

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 del Distrito Federal; artículo 15, fracción IV de la Ley de Planeación del Desarrollo Social; 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 2016 de los Programas Sociales de la Ciudad de México, emitidos por el Consejo de Evaluación del Desarrollo Social y publicados en la Gaceta Oficial del Distrito Federal del 18 de abril de 2016 y las Reglas 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), para el Ejercicio Fiscal 2015, publicadas en la Gaceta Oficial del Distrito Federal No. 20, TOMO I, el 29 de enero de 2015, 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 del Distrito Federal (Evalúa-DF) 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 2016 de los Programas Sociales de la Ciudad de México operados en 2015, emitidos por el Consejo de Evaluación del Desarrollo Social y publicados en la Gaceta Oficial del Distrito Federal del 18 de abril de 2016, 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 2016 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), PARA EL EJERCICIO FISCAL 2015

I. INTRODUCCIÓN

a) 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 creado en 2004 como una prueba piloto orientada a apoyar la iniciativa de personas desempleadas y

subempleadas del Distrito Federal para generar o consolidar alternativas de empleo por cuenta propia, mediante el otorgamiento de cursos de capacitación intensivos, 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. En su origen el CAPACITES operó con dos modalidades: Capacitación para el Autoempleo y Consolidación de Iniciativas de Empleo.

En este periodo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, puso en práctica el esquema denominado “Estímulo a la aportación estatal” o “Subasta 1X1”, que otorga una parte del presupuesto en función de los recursos que las entidades destinan a programas equivalentes, en el marco de los Convenios de Coordinación para la Operación de los Servicios, Programas, Estrategias y Actividades del Servicio Nacional de Empleo, por lo que el CAPACITES se convirtió en 2005 en programa contraparte del PAE en el Distrito Federal.

Entre 2004 y 2014, el CAPACITES registró un incremento sustancial en su presupuesto y amplió su cobertura de servicios, destacando los cambios en el ejercicio presupuestal 2010 en que se incorpora el Subprograma de Fomento al Autoempleo (SFA), en 2011 la inclusión del Subprograma de Compensación a la Ocupación Temporal (SCOT) y la adición en 2013 de las modalidades de Capacitación Mixta y Capacitación en la Práctica Laboral como parte del Subprograma de Capacitación para el Trabajo (SCAPAT). No obstante, la incorporación de nuevos subprogramas, el CAPACITES no cambió su denominación.

La Evaluación Interna del CAPACITES 2013, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal del 8 de julio de 2014 evidenció la diferencia entre el nombre del programa y sus componentes, por lo que la primera recomendación fue 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 y otro de capacitación...”.

Como resultado de ello, a partir del ejercicio 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 (no sólo engloba acciones de capacitación ni circunscribe su acción al sector social de la economía) 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.

Asimismo, como se indica en las Reglas de Operación, con la transición del Capacites a Trabajo Digno Hacia la Igualdad se amplían los alcances de la política pública de la STyFE en la materia “...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 nuestra Constitución Política.”

b) Objetivo General y Objetivos específicos

Con base en lo indicado en las Reglas de Operación del Programa objeto de evaluación, publicadas en la Gaceta oficial del 29 de enero de 2015, Trabajo Digno hacia la igualdad tiene los siguientes objetivos.

Objetivo General

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.

Objetivos Específicos

- i. 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.
- ii. 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.
- iii. Facilitar la movilidad de la población que busca empleo a fin de que pueda acceder a vacantes de trabajo en otras ciudades del país.
- iv. Incentivar la generación de empleo por cuenta propia, mediante la entrega a emprendedores o grupos organizados de mobiliario, maquinaria, equipo y/o herramienta, así como de asistencia técnica.
- v. Contribuir al logro del trabajo digno para grupos de población en situación de exclusión socio laboral 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.

c) Descripción general del programa

Como se indica en las Reglas de Operación del programa evaluado, apartado "Alcances" del numeral "II. Objetivos y alcances":

El Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México (Trabajo Digno hacia la Igualdad), antes (CAPACITES), es un instrumento de política activa del mercado 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) y la prestación de servicios (acceso a cursos de capacitación y proyectos institucionales de ocupación temporal).

d) Vigencia del Programa Social

Este Programa durante 2015, se instrumentó mediante tres estrategias expresadas en los Subprogramas de: Capacitación para el Trabajo (SCAPAT), Fomento al Autoempleo (SFA) y Compensación a la Ocupación Temporal y la Movilidad (SCOTML). El Subprograma Capacitación para el Trabajo (SCAPAT), apoya a las personas buscadoras de empleo que requieren capacitarse para facilitar su colocación o desarrollo de una actividad productiva por cuenta propia. Se implementa a través de las siguientes modalidades de capacitación: i) Capacitación Mixta (CM); ii) Capacitación en la Práctica Laboral (CPL), iii) Capacitación para el Autoempleo (CA), iv) Vales de Capacitación (VC), v) Capacitación a la Inclusión Socio-Laboral (CISOL); vi) Consolidación de Iniciativas de Empleo (CIE) y vii) Evaluación para la certificación de la competencia laboral

En 2016, se mantiene vigente el Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México (Trabajo Digno hacia la Igualdad), con algunos ajustes en sus objetivos y modalidades de atención, derivadas principalmente del hecho de que en dicho año se pone en marcha el Programa Mi Primer Trabajo, que atiende el segmento juvenil de la población desempleada y subempleada.

II. METODOLOGÍA 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, ANTES PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA EL IMPULSO DE LA ECONOMÍA SOCIAL (CAPACITES)

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 2016 del Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México (Trabajo Digno hacia la Igualdad) operado en 2015. 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 seguimiento y evaluación de diversas variables sociodemográficas y económicas relacionadas con el mercado laboral. Entre otras actividades de esta Coordinación destaca la integración y elaboración de los informes mensuales y trimestrales mediante los cuales se da seguimiento a las actividades institucionales de la Dirección de Capacitación para el Empleo; de la Revista Informativa del Servicio Nacional de Empleo en el Distrito Federal; el análisis de la programación, integración y seguimiento del Programa Operativo Anual (POA), así como de los avances en el cumplimiento de las metas comprometidas en los programas sectorial e institucional.

Cuadro 1. Perfiles de los Integrantes de la Coordinación de Planeación e Información Ocupacional

Puesto	Género	Edad	Formación profesional	Funciones	Experiencia en M&E	Exclusivo en M&E
Coordinadora de Planeación e Información Ocupacional	Femenino	55 años	Lic. Economía	Coordinar la correcta integración de los informes de gestión programática y presupuestaria, Revista Informativa	5 años, elaboración de las evaluaciones internas del Programa Social de 2012 -2014	Realiza análisis e integración de informes de actividades institucionales, revista. No opera el programa.
Prestadora de Servicios Profesionales	Femenino	29 años	Lic. Ciencias Políticas y Administración Pública	Elaborar los informes de gestión programática y presupuestaria Revista Informativa	5 años, elaboración de las evaluaciones internas del Programa Social de 2012 -2014	Realiza análisis e integración de informes de actividades institucionales, revista. No opera el programa.
Prestador de Servicios Profesionales	Masculino	40 años	Lic. Economía	Elaborar los informes de gestión programática y presupuestaria Revista Informativa	3 años, Coordinación de 5 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	27 años	Lic. en Sociología	Elaborar los informes de gestión programática y presupuestaria, Revista Informativa	4 meses, su participación es de primera vez en la Evaluación Interna del Programa Social	Realiza análisis e integración de informes de actividades institucionales, revista. No opera el programa.

II.2 Metodología de la Evaluación

Como se solicita en los Lineamientos para la Evaluación Interna 2016 de los Programas Sociales de la Ciudad de México, emitidos por el Evalúa, la Evaluación Interna 2016 de Trabajo Digno Hacia la Igualdad operado en el Ejercicio Fiscal 2015, corresponde a la primera etapa de la Evaluación Integral de los Programas Sociales de la Ciudad de México 2016-2018, en esta etapa la evaluación se enfocará al diseño y construcción de la Línea Base que es un insumo fundamental tanto para la "Evaluación de Operación y Satisfacción y Levantamiento del Panel" como para la "Evaluación de Resultados", las cuales se llevarán a cabo respectivamente en 2017 y 2018.

De este modo, la evaluación 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 Estadística 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 2 Cronograma de la Evaluación Interna del Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México (Trabajo Digno hacia la Igualdad)

No.	Concepto	MAYO					JUNIO				
		2 al 6	9 al 13	16 al 20	23 al 27	30 al 31	1 al 3	6 al 10	13 al 17	20 al 24	27 al 30
1	Designación del área encargada de elaborar la Evaluación Interna del Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México ("Trabajo Digno hacia la Igualdad") 2015 y dar inicio a los trabajos de la evaluación interna.	X									
2	Recopilación de información para la Evaluación Interna	X	X	X							
3	Metodología de la Evaluación del Programa del Programa	X	X	X							
4	Introducción, Área encargada de la Evaluación, Metodología de la Evaluación, Fuentes de Información de la Evaluación.	X	X	X							
5	Evaluación del Diseño del Programa	X	X	X	X	X					
6	Consistencia normativa y alineación con la Política Social de la CDMX, Análisis del Apego del Diseño a la Normatividad Aplicable, Análisis del Apego de las Reglas de Operación a los Lineamientos para la Elaboración de Reglas de Operación 2015, Análisis del Apego del Diseño del Programa Social a la Política de Desarrollo Social de la CDMX, Identificación y diagnóstico del Problema Social atendido por el Programa Social, Cobertura del Programa Social, Análisis del Marco Lógico del Programa Social	X	X	X	X	X					
7	Árbol del Problema, Árbol de Objetivos, Árbol de Acciones, Resumen Narrativo						X				
8	Matriz de Indicadores del Programa Social, Consistencia Interna del Programa Social (Lógica Vertical), Valoración del Diseño y consistencia de los Indicadores para el Monitoreo del programa (Lógica Horizontal), Resultado de la Matriz de Indicadores 2015.				X	X	X				
9	Análisis de involucrados, Complementariedad o coincidencia con otros Programas y Acciones Sociales, Análisis de la Congruencia del proyecto como Programa Social de la CDMX				X	X	X				

Cuadro 3. 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 la revalorización del trabajo y los derechos que nacen de él, en el marco de una política laboral integral del gobierno e 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". Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México "Trabajo Digno hacia la igualdad. RO 2015.
	8	El programa se destina a toda la población desempleada y subempleada que habita en la Ciudad de México, que cubra los requisitos establecidos.
	33	La estructura y contenido de las Reglas de Operación del Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México (Trabajo Digno Hacia la Igualdad), 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. 20 TOMO I, el 29 de enero de 2015.
	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 GODF. Para el ejercicio fiscal 2015, se publicaron en el No. 20 TOMO I, el 29 de enero de 2015
Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente	102	El Programa Social fue aprobado por el Comité de Planeación del desarrollo Primera Sesión Ordinaria celebrada el 21-01-2015. pág. 82 y su modificación en la Tercera Sesión Ordinaria 21-08-2015 pp.19-22
	102 Bis	Las RO del Programa Social, están elaboradas de conformidad con los Lineamientos que emite el Evalúa DF, fueron publicadas en la GODF No. 20, Tomo I, Décima Octava Época

Principios de la Política Social establecidos en la Ley de Desarrollo Social (LDS) para el Distrito Federal

Cuadro 4 Principios de la Política Social

Principio de la LDS	Apego del Diseño del Programa
I. UNIVERSALIDAD: La política de desarrollo social está destinada a todas las personas que habitan en la Ciudad y tiene por propósito el acceso de todos y todas al ejercicio de los derechos sociales, al uso y disfrute de los bienes urbanos y a una creciente calidad de vida para el conjunto de la población.	En el numeral V Requisitos y procedimientos de acceso se establece que Trabajo Digno Hacia la Igualdad otorga beneficios a la población habitante del Distrito Federal (hoy Ciudad de México) de 16 años y más que se encuentren en condición de desempleo y subempleo y acrediten documentalmente que cubre tales requisitos generales.
II. IGUALDAD: Constituye el objetivo principal del desarrollo social y se expresa en la mejora continua de la distribución de la riqueza, el ingreso y la propiedad, en el acceso al conjunto de los bienes públicos y al abatimiento de las grandes diferencias entre personas, familias, grupos sociales y ámbitos territoriales.	El Programa Social define sus objetivos, modalidades, criterios y requisitos para acceder a los apoyos con un enfoque incluyente, considerando las adecuaciones que permitan el acceso para personas buscadoras de empleo que estructuralmente han sido excluidas de tales apoyos y beneficios.

III. EQUIDAD DE GÉNERO: La plena igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, la eliminación de toda forma de desigualdad, exclusión o subordinación basada en los roles de género y una nueva relación de convivencia social entre mujeres y hombres desprovista de relaciones de dominación, estigmatización y sexismo.	El desempleo, la informalidad y los bajos salarios han afectado en mayor medida a las mujeres; su ingreso al trabajo se da en condiciones precarias. Por ello se capacita a mano de obra desempleada, principalmente mujeres, para que adquieran conocimientos y habilidades que les permitan colocarse en empleos formales e incursionar en puestos no tradicionales o profesionalizar sus experiencias. De esta manera, se busca incidir en la erradicación de prácticas de violencia y discriminación en el trabajo.
IV. EQUIDAD SOCIAL: Superación de toda forma de desigualdad, exclusión o subordinación social basada en roles de género, edad, características físicas, pertenencia étnica, orientación sexual, origen nacional, práctica religiosa o cualquier otra.	Las políticas de capacitación, fomento al autoempleo y empleo temporal plasmadas en las Reglas de Operación de Trabajo Digno hacia La Igualdad, incluyen las estrategias "Mi Primer Trabajo" y "Economía del Cuidado", dirigidas a la población juvenil y a personas en situación de exclusión sociolaboral, tienden a incidir en la disminución de la desigualdad social, facilitando las herramientas de preparación para ingresar al trabajo con un salario digno y con estrategias específicas de trato diferenciado y preferencial.
V. JUSTICIA DISTRIBUTIVA: Obligación de la autoridad de aplicar de manera equitativa los programas sociales, priorizando las necesidades de los grupos en condiciones de pobreza, exclusión y desigualdad social.	Trabajo Digno hacia la Igualdad está diseñado acorde al perfil de la población objetivo, adapta sus reglas de operación para facilitar el acceso a los programas desde una perspectiva de derechos humanos y de género, y reorienta con mayor énfasis a la población excluida sociolaboralmente. A través de las 16 unidades operativas de la dependencia responsable se prioriza la promoción en aquellas colonias que enfrentan mayores problemas de marginación y bajos niveles de desarrollo social.
VI. DIVERSIDAD: Reconocimiento de la condición pluricultural del Distrito Federal y de la extraordinaria diversidad social de la Ciudad que presupone el reto de construir la igualdad social en el marco de las diferencias de sexos, culturas, edades, capacidades, ámbitos territoriales, formas de organización y participación ciudadana, preferencias y necesidades.	Trabajo Digno Hacia la Igualdad contiene modalidades específicas de atención para población estructuralmente excluida del mercado laboral y en general contiene acciones transversales que otorgan trato preferencial a personas con discapacidad, adultas mayores y otros grupos excluidos. Como complemento, promueve actividades de sensibilización para fomentar en la población una cultura incluyente y capacitación continua para profesionalizarse, especializarse y adquirir nuevas habilidades y capacidades en el marco de la diversidad sexual.
VII. INTEGRALIDAD: Articulación y complementariedad entre cada una de las políticas y programas sociales para el logro de una planeación y ejecución multidimensional que atiendan el conjunto de derechos y necesidades de la ciudadanía.	La efectividad de Trabajo Digno hacia La Igualdad, se basa en una visión integral, ya que se articula y se complementa con los objetivos de otros programas sociales, como el Programa de Apoyo al Empleo (PAE), en el marco del programa institucional, sectorial y en convenios que se han firmado con otras secretarías e instituciones educativas que coinciden en articular los programas buscando un mayor impacto cuantitativo y cualitativo en la población de la Ciudad de México.
VIII. TERRITORIALIDAD: Planeación y ejecución de la política social desde un enfoque socioespacial, ya que en el ámbito territorial confluyen y se complementan las diferentes políticas y programas, y se incorpora la gestión del territorio como componente del desarrollo social y de la articulación de éste con las políticas de desarrollo urbano.	El ámbito territorial en el que impacta Trabajo Digno hacia La Igualdad es en la totalidad de la Ciudad de México, ya que opera en las 16 unidades delegacionales, buscando la coordinación con sus instancias de desarrollo económico, social y cultural para potenciar el impacto de los programas en cada una de ellas.

IX. EXIGIBILIDAD: Conjunto de normas y procedimientos para que los derechos sociales sean progresivamente exigibles por la población en el marco de las diferentes políticas y programas y de la disposición presupuestal con que se cuente.	El apartado VIII de las Reglas establece que la población objetivo del programa podrá: "...exigir la acción gubernamental cuando: a) la persona solicitante cumpla con los requisitos y criterios de inclusión y sin explicación haya sido excluido como beneficiario por parte de un servidor público; b) siendo beneficiario de algún Subprograma no reciba los beneficios en tiempo y forma; c) considere que no se aplicaron adecuadamente los criterios de prioridad.
--	--

III.1.2. Análisis del Apego de las Reglas de Operación a los Lineamientos para la Elaboración de Reglas de Operación 2015

De la revisión general a la estructura y contenido de las Reglas de Operación de Trabajo Digno Hacia la Igualdad para el ejercicio fiscal 2015, se concluye que éstas fueron diseñadas conforme a los Lineamientos que emite el Evalúa DF, éstas fueron publicadas en la GODF No. 20, 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 2015

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 el nombre de la dependencia que es 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 2015 así como la colocación de personas en un empleo formal..
IV. Programación presupuestal	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	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 GDF 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 Apoyo al Empleo (PAE), Programa para la Promoción, Fortalecimiento e Integración Cooperativa y el Programa de Seguro de Desempleo (PSD).

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 Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México "Trabajo Digno Hacia la Igualdad", contribuye a garantizar los derechos establecidos en la Ley de Desarrollo Social para el Distrito Federal y su Reglamento al otorgar 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, 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

Derecho Social (incluyendo referente normativo)	Descripción de la Contribución del Programa Social al derecho social	Especificar si fue incorporado en las ROP 2015
Derecho al Trabajo - 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 del Distrito Federal	La contribución principal es combatir el desempleo a través de capacitación para el trabajo, apoyos a la ocupación temporal en proyectos institucionales, recursos para su movilidad o asistencia técnica y equipamiento para consolidar proyectos de autoempleo.	Las Reglas de Operación del Programa Social evaluado, establecen que los apoyos económico y en especie que se otorgan a la población desempleada y subempleada tienen como propósito final hacer efectivo el derecho al empleo digno para dicho sector de población..

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 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 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 Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México “Trabajo Digno Hacia la Igualdad” al Programa General De Desarrollo Del Distrito Federal (PGDDF), al Programa Sectorial de Desarrollo Económico y Empleo y al Programa Institucional de Desarrollo de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, 2013-2018

Programa (General, Delegacional, Sectorial y/o Institucional)	Alineación (Eje, Área de oportunidad, Objetivo, Meta y/o Línea de acción)	Justificación (descripción de los elementos que justifican esta alineación)	Especificar si fue incorporado en las RO 2015 Publicadas en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, No. 20 TOMO I, el 29 de enero de 2015.
Programa General de Desarrollo del Distrito Federal (PGDDF) 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, de discapacidad, sexo, embarazo, orientación o preferencia social, estado civil, nacionalidad apariencia física, forma de pensar o situación de calle, entre otras.	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	Introducción, apartado b) Alineación programática, pág. 4
Programa Sectorial de Desarrollo Económico y Empleo 2013-2018	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.	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	En el apartado de Alineación de programas sectoriales, pág. 5

		para el trabajo dirigida a la población abierta y en condiciones de vulnerabilidad.	
Programa Institucional de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo 2013-2018	No se realizó la alineación debido a que el Programa Institucional de Desarrollo 2014-2018 fue publicado en la Gaceta Oficial del 25 de noviembre de 2015 (Tomo II).	No fue incorporado debido a que el Programa Institucional de Desarrollo 2014-2018 fue publicado en la Gaceta Oficial del 25 de noviembre de 2015 (Tomo II).	No fue incorporado debido a que el Programa Institucional de Desarrollo 2014-2018 fue publicado en la Gaceta Oficial del 25 de noviembre de 2015 (Tomo II).

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

En el numeral respectivo de las Reglas de operación de Trabajo Digno Hacia la Igualdad se establece que:

Con base en los datos de la ENOE al Tercer trimestre de 2014, la población potencial que podría demandar el apoyo del programa es de 320,233, constituida por la población desocupada abierta en la CDMX de 15 años en adelante, que representaron una tasa de desocupación de 7.3% respecto a la población económicamente activa en la que se registraron 4,368,461 personas al mismo periodo. La población objetivo del programa, está constituida por 32,023 personas que representan el 10 % de la población desocupada abierta y la población postergada está representada por 288,210 personas.

En 2015, se programó originalmente como población beneficiaria a 8,690 personas, las cuales fueron determinadas en función de la capacidad presupuestal. Cabe señalar, que esta meta se incrementó a 15,958 personas¹, en lo realizado se registraron 16,003 apoyos económicos y en especie lo que representa que la meta alcanzada respecto a la programada modificada se superó en un 2.8 %.

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 años y más
Población que padece el problema	Población de 16 años y más de la Ciudad de México (Distrito Federal), conformada por 320,233 personas desocupadas al Tercer Trimestre de 2014, ENOE, INEGI. 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) y las personas que rebasan los 45 años.
Ubicación geográfica del problema	Entidad Federativa: Ciudad de México (Distrito Federal), en las 16 delegaciones políticas El mayor nivel de desagregación de información de la ENOE es por entidad federativa, por lo que no se dispone de información oficial para ubicar la problemática por Delegación, microrregión o colonia. 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 "Trabajo Digno hacia la igualdad" 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 indicador que muestra el comportamiento de desempleo abierto en la CDMX es la Tasa de desocupación, su comportamiento ha sido favorable al tercer trimestre de 2014 registro una tasa de 7.3%, un año después esta tasa fue de 5.0%. Esta tendencia a la baja, se mantiene del cuarto trimestre de 2014 al mismo trimestre de 2015, al pasar de 6.0% a 5.2%.

Cuadro 9. Indicadores relacionados con el Problema Social

Fuente	Indicador	Resultados
Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) que levanta el INEGI	Tasa de desocupación	2014/3; 7.3%
		2014/4; 6.0%
		2015/3; 5.0%
		2015/4; 5.2%

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 “...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”. 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 10. Descripción de causas y efectos que originan el Problema Social

En las RO 2015 se incluyeron los siguientes aspectos:	Valoración	Justificación
Altas tasas de desempleo en la población de 16 años y más en la CDMX	Satisfactorio	El problema de desempleo en la CDMX, se deriva de su contexto económico tanto externo como interno. Entre los factores externos, se puede mencionar principalmente a la caída de los precios internacionales del petróleo y la despetrolización de la economía que se refleja en la desaceleración económica tanto del país y como de la CDMX. Entre los internos, se explica por el efecto derivado de la desindustrialización y la tercerización de su economía así como la centralización de las instituciones de educación media y superior y la incapacidad del mercado laboral para absorber el egreso de sus juventudes.
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 para el tercer trimestre de 2014. En dicho corte, se registraron 320,233 personas desocupadas, que representan una tasa de desocupación abierta (TDA) de 7.3%. De estas personas registradas como desocupadas el 78.5% se encontraban en el rango de edad comprendido entre los 15 y 44 años, es decir la edad más productiva; los desocupados con nivel de instrucción de secundaria completa y media y superior representaban el 84.6% del total; el 70.4% permanecen desempleados de uno a tres meses; los desocupados con experiencia laboral representan el 90.8% y el 9.2% no cuentan con experiencia laboral.
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 la carencia de una ocupación productiva o que ésta incumpla los atributos que la OIT da al trabajo decente o digno, lo cual genera frustración individual y social, reduce el valor social de la educación e impacta en la distribución del ingreso. Otro efecto en el plano estructural es el deficiente aprovechamiento de la capacidad productiva de la fuerza de trabajo, en un periodo en que aún es relevante el “bono demográfico”. Asimismo, desde el punto de vista de los requerimientos de recursos, el desempleo incrementa la demanda de ayudas y subsidios (seguro de desempleo). La persistencia de inequidades en el acceso al trabajo digno visto como una fuente de ingresos genera pobreza y su persistencia en el tiempo puede detonar el incremento de la inseguridad y la delincuencia. Finalmente, también se menciona que la insuficiencia de oportunidades laborales provoca emigración de talentos hacia otros países.
Línea base	Parcial	En el apartado “Definición de la población potencial, población objetivo y población beneficiaria” de las Reglas de Operación, se señala que la población base de este Programa será de 131,804 personas, constituida por aquellas desempleadas entre uno y tres meses, conforme a datos de la ENOE al tercer trimestre de 2014. Este razonamiento se fundamenta en la premisa de que las personas que desempleadas que en un lapso de tiempo de menor se vuelven a emplear son población objetivo directa de los servicios y mecanismos de vinculación laboral.

Fuente: Aviso por el que 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”, antes Programa de Capacitación para el Impulso de la Economía Social (Capacites) para el Ejercicio Fiscal 2015, publicadas en el No. 20 TOMOI de la Gaceta Oficial del Distrito Federal

III.3 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 2015 se realizaron transferencias presupuestales en este programa social que prácticamente duplicaron los recursos financieros asignados al inicio del año. Con la ampliación de recursos, se pusieron en marcha las estrategias “Mi Primer Trabajo” y “Economía del Cuidado”, incrementando el número de personas beneficiadas en 83.6%, pasando la meta de la población atendida de 8,690 personas a 15,958.²

Cuadro 11. Cobertura del Programa Social

Poblaciones	Descripción	Datos Estadísticos
Potencial	Población desempleada de más de 15 años desocupada empleo.	357,388 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%.	131,804 ENOE, INEGI
Atendida	Beneficiarios definidos en función de la capacidad presupuestal.	15,958 personas. Reglas de Operación

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

Cuadro 12 Valoración del Programa social en relación con las Reglas de Operación del Programa Social

En las RO 2015, se incluyeron satisfactoriamente los siguientes aspectos.		Extracto de las RO 2015	Valoración	Justificación
Población Potencial	Descripción	De este universo, la población potencial beneficiaria de —TRABAJO DIGNO HACIA LA IGUALDAD (antes CAPACITES) está constituida por la población desempleada de 16 años en adelante y la población subocupada que busca un segundo empleo.	Satisfactorio	La población potencial es el concepto más global y para el caso del programa, corresponde a la población desocupada y subocupada que presenta la necesidad y/o problema. Es importante considerar que en virtud de que existe un programa equivalente en sus objetivos y mecanismos de operación (Programa de Apoyo al Empleo) y los servicios de vinculación laboral, a este nivel habría que restar al total la población que se prevé reciba estos beneficios.
	Datos Estadísticos	320,233 personas	Satisfactorio	Se considera la definición y la cifra derivada de la ENOE.

Población Objetivo	Descripción	“Con la fuente de información que se ha tomado como base en estas Reglas, la población objetivo de —TRABAJO DIGNO HACIA LA IGUALDAD (antes CAPACITES) es de 131,804, constituida por aquellas personas que integran la población potencial y que según la ENOE tienen una duración en el desempleo superior a 3 meses.”	Parcial	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 de Apoyo al Empleo. Asimismo, sería útil diferenciar de este total a las personas que carecen de capacitación y adiestramiento y que este factor constituye un obstáculo para que se puedan contratar, esta información es relevante si se tiene en cuenta que la mayor parte de los beneficios que otorga Trabajo Digno Hacia la Igualdad son en apoyos a la capacitación para el trabajo.
	Datos Estadísticos	131,804 personas		Se reitera el comentario anterior.
Población atendida	Descripción	La Población beneficiaria de —TRABAJO DIGNO HACIA LA IGUALDAD (antes CAPACITES) para 2015 será de 15,958 personas, determinadas en función de la capacidad presupuestal.	Satisfactorio	Se considera que la cobertura de la población objetivo, se atiende 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	15,958 personas	Satisfactorio	A partir del tercer trimestre de 2015, se pusieron en marcha las estrategias “Mi Primer Trabajo” y “Economía del Cuidado”, por lo que incrementó la asignación de recursos y la población beneficiaria pasó de 8,690 personas a 15,958.

Derivado de las medidas anteriores, la cobertura del programa se incrementó en 139.1% en 2015 respecto al año anterior y su grado de cumplimiento en los dos últimos años fue de 100.0% y 100.3%, como se presenta en la siguiente tabla:

Cuadro 13 Cobertura del Programa 2013-2015

Año	Población a beneficiar (a)	Población objetivo (b)	Grado de cumplimiento $c = d/a$	Población beneficiada (d)
2013	7,954	7,954	89.2%	7,096
2014	6,694	6,694	100.0%	6,694
2015	15,958	131,804	100.3%	16,003

Fuente: Reglas de Operación del Programa Social 2013, 2014 y 2015, Gaceta Oficial del Distrito Federal.

III.4 ANÁLISIS DEL MARCO LÓGICO DEL PROGRAMA SOCIAL

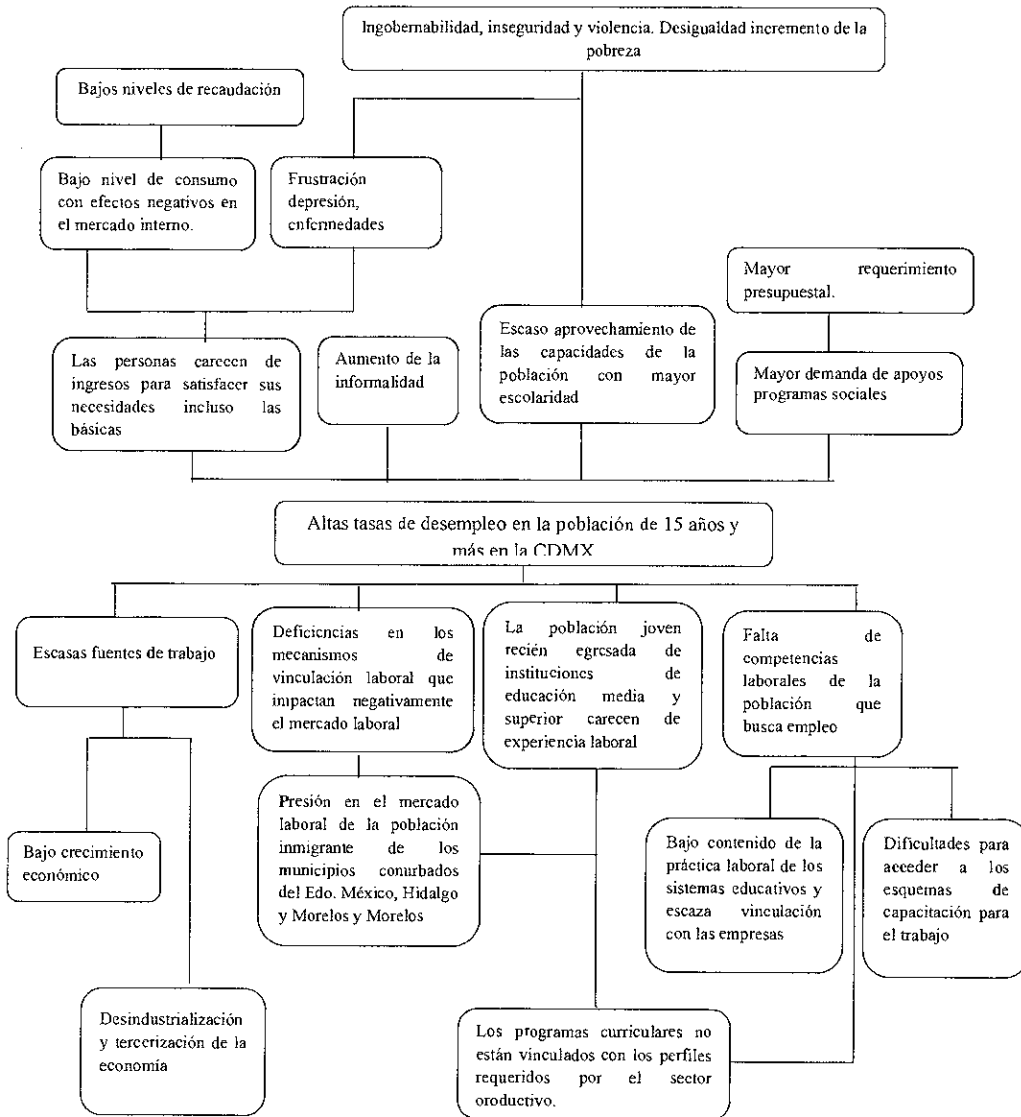
III.4.1 Árbol del Problema

El problema de desempleo en la CDMX, se deriva de su contexto económico tanto externo como interno. Entre los factores externos, se puede mencionar principalmente a la caída de los precios internacionales del petróleo y la despetrolización de la economía que se refleja en la desaceleración económica tanto del país y como de la CDMX. Entre los internos, se explica por el efecto derivado de la desindustrialización y la tercerización de su economía, así como la centralización de las instituciones de educación media y superior y la incapacidad del mercado laboral para absorber el egreso de sus juventudes. Bajo crecimiento en la actividad económica en la CDMX que se manifiesta en la escasa inversión en la creación de fuentes de empleo y Incremento en las tasas de subempleo y de la informalidad. Asimismo, Escasa capacidad del mercado laboral para absorber todas las especialidades de egresados instituciones de educación media y superior. Desindustrialización, contracción de los sectores de la construcción y electricidad.

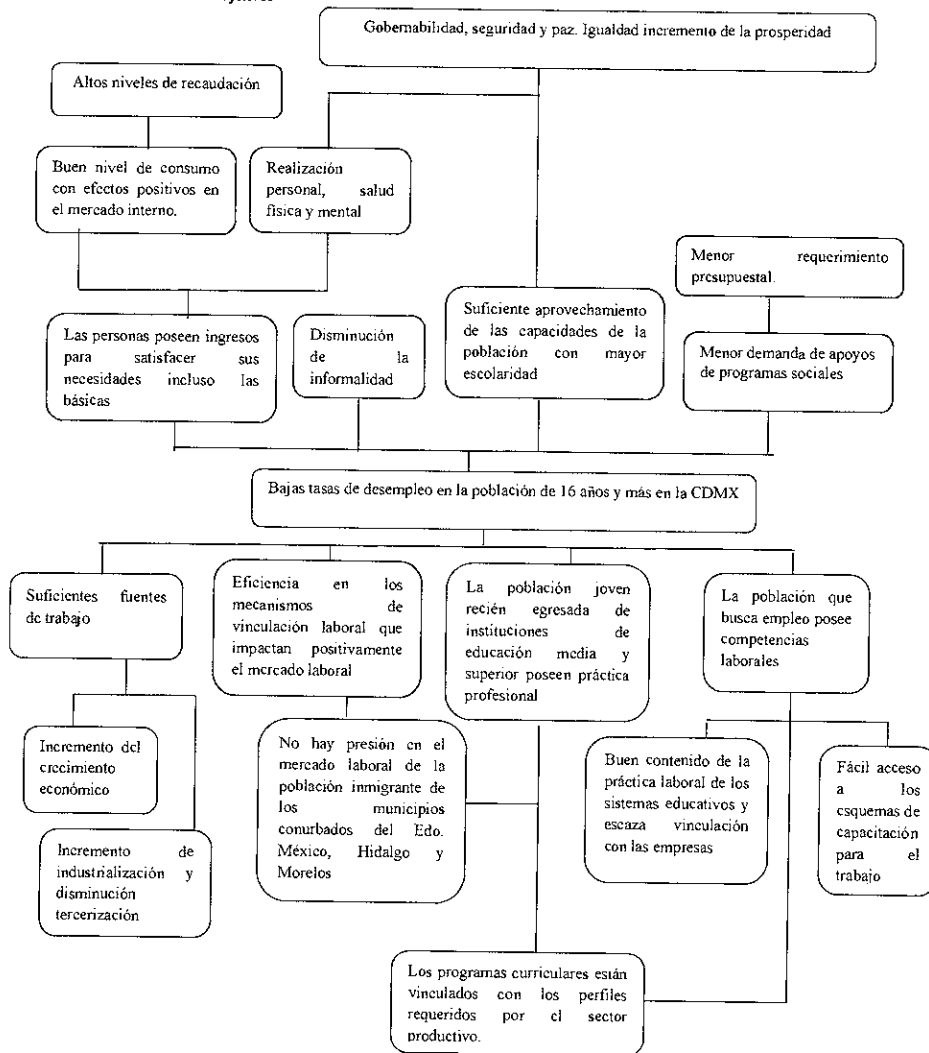
En la Ciudad de México, en la última década continua con el proceso de desindustrialización derivado de la reducción de la participación de la industria manufacturera, resultado de su relocalización; mientras que en el año 2003 aportaba el 10.9% de la producción nacional, para 2014 redujo esta cifra al 7.4%. Con este cambio en la estructura económica de la CDMX, los resultados de la ENOE al tercer trimestre de 2014, muestran que la población de labora preponderantemente en el sector servicios, este sector empleó a 3.3 millones (82.4%) del total de 4.0 millones de personas ocupadas en ese periodo, con lo cual el perfil de la Población Económicamente Activa (PEA) ha evolucionado, por la participación creciente de las mujeres, por la disminución relativa de población dedicada a la manufactura y por el acrecentamiento del sector servicios.

La precarización del mercado de trabajo de la CDMX, también se manifiesta en la explosión del sector informal y la flexibilización del número de horas trabajadas, que generan una disminución de la duración de la jornada de trabajo. De acuerdo con la ENOE, la CDMX registró en el tercer trimestre de 2014 una tasa de informalidad laboral (TIL) del 49.8%, lo que indica que casi la mitad de la población trabajadora carece de seguridad social. La TIL registrada tanto para hombres como para las mujeres es similar a la de la entidad, respectivamente fue de 50.0% y 49.7%.

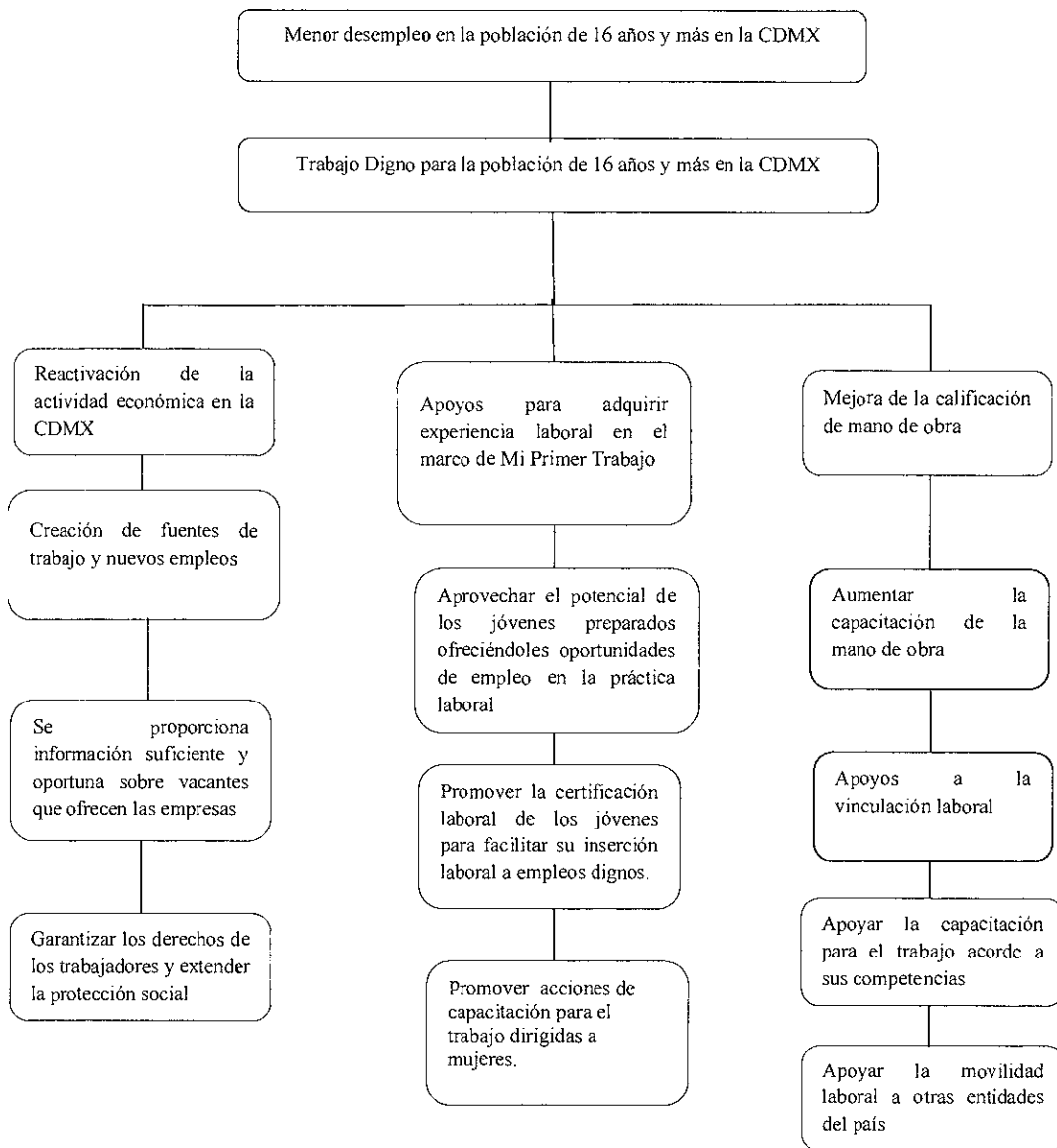
III.4.1 Árbol del Problema



III.4.2 Árbol de los objetivos



III.4.3 Árbol de acciones



III.4.4 Resumen Narrativo

El Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México (Trabajo Digno Hacia la Igualdad), tiene como propósito que las personas que habitan en la Ciudad de México accedan, en igualdad de oportunidades, a un trabajo digno, sin discriminación y con plenos derechos, a seguir construyendo una política laboral incluyente con salarios que permitan erradicar la desigualdad social y generen oportunidades para que las personas desempleadas y subempleadas se integren a un trabajo que les posibilite elevar su calidad de vida. Todo ello a través de acciones de capacitación de corta duración, generalmente de uno a tres meses, que les permitirán desarrollar o fortalecer habilidades y destrezas; la entrega de equipo, maquinaria y herramientas a iniciativas por cuenta propia para la generación de nuevas fuentes de empleo, o estímulos a la ocupación temporal con apoyo económico en proyectos comunitarios de carácter social. Estas acciones se operan a través de los Subprogramas: Capacitación para el Trabajo (SCAPAT), Fomento al Autoempleo (SFA) y Compensación a la Ocupación Temporal (SCOT) y la movilidad laboral; así como por las estrategias transversales “Mi Primer Trabajo” y “Economía del Cuidado”.

Cuadro 14. Estructura Analítica del Proyecto

Nivel	Objetivo
Fin	Contribuir a la disminución del desempleo 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 desempleados y subempleados buscadores de empleo egresan del programa de apoyo. C2 Los empleados y subempleados buscadores de empleo con experiencia que presentaron proyectos productivos son apoyados para auto emplearse. C3 Los 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 2015, 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 15. Matriz de Indicadores del Programa Social

Nivel de Objetivo	Objetivo	Indicador	Fórmula de Cálculo	Tipo de Indicador	Unidad de Medida	Medios de Verificación	Supuestos
Fin	Contribuir a la disminución del desempleo de la Ciudad de México y atenuar con ello sus efectos negativos en el nivel de vida de la población.	Aporte de los resultados del programa a la resolución del problema (ARPRP)* Periodicidad anual	ARPRP = [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 el Distrito Federal, al 3er trimestre de 2014 según la ENOE del INEGI] X 100	Impacto	Porcentaje	INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos..	Disminuir las tasas de desempleo en la población de 15 años y más en la CDMX fomentando la inversión en la creación de fuentes de empleo
Propósito	La población que recibe los beneficios del Programa ha logrado insertarse en el sector productivo	Tasa de colocación de los beneficiarios del programa (TCBP)* Periodicidad semestral	TCBP = [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] X 100	Eficacia	Porcentaje	SIISNE y SIRCE ENOE del INEGI	Que las empresas demanden personal acorde al personal egresado del Programa
Componente 1	C1 La población desempleada mejora su perfil laboral y recibe ayuda económica para su manutención.	EPSCAPAT=Eficiencia programática de SCAPAT trimestral.	Número de Personas que recibieron apoyo SCAPAT/ Número de Personas programadas para recibir SCAPAT	Eficacia	Porcentaje	SIISNE y SIRCE	Fomentar la capacitación en cursos de corta duración dentro del marco de operación en el SCAPAT para la mejora de habilidades y destrezas

Componente 2	C2 La población desempleada y subempleada accede a un empleo productivo	TPSFA=Tasa de permanencia de los empleos en el Subprograma de Fomento al Autoempleo	Número de personas ocupadas en las IOCP al término del año de supervisión/ Número de personas ocupadas en las IOCP al inicio de su operación) -1] X 100	Eficacia	Porcentaje	SIISNE y SIRCE	Fomentar la generación de empleos productivos a través de asesorías y apoyos en especie
Componente 3	C3 La población desempleada desarrolla una actividad productiva y obtiene un ingreso en el corto	PBMCOTML= Proporción de beneficiados en el subprograma en el total de atendidos en Trimestral	Número de personas que recibieron apoyos mediante SCOTML /Número de personas atendidas SCOTML *100	Eficacia	Porcentaje	SIRCE	Que los apoyos sean entregados de manera oportuna a los beneficiarios
Actividad 1	A1 Reclutamiento y selección de	ETSCAPAT=Eficiencia terminal SCAPAT Periodicidad trimestral	Número de personas egresadas de cursos de capacitación SCAPAT/ Número de Personas inscritas en cursos de capacitación SCAPAT * 100	Eficiencia	Porcentaje	SIRCE	Verificar la selección de las personas que participan en este subprograma
Actividad 2	A2 Proceso de gestión del SFA	TEIOCP=Tiempo de entrega de equipo y herramientas	Número de días hábiles entre la aprobación del CIE y entrega de mobiliario y equipo de las IOCP / Total de IOCP apoyadas*100	Oportunidad	Porcentaje	SIISNE y SIRCE	Días efectivos transcurridos entre la autorización del CIE y la entrega de mobiliario y equipo a los beneficiarios
Actividad 3	A3 Selección de proyectos institucionales y población objetivo.	TABCOT= Tasa de ausentismo de beneficiarios de COT	Total de ausencias por registradas en una muestra de proyectos COT / Total de días laborables de COT en los proyectos seleccionados* 100	Calidad	Porcentaje	Listas de asistencia de los cursos de la muestra	Determinar las economías por ausencias y bajas en COT

A continuación, se presenta Matriz de Indicadores de Resultados del Programa Trabajo Digno hacia la Igualdad (Antes CAPACITES) 2015 plasmada en el Apartado IX de las reglas de operación del Programa Social, publicadas en el No. 20 Tomo I de la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 29 de enero de 2015.

Cuadro 16. Matriz de Indicadores de Resultados del Programa Trabajo Digno hacia la Igualdad (Antes CAPACITES) 2015

Objetivo	Indicador	Fórmula	Tipo Y Unidad De Medida	Medios De Verificación Y Unidad Responsable
FIN Contribuir a la disminución del desempleo en la Ciudad de México y atenuar con ello sus efectos negativos en el nivel de vida de la población.	Aporte de los resultados del programa a la resolución del problema (ARPRP)* Periodicidad anual	ARPRP = [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 el Distrito Federal, al 3er trimestre de 2014 según la ENOE del INEGI] X 100	Eficacia y Porcentaje	Informe trimestral de política fiscal/ Coordinación de Planeación e Información Ocupacional SSE
PROPÓSITO La población que recibe los beneficios del Programa ha logrado insertarse en el sector productivo	Tasa de colocación de los beneficiarios del programa (TCBP)* Periodicidad semestral	TCBP = [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] X 100	Eficacia y Porcentaje	Informe trimestral de política fiscal/ Coordinación de Planeación e Información Ocupacional SSE
COMPONENTES				
C1 La población desempleada mejora su perfil laboral y recibe ayuda económica para su manutención.	Eficiencia programática del Subprograma de capacitación para el trabajo (EPSCT)* Periodicidad trimestral	EPSCT = [personas que recibieron apoyo del subprograma Scapat al periodo / Personas programadas para recibir apoyos Scapat al periodo] X 100	Eficiencia y Porcentaje	Informe trimestral de cuenta pública/Coordinación de Planeación e Información Ocupacional SSE
C2 La población desempleada y subempleada accede a un empleo productivo permanente	Tasa de permanencia de los empleos en el Subprograma de Fomento al Autoempleo (TPESFA)*Periodicidad trimestral	TPESFA = [(personas ocupadas en las IOCP al año de su inicio de operación / personas ocupadas en las IOCP al inicio de su operación) -1] X 100	Eficacia y Variación	Cédulas de seguimiento a IOCP al año de operación/Coordinación de Fomento al Autoempleo SSE

C3 La población desempleada desarrolla una actividad productiva y obtiene un ingreso en el corto plazo	Proporción de beneficiados por la modalidad COT en el total de atendidos en el Programa (PBM COT)* Periodicidad trimestral	PBM COT = [Personas beneficiadas por la Modalidad COT en el periodo / Total de personas beneficiadas por el programa en el periodo] X 100	Eficiencia y Porcentaje	Informe trimestral de política fiscal/ Coordinación de Planeación e Información Ocupacional SSE
C4 La población en situación de exclusión sociolaboral amplía sus posibilidades de obtener una ocupación productiva	Tasa de colocación de egresados de cursos para población en situación de exclusión sociolaboral (TCEPE)* Periodicidad trimestral	TCEPE = [personas en situación de exclusión sociolaboral colocadas en un empleo después de egresar de un curso de capacitación Scapat / Personas en situación de exclusión sociolaboral egresadas de un curso de capacitación Scapat] X 100	Eficacia Porcentaje	Base de datos SIL módulo de registro de egresados y colocados/Coordinación de Servicios de Capacitación SSE
ACTIVIDADES				
A1 C1 Reclutamiento y selección de beneficiarios	Eficiencia terminal del Subprograma de capacitación para el trabajo (ETSCT)* Periodicidad trimestral	ETSCT = [personas egresadas de cursos de capacitación Scapat al periodo / Personas inscritas en cursos de capacitación SCAPAT concluidos al periodo] X 100	Eficiencia y Porcentaje	Informe trimestral de política fiscal/Coordinación de Planeación e Información Ocupacional SSE
A2 C1 Concertación de cursos de capacitación	Costo promedio de los apoyos otorgados en capacitación para el trabajo (CPACT)* Periodicidad trimestral	CPACT = [recursos financieros erogados para apoyar acciones de Scapat en el periodo / personas que recibieron los beneficios Scapat en el periodo]	Economía y Promedio	Informe trimestral de cuenta pública/Coordinación de Planeación e Información Ocupacional SSE

A1 C2 Proceso de gestión del Subprograma SFA	Tiempo de gestión de un apoyo material para autoempleo (TGafa)* Periodicidad semestral	TGafa = [Total de días hábiles transcurridos entre la fecha de presentación de la solicitud de FA y la entrega del mobiliario y equipo de las IOCP apoyadas en el periodo / Total de IOCP apoyadas en el periodo]	Calidad (oportunidad) y Promedio	Registros administrativos del programa/Coordinación de Fomento al Autoempleo SSE
A1 C3 Selección de proyectos institucionales y población objetivo	Tasa de ausentismo de beneficiarios de la Modalidad COT (TAMCOT)*Periodicidad trimestral	TAMCOT = [Total de ausencias mensuales registradas en una muestra de proyectos de la Modalidad COT / (Total de días laborables X número de beneficiarios de la Modalidad SCOT en los proyectos seleccionados)] X 100	Calidad (interés de los beneficiarios seleccionados en el Programa) y Porcentaje	Registros administrativos del Programa/Coordinación de Vinculación Laboral SSE
A2 C3 Colocación de personas en empresas de otras entidades federativas	Salario Promedio de colocados en MLI (SPCMLI)*Periodicidad semestral	SPCMLI = [Salarios de las personas colocadas en la modalidad MLI en el periodo / Total de personas colocadas en la modalidad MLI en el periodo]	Calidad y Promedio	Registros administrativos/Coordinación de Vinculación Laboral
A1 C4 Selección de beneficiarios y concertación de cursos de capacitación para población en condiciones de exclusión sociolaboral	Eficiencia terminal en cursos de la modalidad Cisol (ETCISOL)*Periodicidad trimestral	ETCISOL = [Personas egresadas de cursos en la modalidad Cisol en el periodo / Personas inscritas en cursos de la modalidad Cisol de la muestra de cursos con información de egresados] X 100	Eficiencia y Porcentaje	Registros administrativos /Coordinación de Servicios de Capacitación SSE

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 2015 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 17 Consistencia Interna del Programa Social (Lógica Vertical)

Aspecto	Valoración	
	Matriz de Indicadores 2015	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.	Parcial	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	Parcial	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	No se incluyó	Satisfactorio
Si se mantiene el supuesto, se considera que el cumplimiento del propósito implica el logro del fin	No se incluyó	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	No se incluyó	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 2015 y de la Matriz de Indicadores Propuesta en la presente evaluación. Los criterios de valoración fueron: satisfactorio, parcial, no satisfactorio, no se incluyó.

Cuadro 18. Valoración del diseño y consistencia de los indicadores para el Monitoreo del Programa Social

Aspecto	Valoración	
	Matriz de Indicadores 2015	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

Cuadro 19. Valoración del Diseño de la Matriz 2015

Indicadores Matriz 2015	La fórmula de cálculo del indicador es coherente con su nombre.	Existe coherencia dentro de los elementos (numerador y denominador) que conforman la fórmula de cálculo del indicador.	La descripción de las variables de la fórmula de cálculo permite tener claridad sobre cualquier concepto incluido en ella.	El indicador refleja un factor variable central del logro objetivo.	Los medios de verificación planteados en el indicador son consistentes.	El tipo de indicador está bien identificado (eficacia, eficiencia, calidad, economía).
	A	B	C	D	E	F
Fin. Aporte de los resultados del programa a la resolución del problema (ARPRP) Periodicidad anual	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Propósito. Tasa de colocación de los beneficiarios del programa (TCBP) Periodicidad semestral	SI	SI	SI	SI	NO	SI
Componentes. C1 Eficiencia programática del Subprograma de capacitación para el trabajo (EPSCT) Periodicidad trimestral	SI	SI	SI	NO	NO	SI
Componentes. C2 Tasa de permanencia de los empleos en el Subprograma de Fomento al Autoempleo (TPESFA) Periodicidad trimestral	SI	SI	NO	NO	NO	SI
Componentes. C3 Proporción de beneficiados por la modalidad COT en el total de atendidos en el Programa (PBMcot) Periodicidad trimestral	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Componentes. C4 Tasa de colocación de egresados de cursos para población en situación de exclusión sociolaboral (TCEPE) Periodicidad trimestral	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Actividades. A1C1 Eficiencia terminal del Subprograma de capacitación para el trabajo (ETSCT) Periodicidad trimestral	SI	SI	SI	SI	NO	SI
Actividades. A2C1 Costo promedio de los apoyos otorgados en capacitación para el trabajo (CPACT) Periodicidad trimestral	SI	SI	SI	SI	NO	SI

Actividades. A1C2 Tiempo de gestión de un apoyo material para autoempleo (TGAFA) Periodicidad semestral	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Actividades. A2C2 Tasa de ausentismo de beneficiarios de la Modalidad COT (TAMCOT) Periodicidad trimestral	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Actividades. A2C3 Salario Promedio de colocados en MLI (SPCMLI) Periodicidad semestral	SI	SI	SI	NO	SI	NO
Actividades. A2C4 Eficiencia terminal en cursos de la modalidad CISOLI (ETCISOL) Periodicidad trimestral	SI	SI	SI	SI	SI	SI

Cuadro 20. Valoración del Diseño de la Matriz Propuesta

Indicadores Matriz Propuesta	La fórmula de cálculo del indicador es coherente con su nombre.	Existe coherencia dentro de los elementos (numerador y denominador) que conforman la fórmula de cálculo del indicador.	La descripción de las variables de la fórmula de cálculo permite tener claridad sobre cualquier concepto incluido en ella.	El indicador refleja un factor o variable central del logro del objetivo.	Los medios de verificación planteados en el indicador son consistentes.	El tipo de indicador está bien identificado (eficacia, eficiencia, calidad, economía).
	A	B	C	D	E	F
Se mantiene la propuesta en ROP	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Propósito. Tasa de beneficiarios del Programa colocados en un empleo o con autoempleo.	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Componente 1. Porcentaje de egreso de las personas buscadoras de empleo capacitadas en el Subprograma de Capacitación para el Trabajo (SCAPAT).	SI	SI	SI	SI	SI	SI

Componente 2. Porcentaje de personas buscadoras de empleo apoyadas en el Subprograma de Apoyo al Autoempleo (SFA)	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Componente 3. Porcentaje de personas buscadoras de empleo apoyadas mediante el Subprograma de Ocupación Temporal y Movilidad Laboral (SCOTML).	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Actividad 1. Eficiencia de atención a los aspirantes a beneficiario de los Subprogramas SCAPT y SCOTML	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Actividad 2. Tasa de atención a personas buscadoras de empleo aspirantes a ser beneficiarias de apoyos del Programa	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Actividad 3. Cobertura de apoyos del Programa para las personas buscadoras de empleo	SI	SI	SI	SI	SI	SI

III.4.8 Resultados de la Matriz de Indicadores 2015

En este apartado se presentan los resultados de la matriz de indicadores del programa social 2015 (incluido en las Reglas de Operación) "Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México "Trabajo Digno Hacia la Igualdad" antes Capacitación para el Impulso de la Economía Social (CAPACITES)".

Cuadro 21. Resultados de la Matriz de Indicadores 2015

Objetivo	Nombre del Indicador	Método de Cálculo	Valor del Indicador
Fin: Contribuir a la disminución del desempleo en la Ciudad de México y atenuar con ello sus efectos negativos en el nivel de vida de la población.	Aporte de los resultados del programa a la resolución del problema (ARPRP)	Personas colocadas en un empleo (o en actividad por cuenta propia) como resultado de su participación en el Programa, al periodo (11,313)/ Personas con más de 3 meses de desocupación en el Distrito Federal, al trimestre que corresponda de 2014 según la ENOE del INEGI (72,359)X 100	15.6%
Propósito : La población que recibe los beneficios del Programa ha logrado insertarse en el sector productivo	Tasa de colocación de los beneficiarios del programa (TCBP)	Personas colocadas en un empleo (o en actividad por cuenta propia) como resultado de su participación en el programa, al periodo (11,313)/ total de beneficiarios del programa, al periodo (16,003) X 100	70.7%
Componentes: C1 La población desempleada mejora su perfil laboral y recibe ayuda económica para su manutención.	Eficiencia programática del Subprograma de capacitación para el trabajo (EPSCT)	Personas que recibieron apoyo del subprograma Scapat al periodo (4,520) / Personas programadas para recibir apoyos Scapat al periodo (2,622) X 100	172.4%
C2 La población desempleada y subempleada accede a un empleo productivo permanente	Tasa de permanencia de los empleos en el Subprograma de Fomento al Autoempleo (TPESFA)	Personas ocupadas en las IOCP al año de su inicio de operación (303) / Personas ocupadas en las IOCP al inicio de su operación(303) -1 X 100	0.0%
C3 La población desempleada desarrolla una actividad productiva y obtiene un ingreso en el corto plazo	Proporción de beneficiados por la modalidad COT en el total de atendidos en el Programa (PBMcot)	Personas beneficiadas por la Modalidad COT en el periodo (5,802) / Total de personas beneficiadas por el programa en el periodo(16,003) X 100	36.3%
C4 La población en situación de exclusión sociolaboral amplía sus posibilidades de obtener una ocupación productiva	Tasa de colocación de egresados de cursos para población en situación de exclusión sociolaboral (TCEPE)	Personas en situación de exclusión sociolaboral colocadas en un empleo después de egresar de un curso de capacitación Scapat (151) / Personas en situación de exclusión sociolaboral egresadas de un curso de capacitación Scapat (290) X 100	52.1%
Actividades: A1 C1 Reclutamiento y selección de beneficiarios	Eficiencia terminal del Subprograma de capacitación para el trabajo (ETSCT)	Personas egresadas de cursos de capacitación Scapat al periodo (3,908) / Personas inscritas en cursos de capacitación SCAPAT concluidos al periodo (4,520) X 100	86.5%
A1 C2 Proceso de gestión del Subprograma SFA	Tiempo de gestión de un apoyo material para autoempleo (TGafa)	Total de días hábiles transcurridos entre la fecha de presentación de la solicitud de FA y la entrega del mobiliario y equipo de las IOCP apoyadas en el periodo (88) / Total de IOCP apoyadas en el periodo (203)	43.4%
A2 C1 Concertación de cursos de capacitación	Costo promedio de los apoyos otorgados en capacitación para el trabajo (SCAPAT)	Recursos financieros erogados para apoyar acciones de SCAPAT en el periodo (\$14,836,136.76) / Personas que recibieron los beneficios SCAPAT en el periodo (4,520)	\$3,282.33

A2 C2 Selección de proyectos institucionales y población objetivo	Tasa de ausentismo de beneficiarios de la Modalidad COT (TAMCOT)	Total de ausencias mensuales registradas en una muestra de proyectos de la Modalidad COT (10)/ Número de beneficiarios de la Modalidad SCOT en los proyectos seleccionados) (262)X 100	3.8%
A2 C3 Colocación de personas en empresas de otras entidades federativas	Salario Promedio de colocados en MLI (SPCMLI)	Salarios de las personas colocadas en la modalidad MLI en el periodo (160,000) / Total de personas colocadas en la modalidad MLI en el periodo (100)	\$16,000.00
A2 C4 Selección de beneficiarios y concertación de cursos de capacitación para población en condiciones de exclusión sociolaboral	Eficiencia terminal en cursos de la modalidad Cisol (ETCISOL)	Personas egresadas de cursos en la modalidad CISOL en el periodo (472) / Personas inscritas en cursos de la modalidad Cisol de la muestra de cursos con información de egresados (472) X 100	100.0%

Fuente: SIISNE y SIRCE

III.4.9 Análisis de Involucrados

El análisis de los agentes involucrados en el Programa, desde su aportación e incidencia en la ejecución del mismo, debe ubicarse desde una perspectiva integral, donde cada persona e institución debe interactuar para articular todas las acciones componentes de Trabajo Digno hacia la Igualdad.

Los agentes involucrados son todas aquellas personas que se benefician directamente de la capacitación y de los apoyos en especie como las personas beneficiadas, familia de los beneficiados, las y los instructores monitores, los centros capacitadores, las empresas participantes, proveedores, bancos, unidad responsable de operar el programa y las instituciones públicas y privadas capacitadoras coadyuvantes en este proceso. Todas son parte fundamental para que el círculo virtuoso del trabajo digno se lleve a cabo.

Cuadro 22 Análisis de Involucrados

Agente participante	Descripción	Intereses	Cómo es percibido el problema	Poder de influencia y mandato	Obstáculos a vencer
Beneficiarios	Población desempleada mayor de 16 años	Mejorar su competencia laboral, acceder a un empleo u obtener apoyos para crearlo	Falta de ingresos para cubrir sus necesidades básicas	Determinante, porque requiere integrarse al mercado laboral	Difusión del Programa a través de medios masivos de comunicación
Familia beneficiarios	Familia de la población desempleadas	Recuperar el nivel de vida y mantener la integración familiar	Complementar el ingreso familiar	Alto, porque se genera de contar con un mayor ingreso familiar	Que el beneficiario no abandone la capacitación

Instructores	Es aquella persona física con capacidad jurídica y técnica para prestar sus servicios profesionales y que cuenta con experiencia en la especialidad a impartir cubre los requisitos y documentos solicitados por la DGEcyFC	Prestar sus servicios profesionales, contar con un empleo y un salario.	Contribuir a resolver el problema de desempleo	Alto, porque son los generadores de capital humano	Que no cubra los requisitos y documentos solicitados
Centros capacitadores	Son Instituciones educativas públicas o privadas, así como centros capacitadores de la Ciudad de México que cumplan con la normatividad establecida, tengan infraestructura y capacidad para llevar a cabo los cursos de capacitación.	Deben contar con la infraestructura adecuada para la impartición de los cursos de capacitación	Proporcionan la infraestructura física necesaria para la ejecución de cursos de capacitación para las y los buscadores de empleo.	Determinante, porque permite llevar a cabo los cursos de capacitación	Infraestructura limitada, la disponibilidad está en función de sus compromisos.
Empresas participantes	Empresas que hayan realizado exitosamente el Trámite "Registro de Empleadores" y que tengan vacantes disponibles para la incorporación en una vacante para los beneficiarios	Dotarlas de capital humano capacitado en sus propias instalaciones a fin de reducir sus costos.	Alcanzar el objetivo principal del programa, es decir incorporar a las personas capacitadas al mercado laboral formal	Alto, contratar a las personas beneficiarias, con lo cual se.	Que las personas se capaciten eficientemente para poder ser contratadas y que efectivamente la empresa disponga de puestos vacantes
Proveedores	Persona física o moral que celebre contratos de adquisiciones, arrendamientos o servicios.	Apoyo a comercializadoras o productoras de maquinaria, mobiliario, equipo y herramientas	Entrega oportuna de maquinaria, mobiliario, equipo y herramientas a los beneficiarios.	Proveedoras de maquinaria, mobiliario, equipo y herramientas.	Alza en los precios de la maquinaria, mobiliario, equipo y herramientas.

Bancos	Instituciones de Banca Múltiple o Bancos son empresas especializadas en la intermediación de crédito, cuyo principal objetivo es la realización de utilidades provenientes de diferenciales de tasas entre las operaciones de captación y las de colocación de recursos	Son intermediarias entre las personas beneficiarias y la STyFE,	Hace la entrega de los apoyos mediante transferencias que se depositan en tarjetas que se entregan a las personas beneficiarias.	Alto, la dispersión de los apoyos económicos en tiempo y forma, en cumplimiento de la normatividad aplicable	El traspaso de los apoyos económicos o en especie está sujeto a la suficiencia presupuestal
Responsable del Programa	STyFE, DGECyFC, son las responsables de la ejecución del programa, el cual es operado por las 23 Unidades Operativas (16 Unidades Delegacionales del Servicio de Empleo o UDSE, y siete Centros de Atención Integral a Jóvenes Desempleados denominados "La Comuna")	Institución encargada de desarrollar políticas públicas que ayuden a aminorar la problemática del desempleo en el Distrito Federal,	Agente encargado de promover los servicios del Trabajo Digno en la Ciudad de México "Trabajo Digno Hacia La Igualdad"	Alto nivel de influencia y mandato, ya que son las responsables de la administración de los recursos para resolver el problema del desempleo	La generación y diseño de nuevas estrategias de atención a la población buscadora de empleo
Dependencias públicas coadyuvantes	Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOC) Instituto de la Juventud (INJUVE) Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad (INDEPEDI) Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia en el Distrito Federal (DIF)	Ejecutar programas que promuevan la equidad y la igualdad de oportunidades de jóvenes desempleados y/o en situación de riesgo.	Falta de oportunidad a jóvenes sin experiencia laboral	Alta, ya que incide en la política pública para promover el trabajo entre los jóvenes	Que no se firmen convenios o acuerdos interinstitucionales

III.5 COMPLEMENTARIEDAD O COINCIDENCIA CON OTROS PROGRAMAS Y ACCIONES SOCIALES

Los programas Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad De México (Trabajo Digno Hacia La Igualdad) y PAE se pueden catalogar como coincidentes, ya que comparten como objetivo general el apoyar a hombres y mujeres en situación de desempleo o subempleo, cuya finalidad es adquirir o fortalecer sus conocimientos y habilidades a través de cursos de capacitación de corto plazo, con el propósito de favorecer su acceso a la permanencia en un empleo, o bien el desarrollo de una actividad productiva por cuenta propia con apoyos económicos y en especie. Como programas complementarios se encuentran el Programa de Seguro de Desempleo (PSD) y el Programa para la Promoción, Fortalecimiento e Integración Cooperativa, en ambos canalizan a las personas en situación de desempleo a la capacitación de corta duración, a los apoyos para equipamiento de IOCP o la incorporación a la ocupación temporal.

Cuadro 23. 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
					PAE	Trabajo Digno en la Ciudad De México (Trabajo Digno Hacia La Igualdad)	
Programa de Apoyo al Empleo (PAE)	STPS a través de la CGSN E	Promover la colocación de las y los buscadores de empleo en un puesto de trabajo o actividad productiva, mediante la prestación de servicios o apoyos económicos o en especie, para capacitación, autoempleo, movilidad laboral y apoyos a personas repatriadas	Personas desempleadas y subempleadas en búsqueda de empleo	Subprograma Bécate: Cursos de capacitación, apoyos económicos. Subprograma Fomento al Autoempleo: Mobiliario, maquinaria, equipo y/o herramienta. Subprograma Movilidad Laboral y Subprograma Repatriados Trabajando: Apoyos económicos.	Coincide en: Subprograma Bécate, con SCAPAT Subprograma Fomento al Autoempleo; No coincide en: Subprograma Movilidad Laboral Interna, Subprograma Repatriados Trabajando	Coinciden: Subprograma SCAPAT, Subprograma Fomento al Autoempleo. No coinciden: Subprograma de Compensación a la Ocupación Temporal y las Estrategias Económicas del Cuidado y Mi Primer Trabajo.	Trabajo Digno Hacia La Igualdad es un programa coincidente con el PAE, ya que el Subprograma Bécate y SCAPAT promueven la capacitación de corto plazo y mediante el subprograma de Fomento al Autoempleo el otorgamiento de maquinaria, mobiliario, equipo y herramientas para generar nuevas fuentes de empleo para contribuir con ello a la elevación del empleo y mejoramiento del nivel de vida de la población El programa

Programa de Seguro de Desempleo (PSD)	STyFE, DGEC y 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 al trabajo	Las y los ciudadanos que se encuentran en desempleados, grupos vulnerables, discriminados, migrantes, preliberados y liberados de centros de reclusión del Distrito Federal, residentes en el Distrito Federal	El Seguro de Desempleo otorga un apoyo económico consistente en 30 días de Salario Mínimo General Vigente en el Distrito Federal que es entregado mensualmente	No coincide	Asistir, cuando corresponda a su perfil y necesidades, a las jornadas de capacitación y formación que sean convocadas por la STyFE	El Trabajo Digno en la Ciudad De México (Trabajo Digno Hacia La Igualdad) es un programa complementario del PSD, ya en éste se promueven los cursos de capacitación a través del SCAPAT, 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
Programa "Apoyo para el Desarrollo de las Sociedades Cooperativas de la Ciudad de México"	STyFE, DGEC y FC	Contribuir en La Promoción, Fortalecimiento e Integración Cooperativa, mediante el apoyo a proyectos integrales de sociedades cooperativas y sus socios radicados en la CDMX	Sociedades cooperativas y sus socios radicados en la CDMX	Asesoría, capacitación, consultoría y/o asistencia técnica y la adquisición de equipo, maquinaria y/o servicios enfocados a fortalecer procesos productivos, de comercialización y/o de promoción.n.	No coincide	Subprograma SCAPAT, Subprograma Fomento al Autoempleo.	Fortalecer a cuando menos 80 sociedades cooperativas de la Ciudad de México y contribuir a mejorar sus procesos de operación, administración y funcionamiento mediante la realización de actividades de educación cooperativa y el otorgamiento de apoyos económicos

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 del Distrito Federal el 14 de abril del 2015, los bienes y/o servicios otorgados por el programa analizado corresponden a un programa social, los cuales se resumen en el siguiente cuadro:

Cuadro 24 Análisis de la Congruencia del Proyecto como Programa Social de la CDMX

Programa Social	Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México (Trabajo Digno Hacia la Igualdad)
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”.
Es un programa de apoyos monetarios como becas y en especie para el equipamiento con maquinaria, mobiliario, equipo y herramientas a iniciativas de ocupación por cuenta propia	Otorga apoyos económicos y en especie, así como capacitación para el trabajo, acceso a programas de ocupación temporal en proyectos institucionales, recursos económicos para la movilidad laboral y el equipamiento maquinaria, mobiliario, equipo y herramientas para iniciativas de ocupación por cuenta propia.
Procura atenuar, combatir y en lo posible resolver el problema del desempleo 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 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. 20 TOMO I, el 29 de enero de 2015 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 del Distrito Federal (Evalúa-DF).
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 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. CONSTRUCCIÓN DE LA LÍNEA BASE DEL PROGRAMA SOCIAL

En el apartado “Definición de la población potencial, población objetivo y población beneficiaria” de las Reglas de operación de Trabajo Digno Hacia la Igualdad, se señala que la población base de este Programa será de 131,804 personas, constituida por aquéllas desempleadas entre uno y tres meses, conforme a datos de la ENOE al tercer trimestre de 2014.

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

Cuadro 25 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		

IV.2 Diseño Metodológico para la Construcción de la Línea Base

IV.3 Diseño del instrumento para la Construcción de la Línea Base

Se aplicará un cuestionario con las siguientes categorías de análisis: Datos de incorporación al programa; Percepción del Desempeño del Programa; Efectos del apoyo económico; expectativas de las personas beneficiarias y conocimiento que tienen las personas beneficiarias de otros programas sociales de la entidad.

Cuadro 26 Diseño del instrumento para la Construcción de la Línea Base

Categoría de Análisis	Reactivos del instrumento
Datos generales del beneficiario	Nombre, género, edad, estado civil, escolaridad, domicilio
Datos de incorporación del Programa	¿Cómo se enteró del Programa? ¿Cómo califica la regularidad con que recibe el apoyo económico?
Efectos del apoyo económico	¿Qué porcentaje representa el apoyo económico recibido al ingreso familiar? ¿Cuál es el uso principal que le da al apoyo económico del Programa?
Expectativas de las personas beneficiarias	¿Con el apoyo de programa, la oportunidad de continuar en la búsqueda de un empleo? ¿Con la capacitación, mejoró sus habilidades y destrezas?
Conocimiento que tienen las personas beneficiarias de otros programas sociales de la entidad	¿Conoce algún otro Programa de apoyo a buscadores de empleo similar al Programa del que usted se beneficia? ¿Sabe cuál es el nombre, especifique?

El instrumento se aplicará mediante muestreo aleatorio simple al 10.0% del total de la población inscrita en tres subprogramas que conforman el Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad De México (“Trabajo Digno Hacia La Igualdad”), que son el subprograma SCAPAT, subprograma de Fomento al Autoempleo y Subprograma Compensación a la Ocupación Temporal (SCOTML)

Unidad Delegacional de Servicio de Empleo	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Alvaro Obregón	204	450	654	31.2%	68.8%	3.7%
Azcapotzalco	460	750	1,210	38.0%	62.0%	6.9%
Benito Juárez	403	712	1,115	36.1%	63.9%	6.4%
Coyoacán	355	796	1,151	30.8%	69.2%	6.6%
Cuajimalpa	338	618	956	35.4%	64.6%	5.5%
Cuauhtémoc	527	813	1,340	39.3%	60.7%	7.7%
Gustavo A. Madero	426	646	1,072	39.7%	60.3%	6.1%
Iztacalco	345	484	829	41.6%	58.4%	4.7%
Iztapalapa	1,126	1,767	2,893	38.9%	61.1%	16.5%
Magdalena Contreras	131	413	544	24.1%	75.9%	3.1%
Miguel Hidalgo	454	697	1,151	39.4%	60.6%	6.6%
Milpa Alta	131	289	420	31.2%	68.8%	2.4%
Tláhuac	141	458	599	23.5%	76.5%	3.4%
Tlalpan	517	930	1,447	35.7%	64.3%	8.3%
U.C. Cuauhtémoc	47	58	105	44.8%	55.2%	0.6%
Venustiano Carranza	380	538	918	41.4%	58.6%	5.2%
Xochimilco	367	720	1,087	33.8%	66.2%	6.2%
Total	6,352	11,139	17,491			

Cuadro 28. Cronograma de Aplicación y Procesamiento de la Información

[illegible]

V. ANÁLISIS Y SEGUIMIENTO DE LA EVALUACIÓN INTERNA 2015

V.1. Análisis de la Evaluación Interna 2015

Cuadro 28. Análisis de la Evaluación Interna 2015

Apartados de la Evaluación Interna 2015		Nivel de Cumplimiento	Justificación
I. Introducción	I. Introducción	Parcial	La introducción está más 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 2015	II.1. Descripción del Objeto de Evaluación	No satisfactorio	Se precisa el objetivo del programa evaluado, pero no se precisa el objetivo de la evaluación.
	II.2. 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, sin embargo, no se detectó que dicha área 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 2015.
	II.3. Metodología de la Evaluación	Satisfactorio	Se señala que la metodología es de Marco Lógico, de acuerdo a los lineamientos de evaluación vigentes al periodo.
	II.4. Fuentes de Información	Parcial	Se precisa que la fuente de información son registros de los sistemas informáticos SISPAEW y SILDF (iniciales del software) y un sistema de indicadores, sin embargo la información de la evaluación procede en su mayoría de las reglas de operación, mismas que no se señalan.
III. Evaluación del Diseño del Programa	III.1. Consistencia Normativa y Alineación con la Política Social	Satisfactorio	Se menciona la alineación del programa evaluado con el Programa General de Desarrollo 2013-2018.
	III.2. Árbol del Problema	Satisfactorio	Se señalan las causas y consecuencias de la problemática de manera muy general.

	III.3. Árbol de Objetivos y de Acciones	Satisfactorio	Se señalan los medios y los fines, aunque el propósito se considera consistente con el objetivo del programa.
	III.4. Resumen Narrativo	Parcial	El resumen narrativo no se señala en el apartado correspondiente, aunque si esta presente en la matriz de indicadores.
	III.5. Matriz de Indicadores	Satisfactorio	Se presenta la matriz de indicadores, sin la columna Supuestos.
	III.6. Consistencia Interna del Programa Social (Lógica Vertical)	No satisfactorio	Se omitió el análisis de la lógica vertical.
	III.7. Análisis de Involucrados del Programa	Satisfactorio	Se mencionan agentes participantes del programa.
	III.8. Complementariedad o Coincidencia con otros Programas	Satisfactorio	Se mencionan 2 programas sociales que complementan el programa evaluado: Programa de Apoyo al Empleo y el Programa de Seguro de Desempleo.
	III.9. 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.1. Cobertura del Programa Social	Satisfactorio	La cobertura estimada es de 14.7% según cálculos con cifras de la ENOE al Tercer trimestre de 2013. Adición. Se presenta una proyección de cobertura poblacional 2014-2018.
	IV.2. Congruencia de la Operación del Programa con su Diseño	Parcial	Se comentan los avances del programa, omitiéndose la manera en que opera el programa y su diseño.
IV. Evaluación de Cobertura y Operación	IV.3. Valoración de los Procesos del Programa Social	Parcial	Se presenta una descripción de la ubicación del personal que opera el programa y de su plantilla y se omite la identificación de los principales procesos que integran el programa y su valoración.
	IV.4. Seguimiento del Padrón de Beneficiarios o Derechohabientes	Parcial	Se describen las características de los registros del padrón de beneficiarios, pero no se precisa su seguimiento.

	IV.5. Mecanismos de Seguimiento de Indicadores	Parcial	Se señala que existe un Programa de Monitoreo y Evaluación del desempeño (PROMOEVA) implementado por la Coordinación General de Modernización Administrativa, instancia ajena a la unidad responsable de la operación del programa evaluado (STyFE). Además se señala que existe una batería de indicadores que se publican en las reglas de operación del programa evaluado, sin precisar que área es la responsable del seguimiento de dichos indicadores.
	IV.6. Avances en Recomendaciones de la Evaluación Interna 2014	Satisfactorio	Se presenta una tabla resumen con un listado de 9 recomendaciones y el status de avances.
V. Evaluación de Resultados y Satisfacción	V.1. Principales Resultados del Programa	Satisfactorio	Se presentan a manera de resumen los resultados obtenidos en el programa.
	V.2. Percepción de las Personas Beneficiarias o Derechohabientes	Satisfactorio	Se comentan los resultados de una encuesta de satisfacción y la tabla resumen de resultados.
	V.3. FODA del Programa Social	Satisfactorio	Se presenta una tabla FODA extensa.
VI. Conclusiones y Recomendaciones	VI.1. Conclusiones de la Evaluación Interna	Satisfactorio	Se presentan de manera resumida tres conclusiones de la evaluación.
	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.

V.2 Seguimiento y Recomendaciones de las Evaluaciones Internas anteriores.

Debido a que durante el periodo en que se debía publicar en la Gaceta Oficial la evaluación interna del Programa de Capacitación para el Impulso de la Economía Social, ejercicio 2014 se produjeron cambios administrativo en la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, se desfasó la publicación de dicho informe de evaluación hasta el 3 de febrero (aun cuando el documento se terminó el 26 de junio).

Con respecto a las recomendaciones emitidas en la evaluación interna 2014 (ejercicio fiscal 2013) no se encontraron pendientes significativos. Asimismo, a la fecha de conclusión del estudio de evaluación 2016 se ha dado cumplimiento a la totalidad de recomendaciones emitidas por el Consejo de Evaluación del Desarrollo Social del Distrito Federal (Evalúa DF) en la Evaluación Externa practicada al programa CAPACITES en 2014, aunque aún dicho Consejo no ha emitido un oficio de solventación definitivo.

Por lo que respecta a las recomendaciones de la evaluación 2015 (ejercicio 2014)

Cuadro 29 Seguimiento y Recomendaciones de las Evaluaciones Internas anteriores

Estrategia de mejora	Etapas de implementación dentro del programa	Plazo establecido	Área de seguimiento	Situación a junio de 2016	Justificación y retos enfrentados
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	Pendiente	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 ya no se pudo realizar por problemas internos en el equipo de investigación de dicha institución. Se retomará el tema en 2016.
AM3 Elaborar un manual de operación único 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 parcialmente	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 CAPACITES y Trabajo Digno Hacia la Igualdad con horizonte de mediano plazo (2013-2015).	Operación	Mediano plazo (Más de seis meses)	Coordinación de Planeación e Información Ocupacional	Pendiente	Se han realizado ejercicios parciales al respecto debido a incremento en las cargas de trabajo. En el segundo semestre de 2016 se trabajará para dar cumplimiento a dicha recomendación.

AM5 Integrar criterios de inclusión social y laboral para el otorgamiento de apoyo a proyectos institucionales en el marco del SCOT (prioridad en jóvenes, adultos mayores, personas con discapacidad, población indígena y personas con orientación e identidad sexual distinta, entre otros).	Operación	Corto Plazo (hasta seis meses)	Subdirección de Servicio del Empleo	Atendida	En las Reglas de operación del Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México 2016 y en la primer Convocatoria a instituciones públicas y sociales para presentar proyectos institucionales se incluyeron criterios específicos al respecto.
---	-----------	--------------------------------	-------------------------------------	----------	---

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: 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) 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 30 Matriz FODA

Objetivo central del proyecto	Fortalezas (internas)	Debilidades (internas)
Contribuir a la disminución del desempleo y subempleo 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 los 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, 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 (arquitectura) 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. Lo cual nos lleva a señalar que el área operativa que entrega los apoyos del subprograma SCAPAT a los beneficiarios tiene una mayor capacidad para cumplir con sus funciones.	D4 Deficiencias en los procesos de detección de necesidades de capacitación del SCAPAT y de identificación de oportunidades de negocio para orientar a quienes solicitan apoyo para consolidar iniciativas de ocupación por cuenta propia. 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 promotoras 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 promotoras 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 Insuficiente coordinación entre el área encargada de la capacitación para el autoempleo y el área que recibe y autoriza las iniciativas de ocupación por cuenta propia, no permite identificar oportunamente a la población interesada en incorporarse al Subprograma de Fomento al Autoempleo.
Oportunidades /Externas	Potencialidades	Desafíos
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 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 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.
Amenazas (externas)	Riesgos	Limitaciones
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 DGE CyFC 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 (mixta y Mi primer Trabajo) impacta las posibilidades de contratación inmediata de la población buscadora de empleo que recibe capacitación.	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 DGE CyFC, 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 DGE CyFC 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, 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 31 Potencialidades de las Estrategias de Mejora

Objetivo Central del Proyecto	FORTALEZAS 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.	DEBILIDADES D1. Ausencia de información de las necesidades de capacitación de los buscadores de empleo.
OPORTUNIDADES O1. Existe una demanda efectiva de personal que con el perfil que ofrecen las distintas modalidades del subprograma SCAPAT	POTENCIALIDADES (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.	DESAFÍOS (DO) (D1, O1): Formular o mejorar las estrategias existentes y encaminarlas a incrementar los niveles de colocación de los beneficiarios egresados del subprograma.
AMENAZAS A1. Escasa oferta de empleos dignos (trabajos decentes)	RIESGOS (FA) (F1A1): Formular o mejorar las estrategias existentes y encaminarlas a incrementar la captación de vacantes, preferentemente empleos dignos.	LIMITACIONES (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 32 Estrategias de Mejora Propuesta

Elementos de la Matriz FODA retomados	Estrategia de mejora propuesta	Etapas de implementación dentro del programa social	Efecto esperado
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

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 2017.

Cuadro 33 Cronograma de Implementación

Estrategia de Mejora	Plazo	Área(s) de instrumentación	Área(s) de seguimiento
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. Dicho análisis deberá generar al menos una estrategia a implementar, la cual permitirá un crecimiento en la captación de vacantes, preferentemente la de empleos dignos.	A más tardar 30 días naturales antes de iniciar la elaboración de las reglas de operación del programa para el ejercicio fiscal 2017. (Corto Plazo)	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.

EM2 El personal encargado de elaborar y adecuar la 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.	A más tardar 30 días naturales antes de iniciar la elaboración de las reglas de operación del programa para el ejercicio fiscal 2017. (Corto Plazo)	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.	Septiembre de 2016 a enero de 2017 (Corto Plazo)	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.	Noviembre de 2016 a marzo de 2017 (Corto Plazo)	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.	Febrero a mayo de 2017 (Corto Plazo)	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 2016 a marzo de 2017 (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 2015.
2. 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 el 29 de enero de 2016.
4. Manual de Procedimientos del Programa de Ocupación Temporal
- 5 Informe de Cuenta Pública 2015

b) Fuentes de información externa

1. Ley de Desarrollo Social del 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) Evaluaciones Internas

- 1 Evaluación Interna 2015 del Programa de Capacitación para el Impulso de la Economía Social (Capacites) operado en el ejercicio fiscal 2014, publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 3 de agosto de 2015.
2. Evaluación Interna 2014 del Programa de Capacitación para el Impulso de la Economía Social (Capacites) correspondiente al ejercicio fiscal 2013, publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 8 de julio de 2014.

d) Evaluaciones externas

1. Evaluación Externa de la Operación del Programa de Capacitación para el Impulso a la Economía Social (CAPACITES) 2014

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) 2015, Actividad Institucional 2.6.463 "Capacitación para el Impulso de la Economía Social"

f) Lineamientos y Convenios

1. Lineamientos para la Evaluación Interna 2016 de los Programas Sociales de la Ciudad de México, publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 18 de abril de 2016
- 5 Convenio de Coordinación para la Operación de los Servicios, Programas, Estrategias y Actividades en el Marco del Servicio Nacional de Empleo

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. Desempeño Económico del Distrito Federal en 2013 y Perspectivas 2014, Gobierno del Distrito Federal

h) Fuentes de información estadística

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

3. Sistema de Cuentas Nacionales de México, INEGI

¹Acuerdo por el que se modifica y adiciona el aviso por el que 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 2015, publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal.

²Acuerdo por el que se modifica y adiciona el aviso por el que 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 2015, publicado en la Gaceta Oficial del Distrito del Distrito Federal el No. 170 del 04 de septiembre de 2015

TRANSITORIO

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

Ciudad de México a, 24 de junio de 2016

La Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo

C. AMALIA DOLORES GARCÍA MEDINA



Amalia Dolores García Medina