



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO

SECRETARÍA DE TRABAJO  
Y FOMENTO AL EMPLEO

# Evaluaciones internas 2020

Programa Fomento al Trabajo Digno

# Contenido

<b>I.</b>	Introducción.....	3
<b>II.</b>	Objetivo.....	3
<b>III.</b>	Descripción de los principales componentes, indicadores y resultados.....	3
	<b>3.1.</b> Información de referencia.....	3
	<b>3.1.1.</b> Nombre del Programa Social.....	3
	<b>3.1.2.</b> Unidades Responsables.....	4
	<b>3.1.3.</b> Clave Presupuestaria.....	4
	<b>3.1.4.</b> Año de Inicio del Programa.....	4
	<b>3.1.5.</b> Antecedentes del Programa Social.....	4
	<b>3.1.6.</b> Objetivo General.....	4
	<b>3.1.7.</b> Objetivos Específicos.....	4
	<b>3.1.8.</b> Padrón de Beneficiarios.....	5
	<b>3.2.</b> Información presupuestal.....	6
	<b>3.2.1.</b> Presupuesto ejercido por Capítulo del Gasto.....	6
	<b>3.3.</b> Resultados.....	7
	<b>3.3.1.</b> Indicador de Fin.....	7
	<b>3.3.2.</b> Indicador de Propósito.....	8
	<b>3.3.3.</b> Metas Físicas.....	9
	<b>3.3.3.1.</b> Bienes y/o Servicios.....	9
	<b>3.3.3.2.</b> Evolución de la Cobertura.....	11
	<b>3.3.3.3.</b> Análisis de la Cobertura.....	11
<b>IV.</b>	Módulo de Autodiagnóstico.....	12
<b>V.</b>	Recomendaciones.....	17
<b>VI.</b>	Observaciones.....	17
<b>Anexo 1.</b>	Información sociodemográfica de los beneficiarios del Programa Fomento al Trabajo Digno 2019.....	19
<b>Anexo 2.</b>	Satisfacción de beneficiarios.....	21
<b>Anexo 3.</b>	Preguntas del Grupo Focal.....	23
<b>Anexo 4.</b>	Autodiagnóstico detallado por subprograma.....	24
	<b>1.</b> Subprograma de Capacitación para el Trabajo (SCAPAT).....	24
	<b>2.</b> Subprograma Fomento al Autoempleo (SFA).....	26
	<b>3.</b> Subprograma Compensación a la Ocupación Temporal y Movilidad Laboral (SCOTML), Modalidad COT.....	29

# Evaluación interna 2020

## Fomento al Trabajo Digno

### I. Introducción

La evaluación interna es una práctica necesaria de todo ejercicio de gestión, que permite contrastar los supuestos del diseño de política pública con la operación, resultados e impactos tangibles. Este ejercicio de contraste, además de identificar áreas de oportunidad, sustenta los cambios y adecuaciones en el diseño, los procedimientos y los criterios de operación.

A partir de la información cuantitativa de los indicadores presupuestales y de resultados de la gestión, complementada con la información cualitativa de un ejercicio participativo de reflexión por parte de los operadores directos del Programa Fomento al Trabajo Digno de la Ciudad de México, se identifican aciertos, fortalezas, obstáculos y áreas de oportunidad para rendir cuenta de los resultados del diseño, implementación y gestión.

El programa social Fomento al Trabajo Digno (clave presupuestaria 2.6.4.462.S022), implementado por la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México (STVFE), tiene por objeto atender la situación de desempleo y subempleo de la población de 16 años y más en la Ciudad de México (CDMX) que carece de recursos económicos para satisfacer necesidades personales y familiares básicas.

A continuación, se describen primero los principales componentes, indicadores y resultados del Programa de Fomento Trabajo Digno; en segundo lugar, en el módulo de autodiagnóstico y análisis de resultados, se presentan los resultados del grupo focal en que participaron los operadores del programa; por último, se presentan recomendaciones y observaciones pertinentes.

### II. Objetivo

La presente evaluación interna tiene como objetivo constituirse como un ejercicio de análisis de las fortalezas, obstáculos y áreas de oportunidad del Programa Fomento al Trabajo Digno, que se traducen en recomendaciones para la adecuación y ejercicio óptimo de los recursos en beneficio del otorgamiento de bienes y servicios que den valor público a los habitantes de la Ciudad de México que lo requieren.

### III. Descripción de los principales componentes, indicadores y resultados

#### 3.1. Información de referencia

##### 3.1.1. Nombre del Programa Social

Programa Fomento al Trabajo Digno

### **3.1.2. Unidades Responsables**

Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México (STYFE)

### **3.1.3. Clave Presupuestaria**

2.6.4.462.S022

### **3.1.4. Año de Inicio del Programa**

El programa inició en 2004 con el nombre: “Programa de Capacitación para el Impulso de la Economía Social (CAPACITES)”. En 2015 se transformó en el “Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México (Trabajo Digno hacia la Igualdad)”. Finalmente, en 2019 adquirió su denominación actual: “Programa Fomento al Trabajo Digno”.

### **3.1.5. Antecedentes del Programa Social**

Este programa tiene como el antecedente el Programa de Capacitación para el Impulso de la Economía Social (CAPACITES), creado en 2004 y vigente hasta 2014. En esa década de operación se incrementó sustancialmente el presupuesto y se incorporaron los subprogramas de Fomento al Autoempleo y Compensación a la Ocupación Temporal, como una acción de política laboral activa dirigida a personas desempleadas y subempleadas habitantes de la Ciudad de México de 16 años y más.

A partir de 2015, como resultado de la Evaluación Interna 2014, con el fin reconocer la existencia de los subprogramas ya referidos, se autorizó el cambio de denominación por el de “Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México (Trabajo Digno hacia la Igualdad” y en 2019 por el de “Programa Fomento al Trabajo Digno”).

### **3.1.6. Objetivo General**

Otorgar en el corto plazo apoyo económico y capacitación para el trabajo, acceso a proyectos de ocupación temporal en acuerdos institucionales, recursos para su movilidad o asistencia técnica, equipamiento y asesoramiento para consolidar proyectos de autoempleo, a la población desempleada y/o subempleada habitante de la Ciudad de México de 16 años y más, que enfrenta problemas para obtener empleo; facilitando con ello su acceso al trabajo digno.

### **3.1.7. Objetivos Específicos**

- a.** Apoyar a la población desempleada y subempleada que requiera adquirir o reconvertir su calificación o habilidades laborales y certificar sus competencias laborales, para facilitar su colocación en un puesto de trabajo o el desarrollo de una actividad productiva por cuenta propia, mediante cursos de capacitación de corto plazo y ayuda económica como ingreso complementario para su manutención.

- b.** Otorgar apoyo económico a la población desempleada o subempleada por su participación en proyectos institucionales de ocupación temporal o en empresas que garanticen estabilidad en la ocupación y que propicien la capacitación, que le permita atender sus necesidades básicas y adquirir o ampliar su experiencia laboral.
- c.** Promover y garantizar a las personas residentes de la Ciudad de México, desarrollarse en autonomía, igualdad y libertad, para incorporarse o reincorporarse en el mercado laboral garantizando su derecho al empleo, a un salario y protección social que les permita tener una vida digna.
- d.** Incentivar y generar condiciones de acceso y sensibilización con el sector empresarial, que coadyuven a la igualdad de género y la incorporación de grupos de población en situación de discriminación a un empleo digno, respetando sus derechos humanos y sociales.
- e.** Otorgar apoyos económicos a la población desempleada que por razones del mercado laboral requieran moverse de la Ciudad de México a otros Estados de la República Mexicana, con fines de colocación.
- f.** Incentivar la generación de empleo por cuenta propia, mediante la entrega a emprendedores o grupos organizados de mobiliario, maquinaria, equipo y/o herramienta, así como de asistencia técnica para el desarrollo de actividades económicas por cuenta propia.
- g.** Contribuir al logro del trabajo digno para grupos de población en situación de exclusión sociolaboral (personas adultas mayores, personas con discapacidad, personas liberadas y preliberadas del Sistema de Justicia Penal, personas repatriadas, juventudes en riesgo, personas integrantes de las poblaciones callejeras, madres jefas de familia, madres solteras, personas con VIH, población migrante, población indígena, solicitantes del reconocimiento de la condición de refugiado, refugiados reconocidos, beneficiarios de protección complementaria o apátridas, etc.), o segregados del sector formal de la economía, mediante acciones específicas de capacitación para el trabajo, ocupación temporal en proyectos institucionales o recursos para la realización de actividades por cuenta propia.
- h.** Contribuir a valorar y reconocer económica y socialmente el trabajo del cuidado realizado por población desempleada y subempleada, principalmente mujeres, además de promover su profesionalización a través de la capacitación y el impulso de esta actividad como generadora de trabajo digno.

### **3.1.8. Padrón de Beneficiarios**

El programa cuenta con un padrón de beneficiarios que contiene la información del tipo de programa social (transferencias monetarias, en especie, provisión de bienes o servicios), la descripción de los bienes materiales, monetarios y/o servicios entregados, el derecho garantizado, el tipo de población beneficiaria, el periodo reportado y la disponibilidad de indicadores suscritos en las Reglas de Operación. Como se destaca en el padrón, el programa garantiza el Derecho al Empleo de la población desempleada.

Se publicó el link de consulta del padrón de beneficiarios en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México Núm. 36 del 13 de marzo de 2020: ([https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/portal\\_old/uploads/gacetas/d1881aea71f31264c9df7028bdd085d0.pdf](https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/portal_old/uploads/gacetas/d1881aea71f31264c9df7028bdd085d0.pdf))

El padrón de beneficiarios puede consultarse en la página de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo: [https://trabajo.cdmx.gob.mx/storage/app/media/PADRON\\_FTD\\_2019\\_styfe.pdf](https://trabajo.cdmx.gob.mx/storage/app/media/PADRON_FTD_2019_styfe.pdf)

De acuerdo con el padrón de beneficiarios, en 2019 se otorgaron 6 mil 171 apoyos; más de la mitad (56.1%) correspondió al Subprograma de Compensación a la Ocupación Temporal y Movilidad Laboral con 3 mil 458. El Subprograma Capacitación para el Trabajo benefició a 40% del total (2 mil 469 personas). Mientras el Subprograma de Fomento al Autoempleo sólo abarcó 4.9 % de los beneficiarios del programa (244 personas).

**Cuadro 1.** Beneficiarios totales por subprograma del Programa Fomento al Trabajo Digno, 2019

Subprograma	Beneficiarios en padrón	%
Subprograma de Capacitación para el Trabajo (SCAPAT)	2,469	40 %
Subprograma de Fomento al Autoempleo (SFA)	244	3.9 %
Subprograma Compensación a la Ocupación Temporal y Movilidad Laboral (SCOTML)	3,458	56.1%
Programa Fomento al Trabajo Digno	6,171	100%

Fuente: Gaceta Oficial de la Ciudad de México Num.36 del 13 de marzo de 2020

**3.2. Información presupuestal**

**3.2.1. Presupuesto ejercido por Capítulo del Gasto**

**Cuadro 2.** Presupuesto aprobado y ejercicio del periodo 2018-2019 por capítulo de gasto (Pesos mexicanos)

Capítulo de Gasto	2018		2019	
	Aprobado	Ejercido	Aprobado	Ejercido
1000	\$5,460,336.00	\$4,442,185.63	\$0.00	\$0.00
2000	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00
3000	\$4,795,766.00	\$4,831,294.90	\$0.00	\$699,628.92
4000	\$39,204,758.00	\$36,896,509.64	\$43,706,542.00	\$36,015,472.34
Total	\$49,460,860.00	\$46,169,990.17	\$43,706,542.00	\$36,715,101.26

Fuente: El presupuesto aprobado y el presupuesto ejercido son los registrados en los Fondos 111180 y 11H180 en 2018 y en los Fondos 111190 y 11H190 en 2019 del Informe de Evolución Presupuestal al cierre de los ejercicios 2018 y 2019, de la Secretaría de Administración y Finanzas CDMX.

De acuerdo con el Clasificador por Objeto del Gasto, documento que agrupa y determina los conceptos y partidas base para el registro del gasto público de la Ciudad de México previsto en el Presupuesto de Egresos, el capítulo de gasto es el mayor nivel de agregación que identifica el conjunto homogéneo y ordenado de los bienes y servicios requeridos por las unidades responsables de gasto. El capítulo 1000 correspondiente a gastos relacionados con los Servicios Profesionales, en 2018 tuvo un monto aprobado de 5 millones 460 mil 336 pesos, ejerciéndose el 81% (4 millones 442 mil 185 pesos) en ese año; mientras que para el año 2019 no se aprobó presupuesto para dicha partida. En el caso del capítulo 3000 correspondiente a Servicios Generales, no se aprobó presupuesto inicial, sin embargo, derivado de una asignación posterior el presupuesto ejercido para 2019 fue de 699 mil 628 pesos, lo cual es representa apenas el 14% del ejercido en 2018 (4 millones 831 mil 295 pesos).

Finalmente, con relación al capítulo 4000 correspondiente a las Transferencias, asignaciones, subsidio y otras ayudas, el presupuesto aprobado de 2019 se incrementó en 11% respecto del año inmediato anterior, al aprobarse 43 millones 706 mil 542 pesos, ejerciéndose el 82% (36 millones 15 mil 472 pesos).

### **3.3. Resultados**

Esta sección presenta el análisis de indicadores de resultados de fin y de propósito, los cuales se han elaborado basándose en la Norma Técnica 01 15 001 correspondiente al Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos sobre los indicadores para medir los avances físicos y financieros relacionados con los recursos públicos federales; así como la Norma Técnica 01 15 002 correspondiente a los Lineamientos para la Construcción y Diseño de Indicadores de Desempeño Mediante la Metodología de Marco Lógico, ambas emitidas por el Consejo Nacional de Armonización Contable (CONAC). Se cuenta con una ficha técnica por cada indicador que contiene los siguientes elementos: nombre, descripción, método de cálculo, unidad de medida, frecuencia de la medición, línea base, metas y comportamiento (ascendente, descendente, regular o nominal). Las metas asociadas a los indicadores se expresadas en la misma unidad de medida que el indicador, y están orientadas a impulsar el desempeño del programa y ser factibles de alcanzar de acuerdo con los plazos y recursos con los que cuente el programa.

#### **3.3.1. Indicador de Fin**

El indicador de fin se determina conforme a la contribución o aporte directo o indirecto a la solución del problema público que atiende el programa. Para este programa, de acuerdo con la Matriz de Indicadores para Resultados, es la Tasa de incorporación de los desempleados de la CDMX al mercado laboral en la Ciudad de México, debido a que el programa tiene como objetivo general facilitar el acceso de las personas a un empleo digno mediante distintas estrategias de otorgamiento de apoyos económicos o capacitación.

Nombre del indicador	Tasa de incorporación de los desempleados de la CDMX al mercado laboral
Descripción	Que la población desempleada de 16 años y más de la CDMX se incorpore al mercado laboral
Método de cálculo	((Tasa de colocación del año actual / Tasa de colocación del año anterior)-1) *100
Frecuencia de Medición	Anual
Sentido del indicador	Descendente
	((Tasa de colocación del año 2019=71.6 % / Tasa de colocación del año 2018=73.6 %)-1) *100= -2.7
Línea Base	0.70%
Año de Línea Base	2018
Resultado comparativo del indicador entre 2018 y 2019	La diferencia entre 2018 y 2019 es de (-) 2 puntos porcentuales

Nota:

1. Sentido del indicador ascendente la meta siempre es mayor que la línea base o dato que se toma como referencia al inicio del proceso de evaluación; Sentido del indicador descendente si la meta deseada debe tener un resultado menor al establecido como línea base al inicio del proceso de evaluación; Sentido del indicador regular, se presenta cuando el resultado a lograr significa mantener el valor del indicador dentro de un determinado rango; Sentido del indicador nominal, aquel expresado por todo indicador sin necesidad de compararlo en el tiempo; es decir, sin tomar en cuenta el historial del mismo.
2. La tasa de colocación se estima como el número de personas colocadas en el programa entre el número de personas atendidas en el programa. La relación porcentual entre los colocados y los atendidos es equivalente a las personas que solicitaron el apoyo y cubrieron los requisitos establecidos en las RO para ser inscritos formalmente como beneficiarios del programa. Se abre un expediente personalizado para su inscripción formal mediante el llenado de una solicitud oficial (en 2019 SNE-01) acompañada por sus documentos.

Fuente de la información para calcular el sentido del indicador: Estadística derivada del Sistema de Información y Registro para Capacitación y Empleo (SIRCE) y del Sistema Informático Integral del Servicio Nacional de Empleo (SIISNE).

### 3.3.2. Indicador de Propósito

Los indicadores de propósito miden los resultados directos del programa en la población objetivo. El propósito del Programa Fomento al Trabajo Digno es que la población objetivo obtenga un empleo a través de los apoyos económicos o en especie; es decir, mediante la capacitación, un apoyo económico por la participación en una ocupación temporal en proyectos interinstitucionales de carácter social, o por la recepción de apoyo en especie, mediante la entrega en comodato de maquinaria, equipo y/o herramientas para la generación una ocupación por cuenta propia.

**Cuadro 4.** Indicador de Propósito

Nombre del indicador	Tasa de colocación del programa
Descripción	La población objetivo de 16 años y más de la CDMX se capacita, recibe maquinaria, equipo, herramientas y se emplea temporalmente en proyecto institucional
Método de cálculo	$((\text{Número de personas colocadas por el programa} / \text{Número de personas que recibieron el apoyo económico o en especie del programa})1) * 100 = 84.7\%$
Frecuencia de Medición	Trimestral
Sentido del indicador	Ascendente  $(\text{Número de personas colocadas por el programa en 2019} = 4,999 / \text{Número de personas que recibieron el apoyo económico o en especie del programa 2019} = 5,903) * 100 = 84.7\%$
Línea Base	81.90%
Año de Línea Base	2018
Resultado comparativo del indicador entre 2018 y 2019	La diferencia es de 2.8 puntos porcentuales entre 2018 y 2019.

Nota: Sentido del indicador ascendente la meta siempre es mayor que la línea base o dato que se toma como referencia al inicio del proceso de evaluación, Sentido del indicador descendente si la meta deseada debe tener un resultado menor al establecido como línea base al inicio del proceso de evaluación.

Sentido del indicador regular, se presenta cuando el resultado a lograr significa mantener el valor del indicador dentro de un determinado rango.

Sentido del indicador nominal, aquel expresado por todo indicador sin necesidad de compararlo en el tiempo; es decir, sin tomar en cuenta el historial del mismo.

Fuente de la información para calcular el sentido del indicador: Estadística derivada del Sistema de Información y Registro para Capacitación y Empleo (SIRCE) y del Sistema Informático Integral del Servicio Nacional de Empleo (SIISNE).

Los indicadores de Fin y Propósito se han diseñado en términos de cantidad, calidad y tiempo. Sin embargo, el indicador de Fin presenta un menor rendimiento que el año anterior debido a factores externos al programa, lo cual se corrobora al contrastar con el resultado comparativo del indicador de Propósito, que da cuenta de los efectos del programa, los cuales obtuvieron un comparativo en sentido positivo.

### 3.3.3. Metas Físicas

#### 3.3.3.1. Bienes y/o Servicios.

- a. Capacitación para el Trabajo: Capacitación para adquirir conocimientos, desarrollar habilidades y competencias laborales que permitan facilitar su colocación o desarrollar una actividad productiva por cuenta propia.

- Capacitación mixta. Otorgamiento de apoyos a la capacitación a petición de empresas que faciliten sus instalaciones.
  - Capacitación en Micro y Pequeñas Empresas. Capacitación para los buscadores de empleo, preferentemente a los recién egresados de nivel técnico y profesional.
  - Capacitación para el autoempleo. Capacitación para desarrollarse en una actividad por cuenta propia, se les da a los buscadores de empleo y adiestramiento para la definición de un perfil laboral.
  - Vales de capacitación. Otorgamiento de un vale de capacitación para actualizar, reconvertir o mejorar las competencias, por medio de cursos de capacitación con instituciones educativas o centros de capacitación.
  - Evaluación para la certificación de las competencias laborales. Recursos para certificación ante el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER)
- b.** Fomento al Autoempleo. Otorgar equipo para emprendedores formales que desarrollen una iniciativa de ocupación por cuenta propia de manufactura o servicios, excluyendo comercios de compra-venta, mismos que se otorgan en propiedad después de un seguimiento de 12 meses.
- c.** Compensación a la Ocupación Temporal y la Movilidad Laboral.
- Compensación a la Ocupación Temporal. Apoyo económico a personas desempleadas o subempleadas, de 16 años y más, por ocuparse en una actividad temporal vinculada a proyectos locales o regionales, de carácter gubernamental, social y/o comunitario.
  - Apoyo a la Movilidad Laboral. Apoyo económico de traslado, asesoría u ofertas de trabajo para la contratación de buscadores de empleo en sectores industrial y servicios en otras entidades del país.

Cabe destacar que los resultados obtenidos entre lo realizado y lo programado durante el ejercicio fiscal 2019 muestran que hubo una reasignación de metas de los Subprogramas de Capacitación para el Trabajo (SCAPAT) y de Fomento al Autoempleo (SFA) al Subprograma de Compensación a la Ocupación Temporal (SCOT), ya que se otorgó un mayor apoyo a los solicitantes de ocupación temporal, superando la meta programada en 16.9 puntos porcentuales; en tanto que se alcanzó 73.2% de la meta del Subprograma de Capacitación para el Trabajo (SCAPAT) y se cumplió 77.7% de la meta programada de entrega de maquinaria, equipo y herramientas del Subprograma de Fomento al Autoempleo (SFA).

**Cuadro 5. Bienes y servicios por subprograma  
Personas y porcentajes**

Subprograma	Programado	Realizado	Resultados
Subprograma de Capacitación para el Trabajo (SCAPAT)	3,386	2,843	73.20%
Subprograma de Fomento al Autoempleo (SFA)	314	244	77.70%
Subprograma de Compensación a la Ocupación Temporal (SCOT)	3,341	3,905	116.90%
Programa Fomento al Trabajo Digno	7,041	6,992	99.30%

Fuente: Cuenta Pública en el Formato “AR Acciones Realizadas para la Consecución de Metas de las Actividades Institucionales”. Reglas de Operación del Programa Fomento al Trabajo Digno. Registros administrativos de la Dirección de Apoyo al Empleo.

### 3.3.3.2. Evolución de la Cobertura.

En el siguiente cuadro se muestra una brecha mayor entre el padrón de beneficiarios que recibieron el apoyo y la población beneficiaria que cumplieron los requisitos para inscribirse en el programa de 87.2%.

**Cuadro 6. Padrón de beneficiarios por subprograma (Personas)**

Subprograma	Realizado	Apoyos pagados	Apoyos pagados/realizado
Subprograma de Capacitación para el Trabajo (SCAPAT)	2,843	2,393	84.10%
Subprograma de Fomento al Autoempleo (SFA)	244	244	100.00%
Subprograma de Compensación a la Ocupación Temporal (SCOT)	3,905	3,460	88.60%
Total	6,992	6,097	87.20%

### 3.3.3.3. Análisis de la Cobertura

Con la información presentada en el padrón de beneficiarios, que contiene información sobre la Alcaldía, sexo, edad y apoyo otorgado por cada Subprograma, se pueden caracterizar a los beneficiarios. Adicionalmente, la Unidad Responsable cuenta con información acerca del nivel de escolaridad de los beneficiarios.

El Programa, en su ejercicio 2019, benefició en su mayoría a mujeres, con 62.9%, mientras que el 37.1% restante fueron hombres. Con relación al nivel de escolaridad, el 84.7% de los beneficiarios se concentran en los niveles educativos: Secundaria/Secundaria Técnica (27.9%), Media Superior (28.8%) y Licenciatura (28.0%). Es de notar que hay 21 beneficiarios que cuentan con nivel de posgrado.

Respecto a los rangos de edad, 73.6% se concentra entre los 20 y 49 años de edad, de los cuales la población joven (20 a 29 años) tiene una representación del 31.5 % de los beneficiarios. La menor participación en el programa corresponde a jóvenes de entre 15 y 19 años, con el 6.0% de los beneficiarios del programa, seguido de la población de 60 años y más (8.1% del total).

Finalmente, la cobertura por área territorial muestra que el programa es más demandado en las alcaldías de Iztapalapa (13.8%) y Xochimilco (13.5%) y la menor demanda se identifica en la alcaldía Miguel Hidalgo (1.9%) y Benito Juárez (1.7%).

A partir de la información anterior, se observa que el Programa Fomento al Trabajo Digno apoya a personas más vulnerables, como son mujeres, jóvenes y de alcaldías con el menor Índice de Desarrollo Social<sup>1</sup> (IDS), es decir Iztapalapa (con el penúltimo IDS equivalente a 0.77) y Xochimilco con el menor IDS (0.70).

#### **IV. Módulo de Autodiagnóstico**

El presente módulo de autodiagnóstico se elaboró mediante un grupo focal a través de la plataforma ZOOM el día de lunes 8 de junio de 2020, en un horario de 10:00 a 11:30 a.m., además del llenado de un cuestionario. En ambos métodos de recolección de la información cualitativa se contó la participación de los responsables de capacitación, planeación, elaboración de lineamientos, recepción y validación de solicitudes, y del trámite de recursos.

El Programa Fomento al Trabajo Digno constituye la principal política activa de fomento al empleo en la Ciudad de México que ha operado de manera ininterrumpida desde hace 16 años, ayudando a personas buscadoras de empleo o subempleadas a incorporarse a un trabajo digno.

Es el complemento necesario para operar la política pasiva del Seguro de Desempleo y contribuye al cumplimiento de los derechos humanos laborales plasmados en la Constitución Política de la Ciudad de México en sus artículos: Artículo 10 “Ciudad Productiva”, apartado A. Derecho al desarrollo sustentable; apartado B. Derecho al trabajo, numeral 5; Artículo 11 “Ciudad incluyente”, apartado A. Grupos de atención prioritaria; Artículo 13 “Ciudad habitable”, apartado A. Derecho a un medio ambiente sano; Artículo 59 “Derechos de los pueblos y barrios originarios y comunidades indígenas residentes”, inciso K, Derechos laborales. Asimismo, se alinea al Eje 2 “Ciudad Sustentable” del Programa de Gobierno 2019-2024, subeje 2.1. “Desarrollo económico sustentable e incluyente y generación de empleo”: 2.1.3 “Fortalecer la economía social y el emprendimiento”, 2.1.6. “Mejorar la protección social para el desempleo” y 2.1.7 “Derechos humanos y empleo”.

Se cuenta con un diagnóstico situacional documentado, en el cual se identifica a la población objetivo del Programa, así como una perspectiva del problema de desempleo que aqueja a la

<sup>1</sup> El Índice de Desarrollo Social es un índice compuesto calculado por el EVALÚA-CDMX a nivel alcaldía que comprende seis componentes: Calidad y espacio de la vivienda, acceso a salud y seguridad social, rezago educativo, bienes durables, adecuación sanitaria, adecuación energética. Puede consultarse en: [https://evalua.cdmx.gob.mx/storage/app/media/uploaded-files/files/Atribuciones/unidades-territoriales/ids\\_evalua\\_2015.pdf](https://evalua.cdmx.gob.mx/storage/app/media/uploaded-files/files/Atribuciones/unidades-territoriales/ids_evalua_2015.pdf)

población de la CDMX. Se tienen identificados los métodos de cálculo para cuantificar la población objetivo y potencial del programa.

El programa tiene identificado el problema o necesidad que busca resolver en un Árbol de Problemas que incluye las causas y los efectos del problema central, y cuenta con un diagnóstico sobre la población que tiene el problema o necesidad de manera puntual; de tal forma que, bajo el análisis cualitativo realizado por parte de los involucrados en el programa y esquematizado en un árbol de problemas y en el árbol de objetivos se plantean las soluciones al problema.

Existe información que permite conocer el tipo de apoyos económicos o en especie otorgados por el programa Fomento al Trabajo Digno, así como la construcción de los indicadores estratégicos y de gestión de la Matriz de Indicadores de Resultados (MIR), los cuales cumplen con los criterios de validación emitidos por el Consejo Nacional de Armonización Contable (CONAC).

El ejercicio del gasto disminuyó sustancialmente los costos de operación del programa, destinando el 98% del presupuesto a la entrega de apoyos mediante el capítulo 4000 Transferencia, asignaciones, subsidios y otras ayudas.

La Oficina del Servicio Nacional de Empleo de la Ciudad de México (OSNE-CDMX) opera el programa a través de 16 Unidades Regionales localizadas en cada una de las alcaldías de la Ciudad de México, facilitando el acceso a servicios dentro de la propia localidad.

A efecto de establecer los hallazgos y recomendaciones más relevantes del Programa de Fomento al Trabajo Digno, específicamente de los subprogramas que lo integran: Subprograma de Capacitación para el Trabajo (SCAPAT), Subprograma Fomento al Autoempleo y Subprograma Compensación a la Ocupación Temporal y Movilidad Laboral (SCOTML), a continuación, se presenta la versión que contiene los aspectos más destacados y reconocidos por varios colaboradores:

**Cuadro 7.** Matriz de Diagnóstico Interno

Categorías	Hallazgos	Recomendaciones y Observaciones
<p>1. Fortalezas y aprendizajes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El programa opera a través de las 16 Unidades Regionales del Servicio al Empleo de la Ciudad de México, lo que facilita, agiliza y economiza que el buscador de empleo acceda a los servicios que se brindan.</li> <li>• La capacitación se brinda a través de diversas modalidades y tienen un enfoque teórico y práctico, con fuertes alianzas con instituciones educativas, dependencias de gobierno y empresas que facilitan su implementación.</li> <li>• Hay un beneficio bidireccional entre el PFTD y la vinculación laboral, por una parte, se canaliza a buscadores de empleo a algún subprograma según sus necesidades y, por otro lado, se vincula laboralmente a las personas que reciben capacitación.</li> <li>• Los apoyos para las IOCP fomentan el emprendimiento, individual o grupal, y consolidan negocios familiares de personas que en ocasiones son cabezas de familia o vulnerables. Hay buenas experiencias de crecimiento de los emprendimientos.</li> <li>• El subprograma cot se constituye como el primer acercamiento laboral para jóvenes y es una alternativa altamente incluyente para población vulnerable.</li> <li>• En el programa se cuenta con personal comprometido y con experiencia en la solución de problemas que se presentan para dar atención a los beneficiarios o solicitantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ha manifestado que el subprograma cot es muy recurrido por la población en condición de vulnerabilidad, que tratan de ingresar nuevamente al programa por las dificultades para incorporarse al mercado laboral, por lo que deben canalizarse a otras alternativas de emprendimiento en apego a la normatividad.</li> <li>• Para llevar a cabo el monitoreo y la evaluación de los subprogramas se requieren recursos humanos capacitados. Se ha detectado que el personal operativo desconoce los indicadores de resultados y su interpretación por lo que no dan seguimiento a los resultados obtenidos en cada URSE.</li> </ul>

Categorías	Hallazgos	Recomendaciones y Observaciones
2. Obstáculos y brechas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carecen de sistemas informáticos propios para el registro eficiente de los solicitantes del programa y para el registro de la información de cada área operativa para conformar bases de datos de los registros administrativos de cada procedimiento. Lo cual se traduce en la necesidad de un programa interno de capacitación.</li> <li>• El proceso para la gestión de los apoyos económicos en los procesos de capacitación, ocupación temporal y entrega de maquinaria equipo y herramientas es muy desfasado, derivado de los procesos jurídicos y financieros.</li> <li>• Falta difusión del programa entre la población y en el sector empresarial, así como la implementación de programas de ocupación temporal entre la población joven.</li> <li>• Falta de conformación de un padrón general de beneficiarios que permita consultar de manera dinámica a los solicitantes del programa.</li> <li>• El personal requiere de profesionalización para supervisar la ejecución de los proyectos.</li> <li>• Insuficiente corresponsabilidad de las dependencias que presentan proyectos, con los beneficiarios, para los objetivos del programa social y las razones de participación de las personas.</li> <li>• En algunos casos se requiere adecuar la norma a los procesos reales, como los requisitos complejos para la población vulnerable.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar los procesos y realizar acuerdos con las áreas internas de otras unidades responsables para determinar tiempos y procedimientos claros que hagan eficiente la operación.</li> <li>• Proponer un mecanismo de adquisición de bienes que incluya mecanismos de control y una matriz de riesgos, para su revisión multidisciplinaria.</li> <li>• La difusión y cumplimiento del Calendario Presupuestal que emite la Secretaría de Administración y Finanzas</li> <li>• Realizar material audiovisual o pláticas de inducción para la presentación de proyectos con, así como realizar acuerdos con las dependencias para el otorgamiento de constancia de participación que acredite la experiencia que adquirió el beneficiario.</li> <li>• Realizar capacitaciones o material audiovisual para las personas solicitantes en la presentación de las iniciativas de ocupación temporal, para que conozcan sus derechos y obligaciones en su participación en los programas.</li> <li>• Realizar la identificación precisa de las brechas normativas y la operación real, para establecer estrategias para subsanarlas. Asimismo, contar con Manuales operativos para cada subprograma.</li> </ul>

Categorías	Hallazgos	Recomendaciones y Observaciones
3. Áreas de oportunidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar una plataforma informática permitiría reducir los tiempos de entrega de los apoyos económicos y en especie para la adquisición y entrega de bienes que se aprueban para cada IOCP y en la modalidad de ocupación temporal brindar asesorías previas a las instituciones.</li> <li>• Fortalecer con recursos humanos y de materiales a las áreas de unidad central y oficinas regionales.</li> <li>• Insuficiente comunicación entre los operadores de las unidades regionales y de la unidad central.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se requieren recursos financieros y gestión ante las dependencias pertinentes para implementar una plataforma eficiente para todas las partes del proceso, desde la solicitud y hasta la comprobación o seguimiento de la persona beneficiada.</li> <li>• De la misma manera, se debe establecer un mecanismos de capacitación en tres áreas: conocimientos normativos y jurídicos, atención a beneficiarios y tecnológicos.</li> <li>• Implementar un calendario de reuniones mensuales para hacer comunicados generales e intercambiar buenas prácticas de operación.</li> </ul>
4. Satisfacción de beneficiarios	<p>De acuerdo con los resultados de las encuestas aplicadas a las personas beneficiarias del Subprograma de Capacitación para el Trabajo y del Subprograma de Fomento al Autoempleo, el 76.1% está muy satisfecho con la atención recibida; el 66.7% con las condiciones de las instalaciones; 77.3% con el conocimiento de los instructores y el 65.5 % con el tiempo de respuesta de la solicitud de apoyo; sin embargo es prudente contrastar con las áreas de oportunidad propuestas por el personal operativo y administrativo.</p>	<p>Se recomienda utilizar un cuestionario que se aplique a los beneficiarios al mismo tiempo que se entrega el último apoyo y que la información sobre encuestas de satisfacción permita tener resultados objetivos.</p>

## V. Recomendaciones

Las principales recomendaciones a partir de la información cuantitativa y cualitativa proporcionada, mediante la normatividad, los manuales, los informes financieros y de resultados, así como de la participación de las personas que operan el programa en sus distintos Subprogramas y modalidades, se enlistan a continuación:

1. Revisar los procedimientos internos en la operación de los subprogramas con la finalidad de depurar, mejorar, agilizar el proceso, no solo dentro de la Dirección de Programas de Apoyo al Empleo, sino con las áreas encargadas de las revisiones legales y de disposición de recursos, a fin de acordar procedimientos, características y plazos.
2. Transitar hacia un esquema de digitalización con el apoyo de las entidades pertinentes, para mejorar el acceso a la población, revisión de las solicitudes, control de los expedientes, y mejoramiento del proceso en general.
3. Fortalecer las capacidades de los participantes en la operación de tres áreas sustanciales: conocimientos tecnológicos especializados, materia legal y normativa; así como atención a la población ante casos extraordinarios o especiales.
4. Solicitar apoyo al área correspondiente para la difusión clara y visible en medios estratégicos para que la ciudadanía y las empresas conozcan los programas de apoyo que tiene la STYFE, con el propósito de ser una opción viable para operar de manera complementaria con los otros programas que tiene la Secretaría.

Recomendación	Plazos	Medios de Verificación	Áreas responsables de cumplimiento
1. Revisión de procedimientos para depurar y mejorarlos	Septiembre-Diciembre 2020	Informe	Dirección de Apoyo al Empleo
2. Gestiones de digitalización de procedimientos	Septiembre 2020-Junio de 2021	Informe	Dirección de Apoyo al Empleo
3. Capacitaciones para el personal de la DGE	Julio 2020-Junio de 2021	Informe	Dirección de Apoyo al Empleo
4. Fortalecer la comunicación social del Programa	Julio -Diciembre 2020	Informe	Dirección de Apoyo al Empleo

## VI. Observaciones

El personal de la Oficina del Servicio Nacional de Empleo de la Ciudad de México (OSNE-CDMX) opera el programa, a través de sus 16 Unidades Regionales, localizadas en cada una de las alcaldías de la Ciudad de México, lo que facilita, agiliza y economiza que el buscador de empleo acceda a los servicios que se brindan.

Es importante evaluar las condiciones en que se encuentran las oficinas que integran la red de la OSNE-CDMX e identificar las principales necesidades en cuanto a infraestructura, equipamiento y recursos materiales y humanos. Lo anterior, a fin de promover el mejoramiento de las mismas, mediante la gestión ante las autoridades estatales, de los apoyos requeridos, en

beneficio del entorno laboral y de las condiciones para el desempeño de sus funciones y para la atención de la población beneficiaria del Programa Fomento al Trabajo Digno.

Se recomienda además supervisar la integración de expedientes de cada uno de los subprogramas como establecen las Reglas de Operación del Programa, ya que la experiencia ha demostrado que la mayoría de las deficiencias en esta materia se deben a que no se cuenta con supervisores con preparación, actuación y cuidado en las tareas de supervisión.

## Anexo 1. Información sociodemográfica de los beneficiarios del Programa Fomento al Trabajo Digno 2019

**Cuadro 8.** Beneficiarios del Programa Fomento al Trabajo Digno por sexo

Alcaldía	Total	Mujer	Hombre
<b>TOTAL</b>	6,166	3,879	2,287
Álvaro Obregón	389	265	124
Azcapotzalco	301	196	105
Benito Juárez	103	60	43
Coyoacán	345	208	137
Cuajimalpa	163	130	33
Cuauhtémoc	293	173	120
Gustavo A. Madero	571	349	222
Iztacalco	389	244	145
Iztapalapa	849	500	349
Magdalena Contreras	591	384	207
Miguel Hidalgo	117	71	46
Milpa Alta	286	208	78
Tláhuac	343	233	110
Tlalpan	318	195	123
Venustiano Carranza	277	176	101
Xochimilco	831	487	344

Fuente: Registros Administrativos de la Dirección de Apoyo al Empleo.

**Cuadro 9.** Beneficiarios del Programa Fomento al Trabajo Digno por nivel de escolaridad

Alcaldía	Sin instrucción	Saber leer y escribir	Primaria	Secundaria/ Secundaria Técnica	Media Superior	Licenciatura	Maestría	Doctorado	Total
<b>TOTAL</b>	517	1	400	1,722	1,777	1,728	19	2	6,166
Álvaro Obregón	8		18	91	159	113			389
Azcapotzalco	2		14	72	98	112	2	1	301
Benito Juárez			2	15	25	60	1		103
Coyoacán	16		10	94	112	109	4		345
Cuajimalpa			8	65	64	25	1		163
Cuauhtémoc	16		17	61	86	113			293
Gustavo A. Madero	54		28	160	143	185	1		571
Iztacalco	32		37	141	96	80	3		389
Iztapalapa	149		36	217	196	248	2	1	849
Magdalena Contreras	98		55	155	156	127			591
Miguel Hidalgo			6	31	33	47			117
Milpa Alta	1		12	111	100	62			286
Tláhuac	18	1	17	80	106	121			343
Tlalpan	21		10	68	93	125	1		318
Venustiano Carranza	11		15	75	84	88	4		277
Xochimilco	91		115	286	226	113			831

Fuente: Registros Administrativos de la Dirección de Apoyo al Empleo.

**Cuadro 10.** Beneficiarios del Programa Fomento al Trabajo Digno por grupos de edad

Alcaldía	15 a 19 años	20 a 29 años	30 a 39 años	40 a 49 años	50 a 59 años	60 años y más	Total
<b>TOTAL</b>	369	1,945	1,463	1,133	761	500	6,171
Álvaro Obregón	32	131	111	59	40	16	389
Azcapotzalco	12	107	74	57	36	15	301
Benito Juárez	3	31	19	20	23	7	103
Coyoacán	26	101	82	64	39	33	345
Cuajimalpa	8	43	63	26	18	5	163
Cuauhtémoc	14	89	67	48	42	34	294
Gustavo A. Madero	33	201	130	104	64	39	571
Iztacalco	20	104	71	73	73	48	389
Iztapalapa	38	278	192	149	107	89	853
Magdalena Contreras	62	165	124	96	76	68	591
Miguel Hidalgo	2	39	25	25	14	12	117
Milpa Alta	16	71	108	61	20	10	286
Tláhuac	19	141	81	71	25	6	343
Tlalpan	27	110	54	51	38	38	318
Venustiano Carranza	13	79	67	57	42	19	277
Xochimilco	44	255	195	172	104	61	831

Fuente: Registros Administrativos de la Dirección de Apoyo al Empleo.

## Anexo 2. Satisfacción de beneficiarios

Este apartado rescata la importancia de la relación costo-beneficio de los programas sociales, así como su impacto en la reconstrucción del tejido social. De acuerdo con los resultados de las encuestas aplicadas a las personas beneficiarias del Subprograma de Capacitación para el Trabajo y del Subprograma de Fomento al Autoempleo, el nivel de satisfacción (muy satisfecho) está por encima del 60.0% en cada concepto evaluado: atención del personal para la realización del trámite (76.1%); Condiciones de las instalaciones (66.7 %); condiciones del equipo y materiales (66.5%); conocimiento del instructor (77.3%); tiempo de respuesta de las solicitud (65.5%) y Oportunidad en la entrega del apoyo (63.5%). Así, la mayoría de los encuestados manifiestan estar muy satisfechos en cuanto atención, condiciones, trato y preparación del personal, sin embargo es prudente contrastar con las áreas de oportunidad propuestas por el personal operativo y administrativo mencionadas en las preguntas que anteceden esta categoría.

Respecto al Subprograma de Capacitación para el Trabajo, se aplicó una encuesta de satisfacción a 510 beneficiarios provenientes de 10 de las 16 Alcaldías de la CDMX, entregando los siguientes resultados:

**Cuadro 11.** Nivel de satisfacción del Subprograma de Capacitación para el Trabajo

Nivel de satisfacción	Atención del personal para la realización del trámite	Condiciones de las instalaciones	Condiciones del equipo y materiales	Conocimiento del instructor	Tiempo de respuesta a la solicitud	Oportunidad en la entrega del apoyo
Muy satisfecho	76.1%	66.7%	66.5%	77.3%	65.5%	63.5%
Satisfecho	20.2%	28.4%	28.9%	18.6%	27.3%	27.1%
Poco satisfecho	2.5%	2.4%	3.5%	3.1%	5.3%	6.9%
Insatisfecho	1.0%	2.0%	0.6%	0.6%	1.2%	2.0%
Muy insatisfecho	0.2%	0.5%	0.5%	0.4%	0.7%	0.5%

Los resultados que se presentan corresponden a octubre de 2019, ya que es la fecha establecida para la aplicación de encuestas de satisfacción en el Manual de Procedimientos del Subprograma Bécate y Fomento al Autoempleo, apartado 8, para recursos de la modalidad “Estímulo a la Aportación Estatal.

Por otro lado, referente al Subprograma de Fomento al Autoempleo la encuesta de satisfacción aplicada a 38 personas beneficiarias en octubre de 2019 muestra los siguientes resultados:

**Cuadro 12.** Nivel de satisfacción del Subprograma de Fomento al Autoempleo

Nivel de satisfacción	Atención del personal para la realización del trámite	Condiciones de las instalaciones	Trato durante el llenado de la propuesta de proyecto	Conocimientos del personal
Muy satisfecho	100.00%	78.90%	97.40%	100.00%
Satisfecho	0.00%	21.10%	2.60%	0.00%
Poco satisfecho	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Insatisfecho	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Muy insatisfecho	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%

Los resultados que se presentan corresponden a octubre de 2019, ya que es la fecha establecida para la aplicación de encuestas de satisfacción en el Manual de Procedimientos del Subprograma Bécate y Fomento al Autoempleo, apartado 8, para recursos de la modalidad “Estímulo a la Aportación Estatal.

Las encuestas de Satisfacción se aplicaron a las IOCP que fueron autorizadas a través de la Subasta 1x1 y en los tiempos que estableció la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Se anexa la sistematización de los meses de junio y octubre de 2019, así como un resumen de los resultados obtenidos.

Las personas beneficiadas han manifestado que los tiempos de respuesta deben ser más ágiles y las pláticas informativas más claras para su mejor comprensión; así como que se debe mejorar la infraestructura e instalaciones de las URSE´s.

Por último, destaca que, en las entregas de bienes en propiedad, las personas beneficiadas manifiestan su agradecimiento y amplia satisfacción por el apoyo recibido ya que les cambió y mejoró su nivel de vida y de sus familias.

### **Anexo 3. Preguntas del Grupo Focal.**

De acuerdo con las recomendaciones en los lineamientos para evaluaciones internas de los programas sociales 2020, publicada por EVALÚA-CDMX, la Matriz de Diagnóstico Interno del Módulo de Autodiagnóstico, se alimenta de diversas técnicas de recogida de información cualitativa como es: entrevista semi estructurada o estructurada, o grupos focales con actores claves, presenciales o a distancia para obtener la visión de los operadores directos del programa.

Por ello, se plantearon preguntas guía para la recolección de la información, mismas que fueron tomadas en cuenta en una dinámica de grupo de enfoque en la que participaron los responsables de los principales procesos de implementación del Programa Fomento al Trabajo Digno. El grupo focal tuvo lugar el lunes 8 de junio de 2020, en un horario de 10:00 a 11:30 mediante la plataforma ZOOM. A continuación, se presentan las preguntas establecidas para la discusión:

#### **1. Fortalezas y aprendizajes**

- ¿Cuáles son las fortalezas del programa, aquello que está bien y debe permanecer?
- ¿Cuáles son los aprendizajes y/o lecciones obtenidos durante la operación del programa?

#### **2. Obstáculos y brechas**

- ¿Cuáles son los principales obstáculos que encuentra la operación del programa?
- ¿De qué manera se podrían prevenir o superar estos obstáculos?
- ¿Qué brechas existen entre el diseño y la operación del programa?

#### **3. Áreas de oportunidad**

- ¿Cuáles son los aspectos de mejora del programa?
- ¿Qué modificaciones harías para mejorar el funcionamiento del programa?
- ¿Qué elementos se pueden fortalecer se los procesos operativos, administrativos, de gestión o de implementación del programa?

#### **4. Satisfacción de beneficiarios (en caso de contar con información disponible de 2019)**

- ¿Cuáles son los resultados que muestran los cuestionarios o encuestas de satisfacción aplicados?
- ¿Qué áreas de mejora se identifican a partir de la recopilación de la información sobre satisfacción de los beneficiarios?

## Anexo 4 Autodiagnóstico detallado por subprograma

### 1. Subprograma de Capacitación para el Trabajo (SCAPAT).

#### 1.1. Fortalezas y aprendizajes

##### 1.1.1. Fortalezas del programa

- Es un Subprograma enfocado a personas desempleadas o subempleadas, dirigido a población con una edad mínima de 16 años y sin límite de edad máxima. Es un Subprograma de fácil acceso a la ciudadanía, con mayor énfasis en la población vulnerable, que ofrece opciones de capacitación a través de diversas modalidades de capacitación que buscan fortalecer sus perfiles académicos y de experiencia laboral, desarrollar habilidades y generar competencias. Lo anterior con la finalidad de facilitar su inserción o reinserción al mercado laboral en un empleo formal, mediante una estrategia que mejora la empleabilidad de las personas buscadoras de empleo.
- Se opera a través de cinco modalidades de atención que permiten diversificar las características de los cursos y perfilarlos hacia diferentes sectores de la población desempleada: capacitación mixta; capacitación en micro y pequeñas empresas; para el autoempleo; valores de capacitación, y evaluación para la certificación de las competencias laborales, . Las modalidades priorizan conocimientos teóricos y prácticos alineadas con las demandas del sector productivo. Adicionalmente se da seguimiento a la población atendida a través de estos procesos de capacitación.
- El personal de las 16 Unidades Regionales cuenta con una importante experiencia y conocimientos en el desarrollo de procesos de capacitación y en la atención al público usuario, por lo que su desempeño es profesional y de acuerdo a los procedimientos establecidos. A través de los años de operación se han generado vínculos de colaboración con diversas Instituciones Educativas o Centros Capacitadores que han sumado a garantizar la calidad en los procesos de capacitación; con detalle, en el año 2019, se contó con la participación con entes capacitadores como el CECATI, CEDEPROYT, IINCODEH, Instituto Centro Unión Yung S.C., Escuela Normal de México, Emprende Play, Universidad Autónoma Metropolitana, y la Fundación Pro Empleo Productivo.
- Finalmente, destaca que a través de los años se han generado vínculos de trabajo con diversas dependencias de gobierno de nivel federal o local con el fin de sumar experiencia y objetivos institucionales, mismos que garantizan la calidad de los procesos de capacitación.

##### 1.1.2. Aprendizajes y/o lecciones obtenidas durante la operación

- Entre los aprendizajes mencionados en el grupo focal y por medios escritos, se indica que brindar una respuesta rápida y contar con un abanico de opciones que faciliten la reinserción laboral de la población desempleada genera confianza entre la población objetivo del subprograma.
- Tener una estrecha relación con el área de vinculación laboral por cada Alcaldía permite un beneficio bidireccional. Por una parte, se pueden identificar las necesidades de capacitación que requieren las personas buscadoras de empleo y, por otra, se vincula a las personas egresadas de los cursos de capacitación a un empleo formal mediante las distintas estrategias de vinculación laboral.

- Asimismo, es importante mantener una comunicación permanente y constante con el sector empresarial para enfocar las acciones de capacitación, ya que al conocer la oferta de vacantes y los requerimientos de conocimientos o habilidades de éstas, permite programar la concertación de acciones de capacitación.

## 1.2. Obstáculos y brechas del Programa

### 1.2.1. Principales obstáculos que encuentra la operación del Programa

- No se contó con personal en puestos de Coordinadores de Capacitación para la Empleabilidad en su totalidad para las URSE ´s, haciendo necesario mejorar su esquema de contratación, así como la inclusión del proceso de revisión jurídica para la contratación de personas instructoras/facilitadoras e Instituciones capacitadoras, que alargó los procedimientos para las implementaciones de las capacitaciones, además de que el ejercicio del presupuesto presenta un atraso debido a la disponibilidad de los recursos presupuestales a la dependencia. Lo anterior impacta en que se pueda comenzar a ejercer el presupuesto a partir de abril o mayo.
- Con relación al personal que opera el Subprograma se busca su profesionalización ya que son los encargados de revisar la viabilidad de cada proyecto para determinar su factibilidad económica.

### 1.3. Prevención o superación de obstáculos

- Hace falta fortalecer las 16 URSE ´s con personal que pueda atender la operación de manera óptima, o bien, se podrían regionalizar los servicios para mejorar la operación. Asimismo, conviene analizar la posibilidad de establecer criterios definidos y simplificados para los requisitos para participar como oferente de procesos de capacitación ya sea a través de una personalidad moral o física.

### 1.4. Aspectos de mejora

- Mejorar el acceso a la plataforma informática del Sistema Informático de Registro de Capacitación y Empleo (SIRCE) que se utiliza para el registro de las acciones de capacitación.
- Validación de empresas y registro de instituciones educativas y centros capacitadores.
- Capacitación de los operadores del programa y empleados administrativos de la STYFE.
- Actividades de promoción y difusión de las acciones de capacitación que ofrece la Oficina del Servicio Nacional de Empleo de la Ciudad de México (OSNE-CDMX).

### 1.5. Modificaciones para mejorar el funcionamiento del Programa

- Ampliar la capacidad de la plataforma informática para que no sólo permita el acceso de la población interesada en el servicio, sino que dé a los operadores la posibilidad de brindar un mejor servicio.
- Simplificar los trámites de registro de las empresas e instituciones educativas y centros capacitadores para aprovechar el tiempo de registro e inscripción de beneficiarios y evitar

posponer el inicio de los cursos.

- Capacitar de manera constante al personal que interviene en la operación del programa, ya sea en las URSE'S, personal administrativo de Oficina Central e instancias de la STYFE involucradas en la ejecución de las acciones de capacitación.

1.6. Elementos se pueden fortalecer de los procesos operativos, administrativos, de gestión o de implementación del Programa.

- Garantizar, en la medida de lo posible, la estabilidad laboral en la plantilla que opera los programas de apoyos económicos.
- Una plataforma informática con mayor capacidad permitiría fortalecer la atención a los solicitantes del servicio, al darles una respuesta más ágil a sus demandas, y a los beneficiarios, al permitir reducir los tiempos de entrega de los apoyos.
- Depurar los requisitos que se piden para validar a los entes que colaboran con la STYFE, reforzaría el proceso de gestión para el funcionamiento del programa.
- Para consolidar el proceso de implementación del programa, la capacitación constante del personal es una herramienta muy útil que puede tener diversas vertientes desde la capacitación formal, hasta el intercambio de ideas y experiencias entre los colaboradores de las unidades regionales y de la unidad central.
- Difusión constante y sistemática de las diversas modalidades de capacitación que ofrece la OSNE CDMX, ya que cada una de ellas tiene como objetivo atender a sectores diversos de la población desempleada de la CDMX.

## **2. Subprograma Fomento al Autoempleo (SFA)**

### **2.1. Fortalezas y aprendizajes**

#### **2.1.1. Fortalezas del programa**

- Con la operación el Subprograma Fomento al Autoempleo se observa que su mayor fortaleza es que las personas beneficiadas obtienen un apoyo significativo mediante la entrega bienes como maquinaria, herramienta, equipo y/o mobiliario, que va desde los 25 mil pesos hasta los 125 mil pesos por cada iniciativa por cuenta propia. Este apoyo permite a las personas lograr una actividad económica por medio del emprendimiento, lo que les brinda la oportunidad para auto emplearse, de manera individual o grupal en el corto plazo. Con ello gozan de una fuente de ingresos, que pudiera ser a largo plazo, contribuyendo a su estabilidad económica y la de sus familias.
- Con este subprograma se consolidan negocios familiares de personas que son padres o madres cabezas de familia, jóvenes o adultos mayores sin acceso al mercado de trabajo que mediante su participación en el Subprograma se convierten en exitosos emprendedores, por su potencial para desarrollar un negocio y mantenerlo a lo largo del tiempo, logrando en algunos casos, abrir un segundo o hasta un tercer negocio del mismo giro.
- Durante 2019, se implementó una mejora para garantizar el ejercicio efectivo de los recursos públicos, dentro de las cuales se puede mencionar la modificación en el procedimiento de adquisición para la compra de maquinaria, equipo y herramienta del componente de Fomento al Autoempleo, en el cual se están agregando requisitos para garantizar las me-

jores condiciones de adquisición. Sin embargo, ello constituyó un aprendizaje en la operación del programa que se traduce en la necesidad de realizar ajustes para otorgar de manera oportuna los apoyos.

### 2.1.2. Aprendizajes y/o lecciones obtenidas durante la operación

- El Subprograma Fomento al Autoempleo repercute en el crecimiento de las personas beneficiarias a la par de sus Iniciativas de Ocupación por Cuenta Propia (IOCP), a través de la ampliación de su mercado, ya que los propios beneficiarios se involucran en el análisis cualitativo y cuantitativo de su proyecto, e identifican sus necesidades y analizan la pertinencia de fortalecer sus conocimientos y habilidades, por lo que se capacitan en temas que mejoren sus negocios.
- Las problemáticas de cada IOCP son únicas, lo que ha generado un aprendizaje de cada situación y su posible solución. Hay diversos problemas dentro de cada iniciativa como falta de compromiso de algunos integrantes, cambios en las circunstancias en las que se abrió la iniciativa, cambios de domicilio por incrementos de renta, por falta de permisos o por ampliación; fallas o descomposturas de equipos; permisos y licencias de operación, entre otros. Este tipo de experiencias ha logrado consolidar en el equipo técnico, sus conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes para encontrar las mejores y más prontas soluciones para que cada IOCP se mantenga y crezca.

### 2.1.3. Obstáculos y brechas del Programa

#### 2.1.3.1. Principales obstáculos que encuentra la operación del Programa

- Los principales obstáculos que enfrentó el subprograma fueron la insuficiencia de recursos disponibles para su ejecución; la capacitación del personal, que debe ser constante y continua; la actualización de la normativa para responder a la realidad; así como los problemas que se presentan en el día a día en la atención a la ciudadanía.
- En la operación del Subprograma también se encontraron obstáculos en la interacción con la ciudadanía y las personas beneficiarias, para la recepción de propuestas, su aceptación o rechazo por falta de sustento de sus propuestas de IOCP, documentos o capital.
- Las complicaciones que suceden en las IOCP que se encuentran en marcha, se identifican por las fallas en las relaciones interpersonales de sus integrantes, que son las más graves y a veces poco previsibles.

#### 2.1.3.2. Prevención o superación de obstáculos

- Impartir pláticas objetivas y claras a la ciudadanía interesada para su sensibilización en el objetivo del Subprograma y, con ello, lograr una mejor selección de las personas interesadas en los apoyos.
- Promover la incorporación de las personas solicitantes de apoyo a cursos de capacitación relacionados con el desarrollo e incubación de negocios o de temas contables, para que obtengan más herramientas para mejorar la efectividad en la actividad que pretenden poner en marcha a través de una Iniciativa de Ocupación por su cuenta.

- Realizar revisiones continuas de los procedimientos operativos y de la integración de expedientes generados en la puesta en marcha del Subprograma y con ello evitar una mala integración documental.
- Generar un sistema que coadyuve a facilitar la integración de la información y documentación que facilite los procesos y evaluaciones del Subprograma.
- Se han implementado estrategias para el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles, el acercamiento inmediato a las áreas jurídicas de la Secretaría y del Órgano Interno de Control y mayor coordinación con las áreas administrativas responsables de las adquisiciones de los bienes para las IOCP que les han sido autorizados.
- En cuanto a la operación, se han implementado acciones para mantener actualizado al personal involucrado en la atención a la ciudadanía y con mecanismos de entrevistas iniciales más específicas y profundas, para identificar de manera eficaz aspectos como el tipo de relación entre socios, el cabal cumplimiento a los requisitos y de la documentación.

## 2.2. Aspectos de mejora

- Mejorar la eficiencia de los mecanismos que se implementen para la adquisición y entrega de bienes que se aprueban para cada IOCP.
- Contar con capacitación continua del personal, sobre los procesos y temas relacionados con la mejora del Subprograma.
- Mejorar el seguimiento a las solicitudes y a las IOCP de manera sistematizada para un seguimiento tiempo real y de manera puntual.
- Tener una mayor vinculación con otras instituciones gubernamentales para la canalización de las IOCP y, con ello, darles mayor proyección de crecimiento y permanencia en el mercado a futuro.
- Identificar las adecuaciones normativas necesarias para brindar mejores respuestas a la realidad actual de la Ciudad de México, como la manera de comprobar el domicilio de residencia de las personas que habitan demarcaciones como Xochimilco, Milpa Alta, Cuajimalpa, Tlalpan y Tláhuac, que en ocasiones se enfrentan a problemas en cuanto a trámites, debido a la irregularidad de las zonas en que habitan, por señalar la más recurrente.
- Los apoyos deberían continuar con la misma rigurosidad en sus requisitos de la presentación de proyectos; ya que al comprobar sus competencias sobre el proyecto que iniciarán aseguran su supervivencia y continuidad. Por lo que también la asignación presupuestal debería permanecer.

## 2.3. Modificaciones para mejorar el funcionamiento del Programa

- El mecanismo utilizado para la adquisición de los bienes que se aprueban para cada IOCP, en donde participen las personas solicitantes aportando cotizaciones de los bienes solicitados.
- Hacer más eficiente los seguimientos, para contar con la certeza de que cada IOCP esté funcionando de manera correcta.
- Adecuar la normatividad para responder a la realidad de la diversidad que tiene nuestra Ciudad de México.

- Incrementar los vínculos entre las áreas involucradas en la operación del Subprograma, que coadyuven a mejorar la selección de propuestas, la resolución de problemas que presenta la operación de las IOCP.

#### 2.4. Elementos se pueden fortalecer de los procesos operativos, administrativos, de gestión o de implementación del Programa

- Es necesario contar con un mecanismo ágil, efectivo y transparente para la adquisición de bienes que se otorgan a las personas que resulten beneficiarias de cada IOCP, logrando dar los mejores resultados y evitar complicaciones en la entrega de los bienes y perjuicios a los beneficiarios. Se ha sugerido el esquema de adquisición de invitación restringida a tres proveedores, que se encuentra establecida en la Ley de Adquisiciones de la Ciudad de México.
- También, es necesario contar con un proceso de atención a la ciudadanía más ágil y preciso, para dar respuestas rápidas en las solicitudes recibidas, y a que es necesario generar valor en nuestra atención y en las demandas de cada individuo como institución pública que somos.
- Incrementar y mejorar la interacción entre la Unidad Central y las URSE´s para atender sus necesidades y, con ello, mejorar la interacción hacia la ciudadanía y la población beneficiada, que faciliten la atención, selección y seguimiento de los apoyos del Subprograma.
- Diseñar e implementar un sistema informático que facilite la administración de información y el seguimiento a la operación, el monitoreo de avances del Subprograma y sus resultados cuantitativos y cualitativos, para una mejor evaluación.
- Aprovechar las redes sociales para la generación de una red entre las IOCP apoyadas que ayude al intercambio de ideas, aprendizajes y crecimiento de su mercado, para después coadyuvar en su vinculación con un mercado más amplio de clientes y proveedores como los que existen en nuestra Ciudad, que les faciliten alianzas y crecimiento.

### **3. Subprograma Compensación a la Ocupación Temporal y Movilidad Laboral (SCOTML), Modalidad cot**

#### 3.1. Fortalezas y aprendizajes

##### 3.1.1. Fortalezas del programa

- Para la población a la que apoya la Modalidad de Compensación a la Ocupación Temporal (COT), en muchos casos, su participación constituye su primer acercamiento con una actividad laboral, que le permite adquirir conocimientos, habilidades, actitudes y valores, al tiempo que percibir un apoyo económico para continuar con su búsqueda de empleo en el sector formal. En este sentido, el diseño conceptual del COT corresponde con los objetivos del Programa de Fomento al Trabajo Digno.
- Asimismo, cabe mencionar que COT es una alternativa altamente incluyente, tomando en consideración que ha beneficiado a personas con discapacidad de todo tipo, con VIH, adultos mayores, LGBT, entre otros.
- Por otra parte, para las instituciones públicas y organizaciones no gubernamentales de la Ciudad de México, la incorporación a COT les ha permitido llevar a cabo proyectos específicos conforme a sus objetivos institucionales que en la mayoría de los casos no pudieron

haberse realizado de no contar con los recursos para ocupar temporalmente a personas con un perfil acorde a sus requerimientos particulares. En 2019, se impulsaron proyectos con alto impacto al medio ambiente de la Ciudad de México, entre ellos, los implementados por la alcaldía de Xochimilco que ofrecieron empleo temporal en ocupaciones como supervisor de campo, jornaleros, recuperador y/o restaurador en proyectos de mantenimiento, limpieza, reforestación del Canal Nacional en el barrio de San Juan Tlatenchi; restauración de canales y riberas en la zona turística y ecológica de Xochimilco, obras de conservación en Santa Cruz Xochitepec, entre otros; así como los realizados por la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México en el proyecto Mujeres construyendo autonomías, otorgando ocupación temporal en profesiones como sociología, trabajo social, psicología, administración pública, etcétera.

- Finalmente, se identifica que el personal responsable del diseño, operación y seguimiento de esta Modalidad en la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, tanto a nivel central como en las 16 Unidades Regionales del Servicio de Empleo (URSE), se caracterizan por su capacidad técnica, conocimiento de la normatividad y alto sentido de responsabilidad.

### 3.1.2. Aprendizajes y/o lecciones obtenidas durante la operación

- Se han detectado casos de personas que buscar participar varias veces en la modalidad (repetidores), sin haber ingresado durante este tiempo a algún trabajo formal o incluso sin haber buscado incorporado al mismo, debido, en algunos casos, a que la propia vulnerabilidad de las personas no permite que se incorporen a una ocupación formal.
- Si bien la Modalidad *cot* considera montos diferenciados de apoyos económicos (1, 1.5 y 2 UMAs) en función al nivel de calificación de los beneficiarios y, por tanto, el nivel de complejidad de las actividades realizadas, se ha detectado que algunos de éstos, con el monto de los apoyos más bajo (1 UMA) desertan del proyecto, por resultarles poco atractivo e inequitativo respecto a otros beneficiarios que obtienen un monto de apoyo mayor por actividades relativamente semejantes, o por la amplia difusión de programas similares a nivel federal que tienen una cobertura de apoyo por más tiempo.
- Hace falta más compromiso de las instituciones solicitantes de personas beneficiarias de la Modalidad *cot* en sus proyectos institucionales, para que los participantes puedan incorporarse en un empleo formal, por medio de entrega de constancias que acredite su experiencia laboral o motivación para la búsqueda de empleo.

## 3.2. Obstáculos y brechas del Programa

### 3.2.1. Principales obstáculos que encuentra la operación del Programa

- Las propuestas de proyectos presentadas, en algunos casos, reflejan la falta de conocimiento sobre los proyectos que apoya la modalidad *cot*, y cómo presentarlo, lo cual se refleja en el proceso de registro, dificultando su evaluación y aprobación.
- Por el lado de los beneficiarios, en algunos casos no se cumplen los horarios, o existen deficiencias en la realización de las actividades señaladas en la propuesta de proyecto.

### 3.2.2. Prevención o superación de obstáculos

- Es importante fortalecer los instrumentos para la presentación de las propuestas de proyecto, a fin de que las instituciones participantes mejoren la calidad de las mismas, en apego a la Reglas de Operación del Programa de Trabajo Digno y, en específico, lo relativo a la modalidad cot, para lo cual es muy importante promover el conocimiento de los objetivos del proyecto y la forma de implementarlo, así como destacar la relevancia de que estos proyectos constituyan efectivamente un instrumento de fomento al trabajo digno.
- Promover un mayor compromiso y participación de las instituciones en la colocación de los beneficiarios y para proporcionar inducción y/o capacitación, así como constatar los conocimientos adquiridos por escrito.
- Fortalecer el área a cargo de la operación de la Modalidad cot, con personal con las competencias correspondientes y otorgar capacitación.
- Hacer más eficientes los procesos administrativos para la gestión del pago a los beneficiarios.
- Se considera que el apoyo para pasajes de \$10 es insuficiente, por lo que se debe analizar el incrementar \$20 pesos diarios.

### 3.3. Aspectos de mejora

- Asesorías previas a las instituciones interesadas en participar en cot.
- Mejora constante en los formatos y procedimientos que hagan más eficiente la operación.
- Elaboración de un Manual Operativo de cot.

Fortalecer al equipo responsable que opera cot a nivel central y capacitar en la materia al personal responsable en las URSE.

### Equipo evaluador

Puesto	Nombre	Edad	Formación profesional
Coordinadora de Evaluación y Seguimiento a Programas	Silvia Guadarrama González	35 años	Diplomado en Políticas Públicas y Evaluación, CIDE
			Maestría en Análisis Estadístico, CIMAT
			Licenciatura en economía, UNAM
Coordinadora de Planeación e Información Ocupacional	Lucia Bertha Vázquez Andrade	67 años	Licenciatura en economía, UNAM
Subdirector de Apoyo Técnico al Seguimiento a Programas	José Stalin Muñoz Ayora	35 años	Maestría en Ciencia Política, CIDE
			Licenciatura en Relaciones Internacionales, COLMEX

## Metodología de evaluación

La evaluación interna en apego a los Lineamientos emitidos por evalúa el 15 de mayo de 2020 en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México No. 344 y con la metodología de Matriz de Marco Lógico.

## Calendario de trabajo de la evaluación

Junio																																								
Actividad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30										
Grupos focales	█																																							
Agendar grupos focales	█	█																																						
Desarrollo de la dinámica de grupo focal	█	█	█	█																																				
Cuestionario de Grupo focal	█	█	█	█																																				
Agendar Entrevista semi estructurada	█	█																																						
Cuestionario de Entrevista semi estructurada	█	█	█	█																																				
Desarrollo de la dinámica de grupo focal en cada área	█																																							
Solicitud de la información	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█																												
Elaboración de formatos	█	█	█	█																																				
Solicitud de la información				█	█	█	█	█	█	█																														
Recepción de la información										█																														
Análisis de la información											█	█	█	█	█																									
Redacción de la Evaluación																█	█	█	█	█	█																			
Primer borrador																█	█	█																						
Revisiones																█	█																							
Realización de cambios																			█	█	█																			
Diseño editorial																						█	█	█	█															
Gestiones de publicación																								█	█	█	█	█	█	█	█									
Publicación																																█								



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO

SECRETARÍA DE TRABAJO  
Y FOMENTO AL EMPLEO