

GACETA OFICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Órgano de Difusión del Gobierno de la Ciudad de México

VIGÉSIMA ÉPOCA

29 DE JUNIO DE 2018

No. 354 TOMO I

Í N D I C E

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda

- ◆ Aviso por el que se Prorroga el “Acuerdo por el que se Suspende Temporalmente la Recepción y Gestión de Solicitudes que se Presentan ante la Ventanilla Única de la Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda, relativas a cualquier Acto Administrativo que Implique la Aplicación de la Norma de Ordenación Número 26.- Norma para Incentivar la Producción de Vivienda Sustentable, de Interés Social y Popular”, publicado el 19 de Agosto de 2013, en la Gaceta Oficial del Distrito Federal 4

Secretaría del Medio Ambiente

- ◆ Aviso por el que se da a Conocer el Manual para la Operación y Funcionamiento de los Equipos, Instrumentos, Instalaciones y Demás Elementos Necesarios para la Adecuada Operación y Funcionamiento de los Equipos y Sistemas de Verificación Vehicular 6
- ◆ Aviso por el que se da a Conocer el Programa de Verificación Vehicular Obligatoria para el Segundo Semestre del Año 2018 223

Secretaría de Desarrollo Social

- ◆ Aviso por el que se dan a Conocer los Resultados de las Evaluaciones Internas Integrales 2016-2018, correspondientes al Periodo 2015-2017 de los Programas Sociales, a cargo de la Secretaría de Desarrollo Social de la Ciudad de México 252

Oficialía Mayor

- ◆ Aviso por el cual, se dan a Conocer los Lineamientos Generales para la Dictaminación de Estructuras Orgánicas de la Administración Pública de la Ciudad de México 253

Continúa en la Pág. 2

Índice

Viene de la Pág. 1

Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo

- ◆ Aviso por el cual, se da a Conocer la Evaluación Interna 2018, correspondiente al Ejercicio Fiscal 2017, del Programa “Apoyo para el Desarrollo de las Sociedades Cooperativas de la Ciudad de México” (Cooperativas, CDMX 2017) 266
- ◆ Aviso por el que se da a Conocer la Evaluación Interna 2018, del Programa Social de Apoyo a la Capacitación en el Trabajo y Fomento a la Productividad, a cargo de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, correspondiente al Ejercicio Fiscal 2017 309
- ◆ Aviso por el cual, se dan a Conocer los Resultados de la Evaluación Interna 2018 del Programa Social “Mi Primer Trabajo” para el Ejercicio Fiscal 2017 400
- ◆ Aviso 454



**GACETA OFICIAL
DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

CDMX
CIUDAD DE MÉXICO

**GACETA OFICIAL
DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

SECRETARÍA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO

LIC. CLAUDIA LUENGAS ESCUDERO, Secretaria de Trabajo y Fomento al Empleo, con fundamento en los artículos 16 fracción IV y 23 Ter fracciones II, III, VII de la Ley Orgánica de la Administración Pública de la Ciudad de México; artículos 87 y 115 fracción II del Estatuto de Gobierno del Distrito Federal; artículos 33, 34 fracción I de la Ley de Desarrollo Social para el Distrito Federal; artículos 50 y 51 de su Reglamento; artículos 102 y 102 Bis de la Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente de la Ciudad de México; artículo 7 fracción XVII, numeral 2 y 119 Quintus del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal; artículos 1 y 5 del Decreto de Presupuesto de Egresos de la Ciudad de México para el ejercicio fiscal 2017; Aviso por el cual se dan a conocer las Reglas de Operación del Programa Social de Apoyo a la Capacitación en el Trabajo y Fomento a la Productividad para el Ejercicio Fiscal 2017; Aviso por el cual se dan a conocer los Lineamientos para la Evaluación Interna 2018 de los Programas Sociales de la Ciudad de México, he tenido a bien emitir el siguiente:

AVISO POR EL QUE SE DA A CONOCER LA EVALUACIÓN INTERNA 2018 DEL PROGRAMA SOCIAL DE APOYO A LA CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO Y FOMENTO A LA PRODUCTIVIDAD, A CARGO DE LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO FISCAL 2017.

EVALUACIÓN INTERNA INTEGRAL 2016-2018 DEL PROGRAMA SOCIAL “APOYO A LA CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO Y FOMENTO A LA PRODUCTIVIDAD”.

I. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA SOCIAL

Aspecto del Programa Social	2015	2016	2017	Justificación en caso de cambios
Nombre del Programa Social	PACTyFP	PACTyFP	PACTyFP	A partir del ejercicio fiscal 2015, el programa cambio de denominación a Programa de Apoyo a la Capacitación y Fomento a la Productividad.
Problema central atendido por el Programa Social	No hay cultura de capacitación en las micro y pequeñas empresas de la Ciudad de México, factor que influye en la disminución de la competitividad de las empresas y la productividad laboral, con lo que queda en riesgo la conservación de los empleos, anulando la creación de nuevas fuentes de trabajo y obstaculizando el acceso a un empleo digno.	No hay cultura de capacitación en las micro y pequeñas empresas de la Ciudad de México, factor que influye en la disminución de la competitividad de las empresas y la productividad laboral, con lo que queda en riesgo la conservación de los empleos, anulando la creación de nuevas fuentes de trabajo y obstaculizando el acceso a un empleo digno.	No hay cultura de capacitación en las micro y pequeñas empresas de la Ciudad de México, factor que influye en la disminución de la competitividad de las empresas y la productividad laboral, con lo que queda en riesgo la conservación de los empleos, anulando la creación de nuevas fuentes de trabajo y obstaculizando el acceso a un empleo digno.	Para el ejercicio fiscal 2017, se estableció agregar a la mediana empresa como población beneficiaria derivado de la gran demanda registrada en los últimos ejercicios fiscales.
	Es por lo anterior que el PACTyFP busca incidir en la problemática señalada, a través del apoyo a las micro y pequeñas empresas con el pago, mediante esquema de coparticipación, por servicios de capacitación y consultoría en rubros	Es por lo anterior que el PACTyFP busca incidir en la problemática señalada, a través del apoyo a las micro y pequeñas empresas con el pago, mediante esquema de coparticipación, por servicios de capacitación y consultoría en rubros	Es por lo anterior que el PACTyFP busca incidir en la problemática señalada, a través del apoyo a las micro, pequeñas y medianas empresas con el pago, mediante esquema de coparticipación, por servicios de capacitación y consultoría en rubros	

	donde las empresas presenten mayores oportunidades de mejora, no importando el sector o rama a que estén dedicadas estas unidades económicas.	donde las empresas presenten mayores oportunidades de mejora, no importando el sector o rama a que estén dedicadas estas unidades económicas.	donde las empresas presenten mayores oportunidades de mejora, no importando el sector o rama a que estén dedicadas estas unidades económicas.	
Objetivo General	Otorgar apoyos económicos a micro y pequeñas empresas (Mypes) con domicilio en el Distrito Federal (incluidas las del sector social), que estimulen y fomenten acciones de capacitación específica (aspectos técnicos de la organización, procesos de trabajo y nuevas tecnologías) de su plantilla laboral a través de instructores externos y orientada a mejorar la competencia laboral, la implantación de programas de calidad y el fomento de la productividad y competitividad; aspectos que contribuyan a la conservación e incremento de los empleos, la mejora en las condiciones de trabajo y a que las y los trabajadores en activo ejerzan su derecho a la capacitación, de acuerdo a lo consignado en el artículo 153 bis de la Ley Federal del Trabajo.	Contribuir a la conservación de empleo y, en lo posible a su incremento, en micro y pequeñas empresas (MyPES), incluídas las del sector social, con domicilio en el Distrito Federal, mediante el otorgamiento de apoyos económicos que estimulen y fomenten, a través de instructores externos, acciones de capacitación/consultoría específica en sus plantillas laborales y directivos, orientadas, a mejorar la competencia laboral, a la implantación de programas de calidad y fomento de la productividad y competitividad y, a que las y los trabajadores en activo ejerzan su derecho a la capacitación, de acuerdo a lo consignado en el artículo 153 bis de la Ley Federal del Trabajo.	Otorgar apoyos económicos indirectos a micros, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) de la Ciudad de México (incluidas las del sector social), que estimulen y fomenten acciones de capacitación específica (aspectos técnicos de organización, procesos de trabajo y nuevas tecnologías, entre otras más) de la plantilla laboral a través de instructores externos.	Se modificó únicamente la redacción agregando a medianas empresas en población beneficiaria y se intentó hacer la redacción del objetivo más concisa.
Objetivos Específicos	a) Promover que los logros alcanzados por la capacitación y/o consultoría, en la productividad, calidad y competitividad se traduzcan en mejores esquemas de distribución de los beneficios y eleven las condiciones de seguridad e higiene de las trabajadoras y los trabajadores. b) Contribuir a través de la capacitación y consultoría a un mejor	Contribuir a un mejor posicionamiento de las empresas en el mercado, que consolide los empleos existentes y permita la creación de nuevas fuentes de trabajo contribuyendo al ejercicio pleno del derecho al trabajo digno y socialmente útil. a) Promover la igualdad de oportunidades de capacitación en la población ocupada,	*Promover que las habilidades y conocimientos adquiridos, mediante acciones de capacitación y/o consultoría, se traduzcan en esquemas de productividad laboral, que mejoren las condiciones de trabajo y los beneficios para las y los trabajadores en activo, con el propósito de ejercer el derecho al trabajo digno y/o decente.	Se han ajustado los objetivos específicos en términos de redacción, en virtud de las necesidades y mejoras que va teniendo el Programa Social en cada ejercicio fiscal, pero en esencia no ha habido cambios considerables en éste rubro.

	<p>posicionamiento de las empresas en el mercado, que consolide los empleos existentes, permita la creación de nuevas fuentes de trabajo y apoye a que las y los ciudadanos ejerzan su derecho al trabajo digno y socialmente útil.</p> <p>c) Impulsar la cultura de la capacitación y el acercamiento de la oferta de capacitación con las necesidades de las MyPEs, incluidas las del sector social, a fin de contribuir a garantizar el derecho a la capacitación de los trabajadores adscritos a dichas empresas.</p> <p>d) Promover la igualdad de oportunidades de capacitación en la población ocupada, mediante acciones que otorguen prioridad a empresas con mayor proporción de mujeres trabajadoras y a quienes enfrentan discriminación de manera estructural en este rubro.</p>	<p>mediante acciones que otorguen prioridad a empresas con mayor proporción de mujeres trabajadoras y a quienes enfrentan discriminación de manera estructural en este rubro.</p> <p>b) Impulsar la cultura de la capacitación y el acercamiento de dichas ofertas acorde a las</p>	<p>*Acercar la oferta de capacitación a las necesidades de las micros, pequeñas y medianas empresas, a fin de impulsar una cultura que contribuya a garantizar el derecho a la capacitación de la plantilla laboral de acuerdo a lo consignado en el artículo 153- A de la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>*Contribuir a mantener y consolidar los empleos existentes, a la inserción de la competitividad empresarial en el mercado y a la creación de nuevas fuentes de trabajo.</p> <p>*Promover la igualdad sustantiva en capacitación en la plantilla laboral, mediante acciones que otorguen prioridad a empresas con mayor proporción de mujeres trabajadoras y a quienes enfrentan discriminación de manera estructural en este rubro.</p>	
<p>Población Objetivo del Programa Social (descripción y cuantificación)</p>	<p>Micro y Pequeñas Aquellas cuyos directivos expresen la intención de capacitar a la totalidad de su plantilla laboral y estén dispuestos a asumir la proporción de costos que considera este Programa, en ambos componentes quedan incluidas las empresas del sector social que producen o distribuyen bienes y/o servicios (principalmente las sociedades cooperativas). El dato referencial del tamaño de este segmento, cuantificado en 5,500 empresas, se calculó considerando la</p>	<p>directivos expresen la intención de capacitar a la totalidad de su plantilla laboral y estén dispuestos a asumir la proporción de costos que considera este Programa, en ambos componentes quedan incluidas las empresas del sector social que producen o distribuyen bienes y/o servicios (principalmente las sociedades cooperativas). El dato referencial del tamaño de este segmento, cuantificado en 5,500 empresas, se calculó considerando la</p>	<p>Población objetivo: 20,050 micro, pequeñas y medianas empresas que reciben capacitación a través de consultores externos.</p>	<p>Las modificaciones en la población objetivo tuvo que ver con una mejora y actualización en la metodología utilizada para la cuantificación de poblaciones.</p>

	proporción de empresas que según la ENESTyC, capacitan a sus trabajadores y trabajadoras mediante instructores externos o empresas de capacitación.	proporción de empresas que según la ENESTyC capacitan a sus trabajadores y trabajadoras mediante instructores externos o empresas de capacitación.		
Bienes y/o servicios que otorgó el programa social, periodicidad de entrega y en qué cantidad	<p>El Programa de Apoyo a la Capacitación en el Trabajo y Fomento a la Productividad (antes CyMO), otorga transferencias monetarias orientadas a desarrollar, potencializar o innovar habilidades en la plantilla laboral de las empresas beneficiarias mediante acciones de capacitación consultoría específica, que permita contribuir en el incremento de la productividad y competitividad de la empresas, en la conservación de los empleos y en la mejora de las condiciones de trabajo de las y los trabajadores en activo.</p> <p>El apoyo es por única ocasión El monto de los apoyos se calculará en función del Programa de Intervención autorizado, considerando tamaño y sector de la unidad económica.</p>	<p>El Programa de Apoyo a la Capacitación en el Trabajo y Fomento a la Productividad, otorga transferencias monetarias orientadas a desarrollar, potencializar o innovar habilidades en la plantilla laboral de las empresas beneficiarias mediante acciones de capacitación y consultoría específica, que permita contribuir en el incremento de la productividad y competitividad de la empresas, en la conservación de los empleos y en la mejora de las condiciones de trabajo de las y los trabajadores en activo.</p> <p>El monto de los apoyos se calculará en función del Programa de Intervención autorizado, considerando tamaño y sector de la unidad económica.</p>	<p>El PACTyFP es un Programa Social que otorga apoyos económicos indirectos para el pago de los servicios de capacitación y consultoría en el trabajo para micro, pequeñas y medianas empresas de la Ciudad de México. Estos servicios son cubiertos por instructores externos. El problema que se busca atender es la escasa capacitación y consultoría específica, constituyéndose en su población directamente beneficiada las personas trabajadoras en activo.</p> <p>El monto de los apoyos se calculará en función del Programa de Intervención autorizado, considerando tamaño y sector de la unidad económica.</p>	Las modificaciones se dieron únicamente en la redacción, ajustándola en un enunciado más concreto
Presupuesto del Programa Social	\$1,800,000 (Un millón ochocientos mil 00/100 M.N.).	\$3,000,000 (Tres millones 00/100 M.N.).	\$5,000,000 (Cinco millones 00/100 M.N.).	Las modificaciones en este rubro se han dado principalmente por los positivos resultados que ha arrojado el Programa Social y la gran demanda a atender en la Ciudad de México
Cobertura Geográfica del Programa Social	Ciudad de México	Ciudad de México	Ciudad de México	Sin Modificaciones

Aspecto del Programa Social	Descripción
Año de Creación	2003
Alineación con el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018	PGDDF Eje 3: Desarrollo Económico Sustentable Área de oportunidad 7: Innovación, Ciencia, Tecnología y Sector Productivo Objetivo 3 Meta 1 Línea de acción 1
Alineación con Programas Sectoriales, Especiales, Institucionales o Delegacionales (según sea el caso)	Programa Sectorial Innovación; ciencia; tecnología y sector productivo Objetivo 3: Fortalecer acciones de educación continua, capacitación y certificación de competencias laborales para apoyar a la población con criterios de igualdad de género en su desarrollo laboral. Meta 1: Ampliar la certificación oficial de modelos educativos flexibles y no escolarizados que contribuyan a la generación de habilidades, destrezas y de competencias laborales como un mecanismo de inserción y desarrollo en el mercado de trabajo. Programa Institucional Eje 1: Fomento y garantía del trabajo digno o decente: empleo y autoempleo, salario remunerador y seguridad social, capacitación para y en el trabajo, seguro de desempleo y reinserción, inclusión y no discriminación: permanencia salario e ingreso remunerador. Acción Institucional: Otorgar capacitación y consultoría específica a partir de un diagnóstico situacional de micros y pequeñas empresas incluidas las del sector social y del 100 por ciento de la plantilla laboral, a fin de fortalecer la calidad del servicio, la productividad y la permanencia de los empleos, garantizando con ello el derecho a la capacitación y al trabajo digno.
Modificaciones en el nombre, los objetivos, los bienes y/o servicios que otorga o no vigencia en 2018	El programa modificó su nombre en 2015 como propuesta de un ejercicio fiscal anterior. No ha habido modificación alguna en cuanto a la entrega del apoyo. No se especifica vigencia alguna en virtud de que el Programa opera bajo demanda y no por convocatoria.

II. METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN INTERNA

II.1 Área encargada de la Evaluación Interna

La realización de la Evaluación Interna Integral 2018 del PACTyFP, está a cargo de la Subdirección del Programa de Calidad Integral y Modernización (SPCIM).

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

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

Evaluación Interna	Puesto	Sexo	Edad	Formación Profesional	Funciones	Experiencia en M&E	Exclusivo M&E
2016	Subdirector	Masculino	60	Licenciatura en Derecho	Visitas de verificación y supervisión. Análisis de documentación Dictamina y autoriza programas de intervención Elaborar reglas de operación Diseñar nuevas acciones	Evaluación interna del Programa que se evalúa de los ejercicios 2010-2015- 6 años de experiencia	Se dedica a las tareas de monitoreo y evaluación (2010-2015)

					de apoyo a la capacitación.		
	Técnico en Sistemas (A) (nomina 8)	Masculino	37	Licenciatura en Política y Gestión Social	Visitas de verificación, seguimiento y Monitoreo de las acciones del Programa, elaboración de convenios de colaboración, análisis de información, captura de datos,	Monitoreo y Evaluación de Proyectos Productivos – D FEyR- Delegación Tláhuac	Recopilación de información estadística, análisis e interpretación de información.
	Técnico Operativo (plaza de sustitución)	Masculino	24	Licenciatura en Relaciones Internacionales	Visitas de verificación, y Monitoreo, elaboración de convenios de colaboración, captura de datos, seguimiento de acciones del Programa, elaboración de información estadística	Evaluación de proyectos productivos-Subprograma Fomento al Autoempleo (FA)- STyFE- 1 año de experiencia	Recopilación de información estadística, análisis e interpretación de información.

Evaluación Interna	Puesto	Sexo	Edad	Formación Profesional	Funciones	Experiencia en M&E	Exclusivo M&E
2017	Subdirector	Masculino	61	Licenciatura en Ciencias y Licenciatura en Derecho	Coordina operación, seguimiento y evaluación de programas sociales, en micro y pequeñas empresas de la Ciudad de México, Elabora reglas de operación, manuales y documentos que orienten la operación de los programas sociales a cargo de la SPCIM Dictamina y autoriza apoyos a empresas beneficiarias, Diseña nuevas acciones de fomento a la capacitación.	Evaluación interna del Programa que se evalúa de los ejercicios 2010-2016 7 años de experiencia	Supervisa y da seguimiento a las tareas de monitoreo y evaluación (2010-2016)
	Técnico en Sistemas (A) (nomina 8)	Masculino	38	Licenciatura en Política y Gestión Social	Elaboración de convenios de colaboración, análisis de información, captura de datos, elaboración de Evaluación Interna y Reglas de Operación	Monitoreo y Evaluación de Proyectos Productivos – D FEyR- Delegación Tláhuac Evaluación Interna 2016 y Reglas de Operación 2017 1 año de experiencia	Recopilación de información estadística, análisis e interpretación de información.

	Técnico Operativo (plaza de sustitución)	Masculino	25	Licenciatura en Relaciones Internacionales	Elaborar propuestas de trabajo orientadas a mejorar los niveles de capacitación de la plantilla laboral en activo, Elaboración de convenios de colaboración, captura de datos, Actualizar las bases de datos de beneficiarias de los programas a cargo de la SPCIM, a fin de facilitar la realización del seguimiento y la evaluación de impactos. , elaboración de información estadística. Elaboración de Evaluación Interna	Evaluación de proyectos productivos-Subprograma Fomento al Autoempleo (FA)- STyFE- 1 año de experiencia Evaluación Interna 2016 y Reglas de Operación 2017 1 año de experiencia	Recopilación de información estadística, análisis e interpretación de información. Análisis de Línea Base
	Prestador de servicio (honorarios)	Masculino	27	Licenciatura en Economía	Recopilar y analizar información estadística de la estructura económica de la Ciudad de México, Elaboración de convenios de colaboración, seguimiento de acciones del Programa, análisis de documentación e información estadística.	Monitoreo de apoyos en Vinculación Laboral 1 año de experiencia	Recopilación, análisis e interpretación de información estadística.

Evaluación Interna	Puesto	Sexo	Edad	Formación Profesional	Funciones	Experiencia en M&E	Exclusivo M&E
	Subdirector	Masculino	62	Licenciatura en Ciencias y Licenciatura en Derecho	Coordina operación, seguimiento y evaluación de programas sociales, en micro y pequeñas empresas de la Ciudad de México, Elabora reglas de operación, manuales y documentos que orienten la operación de los programas sociales a cargo de la SPCIM Dictamina y autoriza apoyos a empresas beneficiarias, Diseña nuevas acciones de fomento a la capacitación.	Evaluación interna del Programa que se evalúa de los ejercicios 2010-2017 8 años de experiencia	Supervisa y da seguimiento a las tareas de monitoreo y evaluación (2010-2017)

2018					Coordina la promoción y difusión de programas sociales, Autoriza padrón de oferentes de capacitación y consultoría, Da seguimiento a la integración y firma de los convenios de colaboración, Revisa informes e indicadores de evaluación, elabora el Programa Operativo Anual de la SPCIM.		
	Técnico en Sistemas (A) (nomina 8)	Masculino	39	Licenciatura en Política y Gestión Social	Elaboración de convenios de colaboración, análisis de información, captura de datos, elaboración de Evaluación Interna y Reglas de Operación	Monitoreo y Evaluación de Proyectos Productivos – D FEyR- Delegación Tláhuac Evaluación Interna 2016-2017 y Reglas de Operación 2017 2 años de experiencia	Recopilación de información estadística, análisis e interpretación de información.

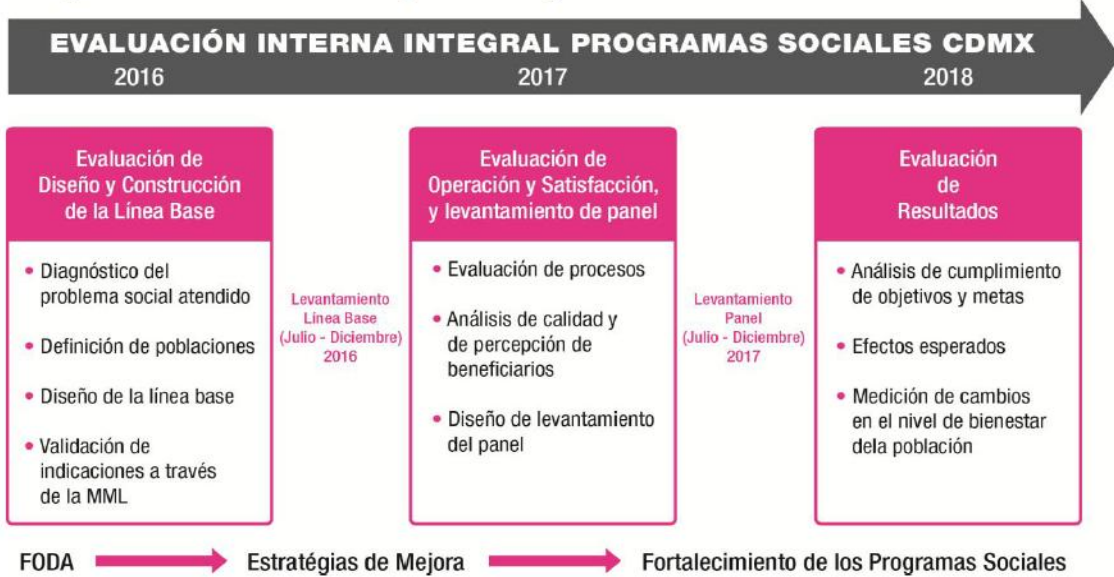
	Técnico Operativo (plaza de sustitución)	Masculino	26	Licenciatura en Relaciones Internacionales Elaboración de propuestas de trabajo orientadas a mejorar los niveles de capacitación de la plantilla laboral en activo, Elaboración de convenios de colaboración, captura de datos, Actualizar las bases de datos de beneficiarias de los programas a cargo de la SPCIM, a fin de facilitar la realización del seguimiento y la evaluación de impactos, elaboración de información estadística. Elaboración de Evaluación Interna	Evaluación de proyectos productivos-Subprograma Fomento al Autoempleo (FA)- STyFE- 1 año de experiencia Evaluación Interna 2016-2017 y Reglas de Operación 2017 2 años de experiencia	Recopilación de información estadística, análisis e interpretación de información. Análisis de Línea Base
--	--	-----------	----	---	--	--

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

II.2. Metodología de la Evaluación

La Evaluación Interna 2018 forma parte de la Evaluación Interna Integral del Programa Social de mediano plazo (2016-2018). El objetivo de llevar a cabo una Evaluación Integral en tres etapas ha sido generar in proceso incremental de aprendizaje que permita de forma progresiva crear condiciones idóneas para la evaluación de los programas sociales en los diferentes ámbitos del Gobierno de la Ciudad de México como contribución al afianzamiento de una cultura organizacional abierta al mejoramiento continuo. (Incorporar figura 3)

Figura 3. Evaluación Interna Integral de los Programas Sociales de la Ciudad de México 2016-2018



De esta forma, en 2016 se inició la PRIMERA ETAPA, enmarcada en la Metodología del Marco Lógico, con la **Evaluación de Diseño y la Construcción de la Línea Base**, que comprendió el análisis de la justificación inicial del programa, es decir, el diagnóstico del problema social atendido y la forma en que estos elementos de diagnóstico han evolucionado y lo han influido o afectado; el análisis de la población afectada por la problemática y la capacidad de atención del programa social; el análisis del ordenamiento y consistencia del programa, examinando sus objetivos generales y/o específicos, sus componentes y actividades para responder a cada uno de ellos; la revisión de los indicadores diseñados para monitorear cada nivel de objetivos; y el diseño de la línea base del programa social, es decir, la magnitud de la problemática social en la población atendida. La evaluación puede ser consultada en: (http://data.consejeria.cdmx.gob.mx/portal_old/uploads/gacetas/cbcf9f0836e0def8817d49bcb64d1fa6.pdf)

La SEGUNDA ETAPA, correspondió en 2017 a la **Evaluación de Operación y Satisfacción, y Levantamiento de Panel**, que implicó el análisis de los procesos seguidos por el programa social para otorgar bienes o servicios a la población atendida, el análisis de la calidad de atención del programa y de la percepción de beneficiarios a través de los resultados arrojados por el levantamiento de la línea base planteada en 2016, además del diseño del levantamiento de panel, como seguimiento al levantamiento inicial, es decir, establecer la ruta crítica para aplicar a la misma población el instrumento diseñado inicialmente, pero un periodo después. La evaluación puede ser consultada en: (http://data.consejeria.cdmx.gob.mx/portal_old/uploads/gacetas/1a3ef8beca2fc99749b56958118b910a.pdf)

La TERCERA ETAPA y última, en 2018, corresponde a la presente **Evaluación de Resultados**, que comprende el análisis de los resultados del levantamiento de panel, a través del cual se determinarán el cumplimiento de los objetivos y metas del programa social, de los efectos esperados y la medición de los cambios en el nivel de bienestar de la población, como resultado de la intervención.

La metodología de la evaluación es cuantitativa y cualitativa. Metodología que a través de diversas estrategias analíticas permitirá construir y explicar los procesos e interacciones entre los diferentes actores involucrados que hacen posible que el programa social se lleve a cabo, y con ello, una valoración objetiva de las fortalezas y áreas de oportunidad que al respecto se tengan.

Ruta Crítica de la Evaluación

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

NOTA: El proceso de la evaluación del Programa, es iniciado, en su fase de trabajo de campo, recopilación de información y análisis de la misma, desde el inicio del ejercicio.

II.3.1. Fuentes de Información de la Evaluación

II.3.1. Información de Gabinete

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

- Anuario Estadístico y Geográfico del Distrito Federal 2016.
- Banco Mundial. Indicadores de desarrollo mundial. Desempleo total.
- Censos Económicos Ciudad de México 2014.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación (DOF). 11-06-2013.
- Constitución de la Organización Internacional del Trabajo Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Directorio Nacional de Unidades Económicas, DENUE-INEGI.
- El ABC de los indicadores de la productividad, 2002
- Evaluación interna 2014, 2015, 2016, 2017.
- Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación 2010 (ENESTyC).
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2010 (ENOE).
- Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE), INEGI, 2015.
- Fomentando un crecimiento inclusivo de la productividad en América Latina, OCDE, 2016.
- La productividad en México CIDAC, 2011.
- Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. DOF. 10-06-2013.

Ley de Desarrollo Social para el Distrito Federal.
Ley Federal del Trabajo.
Ley para Impulsar el Incremento Sostenido de la Productividad y la Competitividad de la Economía Nacional.
Ley de Protección y Fomento al Empleo del Distrito Federal.
Levantamiento de Panel PACTyFP 2017.
Línea Base PACTyFP 2016.
Manual administrativo STyFE.
Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas. Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social. (CEPAL) 2005.
Normatividad para la Evaluación de los Programas Federales. CONEVAL. 2007.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).
Perfil Ciudad de México 2017, Información Laboral, STPS, 2017.
Productividad en México y brechas estructurales, CEPAL, 2016.
Protocolo de Atención Multidisciplinaria de Primer Contacto.
Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal.
Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018.
Programa Sectorial de Desarrollo Económico y Empleo.
Reglamento de la Ley De Desarrollo Social para El Distrito Federal. GODF, 1-11- 2006.
Reglas de Operación del Programa 2015, 2016, 2017.
Registros propios del programa. Tanto aquellos que proporcionan las empresas y las personas trabajadoras, así como los que se recopilan de oferentes de capacitación; donde se incluyen variables tales como sector y giro de la empresa, diagnóstico situacional de la beneficiaria; delegación y unidad territorial en la que se ubica, entre otros.
Un puente entre dos Méxicos, Índice de Competitividad Estatal, IMCO, 2016.

II.3.2. Información de Campo

Categoría de Análisis	Justificación	Reactivos de Instrumento de Línea Base	Reactivos de Instrumento Panel	Justificación de su inclusión en Panel
<p>Datos generales de la beneficiaria</p> <p>Características Socioeconómicas</p>	<p>Se busca promover desde un enfoque de igualdad sustantiva y respeto a derechos humanos; la inversión en capacitación, el sostenimiento del empleo y la competitividad económica.</p> <p>Se intenta incidir en el mejoramiento de las capacidades para el crecimiento y la generación de valor agregado.</p>	<p>1.- Tipo de empresa: 2.- ¿años de operación de la empresa? 3.- ¿Delegación en que se encuentra la empresa? 4.- Número de trabajadores 5.- Sector principal del establecimiento: 6.- El establecimiento donde opera su empresa es: 7.- ¿Ha obtenido créditos o préstamos para la operación del negocio? 7.1.- Origen de los créditos o préstamos: 8.- ¿Los trabajadores cuentan con seguridad social y prestaciones de ley? 9.- ¿Qué herramientas utiliza en la operación de su empresa? 10.- ¿Considera usted que la capacitación es un elemento fundamental para mejoras de la empresa? 11.- ¿Su empresa requiere mayor capacitación? 11.1 ¿En qué rubros? 12.- ¿Cree usted que la capacitación y la consultoría son factores que posibiliten la permanencia y mejor posicionamiento de su empresa? 13.- ¿Considera que el programa social permitirá fomentar la cultura de la capacitación en su empresa?</p>	<p>1.- Tipo de empresa: 2.- ¿años de operación de la empresa? 3.- Número de trabajadores 4.- ¿Los trabajadores cuentan con seguridad social y prestaciones de ley? 5.- ¿Su empresa requiere mayor capacitación? 5.1.- ¿En qué rubros? 6.- ¿Considera que el programa social permitirá fomentar la cultura de la capacitación en su empresa? 7.- ¿Cree usted que el programa social le ayude a mantener su plantilla laboral? 8.- Número de trabajadores en activo que recibieron capacitación y siguen laborando. 9.- Posterior a los 12 meses de la intervención del programa, menciona cuáles han sido los aspectos de mejora</p>	<p>Se tomó la decisión de utilizar un instrumento similar y con menos preguntas que en la línea base, a excepción de la última pregunta. Tal decisión está fundamentada en la necesidad de evaluar los mismos aspectos a mediano plazo.</p> <p>Se busca identificar si hubo mejora o no en la empresa, si la empresa creció o se mantuvo sin grandes cambios al año de haber tenido su programa de capacitación.</p>
<p>Tecnologías de la Información y Comunicaciones</p> <p>Percepción y</p>	<p>Se implementan acciones de educación continua y certificación de competencias para el desarrollo laboral con enfoque de género.</p> <p>Cursos de capacitación y consultoría para generación de habilidades y</p>	<p>14.- ¿El programa de intervención aplicado en su empresa cumplió con sus expectativas? 15.- ¿El programa social coadyuva para su mejor</p>		

expectativas de los beneficiarios sobre la capacitación	destrezas como mecanismo de desarrollo en el mercado de trabajo. Capacitación y certificación laboral en sectores estratégicos para el desarrollo económico.	competencia en el mercado? 16.- ¿El programa social le ha ayudado a agilizar los procesos de producción en su empresa? ¿En qué porcentaje? 17.- ¿Cree usted que el programa social le ayude a mantener su plantilla laboral?		
---	---	--	--	--

Instrumento diseñado para la construcción de la línea base:

Programa de Apoyo a la Capacitación en el Trabajo y Fomento a la Productividad (PACTyFP) Indicaciones: Marque con una “X” la respuesta en cada inciso.

Nombre de la empresa: _____

Datos de la beneficiaria

- 1.- Tipo de empresa:
a) Persona física () **b) Persona moral** ()
- 2.- ¿Años de operación de la empresa? _____
- 3.- Delegación en que se encuentra la empresa, considerando el domicilio fiscal y, en su caso, el social.
a) Fiscal _____ **b) Social** _____
- 4.- Número de trabajadores: Total _____ Mujeres _____ Hombres _____
- 5.- Sector principal de la unidad económica:
a) Servicios () **b) Industria** () **c) Comercio** ()

Características Socioeconómicas

- 6.- El establecimiento donde opera su empresa es:
a) Propio **b) Rentado** **c) Otro** _____
- 7.- ¿Ha obtenido créditos o préstamos para la operación del negocio?
a) Si **b) No**

- 7.1- Origen de los créditos o préstamos:
- Banca comercial
 - Cajas de ahorro
 - Proveedores
 - Familia-amigos
 - ~~Gobierno~~
 - Prestamistas privados
 - Otro _____

- 8.- ¿Los trabajadores cuentan con seguridad social y prestaciones de ley?
a) Si () **b) No** ()
- ¿Por qué?

Tecnologías de la Información y Comunicación

- 9.- ¿Qué herramientas utiliza en la operación de su empresa?

Nombre de la Empresa:

Indicaciones: marque con una "X" la respuesta en cada inciso.

Datos del Beneficiario

1.- Tipo de empresa A) Persona Física () B) Persona moral ()

2.- ¿Años de operación de la empresa? _____

3.- Número de trabajadores: Total/ Mujeres/ Hombres

4.- Los trabajadores cuentan con seguridad social y prestaciones de ley?

a) Sí () b) No ()

¿Por qué? _____

5.- Su empresa requiere mayor capacitación?

a) Sí () b) No ()

¿Por qué? _____

5.1.- ¿En qué rubros?

*Clientes (), Recursos Humanos (), Financiero (), Administrativos (), Organizativos (), Proveedores (), Desarrollo Humano (), Contabilidad y Finanzas (), Gestión Empresarial (), Mercadotecnia/ Comercialización, Aspectos Laborales ().

6.- Considera que el programa social permitirá fomentar la cultura de la capacitación en su empresa?

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

8.- Número de trabajadores en activo que recibieron capacitación y siguen laborando.

9.- Posterior a los 12 meses de la intervención del programa, mencione cuales han sido los aspectos de mejora.

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

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

Desagregación o Estratificación	Número de personas de la muestra	Número de personas efectivas
	78	78

Población que fue objeto del levantamiento de panel:

Poblaciones	Número de personas
Población beneficiaria que participó en el levantamiento de la Línea Base	78
Población que participó en el levantamiento de la línea base activa en el programa 2017 (A).	78
Población que participó en el levantamiento de la línea base que ya no se encontraba activa en el programa en 2017, pero se consideraba que podía ser localizada para el levantamiento de panel (B).	0
Población muestra para el levantamiento de panel (A+B)	78
Población que participó en el levantamiento de línea base activa en el programa en 2017 y que participó en el levantamiento de panel (a)	78
Población que participó en el levantamiento de la línea base que ya no se encontraba activa en 2017, pero que efectivamente pudo ser localizada para el levantamiento de panel (b)	0
Población que efectivamente participó en el levantamiento de Panel (a+b)	78

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

Cronograma de Aplicación y Procesamiento de la Información

Etapa	2017						2018		
	Mayo/Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo
Diseño de la estrategia de campo	x								
Aplicación en campo		x	x	x	x				
Depuración de cuestionarios						x			
Captura y procesamiento de la base de datos							x	x	
Análisis de los principales resultados a presentar en EI 2017									x

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

Obstáculos presentados durante el levantamiento de la Línea Base:

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

Obstáculos presentados durante levantamiento de Panel

El ejercicio de panel presentó una gran problemática de levantamiento de información. Derivado del sismo del 19 de septiembre de 2017, la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo se quedó sin oficinas oficiales. Este acontecimiento fue subsanado con oficinas temporales para la gran mayoría de las áreas que conforman la Secretaría y la Dirección General de Empleo, Capacitación y Fomento Cooperativo.

Ante tal situación, la SPCIM me vio imposibilitada de realizar, satisfactoriamente, el levantamiento de panel programado de los meses de agosto a diciembre de 2017. Los cuestionarios levantados desde el mes de agosto, y hasta antes del sismo mencionado, son los únicos con los que cuenta la Subdirección, y suman un total de 38 de los 78 programados originalmente, representando un 48.71% de la muestra.

III. EVALUACIÓN DEL DISEÑO DEL PROGRAMA SOCIAL.

III.1 Consistencia Normativa y alineación con la política social de la Ciudad de México.

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

Ley o reglamento	Artículo	Normativa	Apego del diseño del Programa Social.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Artículo 6 Fracción 2.	Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho, deberá figurar orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.	El Programa busca mejorar la competencia laboral y competitividad de las Micro y Pequeñas empresas y a través de las acciones de capacitación y consultoría específica, orientadas a la implementación de programas de calidad y fomento a la productividad
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	Artículo 123, fracción XIII	Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo.	El Programa busca impulsar la cultura de la capacitación y el acercamiento de dichas ofertas acorde a las necesidades de las micro y pequeñas empresas, incluidas las del Sector Social.
Ley Federal del Trabajo	Artículo 2	Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.	Contribuir a un mejor posicionamiento de las empresas en el mercado, que consolide los empleos existentes y permita la creación de nuevas fuentes de trabajo contribuyendo al ejercicio pleno del derecho al trabajo digno o decente y social mente útil. A través de acciones de capacitación y consultoría específica con las plantillas laborales y directivos, orientadas a mejorar las competencias laborales
	Artículo 153 Bis - A	Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad	El programa es busca impulsar la cultura de la capacitación orientadas a mejorar la competencia laboral de las Micro y Pequeñas empresas y así mejorar las condiciones de trabajo de las y los trabajadores en activo.
	Artículo 153 Bis - B	Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento, se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.	

Ley de Desarrollo Social para el Distrito Federal.	Artículo 1 fracción II	Promover, proteger y garantizar e l cumplimiento de los derechos sociales universales de los habitantes del Distrito Federal en particular en materia de alimentación, salud, educación, vivienda, trabajo e infraestructura social;	El Programa busca avanzar en la contribución del derecho al trabajo, atendiendo la demanda de capacitación y consultoría de las micro y pequeñas empresas, orientada a mejorar la competencia laboral de sus directivos y plantilla de trabajadores, a implementar programa de calidad, que en consecuencia les permita el sostenimiento del empleo, con enfoque de derechos humanos, igualdad de género y no discriminación.
Ley de Protección y Fomento al Empleo para el Distrito Federal	Artículo 5 fracción III	El Jefe de Gobierno del Distrito Federal, por conducto de la Secretaría, será responsable del cumplimiento de esta Ley y de sus disposiciones complementarias: III. Promover y observar que los programas y acciones de capacitación local y/o de regulación federal fortalezcan y eleven la calidad y productividad de la fuerza de trabajo y economía del Distrito Federal;	Derecho a la capacitación como medio de elevar la calidad de vida de los trabajadores y la productividad del D.F. Contribuir a un mejor posicionamiento de las empresas en el mercado, que consolide los empleos existentes y permita la creación de nuevas fuentes de trabajo.
	Fracción VII	Fortalecer a los sectores público, privado y social, así como el fomento cooperativo, generadores de empleo, mediante el establecimiento de programas y acciones de apoyo empresarial, vinculación, distribución y comercialización de los bienes y servicios que produzcan, así como la proveeduría de sus productos a la administración pública local;	El Programa de Apoyo a la Capacitación en el Trabajo y Fomento a la Productividad busca la conservación y fortalecimiento del empleo en las micro y pequeñas empresas (MyPES) incluidas las del sector social.
	Fracción XIII	Realizar investigaciones tecnológicas y proyectar la creación de empleos, capacitando y readaptando a las necesidades del mercado laboral a la fuerza de trabajo;	El Programa de Apoyo a la Capacitación en el Trabajo y Fomento a la Productividad Laboral promueve la capacitación como implantación de programas de calidad y fomento a la productividad.
Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal	Artículo 119 Quintus. Fracción I	Corresponde a la Dirección General de Empleo, Capacitación y Fomento Cooperativo: Planear, diseñar, coordinar, fomentar y evaluar programas de empleo, de capacitación y adiestramiento, con la intervención que corresponda a las autoridades federales.	La Dirección General de Empleo Capacitación y fomento Cooperativo, es la unidad responsable de la ejecución del gasto del Programa. La Subdirección del Programa de Calidad Integral y Modernización, unidad responsable de la operación del programa, supervisión y seguimiento del mismo.
	Fracción III	Fomentar actividades de promoción y concertación que apoyen acciones relativas al empleo y la capacitación	El programa busca impulsar la cultura de la capacitación orientadas a mejorar la competencia laboral de las Micro y Pequeñas empresas.
Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente de la Ciudad de México	Artículo 29	Los programas sociales que implementen las Delegaciones deberán coordinarse con el Sector Central con el fin de unificar padrones de beneficiarios para evitar su duplicidad con el propósito de maximizar el impacto económico y social de los mismos.	No Aplica. El Programa de Apoyo a la Capacitación en el Trabajo y Fomento a la Productividad (PACTyFP) no se coordina con las Delegaciones en su cobertura y es operado exclusivamente por personal de la Subdirección de Capacitación y Modernización en las oficinas centrales.

	Artículo 97	A fin de asegurar la transparencia, eficacia, eficiencia y no discrecionalidad en el uso y otorgamiento de subsidios, apoyos y ayudas a la población, se deberán sustentar en Reglas de Operación.	Desde su creación, en el ejercicio 2003, el Programa ha publicado sus Reglas de Operación en la Gaceta Oficial del Distrito Federal.
	Artículo 102	Con el fin de elevar el impacto de los recursos, evitar duplicidades en las acciones y en el otorgamiento de beneficios, las Dependencias, Órganos Desconcentrados, Delegaciones y Entidades deberán someter a la aprobación del Comité de planeación del Desarrollo, previsto en la Ley de Planeación del Desarrollo del Distrito Federal. De igual forma, deberán someter a su aprobación cualquier modificación en el alcance o modalidades de sus programas, cambios en la población objetivo, o cualquier otra acción que implique variaciones en los criterios de selección de beneficiarios, montos o porcentajes de subsidios, apoyos y ayudas.	La elaboración de las Reglas de Operación del Programa de Apoyo a la Capacitación en el Trabajo y Fomento a la Productividad (PACTyFP) se hace de conformidad a los lineamientos que emita el Consejo de Evaluación del desarrollo Social (EVALUA) y para la aprobación del Comité de Planeación del Desarrollo Social (COPLADE)

El programa mantiene el apego del diseño a las leyes y reglamentos aplicables arriba señalados desde el ejercicio fiscal 2015 hasta la actualidad.

Análisis de la contribución del programa social a garantizar los doce principios de la Política Social.

Principios de la LDS	Apego del Diseño del Programa
UNIVERSALIDAD: La política de desarrollo social está destinada para todos los habitantes de 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 los habitantes;	El programa está orientado a promover la capacitación de las y los trabajadores en micro y pequeñas empresas de la Ciudad de México. Cobertura de acciones de capacitación (CAC)
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;	Al programa pueden acceder todos aquellos directivos representantes, trabajadores y trabajadoras, que sean parte de la empresa que solicita el apoyo.
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 programa promueve la participación de hombres y mujeres trabajadores en la capacitación sin discriminación alguna. Porcentaje de hombres y mujeres trabajadoras en la población beneficiaria
EQUIDAD SOCIAL: Superación de toda forma de desigualdad, exclusión o subordinación social basada en roles de género, edad, características físicas, pertenencia étnica, preferencia sexual, origen nacional, práctica religiosa o cualquier otra;	Se busca enfrentar la desigualdad en materia de capacitación, donde cualquier trabajador o directivo de alguna empresa beneficiaria es susceptible y está obligado de tomar al menos un evento del programa de capacitación. Buscando acercarse a la superación de toda forma de desigualdad, exclusión o subordinación social.
JUSTICIA DISTRIBUTIVA: Obligación de la autoridad a aplicar de manera equitativa los programas sociales, priorizando las necesidades de los grupos en condiciones de pobreza, exclusión y desigualdad social.	Se prioriza los recursos a las empresas vulnerables en la Ciudad de México.

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 la diferencia de sexos, cultural, de edades, de capacidades, de ámbitos territoriales, de formas de organización y participación ciudadana, de preferencias y de necesidades;	El programa se alinea a la diversidad en la medida en que apoya a micros y pequeñas empresas del sector industrial, servicio y comercio, además de las organizaciones del sector social que se encuentren vinculadas a una cadena de valor y ofrecen algún producto o servicio.
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 los ciudadanos;	El respeto al derecho al trabajo, al derecho a la capacitación en particular y el respeto de los derechos laborales en general implica abordarlos desde una visión de derechos humanos.
TERRITORIALIDAD: Planeación y ejecución de la política social desde un enfoque socio espacial en el que en el ámbito territorial confluyen, se articulan y complementan las diferentes políticas y programas y donde se incorpora la gestión del territorio como componente del desarrollo social y de la articulación de éste con las políticas de desarrollo urbano;	Las empresas beneficiadas son aquellas que están legalmente constituidas y establecidas a lo largo de todas las delegaciones de la Ciudad de México.
EXIGIBILIDAD: Derecho de los habitantes a que, a través de un conjunto de normas y procedimientos, los derechos sociales sean progresivamente exigibles en el marco de las diferentes políticas y programas y de la disposición presupuestal con que se cuente;	Establece que se podrá exigir en todo momento el cumplimiento de las Reglas de Operación y señala las oficinas centrales de la STyFE para cualquier aclaración.
PARTICIPACIÓN: Derecho de las personas, comunidades y organizaciones para participar en el diseño, seguimiento, aplicación y evaluación de los programas sociales, en el ámbito de los órganos y procedimientos para ello;	Durante la intervención del programa se otorgan cuestionarios de salida a empresarios y trabajadores donde manifiestan sus opiniones, sugerencia e inconformidades con respecto al programa.
TRANSPARENCIA: La información surgida en todas las etapas del ciclo de las políticas de desarrollo social será pública con las salvedades que establece la normatividad en materia de acceso a la información y con pleno respeto a la privacidad de los datos personales y a la prohibición del uso político-partidista, confesional o comercial de la información.	Desde la evaluación del ejercicio 2013 se publica el padrón de beneficiarios del programa en la Gaceta Oficial del Gobierno del Distrito Federal.
EFFECTIVIDAD: Obligación de la autoridad de ejecutar los programas sociales de manera austera, con el menor costo administrativo, la mayor celeridad, los mejores resultados e impacto, y con una actitud republicana de vocación de servicio, respeto y reconocimiento de los derechos que profundice el proceso de construcción de ciudadanía de todos los habitantes.	El impacto del programa social tiene como indicador principal el Costo promedio de los empleos conservados (CPEC) menor al de ejercicios anteriores.

III.1.2 Análisis del apego de las reglas de operación a los lineamientos para la elaboración de reglas de operación.

Apartado	Nivel de cumplimiento			Justificación
	2015	2016	2017	
Introducción	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	En las Reglas de Operación 2015 se estableció diagnóstico, los antecedentes y alineación programática. Se Actualizó la parte introductoria en ROP 2017
I.-Dependencia o Entidad responsable del Programa	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Se establece la Dependencia responsable: Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, Dirección General de Empleo, Capacitación y Fomento Cooperativo la encargada del Gasto Presupuestal y a la Subdirección de Capacitación y Modernización que opera el Programa. Las instancias mencionadas actuaron conforme a lo estipulado en Reglas de Operación.

II.-Objetivos y Alcances	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	<p>En las reglas de operación 2015 Se estableció un objetivo general, 4 objetivos específicos y los alcances del programa.</p> <p>A través de los análisis de la documentación de solicitud para el programa, se eligieron aquellas empresas que cumplieran con los requisitos normativos.</p> <p>Se utilizaron los instrumentos diagnósticos para ofrecer los contenidos de capacitación acordes a las necesidades de las personas beneficiarias, así como los de seguimiento que permitieran registrar el impacto de los programas de intervención</p>
III.-Metas Físicas	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	<p>Se señala el resultado cuantitativo esperado del Programa: atender a 100 micro y pequeñas empresas y conservación de 1000 empleos.</p> <p>Debido a la planeación presupuestal llevada a cabo por la SPCIM, se eficientó el presupuesto autorizado, en los siguientes ejercicios fiscales, logrando con ello el apoyo a mayor número de empresas.</p>
IV.-Programación Presupuestal	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	<p>Se determinó el monto total del presupuesto y se estimó el promedio de apoyo por empresa en cada uno de los ejercicios fiscales.</p> <p>No hubo modificación alguna en la programación presupuestal.</p>
V.-Requisitos y Procedimientos de Acceso	Parcial	Satisfactorio	Satisfactorio	<p>Se establecen los requisitos y procedimiento de acceso para incluir a micro y pequeñas empresas en el Programa.</p> <p>Falta incluir criterios para focalizar a las empresas en vías de crecimiento o conservación. NO solo la difusión.</p> <p>Se cumplió a cabalidad este proceso debido a que, sin la documentación requerida, tanto del Capacitador Externo como de la empresa, no es posible iniciar el proceso de operación.</p>
VI.-Procedimientos de Instrumentación	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	<p>Establece como plan de acción del programa: operación, supervisión y control.</p> <p>Las diversas áreas del Programa Social implementaron los procedimientos de acuerdo con las ROP.</p> <p>La extemporaneidad de la documentación cierre por parte del Capacitador Externo se debe a la disponibilidad de tiempo de éste último para su entrega formal en Unidad Central.</p>
VII.-Procedimiento de queja o Inconformidad Ciudadana	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	<p>En primera instancia, las quejas relacionadas con este Programa Social se podrán presentar, personalmente o mediante escrito libre en la Contraloría Social de la Dirección General de Empleo, Capacitación y Fomento Cooperativo ubicado en el 7° piso de José Antonio Torres Xocongo N°58, Colonia Transito, C. P. 06820, Delegación Cuauhtémoc, Tel. 5709 3342 ext 1055, en un horario de 9:00 a 16:00 horas; en el mismo horario, ante la Contraloría Interna en la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, ubicada en el 2° Piso del mismo domicilio; Contraloría General del Gobierno del Distrito Federal y, de ser el caso de que la dependencia o entidad responsable del Programa no resuelva la queja, la beneficiaria podrá presentarla, por considerarse indebidamente excluido del Programa social,</p>

				<p>ante la Procuraduría Social del Distrito Federal o bien, registrar su queja a través del Servicio Público de Localización Telefónica, LOCATEL, quien deberá turnarla a la Procuraduría Social del Distrito Federal para su debida investigación y en su caso a la instancia correspondiente. En todo momento el representante legal de la empresa, grupo productivo o cooperativa solicitante del apoyo del Programa o beneficiaria del mismo, podrá hacer uso de su recurso de queja o inconformidad por discriminación, exclusión injustificada o cualquier otra conducta inadecuada por parte de servidores públicos del Distrito Federal.</p> <p>Existen los mecanismos adecuados para la comunicación de las quejas de las personas beneficiarias del programa, ya sea en persona o mediante texto libre ante la Contraloría Social de la DGE CyFC, o en su caso la Contraloría Interna de la STyFE</p>
VIII.-Mecanismos de exigibilidad	Parcial	Parcial	Satisfactorio	<p>Las reglas de operación señalan el derecho de exigir el cumplimiento, el área y domicilio para recibir orientación sobre el Programa.</p> <p>Establecer con claridad los lugares donde se tendrán a la vista del público los requisitos, derechos, obligaciones, procedimientos y plazos para acceder al programa, el procedimiento para exigir a la autoridad el cumplimiento del servicio prestado e indicar que la Contraloría General del Gobierno del Distrito Federal es el Órgano encargado para conocer denuncias por violaciones o incumplimiento de derechos en materia de desarrollo social.</p> <p>El desempeño de los mecanismos estipulados en Reglas de Operación fue parcialmente satisfactorio en la medida en que no se han diseñado carteles actualizados del Programa Social.</p>
IX.-Mecanismos de Evaluación e Indicadores	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	<p>Se señala la realización de la Evaluación Interna con apego a los lineamientos y que ésta se llevará a cabo a través de la Subdirección del Programa de Calidad Integral y Modernización. Se establecieron 9 indicadores.</p> <p>El monitoreo y reporte trimestral de los indicadores permitió ejecutar la evaluación efectiva de éstos.</p> <p>El proceso de diseño de indicadores, a través de la metodología del marco lógico, permitió definir una nueva matriz de indicadores para el siguiente ejercicio fiscal.</p>
X.-Formas de Participación Social	Parcial	Satisfactorio	Satisfactorio	<p>Se establece la forma de participación específica durante la operación del Programa, e incluso se requisita una Carta de Satisfacción de las y los empresarios y un cuestionario de evaluación, de las y los trabajadores, sin embargo, no se establece la modalidad en que la sociedad podrá participar activamente en la planeación, programación, implementación y evaluación del programa.</p> <p>Se ejecutaron efectivamente los mecanismos de participación del Programa Social, mediante la página de internet y los cuestionarios de percepción y satisfacción al término.</p> <p>No existieron cambios a las formas de participación social.</p>

XI.-Articulación con otros programas sociales	Parcial	Parcial	Satisfactorio	<p>Refiere claramente la articulación del Programa con otros programas operados por la STyFE y la Secretaría de Desarrollo Económico, entre los que destacan el Programa de Capacitación para el Impulso de la Economía Social (CAPACITES), el Programa de Apoyo al Empleo (que opera con recursos de transferencia federal) y el Programa de Financiamiento de la Micro y Pequeña Empresa, operado por el Fondo de Desarrollo Social del Distrito Federal (FONDESO).</p> <p>Se ejecutaron efectivamente los mecanismos de participación del Programa Social, mediante la página de internet y los cuestionarios de percepción y satisfacción al término.</p>
---	---------	---------	---------------	---

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

Derecho Social (Incluyendo el referente Normativo)	Descripción de la contribución del programa social al derecho social	Especificar si fue incorporado en las reglas de operación 2015, 2016 y 2017
<p>Derecho al Trabajo: Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación, tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. (Ley Federal del Trabajo, artículo 2)</p>	<p>El programa contribuye al derecho al trabajo en la medida en que busca asegurar que el trabajador en activo conserve su empleo y mejore su remuneración a través de los cursos de capacitación y consultoría, sin discriminación alguna. Además, se busca que la micro y pequeña empresa crezca para que pueda crear nuevos empleos.</p>	<p>2015: Incorporado 2016: Incorporado 2017: Incorporado</p>
<p>Derecho a un nivel de vida adecuado: que le asegure al individuo, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene derecho a seguros de invalidez, desempleo, enfermedad y, en maternidad a la protección social. (Human Rights DD.HH. artículo 25)</p>	<p>El programa coadyuva a conservar el empleo de los trabajadores en activo, lo cual redundará en mantener las herramientas intelectuales y físicas para la manutención, a través de un salario digno y prestaciones de ley, en salud, alimentación, vestido, vivienda y servicios sociales necesarios. En este sentido se entiende que el derecho y conservación de un empleo digno es la base para buscar un nivel de vida adecuado.</p>	<p>2015: No incorporado 2016: Incorporado 2017: Incorporado</p>
<p>Derecho a la educación: Como instrumento esencial para que los niños, jóvenes y adultos marginados puedan salir de la pobreza y participar plenamente en la vida social. Siendo la educación de calidad, equitativa e inclusiva así como aprendizaje durante toda la vida logrando la igualdad entre los géneros (UNESCO-Educación para todos, pag 10)</p>	<p>El programa colabora con la implementación del derecho a la educación a través de los cursos de capacitación y consultoría como ese proceso de enseñanza-aprendizaje continua que permite al trabajador desarrollar y consolidar un cúmulo de habilidades y aptitudes inherentes a las funciones productivas que realiza en el trabajo para su profesionalización y mejora.</p>	<p>2015: No incorporado 2016: Incorporado 2017: Incorporado</p>

En cuanto al derecho a la educación, las Reglas de Operación 2015 no lo integra, solo cuando hace mención sobre cómo define el programa social el concepto de capacitación, como aquel proceso de educación continua. A su vez, las reglas de operación 2016 hacen mención sobre este proceso en el mismo apartado.

Por otra parte, el derecho a un nivel de vida adecuado se garantiza en la medida en que el trabajador, a través de mayores competencias laborales, mejora y amplía sus habilidades y destrezas ofreciéndole mayores oportunidades de mejorar la calidad de su empleo y su remuneración, extendiéndose los beneficios hacia su vida diaria. No se hace explícito en Reglas de Operación 2015, ni es incorporado a Reglas de Operación 2016.

Las Reglas de Operación 2017 y 2018 ya concluyen estos derechos como extensivos del derecho al trabajo.

Alineación y Contribución del Programa al Programa General de Desarrollo CDMX (2013-2018)

Programa al Programa General de Desarrollo CDMX (2013-2018)	Alineación	Justificación	Incorporado a Reglas de Operación 2015, 2016 y 2017
Programa de Apoyo a la Capacitación en el Trabajo y Fomento a la Productividad (PACTyFP)	Eje 3: Desarrollo Económico Sustentable	Se busca promover desde un enfoque de igualdad sustantiva y respeto a derechos humanos; la inversión en capacitación, el sostenimiento del empleo y la competitividad económica.	2015: Incorporado 2016: Incorporado 2017: Incorporado
	Área de oportunidad 7: Innovación, Ciencia, Tecnología y Sector Productivo	Se intenta incidir en el mejoramiento de las capacidades para el crecimiento y la generación de empleo de valor agregado.	2015: Incorporado 2016: Incorporado 2017: Incorporado
	Objetivo 3	Se implementan acciones de educación continua y certificación de competencias para el desarrollo laboral con enfoque de género.	2015: Parcialmente 2016: Incorporado 2017: Incorporado
	Meta 1	Cursos de capacitación y consultoría para generación de habilidades y destrezas como mecanismo de desarrollo en el mercado de trabajo.	2015: Parcialmente 2016: Incorporado 2017: Incorporado
	Línea de acción 1	Capacitación y certificación laboral en sectores estratégicos para el desarrollo económico.	2015: Incorporado 2016: Incorporado 2017: Incorporado

Alineación	Área de oportunidad	Objetivo	Meta Sectorial	Política Pública
Programa Sectorial de “Desarrollo Económico y Empleo”	Innovación; ciencia; tecnología y sector productivo	Objetivo 3: Fortalecer acciones de educación continua, capacitación y certificación de competencias laborales para apoyar a la población con criterios de igualdad de género en su desarrollo laboral.	Meta 1: Ampliar la certificación oficial de modelos educativos flexibles y no escolarizados que contribuyan a la generación de habilidades, destrezas y de competencias laborales como un mecanismo de inserción y desarrollo en el mercado de trabajo.	La Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo identificará los sectores estratégicos que impulsan el desarrollo económico de la Ciudad de México para poder desarrollar capital humano que satisfaga sus necesidades de empleo. Para esto, se desarrollarán e implementarán cursos de capacitación que permitan tener una oferta laboral

			Meta 1.1: Realizar un programa de capacitación que se adecue a las demandas de los sectores estratégicos para el desarrollo económico.	Acorde a la requerida por los sectores que impulsan el desarrollo económico.
--	--	--	---	--

Con el avance de los ejercicios fiscales, desde el año 2015 se han venido dando mejoras al programa, tanto en la operación, como en el diseño del mismo, apoyándose de las reflexiones y recomendaciones que surgen al realizar anualmente las Evaluaciones Internas. Consecuentemente, se ha intentado dar importancia a la alineación y contribución del Programa Social a los distintos programas generales, sectoriales o institucionales a los cuales está alineado; logrando resultados positivos.

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

Aspecto	2015	2016	2017
	Descripción y datos estadísticos	Descripción y datos estadísticos	Descripción y datos estadísticos
Problema social identificado	<p>Desde hace algunas décadas la economía mundial enfrenta situaciones de incertidumbre, derivadas de la combinación de recesiones con periodos cortos de repunte de las inversiones y la actividad productiva; signo de que el modelo de desarrollo imperante requiere ajustes de fondo. Los bajos niveles de crecimiento económico impactan directamente en las posibilidades de acceso a un trabajo digno para la mayor parte de la población, por lo que el desempleo, la subocupación y la precariedad laboral emergen en prácticamente todos los países, expresándose con mayor crudeza en países como el nuestro que arrastran problemas estructurales en esta materia y adolecen de sistemas de protección social universal y de escasa atención al mercado interno. Nuestro país enfrenta de manera estructural problemas de insuficiente generación de fuentes de trabajo, derivadas de un bajo nivel de crecimiento económico y de la orientación del desarrollo en los sectores de manufactura, servicio y comercio con escasa integración productiva, datos recientes señalan que el país cerró 2013 con una tasa de crecimiento del PIB del 1.1%, indicador que se estima fue ligeramente inferior para el Distrito Federal.</p> <p>Las reformas estructurales impulsadas recientemente (laboral, financiera, fiscal, energética) y la estrategia propuesta en el Plan</p>	<p>La persistencia de un bajo crecimiento económico en el país durante los años recientes ha tenido un impacto negativo en el empleo, en el Distrito Federal, lo que se expresa en tasas de desocupación abierta por encima del promedio nacional, la persistencia del sector informal como opción para los buscadores de empleo excluidos del sector formal, precarización del empleo y las dificultades para acceder a empleos de calidad, acentuado en los jóvenes que se incorporan por primera vez al sector productivo, particularmente de quienes poseen mayor escolaridad.</p> <p>La Secretaria de Desarrollo Económico del Distrito Federal (SEDECO), reporto en el 2015 un registro de 452 mil, 347 unidades económicas, de estas el 97.8% están catalogadas como micro y pequeñas empresas (0-30 personas). Estas empresas de menor escala han enfrentado diversos problemas para mantener su posición en el mercado, que se manifiesta en un limitado ciclo de vida y el cierre de establecimientos, debido a sus grandes limitaciones técnico-operativas, de capacitación, de acceso a financiamientos de bajo costo, y procesos de comercialización, lo cual las hace perder competitividad a partir de la falta de integración de valor agregado en sus procesos productivos, con fuerte impacto en el empleo. Este fenómeno ha limitado el acceso pleno a los</p>	<p>No hay una cultura de capacitación en las micro y pequeñas empresas de la Ciudad de México que presentan, en su plantilla laboral, bajos niveles de capacitación en el trabajo y consultoría, disminuyendo la competitividad de las empresas y la productividad laboral, poniendo en peligro la conservación de los empleos, anulando la creación de nuevas fuentes de trabajo y prohibiendo que los trabajadores ejerzan su derecho a un empleo digno.</p> <p>Es por lo anterior que el programa PACTyFP busca incidir en la problemática a través de apoyos económicos a las micro, pequeñas y medianas empresas para el pago, mediante un esquema de coparticipación de servicios de capacitación y consultoría en rubros donde las empresas presenten mayores oportunidades de mejora, no importando el sector o rama a que estén dedicadas estas unidades económicas.</p> <p>Las acciones que realiza el programa social hacen frente a la problemática en la medida en que busca fortalecer el capital humano de unidades económicas de menor escala, para que estas, a través de mayores niveles de instrucción, obtengan mejores herramientas teórico-prácticas que le redunden en una mejor posición y remuneración laboral y beneficios extensivos a sus empresas y familias.</p> <p>A partir de los resultados arrojados por el programa desde su creación y</p>

	<p>Nacional de Desarrollo 2013-2018, aun cuando rescatan los temas de la productividad (convertido en eje transversal en el PND) y el fortalecimiento del mercado interno, no alcanzan a diferenciarse sustantivamente del marco conceptual que ha orientado las políticas públicas federales durante las últimas décadas.</p> <p>La persistencia de un bajo crecimiento económico en el país durante los años recientes ha tenido un impacto negativo en el empleo, en el Distrito Federal, se expresa en tasas de desocupación abierta por encima del promedio nacional, la persistencia del sector informal como opción para los buscadores de empleo excluidos del sector formal, precarización del empleo y las dificultades para acceder a empleos de calidad, acentuado en los jóvenes que se incorporan por primera vez al sector productivo, particularmente quienes poseen mayor escolaridad.</p>	<p>derechos laborales y el efectivo cumplimiento de la ley de la materia.</p> <p>Cabe mencionar que las acciones que el Programa de Apoyo a la Capacitación en el Trabajo y Fomento a la Productividad realiza, son únicas en el Gobierno del Distrito Federal, ya que, a partir del apoyo a micro negocios o empresas de menor escala beneficiadas con temas de capacitación diseñados para la base trabajadora, se visualiza como un factor económico detonante para que las empresa puedan incrementar su productividad y competitividad de manera integral y así estar en posibilidad de mantener sus fuentes de empleo.</p>	<p>maduración, hasta sus cambios sustanciales y reorientación, se ha logrado atender a un total 611 unidades económicas, que han mantenido empleos y aumentado otros tantos. La cifra total atendida es una cifra pequeña si se compara con el total de empresas registradas en la CDMX, pero esto evidencia que existen grandes oportunidades de beneficiar a más empresas.</p> <p>Gracias a los mecanismos de eficiencia de recurso, a la superación de las metas físicas anuales del programa y a las evidencias físicas del progreso de algunas de las micro y pequeñas empresas beneficiadas por el programa, se ha logrado ampliar el presupuesto disponible, para la operación del problema, pasando de 1 millón de pesos en su asignación original, a 5 millones de pesos, ampliando las oportunidades de hacer extensivo el beneficio a más empresas de la CDMX.</p> <p>En cifras totales, DENUE-INEGI, se registran para el año 2016 un total de 451,272 unidades económicas micro y pequeñas en la Ciudad de México.</p>
Población que padece el problema	Micros y pequeñas empresas	Micros y pequeñas empresas	Micros, pequeñas y medianas empresas
Ubicación geográfica del problema	Ciudad de México	Ciudad de México	Ciudad de México

Fuente	Indicador	Resultados
Reporte Económico- SEDECO	Población ocupada	2017 96.3% (Respecto PEA de alcaldías) 1.52% VAR con respecto a 2016
DENUE 2 T 2017 DENUE 4T 2015, Censo Económico 2013 Censo Económico 2009	Número total de unidades económicas (micro y pequeñas ente 1 y 50 trabajadores)	2017 462,565 2015 451,272 2012 409,115 2008 371,573
Reportes Internos, Evaluaciones Internas.	Empresas beneficiadas	2003 62 2004 41 2013 63 2005/2009 112 2014 74 2010 50 2015 95 2011 58 2016 125 2012 55 2017 230
Evaluaciones Internas	Trabajadores capacitados	2003 a 2006 1343 2007 a 2011 1519 2012 a 2015 3210 2016 a 2017 5432

El programa se relaciona con la tasa de ocupación debido a que, como parte de su fin último, busca la conservación de los empleos y, posteriormente, la creación de nuevas fuentes de empleo; es decir, la población ocupada es el sector que interesa.

El Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas cuenta con un sistema digital que permite visualizar, por distribución geográfica, por tamaño y por sector a aquellas unidades económicas registradas en toda la República Mexicana y CDMX. Por otro lado, los censos económicos se utilizan debido a que arroja información sobre unidades económicas por entidad federativa, incluyendo la CDMX.

Los reportes internos y las evaluaciones internas del programa contienen información importante sobre el diseño, operación, evaluación y monitoreo del programa social.

Identificación y descripción de las causas que originan el problema social

Escasa remuneración salarial
 Poca cualificación del personal directivo y operativo
 Indiferencia de la plantilla laboral a la capacitación
 Alto costo de la capacitación y consultoría
 Inversión de tiempo para trabajadores
 Presupuesto limitado para reclutamiento cualificado y capacitación
 Elevada rotación de personal y ausentismo
 Dificil acceso a financiamiento de bajo costo
 Deficiente acceso y manejo de información

Identificación y descripción de efectos producidos por el problema social

Bajos niveles de productividad y competitividad
 Precarización laboral
 Dificultad para la toma de decisiones
 Perdida laboral
 Estancamiento laboral
 Cierre de empresas
 Escasas competencias laborales
 Estancamiento económico

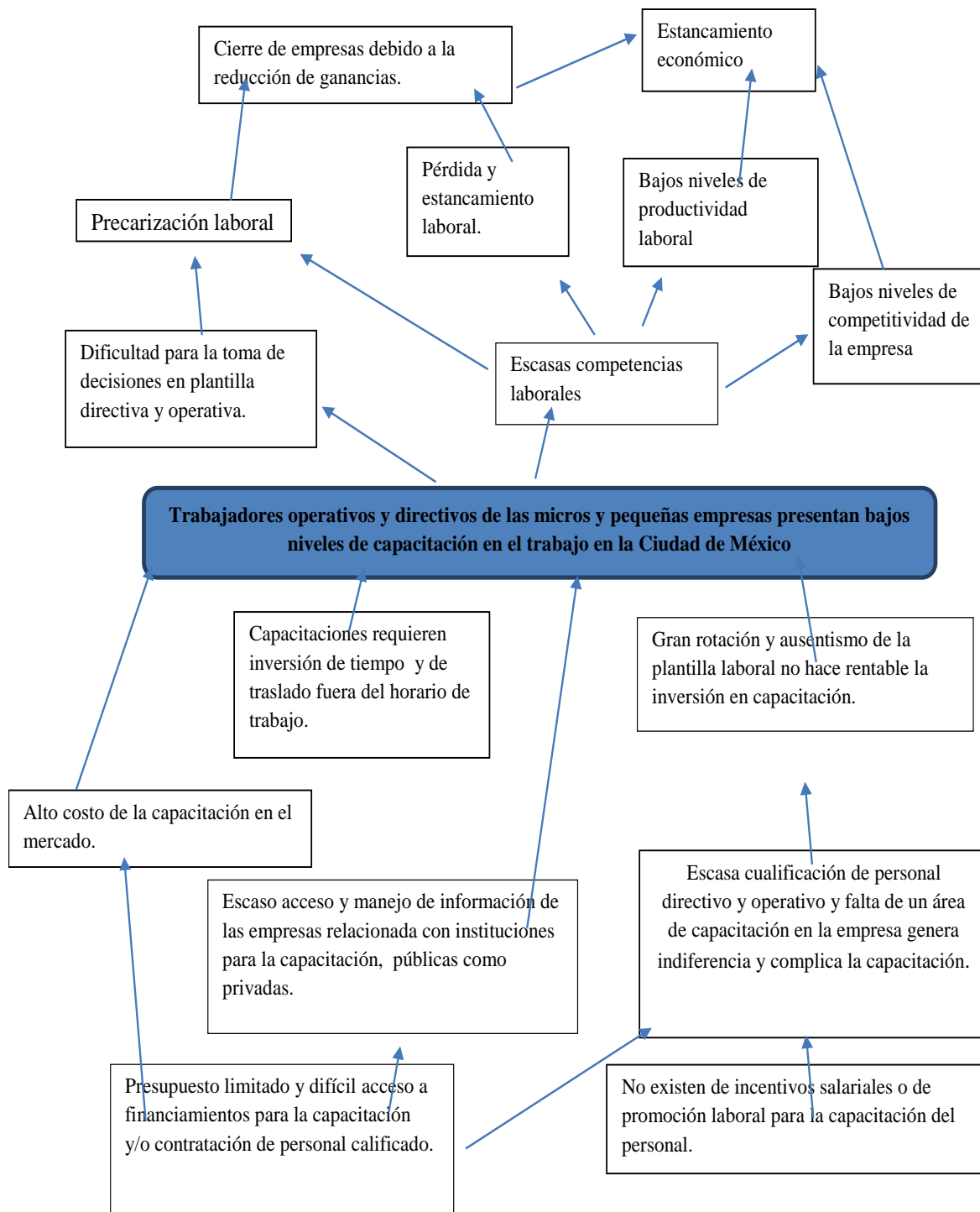
La siguiente tabla es una valoración sobre si se incorporó o no en las Reglas de Operación 2015 un análisis que describa el problema social atendido, que identifique a la población que padece la problemática, que describa las causas y efectos del problema y el levantamiento de línea base.

Elementos Reglas de Operación	Valoración 2015	Valoración 2016	Valoración 2017	Justificación
Descripción del problema social atendido por el Programa Social	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Incluye los elementos esenciales de un diagnóstico sobre el problema social que se busca atender. Se mejoró en la metodología sobre la descripción del problema y también en la ubicación de la población objetivo.
Datos estadísticos del problema social atendido	Parcial	Parcial	Satisfactorio	Identificación del problema sustentado en pocos datos estadísticos que fueron actualizándose y enriqueciéndose.
Identificación de la población que padece la problemática	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Se identifica claramente a la población afectada por la problemática. En Reglas recientes se encuentra la población mejor identificada derivado de una mejora en la metodología del cálculo.
Ubicación geográfica del problema	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Siendo aquellas micro, pequeñas y medianas empresas, más las del sector social, domiciliadas en la Ciudad de México
Descripción de las causas del problema	Parcial	Parcial	Satisfactorio	Se describen pocas causas con datos estadísticos. Se genera el árbol de problemas
Descripción de los efectos del problema	Parcial	Parcial	Satisfactorio	Se describen limitados efectos con datos estadísticos. Se genera el árbol del problema
Línea base	Satisfactorio	Parcial	Satisfactorio	Se había definido una línea base con datos de la ENEO 2010. Dato que quedó obsoleto al levantarse información para el registro de una línea base del programa en 2016.

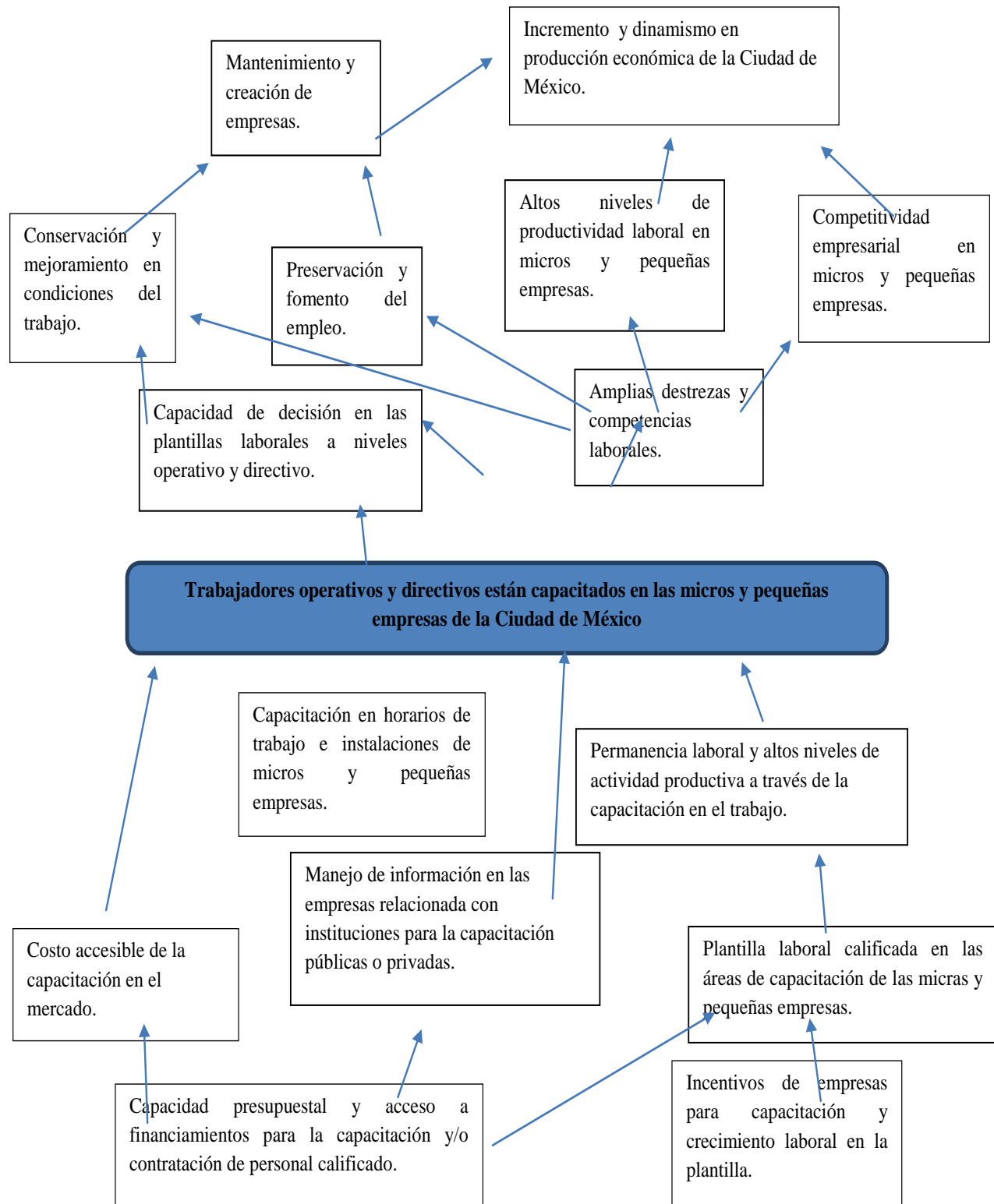
III.3. Análisis del Marco Lógico del Programa Social

III.3.1. Árbol del Problema

Árbol de Problemas



Árbol de Objetivos

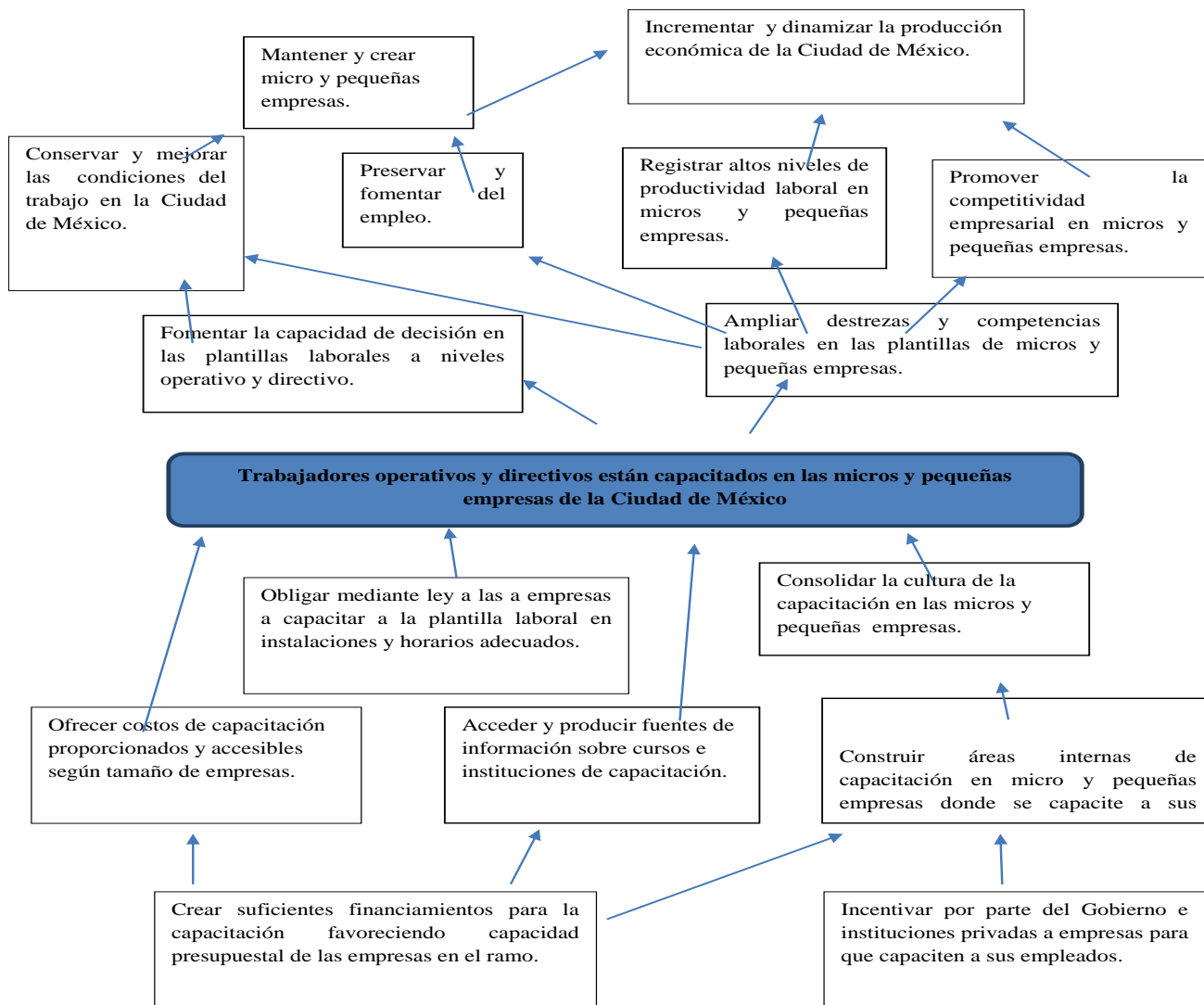


III.3.2. Árbol de acciones

Con la finalidad de presentar el objetivo de la situación a alcanzar mediante la intervención del programa, se muestra el siguiente esquema como herramienta para el análisis de objetivos a partir de la conversión de las condiciones negativas plasmadas en el árbol del problema. Esta conversión transforma las causas en medios y los efectos en fines estableciendo relaciones entre estos con la intención de encontrar las alternativas más oportunas que nos permitirán conducirnos hacia la resolución del problema e identificar los fines que busca el programa.

En este bosquejo los trabajadores directivos y operativos se capacitan continuamente a través de acceso a financiamientos, incentivos salariales y de promoción laboral para la capacitación por parte de las empresas. La plantilla laboral cuenta con cualificación promedio que permite la rentabilidad de las capacitaciones, así como costos accesibles en el mercado para capacitarse. Estos medios permiten mayor permanencia de la plantilla laboral y mayores niveles de productividad y competitividad en las micros y pequeñas empresas. En cuanto a los fines, se identifican las amplias destrezas y competencias laborales, la capacidad de decisión en las plantillas laborales, la conservación y mejoramiento en condiciones del trabajo, el fomento al empleo, el mantenimiento y creación de empresas obteniendo un incremento y dinamismo en la producción económica de la Ciudad de México.

Árbol de Acciones



III.3.3 Árbol de Acciones

Como parte de la búsqueda de variables de solución, no necesariamente dentro del control del programa social, el árbol de acciones surge el árbol de objetivos para vincular los medios con las alternativas que inciden en la problemática que busca resolver el programa social.

III.3.4. Resumen Narrativo

Nivel	Objetivo
Fin	Contribuir en la conservación y mejora de los empleos en las micro, pequeñas y medianas empresas de la Ciudad de México.
Propósito	Trabajadores directivos y operativos de las micro, pequeñas y medianas empresas de la Ciudad de México solicitantes reciben capacitación y consultoría específica, aumentando progresivamente el número de beneficiarios.
Componentes	Recursos económicos a micro, pequeñas y medianas empresas de la Ciudad de México se han entregado, conforme a la programación anual, para el pago por servicios de capacitación y consultoría de la plantilla laboral directiva y operativa.
Actividades	Promoción del programa Recepción de solicitudes Verificación de las empresas Autorización del programa Selección del Oferente Seguimiento de las acciones de capacitación y consultoría

III.3.5. Matriz de Indicadores del Programa Social.

Matriz de indicadores plasmada en Reglas de Operación 2015

Nivel y Objetivo	Indicador	Formula	Tipo de Indicador	Unidad de Medida	Medios de Verificación	Supuestos
FIN Contribuir a la conservación y mejora de la calidad de los empleos en las unidades económicas beneficiarias (micro y pequeñas empresas, incluidas las del sector social).	Permanencia del Empleo en Empresas Beneficiadas (PEEB) * Periodicidad Semestral	PEEB = (Trabajadoras y trabajadores ocupados en las empresas a los 6 meses de otorgada la capacitación / Trabajadoras y trabajadores ocupados en las empresas beneficiadas al iniciar la capacitación) x 100	Eficacia	Porcentaje	Registros administrativos del programa. (Cedula de Seguimiento). Subdirección del Programa de Calidad y Modernización.	El trabajador establece su permanencia en la empresa y toma responsabilidad en áreas específicas, hasta una promoción. Riesgo: el trabajador capacitado no permanece en la empresa, por no ser un trabajo lo suficientemente remunerado.
PROPÓSITO Las micro y pequeñas empresas solicitantes de apoyo reciben los recursos económicos para la capacitación de sus trabajadores conforme a lo previsto en la programación anual.	Grado de cumplimiento de la meta física (GCMF) Periodicidad Trimestral	GCMF = (empresas atendidas por el Programa en el período / empresas Programadas a atender en el período) X 100	Eficacia	Porcentaje	Informe Trimestral de Cuenta Pública. Subdirección del Programa de Calidad y Modernización.	Que el presupuesto permita sobrepasar la Meta Programada. Riesgo: Que la partida presupuestal no sea suficiente para cumplir con la meta física.

<p>COMPONENTES C1. Otorgar recursos económicos a micro y pequeñas empresas del D.F. para la capacitación de sus trabajadores y trabajadoras, conforme a la Programación anual.</p>	<p>Cobertura de acciones de capacitación (CAC) *</p> <p>Periodicidad Semestral</p>	<p>CAC = (personas capacitadas mediante los eventos reportados por el oferente al concluir el Programa de intervención / número de trabajadoras y trabajadores registrados en la carta solicitud del apoyo) X 100</p>	<p>Eficacia</p>	<p>Porcentaje</p>	<p>Registros administrativos del programa. Subdirección del Programa de Calidad y Modernización.</p>	<p>Que sean los mismos trabajadores los que desean la capacitación.</p> <p>Riesgo: Que los trabajadores capacitados no sean la totalidad de los trabajadores solicitados</p>
<p>C2. Con las acciones del programa se contribuye a la disminución de la inequidad en el acceso a la capacitación de las mujeres trabajadoras</p>	<p>Porcentaje de mujeres trabajadoras en la población beneficiaria (PMTPB)*</p> <p>Periodicidad Anual</p>	<p>PMTPB = (mujeres trabajadoras que recibieron un curso o acción de consultoría por parte del Programa, en el periodo / Total de población que recibió los beneficios del Programa en el periodo) X 100</p>	<p>Eficacia</p>	<p>Porcentaje</p>	<p>Informe Trimestral de Cuenta Pública Subdirección del Programa de Calidad y Modernización.</p>	<p>Se contrata a más mujeres en las micro y pequeñas empresas de la Ciudad de México</p> <p>Riesgo: Que las micro y pequeñas empresas contraten menor cantidad de mujeres trabajadoras</p>
<p>ACTIVIDADES A1. Promoción del Programa y recepción de solicitudes</p>	<p>Porcentaje de empresas seleccionadas para recibir apoyo</p> <p>Periodicidad Trimestral</p>	<p>IPPO = (Empresas seleccionadas para recibir el apoyo del Programa en el periodo / Empresas a las que se brindó orientación del Programa en el periodo) X 100</p>	<p>Eficacia</p>	<p>Porcentaje</p>	<p>Registros administrativos del programa. Subdirección del Programa de Calidad y Modernización.</p>	<p>La mayoría de las empresas a las que se les brindó la orientación están convencidas de los beneficios del programa.</p> <p>Riesgo: para las micro y pequeñas empresas no son rentables los beneficios del programa</p>
<p>A2. Autorización de apoyos económicos a empresas para contratación de servicios de capacitación y consultoría</p>	<p>Costo promedio por persona capacitada*</p> <p>Periodicidad Anual</p>	<p>CPPC= Presupuesto ejercido en capacitación y consultoría en el periodo / Total de personas que recibieron capacitación o consultoría por parte del Programa, en el periodo X 100</p>	<p>Eficacia</p>	<p>Promedio</p>	<p>Informe Trimestral de Cuenta Pública. Subdirección del Programa de Calidad y Modernización.</p>	<p>Que el presupuesto permita sobrepasar la Meta Programada para apoyar a mayor población laboral.</p> <p>Riesgo: Que la partida presupuestal no sea suficiente para apoyar a mayor población laboral</p>

A3. Seguimiento a las acciones de capacitación y consultoría en las empresas seleccionadas	Promedio de Visitas de seguimiento a empresas beneficiadas (PVSEB)* Periodicidad Trimestral	PVSEB = (Número de visitas de seguimiento realizadas en el periodo / Número de empresas que recibieron apoyos del Programa en el periodo)	Eficacia	Promedio	Registros administrativos del programa. Subdirección del Programa de Calidad y Modernización.	Que, a partir de mayor presupuesto, aumenten las empresas beneficiadas y con ello las visitas de seguimiento. Riesgo: Que la empresa quiebre y tenga que cerrar disminuyendo las visitas de seguimiento.
A.4 Gestión del pago proporcionado a los Oferentes de Capacitación y consultoría	Promedio de días en el pago al Oferente de Capacitación / consultoría (OPOCC)* Periodicidad Semestral	OPOCC = (Suma del total de días hábiles entre la recepción de la factura de los Oferentes de Capacitación y la fecha en que reciben el depósito en cuenta, en el periodo / Total de Programas en los que se gestionó pago en el periodo)	Eficacia	Promedio	Registros administrativos del programa. Subdirección del Programa de Calidad y Modernización y JUD de Enlace Administrativo de la DGE CyFC	Que el oferente haya concluido el programa de intervención y entregado la factura en tiempo y forma como lo programado. Riesgo: Que el oferente presente demora en la ejecución del programa de intervención y la entrega de la factura de lo programado.
A5. Evaluación del Programa y rediseño normativo	Costo promedio de los empleos conservados (CPEC)* Periodicidad Anual	CPEC = Presupuesto ejercido por el Programa en el periodo / Personal ocupado en las empresas beneficiadas a los 6 meses de otorgado el apoyo	Eficiencia	Promedio	Registros administrativos del programa. Subdirección del Programa de Calidad y Modernización y JUD de Enlace Administrativo DGE CyFC	Que las empresas tengan oportunidad de ampliar su plantilla laboral posterior a la intervención del programa. Riesgo: Que la empresa quiebre y cierre. Que el trabajador ya capacitado cambie de trabajo

Matriz de Indicadores plasmada en las Reglas de Operación 2016

NIVEL	OBJETIVO	INDICADOR	FÓRMULA	TIPO	UNIDAD DE MEDIDA
FIN	Contribuir a la conservación y mejora de la calidad de los empleos en las micro y pequeñas empresas, incluidas las del sector social.	Permanencia del Empleo en Empresas Beneficiadas (PEEB) * Periodicidad semestral	$PEEB = (\text{Trabajadores ocupados en las empresas a los 6 meses de otorgada la capacitación} / \text{Trabajadores ocupados en las empresas beneficiadas al iniciar la capacitación}) \times 100$	Eficacia	Porcentaje
PROPÓSITO	Otorgar a las micro y pequeñas empresas del D.F. solicitantes, capacitación para sus trabajadores y asesoría específica a los directivos	Porcentaje de acciones de capacitación CAC Periodicidad semestral	$CAC = (\text{personas capacitadas mediante los eventos reportados por el oferente al concluir el Programa de intervención} / \text{número de trabajadores registrados en la carta solicitud del apoyo}) \times 100$	Eficacia	Porcentaje
COMPONENTES	Otorgar recursos económicos a micro y pequeñas empresas del D.F. para la capacitación de sus trabajadores y trabajadoras, conforme a la Programación anual.	Porcentaje de cumplimiento de la meta física (GCMF) Periodicidad trimestral	$GCMF = (\text{empresas atendidas por el Programa en el período} / \text{empresas Programadas a atender en el período}) \times 100$	Eficacia	Porcentaje
	Medir la rentabilidad	Costo promedio de los empleos conservados (CPEC) Indicador anual	$CPEC = \text{Presupuesto ejercido por el Programa en el periodo} / \text{Personal ocupado en las empresas beneficiadas a los 6 meses de otorgado el apoyo}$	Eficiencia	Promedio
DESAGREGACIÓN POR SEXO	Medir la participación de las mujeres trabajadoras	Porcentaje de mujeres trabajadoras en la población beneficiaria (PMTPB) Periodicidad anual	$PMTPB = (\text{mujeres trabajadoras que recibieron un curso o acción de consultoría por parte del Programa, en el periodo} / \text{Total de población que recibió los beneficios del Programa en el periodo}) \times 100$	Eficacia	Porcentaje
ACTIVIDADES	Promoción del Programa y recepción de solicitudes	Porcentaje de empresas seleccionadas para recibir apoyo Periodicidad trimestral	$IPPO = (\text{Empresas seleccionadas para recibir el apoyo del Programa en el periodo} / \text{Empresas a las que se brindó orientación del Programa en el periodo}) \times 100$	Eficacia	Porcentaje
	Autorización de apoyos económicos a empresas para contratación de servicios de capacitación y consultoría	Costo promedio por persona capacitada. Periodicidad anual	$CPPC = \text{Presupuesto ejercido en capacitación y consultoría en el periodo} / \text{Total de personas que recibieron capacitación o consultoría por parte del Programa, en el periodo} \times 100$	Eficiencia	Promedio

Seguimiento a la acciones de capacitación y consultoría en las empresas seleccionadas	Promedio de Visitas de seguimiento a empresas beneficiadas (PVSEB) Periodicidad trimestral	PVSEB = (Número de vistas de seguimiento realizadas en el periodo / Número de empresas que recibieron apoyos del Programa en el periodo)	Eficiencia	Promedio
Gestión del pago proporcionado a los Oferentes de Capacitación y consultoría	Promedio de días en el pago al Oferente de Capacitación / consultoría (OPOCC) Periodicidad Semestral	OPOCC = (Suma del total de días hábiles entre la recepción de la factura de los Oferentes de Capacitación y la fecha en que reciben el depósito en cuenta, en el periodo / Total de Programas en los que se gestionó pago en el periodo)	Eficiencia	Promedio

Matriz de Indicadores plasmada en Reglas de Operación 2017

Nivel de Objetivo	Objetivo	Indicador	Fórmula de Calculo	Tipo de Indicador	Unidad de Medida	Medios de Verificación	Unidad Responsable	Supuestos
Fin	Contribuir en la conservación de los empleos en la micro y pequeña empresa de la Ciudad de México.	Permanencia del Empleo en Empresas beneficiadas (PEEB)	PEEB= (Trabajadores ocupados en las empresas a los 6 meses/ Trabajadores ocupados en las empresas beneficiadas al iniciar la capacitación) X 100	Eficacia	Porcentaje	Registros administrativos del programa. (Cedula de Seguimiento). Subdirección del Programa de Calidad y Modernización	Subdirección del Programa de Calidad Integral y Modernización.	El trabajador establece su permanencia en la empresa y toma responsabilidades en áreas específicas, logrando una promoción para otros puestos.
Propósito	Trabajadores y trabajadoras de las micro y pequeñas empresas solicitantes de la Ciudad de México han recibido capacitación y consultoría específica, elementos con los cuales brinda la posibilidad de su permanencia en el mercado laboral	Tasa de variación sobre el número de trabajadores ocupados a los 6 meses de la capacitación (TVTO)	TVTO= ([Núm. De trabajadores capacitados a los 6 meses de capacitación t/ Núm. de trabajadores capacitados a los 6 meses de capacitación t-1]-1) X 100	Eficacia	Tasa de variación	Registros Administrativos del programa. Subdirección del Programa de Calidad y Modernización	Subdirección del Programa de Calidad Integral y Modernización.	Cada vez más micro y pequeñas empresas participan en el programa.

Componente	Recursos económicos a micro y pequeñas empresas de la Ciudad de México se han entregado, conforme a la programación anual, para el pago por servicios de capacitación y consultoría de la plantilla de trabajadoras y trabajadores	Porcentaje de financiamiento a las actividades de capacitación (PFAC)	PFAC= (Presupuesto ejercido por el programa en el periodo – aporte de beneficiarios a financiamiento para capacitación/ presupuesto ejercido por el programa en el periodo) X 100	Economía	Porcentaje	Informe Trimestral de Cuenta Pública. Subdirección del Programa de Calidad y Modernización.	Subdirección del Programa de Calidad Integral y Modernización.	Las micros y pequeñas empresas están conscientes de la necesidad de capacitación y consultoría.
	Otorgar recursos económicos a micro y pequeñas empresas de la Ciudad de México para la capacitación de sus trabajadores y trabajadoras, conforme a la Programación anual.	Porcentaje de cumplimiento de la meta física (GCMF) Periodicidad trimestral	GCMF = (empresas atendidas por el Programa en el período /empresas Programadas a atender en el período) X 100	Eficacia	Porcentaje	Informe de avance programático-mensual de actividades institucionales. Subdirección del Programa de Calidad y Modernización.	Subdirección del Programa de Calidad Integral y Modernización.	Todas las empresas atendidas en el ejercicio fiscal cumplieron con los requisitos de permanencia para el programa
	Autorización de apoyos económicos a empresas para contratación de servicios de capacitación y consultoría	Costo promedio por persona capacitada. Periodicidad anual	CPPC= Presupuesto ejercido en capacitación y consultoría en el periodo / Total de personas que recibieron capacitación o consultoría por parte del Programa, en el periodo X 100	Eficiencia	Promedio	Informe de avance trimestral (AR, SAP, IPP). Subdirección del Programa de Calidad y Modernización.	Subdirección del Programa de Calidad y Modernización.	Empresas que envían documentación cumplen con características y requisitos del programa para la autorización del beneficio

Actividades	Promoción del programa	<p>Promedio de promoción del programa por empresa beneficiada (EPA)</p> <p>Periodicidad trimestral</p>	<p>EPA= Empresas a las que se les brindó la orientación del programa/ apoyos económicos autorizados a empresas</p>	Eficiencia	Promedio	<p>Informe trimestral AR-Subdirección del Programa de Calidad y Modernización.</p>	<p>Subdirección del Programa de Calidad Integral y Modernización.</p>	<p>Hay una gran interés y demanda de capacitación en las micros y pequeñas empresas de la CDMX</p>
	Recepción de solicitudes	<p>Promedio de Recepción de Solicitudes (PRS)</p> <p>Periodicidad trimestral</p>	<p>PRS= (Solicitudes recibidas para el apoyo del programa/ Empresas a las que se le brindó la orientación del programa) X 100</p>	Eficacia	Porcentaje	<p>Informe trimestral AR, Subdirección del Programa de Calidad y Modernización.</p>	<p>Subdirección del Programa de Calidad Integral y Modernización.</p>	<p>Gran porcentaje de las empresas a las que se les brindó la orientación intentan acceder al programa</p>
	Verificación de las empresas	<p>Promedio de días para Verificación de Empresas Solicitantes (PDVES)</p> <p>Periodicidad trimestral</p>	<p>PDVES= Suma total de días hábiles entre solicitud recibida para apoyo económico a empresas y verificación/ Total de programas autorizados en el periodo</p>	Calidad	Promedio	<p>Informe trimestral APP-1 y cédulas de verificación de empresas. Subdirección del Programa de Calidad y Modernización.</p>	<p>Subdirección del Programa de Calidad Integral y Modernización.</p>	<p>Las empresas que envían documentación existen y cumplen con las características señaladas en su documentación.</p>
	Autorización del programa.	<p>Porcentaje de Apoyos Económicos Autorizados (PAEA)</p> <p>Periodicidad trimestral</p>	<p>PAEA= (Apoyos económicos autorizados a empresas/ Empresas verificadas) X 100</p>	Eficacia	Porcentaje	<p>Registros administrativos del programa. Reporte Trimestral APP-1. Subdirección del Programa de Calidad y Modernización.</p>	<p>Subdirección del Programa de Calidad Integral y Modernización.</p>	<p>Empresas que envían documentación cumplen con características y requisitos del programa para la autorización del beneficio</p>

	Selección del Oferente	Porcentaje de Selección de Oferente de Capacitación Periodicidad anual	PSOC= (Número total de empresas apoyadas en el periodo/ Número de solicitudes registradas por oferente) X 100	Eficacia	porcentaje	Cuadro General de planeación. Registros Internos del Programa	Subdirección del Programa de Calidad Integral y Modernización.	Que las empresas apoyadas hayan registrado sus solicitudes mediante oferentes de capacitación y por cuenta propia.
	Seguimiento de las acciones de capacitación y consultoría	Promedio de Visitas de seguimiento a empresas beneficiadas (PVSEB)	PVSEB= (Número de visitas de seguimiento realizadas en el periodo/ número de empresas que recibieron apoyos del programa en el periodo) X 100	Eficacia	Porcentaje	Registros administrativos del programa. Informe Trimestral APP-2 Subdirección del Programa de Calidad y Modernización.	Subdirección del Programa de Calidad Integral y Modernización.	Las empresas viven situación económica estable y continúan con la operación de actividades productivas y con su proceso de seguimiento del programa

III.3.6. Consistencia interna del Programa Social (Lógica Vertical)

Aspecto	Valoración			Matriz de Indicadores Propuesta	Propuestas de Modificación
	MI 2015	MI 2016	MI 2017		
El fin del programa está vinculado a objetivos o metas generales, sectoriales o institucionales.	Satisfactorio	Parcial	Satisfactorio		Hacer explícito las metas y/o objetivos generales y sectoriales a los cuales está vinculado el programa.
Se incluyen las actividades necesarias y suficientes para la consecución de cada componente.	Parcial	Parcial	Satisfactorio		Hubo una modificación a nivel de actividades y componentes
Los componentes son los necesarios y suficientes para lograr el propósito del programa.	Parcial	Parcial	Satisfactorio		Incluir el componente de recursos financieros en coparticipación utilizados para la consecución del propósito.

El propósito es único y representa un cambio específico en las condiciones de vida de la población objetivo.	Parcial	Satisfactorio	Satisfactorio	TVTO= ([Núm. De personas trabajadoras capacitadas a los 6 meses de capacitación t/ Núm. de personas trabajadoras capacitadas a los 6 meses de capacitación t-1]-1) X	Hubo una modificación en el propósito en las reglas de operación 2017
En el propósito la población objetivo está definida con claridad y acotada geográficamente o socialmente.	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio		Sin Modificación
El propósito es consecuencia directa que se espera ocurrirá como resultado de los componentes.	Parcial	Satisfactorio	Satisfactorio	TVTO= ([Núm. De personas trabajadoras capacitadas a los 6 meses de capacitación t/ Núm. de personas trabajadoras capacitadas a los 6 meses de capacitación t-1]-1) X	Se intentó estar más apegado a este aspecto en las reglas de operación 2017
El objetivo de fin tiene asociado al menos un supuesto y está fuera del ámbito del control del programa.	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio		Sin Modificación
El objetivo de propósito tiene asociado al menos un supuesto y está fuera del ámbito del control del programa.	No Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio		Hubo una modificación en el propósito en las reglas de operación 2017
Si se mantiene el supuesto, se considera que el cumplimiento del propósito implica el logro del fin.	Parcial	Satisfactorio	Satisfactorio		Sin Modificación
Los componentes tienen asociados al menos un supuesto y está fuera del ámbito del control del programa.	No Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio		Ni en 2015 ni 2016 se cumplía este aspecto, existía un error en el diseño lógico.

Si se mantiene los supuestos, se considera que la entrega de los componentes implica el logro del propósito.	Satisfactorio	Parcial	Satisfactorio	<p>PSOC= (Número total de empresas apoyadas en el periodo/ Número de solicitudes registradas por oferente) X 100</p> <p>PRS= (Solicitudes recibidas para el apoyo del Programa/ Empresas a las que se le brindó la orientación del Programa) X 100</p> <p>EPA= Empresas a las que se les brindó la orientación del Programa/ apoyos económicos autorizados a empresas</p>	Con la modificación de la matriz de indicadores en 2017, se actualizan estos a nivel de componentes y lograr la vinculación lógica a nivel de propósito.
Las actividades tienen asociado al menos un supuesto y está fuera del ámbito del control del programa.	No Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio		Sin Modificación
Si se mantienen los supuestos, se considera que la realización de las actividades implica la generación de los componentes.	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio		Las tres matrices de indicadores han guardado satisfactoriamente esta relación.

Satisfactorio (3); Parcialmente satisfactorio (2); no satisfactorio (1); no se incluyó (0)

III.3.7. Valoración del diseño y consistencia de los indicadores para el Monitoreo del Programa Social (lógica Horizontal)

Aspecto	Valoración			Matriz de Indicadores Propuesta	Propuesta de Modificación
	MI 2015	MI 2016	MI 2017		
Los indicadores a nivel de fin permiten monitorear el programa y evaluar adecuadamente el logro del fin	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio		Ninguna
Los indicadores a nivel de propósito permiten monitorear el programa y evaluar adecuadamente el logro del propósito.	No Satisfactorio	Parcial	Satisfactorio	<p>TVTO= ((Núm. De personas trabajadoras capacitadas a los 6 meses de capacitación t/ Núm. de personas trabajadoras capacitadas a los 6 meses de capacitación t-1]-1) X</p>	<p>Incluir un indicador de variación sobre el número de trabajadores ocupados a los 6 meses de la capacitación en ejercicio fiscal anterior y el evaluado (Número de trabajadores ocupados a los 6 meses de la capacitación 2014/ número de trabajadores ocupados a los 6 meses de la capacitación 2015)-1*100</p> <p>Se incluyó.</p>

Los indicadores a nivel de componentes permiten monitorear el programa y evaluar adecuadamente el logro de cada uno de los componentes.	Parcial	Parcial	Satisfactorio		Incluir un indicador de economía que mida el pago por servicios de capacitación de trabajadores y trabajadoras directivos y operativos en micro y pequeñas empresas para lograr el cumplimiento del propósito. (Presupuesto ejercido por el programa en el periodo – aporte de beneficiarios a financiamiento para capacitación/ presupuesto ejercido por el programa en el periodo) X 100
Los indicadores a nivel de actividades permiten monitorear el programa y evaluar adecuadamente el logro de cada una de las actividades.	Satisfactorio	Parcial	Satisfactorio	<p>PSOC= (Número total de empresas apoyadas en el periodo/ Número de solicitudes registradas por oferente) X 100</p> <p>PRS= (Solicitudes recibidas para el apoyo del Programa/ Empresas a las que se le brindó la orientación del Programa) X 100</p> <p>EPA= Empresas a las que se les brindó la orientación del Programa/ apoyos económicos autorizados a empresas</p>	Se propone incluir un indicador y modificar dos. Se modifica el indicador que mide la promoción y recepción de solicitudes para recibir el apoyo del programa, así como el que mide autorización de los apoyos para capacitación y consultoría. Se incluye el indicador que mide la verificación de las empresas.

Satisfactorio (3); Parcialmente satisfactorio (2); no satisfactorio (1); no se incluyó (0)

Indicadores Matriz 2015	Valoración					
	A	B	C	D	E	F
Fin: Permanencia del Empleo en Empresas Beneficiadas (PEEB)	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Propósito: Grado de cumplimiento de la meta física (GCMF)	SI	SI	SI	NO	SI	SI
Componentes: Cobertura de acciones de capacitación (CAC)	SI	NO	SI	NO	SI	SI
Porcentaje de mujeres trabajadoras en la población beneficiaria (PMTPB)	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Actividades: Porcentaje de empresas seleccionadas para recibir apoyo	SI	NO	SI	NO	SI	SI
Costo promedio por persona capacitada	SI	NO	SI	NO	SI	SI
Promedio de Visitas de seguimiento a empresas beneficiadas (PVSEB)	SI	SI	SI	SI	SI	SI

Promedio de días en el pago al Oferente de Capacitación / consultoría (OPOCC)	SI	SI	SI	NO	SI	NO
Costo promedio de los empleos conservados (CPEC)	SI	SI	SI	SI	SI	SI

Indicadores Matriz 2016	Valoración					
	A	B	C	D	E	F
Fin: Permanencia del Empleo en Empresas Beneficiadas (PEEB)	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Propósito: Tasa de variación sobre el número de trabajadores ocupados a los 6 meses de la capacitación (TVTO)	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Componentes: Porcentaje de financiamiento a las actividades de capacitación (PFAC)	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Porcentaje de mujeres trabajadoras en la población beneficiaria (PMTPB)	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Actividades: Promedio de promoción del programa por empresa beneficiada (EPA)	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Porcentaje de Recepción de Solicitudes (PRS)	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Promedio de días para Verificación de Empresas Solicitantes (PDVES)	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Porcentaje de Apoyos Económicos Autorizados (PAEA)	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Promedio de Visitas de seguimiento a empresas beneficiadas (PVSEB)	SI	SI	SI	SI	SI	SI

Indicadores Matriz 2017	Valoración						Propuesta de Modificación
	A	B	C	D	E	F	
Fin: Permanencia del Empleo en Empresas Beneficiadas (PEEB)	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
Propósito: Tasa de variación sobre el número de trabajadores ocupados a los 6 meses de la capacitación (TVTO)	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
Componentes: Porcentaje de financiamiento a las actividades de capacitación (PFAC)	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
Porcentaje de mujeres trabajadoras en la población beneficiaria (PMTPB)	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
Actividades: Promedio de promoción del programa por empresa beneficiada (EPA)	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
Porcentaje de Recepción de Solicitudes (PRS)	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
Promedio de días para Verificación de Empresas Solicitantes (PDVES)	SI	SI	SI	SI	SI	SI	

Porcentaje de Apoyos Económicos Autorizados (PAEA)	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
Promedio de Visitas de seguimiento a empresas beneficiadas (PVSEB)	SI	SI	SI	SI	SI	SI	

III.3.8. Resultados de la Matriz de Indicadores 2015

Nombre del indicador	Fórmula	Tipo y unidad de medida	Frecuencia	Memoria de cálculo	Resultados
C1 Cobertura de acciones de capacitación (CAC)	$CAC = (\text{personas capacitadas mediante los eventos reportados por el oferente al concluir el Programa de intervención} / \text{número de trabajadoras y trabajadores registrados en la carta solicitud del apoyo}) \times 100$	Porcentaje/ Eficacia	Semestral	$1085/1085 \times 100$	100%
C2 Porcentaje de hombres y mujeres trabajadoras en la población beneficiaria (PMTPB)	$PMTPB = (\text{hombres trabajadores que recibieron un curso o acción de consultoría por parte del Programa, en el periodo} / \text{Total de población que recibió los beneficios del Programa en el periodo}) \times 100.$ $(\text{mujeres trabajadoras que recibieron un curso o acción de consultoría por parte del Programa, en el periodo} / \text{Total de población que recibió los beneficios del Programa en el periodo}) \times 100$	Porcentaje/ Eficacia	Anual	Hombres $589/1085 \times 100$ Mujeres $496/1085 \times 100$	54.29% 45.71%
A1 Porcentaje de empresas seleccionadas para recibir apoyo	$IPPO = (\text{Empresas seleccionadas para recibir el apoyo del Programa en el periodo} / \text{Empresas a las que se brindó orientación del Programa en el periodo}) \times 100$	Porcentaje/ Eficacia	Trimestral	$95/189 \times 100$	50.26%
A2 Costo promedio por persona capacitada	$CPPC = \text{Presupuesto ejercido en capacitación y consultoría en el periodo} / \text{Total de personas que recibieron capacitación o consultoría por parte del Programa, en el periodo} \times 100$	Promedio/Eficia cia	Anual	$1,799,640/1085 \times 100$	\$1,658.65
A3 Promedio de Visitas de seguimiento a empresas beneficiadas (PVSEB)	$PVSEB = (\text{Número de visitas de seguimiento realizadas en el periodo} / \text{Número de empresas que recibieron apoyos del Programa en el periodo})$	Promedio/ Eficacia	Trimestral	$121/95$	1.27

A4 Promedio de días en el pago al Oferente de Capacitación / consultoría (OPOCC)	OPOCC = (Suma del total de días hábiles entre la recepción de la factura de los Oferentes de Capacitación y la fecha en que reciben el depósito en cuenta, en el periodo / Total de Programas en los que se gestionó pago en el periodo)	Promedio/ Eficiencia	Semestral	Suma total días (3410)/95	35.89
A5 Costo promedio de los empleos conservados (CPEC)	CPEC = Presupuesto ejercido por el Programa en el periodo / Personal ocupado en las empresas beneficiadas a los 6 meses de otorgado el apoyo.	Promedio/ Eficiencia	Anual	1,799,640/1111	\$1,619.83

III.4.8.1. Resultados de la Matriz de Indicadores 2016

Nivel de Objetivo	Nombre del Indicador	Fórmula	Resultados 20016	Externalidades
Componentes	Porcentaje de cumplimiento de la meta física (GCMF)	GCMF = (empresas atendidas por el Programa en el período / empresas Programadas a atender en el período) X 100	$(154/150) \times 100 =$ 102.6%	La planeación y programación presupuestal de la SPCIM permitió alcanzar, e incluso superar, la meta física.
	Periodicidad trimestral			
	Costo promedio de los empleos conservados (CPEC)	CPEC = Presupuesto ejercido por el Programa en el periodo / Personal ocupado en las empresas beneficiadas a los 6 meses de otorgado el apoyo	$(2,855,940.00 / 1664) =$ 1,716.31	
	Indicador anual			
Desagregación por sexo	Porcentaje de Mujeres trabajadoras en la población beneficiaria (PMTPB)	PMTPB = (mujeres trabajadoras que recibieron un curso o acción de consultoría por parte del Programa en el periodo / Total de la población que recibió los beneficios del Programa en el periodo) X 100	$(809/1626) \times 100 =$ 49.75%	Las características, en cuanto a desagregación por sexo, de las plantillas laborales de las empresas beneficiarias condicionaron el resultado del presente indicador.
	Periodicidad trimestral			
Actividades	Porcentaje de empresas seleccionadas para recibir apoyo	IPPO = (Empresas seleccionadas para recibir el apoyo del Programa en el periodo / Empresas a las que se brindó orientación del Programa en el periodo) X 100	$(154/299) \times 100 =$ 51.50%	Los procedimientos internos de selección de la población objetivo, junto con el incumplimiento de los requisitos de acceso por parte de las empresas aspirantes fueron determinantes para lograr el resultado registrado.
	Periodicidad trimestral			
	Costo promedio por Persona capacitada.	CPPC= Presupuesto ejercido en capacitación y consultoría en el periodo / Total, de personas que recibieron capacitación o consultoría por parte del Programa, en el periodo	$(2,855,940/1626) =$ 1,756.42	Los ajustes en las propuestas de los programas de intervención de las empresas beneficiarias por parte de la SPCIM, el total de los trabajadores capacitados por el Programa Social durante
	Periodicidad anual			

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

Resultados de la Matriz de Indicadores 2017

Nivel de Objetivo	Objetivo	Indicador	Fórmula de Calculo	Tipo de Indicador	Unidad de Medida	Resultados
Componente	Recursos económicos a micro y pequeñas empresas de la Ciudad de México se han entregado, conforme a la programación anual, para el pago por servicios de capacitación y consultoría de la plantilla de trabajadoras y trabajadores	Porcentaje de financiamiento a las actividades de capacitación (PFAC)	PFAC= (Presupuesto ejercido por el programa en el periodo – aporte de beneficiarios a financiamiento para capacitación/ presupuesto ejercido por el programa en el periodo) X 100	Economía	Porcentaje	76.26%
	Otorgar recursos económicos a micro y pequeñas empresas de la Ciudad de México para la capacitación de sus trabajadores y trabajadoras, conforme a la Programación anual.	Porcentaje de cumplimiento de la meta física (GCMF) Periodicidad trimestral	GCMF = (empresas atendidas por el Programa en el período /empresas Programadas a atender en el período) X 100	Eficacia	Porcentaje	102.2%

	Autorización de apoyos económicos a empresas para contratación de servicios de capacitación y consultoría	Costo promedio por persona capacitada. Periodicidad anual	CPPC= Presupuesto ejercido en capacitación y consultoría en el periodo / Total de personas que recibieron capacitación o consultoría por parte del Programa, en el periodo	Eficiencia	Promedio	\$1,182.26
Actividades	Promoción del programa	Promedio de promoción del programa por empresa beneficiada (EPA) Periodicidad trimestral	EPA= Empresas a las que se les brindó la orientación del programa/ apoyos económicos autorizados a empresas	Eficiencia	Promedio	1.83
	Recepción de solicitudes	Porcentaje de Recepción de Solicitudes (PRS) Periodicidad trimestral	PRS= (Solicitudes recibidas para el apoyo del programa/ Empresas a las que se le brindó la orientación del programa) X 100	Eficacia	Porcentaje	80.14%
	Verificación de las empresas	Promedio de días para Verificación de Empresas Solicitantes (PDVES) Periodicidad trimestral	PDVES= Suma total de días hábiles entre solicitud recibida para apoyo económico a empresas y verificación/ Total de programas autorizados en el periodo	Calidad	Promedio	3.05
	Autorización del programa.	Porcentaje de Apoyos Económicos Autorizados (PAEA) Periodicidad trimestral	PAEA= (Apoyos económicos autorizados a empresas/ Empresas verificadas) X 100	Eficacia	Porcentaje	71.42%
	Selección del Oferente	Porcentaje de Selección de Oferente de Capacitación Periodicidad anual	PSOC= (Número total de empresas apoyadas en el periodo/ Número de solicitudes registradas por oferente) X 100	Eficacia	porcentaje	25.65%
	Seguimiento de las acciones de capacitación y consultoría	Promedio de Visitas de seguimiento a empresas beneficiadas (PVSEB)	PVSEB= (Número de visitas de seguimiento realizadas en el periodo/ número de empresas que recibieron apoyos del programa en el periodo) X 100	Eficacia	Porcentaje	57.17%

III.3.8 Análisis de Involucrados.

El análisis incluye entes externos e internos, por la naturaleza del Programa, se plantea una coparticipación de empresarios, trabajadoras y del personal de capacitación externa (oferentes), porque ellos son parte del funcionamiento.

Agente Participante	Descripción	Interés	Como es percibido el Problema	Poder de influencia y mandato	Obstáculos a vencer
STyFE	Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México es la dependencia responsable del programa.	Atender a la población desempleada y buscadores de empleo en la Ciudad de México, además de contribuir en la conservación y mejora de la calidad en el empleo	Problema social asociado a la desaceleración económica, la falta de capacitación, la informalidad laboral, la poca creación de empleos.	Poder muy Alto, es el principal promotor de la política laboral en la Ciudad de México	Actividades determinadas por la suficiencia presupuestal para atender a todo la Ciudad de México.
DGECyFC	La Dirección General de Empleo Capacitación y Fomentó Cooperativo es la encargada del gasto.			Alto es la responsable de la administración de los recursos destinados al programa.	Establecer mejores estrategias para atender a la población
Subdirección CyMO	La Subdirección de Capacitación y Modernización es quien opera el Programa.			Medio. Es la responsable de la operación eficiente y eficaz del programa.	Poca Difusión y Escasos Recursos Humanos, técnicos, materiales y financieros.
Secretaría de Finanzas	Es la responsable de la autorización del pago a los oferentes	Supervisora del gasto eficiente del presupuesto del Gobierno de la Ciudad de México.	La dilatación del pago de los apoyos del programa desestabiliza el interés de los oferentes.	Alto. Es necesario para la ejecución oportuna y de calidad del programa	Trámites administrativos
Empresarios	Son los solicitantes del programa, reciben capacitación para su plantilla laboral y directivos	Aprovechar la capacitación a bajo costo. La mejora y permanencia en la empresa.	Poca actualización y capacitación para mejorar su empresa y consolidar una mayor competitividad	Poder Alto y Mandato alto	Escaso recurso vinculado a los costos de capacitación.
Plantillas de trabajadoras y trabajadores	Reciben la capacitación, actualización o especialización.	Adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y aptitudes que contribuyen al crecimiento personal y profesional.	Poca capacitación para mejorar sus conocimientos y habilidades y aptitudes para el trabajo.	Poder Bajo y Mandato Bajo.	Escasa información de la potencialidad de capacitarse en los planos, técnicos, profesional y personal.
Oferentes de Capacitación	Diseñan y realizan los Programas de intervención para la capacitación	Prestador de servicios profesionales, elaboran los diagnósticos e imparten cursos de capacitación	Los diagnósticos y la capacitación son el medio de autoemplearse, consolidarse y generar ingresos	Poder Medio y Mandato Medio	Entorno de capacitación no apto para su realización.

Prestador de servicios financieros (Bancos).	Realiza las transferencias monetarias a los oferentes	Es una necesidad del servicio que les genera ganancia	ninguno	Poder muy Bajo Mandato muy Bajo.	Retraso en los procesos de transferencia
---	---	---	---------	-------------------------------------	--

III.4. Complementariedad o Coincidencia con otros Programas Sociales

Programa social	Quien lo opera	Objetivo General	Población Objetivo	Bienes y/o servicios que otorga	Complementariedad o coincidencia	Justificación
Subprograma de Fomento al Empleo.	Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, La dirección de Capacitación para el Empleo.	Ayuda en la entrega de mobiliario, maquinaria, equipo y/o herramienta para apoyar a los buscadores de empleo que desean desarrollar una actividad por cuenta propia y que aun teniendo experiencia, no lo gran vincularse a puestos de trabajo.	La población buscadora de empleo o desempleada de la Ciudad de México. Con 18 años o mas	Equipamiento para consolidar proyectos de autoempleo.	Complementariedad	Son microempresas conformadas a partir del apoyo económico para la adquisición de maquinaria y/o equipo y el apoyo del Programa, contribuye a sus procesos de consolidación.
Programa de Capacitación a Distancia para Trabajadores (PROCADIST)	Secretaría de Trabajo y Previsión Social	Dar a conocer un instrumento en línea que concentre y difunda la oferta nacional vigente pública y privada de capacitación laboral, en las modalidades presenciales y a distancia; con el objeto de que permita a empresas, trabajadores y personas en vulnerabilidad laboral acceder a cursos existentes y ampliar sus capacidades para mejorar la competitividad	Podrán hacer uso aquellas personas y organizaciones que cuenten con acceso a internet y que entre sus objetivos esté el de buscar opciones de capacitación que le permita mejorar su situación laboral	El programa concentra la oferta de capacitación nacional y los demás relacionados con la misma, a fin de ofrecer a los trabajadores información sólida y actualizada para poder acceder a cursos de capacitación presencial y a distancia	coincidencia	Las poblaciones beneficiarias son: 1. Trabajadores 2. Organizaciones 3. Personas en situación de vulnerabilidad laboral 4. Asociaciones 5. Instructores
Programa de Fortalecimiento a los Micro negocios para la Ciudad de México, Yo te Apoyo.	Secretaría de Desarrollo Económico			Es un programa que ofrece apoyos económicos directos a micro negocios con el fin de que fortalezcan su operación y/o atención al público.	Se complementan.	Ninguna. Colaboran en la consolidación de microempresas

III.5. Análisis de la Congruencia del Proyecto como Programa Social de la CDMX

Objetivo:

El programa social PACTyFP es un programa de otorgamiento de apoyos económicos, indirectos para el pago de los servicios de capacitación y consultoría en el trabajo, otorgado por instructores externos a micro y pequeñas empresas de la Ciudad de México. El problema que se busca atender es la escasa capacitación y consultoría específica, constituyéndose en su población directamente beneficiada las trabajadoras y trabajadores en activo.

Con la intervención del programa se busca que, a través de capacitación y consultoría, las plantillas laborales cuenten con mayores competencias para el ejercicio de sus actividades productivas, redundando en profesionalización en el trabajo y mayores niveles de productividad laboral y la inserción de la competitividad en las unidades económicas. Lo anterior, permitirá que las empresas crezcan en términos de producción, en términos económicos y de infraestructura, logrando la permanencia del empleo, la mejora en la calidad de éste y la futura apertura de nuevos empleos.

El programa social busca atender la problemática estructural a través de un diagnóstico que vincule las causas y efectos a los múltiples factores de origen y estimulación de la problemática social que se busca remediar inmersa en la compleja situación económica, política y social de la Ciudad de México. Una vez identificada y definida la problemática, se establecen los objetivos, tanto generales como específicos, las estrategias, metas y líneas de acción que debe seguir el programa en su operación, y éstas se plasman en las reglas de operación redactadas para cada ejercicio fiscal y editadas de acuerdo a las evaluaciones que se le van haciendo al programa social. El Programa de Apoyo a la Capacitación en el Trabajo y Fomento a la Productividad (PACTyFP) promueve el cumplimiento de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales debido a que fomenta el mejoramiento integral de las condiciones y calidad de vida de la población a la que atiende. Específicamente, el derecho a un empleo y a un salario digno, acceso a una economía popular, infraestructura e integración social.

Marco Conceptual:

De acuerdo al artículo 3 y 4 de la Ley de Desarrollo Social de la Ciudad de México, existen 12 principios que rigen los programas sociales. El programa PACTyFP se alinea al principio de universalidad porque este no excluye a ninguna unidad económica de menor escala con territorialidad en la Ciudad de México que solicite de su apoyo para la capacitación y consultoría específica. Al mismo tiempo, promueve el derecho a la capacitación en la totalidad de las plantillas laborales en igualdad de condiciones, trátense de trabajadores operativos o administrativos y directivos.

Desarrollo social, derechos económicos, sociales y culturales:

A su vez, se promueve la igualdad mediante la participación de hombres y mujeres trabajadores en la capacitación y, buscando con ello equilibrar el porcentaje en caso de tener gran demanda, se prioriza el acceso al programa de aquellas unidades de menor escala que tengan mayor proporción de mujeres trabajadoras o aquellas que tienen como propietaria a una mujer.

El programa se alinea a la diversidad y equidad social en la medida en que apoya a micros y pequeñas empresas del sector industrial, servicio y comercio, además de las organizaciones del sector social que se encuentren vinculadas a una cadena de valor y ofrecen algún producto o servicio.

El respeto al derecho al trabajo, al derecho a la capacitación en particular y el respeto de los derechos laborales en general, implica abordarlos desde una visión integral de derechos humanos orientado al derecho a una mejor calidad de vida.

La exigibilidad se cumple en todo momento, de acuerdo a los mecanismos plasmados en las Reglas de Operación, para cualquier aclaración, en primera instancia, acudiendo a las oficinas de la Subdirección del Programa de Calidad Integral y Modernización en las instalaciones de la Dependencia.

Durante el curso del programa de intervención, los empresarios, representantes, directivos y la plantilla laboral, podrán manifestar sus opiniones, sugerencias e inconformidades, en texto de manera libre, su percepción con respecto al programa, también en el marco de la supervisión y monitoreo del programa, a través de una carta de satisfacción que los mismos beneficiados entregan como parte de los requisitos del programa.

La transparencia es una exigencia establecida en las reglas de operación del Programa, publicadas en la Gaceta Oficial del Distrito Federal. Además, desde ejercicios anteriores se publica la evaluación interna del programa, así como el padrón de beneficiarias del mismo. Sumado a esto, toda la información antes referida, es subida al portal de Transparencia a través de la Oficina de Información Pública, sitio al que cualquier ciudadano o ciudadana puede acceder.

A través de las acciones llevadas a cabo por el programa social se busca erradicar la desigualdad, la exclusión e inequidad social entre individuos, grupos y ámbitos territoriales con el fin de lograr su incorporación en la vida económica, social y cultural; y constituirse como ciudadanos con plenos derechos. De acuerdo a los 12 principios de desarrollo social arriba mencionados, vinculándolos con el accionar del programa social PACTyFP, se determina que éste promueve el cumplimiento de los derechos Económicos, Sociales y Culturales en la Ciudad de México.

Es importante mencionar que la población objetivo a la cual atiende el programa está determinada y delimitada entorno al alcance y programación presupuestal destinada para el programa cada ejercicio fiscal. A mayor presupuesto, mayor rango de población objetivo y mayores oportunidades de ampliar la cobertura del programa.

Para una mejor identificación de la problemática y de las estrategias para solventar esta, se realiza una evaluación interna del programa con el fin de analizar el diseño, operación, resultados e impacto que ha tenido la operación en los ejercicios fiscales en los que ha estado vigente el programa social.

La evaluación interna pretende identificar en qué medida el programa está o no atendiendo de manera adecuada la problemática. Se generan indicadores que permiten medir las acciones, componentes, propósito y el fin al cual se pretende llegar con la intervención del programa social. A su vez, se cuida que exista una coherencia y lógica en las acciones y estrategias planteadas para la operación.

El programa tiene una visión a corto, mediano y largo plazo, misma que se va consolidando sistemáticamente en la medida en la que el programa sigue vigente y dando resultados cada vez con mayor impacto. En muchas ocasiones, las problemáticas sociales a atender necesitan acciones a largo plazo, con las cuales se permite observar el patrón de comportamiento de la población objetivo y si las estrategias desempeñadas están rindiendo frutos. El programa social no tiene duplicidad con ningún otro programa en la Ciudad de México, ni a nivel federal.

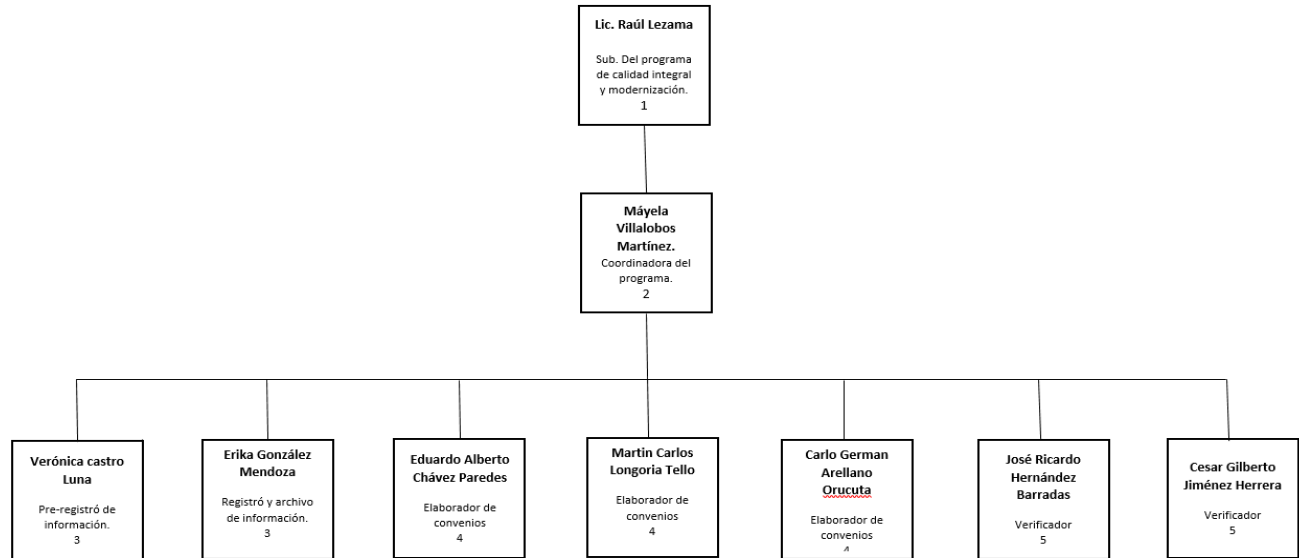
Otro aspecto fundamental para un programa social es el marco jurídico. El programa PACTyFP está alineado y se rige por el siguiente marco jurídico:

- Ley de Desarrollo Social del Distrito Federal (Artículo 1 fracción II, Capítulo Séptimo- De los Programas de Desarrollo Social/ artículo 32-38).
- Ley de Protección y Fomento al Empleo del Distrito Federal (Artículo 5 fracción III, fracción VII, fracción XIII).
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Artículo 123, fracción XIII).
- Ley Federal del Trabajo (Artículo 2, Artículo 132 Fracción XV, Artículo 153 Bis).
- Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal (Artículo 119 Quintus Fracción I, Fracción III).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Artículo 6 fracción II).
- Ley para Impulsar el Incremento Sostenido de la Productividad y la Competitividad de la Economía Nacional (Artículo 3 fracción VI, Artículo 8 punto I-inciso A y punto V).

IV. EVALUACIÓN DE LA OPERACIÓN DEL PROGRAMA SOCIAL

IV. Evaluación de la Operación del Programa Social

Organigrama del Programa Social



IV.1. Estructura Operativa del Programa Social en 2017

Puesto	Formación Requerida	Experiencia Requerida	Funciones	Sexo	Edad	Formación de la persona ocupante	Experiencia de la persona ocupante	Observaciones
Subdirector	Licenciatura-Posgrado en área económica administrativa o afín.	Haber laborado en cargos de estructura dentro de la administración pública	Coordinar operación, seguimiento y evaluación de programas sociales, en micro y pequeñas empresas de la Ciudad de México, Elaborar reglas de operación, manuales y documentos que orienten la operación de los programas sociales a cargo de la SPCIM. Dictaminar y autorizar apoyos a empresas beneficiarias. Diseñar nuevas acciones de fomento a la capacitación. Coordinar la promoción y difusión de programas sociales, Autorizar padrón de oferentes de capacitación y consultoría. Dar seguimiento a la integración y firma de convenios de colaboración, Revisar informes e indicadores de evaluación, elabora el Programa Operativo Anual de la SPCIM.	M	62	Licenciatura en Ciencias y Licenciatura en Derecho	Administración de recursos, manejo de personal, manejo de conflictos Elaboración de Programas Operativos Anuales, Elaboración de Reglas de Operación, Diseño, Operación y Evaluación de Programas Sociales, Paquetería Ley de Transparencia Auditoria.	Ninguna

Administrativo Asignado	Preparatoria-Licenciatura en área económica-administrativa	Haber laborado en áreas administrativas Conocimiento medio de paquetería	<p>- Recepción y revisión de documentos Revisión de convenios de colaboración.</p> <p>Elaboración de informes mensuales y trimestrales.</p> <p>Informes de Cuenta Pública</p> <p>Elaboración de solicitudes de recurso para el pago a oferentes de capacitación</p> <p>Atención a Oferentes</p> <p>Atención a personas empresarias</p> <p>Verificación de empresas</p> <p>Elaboración de oficios</p>	F	42	Carrera Técnica en Trabajo Social	<p>Operación de Programas de Salud</p> <p>Coordinación de servicios de emergencia</p> <p>Manejo de personal</p> <p>Nominas</p> <p>Analista de crédito</p> <p>Control documental</p> <p>Auditorias</p> <p>Manejo de cuenta pública</p> <p>Ley de transparencia</p> <p>Operación y seguimiento de Programas Sociales</p>	Ninguna
Administrativo Asignado	Preparatoria-Licenciatura en área económica-administrativa	Haber laborado en áreas administrativas Conocimiento medio de paquetería	<p>Alta y actualización de Oferentes</p> <p>Recepción de documentos y elaboración de oficios</p> <p>Atención a Oferentes</p> <p>Seguimiento de correo electrónico</p> <p>Seguimiento de solicitudes de información pública</p> <p>Solicitudes de Información de oficio de Ley de Transparencia</p> <p>Informes del PDDH</p>	F	51	Secundaria Estilista	<p>Ventas</p> <p>Auxiliar de oficina</p> <p>Estilismo</p> <p>Capturista</p> <p>Auxiliar administrativo</p>	Ninguna

Administrativo Asignado Experto	Preparatoria-Licenciatura en área económica-administrativa	Haber laborado en áreas administrativas Conocimiento medio de paquetería	Atención a Oferentes Revisión de documentación de empresas Elaboración de comunicados de aceptación Atención telefónica Captura de información Auxiliar general	F	50	Secundaria con carrera técnica en secretariado	Recepcionista Cajera Gestoría de cobranza Ventas Auxiliar general Telefonista Capturista	Ninguna
Técnico en Sistemas	Preparatoria-Licenciatura en área económica-administrativa	Haber laborado en áreas operativas y administrativas Conocimiento avanzado de paquetería	-Elaboración de informes de gobierno Elaboración de informe de trámites y servicios Colaboración en la elaboración de reglas de operación y evaluación interna Elaboración de convenios de colaboración Levantamiento de Panel y Línea Base	M	39	Licenciatura en Política y Gestión Social Auxiliar técnico en Contabilidad y Administración	Gestoría agraria Evaluación y seguimiento de programas rurales Diseño de políticas públicas laborales	Ninguna
Técnico Operativo	Preparatoria-Licenciatura en área económica-administrativa	Haber laborado en áreas operativas y administrativas Conocimiento avanzado de paquetería	Evaluación y seguimiento de Programas Sociales. Elaboración de informe estadístico mensual Elaboración de convenios de colaboración -Elaboración de Evaluación Interna y Reglas de Operación Apoyo logístico en eventos de Programas Sociales. Levantamiento de Panel y Línea Base	M	26	Licenciatura en Relaciones Internacionales	Auxiliar operativo Prestador de Servicios Profesionales Administración de padrones empresariales. Analista de proyectos Productivos y Evaluación de Programas Sociales	Ninguna

Prestador de Servicios Profesionales	Preparatoria-Licenciatura en área económica-administrativa	Haber laborado en áreas operativas y administrativas Conocimiento avanzado de paquetería	Elaboración de convenios de colaboración Difusión del programa Verificación de empresas Revisión de documentación Levantamiento de Línea base Levantamiento de Panel	M	38	Licenciatura trunca en Arquitectura	Elaboración de planos Campañas de difusión y publicidad Levantamiento de encuestas Auxiliar administrativo Verificador	Ninguna
Peón	Preparatoria-Licenciatura en área económica administrativa	Haber laborado en áreas operativas y administrativas Conocimiento avanzado de paquetería	Difusión del programa Verificación de empresas Revisión de documentación y archivo Levantamiento de Panel	M	39	Preparatoria		Alta en 2017

IV.2 Congruencia de la Operación del Programa Social en 2017 con su Diseño

Congruencia de la Operación del Programa Social en 2017 con su Diseño

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

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

<p>VI. Procedimientos de Instrumentación</p>	<p>Se describen los procedimientos de instrumentación que permiten a las empresas conocer cuál será el proceso al cual está sujeta la autorización del apoyo.</p>	<p>Al tener estandarizado el procedimiento de instrumentación, por parte del área operativa, del Programa Social se buscó atender a las personas beneficiarias de forma eficaz y eficiente.</p> <p>Existen algunos casos en los que el Capacitador Externo demora más de los cinco días hábiles para la entrega de las evidencias, una vez concluido el programa de intervención.</p>	<p>3</p>	<p>Las diversas áreas del Programa Social implementaron los procedimientos de acuerdo con las ROP.</p> <p>La extemporaneidad de la documentación cierre por parte del Capacitador Externo se debe a la disponibilidad de tiempo de éste último para su entrega formal en Unidad Central.</p>
<p>VII. Procedimiento de Queja o Inconformidad Ciudadana</p>	<p>En todo momento el empresario, representante o apoderado legal de la empresa, grupo productivo o cooperativa solicitante del apoyo del Programa o beneficiaria del mismo, podrá hacer uso de su recurso de queja o inconformidad por discriminación, exclusión injustificada o cualquier otra conducta lesiva por parte de servidores públicos adscritos a la Secretaría.</p> <p>En primera instancia, las quejas relacionadas con este programa social se podrán presentar, personalmente o mediante escrito libre en la Contraloría Social de la DGECyFC, ubicada en José Antonio Torres Xcoongo No. 58, 7° Piso, Colonia Tránsito, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 0682 0, Ciudad de México, D.F., número telefónico: 5709 3342 ext.1055, en un horario comprendido de las 9:00 a las 16:00 horas; en el mismo horario, ante la Contraloría Interna en la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, ubicada en el 2° Piso del mismo domicilio; Contraloría General del Gobierno del Distrito Federal y, de ser el caso de que la dependencia o entidad responsable del Programa no resuelva la queja, la beneficiaria podrá presentarla, por considerarse indebidamente excluido del Programa Social, ante la Procuraduría Social del Distrito Federal o bien, registrar su queja a través del Servicio Público de Localización Telefónica, LOCATEL, quien deberá turnarla a la Procuraduría Social del Distrito Federal para su debida investigación y en su caso a la instancia correspondiente.</p> <p>Procesos para conocer resoluciones La Contraloría Social como órgano preventivo dentro de la DGECyFC es la encargada de atender quejas, darles atención, inmediata y emitir resolución, la cual hará saber de forma escrita al quejoso, en un plazo no mayor a 15 días; sin que esto impida que el quejoso pueda, si así lo desea, acudir a una instancia superior.</p>	<p>No se presentaron quejas algunas relacionadas con la operación del programa.</p>	<p>3</p>	<p>Existen los mecanismos adecuados para la comunicación de las quejas de las personas beneficiarias del programa, ya sea en persona o mediante texto libre ante la Contraloría Social de la DGECyFC, o en su caso la Contraloría Interna de la STyFE.</p>

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

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

<p>XI. Articulación con Otros Programas Sociales</p>	<p>El PACTYFP se articulará con los objetivos de otros Programas operados por la Secretaría y la Secretaría de Desarrollo Económico (SEDECO), entre los que destacan el Programa de Capacitación para el Impulso de la Economía Social (CAPACITES), mediante el Sub Programa de Apoyo al Empleo y el Programa de Financiamiento de la Micro y Pequeña Empresa, operado por el Fondo de Desarrollo Social del Distrito Federal (FONDESOS).</p>	<p>El PACTYFP guarda articulación con el Programa de Financiamiento de la Micro y Pequeña Empresa por compartir gran parte de su población objetivo. Por otro lado, el Sub Programa de Apoyo al Empleo se podría visualizar como un paso precedente al apoyo otorgado por el PACTYFP.</p>	<p>2</p>	<p>Se cumple parcialmente en este rubro debido a la falta de estrategias de vinculación entre los programas mencionados</p>
---	---	---	----------	---

Apartado	Reglas de Operación 2017	Cómo se realizó en la práctica	Nivel de cumplimiento	Justificación
<p>Introducción</p>	<p>Alineación programática. PGDDF 2013-2018 -Eje 3: Desarrollo Económico Sustentable -Área de oportunidad 7: “Innovación, Ciencia, Tecnología y Sector Productivo” -Objetivo 3 - Meta 1 Alineación al Programa Sectorial de “Desarrollo Económico y Empleo”</p>	<p>El PACTYFP permanece alineado jurídicamente a ambos programas de desarrollo, general y sectorial.</p>	<p>Satisfactorio</p>	
<p>I. Dependencia o Entidad responsable del programa</p>	<p>I.1. Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, dependencia directamente responsable de la ejecución del Programa. I.2. DGEcyFC, unidad administrativa responsable de la ejecución del gasto del Programa. I.3. La SPCIM, unidad administrativa responsable de la operación del programa, supervisión y seguimiento del Programa.</p>	<p>La SPCIM es la unidad administrativa que operó el programa, ejecutando el gasto a través de la Dirección General de Empleo, Capacitación y Fomento Cooperativo.</p>	<p>Satisfactorio</p>	<p>Las instancias mencionadas actuaron conforme a lo estipulado en Reglas de Operación</p>

<p>II. Objetivos y Alcances</p>	<p>Otorgar apoyos económicos indirectos a micros, pequeñas y medianas empresas (MiPyMEs) de la Ciudad de México (incluidas las del sector social), que estimulen y fomenten acciones de capacitación específica (aspectos técnicos de organización, procesos de trabajo y nuevas tecnologías, entre otras más) de la plantilla laboral a través de instructores externos.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Promover que las habilidades y conocimientos adquiridos, mediante acciones de capacitación y/o consultoría, se traduzcan en esquemas de productividad laboral, que mejoren las condiciones de trabajo y los beneficios para las y los trabajadores en activo, con el propósito de ejercer el derecho al trabajo digno y/o decente.</p> <p>Acercar la oferta de capacitación a las necesidades de las MiPyMEs, a fin de impulsar una cultura que contribuya a garantizar el derecho a la capacitación de la plantilla laboral de acuerdo a lo consignado en el artículo 153 bis de la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>Contribuir a mantener y consolidar los empleos existentes, a la inserción de la competitividad empresarial en el mercado y a la creación de nuevas fuentes de trabajo.</p> <p>Promover la igualdad sustantiva en capacitación en la plantilla laboral, mediante acciones que otorguen prioridad a empresas con mayor proporción de mujeres trabajadoras y a quienes enfrentan discriminación de manera estructural en este rubro.</p> <p>Con la intervención del programa se busca que, a través de capacitación y consultoría, las plantillas laborales cuenten con mayores competencias para el ejercicio de sus actividades productivas, redundando en profesionalización en el trabajo y mayores niveles de productividad laboral, así como la inserción de la competitividad en las unidades económicas. Lo anterior, permitirá que las empresas crezcan en términos de producción, económicos y de infraestructura, logrando la permanencia del empleo, la mejora en la calidad de éste y la futura apertura de nuevos empleos.</p>	<p>El área operativa hizo extensibles los apoyos a las personas beneficiarias en concordancia con los objetivos y alcances estipulados en las Reglas de Operación.</p>	<p>Satisfactorio</p>	<p>A través de los análisis de la documentación de solicitud para el programa, se eligieron aquellas empresas que cumplieran con los requisitos normativos.</p> <p>Se utilizaron los instrumentos diagnósticos para ofrecer los contenidos de capacitación acordes a las necesidades de las personas beneficiarias, así como los de seguimiento que permitieran registrar el impacto de los programas de intervención.</p>
<p>III. Metas Físicas</p>	<p>Se estima beneficiar directamente a 225 micro, pequeñas y medianas empresas</p>	<p>Se apoyaron a 230 micro, pequeñas y medianas empresas, superando por 5 las metas físicas programadas</p>	<p>Satisfactorio</p>	<p>Debido a la planeación presupuestal llevada a cabo por el área operativa, se eficiente el presupuesto logrando apoyar a más empresas beneficiarias.</p>
<p>IV. Programación Presupuestal</p>	<p>El presupuesto contemplado para el PACTYFP en el ejercicio 2017 es de \$5'000,000.00 (CINCO MILLONES DE PESOS 00/100 M.N.),</p>	<p>Se utilizó el presupuesto contemplado para la operación del programa y se entregó el apoyo en tiempo y forma establecidos en ROP.</p>	<p>Satisfactorio</p>	<p>No hubo modificación alguna en el presupuesto.</p>

V. Requisitos y Procedimie ntos de Acceso	<p>7</p> <p>Se estipula la documentación requerida para las unidades económicas que solicitan el apoyo, así como para el Capacitador Externo.</p>	<p>Se pidieron y cumplieron a cabalidad los requisitos de acceso de todas las personas beneficiarias.</p>	<p>Satisfactorio</p>	<p>Se cumplió a cabalidad este proceso debido a que sin la documentación requerida, tanto del Capacitador Externo como de la empresa, no es posible iniciar el proceso de operación.</p>
VI. Procedimie ntos de Instrumentación	<p>Se describen los procedimientos de instrumentación que permiten a las empresas conocer cuál será el proceso al cual está sujeta la autorización del apoyo.</p>	<p>Al tener estandarizado el procedimiento de instrumentación, por parte del área operativa, del Programa Social se buscó atender a las personas beneficiarias de forma eficaz y eficiente.</p> <p>Existen algunos casos en los que el Capacitador Externo demora más de los cinco días hábiles para la entrega de las evidencias, una vez concluido el programa de intervención.</p>	<p>Satisfactorio</p>	<p>Las diversas áreas del Programa Social implementaron los procedimientos de acuerdo con las ROP.</p> <p>La extemporaneidad de la documentación cierre por parte del Capacitador Externo se debe a la disponibilidad de tiempo de éste último para su entrega formal en Unidad Central.</p>
VII. Procedimie nto de Queja o Inconformidad Ciudadana	<p>En todo momento el empresario, representante o apoderado legal de la empresa, grupo productivo o cooperativa solicitante del apoyo del Programa o beneficiaria del mismo, podrá hacer uso de su recurso de queja o inconformidad por discriminación, exclusión injustificada o cualquier otra conducta lesiva por parte de servidores públicos adscritos a la Secretaría.</p> <p>En primera instancia, las quejas relacionadas con este programa social se podrán presentar, personalmente o mediante escrito libre en la Contraloría Social de la DGECyFC, ubicada en José Antonio Torres Xocongo No. 58, 7° Piso, Colonia Tránsito, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 0682 0, Ciudad de México, D.F., número telefónico: 5709 3342 ext.1055, en un horario comprendido de las 9:00 a las 16:00 horas; en el mismo horario, ante la Contraloría Interna en la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, ubicada en el 2° Piso del mismo domicilio; Contraloría General del Gobierno del Distrito Federal y, de ser el caso de que la dependencia o entidad responsable del Programa no resuelva la queja, la beneficiaria podrá presentarla, por considerarse indebidamente excluido del Programa Social, ante la Procuraduría Social del Distrito Federal o bien, registrar su queja a través del Servicio Público de Localización Telefónica, LOCATEL, quien deberá turnarla a la Procuraduría Social del Distrito Federal para su debida investigación y en su caso a la instancia correspondiente.</p>	<p>No se presentaron quejas algunas relacionadas con la operación del programa.</p>	<p>Satisfactorio</p>	<p>Existen los mecanismos adecuados para la comunicación de las quejas de las personas beneficiarias del programa, ya sea en persona o mediante texto libre ante la Contraloría Social de la DGECyFC, o en su caso la Contraloría Interna de la STyFE.</p>

	<p>Procesos para conocer resoluciones La Contraloría Social como órgano preventivo dentro de la DGE CyFC es la encargada de atender quejas, darles atención, inmediata y emitir resolución, la cual hará saber de forma escrita al quejoso, en un plazo no mayor a 15 días; sin que esto impida que el quejoso pueda, si así lo desea, acudir a una instancia superior.</p>			
<p>VIII. Mecanismos de Exigibilidad</p>	<p>Los requisitos, derechos, obligaciones procedimientos y plazos para que las empresas peticionarias accedan y/o permanezcan a los beneficios del Programa de Apoyo a la Capacitación en el Trabajo y Fomento a la Productividad, estarán visibles en carteles colocados en el área central de las oficinas que ocupa la Subdirección del Programa de Calidad Integral y Modernización, ubicada en José Antonio Torres Xocoongo No. 58, 6° Piso Colonia Tránsito, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06820, en la Ciudad de México, D.F., de la misma manera, se difundirán a través de la página de internet de la Secretaría.</p> <p>El empresario, representante o apoderado legal de la empresa peticionaria o beneficiaria del Programa, podrá exigir, en cualquier momento, mediante escrito libre de queja, presentado ante la SPCIM, el cumplimiento estricto del contenido de las presentes Reglas de Operación o violación a alguna de sus partes; de igual manera, las empresas y Oferentes de Capacitación interesados en recibir orientación sobre el acceso, objetivos, requisitos, apoyos y procedimientos del Programa, debiendo recibir respuesta por escrito en breve término.</p> <p>Casos en los que se podrán exigir los derechos por incumplimiento o por violación de los mismos:</p> <p>a) Cuando una persona solicitante cumpla con los requisitos y criterios de inclusión para acceder a determinado derecho (garantizado por un programa social) y exija a la autoridad administrativa ser derechohabiente del mismo.</p> <p>b) Cuando la persona derechohabiente de un programa social exija a la autoridad que se cumpla con dicho derecho de manera integral en tiempo y forma, como lo establece el programa.</p> <p>c) Cuando no se pueda satisfacer toda la demanda de incorporación a un programa por restricción presupuestal, y estas exijan que las incorporaciones sean claras, transparentes, equitativas, sin favoritismos ni discriminación.</p> <p>La Contraloría General del Gobierno del Distrito Federal es el órgano competente para conocer las denuncias de violaciones e incumplimiento de derechos en materia de desarrollo social.</p>	<p>Se difundieron los mecanismos para hacer exigibles los derechos a las personas beneficiarias mediante la página de internet de la Secretaría y no mediante carteles colocados en el área central.</p> <p>A su vez, se permite que el empresario, representante o apoderado legal exija, personalmente o mediante escrito, el cumplimiento estricto de las Reglas de Operación.</p>	<p>Parcial</p>	<p>El desempeño de los mecanismos estipulados en Reglas de Operación fue parcialmente satisfactorio en la medida en que no se han diseñado carteles actualizados del Programa Social.</p>

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

XI. Articulación con Otros Programas Sociales	<p>El PACTYFP se articulará con los objetivos de 3 Programas, uno operado por la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, otro por la Secretaría de Desarrollo Económico (SEDECO) y por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.</p> <p>A su vez, el Programa de Financiamiento de la Micro y Pequeña Empresa, operado por el Fondo de Desarrollo Social del Distrito Federal (FONDESOS).</p>	<p>El PACTYFP guarda articulación con el Programa de Financiamiento de la Micro y Pequeña Empresa por compartir gran parte de su población objetivo. Por otro lado, el Sub Programa de Apoyo al Empleo se podría visualizar como un paso precedente al apoyo otorgado por el PACTYFP.</p>	Parcial	<p>Se cumple parcialmente en este rubro debido a la falta de estrategias de vinculación entre los programas mencionados.</p> <p>Cabe mencionar que el Subprograma Fomento al Autoempleo si realizó un encadenamiento con el Programa, aunque falta aumentar el número de empresas.</p>
--	---	---	----------------	--

IV.3. Descripción y Análisis de los Procesos del Programa Social

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

Incidencias	Otorgamiento de apoyos económicos y supervisión de acciones de capacitación laboral en micro y pequeñas empresas domiciliadas en la Ciudad de México.	6	parcial	parcial	parcial	parcial	parcial	parcial	parcial	si	si	parcial
Seguimiento y Monitoreo	Seguimiento y evaluación de las acciones de capacitación laboral realizadas en empresas del Distrito Federal con apoyo del Programa de Capacitación en el Trabajo y Fomento a la Productividad	6	si	si	parcial	parcial	parcial	parcial	parcial	si	si	parcial

Nombre del Proceso	Se cu en ci a	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	Observaciones
Planeación	1	si	si	parcial	parcial	si	parcial	si	si	si	si	si	si	<p>En esta etapa se actualizan, la suficiencia presupuestal aprobada, las reglas de operación, la actualización y modificación a los formatos del programa (carta solicitud de la empresa, diagnóstico de evaluación de la empresa, programa de intervención, temario cotización, dictamen de solicitudes, comunicados de aceptación y el convenio de colaboración del Programa).</p> <p>En términos de tiempo todo pasa por las áreas jurídicas y de la dirección general para su aprobación o modificación, pero no se cumple el periodo de tiempo propuesto por el manual administrativos (13 días) para todas las acciones de esta etapa.</p> <p>Una vez aprobadas las ROP la dependencia normativa actualizara y/o modificara los formatos y requisitos de acceso al programa.</p> <p>El presupuesto esta aceptado una vez concluyan las gestiones con la Secretaria de Finanzas para la ministración de los recursos y se integra la calendarización del ejercicio presupuestal.</p>
Difusión	2	si	si	si	si	si	si	si	si	parcial	n	si	si	<p>En el proceso de difusión dentro del manual administrativo se contempla únicamente la publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México. El proceso esta propuesto para su cumplimiento en 8 días.</p> <p>Una vez publicadas las ROP en la gaceta Oficial de la Ciudad de México. Se actualiza el micro sitio en el portal de internet de la secretaria.</p> <p>Reuniones informativas con las áreas de fomento económico de las 16 delegaciones.</p>
Solicitud	3	si	si	parcial	parcial	si	parcial	si	si	parcial	n	si	si	<p>La descripción de los mecanismos del programa a solicitantes, de acuerdo al manual recae exclusivamente en el subdirector del Programa de Calidad Integral y Modernización,</p> <p>Una vez publicadas las ROP en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, la dependencia normativa actualizara, las modificaciones a los objetivos, características del apoyo, requisitos y procedimientos de acceso al programa</p>

<p>Incorporación</p>	<p>4</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>Debido a que el programa opera bajo demanda el empresario, acude con la documentación correspondiente, para registrar los datos de las empresas y el programa de intervención solicitado, después de analizar la documentación, se realiza una visita para comprobar la existencia y condiciones de la misma, después de la cual se emite un dictamen de aceptación o no autorización del programa. No cuenta con suficiente infraestructura para realizar todo este paso en el tiempo propuesto.</p> <p>Una vez publicadas las ROP en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, la dependencia normativa actualizara, las modificaciones a los objetivos, características del apoyo, requisitos y procedimientos de acceso al programa</p>
<p>Obtención de bienes y/o servicios</p>	<p>5</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>Después de calendarizar las fechas de inicio y termino del programa de intervención y de elaborar el convenio de colaboración en cuatro tantos, se recaban las firmas y se pone de acuerdo con el oferente y registran la información para generar el reporte de avance fisco y programático. Que se lleve a cabo la intervención</p> <p>En esta etapa a falta personal responsable de estas funciones, las asume el subdirector del Programa.</p> <p>Una vez publicadas las ROP en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, la dependencia normativa actualizara, las modificaciones a los objetivos, características del apoyo, requisitos y procedimientos de acceso al programa</p>
<p>Entrega</p>	<p>5</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>Se integra la documentación del programa concluido y se genera la solicitud de recurso de pago de oferente y se envía a la JUD de Enlace administrativo para el trámite de pago.</p> <p>En esta etapa a falta personal responsable de estas funciones, las asume el subdirector del Programa.</p> <p>Una vez publicadas las ROP en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, la dependencia normativa actualizara, las modificaciones a los objetivos, características del apoyo, requisitos y procedimientos de acceso al programa</p>
<p>Incidencias</p>	<p>6</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>parcial</p>	<p>s i</p>	<p>si</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>s i</p>	<p>Los mecanismos de las incidencias y anomalías de acuerdo al manual recaen exclusivamente en el Subdirector del Programa.</p> <p>La SPCIM, podrá dar de baja o suspender el apoyo autorizado cuando se detecte documentalmente o como resultado de las visitas de verificación y supervisión presitas en las Reglas de Operación.</p> <p>Si la responsabilidad es imputable al Oferente, procederá la baja temporal y se propondrá a la empresa por los menos tres posibles sustitutos para que continúen con el programa, en su caso reprogramándose las fechas programadas.</p>

Seguimiento y Monitoreo	6	si	si	parcial	parcial	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	Se prepara una cedula de seguimiento, con el fin de conocer la calidad y servicio que se brindó a la empresa, así como el impacto de la capacitación y se realiza una visita a los 6 y 12 meses. En esta etapa a falta personal responsable de estas funciones, las asume el subdirector del Programa. Incluido un informe de evaluación enviado a EVALUA CDMX. De acuerdo a las ROP la SPCIM, tendrá bajo su responsabilidad las visitas de verificación, supervisión y seguimiento al proceso de capacitación en las instalaciones de las empresas beneficiarias o centros de capacitación previamente señalados.

IV.4. Seguimiento y Monitoreo del Programa Social (Matriz de indicadores)

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

Actividades	Porcentaje de empresas seleccionadas para recibir apoyo Periodicidad trimestral	IPPO = (Empresas seleccionadas para recibir el apoyo del Programa en el periodo / Empresas a las que se brindó orientación del Programa en el periodo) X 100	$(154/299) \times 100 =$ 51.50%	Los procedimientos internos de selección de la población objetivo, junto con el incumplimiento de los requisitos de acceso por parte de las empresas aspirantes fueron determinantes para lograr el resultado registrado.
--------------------	--	--	---	---

Matriz de Indicadores 2017

Nivel de Objetivo	Nombre del Indicador	Fórmula	Resultados 2017	Externalidades
Fin **	Permanencia del Empleo en Empresas Beneficiadas (PEEB) * Periodicidad semestral	PEEB = (Trabajadores ocupados en las empresas a los 6 meses de otorgada la capacitación / Trabajadores ocupados en las empresas beneficiadas al iniciar la capacitación) x 100	103. 26%	** Se midió este indicador con el 84. 78% de la información debido a la falta de oficinas oficiales de la subdirección, complicando la entrega oportuna de los formatos.
Propósito **	Tasa de variación sobre el número de trabajadores ocupados a los 6 meses de la capacitación (TVTO) Periodicidad anual	TVTO= ([Núm. De trabajadores capacitados a los 6 meses de capacitación t/ Núm. de trabajadores capacitados a los 6 meses de capacitación t-1]-1) X 100	79. 69%	** Se midió este indicador con el 84. 78% de la información debido a la falta de oficinas oficiales de la subdirección, complicando la entrega oportuna de los formatos
Componentes	Porcentaje de financiamiento a las actividades de capacitación (PFAC) Periodicidad semestral	PFAC= (Presupuesto ejercido por el Programa en el periodo – aporte de beneficiarios a financiamiento para capacitación/ presupuesto ejercido por el Programa en el periodo) X 100	76. 26%	
	Grado de cumplimiento de la meta física (GCMF) Periodicidad Trimestral	GCMF= (empresas atendidas por el Programa en el período / empresas Programadas a atender en el período) X 100	102. 2%	Se sobrepasó la meta física
	Costo promedio por Persona capacitada (CPPC) Periodicidad anual	CPPC= Presupuesto ejercido en capacitación y consultoría en el periodo / Total de personas que recibieron capacitación o consultoría por parte del Programa, en el periodo X 100	1, 182. 26	
Actividades	Promedio de promoción del programa por empresa beneficiada (EPA) Periodicidad trimestral	EPA= Empresas a las que se les brindó la orientación del programa/ apoyos económicos autorizados a empresas	1. 83	

Porcentaje de Recepción de Solicitudes (PRS) Periodicidad trimestral	PRS= (Solicitudes recibidas para el apoyo del programa/ Empresas a las que se le brindó la orientación del programa) X 100	80.14%	Existen varias empresas que no conocen bien los requisitos para el ingreso al programa y se convierten en estadística como aquellas que sólo piden información y no registran solicitud de ingreso.
Promedio de días para Verificación de Empresas Solicitantes (PDVES) Periodicidad trimestral	PDVES= Suma total de días hábiles entre solicitud recibida para apoyo económico a empresas y verificación/ Total de programas autorizados en el periodo	3.05	
Porcentaje de Apoyos Económicos Autorizados (PAEA) Periodicidad trimestral	PAEA= (Apoyos económicos autorizados a empresas/ Empresas verificadas) X 100	71.42%	
Porcentaje de Selección de Oferente de Capacitación Periodicidad anual	PSOC= (Número total de empresas apoyadas en el periodo/ Número de solicitudes registradas por oferente) X 100	25.65%	Son pocas las empresas que llegan solas al programa y acceden al apoyo. La gran mayoría han tenido contacto o conocieron al oferente por recomendación o en otro lugar fuera de la STyFE
Porcentaje de Visitas de seguimiento a empresas beneficiadas (PVSEB)	PVSEB= (Número de visitas de seguimiento realizadas en el periodo/ número de empresas que recibieron apoyos del programa en el periodo) X 100	52.17%	

Aspecto del seguimiento y monitoreo de los indicadores del programa social en 2016-2017	Valoración (si, parcialmente, no)		Justificación
	2016	2017	
Se dio seguimiento a los indicadores con la periodicidad planteada inicialmente	Si	Si	Se enviaron los resultados de la matriz de indicadores conforme a calendario.
Se generó, recolectó y registró de forma adecuada y oportuna la información para el cálculo de los indicadores	Parcialmente	Parcialmente	Se cuenta con dos indicadores que no pueden ser registrados oportunamente en virtud de la variación de los tiempos entre el término de los programas de capacitación y el cumplimiento del tiempo de seguimiento (6 meses). Se vio afectada la parte de la recolección de la información derivado de la falta de oficinas fijas por parte de la Subdirección, efecto del sismo del 19 de Septiembre de 2017.
Se cuentan con procedimientos estandarizados para generar la información y para el cálculo de los indicadores	Si	Si	Se ha manejado una constante en cuanto al manejo de herramientas de generación de información, así como de los indicadores diseñados para el Programa. Lo anterior ha permitido estandarizar el proceso de medición.
Las áreas que inicialmente se designaron como responsables de calcular los indicadores lo llevaron a cabo en la práctica	Si	Si	La SPCIM ha mantenido dentro de su estructura un área definida para la realización de la evaluación interna, misma que se encarga del cálculo de los indicadores.

Los indicadores diseñados en 2017 en la práctica permitieron monitorear de forma adecuada el programa social	Si	Si	Se actualizo la matriz de indicadores plasmada en las reglas de operación 2016. Se considera que esta esta matriz permite un mejor monitoreo del programa.
Los resultados de los indicadores sirvieron para la retroalimentación y mejora del programa social	Si	Si	Los resultados de la matriz de indicadores permiten al área operadora observar el comportamiento de su población beneficiaria, así como realizar un balance entre la correlación y coherencia de los procedimientos de instrumentación del Programa Social y los resultados que se están obteniendo.

IV.5. Valoración General de la Operación del Programa Social en 2017

Aspecto de la Operación del Programa Social	Valoración (si, parcialmente, no)		Observaciones
	2016	2017	
El programa social contó con el personal suficiente y con los perfiles y capacitación requeridos para su operación adecuada	Si	Si	Se requiere de capacitación constante y se podría ampliar el personal del área.
El programa social fue operado de acuerdo a lo establecido en sus Reglas de Operación	Si	Si	No se recibieron quejas o reclamos algunos relacionados con el incumplimiento de las Reglas de Operación.
Los recursos financieros destinados en 2017 fueron suficientes y adecuados para la operación del programa social	Si	Si	Los recursos fueron suficientes en virtud de las metas físicas propuestas para el ejercicio fiscal que se evalúa.
El programa social atendió a la población objetivo establecida en Reglas de Operación	Si	Si	La población beneficiaria, como parte de la población objetivo, cumplió con los requisitos de acceso enunciados en Reglas de Operación.
La infraestructura o capacidad instalada para operar el programa social es la suficiente y adecuada	Parcialmente	No	Tomando en cuenta la población objetivo, se requiere de mayor personal y presupuesto para un mayor impacto social. Posterior al sismo del 19 de Septiembre se tuvieron problemas para establecer al área en oficinas permanentes, aspecto que afectó la operación del programa y el seguimiento y monitoreo de la población beneficiaria.
El programa social cuenta con procesos equivalentes a todos los procesos del Modelo General	Parcialmente	Parcialmente	Existen los procesos dentro del Programa Social pero no coinciden específicamente con los planteados en el Modelo General.
Se cuenta con documentos que normen todos los procesos del programa social	Si	Si	-Reglas de Operación -Manual Administrativo -Evaluación Interna
Los procesos que están documentados son del conocimiento de todas las personas operadoras del programa social	Si	Si	Los miembros del área operadora conocen todos los procesos operativos del Programa Social.
Los procesos del programa social están estandarizados, es decir, son utilizados por todas las instancias ejecutoras	Si	Si	Los procesos son utilizados por la instancia ejecutora.
Los tiempos establecidos para la operación del programa social a través de sus diferentes procesos son adecuados y acordes a lo planeado	Parcialmente	Parcialmente	Existe un desfase entre los tiempos establecidos en Reglas de Operación y Manual Administrativo. El Manual Administrativo no corresponde con la realidad en la operación del Programa.
La coordinación entre actores involucrados para la ejecución del programa social es la adecuada	Si	Si	El trabajo entre beneficiarios, oferentes de capacitación y el área operativa se realiza con total coordinación.

Se cuenta con un sistema de monitoreo e indicadores de gestión que retroalimenten los procesos operativos que desarrollan las personas operadoras	Si	Si	El área operadora cuenta con bases de datos internas y matriz de indicadores que le permiten el monitoreo y evaluación de los procesos operativos.
Se cuenta con mecanismos para la implementación sistemática de mejoras	Si	Si	La Evaluación Interna y las reuniones continuas en el área operativa buscan implementar las mejoras observadas.
Existen mecanismos para conocer la satisfacción de las personas beneficiarias respecto de los bienes y/o servicios que ofrece el programa social	Si	Si	Se cuentan con cuestionarios de satisfacción para empresarios y trabajadores sobre el impacto y percepción de la capacitación. Se levantó información con respecto a la línea base y panel del programa.

V. EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA SOCIAL

Categorías	Aspectos a Valorar	Reactivo línea base	Reactivo panel	Resultado línea base	Resultado panel	Interpretación		
Expectativas	-Grado que cubriría sus necesidades individuales, familiares y colectivas. -Grado o ponderación antes de recibir el beneficio. -Seguridad que se crea al esperar recibir el apoyo.	1.- Tipo de empresa:	1.- Tipo de empresa:	Física (38) y Moral (40).	Física (20) y Moral (18)	Se registra que las empresas beneficiarias promedian entre 9 y 11 años de operación, así como 11 trabajadores en promedio.		
		2.- ¿Años de operación de la empresa?	2.- ¿años de operación de la empresa?	11	9			
		3.- Delegación en que se encuentra la empresa?	3.- Número de trabajadores	Todas las delegaciones a excepción de Cuajimalpa de Morelos, Milpa Alta, Tláhuac y Magdalena Contreras.	11		11	
				4.- ¿Los trabajadores cuentan con seguridad social y prestaciones de ley?		Si		La gran mayoría de las beneficiarias creen que el programa coadyuva a mantener su plantilla laboral, así como a competir en el mercado que operan.
			4.- Número de trabajadores	5.- ¿Su empresa requiere mayor capacitación?		Si		
			5.-Sector principal del establecimiento o:	5.1.- ¿En qué rubros?	Servicios	Administrativos, Organizativos, Desarrollo Humano y Mercadotecnia		
				6.- ¿Considera que el programa social permitirá fomentar la cultura de la capacitación en su empresa?		Si		
		7.- ¿Cree usted que el programa social le ayude a mantener su		Si	Se cree que el programa fomenta la cultura de la capacitación y las beneficiarias creen que se han cumplido las expectativas de la capacitación y consultoría.			

		<p>9- ¿Qué herramientas utiliza en la operación de su empresa?</p> <p>11- ¿Su empresa requiere mayor capacitación?</p> <p>11.1 ¿En qué rubros?</p>	<p>plantilla laboral?</p> <p>8.- Número de trabajadores en activo que recibieron capacitación y siguen laborando.</p> <p>9.- Posterior a los 12 meses de la intervención del programa, menciona cuáles han sido los aspectos de mejora</p>	<p>Herramientas tecnológicas</p> <p>Sí</p> <p>Administrativos</p> <p>Sí</p>	<p>414</p> <p>Procesos, Ventas y Calidad en el Servicio</p>	
Imagen del Programa	<p>-Información publicitaria del programa (conocimiento general del programa, la frecuencia con que recibe información, conocimiento a través de experiencias previas de otras personas)</p> <p>-Información acerca de la institución que otorga el apoyo.</p> <p>-Identificación de la persona beneficiaria del programa (conocimiento del programa)</p> <p>-Funcionamiento del programa</p> <p>-Grado o nivel de conocimiento del motivo por el que se recibe el apoyo</p> <p>-Conocimiento de los derechos y obligaciones</p>	<p>12- ¿Cree usted que la capacitación y la consultoría son factores que posibiliten la permanencia y mejor posicionamiento de su empresa?</p>		<p>N/A</p>	<p>N/A</p>	

<p>Cohesión Social</p>	<p>-Cohesión familiar -Participación en actividades comunitarias diferentes a las del programa social -Ponderación de la persona beneficiaria respecto a la cohesión social de su comunidad tras haber recibido el apoyo</p>	<p>13- ¿Considera que el programa social permitirá fomentar la cultura de la capacitación en su empresa?</p>		<p>N/A</p>	<p>N/A</p>	
<p>Calidad de la Gestión</p>	<p>-Trato al solicitar o recibir un servicio relacionado con el beneficio del programa -Tiempo de respuesta -Asignación de beneficios con oportunidad -Disponibilidad y suficiencia de la información relacionada con el programa -Conocimiento de los mecanismos de atención de incidencias -Tiempo de respuesta y opinión del resultado de la incidencia</p>	<p>N/A</p>		<p>N/A</p>	<p>N/A</p>	
<p>Calidad del Beneficio</p>	<p>-Evaluación de las características del beneficio -Grado o ponderación después de la entrega del beneficio -Grado o nivel cubierto de las necesidades por el beneficio</p>	<p>N/A</p>		<p>Sí En un 35% Sí</p>	<p>N/A</p>	

Contra prestación	<p>-Tipo de compromiso adquirido</p> <p>-Frecuencia con que se realiza los compromisos adquiridos a través del programa</p> <p>-Costos relacionados con la realización de la contraprestación (Gastos de transporte, tiempo invertido, días que no trabajan por hacer actividades del programa, etc.)</p>	<p>16- ¿El programa social le ha ayudado a agilizar los procesos de producción en su empresa? ¿En qué porcentaje?</p> <p>17-¿Cree usted que el programa social le ayude a mantener su plantilla laboral?</p>		<p>Rentado</p> <p>Sí</p> <p>Banca comercial</p>	<p>N/A</p>	
Satisfacción	<p>-Grado de conocimiento del programa como derecho</p> <p>-Opinión del beneficiario sobre el programa implementado por el gobierno para abatir su condición de pobreza</p> <p>-Confirmación o invalidación de la expectativa generada por el beneficiario</p>	<p>6-El establecimiento o donde opera su empresa es:</p> <p>7- ¿Ha obtenido créditos o préstamos para la operación del negocio?</p> <p>7.1- Origen de los créditos o préstamos:</p> <p>8-¿Los trabajadores cuentan con seguridad social y prestaciones de ley?</p>		<p>Sí</p> <p>Sí</p> <p>Sí</p>	<p>N/A</p>	

		<p>12- ¿Cree usted que la capacitación y la consultoría son factores que posibiliten la permanencia y mejor posicionamiento de su empresa?</p> <p>14- ¿El programa de intervención aplicado en su empresa cumplió con sus expectativas?</p> <p>15- ¿El programa social coadyuva para su mejor competencia en el mercado?</p>		N/A	N/A	
--	--	--	--	-----	-----	--

VI. EVALUACIÓN DE RESULTADOS

VI.1 Resultados en la Cobertura de la Población Objetivo del Programa Social

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

Cifras 2017	21,292	230	1.08	Se superaron las metas físicas ejerciendo el total del presupuesto disponible. Se actualizaron los datos de la población objetivo.
--------------------	--------	-----	------	---

Aspecto	2015	2016	2017
Perfil requerido por el programa social	<p>Todas aquellas micro y pequeñas unidades económicas con domicilio en la Ciudad de México, incluidas las del sector social, que expresen su intención de capacitar a la totalidad de su plantilla laboral, y estén dispuestos a asumir la proporción de costos que considera este Programa.</p> <p>Las micro y pequeñas empresas interesadas deberán presentar documentación necesaria como: -Programa de Intervención -Diagnóstico Situacional -Acta constitutiva, en caso de ser persona moral -Impresión del régimen y obligaciones fiscales (RFC) -Identificación oficial vigente -Clave Única de Registro de Población (CURP) -Comprobante de domicilio de la empresa, actualizado.</p>	<p>Todas aquellas micro y pequeñas unidades económicas con domicilio en la Ciudad de México, incluidas las del sector social, que expresen su intención de capacitar a la totalidad de su plantilla laboral, y estén dispuestos a asumir la proporción de costos que considera este Programa.</p> <p>Las micro y pequeñas empresas interesadas deberán presentar documentación necesaria como: -Programa de Intervención -Diagnóstico Situacional -Acta constitutiva, en caso de ser persona moral -Impresión del régimen y obligaciones fiscales (RFC) -Identificación oficial vigente -Clave Única de Registro de Población (CURP) -Comprobante de domicilio de la empresa, actualizado.</p>	<p>Todas aquellas micro, pequeñas y medianas unidades económicas con domicilio en la Ciudad de México, incluidas las del sector social, que expresen su intención de capacitar a la totalidad de su plantilla laboral, y estén dispuestos a asumir la proporción de costos que considera este Programa.</p> <p>Las micro, pequeñas y medianas empresas interesadas deberán presentar documentación necesaria como: -Programa de Intervención -Diagnóstico Situacional -Acta constitutiva, en caso de ser persona moral -Impresión del régimen y obligaciones fiscales (RFC) -Identificación oficial vigente -Clave Única de Registro de Población (CURP) -Comprobante de domicilio de la empresa, actualizado.</p>
Porcentaje de personas beneficiarias que cubrieron el perfil	100% El total de la población beneficiaria cubrió el perfil en el ejercicio fiscal 2015	100% El total de la población beneficiaria cubrió el perfil en el ejercicio fiscal 2016	100% El total de la población beneficiaria cubrió el perfil en el ejercicio fiscal 2017

Justificación	<p>La SPCIM cuenta con los procedimientos necesarios para cumplir con una selección adecuada, según reglas de operación, de la población objetivo.</p>	<p>La SPCIM cuenta con los procedimientos necesarios para cumplir con una selección adecuada, según reglas de operación, de la población objetivo.</p>	<p>La SPCIM cuenta con los procedimientos necesarios para cumplir con una selección adecuada, según reglas de operación, de la población objetivo.</p>
	<p>El área operativa se encargó de que el total de la población beneficiaria cumpliera con los requisitos de acceso en términos de documentación; corroborando la información entregada con la visita de verificación a las empresas solicitantes.</p>	<p>El área operativa se encargó de que el total de la población beneficiaria cumpliera con los requisitos de acceso en términos de documentación; corroborando la información entregada con la visita de verificación a las empresas solicitantes.</p>	<p>El área operativa se encargó de que el total de la población beneficiaria cumpliera con los requisitos de acceso en términos de documentación; corroborando la información entregada con la visita de verificación a las empresas solicitantes.</p>
	<p>Los casos en los que las empresas no cumplieron con la documentación y características propias de la población objetivo están registrados en los resultados de la matriz de indicadores. En estas circunstancias la SPCIM detuvo y canceló el proceso de solicitud según correspondan los casos.</p>	<p>Los casos en los que las empresas no cumplieron con la documentación y características propias de la población objetivo están registrados en los resultados de la matriz de indicadores. En estas circunstancias la SPCIM detuvo y canceló el proceso de solicitud según correspondan los casos.</p>	<p>Los casos en los que las empresas no cumplieron con la documentación y características propias de la población objetivo están registrados en los resultados de la matriz de indicadores. En estas circunstancias la SPCIM detuvo y canceló el proceso de solicitud según correspondan los casos.</p>

VI.2. Resultados a Nivel del Propósito y Fin del Programa Social

Matriz de Indicadores	Nivel de Objetivo	Nombre del Indicador	Fórmula	Meta	Resultados	Factores
2015	Fin	Permanencia del Empleo en Empresas Beneficiadas (PEEB)	$PEEB = \left(\frac{\text{Trabajadoras y trabajadores ocupados en las empresas a los 6 meses de otorgada la capacitación}}{\text{Trabajadoras y trabajadores ocupados en las empresas beneficiadas al iniciar la capacitación}} \right) \times 100$	N/A	102.39%	Se han obtenido más empleos de los que se registraban al inicio de la capacitación
	Propósito	Grado de cumplimiento de la meta física (GCMF)	$GCMF = \left(\frac{\text{empresas atendidas por el Programa en el período}}{\text{empresas Programadas a atender en el período}} \right) \times 100$	N/A	95%	

2016	Fin	Permanencia del Empleo en Empresas Beneficiadas (PEEB)	PEEB = (Trabajadores ocupados en las empresas a los 6 meses de otorgada la capacitación / Trabajadores ocupados en las empresas beneficiadas al iniciar la capacitación) x 100	N/A	102.33	Se han obtenido más empleos de los que se registraban al inicio de la capacitación
	Propósito	Porcentaje de acciones de capacitación CAC	CAC = (personas capacitadas mediante los eventos reportados por el oferente al concluir el Programa de intervención / número de trabajadores registrados en la carta solicitud del apoyo) X 100	N/A	100%	
2017	Fin	Permanencia del Empleo en Empresas beneficiadas (PEEB)	PEEB= (Personas Trabajadoras ocupadas en las empresas a los 6 meses/ Personas Trabajadoras ocupadas en las empresas beneficiadas al iniciar la capacitación) X 100	N/A	103. 26%	Se han obtenido más empleos de los que se registraban al inicio de la capacitación
	Propósito	Tasa de variación sobre el número de personas trabajadoras ocupadas a los 6 meses de la capacitación (TVTO)	TVTO= ([Núm. De personas trabajadoras capacitadas a los 6 meses de capacitación t/ Núm. de personas trabajadoras capacitadas a los 6 meses de capacitación t-1]-1) X 10	N/A	79. 69%	** Se midió este indicador con el 84. 78% de la información debido a la falta de oficinas oficiales de la subdirección, complicando la entrega oportuna de los formatos

VI.3 Resultados del Programa Social

Categoría de Análisis	Justificación	Reactivo Línea Base	Reactivo Panel	Resultado Línea Base	Resultado Panel	Interpretación
Datos generales de la beneficiaria	Cursos de capacitación y consultoría para generación de habilidades y destrezas como mecanismo de desarrollo en el mercado de trabajo.	1.- Tipo de empresa: 2.- ¿años de operación de la empresa? 3.- ¿Delegación en que se encuentra la empresa? 4.- Número de trabajadores 5.-Sector principal del establecimiento: 6.-El establecimiento o donde opera su empresa es: 7.- ¿Ha obtenido créditos o préstamos para la operación del negocio? 7.1- Origen de los créditos o préstamos: 8.- ¿Los trabajadores cuentan con seguridad social y prestaciones de ley? 9.- ¿Qué herramientas utiliza en la operación de su empresa? 10.- ¿Considera usted que la capacitación es un elemento fundamental para mejoras de la empresa? 11.- ¿Su empresa requiere mayor capacitación? 11.1 ¿En qué	1.- Tipo de empresa 2.- ¿Años de operación de la empresa? 3.- Número de trabajadores: 4.- Los trabajadores cuentan con seguridad social y prestaciones de ley? 5.- Su empresa requiere mayor capacitación? 5.1.- ¿En qué rubros? 6.- Considera que el programa social permitirá fomentar la cultura de la capacitación en su empresa? 7.- ¿Cree usted que el programa social le ayude a mantener su plantilla laboral? 8.- Número de trabajadores en activo que recibieron capacitación y siguen laborando. 9.- Posterior a los 12 meses de la intervención del programa, mencione cuales han sido los aspectos de mejora.	Física (38) Moral (40). 11 Todas las delegaciones a excepción de Cuajimalpa de Morelos, Milpa Alta, Tláhuac y Magdalena Contreras). 11 Servicios Herramientas tecnológicas Sí Administrativos Sí Sí En un 35% Sí Rentado Sí Banca comercial Sí	Física (20) y Moral (18) 9 11 Si Si Administrativos Organizativos, Desarrollo Humano y Mercadotecnia Si Si 414 Procesos, Ventas y Calidad en el Servicio	Se registra que las empresas beneficiarias promedian entre 9 y 11 años de operación, así como 11 trabajadores en promedio. La gran mayoría de las beneficiarias creen que el programa coadyuva a mantener su plantilla laboral, así como a competir en el mercado que operan. Se cree que el programa fomenta la cultura de la capacitación y las beneficiarias creen que se han cumplido las expectativas de la capacitación y consultoría.
Características Socioeconómicas	Capacitación y certificación laboral en sectores estratégicos para el desarrollo económico.					
Tecnologías de la Información y Comunicaciones						
Percepción y expectativas de los beneficiarios sobre la capacitación						

		rubros? 12.- ¿Cree usted que la capacitación y la consultoría son factores que posibiliten la permanencia y mejor posicionamiento de su empresa?		Sí		
		13.- ¿Considera que el programa social permitirá fomentar la cultura de la capacitación en su empresa?		Sí		
		14.- ¿El programa de intervención aplicado en su empresa cumplió con sus expectativas?		Sí		
		15.- ¿El programa social coadyuva para su mejor competencia en el mercado?				
		16.- ¿El programa social le ha ayudado a agilizar los procesos de producción en su empresa? ¿En qué porcentaje?				
		17.- ¿Cree usted que el programa social le ayude a mantener su plantilla laboral?				

VII. ANÁLISIS DE EVALUACIONES INTERNAS ANTERIORES

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

Apartados de la Evaluación Interna 2017	Nivel de Cumplimiento	Justificación
I. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA SOCIAL	satisfactorio	
II. METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN INTERNA 2017	satisfactorio	
II.1. Área Encargada de la Evaluación Interna	satisfactorio	
II.2. Metodología de la Evaluación	satisfactorio	
II.3. Fuentes de Información de la Evaluación	satisfactorio	
III. EVALUACIÓN DE LA OPERACIÓN DEL PROGRAMA SOCIAL	satisfactorio	
III.1. Estructura Operativa del Programa Social en 2016	satisfactorio	
III.2. Congruencia de la Operación del Programa Social en 2016	satisfactorio	

III.3. Avance en la Cobertura de la Población Objetivo del Programa Social en 2016	satisfactorio	
III.4. Descripción y Análisis de los procesos del Programa Social	satisfactorio	
III.5. Seguimiento y Monitoreo del Programa Social	satisfactorio	
III.6. Valoración General de la Operación del Programa Social en 2016	satisfactorio	
IV. EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA SOCIAL	satisfactorio	
V. DISEÑO DEL LEVANTAMIENTO DE PANEL DEL PROGRAMA SOCIAL	satisfactorio	
V.1. Muestra del Levantamiento de Panel	parcial	No se pudieron levantar la totalidad de los cuestionarios.
V.2. Cronograma de Aplicación y Procesamiento de la información	parcial	No se pudo respetar el cronograma de aplicación derivado del sismo de 19 de Septiembre de 2017.
VI. ANÁLISIS Y SEGUIMIENTO DE LA EVALUACIÓN INTERNA 2016	satisfactorio	
VI.1. Análisis de la Evaluación Interna 2016	satisfactorio	
VI.2. Seguimiento de las Recomendaciones de las Evaluaciones Internas Anteriores	satisfactorio	
VII. CONCLUSIONES Y ESTRATEGIAS DE MEJORA	satisfactorio	
VII.1. Matriz FODA	satisfactorio	
VII.2. Estrategias de Mejora	satisfactorio	
VII.3. Cronograma de implementación	satisfactorio	
VIII. REFERENCIAS DOCUMENTALES	satisfactorio	

VIII. CONCLUSIONES Y ESTRATEGIAS DE MEJORA

VIII.1. Matriz FODA

VII.1.1. Matriz FODA del Diseño y de la Operación del Programa Social

Matriz FODA Evaluación Interna 2016

Fortalezas	Debilidades
<p>F1-El programa está diseñado para apoyar las necesidades específicas de las empresas.</p> <p>F2 Se cuenta con experiencia aprobada por parte de los oferentes con éxito en empresas.</p> <p>F3-Mecanismos de eficiencia de presupuesto posibilitan una mayor cobertura.</p> <p>F4-Programa social de la CDMX con accesibilidad en su registro para el sector al que va dirigido.</p>	<p>D1-Actualización constante de formatos de comunicación para el seguimiento del programa.</p> <p>D2-Personal insuficiente para tareas de promoción y difusión del programa</p> <p>D3- No se han desarrollado las estrategias adecuadas para lograr la coparticipación de los y las empresarias</p> <p>D4- Falta de recursos en infraestructura y tecnología para la operación oportuna del programa.</p> <p>D5- No existe una matriz de indicadores adecuada para la medición en todos los niveles de operación.</p> <p>D6-Desorganización en las funciones y responsabilidades de la plantilla</p> <p>D7- El área encargada de la operación no otorga a las empresas alguna constancia o distintivo de participación post programa de capacitación.</p> <p>D8- La estructura del diagnóstico no indica la realidad de la empresa.</p> <p>D9-El objetivo general del programa no es claro en términos de alcances y medición de productividad laboral y competitividad empresarial.</p>

Oportunidades	Amenazas
<p>O1-Gran cantidad de empresas en la CDMX.</p> <p>O2-La capacitación y consultoría tienen aplicación en las diferentes áreas que conforman a las empresas.</p> <p>O3-La formación de empresas y su desarrollo permiten el crecimiento de nuevas áreas laborales dentro de ellas.</p> <p>O4-La inestabilidad de la moneda extranjera baja los niveles de importación y permite el desarrollo de la industria nacional.</p> <p>O5-El gobierno de la CDMX promueve la participación ciudadana.</p> <p>O6-La crisis económica mundial fomenta nuevas áreas de desarrollo que permiten a las empresas vincularse con diferentes programas sociales de la CDMX.</p>	<p>A1- No existe cultura de la capacitación en los empresarios y trabajadores de micro y pequeñas empresas.</p> <p>A2- Compleja situación económica para la micro y pequeña empresa.</p> <p>A3- Bajos niveles de instrucción y educación de población económicamente activa (PEA).</p> <p>A4- Existe gran rotación de personal en micro y pequeñas empresas.</p> <p>A5- Grandes cámaras y asociaciones empresariales solamente benefician a sus agremiados, obstaculizando las oportunidades y beneficios a aquellas no agremiadas.</p>

Matriz FODA Evaluación Interna 2017

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

VIII.1.2. Matriz FODA de la Satisfacción y los Resultados del Programa Social

Fortalezas	Debilidades
<p>-Mejor Estrategia de selección de la Población Objetivo.</p> <p>-Aumento de la plantilla laboral en área operativa y mayor especialización en las funciones del personal.</p> <p>-Mecanismos de eficiencia de presupuesto posibilitan una mayor cobertura.</p> <p>Se cuenta con infraestructura y tecnología para la operación oportuna del programa acorde a las metas físicas actuales.</p>	<p>-A falta de Jefe de Unidad Departamental se diversifican las responsabilidades entre la plantilla.</p> <p>- La estructura del formato de diagnóstico no es acorde para la valoración de la realidad en la micro empresa.</p> <p>-Entrega extemporánea de documentación de cierre y seguimiento por parte de los Oferentes.</p>

Oportunidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> -Alto costo de la capacitación en el mercado con respecto al que ofrece el Programa. -No existe algún programa social similar en CDMX que ofrezca capacitación a las empresas. -Existe poca información sobre programas de capacitación para empresas. 	<ul style="list-style-type: none"> - No existe cultura de la capacitación en los empresarios y trabajadores de micro y pequeñas empresas. - Compleja situación económica para la micro y pequeña empresa. - Existe gran rotación de personal en micro y pequeñas empresas.

VIII.2.1. Estrategias de Mejora

VIII.2.1. Seguimiento de las Estrategias de Mejora de las Evaluaciones Internas Anteriores

Evaluación Interna	Estrategia de mejora	Etapas de implementación dentro del Programa	Plazo establecido	Área de Seguimiento	Situación a Junio de 2018	Justificación y retos enfrentados
2016	Aplicación de la MML para reestructurar y completar MIR	Evaluación	Corto plazo	Subdirección del Programa de Capacitación y Modernización (SPCIM)	Estrategia instrumentada	Se empleó la MML aprendida por el personal que se envió al Taller para Elaboración de Evaluaciones Internas 2016 del Evalúa CDMX
	Capacitar al personal del programa y buscar perfiles adecuados a las funciones a realizar (2013, 2014, 2015)	Inicio de operaciones	Corto plazo		Estrategia en instrumentación	Se han llevado a cabo cursos de capacitación para el personal con la finalidad de mejorar la operación en las diversas actividades del área.
	Desarrollo e implementación de una plataforma informática para los indicadores	Evaluación	Largo plazo		Estrategia no realizada	Es necesario desarrollar una plataforma informática por la cantidad de indicadores que nos permitan una mejor operación del programa. Falta de infraestructura en dependencia y área no ha hecho posible realizar esta estrategia. Su implementación es necesaria.
	Solicitar a la DGECyFC su intermediación para hacer posible el incremento de suficiencia presupuestal (2013, 2014, 2015)	Inicio de operaciones	Corto plazo		Estrategia instrumentada	Se solicitó el incremento presupuestal y se aprobó con el éxito esperado
	Organizar procedimiento para la recolección y registro de información de manera oportuna, ocupando la participación ciudadana de involucrados	Operación	Mediano plazo		Estrategia en instrumentación	Se llevó a cabo reunión entre área y oferentes para la homologación y consenso acerca de procedimientos de recolección y registro de información.

	Integrar un paquete de información de programas de complementariedad o coincidencia que puedan conocer los directivos y trabajadores de las empresas beneficiarias.(2013, 2014)	Operación	Mediano plazo		Estrategia no realizada	No se considera viable la implementación de esta estrategia.
	Se sugiere otorgar a las empresas y a sus plantillas laborales capacitadas, un distintivo que acredite que recibieron o reciben los beneficios del programa a través de la Secretaría mediante el programa CyMO (2013, 2014)	Operación	Mediano plazo		Estrategia no realizada	Es necesario el diseño e implementación de un distintivo que acredite la participación de las empresas apoyadas en el programa. Por cuestiones de logística, escaso personal y de recursos económicos no se ha podido incorporar esta estrategia en las reglas de operación del programa. Se considera necesaria y viable su implementación.
	Diseñar e implementar mecanismos adecuados para evaluar el impacto de la capacitación	Evaluación	Largo plazo		Estrategia en instrumentación	Se propusieron mecanismos e indicadores orientados a medir el impacto del programa
	Aplicación de la MML para reestructurar y completar MIR	Evaluación	Corto plazo		Estrategia instrumentada	Se empleó la MML aprendida por el personal que se envió al Taller para Elaboración de Evaluaciones Internas 2016 del Evalúa CDMX
2017	El programa está diseñado para apoyar las necesidades específicas de las empresas, con esto se permite el desarrollo y crecimiento de nuevas áreas laborales dentro de ellas.	Operación	Largo Plazo	S P C I M	En proceso de cumplimiento	Esta estrategia depende en gran medida del contenido de los programas de capacitación, de la situación real de la empresa y de las decisiones tomadas al interior de la misma.
	La experiencia aplicada del programa permite la vinculación a otros programas sociales de la CDMX.	Operación	Mediano Plazo		Cumplida	Se ha apoyado a beneficiaria vinculada de otro programa social CDMX
	Implementar mecanismos de eficiencia presupuestal que permitan acceder a los beneficios del programa a una mayor cantidad de empresas de la CDMX.	Operación	Mediano Plazo		Cumplida	Se eficiente el gasto en área operativa permitiendo apoyar a un mayor número de empresas

La accesibilidad al programa social permite el desarrollo de la industria nacional por la inestabilidad de la moneda extranjera y los bajos niveles de importación.	Operación y Monitoreo	Mediano Plazo	En proceso de cumplimiento	Se ha intentado mantener el número de apoyos a empresas en el sector industrial
Generar estrategias que permitan disminuir el porcentaje de coparticipación de los empresarios de la CDMX.	Diseño	Mediano Plazo	Pendiente	Se convierte en una estrategia difícil de llevar a cabo con el limitado presupuesto asignado al programa social y la gran demanda en CDMX.
Falta de recursos en infraestructura y tecnología para la operación del programa limita el área de oportunidad que existe con la cantidad de empresas potenciales en la CDMX.	Operación	Corto Plazo	En proceso de cumplimiento	Se ha adscrito al área un vehículo para la operación y se incorpora una persona prestadora de servicios.
Si los indicadores fueran adecuados permitirían establecer las estrategias y vincularlas con los diferentes programas sociales de la CDMX.	Operación y Monitoreo	Corto Plazo	Cumplida	Se modificó la matriz de indicadores.
Es necesario otorgar un reconocimiento a las empresas apoyadas que permita seguir fomentando la participación ciudadana.	Diseño	Corto Plazo	Cumplida	Se otorgaron constancias a todas las beneficiarias del ejercicio 2016 y 2017 en el evento de cierre del programa PACTyFP.
La estructuración de un buen diagnóstico permitirá detectar las áreas de oportunidad reales para determinar mejores planes de acción.	Diseño	Mediano Plazo	Pendiente	Se requiere de un grupo de trabajo o comisión entre los involucrados para la generación o modificación de los instrumentos diagnósticos.
Elevar la cultura empresarial con temarios diseñados a los niveles educativos de empresarios y trabajadores.	Diseño	Corto Plazo	Pendiente	Se requiere de un grupo de trabajo o comisión entre los involucrados para la generación o modificación de los instrumentos diagnósticos.
Se cuenta con experiencia probada por parte de los oferentes con éxito en empresas que permite brindar beneficios para la población en general sin necesidad de pertenecer forzosamente a una Cámara.	Monitoreo	Corto Plazo	Cumplida	La SPCIM no ha sido objeto de quejas o inconformidades por parte de los empresarios sobre la ejecución y apoyo otorgado por el programa.

La accesibilidad al programa debe permitir fomentar la capacitación y consultoría en los empresarios y trabajadores de la micro y pequeña empresa.	Diseño	Corto Plazo	Cumplida	SPCIM ha monitoreado los procesos de acceso al programa garantizando el apoyo para el mayor número de empresas y la totalidad de sus trabajadores.
Disminuir la coparticipación financiera que apoyen la situación económica compleja que viven los empresarios	Operación	Corto Plazo	Pendiente	No se ha podido disminuir el porcentaje de coparticipación desde Unidad Central, ni mediante algún organismo privado.
El otorgamiento de constancias permite avalar el desarrollo de habilidades, destrezas y conocimientos para aumentar el compromiso del personal, evitar su rotación y posibilitar el sentido de pertenencia para con la empresa.	Operación	Corto Plazo	Cumplida	Los Oferentes de capacitación entregan, como parte de su capacitación, constancias que avalan las competencias adquiridas de las y los trabajadores participantes.

VIII.2.2. Estrategias de Mejora derivadas de la Evaluación 2018

Objetivo central del proyecto	Fortalezas (internas)	Debilidades (internas)
Oportunidades (externas)	<p>Potencialidades (FO)-</p> <p>(F1-O3) El programa está diseñado para apoyar las necesidades específicas de las empresas; permite el desarrollo y crecimiento de nuevas áreas laborales dentro de ellas.</p> <p>(F2-O6) La experiencia aplicada del programa permite la vinculación a otros programas sociales de la CDMX.</p> <p>(F3-O1) Implementar mecanismos de eficiencia presupuestal que permitan acceder a los beneficios del programa a una mayor cantidad de empresas de la CDMX.</p> <p>(F4-O4) La accesibilidad al programa social permite el desarrollo de la industria nacional por la inestabilidad de la moneda extranjera y los bajos niveles de importación.</p>	<p>Desafíos (DO)-</p> <p>(D3-O1) Generar estrategias que permitan disminuir el porcentaje de coparticipación de los empresarios de la CDMX.</p> <p>(D4-O1) Falta de recursos en infraestructura y tecnología para la operación del programa limita el área de oportunidad que existe con la cantidad de empresas potenciales en la CDMX.</p> <p>(D8-O2) La estructuración de un buen diagnóstico permitirá detectar las áreas de oportunidad reales para determinar mejores planes de acción.</p>
Amenazas (externas)	<p>Riesgos (FA)</p> <p>(F1-A3) Elevar la cultura empresarial con temarios diseñados a los niveles educativos de empresarios y trabajadores.</p> <p>(F2-A5) Se cuenta con experiencia aprobada por parte de los oferentes con éxito en empresas que permite brindar beneficios para la población en general sin</p>	<p>Limitaciones (DA)</p> <p>(D3-A2) Disminuir la coparticipación financiera que apoyen la situación económica compleja que viven los empresarios</p>

	necesidad de pertenecer forzosamente a una Cámara. (F4-A1) La accesibilidad al programa debe permitir fomentar la capacitación y consultoría en los empresarios y trabajadores de la micro y pequeña empresa.	
--	--	--

Formulación Estratégica

Elementos de la Matriz FODA retomados	Estrategia de mejora propuesta	Etapa de implementación dentro del programa social	Efecto Esperado
<p>Fortalezas</p> <p>F1-El programa está diseñado para apoyar las necesidades específicas de las empresas. F2 Se cuenta con experiencia aprobada por parte de los oferentes con éxito en empresas. F3-Mecanismos de eficiencia de presupuesto posibilitan una mayor cobertura. F4-Programa social de la CDMX con accesibilidad en su registro para el sector al que va dirigido. F5-Aumento de la plantilla laboral en área operativa y mayor especialización en las funciones del personal. F6--Bajo costo de la capacitación ofrecido por el Programa Social con respecto al mercado.</p> <p>Debilidades</p> <p>D2-Personal insuficiente para tareas de promoción y difusión del programa D3- No se han desarrollado las estrategias adecuadas para lograr la coparticipación de los y las empresarias D3- A falta de Jefe de Unidad Departamental se diversifican las responsabilidades entre la plantilla. D4- La estructura del formato de diagnóstico no es acorde para la valoración de la realidad en la micro empresa. D5-Entrega extemporánea de documentación de cierre y seguimiento por parte de los Oferentes.</p> <p>Oportunidades</p> <p>O1-Gran cantidad de empresas en la CDMX. O2-La capacitación y consultoría tienen aplicación en las diferentes</p>	<p>Potencialidades</p> <p>(F1-O3) El programa está diseñado para apoyar las necesidades específicas de las empresas; permite el desarrollo y crecimiento de nuevas áreas laborales dentro de ellas.</p> <p>(F2-O6) La experiencia aplicada del programa permite la vinculación a otros programas sociales de la CDMX.</p> <p>(F3-O1) Implementar mecanismos de eficiencia presupuestal que permitan acceder a los beneficios del programa a una mayor cantidad de empresas de la CDMX.</p> <p>Riesgos</p> <p>F1-A3) Elevar la cultura empresarial con temarios diseñados a los niveles educativos de empresarios y trabajadores.</p> <p>(F2-A5) Se cuenta con experiencia aprobada por parte de los oferentes con éxito en empresas que permite brindar beneficios para la población en general sin necesidad de pertenecer forzosamente a una Cámara.</p> <p>(F4-A1) La accesibilidad al programa debe permitir fomentar la capacitación y consultoría en los empresarios y trabajadores de la micro, pequeña y mediana empresa.</p> <p>Desafíos</p> <p>(D3-O1) Generar estrategias que permitan disminuir el porcentaje de coparticipación de los</p>	<p>Diseño</p>	<p>Que las empresas que hayan tomado la capacitación tengan impactos positivos como el crecimiento de la plantilla laboral.</p>
		<p>Diseño</p>	<p>Crear vínculos con programas complementarios, como Fomento al Autoempleo</p>
		<p>Operación</p>	<p>Realizar acciones de eficiencia presupuestal para apoyar más empresas de las programadas.</p>
		<p>Evaluación y Operación</p>	<p>Mostrar a los empresarios y trabajadores la importancia de la capacitación constante.</p>
		<p>Operación</p>	<p>Brindar cursos de capacitación de calidad a las empresas y promover los beneficios de la capacitación para empresas sin vínculos empresariales.</p>
		<p>Inicio de operaciones</p>	<p>Hacer flexible el acceso al programa para lograr aumentar los apoyos a las empresas.</p>
<p>Diseño y Operación</p>	<p>Hacer más convincente la propuesta de apoyo del programa hacia las empresas.</p> <p>Hacer visible en la Dependencia Gubernamental, la gran área de oportunidad que existe para apoyar empresa con capacitación y poder apoyar con más recursos al área operativa.</p>		

<p>áreas que conforman a las empresas.</p> <p>O3-La formación de empresas y su desarrollo permiten el crecimiento de nuevas áreas laborales dentro de ellas.</p> <p>O1-Gran cantidad de empresas en la CDMX sin vínculos con cámaras y asociaciones comerciales.</p> <p>O4-Alto costo de la capacitación en el mercado con respecto al que ofrece el Programa.</p> <p>O5-No existe algún programa social similar en CDMX que ofrezca capacitación a las empresas.</p> <p>O6-Existe poca información sobre programas de capacitación para empresas.</p> <p>Amenazas</p> <p>1- No existe cultura de la capacitación en los empresarios y trabajadores de micro y pequeñas empresas.</p> <p>A2- Compleja situación económica para la micro y pequeña empresa.</p> <p>A3- Bajos niveles de instrucción y educación de población económicamente activa (PEA).</p> <p>A4- Existe gran rotación de personal en micro y pequeñas empresas.</p> <p>A5- Grandes cámaras y asociaciones empresariales solamente benefician a sus agremiados, obstaculizando las oportunidades y beneficios a aquellas no agremiadas</p>	<p>empresarios de la CDMX.</p> <p>(D4-O1) Falta de recursos en infraestructura y tecnología para la operación del programa limita el área de oportunidad que existe con la cantidad de empresas potenciales en la CDMX.</p> <p>(D8-O2) La estructuración de un buen diagnóstico permitirá detectar las áreas de oportunidad reales para determinar mejores planes de acción.</p> <p>Limitaciones</p> <p>(D3-A2) Disminuir la coparticipación financiera que apoyen la situación económica compleja que viven los empresarios</p>	<p>Diseño</p> <p>Diseño y Evaluación</p> <p>Diseño</p>	<p>Mejorar el instrumento diagnóstico a uno que se acerque más a la realidad de la micro y pequeña empresa en la Ciudad de México.</p> <p>Hacer más convincente la propuesta de apoyo del programa hacia las empresas.</p>
---	--	---	--

VIII.3. Comentarios Finales

Después de 14 años de operación del Programa Social, las 9 evaluaciones internas a las que se ha sujetado, comprendiendo desde su diseño hasta la evaluación de resultados, pasando por, operación, monitoreo, metas, valoración del grado de satisfacción ciudadana, construcción de la Línea Base, y Levantamiento de Panel, han resultado fundamentales para que a través de la autocrítica se hayan realizado ejercicios de reflexión sobre la ejecución e instrumentación del mismo. Con estas evaluaciones se han logrado detectar fortalezas, debilidades, contradicciones y omisiones del Programa en la práctica, que han permitido mejorar y/o reorientar sus políticas para ampliar su efectividad y fortalecimiento.

La creciente demanda del Programa, que, por sus características únicas en la Ciudad de México, ha permitido su crecimiento, en términos presupuestales y metas físicas y, aunque es escasa su cobertura, comparada con la población objetivo, los resultados han demostrado identidad del Programa y gran aceptación en la comunidad de empresarios de menor escala.

La Evaluación interna integral nos ha permitido observar los diferentes cambios y mejoras que se han venido logrando de la mano de la metodología del marco lógico, intentando construir un mejor Programa Social en cada una de sus fases, desde el diseño, hasta la operación y el análisis de los resultados obtenidos. Todo lo anterior, en virtud de lograr el impacto deseado en la problemática social que se está atendiendo.

El Programa PACTYFP, antes CyMO, ha utilizado al máximo el ejercicio de retroalimentación que representa la Evaluación Interna. Gracias a esta, el Programa ha logrado identificar mejor a su población objetivo, así como darle coherencia y claridad a la problemática que se busca atender. De manera paralela, el Programa pudo definir mejor sus indicadores a nivel actividades, componentes y propósito.

Derivado de eficiencia del recurso en su operación, el Programa ha podido incrementar sus metas físicas y presupuestales en cada ejercicio fiscal desde 2014, situación que ha permitido al programa implementar las estrategias de mejora que se habían propuesto en Evaluaciones Internas anteriores, algunas como la adquisición de infraestructura para una mejor operación del programa, la realización de un evento de cierre de ejercicio donde se muestran los resultados obtenidos y se entregan constancias de participación a la población beneficiaria.

En conclusión, la Evaluación Interna ha brindado a la Subdirección del Programa de Calidad Integral y Modernización la herramienta eje que le permite observar, registrar, adecuar y monitorear los aspectos que mejoran la estructura, diseño, operación, seguimiento y monitoreo del Programa Social para que atienda la problemática social que presenta la micro, pequeña y mediana empresa en la Ciudad de México; en términos de capacitación para la plantilla laboral en activo. Es indispensable que la SPCIM continúe realizando los ejercicios de Evaluación Interna y Reglas de Operación de la mano de los lineamientos para su elaboración diseñados por el Consejo de Evaluación de la Ciudad de México (EVALUA CDMX).

XI. Referencias Documentales

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

Anuario Estadístico y Geográfico del Distrito Federal 2016.

Banco Mundial. Indicadores de desarrollo mundial. Desempleo total.

Censos Económicos Ciudad de México 2014.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación (DOF). 11-06-2013.

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo Declaración Universal de Derechos Humanos.

Directorio Nacional de Unidades Económicas, DENU-INEGI.

El ABC de los indicadores de la productividad, 2002

Evaluación interna 2014, 2015, 2016, 2017.

Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación 2010 (ENESTyC).

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2010 (ENOE).

Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE), INEGI, 2015.

Fomentando un crecimiento inclusivo de la productividad en América Latina, OCDE, 2016.

La productividad en México CIDAC, 2011.

Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. DOF. 10-06-2013.

Ley de Desarrollo Social para el Distrito Federal.

Ley Federal del Trabajo.

Ley para Impulsar el Incremento Sostenido de la Productividad y la Competitividad de la Economía Nacional.

Ley de Protección y Fomento al Empleo del Distrito Federal.

Levantamiento de Panel PACTyFP 2017.

Línea Base PACTyFP 2016.

Manual administrativo STyFE.

Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas. Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social. (CEPAL) 2005.

Normatividad para la Evaluación de los Programas Federales. CONEVAL. 2007.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).

Perfil Ciudad de México 2017, Información Laboral, STPS, 2017.

Productividad en México y brechas estructurales, CEPAL, 2016.

Protocolo de Atención Multidisciplinaria de Primer Contacto.

Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal.

Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018.

Programa Sectorial de Desarrollo Económico y Empleo.

Reglamento de la Ley De Desarrollo Social para El Distrito Federal. GODF, 1-11- 2006.

Reglas de Operación del Programa 2015, 2016, 2017.

Registros propios del programa. Tanto aquellos que proporcionan las empresas y las personas trabajadoras, así como los que se recopilan de oferentes de capacitación; donde se incluyen variables tales como sector y giro de la empresa, diagnóstico situacional de la beneficiaria; delegación y unidad territorial en la que se ubica, entre otros.

Un puente entre dos Méxicos, Índice de Competitividad Estatal, IMCO, 2016.

TRANSITORIO

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

Ciudad de México a veintisiete de junio de dos mil dieciocho

SECRETARIA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO

(Firma)

LIC. CLAUDIA LUENGAS ESCUDERO
