

# CDMX

CIUDAD DE MÉXICO



## GACETA OFICIAL DISTRITO FEDERAL

Órgano de Difusión del Gobierno del Distrito Federal

DÉCIMA OCTAVA ÉPOCA

6 DE JULIO DE 2015

No. 126

### Í N D I C E

#### ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL

##### **Jefatura de Gobierno**

- ◆ Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley de Publicidad Exterior del Distrito Federal 4
- ◆ Resolución de carácter general mediante la cual se condona el pago de los derechos y aprovechamientos que se indican 14

##### **Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo**

- ◆ Aviso por el que se da a conocer la Convocatoria a la XXIII Sesión Ordinaria del Consejo Consultivo de Fomento Cooperativo del Distrito Federal 17
- ◆ Aviso por el que se da a conocer la Evaluación Interna 2015 del Programa de Capacitación y Modernización (CYMO) correspondiente al Ejercicio Fiscal 2014 18

##### **Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades**

- ◆ Aviso por el que se da a conocer la segunda Convocatoria 2015, del Programa Ciudad Hospitalaria, Intercultural y de Atención a Migrantes en la Ciudad de México en su componente: “Fomentar la Ciudad Hospitalaria e Intercultural” 47

##### **Delegación Cuajimalpa de Morelos**

- ◆ Aviso por el cual se dan a conocer las Reglas de Operación del Programa de Alimentación Sana para Cendi'S, a cargo de la Delegación Cuajimalpa de Morelos para el Ejercicio Fiscal 2015 51

Continúa en la Pág. 2

## Índice

Viene de la Pág. 1

### **Delegación Iztapalapa**

- ◆ Acuerdo por el que se declaran como días inhábiles y en consecuencia se suspenden los Términos Inherentes a las Solicitudes de Acceso a la Información Pública y de Acceso, Rectificación, Cancelación y Oposición de Datos Personales, así como a la Interposición de los Recursos de Revisión relacionados a éstas ante la Oficina de Información Pública en la Delegación Iztapalapa, los días que se señalan 60

### **Delegación Miguel Hidalgo**

- ◆ Aviso por el que se dan a conocer las Reglas de Operación del Programa de Desarrollo Social “Servicios Alimentarios en Centros de Desarrollo Infantil”, a cargo de la Dirección General de Desarrollo Social de la Delegación Miguel Hidalgo, para el Ejercicio Fiscal 2015 62

### **Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal**

- ◆ Acuerdo por el cual se da a conocer la creación del Sistema de Datos Personales denominado “Sistema de Video-Vigilancia con Cámaras de Circuito Cerrado de Televisión Digital en el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal” 68

## **CONVOCATORIAS DE LICITACIÓN Y FALLOS**

- ◆ **Servicios de Salud Pública del Distrito Federal.**- Licitación Pública Internacional Número EA-909007972-I12-15.- Convocatoria 09/15.- Adquisición de equipo médico y de laboratorio 71

## **SECCIÓN DE AVISOS**

- ◆ Gallina Pesada, S.A. de C.V. 72
- ◆ Contribución de Capital, S.A. de C.V. 74
- ◆ Perpetiel, S.A.P.I. de C.V. 74
- ◆ Inmobiliaria Dart, S.C. 75
- ◆ Vikingos, S.A. C.V. 75
- ◆ Buser Asesores Jurídicos, S.A. de C.V. 76
- ◆ Buser Corporativo Jurídico Parlamentario y Electoral, S.A. de C.V. 76
- ◆ Kermark Administración, S de R.L. de C.V. 77
- ◆ Compañía Euro Cryor de Refrigeración, S.A. de C.V. 78
- ◆ Instalaciones Ingeniería y Asesores, S.A. de C.V. 78
- ◆ Constructora 339, S.A. de C.V. 79
- ◆ Exhibidores y Parrillas Z, S.A. de C.V. 79
- ◆ Eco Securities, S.A. de C.V. 79
- ◆ Notaria 130 Edomex, S.C. 80
- ◆ Celcite México, S.R.L. de C.V. 81
- ◆ Dima Colors Peva, S.A. de C.V. 81
- ◆ Santander Global Property México, S.A. de C.V. 82
- ◆ Promociones y Servicios Santiago, S.A. de C.V. 83
- ◆ Precova, S.A. de C.V. 84

♦ Grastim de México, S.A. de C.V.	84
♦ Saltillo Jet Center, S. de R.L. de C.V.	85
♦ Inmobiliaria Gran Ciudad, S. de R.L. de C.V.	86
♦ Operadora Gran Ciudad, S. de R.L. de C.V.	86
♦ Servicios Gran Ciudad 2, S. de R.L. de C.V.	87
♦ Servicios Gran Ciudad 1, S. de R.L. de C.V.	87
♦ Grupo Radiodigital Siglo XXI, S.A. de C.V.	88
♦ <b>Edictos</b>	89
♦ Aviso	91

**CDMX**  
CIUDAD DE MÉXICO



**GACETA OFICIAL  
DISTRITO FEDERAL**

## SECRETARÍA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO

**LIC. DORA PATRICIA MERCADO CASTRO**, 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 33, 34 fracción I, y 42 de la Ley de Desarrollo Social para el Distrito Federal; artículos 102 y 102 Bis de la Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente del Distrito Federal; 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, he tenido a bien emitir el siguiente:

### **AVISO POR EL QUE SE DA A CONOCER LA EVALUACIÓN INTERNA 2015 DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y MODERNIZACIÓN (CYMO) CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO FISCAL 2014.**

#### **I. INTRODUCCION**

El papel de la Gestión Pública ha constituido el eje modernizador de las administraciones públicas a nivel mundial, poniendo énfasis en la eficiencia y eficacia. Esto implica la racionalización de estructuras y procedimientos, el mejoramiento de los procesos para la toma de decisiones, pero sobre todo el papel tanto de los servicios públicos como del Estado a fin de ofrecer a los ciudadanos una mejor gobernanza, mejorando su calidad de vida.<sup>1</sup>

De este modo, la evaluación interna es un proceso de aplicación de un método sistemático que permite valorar, y sobre todo detectar problemas y áreas de oportunidad, formulando observaciones y recomendaciones para su reorientación o fortalecimiento. En este sentido “La evaluación también puede entenderse como el análisis sistemático y objetivo del programa, que tiene como propósito determinar la pertinencia y el logro de sus objetivos y metas, así como su eficiencia, eficacia, calidad, resultados, impacto y sostenibilidad”.<sup>2</sup>

Es así como el Gobierno del Distrito Federal (GDF) en el marco de la transparencia y rendición de cuentas orienta sus acciones hacia el logro de resultados, contribuyendo al desarrollo de una política social tendiente a la universalidad efectiva de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, buscando hacer frente a la desigualdad, considerando la inclusión y la cohesión social. Y es a través del Consejo de Evaluación del Desarrollo Social del Distrito Federal (Evalúa DF) que avanza emitiendo los lineamientos hacia una evaluación integral de diseño, cobertura, operación, resultados y satisfacción con el fin de conocer el impacto generado en la población y consolidar la Gestión por Resultados.

Dicho lo anterior el Programa de Capacitación y Modernización (CyMO), ahora Programa de Apoyo a la Capacitación en el Trabajo y Fomento a la Productividad Laboral ha sido evaluado por la Subdirección del Programa de Capacitación y Modernización (SPCIM), conforme a los lineamientos emitidos para las evaluaciones internas del Evalúa DF. Estas evaluaciones internas han permitido entre otras cosas: elaborar un diagnóstico del problema social, 2009; la síntesis de los principales hallazgos y alcances de los ejercicios de evaluación interna realizados con anterioridad, 2012; y proporcionar elementos conceptuales para el programa, 2013.

Finalmente, resalta comentar que la evaluación se ve afectada y presenta limitaciones, tales como:

- 1) Diseño inadecuado: Establecer la metodología del marco lógico, así con los indicadores respectivos.
- 2) Recursos limitados: Capacitar y profesionalizar al personal del programa, debido a que puede ser un factor que limite el monitoreo y evaluación (M&E).
- 3) Problemas de Información: Generar información sistematizada para el control de procesos del programa.

1. [http://www.shcp.gob.mx/egresos/sitio\\_pbr](http://www.shcp.gob.mx/egresos/sitio_pbr). Consultado el 15 de Mayo del 2015.

2. Lineamientos generales para la evaluación de los Programas Federales de la Administración Pública Federal, Diario Oficial de la Federación, 30 de marzo de 2007

## II. METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN INTERNA 2015

### II.1. DESCRIPCIÓN DEL OBJETO DE EVALUACIÓN 3

El Programa, en su fase inicial, 2003, como programa piloto ejerció un recurso de \$2'156,134.00, para 62 micro, pequeñas y medianas empresas, lo anterior resalta pues es en ese año cuando el Programa alcanzó su máximo recurso presupuestal. Es a partir del ejercicio 2013 donde se inicia un aumento presupuestal, que continua para el 2014.

Del ejercicio 2005 al 2009, el costo beneficio por trabajador o trabajadora capacitados fue de \$4,979.72 pesos, presentando cambios del 2010 hasta el 2013, con un promedio de costo beneficio por trabajador de \$1,885.51, lo cual implica más del 100% de población objetivo, además de la optimización del recurso al capacitar a la plantilla laboral con menor recurso

En 2014, surtieron efecto tres cambios en el Programa. El primero considera el apoyo de \$400.00 a \$600.00 pesos hora IVA incluido, para el pago parcial de los servicios prestados por Oferentes de Capacitación, a pesar de ello dicha cantidad aún resulta inferior al costo promedio de hora-capacitación en el mercado, en donde se observa como base mínimo un importe que oscila entre los \$800.00 y \$1,200.00 por hora, factor que impacta en la calidad de los instructores que se contratan. Cada vez son menos los que quieren colaborar en el programa por el bajo costo de la contraprestación por hora.

Además se eliminaron las modalidades de “apoyo técnico y formación de formadores”, quedando únicamente la de capacitación y consultoría específica. Finalmente se reorienta la población objetivo, quedando conformada únicamente por micro y pequeñas empresas, incluidas las del sector social.

El objetivo general de CyMO es “otorgar apoyos económicos a micro y pequeñas empresas (Mypes) con domicilio en el Distrito Federal (incluidas las del sector social), que estimulen las acciones de capacitación de su plantilla laboral a través de instructores externos, orientada a mejorar la competencia laboral de trabajadores y directivos, la implantación de programas de calidad y el incremento de la productividad y competitividad; aspectos que contribuyen a la conservación de los empleos, la mejora en las condiciones de trabajo y a que los trabajadores ejerzan su derecho a la capacitación”.

Respecto a los objetivos específicos, “a) Promover que los logros alcanzados en la productividad, calidad y competitividad se traduzcan en mejores esquemas de distribución de los beneficios y eleven las condiciones de seguridad e higiene de los trabajadores. b) 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, con lo cual se contribuye a que los ciudadanos ejerzan su derecho al trabajo digno y socialmente útil. c) Impulsar la cultura de la capacitación y el acercamiento de la oferta de capacitación con las necesidades de las MyPes, incluidas las del sector social, a fin de contribuir a garantizar el derecho a la capacitación de los trabajadores adscritos a dichas empresas. d) Promover la igualdad de oportunidades de capacitación en la población ocupada, mediante acciones que otorguen prioridad a empresas con mayor proporción de mujeres trabajadoras y a quienes enfrentan discriminación de manera estructural en este rubro”.

El programa busca avanzar en la contribución del derecho al trabajo pues a partir del apoyo económico a las empresas, para el pago a instructoras e instructores externos “orienta sus acciones a mejorar la competencia laboral de trabajadores y directivos, la implantación de programas de calidad y el incremento de la productividad y competitividad; aspectos que contribuyen a la conservación de los empleos y la mejora en las condiciones de trabajo”, otorgando una transferencia monetaria variable de acuerdo a la duración del programa de intervención que contempla hasta 50 horas y en casos excepcionales, se podrán autorizar hasta 70 horas al año. El monto máximo, en todos los casos, a pagar por hora será de \$600.00 (Seiscientos pesos 00/100 M.N.), I.V.A. incluido, lo cual cubrirá el programa un 80% para microempresas y 70% en pequeñas empresas.

De acuerdo al presupuesto autorizado en el ejercicio fiscal 2014 de \$1'400,000.00 (un millón, cuatrocientos mil pesos 00/100 M.N) 4. Y, en virtud de que este opera por demanda y autoriza acciones en función de las particularidades del programa de intervención, no es posible determinar un monto fijo a otorgar por beneficiario, en forma referencial, se estima un promedio de apoyo por empresa de \$20,000.00, que resulta de dividir el presupuesto aprobado en el concepto de ayudas y transferencias, entre el total de empresas que se estima beneficiar.

3. Retomado de las Reglas de Operación del Programa de Capacitación y Modernización (CyMO). Secretaria de Trabajo y Fomento al Empleo del Distrito Federal. Gaceta Oficial del Distrito Federal, 30 de enero del 2014.

4. De esta asignación presupuestal podrá destinarse hasta el 7% a los gastos asociados a la operación, evaluación y seguimiento del mismo

## II.2. ÁREA ENCARGADA DE LA EVALUACIÓN

La realización de la Evaluación Interna 2015 para el Programa de Capacitación y Modernización (CyMO), está a cargo de la Subdirección del Programa de Capacitación y Modernización, con información de la misma área, ya que los integrantes realizan las actividades de M&E; de acuerdo a lo que se señala en el siguiente cuadro, los participantes que intervinieron en la evaluación interna, sus funciones y perfiles se muestran a continuación:

**Tabla II.1. Integrantes de la evaluación interna**

Nombre	Puesto	Género	Edad	Formación profesional	Funciones	Experiencia general en M&E	Experiencia particular en M&E
Raúl Lezama Perea	Subdirector	Masculino	58	Licenciatura en Derecho	Visitas de supervisión Análisis de documentación Dictamina y autoriza programas de intervención. Análisis estadístico	Evaluación interna del Programa que se evalúa, de los ejercicios 2010-2014 Procesamiento de información Análisis estadístico	Evaluación interna del Programa que se evalúa, de los ejercicios 2010-2014
Angélica González Vega	Jefa de Unidad Departamental	Femenino	40	Licenciatura en Derecho	Recién ingreso Mayo 2015	Monitoreo y Evaluación en materia de Derechos Humanos.	INDESOL Evaluación de los Programas de intervención del Programa de Coinversión Social
Maricela Moreno Rodríguez	Jefa de Oficina	Femenino	26	Licenciatura en Sociología	Recién ingreso abril 2015	DIF-DF a) Planeación estratégica de acciones y programas sociales. CONALEP. b) Planeación docente. FCPYS-UNAM. c) Proyecto "verificación de personal docente" Procesamiento de la Información., indicadores.	DIF-DF Evaluación Interna del Programa Hijos e Hijas de la Ciudad, Becas Escolares a Población en Situación de Vulnerabilidad, Educación Garantizada, entre otros

Resalta la participación del personal pues en años anteriores la evaluación ha estado a cargo de los mismos funcionarios que operan el programa, y para esta ocasión se ha incorporado personal en la misma área pero que sus funciones están orientadas a la planeación.

### II.3. METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN

Se utiliza la metodología del Presupuesto Basado en Resultados y la Metodología del Marco Lógico, estrategias promovidas y utilizadas por el Gobierno del Distrito Federal, las cuales impactan en la Gestión Para Resultados Para el caso específico de la valoración y propuesta de construcción de indicadores se contempla la Matriz de Marco Lógico en congruencia con el diseño y operación del Programa.

Para la presente evaluación se utiliza tanto información de gabinete como los resultados del trabajo en campo, en donde se combinan metodologías cuantitativas como cualitativas. Es así como se considera la siguiente ruta crítica para la evaluación.

**Tabla II.2. Ruta Crítica de la evaluación**

No.	Actividad	Duración (semanal)	Actividad predecesora
1	Revisión y análisis de los términos de referencia.	1	-
2	Seleccionar metodología a utilizar y plan de trabajo.	1	1
3	Realizar trabajo en campo	2	2
4	Recopilar información.	1	2
5	Análisis de la información.	3	3, 4
6	Versión preliminar de la evaluación.	1	5
7	Aprobación y/o modificación de la versión preliminar.	1	6
8	Aprobación y/o modificación de la versión final	1	7
9	Envío de evaluación a las autoridades competentes	1	8
	Total	12	

### II.4. FUENTES DE INFORMACIÓN

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

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

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.

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

Declaración Universal de Derechos Humanos

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo

Protocolo de Atención Multidisciplinaria de Primer Contacto

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

Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal

Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018

Programa Sectorial de Desarrollo Económico y Empleo

Manual administrativo.

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

Reglas de Operación del Programa 2014.

Evaluación interna 2013.

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. 2005

Ley de Protección y Fomento al Empleo

Aunado a lo anterior se utilizan las siguientes fuentes de información de campo:

a) Registros propios del programa. Tanto aquellos que proporciona la y el empresario, las y los trabajadores, como la que recopila el oferente de capacitación y aquella que arrojan las supervisiones; de donde se obtienen datos diversos de la empresa y de la plantilla laboral, donde se incluyen variables tanto de las micro y pequeñas empresa, como de empresarias y empresarios, y, de las y los trabajadores, tales como sector y giro de la empresa, diagnóstico situacional de la beneficiaria, ; sexo, edad, , delegación y unidad territorial, entre otros;

b) Censo Económico, Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación; y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)

c) Encuesta de satisfacción a empresarios, trabajadores y oferentes de capacitación

### III. EVALUACIÓN DEL DISEÑO DEL PROGRAMA

#### III.1. CONSISTENCIA NORMATIVA Y ALINEACIÓN CON LA POLÍTICA SOCIAL DEL DISTRITO FEDERAL

##### a) Valoración de Reglas de Operación del Programa CyMO de acuerdo a los Lineamientos

En este apartado se retoman las Reglas de Operación del Programa CyMO y se analiza si fueron diseñadas de acuerdo con lo aspectos solicitados en los Lineamientos para la elaboración de Reglas de Operación 2014 emitidos por el Evalúa.

Apartado	Nivel de Cumplimiento	Justificación
Introducción	Satisfactorio	En las Reglas de Operación 2014 en el considerando se estableció la alineación programática y, un diagnóstico en la introducción. Lo único que faltó incluir fue los antecedentes del programa.
I.-Dependencia o Entidad responsable del Programa	Parcial	Se establece la Dependencia responsable: Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, Dirección General de Empleo, Capacitación y Fomento Cooperativo la encargada, pero no se desagrega a la Subdirección que la opera.
II.-Objetivos y Alcances	Satisfactorio	Se estableció un objetivo general, 4 objetivos específicos y los alcances del programa.
III.-Metas Físicas	Satisfactorio	Se señala el resultado cuantitativo esperado del Programa: atender a 70 micro y pequeñas empresas y conservación de 1000 empleos.
IV.-Programación Presupuestal	Satisfactorio	Se determinó el monto total del presupuesto y se estimó el promedio de apoyo por empresa.
V.-Requisitos y Procedimientos de Acceso	Satisfactorio	Se establecen los requisitos y procedimiento de acceso para incluir a micro y pequeñas empresas en el Programa.
VI.-Procedimientos de Instrumentación	Satisfactorio	Establece como plan de acción del programa: difusión, registro, operación, supervisión y control. Es observable que el apartado de difusión tendría que ir en el inciso V.
VII.-Procedimiento de queja o Inconformidad Ciudadana	Satisfactorio	Considera el procedimiento de queja e inconformidad señalando en primera instancia que se deben presentar ante la Dirección General de Empleo, Capacitación y Fomento Cooperativo así como ante Contraloría Interna de la STyFE, Contraloría General o la Procuraduría Social. Sería necesario señalar con claridad en la Dirección General de Empleo Capacitación y Fomento Cooperativo ante quien presentar la queja y que dirección o Subdirección están facultadas para conocer el caso.



VIII.-Mecanismos de exigibilidad	Parcial	Las reglas de operación señalan el derecho de exigir el cumplimiento, el área y domicilio para recibir orientación sobre el Programa. Habrá que establecer con mayor claridad los lugares donde se tendrán a la vista del público los requisitos, derechos, obligaciones, procedimientos y plazos para acceder al programa, el procedimiento para exigir a la autoridad el cumplimiento del servicio prestado e indicar que la Contraloría General del Gobierno del Distrito Federal es el Órgano encargado para conocer denuncias por violaciones o incumplimiento de derechos en materia de desarrollo social.
IX.-Mecanismos de Evaluación e Indicadores	Satisfactorio	Se señala la realización de la Evaluación Interna con apego a los lineamientos y que ésta se llevará a cabo a través de la Subdirección del Programa de Calidad Integral y Modernización. Se establecieron 4 indicadores.
X.-Formas de Participación Social	Parcial	Se establece la forma de participación específica durante la operación del Programa, e incluso se requisita una Carta de Satisfacción de las y los empresarios y un cuestionario de evaluación, de las y los trabajadores, sin embargo no se establece la modalidad en que la sociedad podrá participar activamente en la planeación, programación, implementación y evaluación del programa.
XI.-Articulación con otros programas sociales	Parcial	Refiere claramente la articulación del Programa CyMO con otros programas operados por la STyFE y la Secretaría de Desarrollo Económico, entre los que destacan el Programa de Capacitación para el Impulso de la Economía Social (CAPACITES), el Programa de Apoyo al Empleo (que opera con recursos de transferencia federal) y el Programa de Financiamiento de la Micro y Pequeña Empresa, operado por el Fondo de Desarrollo Social del Distrito Federal (FONDESOS). Falta agregar las acciones de articulación concretas.

#### b) Principios de la Política Social.

Los principios de la política social del Distrito Federal a partir de los cuales se mide el cumplimiento del Programa CyMO son los que se establecen en el artículo 4 de la Ley de Desarrollo Social para el Distrito Federal: Universalidad, igualdad, equidad de género, equidad social, Justicia distributiva, diversidad, integralidad, territorialidad, exigibilidad, participación, transparencia y efectividad.

Principio de la Política Social	Contribución del Programa Social
Universalidad Igualdad Diversidad Territorialidad	El Programa CyMO está orientado a promover la capacitación de las y los trabajadores en micro y pequeñas empresas en general establecidas en la Ciudad de México que cumplan con los requisitos señalados en las reglas de operación vigentes, sin discriminación alguna, con lo cual se garantiza el principio de universalidad, igualdad, diversidad y territorialidad.
Equidad de Género	Si bien el programa promueve la participación de las mujeres trabajadoras en la capacitación sin discriminación alguna. Falta incluir acciones para integrar de manera transversal en el Programa la Perspectiva de Género y lograr el pleno respeto de los derechos humanos laborales de hombres y mujeres.
Equidad Social Justicia Distributiva	Durante 2014 se capacitó a 979 personas trabajadoras, 543 son hombres y 436 mujeres, lo que representa un porcentaje de 44.5% de mujeres capacitadas. Con lo anterior se busca enfrentar la desigualdad en materia de capacitación que las mujeres trabajadoras viven en sus centros laborales y con ello promover la equidad social y la justicia distributiva.

Integralidad	El respeto al derecho al trabajo, al derecho a la capacitación en particular y el respeto de los derechos laborales en general implica abordarlos desde una visión de derechos humanos, considerando los principios que para ello se han establecido de manera integral.
Exigibilidad	Establece que se podrá exigir en todo momento el cumplimiento de las Reglas de Operación y señala el domicilio de STyFE para cualquier aclaración. Sería necesario ampliar en las Reglas de Operación del Programa los mecanismos que garanticen el principio de exigibilidad tal y como lo establece el artículo 4 fracción IX de la Ley de Desarrollo Social del Distrito Federal.
Participación	Está considerada, sin embargo, es necesario ampliar el apartado para establecer mecanismos claros de participación de las personas beneficiadas por el Programa en el diseño, seguimiento, aplicación y evaluación.
Transparencia	No establecen las formas para hacer pública la información. Es necesario diseñar mecanismos para garantizar la transparencia en el Programa, respetando la protección de datos personales establecida en la legislación correspondiente.
Efectividad	No está considerando. Es importante incluirlo y construir los indicadores que permitan medir el grado de efectividad del Programa.

### c) Los derechos sociales

En el siguiente cuadro se analizan los derechos sociales que el Programa CyMO contribuye a garantizar.

Referente normativo	Derechos sociales asociados	Contribución del Programa
<p>1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 123, apartado A, fracción XIII, XV</p> <p>2. Ley Federal del Trabajo. Artículo 2, 132 fracción V y artículo 153.</p> <p>3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Artículo 6, 7</p> <p>4. Declaración Universal de los Derechos Humanos. Artículo 23</p> <p>5. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Preámbulo</p>	<p>Derecho al Trabajo:</p> <p>Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación, tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. (Ley Federal del Trabajo, artículo 2)</p> <p>Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.</p> <p>Derecho a la capacitación:</p> <p>El derecho a recibir la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad. (Constitución OIT)</p> <p>Derecho a orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva. (PIDESC art.6 )</p>	<p>El Programa CyMO durante 2014 realizó capacitación específica en el trabajo a la plantilla laboral de 74 micro y pequeñas empresas.</p> <p>Se estableció como meta impactar en la conservación de 1,000 empleos efectivos.</p>

#### d) Alineación y Contribución con el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal

A continuación se presenta el análisis, enunciando y justificando la alineación y contribución del programa CyMO con el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018.

Alineación	Enunciado	Justificación de la alineación	Contribución del Programa
El programa CyMO está alineado con el Eje 3. Desarrollo Económico Sustentable.	En resumen el objetivo 2 el área oportunidad 6 es: Incrementar la productividad de las MIPyMES establecidas en la Ciudad de México, a través de programas y modelos encaminados a mejorar las capacidades gerenciales.	El derecho al trabajo es un derecho fundamental para enfrentar la exclusión social. El sostenimiento e impulso de micro y pequeñas empresas es esencial para la creación y conservación de empleos para lo cual es	El Programa CyMO promueve en micro y pequeñas empresas, la capacitación de las y los trabajadores, personas directivas, y de las y los empresarios, para mejorar la competencia laboral y la gestión empresarial.
Área de oportunidad 6. Desarrollo Empresarial y Competitividad. Objetivo 3 Meta 1.	Establece una Línea de acción que consiste en:  Diseñar y mantener un programa de capacitación y formación de los y las empresarias.	fundamental estimular acciones de capacitación.	Durante 2014 se llevaron a cabo 300 eventos de capacitación.

#### III.2. ÁRBOL DEL PROBLEMA

Este apartado retomará en estricto sentido la problemática identificada, sus causas y consecuencias, haciendo mención de factores asociados a la raíz del problema.

En el marco de la desaceleración económica que impacta a nivel mundial, nuestro país enfrenta estructuralmente problemas de insuficiente generación de fuentes de trabajo, derivadas de un bajo nivel de crecimiento económico y de la orientación del desarrollo en los sectores de manufactura, servicio y comercio, datos recientes señalan que el país cerró 2013 con una tasa de crecimiento del PIB del 1.1%, indicador que se estima fue ligeramente inferior para el Distrito Federal.

De este modo los bajos niveles de crecimiento económico impactan directamente en las posibilidades de acceso a un trabajo digno para la mayor parte de la población, por lo que el desempleo, la subocupación y la precariedad laboral emergen en prácticamente todos los países, expresándose con mayor crudeza en países como el nuestro que arrastran problemas estructurales en esta materia y adolecen de sistemas de protección social universal y de escasa atención al mercado interno.

La falta de capacitación en México ha agudizado la desaparición de la micro y pequeña empresa, lo que ha agravado la informalidad laboral, la insuficiencia en la creación de empleo, bajos salarios y condiciones precarias en los derechos laborales. Por ello es necesario que toda empresa de prioridad a elevar las cualificaciones de su personal e invierta “sabiendo que de ello dependen su competitividad, su productividad y, en el fondo, su existencia”.<sup>5</sup>

Las empresas, en algún momento, han enfrentado diversos problemas para mantener su posición en el mercado, que se manifiesta en un limitado ciclo de vida y el cierre de establecimientos, debido a sus grandes limitaciones técnico-operativas, de capacitación, de acceso a financiamientos de bajo costo, y procesos de comercialización, lo cual las hace perder competitividad a partir de la falta de integración de valor agregado en sus procesos productivos, con fuerte impacto en el empleo. Este fenómeno ha limitado el acceso pleno a los derechos laborales y el efectivo cumplimiento de la ley en la materia.

Teniendo identificado que las acciones del Programa CyMO son las únicas en el Gobierno del Distrito Federal, con las que a partir del apoyo a las empresas beneficiarias, capacitan a la base trabajadora en activo, por lo que se concibe como un detonante económico para las empresas de menor escala (micro y pequeñas empresas), que les permite la posibilidad de fomentar la productividad, la inserción de la competitividad y la permanencia en el empleo.

De este modo a los empresarios se les dificulta en invertir en procesos de mejora de la productividad y competitividad y de actualización de conocimientos, habilidades y destrezas de sus directivos, y, trabajadores y trabajadoras, de tal suerte que aunque la capacitación constituya una obligación legal patronal y un derecho de los y las trabajadoras, ratificada en la Ley Federal del Trabajo vigente, más de la mitad no capacitan a plantilla laboral. Algunas causas por las que los directivos de, micro y pequeñas empresas (MIPyMES) no ven la capacitación como una inversión, es por no tener una oportunidad de contar con los recursos económicos suficientes para la contratación de personas especializadas en el ramo empresarial para la mejora continua, así como por su baja rentabilidad y gran rotación de su personal. En cambio, países que han logrado mayores niveles de desarrollo, lo han cimentado en la mejora permanente de la competencia laboral de los y las trabajadoras y su inclusión dinámica en procesos de calidad y mejora continua.

Es así, que las empresas de menor escala (particularmente las microempresas) han tenido un mayor dinamismo como generadoras de empleo debido a su mayor flexibilidad y bajos requerimientos de inversión inicial, aunado a su idoneidad para dar cauce a las iniciativas de autoempleo. En este sentido y con base en información del Censo Económico INEGI, 2014, realizado en unidades económicas del sector privada y paraestatal; más del 99 por ciento de las empresas censadas eran micro o pequeñas, a nivel nacional y en el Distrito Federal. Estos segmentos productivos empleaba en conjunto a más del 60 por ciento del total de remunerados en el país y a poco más del 40 por ciento en el Distrito Federal.

Dicho contexto refleja para las y los habitantes del Distrito Federal una situación de desempleo y falta de oportunidades laborales, refiriendo tasas de desocupación abierta por encima del promedio nacional, la persistencia del sector informal como opción para las y los buscadores de empleo excluidos del sector formal, precarización del empleo y las dificultades para acceder a empleos de calidad, acentuado en la población juvenil que se incorporan por primera vez al sector productivo, particularmente quienes poseen mayor escolaridad.

Es por ello que la mejora integral y permanencia de las empresas en el mercado, fomentan la conservación de los empleos existentes y la generación de nuevos empleos, sin embargo las necesidades identificadas de capacitación/consultoría forman un instrumento a considerar para su consolidación y fortalecimiento, derivando en su crecimiento social y económico.

Cabe resaltar que aún con la importancia de las micro y pequeñas empresas (MyPES) como generadoras de empleo y a pesar de sus grandes limitaciones, los apoyos dirigidos a su desarrollo son escasos, en cantidad, calidad y contenidos, motivo por el cual queda limitada su permanencia y consolidación en el mercado, con la consecuencia inmediata de la pérdida de empleos formales y en el sentido inverso, el crecimiento de la informalidad.

Desde la perspectiva de la población, esta problemática genera por un lado, poca calidad en las condiciones laborales y por el otro genera la búsqueda del autoempleo. Esto resulta preocupante pues según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI para el tercer trimestre de 2013, refiere que la población ocupada que habita el Distrito Federal, según tamaño de las unidades económicas donde laboran, conteo que incluye al sector informal, el 60.4% de dicha población, labora en micro y pequeñas empresas, poco más de 2.5 millones de personas, de los cuales el 42.9% eran mujeres y el restante 57.1% hombres.

Adicionalmente, la ENESTyC registró que las tres principales instancias de capacitación utilizadas por las empresas para mejorar los conocimientos y habilidades de sus trabajadores fueron: a) instructor externo o empresa de capacitación 30.1%, b) empresas privadas 17.3% y proveedores de equipo 14.9%.

Considerando lo anterior la línea base del Programa, de acuerdo con la información del Módulo de Educación y Capacitación que levanta el INEGI, anexo de la Encuesta Nacional de Ocupación y empleo (ENOE), 2010, registró que el 65 por ciento de la población económicamente activa del país no tenía capacitación y el 55 por ciento para el Distrito Federal.

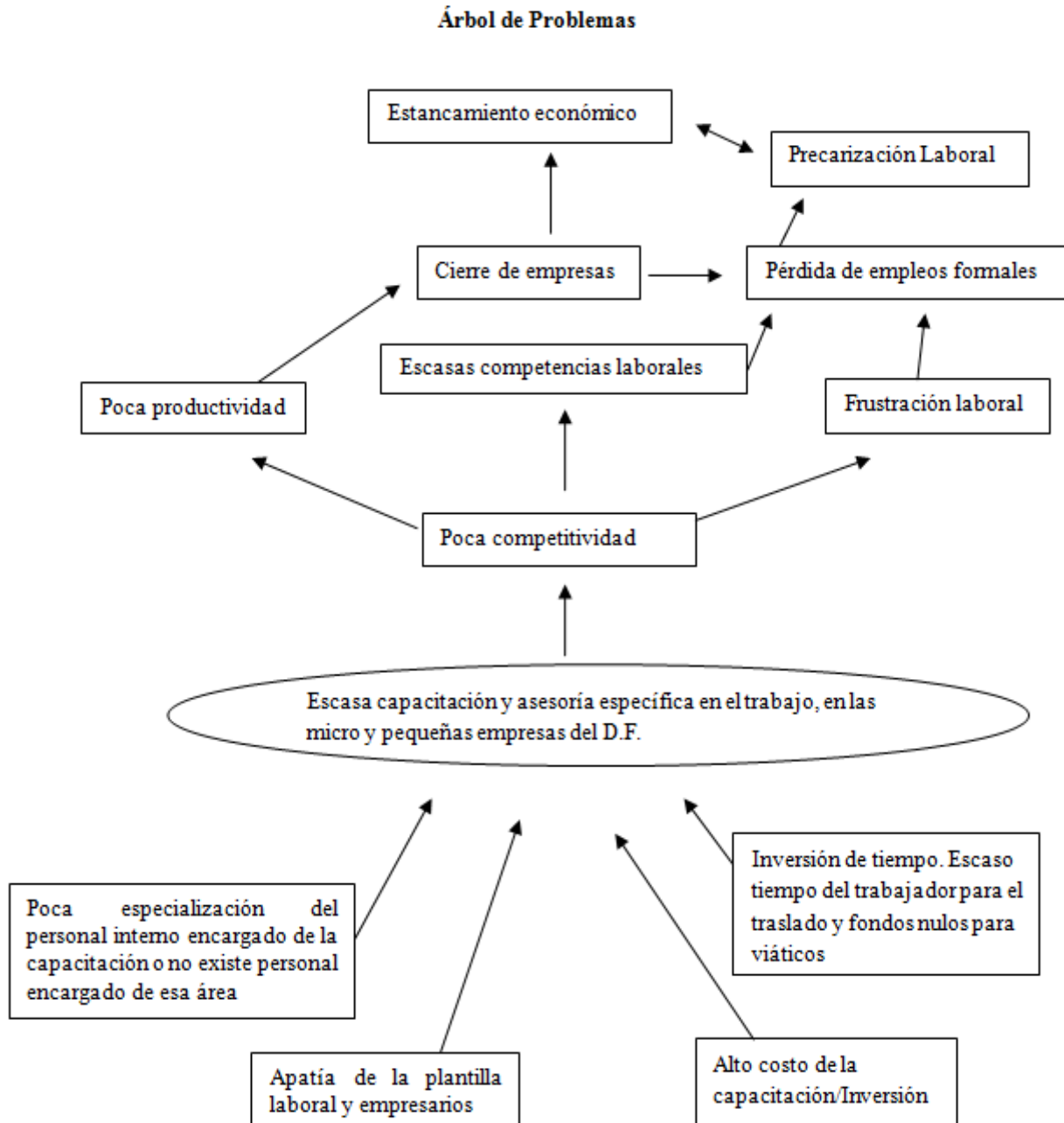
5. Latapí Sarre Pablo ¿Cómo aprenden los maestros? Conferencia magistral en el XXXV aniversario de la Escuela Normal Superior del Estado de México. Toluca, 18 de enero de 2003 Hacia una política integral para la formación y el desarrollo profesional de los maestros de educación básica, P. 8.

Nota: Capacidad instalada es definida como recursos humanos, técnicos, materiales y financieros

A razón de lo anterior, se realiza el árbol de problemas que considera el análisis de la problemática central del Programa, no obstante es importante considerar que el siguiente diagrama únicamente explicita las relaciones directas con el objetivo del programa, aunque no está exento de formar parte de un contexto más amplio, de reformas laborales, políticas públicas e incluso problemas estructurales respecto al sistema económico y social actual.

De este modo, el siguiente esquema considera que la problemática específica a la cual se busca fomentar una solución es la que esta produciendo poca competitividad, esto incluye aspectos productivos y escasas competencias laborales, lo cual está asociado a la frustración laboral para los trabajadores, cuestiones que impactan directamente su posición en el mercado, en el cierre de empresas, pérdida de empleos formales, e incluso precarización laboral, hechos que recaen directamente en el estancamiento económico, sobre todo lo referente al mercado interno. Entre las causas detectadas respecto a la escasa capacitación y asesoría específica para el trabajo, se encontraron, la poca especialización del personal interno encargado de la capacitación o no existe personal encargado de esa área; apatía de la plantilla laboral y empresarios; alto costo de la capacitación/inversión; y, escaso tiempo del trabajador para el traslado y fondos nulos para viáticos. Tal como se muestra a continuación.

Asimismo es importante mencionar que al analizar los indicadores que se plantean en las Reglas de Operación se sugiere una reorientación, pues la mayoría de los indicadores arrojan resultados de gestión, donde las variables utilizadas son lo programado contra lo ejercido o el costo promedio de la capacitación por trabajador, datos que no nos arrojan respuestas sobre el problema al que se plantea impactar,

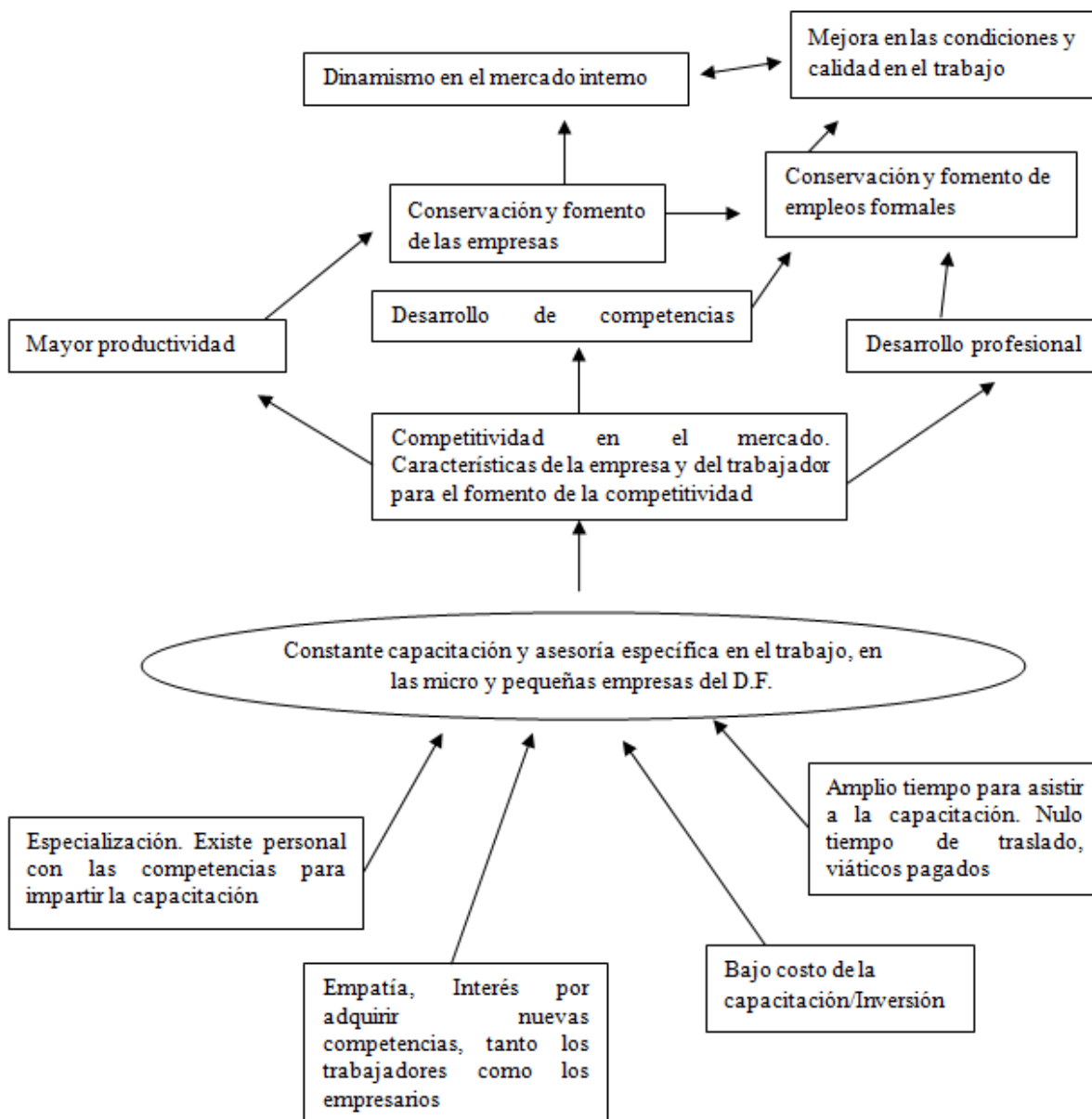


Nota: Competencia laboral, entendida como las habilidades y aptitudes desarrolladas o adquiridas para realizar o resolver alguna actividad.

III.3. ÁRBOL DE OBJETIVOS Y DE ACCIONES

Con la finalidad de incidir sobre los efectos negativos provocados en las unidades de menor escala, el Programa atiende la demanda de capacitación y consultoría de micro y pequeñas empresas, orientada a mejorar la competencia laboral de sus directivos y trabajadores y trabajadoras, a la implantación 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

Árbol de objetivos.



## III.4. RESUMEN NARRATIVO

<b>Nivel</b>	<b>Objetivo</b>
Fin	Contribuir a la conservación y mejora de la calidad de los empleos en las micro y pequeñas empresas del D.F., incluidas las del sector social, mediante el apoyo a los empresarios.
Propósito	Las micro y pequeñas empresas del D.F. solicitantes, reciben capacitación para las y los trabajadores y asesoría específica al personal con cargos directivos.
Componentes	Recursos económicos a micro y pequeñas empresas del D.F. para la capacitación de su plantilla laboral, entregados conforme a la Programación anual.
Actividades:	Promoción del Programa Recepción de solicitudes Autorización de apoyos económicos a empresas Seguimiento a la acciones de capacitación y consultoría en las empresas Gestión del pago parcial de honorarios a los Oferentes que brindan capacitación y consultoría

## III.5. MATRIZ DE INDICADORES DEL PROGRAMA SOCIAL

NIVEL	OBJETIVO	INDICADOR	FÓRMULA	TIPO	UNIDAD DE MEDIDA
<b>FIN</b>	Contribuir a la conservación y mejora de la calidad de los empleos en las micro y pequeñas empresas, incluidas las del sector social.	Permanencia del Empleo en Empresas Beneficiadas (PEEB) *  Periodicidad semestral	$PEEB = (\text{Trabajadoras y trabajadores ocupados en las empresas a los 6 meses de otorgada la capacitación} / \text{Trabajadoras y trabajadores ocupados en las empresas beneficiadas al iniciar la capacitación}) \times 100$	Eficacia	Porcentaje
<b>PROPÓSITO</b>	Otorgar a las micro y pequeñas empresas del D.F. solicitantes, capacitación para las y los trabajadores y asesoría específica al personal directivo.	Porcentaje de acciones de capacitación CAC  Periodicidad semestral	$CAC = (\text{personas capacitadas mediante los eventos reportados por el oferente al concluir el Programa de intervención} / \text{número de trabajadoras y trabajadores registrados en la carta solicitud del apoyo}) \times 100$	Eficacia	Porcentaje
<b>COMPONENTES</b>	Otorgar recursos económicos a micro y pequeñas empresas del D.F. para la capacitación de sus trabajadores y trabajadoras, conforme a la Programación anual.	Porcentaje de cumplimiento de la meta física (GCMF)  Periodicidad trimestral	$GCMF = (\text{empresas atendidas por el Programa en el período} / \text{empresas Programadas a atender en el período}) \times 100$	Eficacia	Porcentaje
	Medir la rentabilidad	Costo promedio de los empleos conservados (CPEC)  Indicador anual	$CPEC = \text{Presupuesto ejercido por el Programa en el periodo} / \text{Personal ocupado en las empresas beneficiadas a los 6 meses de otorgado el apoyo}$	Eficiencia	Promedio



DESAGREGACIÓN POR SEXO	Medir la participación de las mujeres trabajadoras	Porcentaje de mujeres trabajadoras en la población beneficiaria (PMTPB)  Periodicidad anual	PMTPB = (mujeres trabajadoras que recibieron un curso o acción de consultoría por parte del Programa, en el periodo / Total de población que recibió los beneficios del Programa en el periodo) X 100	Eficacia	Porcentaje
ACTIVIDADES	Promoción del Programa y recepción de solicitudes	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	Eficacia	Porcentaje
	Autorización de apoyos económicos a empresas para contratación de servicios de capacitación y consultoría	Costo promedio por persona capacitada.  Periodicidad anual	CPPC= Presupuesto ejercido en capacitación y consultoría en el periodo / Total de personas que recibieron capacitación o consultoría por parte del Programa, en el periodo X 100	Eficiencia	Promedio
	Seguimiento a la acciones de capacitación y consultoría en las empresas seleccionadas	Promedio de Visitas de seguimiento a empresas beneficiadas (PVSEB)  Periodicidad trimestral	PVSEB = (Número de vistas de seguimiento realizadas en el periodo / Número de empresas que recibieron apoyos del Programa en el periodo)	Eficiencia	Promedio
	Gestión del pago proporcionado a los Oferentes de Capacitación y consultoría	Promedio de días en el pago al Oferente de Capacitación / consultoría (OPOCC)  Periodicidad Semestral	OPOCC = (Suma del total de días hábiles entre la recepción de la factura de los Oferentes de Capacitación y la fecha en que reciben el depósito en cuenta, en el periodo / Total de Programas en los que se gestionó pago en el periodo)	Eficiencia	Promedio

Nota: Los medios de verificación son para todos los casos registros administrativos del Programa, incluyendo el Informe Trimestral de Cuenta Pública. A cargo de y en coordinación con la Jefatura de Unidad Departamental de Enlace Administrativo en la DGEcyFC

### III.6. CONSISTENCIA INTERNA DEL PROGRAMA SOCIAL (LÓGICA VERTICAL)

En este apartado se realiza un análisis considerando el razonamiento lógico del Diseño, en este sentido se plantea si realmente el programa constituye una respuesta adecuada al problema que se identifica. Es necesario considerar, que para el caso de la definición del problema, este ya se había enunciado en evaluaciones anteriores, sin embargo no se había utilizado el árbol de problemas como herramienta para su análisis, como tampoco se había realizado hasta el momento el árbol de objetivos.

Es por ello que en los apartados anteriores se retoma a partir del árbol de problemas la construcción del árbol de objetivos, cimentando así las estrategias a utilizar, es decir, considerando los medios y acciones, los cuales permiten incidir en la solución del problema. De este modo, los altos costos se identificaron como una de las causas por las cuales las y los empresarios de micro y pequeñas empresas no capacitan a su plantilla laboral.

Otra causa asociada a los problemas y necesidades identificados en el diagnóstico, es la falta de capacitación específica, por lo cual el Programa, incide directamente a partir de la vinculación con oferentes avalados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS) como instructores externos.

Aunado a lo anterior, se tiene que considerar que los factores externos pueden afectar el logro o resultados del Programa CyMO, de manera específica el interés de las y los participantes (plantilla laboral y empresarios) juega un papel preponderante para la obtención de competencias específicas que le proporcione a la empresa las herramientas para un mejor desenvolvimiento en el mercado. Sumado a ello, se observó que los objetivos están acorde con las metas planteadas, aunque no existen estrategias específicas para segmentar a la población objetivo.

En tanto la lógica vertical se manifiesta acorde a lo diseñado y las actividades detalladas (promoción, recepción autorización de apoyos económicos, seguimiento a la capacitación/consultoría, y, gestión del pago a los Oferentes de Capacitación, son las suficientes para producir el componente relativo a los recursos económicos entregados), conforme a la Programación anual; a su vez el componentes es necesario para lograr el propósito del programa (las micro y pequeñas empresas del D.F. solicitantes, reciben capacitación para sus trabajadores y asesoría específica a los directivos); de este modo el propósito resulta en una contribución para lograr el Fin: Contribuir a la conservación y mejora de la calidad de los empleos en las micro y pequeñas empresas del D.F., incluidas las del sector social, mediante el apoyo a los empresarios.

Si bien los resultados obtenidos durante el ejercicio fiscal pasado muestran un rezago en cuanto al diseño del programa por la poca claridad de las causas y consecuencias del problema, sumado a la falta de aplicación de la metodología de marco lógico para realizar la matriz de indicadores, se ha estado trabajando en resarcir estas brechas, mismas que en su mayoría se sumaron a lo plasmado en las reglas de operación 2015.

### III.7. ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS DEL PROGRAMA

En cuanto a las y los Involucrados en el Programa CyMO se incluyen entes externos e internos, es importante mencionar que por la naturaleza del Programa, este presenta coparticipación tanto de los empresarios, como de las y los trabajadores, y de la persona capacitadora externa, pues sin ellos no sería posible su funcionamiento, como se muestra en el siguiente cuadro:

Actores	Intereses particulares	Interés en el proyecto	Problemas percibidos	Recursos	Mandatos	Poder	Conflicto potencial
GDF STyFE SPCIM	Opera el Programa (responsable)	Mejorar la permanencia y calidad en el empleo.	Problema social asociado a la desaceleración económica, la falta de capacitación agravada, la informalidad laboral, la insuficiencia en la creación de empleo.	Equipo de oficina optimo que incluye: Equipo de computo Impresora Fotocopiadora Vehículo.	Muy Alto	Muy Alto	Escasa difusión  Poca capacidad instalada y presupuesto.
Empresarios	Son las y los usuarios del Programa, reciben la capacitación a su plantilla laboral y sus directivos	Aprovechar la oportunidad de la capacitación a bajo costo. Mejora y permanencia de su empresa.	Poca actualización y capacitación para mejorar su empresa y consolidar una mayor competitividad y productividad.	Espacio físico, y materiales didácticos a su alcance.	Alto	Alto	Escaso recurso vinculado a los costos de capacitación.
Plantilla laboral	Reciben la capacitación; actualización y especialización	Adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y aptitudes que contribuyen al crecimiento personal y profesional.	Poca actualización y capacitación para mejorar sus conocimientos, habilidades y aptitudes para el trabajo.	Ninguno	Bajo	Medio	Escasa visibilidad de la potencialidad de la capacitación en su plano, técnico, profesional y personal.
Oferentes de capacitación	Diseñan y realizan los Programas de Intervención para la capacitación	Imparten cursos de capacitación y reciben contraprestación monetaria por sus servicios.	La capacitación es el medio de autoemplearse, consolidarse y generar ingresos.	Espacio físico, materiales didácticos y equipo necesario	Alto	Alto	Entorno de capacitación no apto para su realización.
Prestadores de servicios Financieros (Bancos)	Realiza las transferencias monetarias a los oferentes	Negocio, genera plusvalía al manejar las cuentas. Realiza una prestación de servicios.	Es una necesidad del servicio que les genera ganancia.	Ninguno	Muy Bajo	Muy Bajo	Retraso en el proceso de transferencia.

Nota: Capacidad Instalada es definida como recursos humanos, técnicos, materiales y financieros.

### III.8. COMPLEMENTARIEDAD O COINCIDENCIA CON OTROS PROGRAMAS SOCIALES

Este apartado pretende describir la relación que guarda con otros Programas, en este caso además del mencionado en el cuadro siguiente se consideran otras entidades de la administración pública que tienen injerencia en el tema, sin embargo no operan programas sociales al respecto.

El caso concreto es el Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México, ambos identifican a las micro y pequeñas empresas, como las generadoras del mayor número de empleos, con la diferencia que en el caso del Instituto de Capacitación suma a Mediana Empresa y su objetivo es “impartir e impulsar la formación para y en el trabajo en el Distrito Federal propiciando una mejor calidad y vinculación de este servicio con el aparato productivo y las necesidades del desarrollo regional en la Ciudad de México”

Programa Social	Quién opera	Objetivo General	Población Objetivo	Bienes y/o servicios que otorga	Complementariedad o coincidencia	Justificación
Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México.	SECRETARÍA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO STYFE	Otorgar a la población desempleada y subempleada de 16 años y más, que enfrenta problemas para obtener empleo, apoyo económico y capacitación para el trabajo, acceso a programas de ocupación temporal en proyectos institucionales, recursos para su movilidad o asistencia técnica y equipamiento para consolidar proyectos de autoempleo; facilitando con ello su acceso al empleo digno.	Es de 131,804 personas, constituida por aquellas personas según la ENOE tienen una duración en el desempleo superior a 3 meses.	1) apoyo económico 2) capacitación para el trabajo 3) acceso a programas de ocupación temporal en proyectos institucionales 4) recursos para su movilidad o asistencia técnica 5) equipamiento para consolidar proyectos de autoempleo	Complementariedad	Pues una de sus acciones es brindar capacitación para el trabajo, sin embargo su población objetivo es distinta.

Nota: Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México. Antes Programa de Capacitación para el Impulso de la Economía Social (CAPACITES)

### III.9. OBJETIVOS DE CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO

A continuación se muestra en el cuadro la distribución de los efectos esperados que el Programa plantea, a partir de los objetivos establecidos en las Reglas de Operación, como de las metas asociadas y la visión política que se genera en la actualidad respecto a su área de incidencia.

Efectos	Sociales	Culturales	Económicos	Políticos
<b>Corto plazo</b>	Aumento de micro y pequeñas empresas atendidas en el Programa.	Impulsar la cultura de la capacitación y el acercamiento de la oferta de capacitación con las necesidades de las MyPES,	Impacto positivo en la inversión de capacitación.	Generar un precedente como buena práctica en capacitación para la conservación e impulso de las micro y pequeñas empresas
<b>Largo plazo</b>	Promover que los logros alcanzados en la productividad, calidad y competitividad se traduzcan en mejores esquemas de distribución de los beneficios y eleven las condiciones de seguridad e higiene de los trabajadores. Contribuir a la conservación y mejora de la calidad de los empleos en micro y pequeñas empresa.	a fin de contribuir a garantizar el derecho a la capacitación de las y los trabajadores adscritos a dichas empresas.	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, con lo cual se contribuye a que las y los ciudadanos ejerzan su derecho al trabajo digno y socialmente útil.	Promover la igualdad de oportunidades de capacitación en la población ocupada.

## IV. EVALUACIÓN DE COBERTURA Y OPERACIÓN

### IV.1. COBERTURA DEL PROGRAMA SOCIAL

En este apartado se describen los tipos de poblaciones que el programa considera, tanto la población potencial, como la objetivo y la atendida o beneficiaria, y, si la actuación del programa está alcanzando a su población objetivo y en qué medida. Primero se enuncia las características de los tipos de población que se considera para la actuación del Programa, y posteriormente se realizan estimaciones sobre el porcentaje de cobertura alcanzado.

La población potencial del Programa CyMO son las micro y pequeñas empresas con domicilio en el Distrito Federal y registradas en el Servicio de Administración Tributaria (SAT). A falta de información precisa y actualizada, se toma como criterio referencial de ésta, las 371,573 micro y pequeñas unidades económicas registradas por el censo económico 2009, referidas anteriormente.

Población objetivo del Programa se constituye por aquellas empresas cuyos directivos y directivas expresen la intención de capacitar al total de su plantilla laboral y estén dispuestos a asumir la proporción de costos que considera este programa. En ambos componentes quedan incluidas las empresas del sector social que producen o distribuyen bienes y/o servicios (principalmente las sociedades cooperativas). El dato referencial del tamaño de este segmento, cuantificado en 5,500 empresas, se calculó considerando la proporción de empresas que según la Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación (ENESTyC) capacitan a sus trabajadores mediante instructores externos o empresas de capacitación.

La población atendida por el Programa para 2014 fue de 74 empresas. Mientras que en ejercicios fiscales anteriores la suma de empresas atendidas por el Programa es de 475 micro y pequeñas empresas, lo cual representa una cobertura en relación a la población objetivo del casi 9%..

Cabe resaltar, que del total de la población potencial planteada se tiene como población objetivo aproximadamente al 1.5% y de ella se atendió aproximadamente al 1.4%. Como se aprecia, existe un severo rezago sobre la utilidad de la capacitación, pues resultan escasas las empresas que manifiestan su interés por capacitar al total de su plantilla laboral y estén dispuestos a asumir la proporción de costos.

En este sentido se logró avanzar paulatinamente en la cobertura de la población objetivo del programa, que tiene relación con brindar la capacitación a las empresas que manifestaron tener interés por capacitar a su plantilla laboral, a sus directivos y a ellos mismos como empresarios, sin embargo se tiene muy segmentada su atención por cuestiones presupuestales.

Dicho lo anterior, “cuando se deba seleccionar, por escasez de recursos, entre dos o más proyectos presentados en la misma fecha, se aplicarán como criterios de prioridad: a) el o los proyectos que apoyen la mayor cantidad de mujeres trabajadoras o de otros grupos vulnerables; b) el tamaño de empresa (micro y pequeña en el orden) y, c) el o los proyectos con el menor costo promedio de capacitación por trabajador o trabajadora”.

#### IV.2. CONGRUENCIA DE LA OPERACIÓN DEL PROGRAMA CON SU DISEÑO

Tras una revisión de los procesos seguidos en el Programa, se determinará la congruencia de su ejecución con las Reglas de Operación; si se está llevando a cabo el Programa tal como se diseñó, se definirá si fue ejecutado de forma idónea o de ser el caso si se tienen que incorporar nuevas rutas de operación.

Es así, que de acuerdo con los Lineamientos para la elaboración de Reglas de Operación 2014 emitidos por el Consejo de Evaluación del Desarrollo Social del Distrito Federal, se describe los siguientes apartados y su congruencia

<b>Apartado</b>	<b>Nivel de cumplimiento</b>	<b>Justificación</b>
I. Dependencia o Entidad Responsable del Programa	Parcial	En la práctica es la subdirección quien lo opera, por tanto, se requiere mayor especificidad, falta desagregar la información.
II. Objetivos y Alcances	Satisfactorio	Se consideran en la operación. Se alinearon con los resultados operativos que se esperaban.
III. Metas Físicas	Satisfactorio	Se considera en la operación. El programa alcanzó las metas que se planteó.
IV. Programación Presupuestal	Satisfactorio	Se considera en la operación. El monto presupuestario definido correspondió con lo devengado durante el ejercicio fiscal correspondiente. Ver más adelante los datos referidos.
V. Requisitos y Procedimientos de Acceso	Parcial	Se considera, sin embargo no están a la vista del usuario ni existe información (folletos, carteles, página de internet) que le permita saber los procedimientos.
VI. Procedimientos de Instrumentación	Parcial	Se considera, sin embargo en la operación del Programa, los oferentes de capacitación fungen como promotores.
VII. Procedimiento de Queja o Inconformidad Ciudadana	Insatisfactorio	Existencia mecanismos adecuados de comunicación de quejas de las y los beneficiarios con el programa, sin embargo, éstos no han sido puestos en marcha por el Programa.
VIII. Mecanismos de Exigibilidad	Parcial	Requiere mayor especificidad pues no queda claro el proceso a seguir, esto aplica para las Reglas de Operación y también en la ejecución.
IX. Mecanismos de Evaluación e Indicadores	Parcial	En la operación hay indicadores que no funcionan para la mejora continua del Programa pues solamente indican procesos de gestión, los cuales son evidentes en el transcurso de la operación misma.
X. Formas de Participación Social	Parcial	Requiere mayor especificidad pues no queda claro el proceso a seguir. Es importante incluir la participación activa de los oferentes, lo cual implica la difusión del programa.
XI. Articulación con Otros Programas Sociales	Parcial	Falta realizar una mejor coordinación, agregar las acciones en las que se complementan, coordinan y colaboran, además de indicar las etapas del Programa en las que están comprometidas.

Con relación al Presupuesto utilizado para la operación del Programa, éste fue ligeramente menor a lo programado, quedando un remanente del .026% del presupuesto aprobado, lo cual no es significativo. Además el recurso presupuestario fue congruente con el monto devengado a la fecha, que es de cero pesos, esto considerando que se realizaron los pagos a oferentes dentro del plazo comprometido en las Reglas de Operación del Programa, es decir, dentro de los 45 días hábiles posteriores a la conclusión de la capacitación y asesoría. Como se muestra en las tablas siguientes:

<b>PRESUPUESTO 2014</b>		
PROGRAMADO	EJERCIDO	DEVENGADO
1,400,000.00	\$1,396,380.00	\$0.00

<b>PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN</b>		
Número de Programas de intervención	¿Cumple con las fechas programadas para la capacitación y asesoría?	¿Cumple con tiempos establecidos para el pago del servicio a los oferentes?
74 programas	Si. Es acorde con las fechas propuestas por las y los empresarios y las personas oferentes de capacitación en las solicitudes de apoyo.	Si. Se realizó el pago de la prestación del servicio a las y los oferentes dentro de los 30 días hábiles en promedio, posteriores a la conclusión de la intervención.

#### IV.3. VALORACIÓN DE LOS PROCESOS DEL PROGRAMA SOCIAL

Este apartado describe los recursos empleados para la consecución del Programa, posteriormente se enuncian los principales procesos de las etapas de su operación, y finalmente se realizará una valoración general respecto a la optimización de los recursos y las áreas de oportunidad que se requiere fortalecer.

Se manifiesta en cuanto a recursos técnicos: 5 computadoras, 1 impresora y 1 fotocopidora compartidas con diversas áreas de la Dirección General a la que se inscribe la Subdirección y recursos materiales: 5 escritorios, 1 mesa para computadora, 5 libreros, 2 archiveros metálicos, 5 sillones y 5 sillas. Entre tanto, los recursos financieros programados fueron 1.4 millones, esto únicamente refiere a los pagos realizados a las y los oferentes de capacitación.

En la tabla siguiente se describen los recursos humanos y sus funciones:

Número de Personas	Puesto	Funciones
1	Subdirector	Verifica documentos de análisis y evaluación. Elabora Reglas de Operación, manuales y documentos que orienten la operación. Coordina la promoción y difusión del Programa Seguimiento a la actualización del Portal de Transparencia de la STyFE Autoriza el padrón de oferentes de capacitación y consultoría. Autoriza y dictaminan las solicitudes de apoyo. Da seguimiento a la integración y firma de los convenios de colaboración con las empresas y oferentes de capacitación y consultoría. Revisa y sugiere ajustes a los criterios metodológicos que sustentan las actividades de seguimiento y evaluación de los programas. Analiza los informes e indicadores de evaluación
4	Prestadoras de servicios	Proporcionan asesoría y orientación a las empresas solicitantes de apoyo y los oferentes de capacitación. Capturan información. Elaboran convenios de colaboración. Recepción, revisión, y archivo de documentación. Analizan los programas de intervención.

2	Técnicos operativos de apoyo (personal de base)	Realizan verificaciones y supervisiones en campo. Elaboran reportes y registran la información obtenida
---	---	--

Enunciado lo anterior, se vislumbra la falta de recursos apropiados para el seguimiento del Programa. Por un lado se nota la ausencia de medios adecuados para agilizar las verificaciones y supervisiones a las empresas, pues se requiere transporte propio de la dependencia, viáticos, e incluso el uso de equipos portátiles para el oportuno registro y sistematización de la información recabada. Además se requiere personal con perfiles adecuado a las funciones a realizar, por una parte la capacitación al personal encargado de la recepción, revisión y archivo de los documentos, y por otra, personal con formación y experiencia en planeación estratégica. Estructuralmente también se observa la falta de un área encargada de la planeación estratégica dentro de la Secretaría, por tanto es necesaria la creación de una Dirección que realice dichas funciones.

#### IV.4. SEGUIMIENTO DEL PADRÓN DE BENEFICIARIOS O DERECHOHABIENTES

Se observó que aún no se cuentan con acciones concretas de estandarización para cada etapa del Programa, como tampoco se tiene personal específico para realizar estas acciones, especialmente se presentan dificultades en la sistematización de la información, por tanto se generan rezagos en los tiempos de mantenimiento de la base de datos, sobre todo lo que corresponde con los seguimientos derivados de las visitas de supervisión y los indicadores asociados.

Pese a las condiciones adversas, existe un seguimiento de todas las acciones que establecen y norman los mecanismos de operación del Programa, desde la recepción, revisión y análisis de documentación, hasta la conclusión de la intervención en las empresas; esto al inicio y durante la capacitación y asesoría, posteriormente, se realizan acciones de seguimiento semestral que permiten la medición de la incidencia del Programa.

No obstante se observa que el procesamiento de la información es una área de oportunidad a superar, pues por un lado se cuenta con poco personal, de los cuales, sus perfiles no son los adecuados, y por otro lado la sistematización o estandarización de los procesos no se siguen tal como son planteados, pues no se optimiza el tiempo utilizado e incluso son rebasados por la operación misma del Programa

Pese a lo anterior se ha obtenido información oportuna y, con ello, fortalecer el proceso de planeación. Pues el registro y seguimiento del Padrón de empresas beneficiarias, permite evitar que una apoyada en el ejercicio fiscal corriente, busque, de nueva cuenta, el apoyo del Programa en el ejercicio inmediato posterior.

#### IV.5. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO DE INDICADORES

A continuación se enunciarán los mecanismos de generación, recolección y registro de información para el seguimiento del Programa a través de los indicadores planteados en las Reglas de Operación, considerando la continua recopilación sistemática de datos sobre indicadores específicos, esto con el fin de proporcionar información relevante sobre el avance y el logro de sus objetivos.

En este sentido, la generación de información base para el inicio de la operación del Programa, se da desde el momento en que se recibe la solicitud de apoyo. El registro y recolección de información, fluye de acuerdo a los tiempos y procedimientos de la vigencia de operación de la intervención, la cual, en estricto sentido, no concluye sino hasta un año después, debido a que representa el lapso de espera para realizar la recolección de los datos que corresponden al monitoreo de los 6 meses posteriores a concluida la intervención, lo que permite la elaboración de indicadores necesarios para la evaluación del programa.

Se cuenta con los mecanismos ya que para monitorear los indicadores que se mencionan en Reglas De Operación, se realizan las siguientes acciones. Para el primer indicador plasmado, se contabiliza los datos solicitados a los 6 meses posteriores de la conclusión de la intervención, considerando las variables que nos indiquen el estado situacional de la empresa así como el número de trabajadores que en ella se mantienen. Esta información se sistematiza conforme se van agotando los 6 meses después de la intervención en cada una de las empresas apoyadas



En tanto las características del personal adscrito a la Subdirección que ejecuta el Programa, como ya se ha mencionado en el apartado que considera los recursos utilizados, es factor determinante que permite visualizar la problemática que implica el desconocimiento en el manejo de indicadores.

#### IV.6. AVANCES EN LAS RECOMENDACIONES DE LA EVALUACIÓN INTERNA 2014

Se encontró que todas las recomendaciones se atendieron, dos de ellas corresponden a la etapa de diseño del Programa, mientras las tres restantes se enmarcan en la operación, es de resaltar que dos de ellas, por sus características tienden a ser continuas, pues se requiere su puesta en marcha para mejorar el diseño del Programa y en su caso para fortalecer la operación y cobertura. Tal como se muestra en la siguiente tabla:

Plazo	Recomendación o sugerencia	Etapa de incidencia en el Programa		Situación al primer semestre de 2015	
		Diseño	Operación	Concluida	Justificación
Corto Plazo	Reunión con la DGCyFC y Área Administrativa, para solicitar incremento de capacidad instalada.		X	X	Se realizaron las reuniones pertinentes. En este sentido, se mejoró la capacidad a partir de la adscripción en el área, de una persona técnico-operativa de sustitución y la adjudicación de un equipo de cómputo obsoleto.
Mediano Plazo	Proponer reuniones de trabajo con Cámaras Empresariales y Autoridades Delegacionales.		X	X	Se da por concluida sin embargo es un trabajo de continuidad. Se han realizado de manera constante reuniones con personal de diversas áreas encargadas de la atención a micro y pequeñas empresas en las Delegaciones.
Corto Plazo	Solicitar a la DGECyFC su intermediación para hacer posible el incremento de suficiencia presupuestal.		X	X	Se realizó para el ejercicio fiscal 2015 un aumento en el presupuesto del Programa que representa poco más del 28% con referencia al aprobado para el ejercicio 2014.
	Reformular Diseño de Reglas de Operación.	X		X	Se da por concluida sin embargo es un trabajo de continuidad. Para la publicación de las Reglas de Operación del Programa del 2015, los logros más destacados son, la modificación de indicadores y la segmentación de la población a atender, todo ello considerando la Metodología de Marco Lógico.
	Someter a consideración de EVALÚA- DF el cambio de denominación del Programa CyMO.	X		X	Se realizó el cambio de nombre al considerarlo más apegado al objeto del Programa. Para el ejercicio 2014 se denominaba Programa de Capacitación y Modernización (CyMO), actualmente, Programa de Apoyo a la Capacitación en el Trabajo y Fomento a la Productividad.

### V. EVALUACIÓN DE RESULTADOS Y SATISFACCIÓN

#### V.1. PRINCIPALES RESULTADOS DEL PROGRAMA.

Los resultados del Programa son diversos pues se cuenta con información precisa tanto de las empresas atendidas como de las y los trabajadores que laboran en ellas. A continuación se muestran los datos obtenidos, es importante mencionar que la presentación de éstos, se encuentran en dos vertientes, la primera hace referencia a la matriz de indicadores ubicados en las Reglas de Operación del Programa en 2014, y por otro lado se describe los hallazgos retomados de su operación.

Resultados de indicadores:

El indicador Permanencia del empleo en empresas beneficiadas, nos muestra que se mantuvo la plantilla laboral y además se logró un incremento del 2.35%.

En el siguiente indicador se observa que el número de horas autorizadas por empresas, se eficientó, lo cual da como resultado una variación positiva en un 5.7% en el número de unidades económicas beneficiadas, consecuencia del margen de variación del 7% en horas de capacitación por empresa. Lo anterior se desprende directamente del análisis del diagnóstico situacional y del programa de intervención presentado por cada empresa.

La Eficiencia Presupuestal del Programa estima un mínimo de 3 eventos de intervención por empresa beneficiada, sin embargo, como no se participa en la elaboración del diagnóstico que permite la autorización de horas y eventos de intervención, es altamente probable que la suma de acciones de capacitación se vea incrementada, lo que se traduce en un mayor número de temas de intervención aplicados en beneficio de la empresa y su plantilla laboral. En este caso, la adición de 4 empresas capacitadas sobre la meta programada, implica de facto un aumento de 16 eventos de capacitación, lo que representa un incremento global del 42.9%.

Con un recurso autorizado por 1.4 millones y con 300 acciones de capacitación y consultoría específica, en beneficio de 74 micro y pequeñas empresas, y 979 personas, con un total de 3,073 horas se obtiene un promedio de inversión de 3.1 horas por ente capacitado con un costo promedio de apoyo a las empresas beneficiarias de \$1,426 pesos por trabajador o trabajadora.

Nombre del Indicador	Formula	Valor	Frecuencia	Fuente	Memoria de Cálculo	Resultado
Permanencia del empleo en empresas beneficiadas (PEEB) Eficacia	PEEB = (Trabajadoras y trabajadores ocupados en las empresas a los 6 meses después de otorgada la capacitación/Trabajadoras y trabajadores de la empresa al inicio de la capacitación) X 100	Porcentaje	Semestral	Registros Administrativos del Programa	1002/979*100	102.35
Grado de cumplimiento de la meta física (GCMF) Eficacia	GCMF = (empresas atendidas por el programa en el periodo / empresas programadas a atender en el periodo) X 100	Porcentaje	Anual		74/70*100	105.7%
Eficiencia Presupuestal del Programa (EPP)	EPP= (Eventos de capacitación realizados en el periodo / Eventos de capacitación programados en el periodo) X 100	Porcentaje	Anual		300/210*100	142.9%
Costo promedio de los empleos conservados (CPEC)	CPEC= (presupuesto ejercido por el programa en el periodo / Personal ocupado en las empresas beneficiadas a los 6 meses de otorgado el apoyo)X100	Cociente (valor monetario)	Anual		1,396380/979*100	1,426.3

Respecto a la meta física, superada en un 5.7% a lo programado, se observa que el 66.2% son microempresas, mientras el 33.8% lo constituyen pequeñas empresas. Por el giro al que pertenecen, prevalece el sector de servicios con un 55.4%. Tal como se muestra en la tabla siguiente:

**Número de empresas atendidas por el programa en 2014, según el giro y categoría.**

<b>EMPRESAS</b>	<b>COMERCIO</b>	<b>INDUSTRIA</b>	<b>SERVICIOS</b>	<b>TOTAL</b>
MICROEMPRESAS	3	18	28	49
PEQUEÑAS EMPRESAS	2	10	13	25
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>28</b>	<b>41</b>	<b>74</b>

Del universo beneficiado, el 66% lo representan micronegocios (con no más de 10 trabajadoras y trabajadores); 34% lo constituyen pequeñas empresas (11 a 50 trabajadoras/es).

Cabe resaltar que de la plantilla laboral impactada, el 55.5% fueron hombres, mientras el 44.5% mujeres.

Del análisis de los resultados de las dimensiones que integran los diagnósticos realizados al inicio de la intervención se desprende el estado en que se encuentra la empresa solicitante, y el tipo de intervención al que pudiera ser sujeta, para ello, se realiza una cédula de identificación de necesidades. Esta misma cédula se aplica a los 6 meses, con fines de seguimiento para dar cuenta de los cambios que han surtido efecto en la empresa en virtud del apoyo otorgado. Las dimensiones a considerar son las siguientes:

- 1.- Aspectos de autorregulación. Existencia y grado de aplicación de misión, visión, manuales, certificación de productos, servicios o procesos, comunicación interna, costos y riesgos de operación de la empresa.
- 2.- Gobierno empresarial. Estructura, operación, administración y finanzas.
- 3.- Aspectos laborales. Programas de previsión social, de capacitación y adiestramiento, productividad, formación y desarrollo, certificación de competencias y rotación de incentivos.
- 4.- Proveedores. Análisis criterios de precios, selección, calidad y entrega de bienes y servicios
- 5.- Consumidores y clientes. Se refiere a aspectos relacionados con la calidad en el servicio, atención al cliente, políticas de producción o servicio y medios de difusión de establecimiento, bienes o servicios.

En el diagnóstico inicial, la dimensión que presenta la mayor oportunidad de mejora es la que mide los aspectos de autorregulación, seguida por la de aspectos laborales con un 79.7% y 75.6% respectivamente. El promedio general de todas las dimensiones, arroja un grado de oportunidad del universo apoyado del 72%. A los 6 meses después de la intervención, se encontró un avance, en el promedio general de oportunidad del 16.3%, es decir, su oportunidad ahora es del 55.7%.

En la siguiente tabla se observa, el porcentaje de mejora obtenido por las beneficiarias, seis meses después de concluida la intervención:

<b>Rubros</b>	<b>Oportunidad de mejora inicial</b>	<b>Oportunidad de mejora 1er semestre</b>
Aspectos de autorregulación	79.70%	61%
Gobierno empresarial	66.34%	51.3%
Aspectos laborales	75.6%	59.5%
Proveedores	54.1%	45.3%
Consumidores y clientes	71.5%	52.8%
<b>Promedio General de mejora</b>		<b>16.3%</b>

La oportunidad general de mejora de las micro y pequeñas empresas arrojado por el instrumento diagnóstico inicial fue de 72%, contra 55.7% del primer semestre; lo que se traduce en una mejora general del 16.3%, lo cual abona a favor de la plantilla laboral en temas de condiciones laborales, impulso de actividades de capacitación y de seguridad e higiene en la empresa.

El promedio de las y los trabajadores atendidos por unidad productiva fue de 13.2 personas, lo que representa un incremento del 40% más que el ejercicio pasado, con un costo beneficio por trabajador de \$1,426, lo que comparado con el ejercicio próximo pasado que fue de \$ 1,738.00 pesos por trabajador capacitado, representa una eficiencia del recurso por trabajador en un 22%.

## V.2. PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS BENEFICIARIAS O DERECHOHABIENTES

La percepción de las y los empresarios, las y los trabajadores, con respecto al programa, se obtiene a través de un cuestionario, instrumento que se aplica en las visitas de supervisión.

En este caso de una plantilla de 979 **trabajadoras y trabajadores**, se encuestaron a 932 lo que representa el 95.20% del universo capacitado. Con respecto a la utilidad de la capacitación se desprenden los siguientes resultados:

En sus actividades de trabajo en la empresa, el 66% lo considero excelente y el 31.2% bueno, para sus actividades personales 62.5% excelente y el 34.8% solo bueno. El 58.9% considero la capacitación útil para cambiar de trabajo.

El 59% consideró excelente la duración y horario de la capacitación; el 36% solo la refirió como bueno.

Con respecto a la organización y trabajo del instructor, 69% lo calificó de excelente y el 29.9 de bueno; respecto a la claridad de las exposiciones y la utilización de equipo y material didáctico, 67 % excelente y 30% bueno.

54.8% consideró de excelencia el mobiliario y equipo utilizado en las instalaciones de la empresa en la que se efectuó la capacitación, 41% solo de bueno y de regular solo el 3.8%.

71.9% consideró, de manera excelente, que la capacitación es necesaria para ser mejor trabajador o trabajadora; 27.4 solo la calificó como buena. 64.4% manifestó que ésta fue indispensable para entender sus derechos y obligaciones como trabajador o trabajadora y le dio elementos fundamentales para mejorar su seguridad en el trabajo; 34% solo la consideró como buena.

Finalmente, el 68% de la población calificó de excelente la información obtenida con respecto a la importancia de la participación en el trabajo y la distribución de sus beneficios entre hombres y mujeres, en condiciones de igualdad, y 30% solo como bueno.

En tanto lo que refiere a la opinión de las y los **empresarios**, se realizó una encuesta a las 74 empresas apoyadas, de las cuales el 66% lo representaron hombres A continuación se presentan los siguientes resultados:

El 64% conocieron la operación del Programa CyMO a través de los Oferentes de Capacitación y tan solo 20.2 y 12% mediante organismos empresariales e instituciones de gobierno respectivamente.

El 36% de las y los empresarios apoyados, que equivalen a 27 personas refieren haber otorgado algún tipo de capacitación a su plantilla laboral.

El 74% de las y los entrevistados que recibieron capacitación, equivalente a 55 personas coinciden que es la primera acción que les permite fortalecer su empresa para mejorar procesos y aspectos de calidad, lo cual le permite alcanzar mayores niveles de productividad. Mientras otro 25%, 18 empresarios, aseguran que es la consultoría la que se los permite.

Así mismo, 6 de cada 10 empresarios reconocen que la capacitación de sus trabajadores es una obligación señalada por la Ley Federal del Trabajo.

Después de la intervención del programa, las y los empresarios consideran que se podrán ver fortalecidos en los siguientes aspectos: 50% en incremento en ventas, 57% en la reorganización de sus sistemas de trabajo; 48% mejora en los niveles de productividad de los trabajadores, 35% en la organización de la producción, estrategias de venta y/o prestación de un servicio, 13% en la mejora salarial de sus trabajadores y el 9% en la disposición de maquinaria y equipo en sus instalaciones

El 93% de las y los empresarios sabia de la obligación de aportar parte de los costos de capacitación.

Todos los empresario y empresaria saben que es su responsabilidad la selección del oferente y tiene conocimiento de que el oferente no es personal del GDF.

54 empresarias y empresarios, que representa el 73%, opinaron que los formatos que se requisitan son claros, mientras 16 de ellos, el 22%, no les objetan nada y, tan solo 4 de ellos, el 5%, los ven complicados.

42% de las y los entrevistados considera que la información que se solicita es suficiente, 33% la considera repetitiva y el 25% la ve excesiva.

Del universo entrevistado, 27 empresarias y empresarios (20%) manifiestan requerir capacitación en temas fiscales, de inspección y seguridad e higiene.

Es importante resaltar que el 89% de personas encuestadas, igual a 66 empresarios opinan favorablemente por la inclusión de temas de Derechos laborales, equidad y género.

### V.3. FODA DEL PROGRAMA SOCIAL

Tras realizar una revisión de cada uno de los apartados anteriores, considerando aspectos de evaluación de diseño, operación, cobertura, resultados y percepción de los usuarios, se encontraron los siguientes factores que condicionan el funcionamiento y con ello los resultados esperados con respecto al objetivo general y los objetivos específicos del Programa.

<b>Fortalezas</b>	<b>Debilidades</b>
F1-Procesos de generación y recolección de información definidos. F2-Mecanismos que promueven la participación ciudadana. F3-Base de datos con información robusta. F4-Reconocimiento del Programa ante los beneficiarios directos.	D1-No existe plataforma informática que permita agilizar el desarrollo de indicadores D2-Escaso personal capacitado para la operación del Programa y para el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)s. D3-Poca capacidad instalada, con énfasis en el recurso asignado. D4 Escasa difusión del Programa
<b>Oportunidades</b>	<b>Amenazas</b>
O1-Desarrollo de MIR con indicadores de impacto. O2-Desarrollo de una plataforma para el almacenamiento y desarrollo de indicadores a partir de los diversos reportes. O3-Amplio número de empresas como población objetivo. O4- Alta necesidad de capacitación en las micro y pequeñas empresas	A1-Poca participación de las y los empresarios y de trabajadoras y trabajadores a apoyar. A2- Incertidumbre económica, política social y cultural. A3- Reformas laborales y hacendarias

## VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### VI.1. CONCLUSIONES DE LA EVALUACIÓN INTERNA

En general se tienen varias áreas de oportunidad a desarrollar, dentro de las cuales, se retoman aspectos de diseño como de operación y cobertura del Programa, es sustancial realizar modificaciones a fin de optimizar los recursos que se tienen, y mejorar los resultados obtenidos. En este sentido se señala lo siguiente:

#### Diseño

1.-Se requiere ampliar el diagnóstico del problema a tratar. Por un lado es importante actualizar la situación relacionada con el trabajo y el fomento a la productividad, esto como objetivo mismo del Programa, y por el otro, se requiere mayor especificidad sobre las necesidades generales que tienen las micro y pequeñas empresas; se recomienda realizar un diagnóstico actualizado sobre los aspectos que condicionan la permanencia y crecimiento de las empresas en el D.F. Lo anterior es importante pues al conocer la problemática que ataca a nuestra población objetivo, podemos mejorar las acciones encaminadas a la contribuir a la solución.

2.-Como parte de la mejora en la gestión pública se identificó que es necesario implementar un área específica enfocada a la planeación estratégica, que incluya especialistas, con formación y experiencia en el tema, es decir con perfiles acorde, que tengan las competencias necesarias para desarrollar temáticas relacionadas con la evaluación el eficiente monitoreo, la sistematización de la información, la actualización constante o innovación, todo ello en coordinación institucional como interinstitucional.

3.-De manera más puntual, se requiere la construcción de indicadores de acuerdo a la Metodología de Marco Lógico, que considere las características del árbol de problemas, buscando medir los resultados obtenidos en concordancia con los medios identificados en el árbol de objetivos. Se requieren indicadores que ayuden a orientar las acciones del Programa.

### Operación

1.-Es necesario generar procesos de sistematización de la información. Para el logro de este cometido se requieren cuatro aspectos, a) capacitación del personal, b) delegación de funciones, c) inclusión de perfiles adecuados y, d) desarrollo e implementación de una plataforma informática que permita la agilización y actualización de indicadores.

### Cobertura

1.-Se requiere su ampliación. La atención del Programa respecto a la población objetivo es deficiente ya que su incidencia es limitada, pues en el ejercicio 2014 únicamente se alcanzó el 1.4% de atención, mientras en el histórico de ejercicios anteriores apenas consigue cerca del 9%. Cabe mencionar que dicha problemática esta relacionada directamente con el presupuesto asignado.

### Impacto

Si bien la meta física fue cumplida, y se logró el sostenimiento de la plantilla laboral capacitada, aun no existen los mecanismos adecuados para evaluar si las condiciones laborales son adecuadas, y si la capacitación fue eficiente. Bajo este contexto se requieren tres aspectos.

1.-Construir indicadores de impacto que nos permitan evaluar la calidad del empleo en micro y pequeñas empresas beneficiadas con el Programa CyMO.

2.-Diseñar metodología e indicadores que nos permitan valorar la calidad e impacto de la capacitación impartida. Lo anterior considerando en qué medida se cumple con los estándares establecidos para garantizar el derecho al trabajo, el derecho a la capacitación y con las líneas de acción del Programa General de Desarrollo del Distrito Federal.

3.-Verificar que la plantilla laboral adquirió las competencias que fueron objeto de la capacitación. Por tanto se requiere diseñar la metodología adecuada para medir el “saber, saber ser y saber hacer”

## VI.2. ESTRATEGIAS DE MEJORA

Estrategia de mejora	Elementos de la Matriz FODA retomados	Etapas de implementación	Efecto esperado
Aplicación de la MML para reestructurar y complementar la MIR	F3 y O1	Diseño	Valorar los resultados obtenidos, considerando los medios que nos ayuden a orientar las acciones del Programa
Capacitar al personal del Programa y buscar perfiles adecuados a las funciones a realizar	F1 y D2	Operación	Optimización en procesos de operación, sistematización de la información y captura de datos para los indicadores
Desarrollo e implementación de una plataforma informática para los indicadores.	O2 y D1	Monitoreo	Agilizar el procesamiento y actualización de indicadores

Solicitar a la DGECyFC su intermediación para hacer posible el incremento de suficiencia presupuestal	O3, O4 y D4	Cobertura	Ampliar la cobertura de atención del Programa
Organizar procedimiento para la recolección y registro de información de manera oportuna, ocupando la participación ciudadana de los involucrados	F2 y D3	Operación y Monitoreo	Optimización de los tiempos de captura de la información con la participación activa de los involucrados
Diseñar e implementar mecanismos adecuados para evaluar el impacto de la capacitación	F4 y D2	Diseño e Impacto	Contar datos que permitan la reorientación del Programa y medir el cambio en la calidad de vida de las y los trabajadores

### VI.3. CRONOGRAMA DE INSTRUMENTACIÓN

Plazo	Estrategia de mejora	Etapa de incidencia en el Programa	Área(s) de instrumentación	Área(s) de seguimiento
Corto Plazo	Aplicación de la MML para reestructurar y complementar la MIR	Diseño	Subdirección del Programa de Capacitación y Modernización (SPCIM)	
	Capacitar al personal del Programa y buscar perfiles adecuados a las funciones a realizar	Operación		
	Solicitar a la DGECyFC su intermediación para hacer posible el incremento de suficiencia presupuestal	Cobertura		
Mediano Plazo	Organizar procedimiento para la recolección y registro de información de manera oportuna, ocupando la participación ciudadana de los involucrados	Operación y Monitoreo		
Largo Plazo	Desarrollo e implementación de una plataforma informática para los indicadores.	Monitoreo		
	Diseñar e implementar mecanismos adecuados para evaluar el impacto de la capacitación	Diseño e Impacto		

### VII. Referencias Documentales

Ley de Participación Ciudadana del Distrito Federal. Publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 27 de mayo de 2010

Pilar Berrios Navarro y Manuel Canto Chac (coordinadores) "Planeación, relaciones Intergubernamentales y participación Ciudadana en la Política Social del DF" Consultado el 12 de Mayo del 2014 en:  
[http://www.evalua.df.gob.mx/files/info/2009/diagnostico\\_tendencias.pdf](http://www.evalua.df.gob.mx/files/info/2009/diagnostico_tendencias.pdf)

"Plan estratégico del tercer sector de acción social. Guía de evaluación de programas y proyectos sociales". Madrid España P. 26. Página web: <http://www.aidsocial.com/>

Silva Lira Iván y Sandoval Carlos (2012). "Metodología para la elaboración de estrategias de desarrollo local". Boletín 76, serie manuales. ILPES-CEPAL, Chile P. 70-74

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. 2005

Latapí Sarre Pablo ¿Cómo aprenden los maestros? Conferencia magistral en el XXXV aniversario de la Escuela Normal Superior del Estado de México. Toluca, 18 de enero de 2003 Hacia una política integral para la formación y el desarrollo profesional de los maestros de educación básica

Programa Sectorial de Desarrollo Económico y Empleo Publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, Decimo séptima época, 27 de Octubre del 2014, No. 1973 Bis. Consultado en: [http://www.consejeria.df.gob.mx/portal\\_old/uploads/gacetas/734e4c3c7a0440e8b9e606b16517c0dd.pdf](http://www.consejeria.df.gob.mx/portal_old/uploads/gacetas/734e4c3c7a0440e8b9e606b16517c0dd.pdf)

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

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 de Protección y Fomento al Empleo

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

Declaración Universal de Derechos Humanos

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo

Protocolo de Atención Multidisciplinaria de Primer Contacto

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

Programa de Derechos Humanos del Distrito Federa

Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018

Programa Sectorial de Desarrollo Económico y Empleo

Manual administrativo.

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

Reglas de Operación del Programa 2014.

Evaluaciones internas 2009- 2013.

### **TRANSITORIO**

ÚNICO Publíquese en la Gaceta Oficial del Distrito Federal.

México, D.F. a 26 de junio de 2015

**SECRETARIA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO**

(Firma)

**LIC. DORA PATRICIA MERCADO CASTRO**

---