



**CDMX**  
CIUDAD DE MÉXICO

## GACETA OFICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Órgano de Difusión del Gobierno de la Ciudad de México

VIGÉSIMA ÉPOCA

29 DE JUNIO DE 2017

No. 100

### Í N D I C E

#### ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

##### Jefatura de Gobierno

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

##### Secretaría del Medio Ambiente

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

##### Secretaría de Finanzas

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

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

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

Continúa en la Pág. 2

## Índice

Viene de la Pág. 1

### Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo

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

### Delegación Iztapalapa

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

### CONVOCATORIAS DE LICITACIÓN Y FALLOS

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



**CDMX**  
CIUDAD DE MÉXICO

**GACETA OFICIAL  
DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

## SECRETARÍA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO

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

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

### I. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA SOCIAL

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

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

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

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

## II. METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN INTERNA 2017

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

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

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

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

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

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

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

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

## II.2 Metodología de la Evaluación

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

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

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

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

## Ruta Crítica de la Evaluación

No.	Apartado de la Evaluación	Periodo (semanas)
1	Revisión y análisis de los términos de referencia.	2
2	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



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

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

#### II.3.1 Información de Gabinete

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

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

#### II.3.2. Información de Campo

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

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

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

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

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

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

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





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

a) Si ( )                      b) No ( )

¿Por qué? \_\_\_\_\_

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

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

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

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

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

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

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

Obstáculos presentados durante el levantamiento de la Línea Base:

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

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

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

Puesto	Formación Requerida	Experiencia Requerida	Funciones	Sexo	Edad	Formación de la persona ocupante	Experiencia de la persona ocupante
Subdirector	Licenciatura-Posgrado en área económica administrativa o afín.	Haber laborado en cargos de estructura dentro de la administración pública	<p>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</p> <p>Dictaminar y autorizar apoyos a empresas beneficiarias,</p> <p>Diseñar nuevas acciones de fomento a la capacitación. Coordinar la promoción y difusión de programas sociales,</p> <p>Autorizar padrón de oferentes de capacitación y consultoría,</p> <p>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.</p>	M	61	Licenciatura en Ciencias y Licenciatura en Derecho	<p>Administración de recursos, manejo de personal, manejo de conflictos</p> <p>Elaboración de Programas Operativos Anuales, Elaboración de Reglas de Operación, Diseño, Operación y Evaluación de Programas Sociales, Paquetería Ley de Transparencia Auditoria.</p>
Administrativo Asignado	Preparatoria-Licenciatura en área económica-administrativa	<p>Haber laborado en áreas administrativas</p> <p>Conocimiento medio de paquetería</p>	<p>- Recepción y revisión de documentos</p> <p>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	41	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>

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

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

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

Apartado	Reglas de Operación 2016	Cómo se realizó en la práctica	Nivel de cumplimiento	Justificación
<b>Introducción</b>	Alineación programática. PGDDF 2013-2018  -Eje 3: Desarrollo Económico Sustentable -Área de oportunidad 7: “Innovación, Ciencia, Tecnología y Sector Productivo” -Objetivo 3 - Meta 1  Alineación al Programa Sectorial de “Desarrollo Económico y Empleo”	El PACTYFP permanece alineado jurídicamente a ambos programas de desarrollo, general y sectorial.	3	
<b>I. Dependencia o Entidad responsable del programa</b>	I.1. Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, dependencia directamente responsable de la ejecución del Programa.  I.2. 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><b>II. Objetivos y Alcances</b></p>	<p>Contribuir a la conservación de empleo y, en lo posible a su incremento, en micro y pequeñas empresas (MyPES), incluidas las del sector social, con domicilio en el Distrito Federal.</p> <p>Contribuir a un mejor posicionamiento de las empresas en el mercado, que consolide los empleos existentes y permita la creación de nuevas fuentes de trabajo contribuyendo al ejercicio pleno del derecho al trabajo digno y socialmente útil.</p> <p>a) Promover la igualdad de oportunidades de capacitación en la población ocupada, mediante acciones que otorguen prioridad a empresas con mayor proporción de mujeres trabajadoras y a quienes enfrentan discriminación de manera estructural en este rubro.</p> <p>b) Impulsar la cultura de la capacitación y el acercamiento de dichas ofertas acorde a las necesidades de las MyPES, incluidas las del sector social, a fin de garantizar su permanencia en el mercado económico.</p>	<p>El área operativa hizo extensibles los apoyos a las personas beneficiarias en concordancia con los objetivos y alcances estipulados en las Reglas de Operación.</p>	<p>3</p>	<p>A través de los análisis de la documentación de solicitud para el programa, se eligieron aquellas empresas que cumplieran con los requisitos normativos.</p> <p>Se utilizaron los instrumentos diagnósticos para ofrecer los contenidos de capacitación acordes a las necesidades de las personas beneficiarias, así como los de seguimiento que permitieran registrar el impacto de los programas de intervención.</p>
<p><b>III. Metas Físicas</b></p>	<p>Se estima beneficiar directamente a 150 micro y pequeñas empresas</p>	<p>Se apoyaron a 154 micro y pequeñas empresas, superando por 4 las metas físicas programadas</p>	<p>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><b>IV. Programación Presupuestal</b></p>	<p>El presupuesto contemplado para el PACTYFP en el ejercicio 2016 es de \$3,000, 000.00</p>	<p>Se utilizó el presupuesto contemplado para la operación del programa y se entregó el apoyo en tiempo y forma establecidos en ROP.</p>	<p>3</p>	<p>No hubo modificación alguna en el presupuesto.</p>
<p><b>V. Requisitos y Procedimientos de Acceso</b></p>	<p>Se estipula la documentación requerida para las unidades económicas que solicitan el apoyo, así como para el Capacitador Externo.</p>	<p>Se pidieron y cumplieron a cabalidad los requisitos de acceso de todas las personas beneficiarias.</p>	<p>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><b>VI. Procedimientos de Instrumentación</b></p>	<p>Se describen los procedimientos de instrumentación que permiten a las empresas conocer cuál será el proceso al cual está sujeta la autorización del apoyo.</p>	<p>Al tener estandarizado el procedimiento de instrumentación, por parte del área operativa, del Programa Social se buscó atender a las personas beneficiarias de forma eficaz y eficiente.</p> <p>Existen algunos casos en los que el Capacitador Externo demora más de los cinco días hábiles para la entrega de las evidencias, una vez concluido el programa de intervención.</p>	<p>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><b>VII. Procedimiento de Queja o Inconformidad Ciudadana</b></p>	<p>En todo momento el empresario, representante o apoderado legal de la empresa, grupo productivo o cooperativa solicitante del apoyo del Programa o beneficiaria del mismo, podrá hacer uso de su recurso de queja o inconformidad por discriminación, exclusión injustificada o cualquier otra conducta lesiva por parte de servidores públicos adscritos a la Secretaría.</p> <p>En primera instancia, las quejas relacionadas con este programa social se podrán presentar, personalmente o mediante escrito libre en la Contraloría Social de la DGECyFC, ubicada en José Antonio Torres Xococono No. 58, 7° Piso, Colonia Tránsito, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06820, Ciudad de México, D.F., número telefónico: 5709 3342 ext.1055, en un horario comprendido de las 9:00 a las 16:00 horas; en el mismo horario, ante la Contraloría Interna en la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, ubicada en el 2° Piso del mismo domicilio; Contraloría General del Gobierno del Distrito Federal y, de ser el caso de que la dependencia o entidad responsable del Programa no resuelva la queja, la beneficiaria podrá presentarla, por considerarse indebidamente excluido del Programa Social, ante la Procuraduría Social del Distrito Federal o bien, registrar su queja a través del Servicio Público de Localización Telefónica, LOCATEL, quien deberá turnarla a la Procuraduría Social del Distrito Federal para su debida investigación y en su caso a la instancia correspondiente.</p> <p><b>Procesos para conocer resoluciones</b> La Contraloría Social como órgano preventivo dentro de la 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><b>VIII. Mecanismos de Exigibilidad</b></p>	<p>Los requisitos, derechos, obligaciones procedimientos y plazos para que las empresas peticionarias accedan y/o permanezcan a los beneficios del <b>Programa de Apoyo a la Capacitación en el Trabajo y Fomento a la Productividad</b>, estarán visibles en carteles colocados en el área central de las oficinas que ocupa la Subdirección del Programa de Calidad Integral y Modernización, ubicada en José Antonio Torres Xcoongo No. 58, 6° Piso Colonia Tránsito, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06820, en la Ciudad de México, D.F., de la misma manera, se difundirán a través de la página de internet de la Secretaría.</p> <p>El empresario, representante o apoderado legal de la empresa peticionaria o beneficiaria del Programa, podrá exigir, en cualquier momento, mediante escrito libre de queja, presentado ante la SPCIM, el cumplimiento estricto del contenido de las presentes Reglas de Operación o violación a alguna de sus partes; de igual manera, las empresas y Oferentes de Capacitación interesados en recibir orientación sobre el acceso, objetivos, requisitos, apoyos y procedimientos del Programa, debiendo recibir respuesta por escrito en breve término.</p> <p>Casos en los que se podrán exigir los derechos por incumplimiento o por violación de los mismos:</p> <p>a) Cuando una persona solicitante cumpla con los requisitos y criterios de inclusión para acceder a determinado derecho (garantizado por un programa social) y exija a la autoridad administrativa ser derechohabiente del mismo.</p> <p>b) Cuando la persona derechohabiente de un programa social exija a la autoridad que se cumpla con dicho derecho de manera integral en tiempo y forma, como lo establece el programa.</p> <p>c) Cuando no se pueda satisfacer toda la demanda de incorporación a un programa por restricción presupuestal, y estas exijan que las incorporaciones sean claras, transparentes, equitativas, sin favoritismos ni discriminación.</p> <p>La Contraloría General del Gobierno del Distrito Federal es el órgano competente para conocer las denuncias de violaciones e incumplimiento de derechos en materia de desarrollo social.</p>	<p>Se difundieron los mecanismos para hacer exigibles los derechos a las personas beneficiarias mediante la página de internet de la Secretaría y no mediante carteles colocados en el área central.</p> <p>A su vez, se permite que el empresario, representante o apoderado legal exija, personalmente o mediante escrito, el cumplimiento estricto de las Reglas de Operación.</p>	<p>2</p>	<p>El desempeño de los mecanismos estipulados en Reglas de Operación fue parcialmente satisfactorio en la medida en que no se han diseñado carteles actualizados del Programa Social.</p>
--	--	---	----------	---

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

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

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

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

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

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

#### **Difusión:**

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

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

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

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

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

#### **Autorización del apoyo**

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

### Percepción de empresarios, trabajadoras y trabajadores beneficiarios

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## VII. Conclusiones y Estrategias de mejora

### VII.1. Matriz FODA

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

### VII.2. Estrategias de mejora

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



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

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

### VII.3. Cronograma de implementación

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

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

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

### VIII. Referencias documentales

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

### TRANSITORIO

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

Ciudad de México a 26 de junio de 2017

**SECRETARIA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO**

(Firma)

**AMALIA DOLORES GARCÍA MEDINA**