación estratégica, se utilizó la misma estructura de matriz que se aplicó para el análisis estratégico y la transformación se realizó en relación al análisis desarrollado previamente.

**Cuadro 29 Estrategias de Mejora Propuesta**

<b>Elementos de la Matriz FODA retomados</b>	<b>Estrategia de mejora propuesta</b>	<b>Etapas de implementación dentro del programa social</b>	<b>Efecto esperado</b>
F1. El modelo (arquitectura) del programa es la fortaleza del programa Mi Primer Trabajo. A1. Escasa oferta de oportunidad de inserción laboral a jóvenes de 16 a 29 años.	Elaborar un análisis de las estrategias de coordinación existentes entre los responsables de las prácticas laborales o profesionales y el área encargada de captar las vacantes para los egresados del programa, con el propósito de incrementar las vacantes, preferentemente la de empleos dignos. Dicho análisis deberá generar al menos una estrategia a implementar, la cual permitirá un crecimiento en la captación de vacantes, preferentemente la de empleos de mayor calidad.	La información relacionada no se encuentra disponible.	Incrementar los convenios de colaboración así como prácticas laborales o profesionales así como la gestión de vacantes para los beneficiarios egresados del programa.
D1. Ausencia de información de las necesidades de oferta laboral y de prácticas laborales y/o profesionales para jóvenes. A1. Escasa oferta de empleos para el sector joven.	El personal encargado de elaborar y adecuar las reglas de operación del programa, previamente a su adecuación o actualización anual, deberá contar con un análisis sobre las necesidades de prácticas laborales o profesionales de la población objetivo (desempleados con problemas para colocarse en un empleo) y en su caso con un análisis del comportamiento del mercado laboral. Dichos análisis deben provenir preferentemente de fuentes de informaciones internas y confiables.	La información relacionada no se encuentra disponible.	Mejorar el programa en lo que corresponde al diagnóstico y a una mayor precisión de la población objetivo.

### VI.3 Cronograma de Implementación

En el presente apartado presenta el Cronograma de implementación de las estrategias de mejora y especifica las áreas encargadas de su instrumentación y seguimiento, en su caso extraordinario mediante designación por escrito del titular de la Subdirección de Servicio del Empleo en la STyFE o superior jerárquico. El seguimiento y avance de estas recomendaciones será reportado en la siguiente evaluación interna 2018

**Cuadro 30 Cronograma de Implementación**

<b>Estrategia de mejora</b>	<b>Plazo</b>	<b>Área(s) de instrumentación</b>	<b>Área (s) de seguimiento</b>
Generar al menos una estrategia a implementar la cual permitirá un crecimiento en la captación de vacantes preferentemente la de empleos de mayor calidad	Corto plazo (Noviembre-Diciembre de 2017)	Coordinación de Apoyo Técnico a la Capacitación dependiente de la Subdirección de Servicio de Empleo (STyFE)	Coordinación de Planeación e Información Ocupacional dependiente de la Subdirección de Servicio de Empleo (STyFE)
Elaborar un análisis sobre las necesidades de prácticas laborales o profesionales de la población objetivo, así como del comportamiento del mercado laboral	Corto plazo (Noviembre-Diciembre de 2017)	Coordinación de Apoyo Técnico a la Capacitación dependiente de la Subdirección de Servicio de Empleo (STyFE)	Coordinación de Planeación e Información Ocupacional dependiente de la Subdirección de Servicio de Empleo (STyFE)

**VII. REFERENCIAS DOCUMENTALES**

Con el propósito de contar con información necesaria y suficiente para realizar la evaluación del programa, las fuentes de información se clasificarán en internas y externas, primarias y secundarias, conforme se enumera a continuación:

**a) Fuentes de información interna**

1. Aviso por el que se dan a conocer las Reglas de Operación del Programa Mi Primer Trabajo para el Ejercicio Fiscal 2016, publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal No.270 Tomo I el 29 de enero de 2016
2. Manual Administrativo de la Secretaria de Trabajo y Fomento al Empleo, registro No. MA-55/091115D-STyFE-14/2007
3. Manual de Procedimientos del Programa de Ocupación Temporal
4. Informe de Cuenta Pública 2016

**b) Fuentes de información externa**

1. Ley de Desarrollo Social para el Distrito Federal, Gaceta Oficial del Distrito Federal del 23 de mayo de 2000
2. Ley de Planeación del Desarrollo del Distrito Federal, Gaceta Oficial del Distrito Federal del 27 de enero del 2000
3. Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente Distrito Federal, Gaceta Oficial del Distrito Federal del 31 de diciembre de 2009
4. Ley de Protección y Fomento al Empleo el Distrito Federal

**c) Programas**

1. Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018, Gaceta Oficial Del Distrito Federal del 11 de septiembre de 2013
2. Programa Sectorial de Desarrollo Económico y Empleo 2014-2018, Gaceta Oficial Del Distrito Federal del 27 de octubre de 2014
3. Programa Institucional de Desarrollo de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo 2014 – 2018, Gaceta Oficial del Distrito Federal el 25 de noviembre de 2016
4. Programa Operativo Anual (POA) 2016, Actividad Institucional 2.6.463 “Capacitación para el Impulso de la Economía Social”

**d) Lineamientos y Convenios**

1. Lineamientos para la Evaluación Interna 2017 de los Programas Sociales de la Ciudad de México, publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México No. 45 el 10 de abril de 2017.
2. Convenio de Coordinación para la Operación del Programa de Apoyo al Empleo que, en el marco del Servicio Nacional de Empleo, celebran la Secretaria de Trabajo y Previsión Social y el Gobierno de la Ciudad de México.

**e) Publicaciones**

1. Manual de formulación, evaluación y monitoreo de proyectos sociales. Ernesto Cohen y Rodrigo Martínez, CEPAL, ONU
2. Metodología para la elaboración de estrategias de desarrollo local. Boletín No. 76, Serie Manuales. ILPES-CEPAL, Chile págs.70-74
3. Desempeño Económico del Distrito Federal en 2013 y Perspectivas 2014, Gobierno del Distrito Federal

4. Planificación de Corto Plazo: La Dinámica de los Precios, el Empleo y el Producto, Cuadernos del ILPES No. 25, págs. 4 y 5, Santiago de Chile 1977, Instituto Latinoamericano de Planificación Económica y Social CEPAL –ILPES-Naciones Unidas

**f) Fuentes de información estadística**

1. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI, diversos trimestres.
2. XIII Censo General de Población y Vivienda 2010.

**TRANSITORIO**

**ÚNICO:** Publíquese en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

**Ciudad de México, a 26 de junio de 2017**  
**LA SECRETARIA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO**

(Firma)

**C. AMALIA DOLORES GARCIA MEDINA**

---

## SECRETARÍA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO

**AMALIA DOLORES GARCÍA MEDINA, SECRETARIA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO**, con fundamento en el artículo 23 ter. de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal; el artículo 7, fracción XVII, numeral 2 y 119 Quintus del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal; 102 bis de la Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente de la Ciudad de México; artículo 15, fracción IV de la Ley de Planeación del Desarrollo del Distrito Federal; el artículo 42 de la Ley de Desarrollo Social para el Distrito Federal; el artículo 9 del Estatuto Orgánico del Consejo de Evaluación del Desarrollo Social del Distrito Federal; los Lineamientos para la Evaluación Interna 2017 de los Programas Sociales de la Ciudad de México, emitidos por el Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México, publicados en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 10 de abril de 2017 y el Aviso por el cual se dan a conocer las Reglas de Operación del Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México (“Trabajo Digno Hacia la Igualdad”), para el Ejercicio Fiscal 2016, publicadas en la Gaceta Oficial del Distrito Federal No. 270, TOMO I, el 29 de enero de 2016, y:

### CONSIDERANDO

Que el artículo 123, primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil y que al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la Ley Federal del Trabajo.

Que el artículo 23 ter. de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal establece que corresponde a la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE), el despacho de las materias relativas al trabajo, previsión social y protección al empleo.

Que el artículo 42 de la Ley de Desarrollo Social para el Distrito Federal (LDSDF) define las evaluaciones como procesos de aplicación de un método sistemático que permite conocer, explicar y valorar el diseño, la operación, los resultados y el impacto de las políticas y programas de desarrollo social. Con esta finalidad, a partir de la creación del Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México (Evalúa-CDMX) inició en 2010 un proceso de evaluación progresiva y sistemática de los programas sociales, que cubrió los aspectos de diseño, operación y seguimiento de impactos.

Que el Eje 5 del Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018, Área de Oportunidad 2. Planeación, Evaluación y Presupuesto Basado en Resultados, plantea en su Objetivo 3, **consolidar la evaluación de resultados de la acción gubernamental como instrumento de la gestión pública de la Ciudad de México**. A mayor precisión, establece como metas: implementar mecanismos para robustecer y sistematizar las acciones de monitoreo y evaluación de los programas y políticas del Gobierno, así como mejorar la acción gubernamental atendiendo los resultados de su evaluación.

Que los Lineamientos para la Evaluación Interna 2017 de los Programas Sociales de la Ciudad de México operados en 2016, emitidos por el Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México, publicados en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 10 de abril de 2017, plantean la necesidad de integrar la planeación-evaluación, a partir de la elaboración de un ejercicio de evaluación interna de los programas sociales;

Tengo a bien emitir el siguiente:

**AVISO POR EL CUAL SE DAN A CONOCER LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN INTERNA 2017 DEL PROGRAMA DE FOMENTO AL TRABAJO DIGNO EN LA CIUDAD DE MÉXICO (“TRABAJO DIGNO HACIA LA IGUALDAD”), PARA EL EJERCICIO FISCAL 2016**

### I. INTRODUCCIÓN

#### ANTECEDENTES

El Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México (Trabajo Digno Hacia la Igualdad), tiene como antecedente el Programa de Capacitación para el Impulso de la Economía Social (CAPACITES), instrumento de política laboral activa que operó en la década comprendida entre 2004 y 2014, con el fin de apoyar a personas desempleadas y subempleadas de la Ciudad de México para generar o consolidar alternativas de empleo por cuenta propia, así como el otorgamiento de cursos de capacitación intensivos de corta duración, que les permitan obtener o actualizar sus

conocimientos teórico-prácticos, en aspectos técnicos, esquemas de financiamiento, comercialización, administración y gestión de procesos, entre otras áreas, contribuyendo con ello a la elevación del empleo y el mejoramiento del nivel de vida de la población.

Durante la década que operó el Programa de Capacitación para el Impulso de la Economía Social (CAPACITES), fue objeto de una evaluación externa y seis evaluaciones internas anuales a partir de 2010, de las cuales se publicaron cinco en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, actualmente Ciudad de México. Respecto a la Evaluación Interna 2014 del CAPACITES correspondiente al Ejercicio Fiscal 2013, se mostró el incremento sustancial en su presupuesto y cobertura de servicios, destacando que en el ejercicio presupuestal 2010 se incorporó el Subprograma de Fomento al Autoempleo (SFA), en 2011 se agregó el Subprograma de Compensación a la Ocupación Temporal (SCOT); en 2013 se adicionó al Subprograma de Capacitación para el Trabajo (SCAPAT) las modalidades Capacitación Mixta y Capacitación en la Práctica Laboral y en la Evaluación Interna 2014 correspondiente a ese ejercicio fiscal, como consecuencia de la ampliación en la prestación de servicios, en el apartado VI Resultados de la Evaluación, en el punto VI.1.1 se recomienda “Iniciar un proceso de reflexión al interior del área encargada de operar el Capacites en torno a la definición y delimitación cuantitativa de su población objetivo, de sus propósitos en el corto, mediano y largo plazo y su identidad; al grado de valorar el cambio de denominación o su posible fragmentación en dos programas, uno de fomento al empleo concluyendo que era pertinente el cambio de denominación o su posible fragmentación en dos programas (...)”. En 2015, se atiende parcialmente esta recomendación, por lo que se somete a la aprobación del Comité de Planeación del Desarrollo (COPLADE) el cambio de denominación por el de **Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México “Trabajo Digno hacia la Igualdad”**, lo cual fue aprobado a partir de ese año. Posteriormente en 2016, se fragmenta dando origen al Programa “Mi Primer Trabajo”.

Una vez que se contó con la aprobación del COPLADE, a partir del ejercicio fiscal 2015 el CAPACITES se transformó en Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México (Trabajo Digno hacia la Igualdad), que expresa de manera más precisa los alcances de este instrumento de política laboral, ya que comprende las acciones de capacitación, ocupación temporal y se alinea con las estrategias y objetivos del Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018, del Programa Sectorial de Desarrollo Económico y Empleo 2013-2018 y los ejes de política laboral del programa institucional de la STyFE.

En 2016, se propone ampliar sus acciones en la perspectiva de contribuir al logro del trabajo digno o decente para la población que lo requiere en la Ciudad de México, incorporando apoyos para facilitar la movilidad laboral hacia otras ciudades del país y otorgar recursos para que la población desempleada o subempleada pueda certificar su competencia laboral, además de abundar en la flexibilización de requisitos para que la población acceda a los apoyos para capacitarse o consolidar un proyecto de autoempleo. Todo ello en la perspectiva de que la población en edad y actitud laboral pueda hacer efectivo su derecho al trabajo digno y socialmente útil, como lo establece el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

## I. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA SOCIAL

El Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México “Trabajo Digno hacia la Igualdad”, es un instrumento de política activa laboral orientado a fortalecer las capacidades laborales y productivas de la población desempleada y subempleada que enfrenta problemas para insertarse en el sector formal o realizar actividades productivas por cuenta propia. El fin último de sus acciones es que este segmento de población acceda con oportunidad a un empleo digno y socialmente útil.

En su diseño combina la política económica (desarrollo de capacidades productivas) con la social (recursos económicos para cubrir necesidades básicas). En la tipología de los programas sociales, incluye transferencias monetarias o materiales (beca de capacitación, compensación a la ocupación temporal, ayuda para la movilidad, equipamiento a iniciativas de ocupación por cuenta propia) y la prestación de servicios (acceso a cursos de capacitación y proyectos institucionales de ocupación temporal).

**Cuadro 1 Descripción del Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México  
(Trabajo Digno hacia la Igualdad)**

Aspecto del Programa Social	Descripción
Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México (Trabajo Digno hacia la Igualdad)	El Programa de Trabajo Digno en la Ciudad de México (Trabajo Digno hacia la Igualdad) tiene su origen en el Programa de Capacitación para el Impulso de la Economía Social (CAPACITES) que durante una década (2004-2014) benefició a las personas buscadoras de empleo de la Ciudad de México en esquemas de capacitación de corto plazo para facilitar su incorporación en un empleo formal; otorgar maquinaria y equipo a Iniciativas de Ocupación por Cuenta Propia (IOCP) para fortalecer la generación de nuevos empleos, impulsar proyectos institucionales de ocupación temporal, así como ayuda para la movilidad laboral hacia otras entidades federativas.
Año de creación	2015, como resultado de Evaluación Interna 2014 correspondiente al ejercicio fiscal 2013.
Modificaciones más relevantes desde su creación hasta 2016 (cambios en su población objetivo, los bienes y/o servicios otorgados, los objetivos perseguidos, etc.)	En 2016, se fragmenta dando origen al Programa "Mi Primer Trabajo" y es autorizado por la Secretaría de Finanzas como Programa presupuestario.
Problema Social atendido por el Programa Social en 2016	Abatir las tasas de desempleo de la población de 15 años y más, para atender este problema social que enfrenta la población en edad de trabajar residente en la Ciudad de México. Esta carencia de empleo digno o decente como lo establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT), repercute negativamente en las condiciones de vida de los capitalinos, y trunca sus posibilidades de desarrollo, con efectos en la desigualdad social, la pobreza y la inseguridad social y alimentaria.
Objetivo General en 2016	Otorgar en el corto plazo a la población desempleada y subempleada habitante del Distrito Federal de 16 años y más, que enfrenta problemas para obtener empleo, apoyo económico y capacitación para el trabajo, acceso a programas de ocupación temporal en proyectos institucionales, recursos para su movilidad o asistencia técnica y equipamiento para consolidar proyectos de autoempleo; facilitando con ello su acceso al empleo digno.
Objetivos específicos	
a) Apoyar a la población desempleada y subempleada	Que requiera adquirir o reconvertir su calificación o habilidades laborales, para facilitar su colocación en un puesto de trabajo o el desarrollo de una actividad productiva por cuenta propia, mediante cursos de capacitación de corto plazo y ayuda económica como ingreso complementario para su manutención.
b) Otorgar apoyo económico a la población desempleada	Para sustentar su participación en proyectos institucionales de ocupación temporal o en empresas que garanticen estabilidad en la ocupación y que propicien la capacitación, que le permita atender sus necesidades básicas, adquirir o ampliar su experiencia laboral y facilitar su proceso de búsqueda de empleo en el sector formal.



c) Promover y garantizar a las personas residentes de la Ciudad de México	Desarrollarse en autonomía, igualdad y libertad, para incorporarse o reincorporarse en el mercado laboral garantizando su derecho al empleo, a un salario y protección social que les permita tener una vida digna.
d) Incentivar y generar condiciones de acceso y sensibilización con el sector empresarial,	Que coadyuven a la equidad de género e incorporación de grupos de población en situación de vulnerabilidad a un empleo digno respetando sus derechos humanos y sociales.
e) Facilitar la movilidad de la población que busca empleo	A fin de que pueda acceder a vacantes de trabajo en otras ciudades del país.
f) Incentivar la generación de empleo por cuenta propia	Entrega a emprendedores o grupos organizados de mobiliario, maquinaria, equipo y/o herramienta, así como de asistencia técnica para el desarrollo de actividades económicas productivas por cuenta propia.
g) Contribuir al logro del trabajo digno para grupos de población en situación de exclusión socio laboral	Dirigido a los adultos mayores, personas con discapacidad, repatriados, juventudes en riesgo, personas en situación de calle, madres jefas de familia, madres solteras, personas con VIH, etc., o segregados del sector formal de la economía, mediante acciones específicas de capacitación para el trabajo, ocupación temporal en proyectos institucionales o recursos para la realización de actividades por cuenta propia
h) Contribuir a valorar y reconocer económica y socialmente el trabajo del cuidado	El trabajo del cuidado realizado por población desempleada y subempleada, principalmente mujeres, buscando con ello promover su profesionalización a través de la capacitación e impulsar esta actividad como generadora de trabajo digno
Población Objetivo del Programa Social en 2016 (Descripción y cuantificación)	La población objetivo, está constituida por aquellas personas que han estado desempleadas por más de 3 meses, conforme a la ENOE, su número ascendió a 72,359 personas al tercer trimestre de 2015.
Área encargada de la operación del Programa Social en 2016	La STyFE, a través de la Dirección General de Empleo, Capacitación y Fomento Cooperativo. El Programa es operado por 22 Unidades que atienden a esta población objetivo –16 Unidades Delegacionales del Servicio de Empleo (UDSE) y 6 Centros de Atención Integral a Jóvenes Desempleados (LA COMUNA)- localizadas en diversos espacios de las delegaciones políticas de la Ciudad de México.
Bienes y/o servicios que otorgó el programa en 2016 o componentes, periodicidad de entrega y en qué cantidad	Se instrumentó en 2015, mediante tres estrategias expresadas en los Subprogramas de: A) Capacitación para el Trabajo (SCAPAT), B) Fomento al Autoempleo (SFA) y C) Compensación a la Ocupación Temporal y la Movilidad Laboral (SCOTML), así como programas especiales como: Mi Primer Trabajo y Economía del Cuidado. garantizando en todo momento la equidad de género, la diversidad y la inclusión laboral

Alineación con el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018	Eje 1 Equidad e Inclusión social para el Desarrollo Humano Área de oportunidad 7 Empleo con equidad. Insuficientes oportunidades de ocupación y empleo en condiciones de equidad, así como discriminación en el ámbito laboral, que se acentúan por el origen étnico, condición jurídica, social o económica, migratoria, de salud, de edad, discapacidad, sexo, embarazo, orientación, identidad o preferencia sexual, estado civil, nacionalidad, apariencia física, forma de pensar o situación de calle, entre otras características. Objetivo 1. Ampliar el acceso de la población del Distrito Federal a trabajos dignos, con protección social, pleno respeto a los derechos laborales y sin discriminación por su origen étnico, condición jurídica, social o económica, migratoria, de salud, de edad, discapacidad, sexo, embarazo, orientación o preferencia sexual, estado civil, nacionalidad, apariencia física, forma de pensar o situación de calle, entre otras.
Alineación con Programas Sectoriales, Especiales, Institucionales o Delegacionales	Programa Sectorial de “Desarrollo Económico y Empleo”2013-2018, GODF del 27 de octubre de 2014. Programa Institucional de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo 2014-2018, GODF del 25 de noviembre de 2015.
Presupuesto del Programa Social.	En 2016, se asignaron \$45'468,871.00 (Cuarenta y cinco millones cuatrocientos sesenta y ocho mil ochocientos setenta y uno pesos, 00/100 M.N.), para el otorgamiento directo de las ayudas económicas, susceptible de modificación durante el ejercicio fiscal.
Cobertura geográfica del Programa Social en 2016	Las 16 delegaciones políticas de la Ciudad de México.
Modificaciones en el nombre, los objetivos, los bienes y/o servicios que otorga o no vigencia en 2017	En 2016, se mantiene vigente el Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México “Trabajo Digno hacia la Igualdad”. El programa especial denominado “Mi Primer Trabajo” asume la categoría de programa con el mismo nombre.

## II. METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN INTERNA 2017 DEL PROGRAMA DE FOMENTO AL TRABAJO DIGNO EN LA CIUDAD DE MÉXICO (TRABAJO DIGNO HACIA LA IGUALDAD), PARA EL EJERCICIO FISCAL 2016.

### II.1 Área Encargada de la Evaluación Interna

Según se indica en el Manual Administrativo de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo vigente, el área encargada de coordinar la realización de la evaluación interna de este programa, es la Subdirección del Servicio de Empleo, adscrita a la Dirección de Capacitación para el Empleo, la cual designó a la Coordinación de Planeación e Información Ocupacional (CPIO) la elaboración del estudio y la presentación del Informe de Evaluación Interna 2017 del Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México “Trabajo Digno hacia la Igualdad” operado en el ejercicio fiscal 2016. El personal que integra la CPIO no está involucrado en la operación de los programas; el nivel académico de sus integrantes es de licenciatura en el área económico-administrativa y su experiencia profesional está focalizada al monitoreo de los programas sociales operados por la Dirección de Capacitación para el Empleo, así como el seguimiento y evaluación de diversas variables sociodemográficas y económicas relacionadas con el mercado laboral.

Entre otras actividades de esta Coordinación desde la perspectiva de las etapas de la Planeación, destaca el seguimiento de la programación, integración y seguimiento del Programa Operativo Anual (POA), mediante la elaboración de los informes mensuales y trimestrales y así como el de Cuenta Pública, a través de los cuales se da seguimiento a las actividades institucionales de la Dirección de Capacitación para el Empleo; se proporciona la estadística y texto para la elaboración de

la Revista Informativa de Capacitación y Empleo del Servicio Nacional de Empleo Ciudad de México y del Informe del Jefe de Gobierno.

**Cuadro 2. Perfiles de los Integrantes de la Coordinación de Planeación e Información Ocupacional**

Puesto	Sexo	Formación profesional	Funciones	Experiencia en M&E	Exclusivo en M&E
Coordinadora de Planeación e Información Ocupacional	Femenino	Lic. Economía	Coordinar la correcta integración de los informes de gestión programática y presupuestaria, Revista Informativa	6 años, elaboración de cinco evaluaciones internas del Programa Social de 2012 -2016	Coordina e integra informes mensuales y trimestrales, Cuenta Pública, Revista de Capacitación y Empleo Informe de Gobierno. No opera el programa.
Prestadora de Servicios Profesionales	Femenino	Lic. Ciencias Políticas y Administración Pública	Elaborar los informes de gestión programática y presupuestaria Revista Informativa	6 años, elaboración de cinco evaluaciones internas del Programa Social de 2012 -2016	Realiza informes mensuales y trimestrales, Cuenta Pública, Revista de Capacitación y Empleo Informe de Gobierno. No opera el programa
Prestador de Servicios Profesionales	Masculino	Lic. Economía	Elaborar los informes de gestión programática y presupuestaria Revista Informativa	3 años, Coordinación de cinco Evaluaciones Externas del Diseño, Gestión y Resultados de Programas de Seguridad Pública.	Realiza informes mensuales y trimestrales, Cuenta Pública, Revista de Capacitación y Empleo Informe de Gobierno. No opera el programa
Analista	Masculino	Lic. en Sociología	Elaborar los informes de gestión programática y presupuestaria, Revista Informativa	Más de un año, elaboración de dos evaluaciones internas del Programa Social	Realiza informes mensuales y trimestrales, Cuenta Pública, Revista de Capacitación y Empleo Informe de Gobierno. No opera el programa

M&E= Monitoreo y Evaluación

## II.2 Metodología de la Evaluación

Como se solicita en los Lineamientos para la Evaluación Interna 2017 de los Programas Sociales, corresponde a la primera etapa de la Evaluación Integral de los Programas Sociales de la Ciudad de México 2016-2018, en esta etapa se llevará a cabo la Evaluación de Diseño y construcción de la Línea Base, que es un insumo fundamental para la segunda etapa “Evaluación de Operación y Satisfacción y Levantamiento del Panel” así como para la tercera y última etapa “Evaluación de Resultados”, las cuales se llevarán a cabo respectivamente en 2017 y 2018.

En esta evaluación se utilizó la Metodología del Marco Lógico (MML) que contiene aspectos cuantitativos y cualitativos, los primeros se generan a partir de los registros en los Sistemas de Información Federal y Local, que corresponden respectivamente al Sistema Integral de Información del Servicio Nacional de Empleo (SIISNE) y al Sistema de Información y Registro para la Capacitación y Empleo (SIRCE), así como los indicadores estratégicos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, INEGI). En el aspecto cualitativo, se realizan actividades de gabinete con base en documentación pública, normas aplicables (leyes, reglamentos, manuales administrativos y de procedimientos, reglas de operación, circulares, oficios, entre otros), evaluaciones internas anteriores, así como trabajos de investigación publicados

sobre este tema.

A continuación, se presenta el cronograma que se utilizó para llevar a cabo la presente Evaluación Interna.

**Cuadro 3 Cronograma de la Evaluación Interna del Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México (Trabajo Digno hacia la Igualdad) 2017 del ejercicio fiscal 2016**

<b>Apartado de la Evaluación</b>	<b>Periodo de</b>
1. Planificación de los métodos y actividades para el desarrollo de la evaluación	Del 17 al 21 de abril de 2017
2. Asistencia al Taller de apoyo para la elaboración de la Evaluación Interna	17, 23 y 30 de mayo de 2017
3. Requerimientos y recopilación de información	De abril a mayo de 2017
4. Descripción del Programa Social	Del 24 al 28 de abril de 2017
5. Metodología de la Evaluación Interna 2017 del ejercicio fiscal 2016	Del 24 al 28 de abril de 2017
6. Evaluación de la operación del Programa Social del ejercicio fiscal 2016	Del 1º al 12 de mayo de 2017
8. Diseño del levantamiento de la línea base del Programa Social del ejercicio fiscal 2016	Del 8 al 19 de Mayo de 2017
8. Diseño del levantamiento de panel del Programa Social del ejercicio fiscal 2017	Del 15 al 19 de mayo de 2017
9. Análisis y seguimiento de la Evaluación Interna 2017 del ejercicio fiscal 2016	Del 22 al 26 de mayo de 2017
10. Conclusiones y estrategias de mejora	Del 26 de mayo al 2 de
11. Atención a comentarios y/o observaciones al informe preliminar de la Evaluación Interna 2017 del ejercicio fiscal 2016	Del 5 de junio al 16 de junio de 2017
12. Publicación de la Evaluación Interna del Programa del Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México (“Trabajo Digno Hacia La Igualdad”) 2017 del ejercicio fiscal 2016 en la Gaceta Oficial de la CDMX.	Del 26 al 30 de Junio de 2017
13. Procesos de inclusión al Sistema de Información del Desarrollo Social (SIDESO), entrega a la Comisión de Desarrollo Social para la Ciudad de México y envío de formato electrónico al Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México.	Del 3 al 5 de Julio de 2017

### II.3. Fuentes de Información de la Evaluación

En 2016, se lleva a cabo la primera etapa de la Evaluación Integral 2016-2018 con base al diagnóstico del problema social atendido, el análisis de la población afectada por la problemática, la capacidad de atención del programa social, se determinó la magnitud de la problemática social en la población atendida con lo que se diseñará la línea base del programa social.

#### II.3.1 Información de Gabinete

Las fuentes de información, que se emplearon son de carácter documental, institucional y estadístico como: CEPAL-Serie Población y Desarrollo Adolescencia y Juventud en América Latina y el Caribe: Problemas, oportunidades y desafíos en el comienzo de un nuevo siglo; Manual de Formulación Evaluación y Monitoreo de Proyectos Sociales; “Metodología del Marco Lógico”; Marco Conceptual para la definición de criterios en la creación y modificación de Programas y Acciones Sociales; la Ley Federal de Trabajo, Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, la Ley de Planeación del Desarrollo del Distrito Federal, la Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente de la Ciudad de México, Ley de Desarrollo Social para el Distrito Federal y su Reglamento, Ley de Desarrollo Económico.

Manual Administrativo de la STyFE, Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018, Programa Sectorial Desarrollo Social 2013-2018, Programa Institucional de Desarrollo de la STyFE 2014-2018, Reglas de Operación del Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México “Trabajo Digno Hacia La Igualdad” 2016, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI, diversos trimestres; XIII Censo General de Población y Vivienda 2010, entre otras.

### II.3.2. Información de Campo

Este apartado tiene como base el Apartado “IV. Construcción de la Línea Base del Programa Social” contenido en la Evaluación Interna 2016 del ejercicio fiscal 2015 del programa social.

La técnica que se eligió para el levantamiento de la información del programa social, fue la encuesta por muestreo aleatorio estratificado, se dirigió a los beneficiarios considerando los apoyos de cada subprograma: Subprograma de Capacitación para el Trabajo (SCAPAT); Subprograma de Fomento al Autoempleo (SFA) y Subprograma de Compensación a la Ocupación Temporal y la Movilidad Laboral (SCOTML), así como de la estrategia Economía del Cuidado.

#### Justificación de la elección

- Los resultados muestrales pueden generalizarse conforme el comportamiento de la población beneficiaria.
- Facilita la obtención de información relevante.
- Se puede obtener un volumen importante de información a un costo mínimo

**Cuadro 4 Categorías de análisis y justificación de la problemática atendida.**

Categoría de Análisis	Justificación	Reactivos de Instrumento
Datos de incorporación del Programa	Sirve para evaluar cuáles son los medios que utilizan la ciudadanía para informarse del programa social y la eficiencia en la aplicación de recursos para difundir el programa social en la población objetivo y la respuesta de la ciudadanía para acceder a los apoyos del programa.	¿Cómo se enteró del Programa?
Datos generales del beneficiario	Sirve para conocer el perfil socioeconómico del beneficiario	Sexo Escolaridad Nombre Edad Domicilio Estado civil [*]
Efectos del apoyo económico	Sirve para conocer el impacto que han tenido los apoyos en la población beneficiaria.	¿Cómo califica la regularidad con que recibe el apoyo económico? ¿Con el apoyo de programa, la oportunidad de continuar en la búsqueda de un empleo? ¿Qué porcentaje representa el apoyo económico recibido al ingreso familiar? ¿Cuál es el uso principal que le da al apoyo económico del Programa? ¿Con la capacitación, mejoró sus habilidades y destrezas?
Datos de incorporación del Programa	Sirve para conocer en las modalidades del programa a las que recurren los beneficiarios.	En que Subprograma o estrategia está participando

Datos generales del beneficiario	Sirve para conocer el perfil socioeconómico del beneficiario.	CURP
		C.P.
		Correo Electrónico
		Teléfono Fijo
		Teléfono Móvil
Efectos del apoyo económico	Sirve para conocer el impacto que han tenido los apoyos en la población beneficiaria.	Si usted es beneficiario del Subprograma de Fomento al Autoempleo (SFA), ¿La maquinaria y/o las herramientas fueron entregadas en tiempo y forma para el arranque de su Iniciativa por Cuenta Propia (IOCP)?
		Considera usted que el Subprograma de Ocupación Temporal (SCOT), permite adquirir experiencia laboral para encontrar trabajo
Expectativas de las personas beneficiarias	Sirve para conocer si las expectativas que generó el programa social en los beneficiarios se cumplieron, en su caso conocer cuáles fueron las desviaciones en las expectativas.	¿Cómo califica la entrega del apoyo económico (beca), equipo, maquinaria o herramienta?
		Si usted fue beneficiario de SFA, ¿Qué visión tiene de su IOCP, a 2 años después de la entrega en propiedad?
		La Capacitación obtenida en la estrategia Economía del Cuidado ¿cumplió con sus expectativas para el cuidado de adultos mayores, personas con discapacidad u otro grupo vulnerable? Especifique:
Conocimiento que tienen las personas beneficiarias de otros programas sociales de la entidad	Sirve para considerar que los beneficiarios tuvieron más de una opción para elegir entre más de un programa social para cubrir sus requerimientos o en su caso hay una escasez de apoyos a la ciudadanía.	¿Conoce algún otro Programa de apoyo a buscadores de empleo similar al Programa del que usted se beneficia? [*]
		¿Sabe cuál es el nombre, especifique? [*]

Nota: Las preguntas con la marca [\*] fueron excluidas en la versión modificada del cuestionario

### III. EVALUACIÓN DE LA OPERACIÓN DEL PROGRAMA SOCIAL

Esta evaluación interna del programa social tiene por objetivo realizar una revisión sistemática que permita valorar si el programa social ha llevado a cabo de manera asertiva sus procesos operativos así mismo permitió contrastar los aspectos normativos, con la operación cotidiana y los elementos contextuales a fin de determinar si los procesos mediante los cuales se opera posibilitan su realización de manera eficiente y eficaz en el logro de sus metas y objetivos.

#### III.1 Estructura Operativa del Programa Social

En este apartado se describe la estructura que se encarga de operar el programa social conforme a sus funciones establecidas en el manual administrativo autorizado a esta Dependencia.

**Cuadro 5 Estructura Operativa**

<b>Puesto</b>	<b>Formación requerida</b>	<b>Experiencia requerida</b>	<b>Funciones</b>	<b>Sexo</b>	<b>Formación de la persona Ocupante</b>	<b>Experiencia de la Persona Ocupante</b>
Director de Capacitación para el Empleo	Ciencias Sociales y Administrativas	Administrar los recursos humanos, financieros y materiales del Servicio Nacional de Empleo en la CDMX, aplicando los criterios de transparencia, honestidad y eficiencia que establece la normatividad, con la finalidad de optimizar el desarrollo de programas de capacitación para el trabajo, dando seguimiento al Avance Programático Presupuestal de las Actividades Interinstitucionales	Entre otras, Coordinar la formulación del Programa Operativo Anual del Servicio Nacional de Empleo, Validar el Programa de Trabajo Anual del SNECDMX y los reportes de avances que se integren a solicitud de las instancias de vigilancia y control; Supervisar que el presupuesto federal y local asignado para apoyar a la población desempleada y subempleada, se aplique con apego a la normatividad establecida	Masculino	Lic. en Economía	Más de 10 años
Subdirección de Servicio del Empleo.	Ciencias Sociales y Administrativas	Coordinar las acciones para la colocación de trabajadores, que realizan las Unidades Delegacionales del Servicio de Empleo (UDSE); Verificar programas de trabajo, reportes de acciones y condiciones físicas en que se encuentran las 16 Unidades Delegacionales del Servicio de Empleo.	Entre otras, supervisar las actividades de difusión y promoción de los Programas del SNECDMX; Integrar y evaluar el cumplimiento del Programa Operativo Anual del Servicio Nacional de Empleo en la Ciudad de México	Masculino	Lic. en Administración de empresas	Más de 10 años

Coordinador de Servicios de Capacitación	Ciencias Sociales y Administrativas	Supervisar la correcta aplicación de las normas y procedimientos establecidos para la operación de los programas de capacitación para el trabajo que opera el SNECDMX, con recursos locales y de transferencia federal.	Entre otras, supervisar la correcta aplicación de las normas y procedimientos establecidos para la operación de los programas de capacitación para el trabajo que opera el SNECDMX, con recursos locales y de transferencia federal. Elaborar las proyecciones de necesidades financieras para cubrir la demanda de capacitación detectada.	Femenino	Lic. en Pedagogía	Más de 10 años
Coordinador de Servicios de Vinculación Laboral	Ciencias Sociales y Administrativas	Comité Interno de adquisiciones y del Comité Resolutivo de subprograma de Fomento al Autoempleo y Ocupación Temporal	Proporcionar la documentación necesaria para el funcionamiento del Grupo Técnico, el Comité Interno de adquisiciones y del Comité Resolutivo de FA y dar seguimiento a las acciones	Femenino	Lic. Admón. empresas	Año y medio



Coordinador del Programa de Atención Integral a Jóvenes Buscadores de Empleo PAIJBE (La COMUNA)	Ciencias Sociales y Administrativas	Supervisar la correcta aplicación de las normas y procedimientos establecidos para la operación de los programas de capacitación para el trabajo que opera la DGECyFC, con recursos locales y de transferencia federal	Brindar atención integral a jóvenes desempleados entre 15 y 29 años, en los espacios denominados Comunas, mediante una metodología personalizada, apoyándose en una amplia Red de Servicios, integrada por instituciones públicas, privadas y sociales, con el fin de lograr su colocación en el mercado laboral	Masculino	Lic. en Economía	Más de 5 años
Jefes de las Unidades	Ciencias Sociales y Administrativas	Manejo del lenguaje y comunicación: Valores de convivencia y colaboración; Resolución de conflictos, manejo de Reglas de Operación y de TIC.	Planear, ejecutar, controlar y evaluar acciones de vinculación laboral y apoyos a la capacitación.	Masculino (8), Femenino (8)	Economistas(4), Sociología (3), Ciencias de la Comunicación, (2), Relaciones comerciales (2), Admón. Empresas (1), Arte dramático (1), Abogado (1), Trabajo Social (1)	Más de 10 años (8), Menos de 10 años (7)

### III.2 Congruencia de la Operación del Programa Social 2016 con su Diseño

Las Reglas de Operación del Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México (Trabajo Digno hacia la Igualdad) vigentes en el ejercicio fiscal 2016, fueron diseñadas conforme a los Lineamientos que emite el Evalúa Ciudad de México, su publicación se llevó a cabo en la Gaceta Oficial del Distrito Federal No. 20 Tomo I el 29 de enero de 2016. El grado de cumplimiento es satisfactorio conforme se detalla en el siguiente cuadro:

**Cuadro.6 Congruencia de Operación con las Reglas de Operación 2016**

Apartado	Reglas de Operación 2016	Cómo se realizó en la práctica	Nivel de Cumplimiento	Justificación
I. Dependencia o entidad responsable del programa	La STyFE, a través de la Dirección General de Empleo, Capacitación y Fomento Cooperativo	Se operó a través de 22 Unidades administrativas, conformadas por 16 Unidades Delegacionales del Servicio de Empleo (UDSE) y 6 Centros de Atención Integral a Jóvenes "La Comuna"	Satisfactorio	Se especifica de manera clara y explícita el nombre de la dependencia que es responsable de la operación de este programa, así como de las unidades administrativas involucradas.

II. Objetivos y alcances	Se establecieron tanto el objetivo general como los específicos	A través de los Subprogramas de: Capacitación para el Trabajo (SCAPAT); Fomento al Autoempleo (SFA) y Compensación a la Ocupación Temporal y la Movilidad Laboral (SCOTML), garantizando en todo momento la equidad de género, la diversidad y la inclusión laboral.	Satisfactorio	En su diseño se basa tanto en la política económica (desarrollo de capacidades productivas), con la social (recursos económicos para cubrir necesidades básicas). Se otorgan apoyos monetarios (beca de capacitación, compensación a la ocupación temporal, ayuda para el transporte y en especie como maquinaria, equipo y/o herramientas. Enfatiza la importancia de los Derechos Sociales.
III. Metas físicas	Se programó otorgar apoyos a 7,069 personas	Al cierre de 2016, se otorgaron apoyos a 11,896 personas	Satisfactorio	Se superaron las metas programadas ya que se autorizó una ampliación presupuestal para atender una mayor demanda de la población.
IV. Programación presupuestal	Para el otorgamiento directo de las ayudas económicas, en el capítulo 4000 se asignó un presupuesto \$41,468,871.00	Para el otorgamiento directo de las ayudas económicas, en el capítulo 4000 se amplió el presupuesto a \$46,492,897.93	Satisfactorio	Se determinó el monto total del presupuesto asignado en pesos corrientes. Se establece el porcentaje de las responsabilidades presupuestarias a cargo del Gobierno Federal, así como del "Estímulo a la aportación estatal" del Programa de Apoyo al Empleo, del cual Trabajo Digno Hacia la Igualdad es parcialmente un programa espejo.
V. Requisitos y procedimientos de acceso	Difusión, Requisitos de acceso, documentación y procedimientos de Acceso	El otorgamiento de los apoyos de los Subprogramas Capacitación para el Trabajo (SCAPAT) y Compensación a la Ocupación Temporal y la Movilidad Laboral (SCOTML) estará en función de los recursos disponibles, los proyectos o cursos autorizados y el cumplimiento al perfil del participante Las Iniciativas de Ocupación por Cuenta Propia (IOCP) y las Cartas de Proyecto de Ocupación Temporal serán autorizadas por el Comité Interno de Evaluación (CIE)	Satisfactorio	Se detallan los requisitos, procedimientos de acceso, documentación requerida, derechos y obligaciones de los beneficiarios entre los que se incluyen los requisitos de permanencia, causales de baja o suspensión temporal por subprograma.

VI. Procedimientos de instrumentación	Se establecieron once procedimientos de instrumentación	Se llevaron a cabo cada uno de los once procedimientos	Satisfactorio	Destacan los procedimientos de: operación de cada subprograma o modalidad; supervisión y control; administración de recursos presupuestales; registro de acciones; trámite y liberación de recursos económicos, ejercicio, comprobación del gasto y transferencia de reintegros.
VII. Procedimiento de queja o inconformidad ciudadana	Quedan definidos los procesos para interponer quejas y se definen las áreas de recepción y atención de quejas	Los usuarios o personas beneficiarias tendrán a su alcance como opción para manifestar sus quejas y/o sugerencias los Buzones instalados dentro de cada Unidad Operativa y el Área Central, correo electrónico y número telefónico de Contraloría Social, así como el Formato Único de Registro de Peticiones	Satisfactorio	La Coordinación de Supervisión, Contraloría Social y Asesoría Jurídica, como área preventiva de la DGECyFC es la encargada de atender quejas, darles atención, inmediata y emitir resolución, misma que hará saber de forma escrita al quejoso, quien podrá acudir a una instancia superior.
VIII. Mecanismos de exigibilidad	Se establecen acciones de vigilancia y supervisión mediante los órganos de control,	El ciudadano deberá emitir por escrito y/o vía telefónica su inconformidad o aclaración procedente para el no otorgamiento de un apoyo contactando a los órganos de control como: Contraloría Social de la DGECyFC, Contraloría Interna de la STyFE o la Contraloría General del Gobierno de la CDMX.	Satisfactorio	Se manifiesta plenamente que la Contraloría General del GCDMX es el órgano competente para conocer las denuncias de incumplimiento de derechos en materia de desarrollo social.
IX. Mecanismos de evaluación e indicadores	Como se establece el artículo 42 de la Ley de Desarrollo Social para el Distrito Federal, la evaluación interna del programa será en estricto apego a lo establecido por el Evalúa CDMX en los Lineamientos para la Evaluación Interna de los Programas Sociales.	Los resultados serán publicados y entregados a las instancias que establece el artículo 42, en un plazo no mayor a seis meses después de finalizado el ejercicio fiscal	Satisfactorio	Se elaboró la matriz de indicadores estructurada con base en la metodología del marco lógico, contiene indicadores de eficiencia y eficacia para cada subprograma.

X. Formas de participación social	Se formarán Comités de vigilancia o Comités de Contraloría Social los cuales tendrán reunión mensual con la Contraloría Social.	La Contraloría Social impulsará como mecanismos de participación social la constitución de comités de vigilancia en los Subprogramas Capacitación para el Trabajo (SCAPAT) y Fomento al Autoempleo (SFA).	Satisfactorio	Se da a conocer a las personas beneficiarias, en un plazo no mayor a diez días hábiles después de haber iniciado el curso, información sobre temas de Contraloría Social, llenado y firma del formato CS-01 y se formarán Comités de vigilancia o Comités de Contraloría Social los cuales tendrán reunión mensual con la Contraloría Social.
XI. Articulación con otros programas sociales	Programa de Apoyo al Empleo (PAE), Programa Seguro de Desempleo (a cargo de la STyFE), programas de Microcréditos y apoyo a la microempresa (a cargo de la SEDECO) y con otros instrumentos de política pública en la materia que promueven las Delegaciones.		Satisfactorio	Se vincula con el Programa de Apoyo al Empleo (PAE), Programa para la Promoción, Fortalecimiento e Integración Cooperativa y el Programa de Seguro de Desempleo (PSD).

### III.3 Avance en la cobertura de la Población Objetivo del Programa Social

Desde 2014, se mostró el incremento sustancial en su presupuesto y cobertura de servicios. La cobertura de la población atendida fue de 167.8%, como se muestra en el siguiente cuadro. En 2015, a fin de atender las necesidades de capacitación de grupos de población excluidos, se amplió la cobertura para avanzar en dicho propósito se puso en marcha la estrategia denominada “Mi Primer Trabajo”, la cual se fragmenta en 2016 como el “Programa Mi Primer Trabajo”, éste es una política pública, dirigida a apoyar a las y los jóvenes de 16 a 29 años de edad, en plenitud laboral, con acciones nuevas y concretas que les faciliten el tránsito hacia la consecución de un empleo estable, formal y remunerado, con las prestaciones sociales establecidas por ley. Asimismo, el trabajo digno como imagen objetivo de las acciones de política pública, da origen a la estrategia denominada “Economía del Cuidado” que conlleva el reconocimiento y la valoración social del trabajo de cuidado que se realiza en el hogar, principalmente el que tiene como propósito mejorar las condiciones de vida de la población enferma, de adultos mayores o con alguna discapacidad que les resta autonomía. No obstante, la fragmentación del programa “Mi Primer Trabajo”, se logró un avance en las metas de 168.3%.

**Cuadro 7 Cobertura de la Población Objetivo**

Aspectos	Población Objetivo (A)	Población Atendida (B)	Cobertura B/A*100	Observaciones
Descripción	Es aquella población que el programa tiene planeado o programado atender en un periodo dado de tiempo, pudiendo corresponder a la totalidad de la población potencial o sólo a una parte de ella	Es la población que ha sido atendida por el programa recibiendo los beneficios de éste	Es un indicador de eficiencia	

2014	6,694			11,234	167.8%	Se amplía la cobertura del Subprograma de Capacitación para el Trabajo (SCAPAT) se incorporan las modalidades Capacitación Mixta y Capacitación en la Práctica Laboral
2015	15,958	16,003	100.3%			La población atendida, incluye la estrategia Mi Primer Trabajo 4,218 beneficiarios y Economía del cuidado por 1,026 beneficiarios
2016	7,069	11,896	168.3%			La estrategia Mi Primer Trabajo se transforma en el Programa Mi Primer Trabajo

Fuente:

2014: Reglas de Operación, publicadas en la GODF No.1788 Bis, el 30 de enero de 2014

2015 Reglas de Operación, publicadas en la GODF No. 20 Tomo I, el 29 de enero de 2015, modificadas y publicada en la GODF No. 170, el 4 de septiembre de 2015

2016 Reglas de Operación, publicadas en la GODF No.270, Tomo I el 29 de enero de 2016

Como parte de esta evaluación, se revisó el padrón de beneficiarios 2016 con base a lo planteado en las Reglas de Operación 2016 el perfil de las personas beneficiarias por subprogramas, se presenta en el siguiente cuadro

**Cuadro 8 Perfil de las Personas Beneficiarias del Programa Social**

Perfil requerido por el programa social	Subprogramas			Porcentaje de personas beneficiarias que cubrieron el perfil en 2016	Justificación
	SCAPAT	SFA	SCOTML		
Ser persona buscadora de empleo (desempleada o subempleada)	X	X	X	100.0%	Los beneficiarios de SCAPAT y SCOTML, cubrieron el perfil, en el caso de SFA también lo cubren ya que deben tener experiencia en una actividad productiva para para auto emplearse en un proyecto productivo.
Tener 16 años o más.	X	X	X	98.1%	El padrón total de beneficiarios fue de 10,487, sólo se detectaron 22 beneficiarios con registros de edad menor a 16 años, integrantes de un proyecto especial.
Ser residente de la Ciudad de México 1/	X	X	X	99.97%	Del total de beneficiarios fue de 10,487, se detectaron tres personas no residentes de la Ciudad de México, fueron gestionadas por la Udse Azcapotzalco
Experiencia laboral mínima de seis meses en las actividades inherentes al proceso y/o desarrollo de la IOCP. 2/		X		N.D.	No se dispone de registros.
Percibir en su núcleo familiar un ingreso menor a seis salarios mínimos		X		N.D.	No se dispone de registros.
En la modalidad de Movilidad Laboral Interestatal (AMLI) se requiere la confirmación de contratación por parte de una empresa ubicada en otra entidad federativa del país (no incluye municipios conurbados de la Zona Metropolitana de la Ciudad de México).			X	N.D.	No se dispone de registros.

SCAPAT: Subprograma de Capacitación para el Trabajo

SFA: Subprograma Fomento al Autoempleo

SCOTML: Subprograma Compensación a la Ocupación Temporal y la Movilidad Laboral

N.D.- No disponible

1/ En casos debidamente justificados, este requisito podrá omitirse, previa autorización de la persona titular de la STyFE

2/ Las personas con discapacidad, adultos mayores, población callejera, indígenas, personas víctimas de trata, repatriados y preliberados que no cuenten con este requisito, bastará con que demuestren sus conocimientos para el establecimiento y operación de la Iniciativa de Ocupación por Cuenta Propia (IOCP) propuesta

### III.4 Descripción y Análisis de los Procesos del Programa Social

En el Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México “Trabajo Digno Hacia la Igualdad”, otorga a la población desempleada y subempleada apoyo económico y capacitación para el trabajo, acceso a programas de ocupación temporal en proyectos institucionales, recursos para su movilidad o asistencia técnica y equipamiento para consolidar proyectos de autoempleo, mediante la realización de los procesos de planeación, difusión, solicitud e incorporación por parte de los beneficiarios, obtención y entrega de bienes y servicios, el reporte de incidencias y el seguimiento y monitoreo:

**Cuadro 9. Modelo General de los Procesos del Programa Social**

Proceso en el Modelo General	Nombre del o los procesos identificados como equivalentes	Secuencia	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Planeación	La Administración Pública de la CDMX, A través de la Secretaría de Finanzas establece en el mes de octubre de cada año las Reglas de carácter general para la integración del Anteproyecto de Presupuesto de Egresos del GCDMX, en el cual se establecen los objetivos, las metas, los tiempos, los recursos humanos y financieros y las principales actividades del programa	El proceso de integración del Anteproyecto, se realiza a través de dos fases: I.- Integración por resultados (POA y Marco de Política Pública), y II. Integración Financiera	Si	Si	Parcial	Parcial	Si	Si	Parcial	Si	Si
Difusión	Se emitirá una convocatoria general que incluye los procedimientos de acceso al programa, la cual fue publicada en los primeros meses del ejercicio fiscal 2016; en medio impreso y digital en el Portal de laSTyFE, <a href="http://www.styfe.df.gob.mx">http://www.styfe.df.gob.mx</a> Sus Reglas de Operación serán publicadas en la Gaceta Oficial de la CDMX. Mediante publicidad gráfica entre los asistentes a las Unidades Delegacionales del Servicio de Empleo (Udse's) y a las Comunas	Se publican las Reglas de Operación; y la Convocatoria en la plataforma de la STyFE	Si	Si	Parcial	Parcial	Si	Si	Parcial	Si	Si

	Asimismo, entre quienes se presentan a las unidades de atención ciudadana de la STyFE ubicadas en José Antonio Torres Xcoongo No. 58, Col. Tránsito, PB, CP. 06820. Para la difusión en el territorio de la CDMX, las Udse's, se coordinarán con las áreas homólogas en las Delegaciones y con la Subsecretaría de Participación Ciudadana de la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESO)										
Solicitud	Las personas solicitantes del apoyo deberán entregar copia simple legible de documentación señalada en las RO la Udse o en los Centros de Atención Integral a Jóvenes Desempleados (LA COMUNA) más cercana a su domicilio, presentar original para su cotejo. Los domicilios de las oficinas señaladas los pueden consultar en la dirección electrónica <a href="http://www.styfe.df.gob.mx">http://www.styfe.df.gob.mx</a> )	Presentarse en el domicilio de la Udse o Comuna, informarse y elegir sobre los cursos y apoyos, presentar documentación completa	Si	Si	Parcial	Parcial	Si	Si	Parcial	Si	Si
Incorporación	El Programa opera por demanda sujeta a disponibilidad presupuestal, en sus diferentes subprogramas. De reunir los requisitos y la documentación señalada deberá llenar el documento "Registro del Solicitante". El periodo de confirmación de su selección como beneficiario varía en función del Subprograma y modalidad en la que requiera el apoyo.	Llenado del formato, Registro del Solicitante "SNE-OI". Registra acción de capacitación en el sistema de información respectivo (SISPAEW si es el programa federal y SIRCE si es el programa con recurso local) y solicita autorización vía oficio de la Subdirección de Servicio de Empleo	Si	Si	Parcial	Parcial	Si	Si	Parcial	Si	Si

<p>Obtención de bienes y/o servicios</p>	<p>El otorgamiento de los apoyos de los Subprogramas Capacitación para el Trabajo (SCAPAT) y Compensación a la Ocupación Temporal y la Movilidad Laboral (SCOTML) estará en función de los recursos disponibles, los proyectos o cursos autorizados y el cumplimiento al perfil del participante. Las Iniciativas de Ocupación por Cuenta Propia (IOCP) y las Cartas de Proyecto de Ocupación Temporal serán autorizadas por el Comité Interno de Evaluación (CIE),</p>	<p>Verifica en el sistema informático el registro de acciones de capacitación que la información sea compatible para dar autorización. Genera formato "Autorización de acciones" del sistema informático, y entrega a la Unidad Operativa correspondiente vía oficio</p>	<p>Si</p>	<p>Si</p>	<p>Parcial</p>	<p>Parcial</p>	<p>Si</p>	<p>Si</p>	<p>Parcial</p>	<p>Si</p>	<p>Si</p>
<p>Entrega</p>	<p>Tratándose de recursos autorizados para la compra de materiales e insumos de apoyo a la capacitación, estos se entregarán al Instructor o Monitor contratado para impartir la capacitación como un gasto a comprobar por cuenta del Gobierno d la CDMX, debiendo entregar a la Udse para su validación las facturas con requisitos fiscales a nombre y Registro Federal de Contribuyentes del Gobierno del Distrito Federal, y entregar al área administrativa de la DGE CyFC a más tardar cinco días después de recibir el recurso, y recabar la firma de recibido de los beneficiarios. En su caso, reintegrar mediante depósito bancario a la cuenta del Programa los recursos recibidos no ejercidos y entregar el comprobante original junto con las facturas.</p>	<p>Solicita a la Subdirección de Control de Becas recurso presupuestal correspondiente</p>	<p>Si</p>	<p>Si</p>	<p>Parcial</p>	<p>Parcial</p>	<p>Si</p>	<p>Si</p>	<p>Parcial</p>	<p>Si</p>	<p>Si</p>



Incidencias	Con la finalidad de transparentar la operación y el manejo de los recursos, la STyFE implementará acciones de vigilancia y supervisión mediante la Contraloría Social, estableciendo procedimientos para facilitar la presentación de quejas o inconformidades de manera pronta y expedita.	Recibe y registra las quejas y/o denuncias de personas usuarias o beneficiarias de los programas. La contraloría social realiza el análisis y estudio de la queja con las constancias que presenten las partes, y en su caso, solicita la comparecencia de éstas a fin de conciliar	Si	Si	Parcial	Parcial	Si	Si	Parcial	Si	Si
Seguimiento y monitoreo	Con la finalidad de transparentar la operación y el manejo de los recursos, la STyFE implementará acciones de vigilancia y supervisión mediante la Contraloría Social, estableciendo procedimientos para facilitar la presentación de quejas o inconformidades de manera pronta y expedita	Monitorea el registro de acciones y genera reporte estadístico.	Si	Si	Parcial	Parcial	Si	Si	Parcial	Si	Si

A continuación, se lleva a cabo el proceso de valoración de los procedimientos del programa social

**Cuadro 10. Valoración de los Procedimientos del Programa Social**

Nombre del proceso	Secuencia	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	Observaciones
Planeación	1	S	S	S	P	P	N	S	S	N	S	P	S	Falta Sistema informático integral propio
Difusión	2	S	S	S	P	P	N	S	S	N	S	P	S	Falta difusión en medios masivos
Solicitud	3	S	S	S	P	P	N	S	S	N	S	P	S	Debe integrarse a los documentos normativos para su autorización
Incorporación	4	S	S	S	P	P	N	S	S	N	S	P	S	Está en función de la disponibilidad de presupuesto
Obtención de bienes y servicios	5	S	S	S	P	P	N	S	S	N	S	P	S	Está en función de la disponibilidad de presupuesto
Entrega	6	S	S	S	P	P	N	S	S	N	S	P	S	Está en función de la disponibilidad de presupuesto
Incidencias	7	S	S	S	P	P	N	S	S	N	S	P	S	Se atienden
Seguimiento y monitoreo	8	S	S	S	P	P	N	S	S	N	S	P	S	Se realiza mensual, trimestral y anualmente

S=Si; N=No, P=Parcial

### III.5 Seguimiento y Monitoreo del Programa Social

Con el propósito de evaluar los resultados del ejercicio 2016, se hizo uso de diversas técnicas e instrumentos que miden el impacto e identifican áreas de oportunidad en sus procesos. Sin duda, el eje de este proceso lo constituye la matriz de indicadores y resultados integrada a partir de los lineamientos del Evalúa CDMX. A continuación, se presentan los resultados de la Matriz de Indicadores del Programa Social 2016, establecida en las Reglas de Operación

Adicionalmente, la STyFE en el marco de operación del Convenio de Coordinación para la Operación de los Servicios, Programas, Estrategias y Actividades que existe con el Servicio Nacional de Empleo de la CGSNE,STPS, como dependencia responsable del ejercicio de recursos en la modalidad “Estímulo a la Aportación Estatal”, participa en el Sistema de Evaluación del Desempeño (SESNE), con indicadores de impacto, calidad, oportunidad y eficiencia; ejercicio que a su vez ha permitido generar los sistemas y bases de datos para sustentar dicha evaluación operar este programa.

**Cuadro 11. Matriz del Marco lógico del Programa Social**

Nivel de Objetivo	Nombre del Indicador	Fórmula	Resultados 2016	Externalidades
Fin	Aporte de los resultados del programa a la resolución del problema (ARPRP)	$ARPRP = \frac{\text{personas colocadas en un empleo (o en actividad por cuenta propia) como resultado de su participación en el Programa, al periodo/personas con más de 3 meses de desocupación en la Ciudad de México, anteriormente Distrito Federal, al 3er trimestre de 2014 según la ENOE del INEGI}}{\text{X100}}$	10.8%	La desocupación temporal depende de factores estacionales o estructurales como los ciclos económicos.
Propósito	Tasa de colocación de los beneficiarios del programa (TCBP)	$TCBP = \frac{\text{personas colocadas en un empleo (o en actividad por cuenta propia) como resultado de su participación en el programa, al periodo/total de beneficiarios del programa, al periodo}}{\text{X100}}$	62.2%	Las personas colocadas en un empleo formal depende de la rotación de personal en las empresas o apertura de nuevas fuentes de empleo
Componente C1	Eficiencia programática del Subprograma de Capacitación para el trabajo (EPSCT)	$EPSCT = \frac{\text{personas que recibieron apoyo del subprograma SCAPAT al periodo/Personas programadas para recibir apoyos SCAPAT al periodo}}{\text{X100}}$	158.5%	La entrega oportuna de los apoyos depende de la entrega oportuna de las unidades operativas de la documentación soporte para la entrega del apoyo y de la disponibilidad de recursos
Componente C2	Tasa de permanencia de los empleos en el Subprograma de Fomento al Autoempleo (TPESFA)	$TPESFA = \frac{\text{personas ocupadas en las IOCP al año de su inicio de operación/personas ocupadas en las IOCP al inicio de su operación} - 1}{\text{X100}}$	100.0%	El ciclo de vida de las IOCP depende de la demanda de sus productos y de la capacidad empresarial de los beneficiarios.

Componente C3	Proporción de beneficiados por la modalidad Compensación a la Ocupación Temporal (COT) en el total de atendidos en el Programa (PBMcot)	$PBMcot = \frac{\text{Personas}^1 \text{ beneficiadas por la Modalidad Compensación a la Ocupación Temporal (COT) en el periodo}}{\text{Total de personas beneficiadas por el programa en el periodo}} \times 100$	49.1%	La disponibilidad de recursos para atender la demanda de los proyectos institucionales
Componente C4	Tasa de colocación de egresados de cursos de capacitación para población en situación de exclusión socio laboral (TCEPE)	$TCEPE = \frac{\text{personas colocadas}^3 \text{ en situación de exclusión socio laboral SCAPAT/Personas en situación de exclusión socio laboral egresadas de un curso de capacitación SCAPAT}}{\text{Total de personas beneficiadas por el programa en el periodo}} \times 100$	64.0%	La población objetivo está en proceso de liberación
Actividad A1	Eficiencia terminal del Subprograma de capacitación para el trabajo (ETSCT)	$ETSCT = \frac{\text{personas egresadas}^2 \text{ de cursos de capacitación SCAPAT al periodo/Personas inscritas en cursos de capacitación SCAPAT concluidos al periodo}}{\text{Total de personas beneficiadas por el programa en el periodo}} \times 100$	75.8%	El número de personas egresadas está en función de diversos factores desde enfermedad hasta ser contratados en un empleo
Actividad A2	Costo promedio de los apoyos otorgados en capacitación para el trabajo (CPACT)	$CPACT = \frac{\text{recursos financiero}^1, ^5 \text{ erogados para apoyar acciones de SCAPAT en el periodo/personas que recibieron los beneficios SCAPAT en el periodo}}{\text{Total de personas beneficiadas por el programa en el periodo}}$	\$2,415.40	Los apoyos se determinaron en función del salario mínimo vigente en la CDMX
Actividad A3	Tiempo de gestión de entrega de maquinaria y equipo para IOCP (TGEME)	$TGEME = \frac{\text{Total de días hábiles transcurridos entre la fecha de presentación de la solicitud de Fomento al Autoempleo y la entrega del mobiliario y equipo de las IOCP apoyadas en el periodo}}{\text{Total de IOCP apoyadas en el periodo}}$	Registros no disponibles	La documentación disponible es insuficiente.
Actividad A4	Porcentaje de asistencia de beneficiarios de la Modalidad Compensación a la Ocupación Temporal (COT) (PAMCOT)	$PAMCOT = \frac{\text{Total de ausencias}^3 \text{ mensuales registradas en una muestra de proyectos de la Modalidad Compensación a la Ocupación Temporal (COT)}}{\text{Total de días laborales} \times \text{número de beneficiarios de la Modalidad Compensación a la Ocupación Temporal (COT) en los proyectos seleccionados}} \times 100$	97.9%	El número de ausencias está en función de diversos factores desde enfermedad hasta ser contratados en un empleo
Actividad A5	Salario Promedio de colocados en Movilidad Laboral Interna (SPCMLI)	$SPCMLI = \frac{\text{Salarios de las personas colocadas en la modalidad Movilidad Laboral Interna en el periodo}}{\text{Total de personas colocadas en la modalidad Movilidad Laboral Interna en el periodo}}$	Registros no disponibles	No se cuenta con documentación disponible ya que la empresa no proporciona el monto del sueldo de las personas contratadas
Actividad A6	Eficiencia terminal en cursos de la modalidad AE (ETCAE)	$ETCAE = \frac{\text{Personas egresadas de}^1 \text{ cursos en la modalidad Autoempleo (AE) en el periodo}}{\text{Personas inscritas en cursos de la modalidad AE de la muestra de cursos con información de egresados}} \times 100$	82.7%	El número de personas egresadas está en función de diversos factores desde enfermedad hasta ser contratados en un empleo

Fuentes:

1. Informe de Cuenta Pública 2016 de la Dirección de Capacitación con oficio No. STyFE/DGECyFC/DCE/0273/2017, de fecha 09/03/2017.
2. Informe de Avance Trimestral Enero-diciembre 2016 de la Dirección de Capacitación con oficio No. STyFE/DGECyFC/DCE/0020/2017, de fecha 11/01/2017.
3. Matrices de los programas sociales de la STyFE al 3er trimestre de 2016, oficio No. STyFE/DGECyFC/899/2016, de fecha 30/11/2016.
4. Tabla de Acciones validadas (Estadística 2016) emitida por Coordinación de Servicios de Capacitación al mes de diciembre de 2016.
5. Tabla de Acciones y Apoyos pagados emitida por la Subdirección de Control de Becas al mes de diciembre de 2016.

Como resultado del seguimiento y monitoreo de los indicadores del Programa Social, se concluye que es necesario establecer un sistema de indicadores integral que permita a las áreas operativas y al personal directivo contar con información de primera mano para mejorar el programa.

**Cuadro 12. Seguimiento y monitoreo de los Indicadores relacionados con el Problema Social**

Aspecto del seguimiento y monitoreo de los indicadores del programa social en 2016	Valoración (sí, parcialmente, no)	Justificación
Se dio seguimiento a los indicadores con la periodicidad planteada inicialmente	Parcialmente	Es importante contar con información de fácil acceso y cambiar la periodicidad
Se generó, recolectó y registró de forma adecuada y oportuna la información para el cálculo de los indicadores	Parcialmente	Es importante contar con información de fácil acceso y cambiar la periodicidad.
Se cuentan con procedimientos estandarizados para generar la información y para el cálculo de los indicadores	Parcialmente	Se detectó que las áreas operativas reportan avances en formatos muy específicos y poco flexibles para reportar avances mediante indicadores.
Las áreas que inicialmente se designaron como responsables de calcular los indicadores lo llevaron a cabo en la práctica	Parcialmente	No se detectó la designación de responsables por área.
Los indicadores diseñados en 2016 en la práctica permitieron monitorear de forma adecuada el programa social	Parcialmente	Se detectó documentación insuficiente, es necesario cambiar la periodicidad.
Los resultados de los indicadores sirvieron para la retroalimentación y mejora del programa social	Sí	Los avances registrados permiten a las áreas operativas y al personal directivo contar con información para mejorar el programa.

### III.6 Valoración General de la Operación del Programa Social

Los resultados del Programa Social, han evolucionado y se han ido fortaleciendo desde su origen que es el Programa de Capacitación al Impulso de la Economía Social (Capacites); sin embargo, requiere de mayor especialización de todo el personal que lo opera, monitorea, supervisa. Adicionalmente, se requiere transversalizar y materializar las propuestas de mejora.

**Cuadro 13 Valoración General de la Operación del Programa Social**

<b>Aspecto de la Operación del Programa Social en 2016</b>	<b>Valoración</b>	<b>Observaciones</b>
El programa social contó con el personal suficiente y con los perfiles y capacitación requeridos para su operación adecuada	Parcialmente	Se imparten cursos en el marco de operación del SICSNE en los que se imparten temas relacionados con técnicas de entrevista, entrevista por competencia, talleres para buscadores de empleo, pruebas psicométricas.
El programa social fue operado de acuerdo a los establecido en sus Reglas de Operación 2016	Si	
Los recursos financieros destinados en 2016 fueron los suficientes y adecuados para la operación del programa social	Si	
El programa social atendió a la población objetivo establecida en la Reglas de Operación 2016	Si	
La infraestructura y la capacidad instalada para operar el programa social es la suficiente y adecuada	Parcialmente	Se requiere in mayor número de centros capacitadores.
El programa social cuenta con procesos equivalentes a todos los procesos del Modelo General	Si	
Se cuenta con documentos que normen los procesos del programa social	Si	
Los procesos que están documentados son del conocimiento de todas las personas operadoras del programa social	Parcialmente	A las personas de nuevo ingreso o por rotación de personal se les capacita
Los procesos del programa social están estandarizados, es decir, son utilizados por todas las instancias ejecutoras	Parcialmente	Los procesos del programa social están desarrollados y los cambios relevantes se dan a conocer anualmente a las instancias ejecutoras, pero la rotación de personal implica capacitación constante.
Los tiempos establecidos para la operación para el programa social a través de sus diferentes procesos son adecuados y acordes con lo planeados	Parcialmente	La programación establece meta anuales y mensuales para la operación del programa, su modificación está en función de la disponibilidad de recursos
La coordinación entre los actores involucrados para le ejecución del programa social es la adecuada	Si	
Se cuenta con un sistema de monitoreo e indicadores de gestión que retroalimenten los procesos operativos que desarrollar las personas operadoras	Si	
Se cuenta con mecanismos para la implementación sistemática de mejoras	Parcialmente	Se ha establecido mecanismos de mejora en la operación; sin embargo, están supeditados a la asignación de recursos presupuestales
Existen mecanismos para conocer la satisfacción de las personas beneficiarias respecto de los bienes y servicios que ofrece el programa social	Si	

**IV. Evaluación de satisfacción de las Personas Beneficiarias**

Este apartado rescata la importancia de la relación costo beneficio de los programas sociales, así como su impacto en la reconstrucción del tejido social.

**Cuadro 14 Evaluación de satisfacción de las Personas Beneficiarias**

<b>Categorías</b>	<b>Aspectos</b>	<b>Reactivo</b>	<b>Resultado</b>	<b>Interpretación</b>
Expectativas 1	Grado que cubriría sus necesidades individuales, familiares y colectivas.	10. ¿Qué porcentaje representa el apoyo económico recibido del Programa en el que participa con respecto a su ingreso familiar? (aproximadamente)	Hasta la tercera parte (33.3%): 50.3%	Los beneficiarios son de escasos recursos
Expectativas 2	Grado o ponderación antes de recibir el beneficio.	No hay reactivo	Sin resultado	El apartado IV.3 "Diseño del Instrumento para la Construcción de la Línea Base" de los lineamientos de evaluación 2016, no señala este criterio de evaluación, por lo cual se considera que el presente criterio de evaluación no aplica.
Expectativas 3	Seguridad que se crea al esperar recibir el apoyo.	7. Con el apoyo que recibe del subprograma en el que participa, ¿usted puede continuar en la búsqueda de un empleo o generar su propio empleo?	Sí: 73.9%	El apoyo otorgado al beneficiario es sustancial para cumplir el propósito del programa social
Imagen del Programa 1	Información publicitaria del programa (conocimiento general del programa, la frecuencia con que recibe información, conocimiento a través de experiencias previas de otras personas)	6. ¿Cómo se enteró del Programa?	Otro: 86.3	Los medios impresos y electrónicos son insuficientes para llegar a la población objetivo, la difusión a través de familiares o personas conocidas tiene mayor difusión.
Imagen del Programa 2	Información acerca de la institución que otorga el apoyo Identificación de la persona beneficiaria del programa (conocimiento del programa)	No hay reactivo	Sin resultado	El apartado IV.3 "Diseño del Instrumento para la Construcción de la Línea Base" de los lineamientos de evaluación 2016, no señala este criterio de evaluación, por lo cual se considera que el presente criterio de evaluación no aplica.
Imagen Del Programa 3	Funcionamiento del programa	No hay reactivo	Sin resultado	El apartado IV.3 "Diseño del Instrumento para la Construcción de la Línea Base" de los lineamientos de evaluación 2016, no señala este criterio de evaluación, por lo cual se considera que el presente criterio de evaluación no aplica.

Imagen del Programa 4	Grado o nivel de conocimiento del motivo por el que recibe el apoyo	¿En qué Subprograma o estrategia participó?	Subprograma de Capacitación para el Trabajo: 39.2%; No sabe: 17%	2 de cada 10 beneficiarios desconoce con precisión la línea de acción en la cual participó
Imagen del Programa 5	Conocimiento de los derechos y obligaciones	No hay reactivo	Sin resultado	El apartado IV.3 "Diseño del Instrumento para la Construcción de la Línea Base" de los lineamientos de evaluación 2016, no señala este criterio de evaluación, por lo cual se considera que el presente criterio de evaluación no aplica.
Cohesión Social 1	Cohesión familiar	3. ¿Con quién vive actualmente?	Familia propia (pareja e hijos): 43.4%; Padres, hermanos: 39.6%	El 83% de los beneficiarios vive en familia
Cohesión Social 2	Participación en actividades comunitarias diferentes a las del programa social	No hay reactivo	Sin resultado	El apartado IV.3 "Diseño del Instrumento para la Construcción de la Línea Base" de los lineamientos de evaluación 2016, no señala este criterio de evaluación, por lo cual se considera que el presente criterio de evaluación no aplica.
Cohesión Social 3	Ponderación de la persona beneficiaria respecto a la cohesión social de su comunidad tras haber recibido el apoyo.	No hay reactivo	Sin resultado	El apartado IV.3 "Diseño del Instrumento para la Construcción de la Línea Base" de los lineamientos de evaluación 2016, no señala este criterio de evaluación, por lo cual se considera que el presente criterio de evaluación no aplica.
Calidad de la Gestión 1	Trato al solicitar o recibir un servicio relacionado con el beneficio del programa.	No hay reactivo	Sin resultado	El apartado IV.3 "Diseño del Instrumento para la Construcción de la Línea Base" de los lineamientos de evaluación 2016, no señala este criterio de evaluación, por lo cual se considera que el presente criterio de evaluación no aplica.
Calidad de la Gestión 2	Tiempo de respuesta.	8. ¿Cómo califica la entrega del apoyo económico (beca) o del equipo, maquinaria o herramienta?	Oportuna: 49.7%; Insuficiente: 25.5%	La mitad de los beneficiarios considera oportuna la entrega del apoyo
Calidad de la Gestión 3	Asignación de beneficios con oportunidad.	8. ¿Cómo califica la entrega del apoyo económico (beca) o del equipo, maquinaria o herramienta?	Oportuna: 49.7%	La mitad de los beneficiarios considera oportuna la entrega del apoyo

Calidad de la Gestión 4	Disponibilidad y suficiencia de la información relacionada con el programa.	¿En qué Subprograma o estrategia participó?	No sabe: 17%	2 de cada 10 beneficiarios desconoce con precisión la línea de acción en la cual participó
Calidad de la Gestión 5	Conocimiento de los mecanismos de atención de incidencias	No hay reactivo	Sin resultado	El apartado IV.3 "Diseño del Instrumento para la Construcción de la Línea Base" de los lineamientos de evaluación 2016, no señala este criterio de evaluación, por lo cual se considera que el presente criterio de evaluación no aplica.
Calidad de la Gestión 6	Tiempo de respuesta y opinión del resultado de la incidencia	No hay reactivo	Sin resultado	El apartado IV.3 "Diseño del Instrumento para la Construcción de la Línea Base" de los lineamientos de evaluación 2016, no señala este criterio de evaluación, por lo cual se considera que el presente criterio de evaluación no aplica.
Calidad del Beneficio 1	Evaluación de las características del beneficio.	12.1 Si usted fue beneficiado en Capacitación para el Autoempleo, Capacitación en la Práctica Laboral o con Vales de Capacitación. ¿LA CAPACITACIÓN RECIBIDA MEJORÓ SUS HABILIDADES Y DESTREZAS?, 12.2. ¿El equipo, la maquinaria y/o herramientas fueron entregadas dentro de los 30 días naturales posteriores a la validación de la acción que hace el personal de la STyFE?, 12.3. El Subprograma de Ocupación Temporal, ¿le permite adquirir experiencia laboral para encontrar trabajo?, 12.4. ¿Cumplió con sus expectativas la estrategia "Economía del Cuidado" para el cuidado de adultos mayores, personas con discapacidad u otro grupo vulnerable? experiencia laboral para encontrar trabajo?	12.1, Sí: 92.9%; 12.2, Sí: 78.1%; 12.3, Sí: 97.6%; 12.4, Sí: 100%	Más del 90% de los beneficiarios mejoraron sus habilidades laborales



Calidad del Beneficio 2	Grado o ponderación después de la entrega del beneficio.	12.1 Si usted fue beneficiado en Capacitación para el Autoempleo, Capacitación en la Práctica Laboral o con Vales de Capacitación. ¿LA CAPACITACIÓN RECIBIDA MEJORÓ SUS HABILIDADES Y DESTREZAS?, 12.2. ¿El equipo, la maquinaria y/o herramientas fueron entregadas dentro de los 30 días naturales posteriores a la validación de la acción que hace el personal de la STyFE?, 12.3. El Subprograma de Ocupación Temporal, ¿le permite adquirir experiencia laboral para encontrar trabajo? 12.4. ¿Cumplió con sus expectativas la estrategia "Economía del Cuidado" para el cuidado de adultos mayores, personas con discapacidad u otro grupo vulnerable? experiencia laboral para encontrar trabajo?	12.1, Sí: 92.9%; 12.2, Sí: 78.1%; 12.3, Sí: 97.6%; 12.4, Sí: 100%	Más del 90% de los beneficiarios mejoraron sus habilidades laborales
Calidad del Beneficio 3	Grado o nivel cubierto de las necesidades por el beneficio.	12.1 Si usted fue beneficiado en Capacitación para el Autoempleo, Capacitación en la Práctica Laboral o con Vales de Capacitación. ¿LA CAPACITACIÓN RECIBIDA MEJORÓ SUS HABILIDADES Y DESTREZAS?, 12.2. ¿El equipo, la maquinaria y/o herramientas fueron entregadas dentro de los 30 días naturales posteriores a la validación de la acción que hace el personal de la STyFE?, 12.3. El Subprograma de Ocupación Temporal, ¿le permite adquirir experiencia laboral para encontrar trabajo?,	12.1, Sí: 92.9%; 12.2, Sí: 78.1%; 12.3, Sí: 97.6%; 12.4, Sí: 100%	Más del 90% de los beneficiarios mejoraron sus habilidades laborales

		12.4. ¿Cumplió con sus expectativas la estrategia "Economía del Cuidado" para el cuidado de adultos mayores, personas con discapacidad u otro grupo vulnerable con experiencia laboral para encontrar trabajo?		
Contraprestación 1	Tipo de compromiso adquirido	No hay reactivo	Sin resultado	El apartado IV.3 "Diseño del Instrumento para la Construcción de la Línea Base" de los lineamientos de evaluación 2016, no señala este criterio de evaluación, por lo cual se considera que el presente criterio de evaluación no aplica.
Contraprestación 2	Frecuencia con que se realiza los compromisos adquiridos a través del programa	No hay reactivo	Sin resultado	El apartado IV.3 "Diseño del Instrumento para la Construcción de la Línea Base" de los lineamientos de evaluación 2016, no señala este criterio de evaluación, por lo cual se considera que el presente criterio de evaluación no aplica.
Contraprestación 3	Costos relacionados con la realización de la contraprestación (Gastos de transporte, tiempo invertido, días que no trabajan por hacer actividades del programa, etc.)	11. ¿Qué destino le da al apoyo económico que recibe del Programa en el que participa?, puede marcar más de una opción.	Transporte (pasajes): 55.9%; Alimentos: 42.2%	Los beneficiarios destinan el apoyo principalmente en gastos de transporte, pasajes, alimentación y proporcionalmente menos en la búsqueda de empleo
Satisfacción 1	Grado de conocimiento del programa como derecho	No hay reactivo	Sin resultado	El apartado IV.3 "Diseño del Instrumento para la Construcción de la Línea Base" de los lineamientos de evaluación 2016, no señala este criterio de evaluación, por lo cual se considera que el presente criterio de evaluación no aplica.
Satisfacción 2	Opinión del beneficiario sobre el programa implementado por el gobierno para abatir su condición de pobreza.	No hay reactivo	Sin resultado	El apartado IV.3 "Diseño del Instrumento para la Construcción de la Línea Base" de los lineamientos de evaluación 2016, no señala este criterio de evaluación, por lo cual se considera que el presente criterio de evaluación no aplica.
Satisfacción 3	Confirmación o invalidación de la expectativa generada por el beneficiario.	7. Con el apoyo que recibe del subprograma en el que participa, ¿usted puede continuar en la búsqueda de un empleo o generar su propio empleo?	Sí: 73.9%	El apoyo otorgado al beneficiario es sustancial para cumplir el propósito del programa social

## V. Diseño del Levantamiento de Panel del Programa Social

### V.1 Muestra del levantamiento del Panel

En este apartado se va a llevar a cabo el seguimiento del levantamiento inicial, la muestra se basó en el padrón de beneficiarios del Programa Social operado en 2016, se eligió el muestreo aleatorio estratificado y el tamaño de la muestra se determinó como el diez por ciento de las 10,456 personas que conforme al Padrón de beneficiarios recibieron el apoyo en cada subprograma o modalidad, es decir se aplicó a 1,046. Personas. Debido a que no contamos con presupuesto y tiempo para la aplicación de la encuesta, el cuestionario se aplicó vía telefónica considerando las siguientes ventajas: rapidez en la obtención de la información; coste reducido; acceder fácilmente a los beneficiarios aún a los de difícil localización.

Los reactivos adicionales al instrumento que se aplicará en 2017, se formularan conforme al Cuadro 14 Evaluación de satisfacción de las Personas Beneficiarias de esta evaluación en categoría en las que no se identificó reactivo.

### V.2 Cronograma de Aplicación y Procesamiento de la Información

El levantamiento de la información se realizará entre julio y diciembre de 2017 con la finalidad de ser incorporados a la Evaluación Interna 2018 del programa social.

**Cuadro 15 Ruta crítica de Aplicación y Procesamiento de la Información**

No.	Apartado de la Evaluación	Periodo de análisis (semanas)
1	Rediseño del instrumento	2
2	Prueba piloto	2
3	Aplicación del instrumento	4
4	Captura y procesamiento de la base de datos	4
5	Análisis de los principales resultados a presentar en 2018	2
		<b>14</b>

## VI Análisis y seguimiento de la Evaluación Interna 2016

### VI.1 Análisis de la Evaluación Interna 2016

Los resultados de la Evaluación Interna 2016 del Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México (“Trabajo Digno hacia la Igualdad”), para el ejercicio fiscal 2015, fue desarrollada conforme a los Lineamientos para la Evaluación Interna 2016 de los Programas Sociales de la Ciudad de México emitidas para tal fin por el Evalúa CDMX.

**Cuadro 16 Análisis y Seguimiento de la Evaluación Interna 2016**

Apartados de la Evaluación Interna 2016		Nivel de Cumplimiento	Justificación
I. Introducción	I. Introducción	Satisfactoria	La introducción está enfocada en la alineación del programa evaluado que en el propósito que persigue la evaluación y en los resultados detectados.
II. Metodología de la Evaluación Interna 2016	II.1. Área Encargada de la Evaluación	Satisfactorio	Se precisó que el área encargada de la evaluación es la Coordinación de Planeación e Información Ocupacional, adscrita a la Subdirección de Empleo; no se detectó que dicha coordinación se encuentre señalada en el manual administrativo vigente, además no se señala un documento u oficio con la designación de la persona y/o el área responsable para coordinar y ejecutar la evaluación 2016.
	II.2. Metodología de la Evaluación	Satisfactorio	Se utilizó la metodología es de Marco Lógico, de acuerdo a los lineamientos de evaluación vigentes al periodo.
	II.3. Fuentes de Información	Satisfactorio	Se precisa que la fuente de información son registros de los sistemas informáticos SISPAEW y SIRCE (iniciales del software), la información de la evaluación procede en su mayoría de las reglas de operación, publicadas el 29 de enero de 2016 en la GODF No. 270 Tomo I
III. Evaluación del Diseño del Programa	III.1. Consistencia Normativa y Alineación con la Política Social de la CDMX	Satisfactorio	Se menciona la alineación del programa evaluado con el Programa General de Desarrollo 2013-2018, al Programa Sectorial e Institucional de la STyFE.
	III.2. identificación y diagnóstico del Problema Social Atendido por el Programa	Satisfactorio	Se señalan las causas y consecuencias del problema social.
	III.3. Cobertura del Programa Social	Satisfactorio	Se señalan la población potencial, objetivo y por atender del programa.

III. Evaluación del Diseño del Programa (Continuación)	III.4. Análisis del Marco Lógico del Programa Social	Satisfactorio	El resumen narrativo se señala en el apartado correspondiente, así como en la en la matriz de indicadores.
	III.5. Complementariedad o coincidencia con otros Programas y Acciones	Satisfactorio	Se mencionan 2 programas sociales que complementan el programa evaluado: Programa de Apoyo al Empleo y el Programa de Seguro de Desempleo.
	III.6. Análisis de la Congruencia del Proyecto como Programa Social.	No satisfactorio	Se omitió el análisis de la lógica vertical.
IV. Construcción de la Línea Base del Programa Social	IV.1. Definición de objetivos de corto, Mediano y Largo Plazo	Satisfactorio	Se describen tres plazos; corto, mediano y largo plazo, cada uno con 4 enfoques (derecho social, social y cultural, económico y político.
	IV.2. Diseño metodológico para la Construcción de la Línea Base	Parcial	Se comentan los avances del programa, omitiéndose la manera en que opera el programa y su diseño.
	IV.3. Diseño del instrumento para la construcción de la Línea Base	Satisfactorio	En el diseño del cuestionario, se consideraron en general los aspectos que recomienda el Evalúa CDMX, tales como: el mensaje de presentación, los datos generales que contienen variables demográficas como género, edad, estado civil y constitución de la familia
			las características socioeconómicas como gastos del hogar, nivel educativo; desempeño del programa, como percepción de los beneficiarios como la entrega de los apoyos así como de los bienes o servicios, se incluyó una pregunta para detectar las propuestas de mejora del programa y al final del cuestionario las preguntas de control.
	IV.4 Método de aplicación del Instrumento	Satisfactorio	Se eligió el muestreo simple estratificado y el tamaño de la muestra se determinó como el diez por ciento de las personas que recibieron el apoyo en cada subprograma o modalidad

	IV.5. Cronograma de Aplicación y Procesamiento de la Información	Satisfactorio	Se modificó respecto al sugerido por el Evalúa CDMX. Debido a que no se contó con presupuesto y tiempo para la aplicación de la encuesta, el cuestionario se aplicó vía telefónica
V. Análisis de la Evaluación Interna 2015	V.1. Análisis de la Evaluación Interna 2015	Satisfactorio	Se presentan a manera de resumen los resultados obtenidos en el programa.
	V.2 Seguimiento de Recomendaciones de las Evaluaciones Internas anteriores	Satisfactorio	Se comentan los resultados de una encuesta de satisfacción y la tabla resumen de resultados.
VI. Conclusiones y Recomendaciones	VI.1. Matriz FODA	Satisfactorio	Se presenta una tabla FODA extensa
	VI.2. Estrategias de Mejora	Satisfactorio	Derivado de la Matriz FODA se presentan las propuestas de estrategia de mejora.
	VI.3. Cronograma de Instrumentación	Satisfactorio	Se presenta un cuadro con plazos de entrega para cada estrategia de mejora.
VII. Referencias Documentales	VII. Referencias Documentales	Satisfactorio	Se listan los documentos consultados y clasificados por tipo de fuente.

## VI.2 Seguimiento de las Evaluaciones Anteriores

Con respecto a las recomendaciones emitidas en la evaluación interna 2015 (ejercicio fiscal 2014) no se encontraron pendientes significativos. Asimismo, se ha dado cumplimiento a la totalidad de recomendaciones emitidas por el Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México (Evalúa CDMX) respecto a la Evaluación Externa de la Operación del Programa de Capacitación para el Impulso de la Economía Social (CAPACITES) del ejercicio 2014, conforme al Oficio No. CEDS/DG/420/2017, mediante el cual informa a la STyFE que concluyó el seguimiento de los procesos derivados de esa Evaluación.

Por lo que respecta a las recomendaciones de la Evaluación Interna del Programa Social operado en 2015, se señalan a continuación:

**Cuadro 17 Seguimiento de las Evaluaciones Anteriores**

<b>Estrategia de mejora</b>	<b>Etapas de implementación dentro del programa</b>	<b>Plazo establecido</b>	<b>Área de seguimiento</b>	<b>Situación a junio de 2016</b>	<b>Justificación y retos enfrentados</b>
AM1 Actualizar la estrategia de promoción y difusión del programa, utilizando de manera preferente medios electrónicos para llegar a todos los segmentos de la población objetivo	Operación	Corto Plazo (hasta seis meses)	Área de promoción y difusión de la STyFE	Atendida	Se están utilizando ya medios electrónicos para la difusión de los programas (Portal electrónico de El Universal) y Portal oficial de la STyFE.
AM2 Realizar un estudio de detección de necesidades de capacitación.	Diseño	Corto Plazo (hasta seis meses)	Coordinación de Planeación e Información Ocupacional	Atendida parcialmente	Se realizó el diseño de un estudio del mercado laboral de jóvenes en la Ciudad de México, adjudicado a la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Flacso), el cual depende del equipo de investigación de dicha institución
M3 Elaborar un manual de operación única para los subprogramas y modalidades de Trabajo Digno Hacia la Igualdad (antes CAPACITES) que no tienen contraparte en el Programa de Apoyo al Empleo	Operación	Mediano plazo (más de seis meses)	Subdirección de Servicio del Empleo	Atendida	Se elaboraron lineamientos específicos para la contratación de instructores e instituciones capacitadoras y se actualizaron los procedimientos administrativos con los criterios metodológicos de la CGMA.
AM4 Realizar un ejercicio de valoración de resultados e impacto general de las acciones del Programa Trabajo Digno Hacia la Igualdad con horizonte de mediano plazo	Operación	Mediano plazo (Más de seis meses)	Coordinación de Planeación e Información Ocupacional	Pendiente	Se han realizado ejercicios parciales al respecto, se está diseñando un modelo para determinar las tasas de colocación en cada subprograma..

## VII. CONCLUSIONES Y ESTRATEGIAS DE MEJORA

### VII.1 Matriz FODA

Con base en cada uno de los aspectos desarrollados en la Evaluación Interna 2016, se propuso la Matriz de las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) para valorar el cumplimiento de metas y objetivos del programa evaluado.

Dado que la metodología implementada para la presente autoevaluación se basa en el marco lógico y que su cobertura llega al nivel de diseño del programa, el presente análisis se enfoca en el cumplimiento del principal objetivo del programa: Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México (“Trabajo Digno Hacia La Igualdad”) 2015. El cual consiste en “Otorgar a la población desempleada y subempleada de 16 años y más, que enfrenta problemas para obtener empleo, apoyo económico y capacitación para el trabajo, acceso a programas de ocupación temporal en proyectos institucionales, recursos para su movilidad o asistencia técnica y equipamiento para consolidar proyectos de autoempleo; facilitando con ello su acceso al empleo digno”, a partir de los resultados de la Matriz de Indicadores 2015.

**Cuadro 18 Matriz FODA**

<b>Objetivo central del proyecto</b>	<b>Fortalezas (internas)</b>	<b>Debilidades (internas)</b>
Contribuir a la disminución del desempleo y subempleo de la población de 16 años y más en la Ciudad de México, , mediante el otorgamiento de apoyos a la población buscadora de empleo en materia de: capacitación para el trabajo, inclusión en proyectos de ocupación temporal y recursos materiales para la consolidación de iniciativas de ocupación por cuenta propia.	F1 Trabajo Digno Hacia la Igualdad cuenta con Reglas de Operación que se actualizan anualmente y Manuales de Procedimientos para cada uno de sus subprogramas (SCAPAT, SCOT y SFA).	D1 Los recursos humanos y materiales (incluidos los tecnológicos) son insuficientes para operar con oportunidad y eficiencia los subprogramas de Trabajo Digno Hacia la Igualdad, particularmente para los subprogramas de Fomento al Autoempleo y de Compensación a la Ocupación Temporal.
	F2 Los subprogramas SCAPAT, SFA y SCOTML operan en las 16 delegaciones y están sujetos a procedimientos de supervisión y control oportuno que permiten que sus acciones se realicen con apego a los lineamientos y manuales de procedimientos.	D2 Aún es insuficiente la difusión y promoción de los subprogramas en las 16 delegaciones y en las Comunas, lo cual limita la capacidad de asistencia y afluencia de la población, reduciendo el número de candidatos potenciales que cumplan con los criterios de elegibilidad de cada subprograma.
	F3 Considerando que en 2015, el 70.7% de los beneficiarios del programa Trabajo Digno Hacia la Igualdad lograron colocarse en algún empleo o autoempleo, se puede inferir que el modelo del programa, entendiéndose éste como el conjunto de variables articuladas que se componen de infraestructura, personal operativo, disponibilidad de instructores y/o instructores monitores, la disponibilidad presupuestal y el cumplimiento en la entrega de apoyos en especie y/o monetarios, es eficiente para colocar (cumplimiento) a cerca de tres cuartas partes de los beneficiarios atendidos, de esta manera, se puede concluir que el modelo del programa es la fortaleza del programa. Mediante la capacitación para el autoempleo las personas beneficiadas pueden adquirir o incrementar habilidades a fin de iniciar su propio negocio	D3 Aunque se ha capacitado al personal a cargo de la operación de los programas, incluida la entrevista, selección y canalización de candidatos, aún requiere de un mayor conocimiento de la normatividad aplicable a los subprogramas y modalidades, así como de los protocolos para la atención de población excluida por su condición de edad, discapacidad u otros factores.
	F4. En 2015, se logró una alta eficiencia en la entrega de apoyos del Subprograma de Capacitación para el Trabajo (SCAPAT) ya que alcanzó una tasa de 172.4%, mayor respecto a la cantidad de beneficiarios programados.	D4 Los procesos de detección de necesidades de capacitación del SCAPAT y de identificación de oportunidades de negocio dependen de la disponibilidad de las vacantes en las empresas D5 En el SCAPAT existe una plantilla de instructores(as) externos con la formación, experiencia y perfil profesional requeridos para impartir las diferentes modalidades, pero requiere un número mayor y una mayor diversificación de especialidades.
	F5 Se dispone de un sistema informático que posibilita la planeación, autorización de apoyos, administración del recurso, entrega de beneficios, evaluación y seguimiento de los resultados de Trabajo Digno Hacia la Igualdad.	D6 Las instituciones promoventes del SCOT presentan proyectos con deficiencias en la justificación de los objetivos y las metas a desarrollar



	F6 La dependencia responsable de la operación de Trabajo Digno Hacia la Igualdad posee una estructura con claridad de funciones y responsabilidades en todo el proceso de operación de sus subprogramas.	D7 Una proporción de las personas reclutadas para el SCOT por parte de las instancias promoventes no cumple con el perfil requerido en la normatividad y el proyecto específico
	F7 Trabajo Digno Hacia la Igualdad. tiene un marco conceptual y jurídico que posibilita su alineación a objetivos y metas estratégicas y la sinergia con otros instrumentos de política pública de los Gobiernos Federal y de la Ciudad de México.	D9 Recientemente se estableció la ventanilla única que permite identificar oportunamente a la población interesada en incorporarse a los diferentes subprogramas.
<b>Oportunidades /Externas</b>	<b>Potencialidades</b>	<b>Desafíos</b>
O1 El Convenio de Colaboración celebrado con las administraciones delegacionales permitirá negociar las condiciones de infraestructura para la prestación de los servicios y programas como Trabajo Digno Hacia la Igualdad.	La convergencia de una estructura institucional, marco normativo, recursos financieros y resultados tangibles permitirá sensibilizar a los gobiernos delegacionales y generar sinergias en favor del logro del objetivo estratégico del programa.	Lograr una mejor coordinación con los gobiernos delegacionales para enfrentar la problemática del desempleo y ampliar los alcances de la difusión de los objetivos, apoyos que ofrece el Trabajo Digno Hacia la Igualdad.
O2 Se mantiene el cambio de paradigma en la política laboral a cargo de la STyFE, con la perspectiva de lograr una reorientación de los recursos presupuestales y la concepción de los programas, lo que implica el fortalecimiento de los programas de fomento al empleo y la disminución proporcional de la ayuda al desempleo, plasmados ahora en el Programa Institucional de la Secretaría.	Con el nuevo marco institucional se podrá avanzar en la planeación de mediano plazo y en la gestión de recursos.	Los cambios en la concepción de los programas de fomento al empleo y la capacitación deben lograrse en el corto y mediano plazo, de manera que no se detenga la operación.
O3 Fortalecimiento del diálogo social y la coordinación interinstitucional, mediante la instalación y reactivación de diversos comités, consejos consultivos y comisiones interdependenciales con participación de la STyFE.	En particular, se busca un mayor acercamiento con el sector empresarial e instituciones coadyuvantes que permita lograr una mayor relación entre los programas de capacitación y la demanda laboral, además de contribuir a la mejora en la calidad de los empleos (trabajo digno o decente).	Es importante que se refuerce la concertación inicial con un seguimiento de compromisos, documentar los avances y divulgación de logros. Vincular al operación de tales instancias con la ejecución de los programas específicos.
<b>Amenazas (externas)</b>	<b>Riesgos</b>	<b>Limitaciones</b>
A1 Persiste la debilidad estructural del sector productivo como generador de nuevos empleos, situación que se puede agravar por signos de recesión en la economía mundial, la baja en los precios internacionales del petróleo, la volatilidad del peso mexicano, aspectos que pueden impactar además en los ingresos públicos y detonar recortes al gasto público.	Con la infraestructura material e institucional se puede lograr una mayor eficiencia de los programas y servicios a fin de administrar mejor los recursos escasos.	Con una mayor integración entre las áreas de la DGEcyFC se podrán aprovechar mejor las oportunidades de trabajo que se captan del sector empresarial, aun cuando disminuyan en cantidad, de modo que con ello se neutralice el impacto negativo de la amenaza A1.
A2 Posibles recortes al gasto público federal, que reducen en términos reales la capacidad de la STyFE para impactar en la capacitación a las personas desempleadas y el fortalecimiento de iniciativas de ocupación por cuenta propia	El Gobierno de la Ciudad de México ha reiterado una actitud distinta ante los signos externos de recesión económica con respecto a la política del Gobierno Federal, de modo tal que no ha realizado recortes en general y ha reforzado la operación de los programas sociales.	Una mayor atención al uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC) y una selección más apropiada de las empresas y especialidades de capacitación puede permitir la disminución del impacto de la amenaza A2, aun si se mantienen las condiciones materiales de operación de los programas.

A3 En la operación del Subprograma SCAPAT, la escasa participación del sector empresarial en las modalidades de capacitación realizadas en unidades productivas impacta las posibilidades de contratación inmediata de la población buscadora de empleo que recibe capacitación.	Con la participación y el liderazgo de los titulares de la STyFE y la Dirección General de Empleo, Capacitación y Fomento Cooperativo, se avanza en la profundización de los vínculos con el sector productivo, lo cual es reforzado con la intervención de personal de las áreas especializadas en la vinculación laboral.	Se requiere mayor eficiencia en el uso de los recursos escasos e incrementar la productividad de las personas que colaboran en la DGEyFC, de modo que se logre motivar al sector empresarial para que amplíe su participación.
A4 La fluctuación al alza del dólar afecta negativamente al cumplimiento de los objetivos del SFA, toda vez que encarece el costo de la maquinaria, equipo y herramientas, y amplía los periodos de adquisición y entrega de los bienes a la población beneficiaria.	La delimitación clara de funciones al interior de la DGEyFC posibilita que se trabaje en la ampliación del padrón de proveedores de mobiliario, maquinaria y equipo, de igual modo se avanza en la asesoría a las personas y grupos que solicitan el apoyo en los aspectos técnicos de determinación de necesidades específicas de este tipo de activos, de modo que se privilegie la calidad sobre la cantidad de equipos a utilizar.	La escasez de recursos humanos en las UDSE, implica falta de especialización en los subprogramas principalmente de quienes otorgan asesoría en la integración de los proyectos de iniciativa de ocupación por cuenta propia y de nuevos instructores, puede ser compensada con la convocatoria a personas jóvenes recién egresadas de instituciones de educación superior en carreras económico administrativas (servicio social).

## VI.2 Estrategias de Mejora

Una vez construida la Matriz FODA se desarrolló el análisis estratégico. En la celda donde se cruzan las fortalezas y las oportunidades se analizaron las potencialidades para el cumplimiento del objetivo, los desafíos corresponden al espacio donde se cruzan las debilidades con las oportunidades, los riesgos a la relación entre fortalezas y amenazas y las limitaciones son la asociación entre debilidades y las amenazas. El esquema básico que resultó se plantea a continuación.

**Cuadro 19 Potencialidades de las Estrategias de Mejora**

<b>Objetivo Central del Proyecto</b>	<b>Fortalezas (Internas)</b>	<b>Debilidades (Internas)</b>
Contribuir a la disminución del desempleo y subempleo de la población de 16 años y más en la Ciudad de México,	F1. El modelo (arquitectura) del programa es la fortaleza del programa CAPACITES. F2. La entrega de apoyos del Subprograma de Capacitación para el Trabajo (SCAPAT) es muy eficiente.	D1. Ausencia de información de las necesidades de capacitación de los buscadores de empleo.
<b>Oportunidades (Externas)</b>	<b>Potencialidades</b>	<b>Desafíos</b>
O1. Existe una demanda efectiva de personal que con el perfil que ofrecen las distintas modalidades del subprograma SCAPAT	(FO) (F1, O1): Proponer mejoras o en su caso formular estrategias que tengan como propósito la prevención de fallas en la operación y el funcionamiento del subprograma, en particular en la generación de beneficiarios egresados.	(DO) (D1, O1): Formular o mejorar las estrategias existentes y encaminarlas a incrementar los niveles de colocación de los beneficiarios egresados del subprograma.
<b>Amenazas</b>	<b>Riesgos</b>	<b>Limitaciones</b>
A1. Escasa oferta de empleos dignos (trabajos decentes)	(FA) (F1A1): Formular o mejorar las estrategias existentes y encaminarlas a incrementar la captación de vacantes, preferentemente empleos dignos.	(DA) (D1, A1): Como apoyo para la definición de las reglas de operación de cada ejercicio fiscal, deberá mejorarse la calidad y disponibilidad de información relativa a las necesidades de capacitación de los buscadores de empleo y contar con un análisis sobre el comportamiento del mercado laboral.

Posteriormente a la formulación estratégica, se utilizó la misma estructura de matriz que se aplicó para el análisis estratégico y la transformación se realizó en relación al análisis desarrollado previamente.

**Cuadro 20 Estrategias de Mejora Propuesta**

<b>Elementos de la Matriz FODA retomados</b>	<b>Estrategia de mejora propuesta</b>	<b>Etapas de implementación dentro del programa social</b>	<b>Efecto esperado</b>
F1. El modelo (arquitectura) del programa es la fortaleza del programa CAPACITES. A1. Escasa oferta de empleos dignos (trabajos decentes).	1. Elaborar un análisis de las estrategias de coordinación existentes entre los responsables de la capacitación y el área encargada de captar las vacantes para los egresados del programa, con el propósito de incrementar la captación de vacantes, preferentemente la de empleos dignos. Dicho análisis deberá generar al menos una estrategia a implementar, la cual permitirá un crecimiento en la captación de vacantes, preferentemente la de empleos de mayor calidad.	La información relacionada no se encuentra disponible.	Incrementar la captación de vacantes para los beneficiarios egresados del programa, preferentemente la de empleos dignos.
D1. Ausencia de información de las necesidades de capacitación de los buscadores de empleo. A1. Escasa oferta de empleos dignos (trabajos decentes).	2. El personal encargado de elaborar y adecuar las reglas de operación del programa, previamente a su adecuación o actualización anual, deberá contar con un análisis sobre las necesidades de capacitación de la población objetivo (desempleados con problemas para colocarse en un empleo) y en su caso con un análisis del comportamiento del mercado laboral. Dichos análisis deben provenir preferentemente de fuentes de informaciones internas y confiables.	La información relacionada no se encuentra disponible.	Mejorar el programa en lo que corresponde al diagnóstico y a una mayor precisión de la población objetivo.

**VI.3 Cronograma de Implementación**

En el presente apartado presenta el Cronograma de implementación de las estrategias de mejora y especifica las áreas encargadas de su instrumentación y seguimiento, en su caso extraordinario mediante designación por escrito del titular de la Subdirección de Servicio del Empleo en la STyFE o superior jerárquico. El seguimiento y avance de estas recomendaciones será reportado en la siguiente evaluación interna 2018.

**Cuadro 21 Cronograma de Implementación**

<b>Estrategia de Mejora</b>	<b>Plazo</b>	<b>Área(s) de instrumentación</b>	<b>Área(s) de seguimiento</b>
EM1 Elaborar un análisis de las estrategias de coordinación existentes entre los responsables de la capacitación y el área encargada de captar las vacantes para los egresados del programa, con el propósito de incrementar la captación de vacantes, preferentemente la de empleos dignos.	(Corto Plazo) A más tardar 30 días naturales antes de iniciar la elaboración de las Reglas de Operación del programa para el ejercicio fiscal 2018.	Coordinación de Servicios de Capacitación dependiente de la Subdirección de Servicio del Empleo en la STyFE.	Coordinación de Planeación e Información Ocupacional dependiente de la Subdirección de Servicio del Empleo en la STyFE.

EM2 El personal encargado de elaborar las Reglas de Operación del programa, previamente a su elaboración anual, deberá contar con un análisis sobre las necesidades de capacitación de la población objetivo (desempleados con problemas para colocarse en un empleo) y en su caso con un análisis del comportamiento del mercado laboral.	(Corto Plazo) A más tardar 30 días naturales antes de iniciar la elaboración de las Reglas de Operación del programa para el ejercicio fiscal 2018.	Coordinación de Servicios de Capacitación dependiente de a la Subdirección de Servicio del Empleo en la STyFE.	Coordinación de Planeación e Información Ocupacional dependiente de la Subdirección de Servicio del Empleo en la STyFE.
EM3 Realizar el estudio de detección de necesidades de capacitación pendiente de la evaluación anterior.	(Corto Plazo) Septiembre de 2017 a enero de 2018)	Subdirección de Servicio del Empleo	Dirección de Capacitación para el Empleo
EM4 Elaborar el manual de operación único para los subprogramas y modalidades de Trabajo Digno Hacia la Igualdad, pendiente de la anterior evaluación.	(Corto Plazo) Noviembre de 2017 a marzo de 2018	Subdirección de Servicio del Empleo	Dirección de Capacitación para el Empleo
EM5 Realizar el ejercicio de valoración de resultados e impacto general de las acciones de Trabajo Digno Hacia la Igualdad con horizonte de mediano plazo (2016-2018), pendiente de la evaluación anterior.	(Corto Plazo) Febrero a mayo de 2018	Coordinación de Planeación e Información Ocupacional	Subdirección de Servicio del Empleo
EM6 Aplicar los instrumentos de investigación para avanzar en la definición de la línea de base del programa.	Agosto de 2017 a marzo de 2018 (mediano plazo)	Coordinación de Planeación e Información Ocupacional	Subdirección de Servicio del Empleo

## VII. REFERENCIAS DOCUMENTALES

Con el propósito de contar con información necesaria y suficiente para realizar la evaluación del programa, las fuentes de información se clasificarán en internas y externas, primarias y secundarias, conforme se enumera a continuación:

### a) Fuentes de información interna

1. Reglas de Operación del Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México "Trabajo Digno Hacia La Igualdad", para el ejercicio fiscal 2016, publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal No. 270 Tomo I del 29 de enero de 2016.
2. Manual Administrativo de la Secretaria de Trabajo y Fomento al Empleo, registro No. MA-55/091115D-STyFE-14/2007
3. Manual de Procedimientos del Programa de Ocupación Temporal
4. Informe de Cuenta Pública 2016

### b) Fuentes de información externa

1. Ley de Desarrollo Social para el Distrito Federal, Gaceta Oficial del Distrito Federal del 23 de mayo de 2000
2. Ley de Planeación del Desarrollo del Distrito Federal, Gaceta Oficial del Distrito Federal del 27 de enero del 2000
3. Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente Distrito Federal, Gaceta Oficial del Distrito Federal del 31 de diciembre de 2009
4. Ley de Protección y Fomento al Empleo para el Distrito Federal

**c) Evaluaciones Internas**

1. Evaluación Interna 2015 del Programa de Capacitación para el Impulso de la Economía Social (Capacites) operado en el Ejercicio Fiscal 2014, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal No.146 del 03 de agosto de 2015
2. Evaluación Interna 2016 del Programa de Fomento al Trabajo digno en la Ciudad de México “Trabajo Digno Hacia La Igualdad”, para el Ejercicio Fiscal 2015, publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México No. 105 del 20 de junio de 2016

**d) Evaluaciones externas**

1. Evaluación Externa de la Operación del Programa de Capacitación para el Impulso a la Economía Social (CAPACITES) 2014
2. Oficio No. CEDS/DG/420/2017 del Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México (Evalúa CDMX)

**e) Programas**

1. Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018, Gaceta Oficial Del Distrito Federal del 11 de septiembre de 2013
2. Programa Sectorial de Desarrollo Económico y Empleo 2014-2018, Gaceta Oficial Del Distrito Federal del 27 de octubre de 2014
3. Programa Institucional de Desarrollo de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo 2014 – 2018, Gaceta Oficial del Distrito Federal el 25 de noviembre de 2015
4. Programa Operativo Anual (POA) 2016, Actividad Institucional 2.6.463 “Capacitación para el Impulso de la Economía Social”

**f) Lineamientos y Convenios**

1. Lineamientos para la Evaluación Interna 2017 de los Programas Sociales de la Ciudad de México, publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México No. 45 el 10 de abril de 2017
2. Convenio de Coordinación para la Operación del Programa de Apoyo al Empleo que, en el marco del Servicio Nacional de Empleo, celebran la Secretaria de Trabajo y Previsión Social y el Gobierno de la Ciudad de México.

**g) Publicaciones**

1. Manual de formulación, evaluación y monitoreo de proyectos sociales. Ernesto Cohen y Rodrigo Martínez, CEPAL, ONU
2. Metodología para la elaboración de estrategias de desarrollo local. Boletín No. 76, Serie Manuales. ILPES-CEPAL, Chile págs.70-74
3. Planificación de Corto Plazo: La Dinámica de los Precios, el Empleo y el Producto, Cuadernos del ILPES No. 25, págs. 4 y 5, Santiago de Chile 1977, Instituto Latinoamericano de Planificación Económica y Social CEPAL –ILPES-Naciones Unidas

**h) Fuentes de información estadística**

1. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI, diversos trimestres
2. XIII Censo General de Población y Vivienda 2010

**TRANSITORIO**

ÚNICO: Publíquese en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

Ciudad de México, a 26 de junio de 2017.

**LA SECRETARIA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO**  
**C. AMALIA DOLORES GARCIA MEDINA**

(Firma)

---



**GACETA OFICIAL  
DE LA CIUDAD DE MÉXICO**



## GACETA OFICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO

### DIRECTORIO

Jefe de Gobierno de la Ciudad de México  
**MIGUEL ÁNGEL MANCERA ESPINOSA**

Consejero Jurídico y de Servicios Legales  
**MANUEL GRANADOS COVARRUBIAS**

Directora General Jurídica y de Estudios Legislativos  
**CLAUDIA LUENGAS ESCUDERO**

Director de Legislación y Trámites Inmobiliarios  
**FLAVIO MARTÍNEZ ZAVALA**

Subdirector de Estudios Legislativos y Publicaciones  
**EDGAR OSORIO PLAZA**

Unidad Departamental de Publicaciones y Trámites Funerarios

### INSERCIONES

Plana entera.....	\$ 1,824.00
Media plana.....	981.00
Un cuarto de plana .....	610.70

---

Para adquirir ejemplares, acudir a la Unidad de Publicaciones, sita en la Calle Candelaria de los Patos s/n, Col. 10 de Mayo,  
C.P. 15290, Delegación Venustiano Carranza.

**Consulta en Internet**  
**[www.consejeria.cdmx.gob.mx](http://www.consejeria.cdmx.gob.mx)**

---

GACETA OFICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO,  
IMPRESA POR “CORPORACIÓN MEXICANA DE IMPRESIÓN”, S.A. DE C.V.,  
CALLE GENERAL VICTORIANO ZEPEDA Núm. 22, COL. OBSERVATORIO C.P. 11860.  
TELS. 55-16-85-86 y 55-16-81-80

---

(Costo por ejemplar \$73.00)