



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN

**Análisis del Subprograma Bécate
durante el año 2017**

TESINA

Que para obtener el título de
**Licenciado en Ciencias Políticas y
Administración Pública**

PRESENTA

Alfredo Reyes López

DIRECTOR DE TESINA

DR. JUAN JOSE SANABRIA LÓPEZ



Santa Cruz Acatlán, Naucalpan, Estado de México, 2021



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Índice

Introducción.....	4
Capítulo 1. Marco Conceptual.....	8
1.1 Empleo.....	8
1.2 Desempleo.....	11
1.3 Capacitación.....	13
1.3.1 Tipos de Capacitación.....	15
1.3.2 Proceso de Capacitación.....	17
1.4 Política Social.....	18
1.5 Programa Social.....	20
Capítulo 2. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y el Servicio Nacional de Empleo (SNE).....	23
2.1 Antecedentes y Marco Jurídico de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.....	23
2.1.1 Antecedentes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.....	23
2.1.2 Marco Jurídico de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.....	28
2.2 Antecedentes y Marco Jurídico del Servicio Nacional de Empleo,	30
2.2.1 Historia del Servicio Nacional de Empleo.....	30
2.2.2 Marco Jurídico.....	33
2.3 Programa de Apoyo al Empleo (PAE).....	35
Capítulo 3. Subprograma Bécate.....	45
3.1 Antecedentes del Subprograma.....	45
3.2 Marco jurídico del Subprograma.....	46

3.3 Descripción de la operación del Subprograma Bécate.....	50
Capítulo 4. Propuestas para mejorar el funcionamiento e impacto del Subprograma Bécate.....	65
4.1 Análisis del Subprograma Bécate.....	65
4.2 Propuesta de mejoramiento.....	76
Conclusiones.....	80
Fuentes de Consulta.....	88
Bibliografía.....	88
Hemerografía.....	88
Documentos Oficiales.....	89
Fuentes Electrónicas.....	89

Introducción

México cerró 2017 con un total de un millón 830 mil 793 trabajadores desocupados y 3 millones 613 mil 99 trabajadores subocupados, es decir, que pese a estar empleados, tienen necesidad de trabajar y/o laborar más horas, revelan los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) junto con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).¹

La ENOE y el INEGI precisaron que durante diciembre de 2017, los mexicanos desocupados, que no trabajaron ni siquiera una hora a la semana, representan el 3.4% de la Población Económicamente Activa (PEA), que a su vez está conformada por el 59.1% de la población de 15 años o más que está ocupada o busca hacerlo.

Otros indicadores que más allá del número de empleos registrados, detallan la situación o calidad del trabajo en México como las condiciones críticas de ocupación. El INEGI define dichas condiciones como aquellas que son inadecuadas, desde el punto de vista del tiempo de trabajo, ingresos o una combinación insatisfactoria de ambas y que resulta particularmente, sensible en las áreas rurales del país. Involucra a personas que trabajan menos de 35 horas a la semana por razones ajenas a sus decisiones o los que trabajan más de 35 horas semanales pero con ingresos menores al salario mínimo y también las que trabajan más de 48 horas pero ganan hasta dos mini salarios².

En 14 estados la tasa de desocupación en diciembre fue superior al promedio nacional, que es de 3.4%. Los mayores porcentajes corresponden a Tabasco (6.7%), Querétaro (4.7%), Ciudad de México (4.6%), Estado de México (4.1%) y Tamaulipas (4%).³

¹ <https://www.jornada.com.mx/ultimas/2018/01/22/tasa-de-desempleo-cerro-2017-en-3-4-inegi-8170.html>, consultado 27 de marzo 2019

² *Ídem*

³ *Ídem*

El organismo que en México se responsabiliza de fomentar el empleo en el país es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) con el apoyo del Servicio Nacional de Empleo (SNE). Ambas entidades se ocupan de instrumentar y regular los diferentes programas y subprogramas que promueven el empleo tanto en la capital mexicana como en los diferentes estados del país.

Los programas instrumentados por el Servicio Nacional de Empleo son⁴: el Programa de Apoyo al Empleo, Fomento al Autoempleo, Becas a la Capacitación para el Trabajo (Bécate). El subprograma Bécate se deriva del Programa de Apoyo al Empleo (PAE).

Esta investigación se enfocará en el subprograma Bécate, dicho subprograma apoya a buscadores de empleo que requieran capacitarse para facilitar su colocación en un empleo o el desarrollo de una actividad productiva por cuenta propia, ya que entre enero y junio de 2017, han sido atendidas 121 mil 277 personas y colocadas 83 mil 493⁵.

La justificación de esta tesina es que uno de los grandes problemas que ha afectado durante muchos años al país es el desempleo, ya que como hemos visto durante los diferentes gobiernos que hemos tenido, ninguno de ellos ha logrado disminuir el desempleo de forma significativa. Prueba de ello es que día a día vemos a gente pidiendo dinero en la calle o la marginación que se ve en zonas rurales del país.

La hipótesis de esta tesina es conocer si el subprograma Bécate instrumentado por el gobierno federal mediante el SNE que depende de la STPS, durante el año 2017, ha cumplido con su principal objetivo el cual consiste en disminuir el desempleo en país.

⁴ <https://www.empleo.gob.mx/sne/programas-servicios-empleo;JSESSIONIDPORTAL=37SCcNIJkTSyhTjf5NJGw20K6QWbZnWPNyLT8Wr09QcKCSvyT0NL!-843753332>. Consultado en 27 de marzo 2019

⁵ <https://www.gob.mx/stps/prensa/apoya-stps-a-jovenes-mediante-subprograma-becate>. Consultado el 27 de marzo de 2019

Como objetivo de investigación de esta tesina, busca analizar si el subprograma Becas a la Capacitación para el Trabajo (Bécate), instrumentado por el gobierno federal mediante el SNE ha conseguido disminuir el número de personas desempleadas en el año 2017 en comparación al año 2016x].

El método que emplearemos es el deductivo, ya que partiremos de lo general a lo particular. Primero se describirá de forma general los programas que instrumenta la STPS mediante el SNE para después enfocarnos en el programa Bécate, su funcionamiento, marco jurídico, etc.

También usaremos una metodología cuantitativa, ya que, aparecerán de forma constante datos estadísticos y sus respectivas interpretaciones. Estos datos estadísticos los obtendremos de diferentes páginas de internet que hablen sobre el empleo y el desempleo que hay en el país, por ejemplo, la página web del INEGI, además de diferentes páginas electrónicas de periódicos nacionales.

Esta investigación se divide en 4 capítulos. En el primer capítulo definiremos los conceptos más importantes, que son empleo, desempleo, capacitación, programa social y política social.

En el segundo capítulo describiremos los antecedentes y el marco jurídico que regula a la STPS y el SNE. También aparecerán los antecedentes y el marco jurídico del SNE. Dentro de este mismo capítulo describiremos al PAE, antecedentes y marco jurídico, ya que de este programa se deriva el Bécate.

En el tercer capítulo hablaremos del Subprograma Bécate, donde mencionaremos los antecedentes del Subprograma, el marco jurídico del mismo y explicaremos la operación del mismo.

En el cuarto capítulo expondremos propuestas para mejorar el impacto del Subprograma Bécate derivadas de un análisis del mismo durante el año 2017.

CAPÍTULO 1. Marco Conceptual

En este capítulo definimos algunos conceptos que son de mayor relevancia en la investigación. Hablamos del concepto de empleo, de capacitación y de desempleo. Otro concepto importante de la investigación es el de política social, mencionamos algunas definiciones de lo que significa el concepto en cuestión, y después formaremos uno propio para describir de forma clara y breve este concepto. También describimos el concepto de programa social, ya que, mi investigación se enfoca en un subprograma.

1.1 Empleo

Como mencionamos con anterioridad, el primer concepto que definimos es el de empleo ya que, el tema de investigación está muy relacionado al mismo, debido a que se enfoca en un subprograma instrumentado por el gobierno federal, que busca disminuir el desempleo.

¿Qué es Empleo?: “La palabra empleo se refiere tanto a un trabajo, como a una ocupación o un oficio. Sin embargo, el uso más extendido de empleo es el que indica toda aquella actividad donde una persona es contratada para ejecutar una serie de tareas específicas, por lo cual percibe una remuneración económica [...] Ahora bien, un empleo puede ejercerse amparado en la celebración de un contrato formal o de hecho con una entidad empleadora, la cual se compromete a pagar, a cambio de los servicios del trabajador, un salario o contraprestación en dinero y a cumplir con los requisitos exigidos por la ley”⁶.

Otra definición que mencionamos es la de Julio César Neffa, quien dice que el trabajo es una actividad, realizada por las personas, orientada hacia una finalidad, que es la producción de un bien, o la prestación de un servicio, que da lugar a una realidad objetiva, que es exterior e independiente del sujeto, y es socialmente, útil

⁶ <https://www.significados.com/empleo/> Consultado el 1 de abril de 2019.

para la satisfacción de una necesidad. El trabajo involucra a todo el ser humano, y no solamente, a sus dimensiones fisiológicas y biológicas, dado que al mismo tiempo moviliza las dimensiones psíquicas y mentales; moviliza no sólo el esfuerzo, la formación profesional y la experiencia acumulada, sino también la creatividad, el involucramiento y la capacidad para resolver problemas y hacer frente a los frecuentes incidentes en las empresas y organizaciones. Ahora bien, cuando el trabajo así definido se hace para obtener a cambio un ingreso, en calidad de asalariado, de empleador, o actuando por cuenta propia, estamos en presencia del empleo⁷.

Otra definición de empleo es la que establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la cual “define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”⁸.

El mismo organismo también menciona que el empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie) sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo)"⁹.

La Ley Federal del Trabajo (LFT), de nuestro país, en su artículo dos menciona como definición de trabajo la siguiente: “aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe

⁷ Cfr. http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/ceil-conicet/20171027042035/pdf_461.pdf. Consultado 1 de abril 2019

⁸ https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm. Consultado 1 de abril de 2019

⁹ *Ídem*

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”¹⁰.

Al analizar las definiciones anteriores, identificamos, que las mismas están enfocadas a describir las características básicas que debería tener un trabajo, es decir, que el trabajador debe recibir una remuneración económica por la labor o actividad que realiza en su zona de trabajo; en un lugar de trabajo deben existir las condiciones de seguridad necesarias para que el trabajador realice su labor sin el riesgo de sufrir accidentes.

También menciona que en el sitio de trabajo no puede haber discriminación ni faltas de respeto de ningún tipo, que el sitio laboral debe de tener un ambiente de tolerancia y respeto.

No todos los que emplean su fuerza de trabajo lo hacen para otros. Hay personas que lo hacen para su propio beneficio, llamándose esta forma autoempleo, donde el uso de su propia fuerza de trabajo, le proporciona ganancias, o a veces, pérdidas, ya que esta actividad de trabajadores autónomos les lleva aparejada la idea de riesgo¹¹.

Después de revisar los conceptos anteriores que definen que es el empleo o trabajo, podemos formular una definición que contenga los elementos que tienen en común estas definiciones.

Nuestra definición queda de la siguiente manera: empleo es una actividad humana física o intelectual, dicha actividad es aprendida de forma autónoma o enseñada por alguien ajeno al trabajador, que sirve o que busca satisfacer las necesidades del

¹⁰ https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf. Consultado 1 de abril 2019

¹¹ Cfr. <https://deconceptos.com/ciencias-juridicas/empleo>. Consultado 6 de abril 2019

empleador y del empleado, con el fin de producir un bien o servicio a cambio de una remuneración económica.

1.2 Desempleo

Ahora describiremos algunos conceptos de desempleo, para después formar un concepto propio que mencioné los elementos más comunes de las diferentes definiciones.

El desempleo, como término genérico, se refiere a un status de ocupación en el cual, personas deseosas de trabajar no encuentran un empleo correspondiente. En este sentido, el desempleo no tiene connotaciones específicas de precios ni de condiciones de aceptación.

El trabajo es el medio indispensable para obtener los medios, que asegure un determinado nivel de vida. Por lo tanto, el concepto moderno de desempleo está vinculado con el proceso de evolución de la sociedad productiva. En primer lugar, el desempleo es un subproducto de la transición de la sociedad agrícola a la sociedad industrial convirtiendo el tradicional subempleo rural en el desempleo urbano. [...] En segundo lugar, el desempleo es un subproducto del avance tecnológico. Si bien la alta productividad genera mayor riqueza, no produce simétricamente compensaciones paralelas para absorber la oferta de trabajo, que aspira también a un nivel de vida superior a lo que puede obtenerse trabajando en la actividad del hogar. En tercer lugar, la falta de sincronización del proceso evolutivo y la ausencia casi total de mecanismos compensatorios en el mercado laboral en los países en vía de desarrollo han acentuado el problema de desempleo, a pesar de la creación de empleos improductivos de carácter redistributivo y de la multiplicación de empleos auto creados¹².

Se puede llegar a acuerdos y establecer definiciones que permitan las comparaciones nacionales e internacionales. Pero esas mismas definiciones son el resultado de un compromiso entre distintas orientaciones y en todo caso presentan elementos de indeterminación.

Mencionaremos la definición de desempleo que en su momento adoptaron los estadísticos laborales con ocasión del congreso de la OIT en 1987: El término desempleo incluye a todas las personas por encima de una determinada edad (variable en cada país) que en el período de referencia estaban: a) sin trabajo, es

¹² <http://ance.msinfo.info/bases/biblo/texto/libros/CC.1984.a.8.pdf>. Consultado 6 de abril 2019

decir, no trabajaban por cuenta ajena ni por cuenta propia, b) disponibles para trabajar en la actualidad, es decir, disponibles para trabajar para alguien más o por cuenta propia, c) buscando trabajo, es decir, actuando para encontrarlo. Como puede verse, la condición de desempleo queda definida por tres dimensiones esenciales: la de no trabajar, la de estar disponible para aceptar un empleo, y la esforzarse por buscarlo¹³.

Una definición de desempleo es la siguiente: a) Las personas desempleadas son todas aquellas personas que tengan más de cierta edad para medir la población económicamente activa y que durante el período de referencia estaban en busca de empleo, es decir, que habían tomado medidas concretas para buscar un empleo asalariado o un empleo independiente en un período reciente especificado. b) Las personas sin empleo y corrientemente disponibles para trabajar, que hayan tomado medidas para empezar a trabajar en un empleo asalariado o en un empleo independiente, en una fecha subsiguiente al período de referencia, deberían ser consideradas como desempleadas, aunque la definición estándar de desempleo implica el criterio de búsqueda de trabajo¹⁴.

Al analizar las definiciones anteriores logramos identificar las siguientes características:

- Las personas de cierto rango de edad deben encontrarse sin empleo, es decir, no tener un empleo asalariado ni uno independiente.
- Las personas deben estar disponibles para trabajar.
- Las personas deben estar buscando un empleo en un periodo de tiempo reciente.

¹³ Cfr.

<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:xOjgHXC3QhUJ:https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/viewFile/POSO0000230059A/24541+&cd=5&hl=es&ct=clnk&gl=mx>. Consultado 6 de abril 2019

¹⁴ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_101396.pdf. Consultado 6 de abril 2019

Con base en los conceptos anteriores y a las características antes mencionadas podemos definir el desempleo como: la carencia del derecho de trabajo. Toda persona que conforma la población activa de un país, es decir, que está en condiciones físicas, psicológicas y con la edad requerida para iniciar una relación laboral y que está en busca de un empleo pero por causas ajenas a las mismas no pueden conseguir un empleo remunerado.

1.3 Capacitación

En este apartado hablaremos de diferentes conceptos de capacitación, ya que el tema de investigación está enfocado hacia un subprograma que se dedica a instrumentar diferentes modalidades de capacitación para fomentar el empleo en el país.

La capacitación como todo proceso educativo cumple una función eminente; la formación y actualización de los recursos humanos, reditúa en el individuo como progreso personal y en beneficio de sus relaciones con el medio social.

Como primera definición tenemos la siguiente: la capacitación es un proceso mediante el cual se adquieren, actualizan y desarrollan conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño de una función laboral o conjunto de ellas. Los objetivos de la capacitación son: a) Fomentar el desarrollo integral de los individuos y en consecuencia el de la empresa; b) proporcionar conocimientos orientados al mejor desempeño en la ocupación laboral; c) disminuir los riesgos de trabajo, y d) contribuir al mejoramiento de la productividad, calidad y competitividad de las empresas¹⁵.

La capacitación es la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como

¹⁵ Cfr. http://segob.guanajuato.gob.mx/sil/docs/capacitacion/La_funcion_de_la_capacitacion.pdf. Consultado el 6 de abril de 2019

desarrollo de habilidades y competencias. Idalberto Chiavenato define la capacitación como:

[...] el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias. Una tarea cualquiera, sea compleja o simple, involucra estos tres aspectos¹⁶.

La capacitación, debe brindarse al individuo en la medida necesaria, al hacer énfasis en los puntos específicos y necesarios para que pueda desempeñarse eficazmente en su puesto. J.P. Campbell dice que la capacitación es:

[...] es la educación profesional para la adaptación de la persona a un puesto o función. Sus objetivos están ubicados en el corto plazo, son restringidos e inmediatos, y buscan proporcionar al hombre los elementos esenciales para el ejercicio de un puesto, preparándole adecuadamente para él. Se imparte en las empresas o en organizaciones especializadas en capacitación. En las empresas, la capacitación generalmente es delegada al jefe superior inmediato de la persona que ocupa un puesto. Obedece a un programa preestablecido, aplicado mediante una acción sistemática que busca adaptar al hombre al trabajo. Se puede aplicar a todos los niveles o divisiones de la empresa¹⁷.

La capacitación tiene por finalidad desarrollar entre el personal de una organización aquellos conocimientos, destrezas y actitudes que permitan un mejor desempeño en su trabajo actual, aunque también puede tener un efecto en el desempeño de actividades futuras.

La palabra capacitación tiene un significado en sentido amplio, es similar a los de educación y enseñanza, pues los tres se refieren a la transmisión o adquisición de conocimientos para el desarrollo de las facultades intelectuales de las personas, pero en su carácter específico, la capacitación repercute directamente sobre el desempeño laboral, porque eleva el aprovechamiento de los recursos mediante el desarrollo del potencial humano.

¹⁶ Idalberto Chiavenato: *Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones*, Octava edición, México, McGraw Hill, p 386

¹⁷ CAMPBELL, J.P., "Personnel training and development", *Annual Review of Psychology*, 1971, vol. 22, núm. 1, pp. 565-602 citado en Idalberto Chiavenato: *Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones*, Octava edición, México, McGraw Hill, p 386

Para Adriana Hernández Puente la capacitación es:

[...] la actividad de enseñanza/aprendizaje que tiene como propósito fundamental ayudar a los miembros de una organización a adquirir y aplicar los conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes por medio de los cuales esa organización lleva a cabo sus objetivos y como acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador con el propósito de prepararlo para desempeñar adecuadamente una ocupación o puesto de trabajo¹⁸.

Después de revisar las definiciones anteriores en relación a la capacitación, podemos definir la misma de la siguiente manera:

La capacitación es el conjunto de actividades didácticas, a corto y mediano plazo, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes de las personas, esto con el fin de mejorar su desempeño en la realización de actividades diarias en el ámbito profesional o personal. Esta capacitación les permite tener un mejor desempeño en sus futuras actividades, adaptándose a las exigencias cambiantes del entorno.

1.3.1 Tipos de capacitación

En sentido estricto, la capacitación tiene como fin el desarrollo de las habilidades, actitudes y aptitudes del personal al servicio de las organizaciones, en función de lo cual se le ha dividido en tres etapas sucesivas: adiestramiento, capacitación y desarrollo.

La capacitación puede ser de tres tipos:

- a) En aulas. Es la que imparte un centro establecido a propósito y con un cuerpo de instructores especializados; conocida también como capacitación residencial o colectiva.
- b) En el trabajo. Es el conjunto de actividades directamente relacionadas con el trabajo, que pueden ser concebidas en forma sistemática y transformadas en un entrenamiento permanente.

¹⁸ Adriana Hernández Puente: *Administración y Desarrollo de Personal Público*, México, INAP, p. 321

e) Individual. Es la que intenta proporcionar a una sola persona los conocimientos, experiencias y habilidades que son necesarias para que desempeñe mejor el puesto¹⁹.

El término capacitación engloba el adiestramiento y el desarrollo, pero para efectos de análisis debe distinguirse cada uno por separado y posteriormente, tratar lo referente al proceso integral de capacitación

El adiestramiento en su acepción más simple significa:

[...] hacer diestro a alguien o enseñarle a manejar su mano derecha, por ser la que normalmente se utiliza en el desempeño de labores manuales. Dicho concepto ha evolucionado y en la actualidad conforma la etapa inicial del proceso de capacitación laboral, pero se le sigue relacionando con el perfeccionamiento de habilidades físicas y mecánicas²⁰.

Se puede decir que el adiestramiento es necesario cuando se pretende mejorar aquellos procedimientos rutinarios o repetitivos que existen en algunos procesos laborales, observados con más frecuencia en los niveles inferiores, así como en actividades eminentemente, operativas y en menor proporción, en las relacionadas con funciones administrativas o de servicio.

El desarrollo significa:

[...] el progreso integral del hombre y consiguientemente, abarca la adquisición de conocimientos, el fortalecimiento de la voluntad, la disciplina del carácter y la adquisición de todas las habilidades que son requeridas para el desarrollo de los ejecutivos, incluyendo aquellos que tienen la más alta jerarquía en la organización de las empresas²¹.

El desarrollo implica la formación de personal adecuado a los cambios, capacitado profesionalmente, para elevar su rendimiento bajo nuevas condiciones de producción e intercambio y, como elemento sustantivo, capacitado intelectualmente, para readaptarse a las transformaciones futuras, en un proceso permanente de actualización científica y crecimiento individual.

¹⁹ *Ibíd.*, pp. 321-322

²⁰ *Ibíd.*, pp. 323

²¹ *Ibíd.*, pp. 329

1.3.2 Proceso de capacitación

Como etapa sucesiva y superior a la de adiestramiento dentro del ámbito laboral, la capacitación significa preparación, enseñanza o instrucción, mediante la proporción de conocimientos teórico-prácticos, independientemente, del objetivo propuesto, de la finalidad a satisfacer o del sujeto al que se le imparta.

El proceso integral de capacitación está dividido en 3 etapas²²:

1. La etapa inicial es el adiestramiento el cual consta de un aprendizaje de operaciones repetitivas.
2. La etapa intermedia es la capacitación, esta etapa es la enseñanza o instrucción que cubre habilidades manuales e intelectuales.
3. La etapa final es el desarrollo, consiste en crecimiento integral del individuo que fortalece la voluntad, la disciplina, el carácter y la capacidad de mando.

El análisis para el proceso de capacitación es de la siguiente manera²³:

1. Objetivo. Consiste en mejorar las actitudes y aptitudes del trabajador.
2. Clases. Se refiere a que la capacitación puede ser total o parcial; de conocimientos generales o particulares; la necesidad a cubrir puede ser ordinaria o extraordinaria; lugar de impartición puede ser interno o externo; la persona que imparte el curso puede ser interna o contratar a alguien más; contenido técnico o administrativo.

²² *Ibíd.*, pp. 329

²³ *Ibíd.*, pp. 335

3. Proceso. Habla de la detección de necesidades; elaboración y operación del programa para contrarrestar las necesidades detectadas; evaluación y seguimiento.
4. Resultado. Revisión de los índices de eficiencia y productividad.

1.4 Política social

Este concepto está relacionado al empleo ya el gobierno se encarga de organizar y establecer diferentes acciones para fomentar el empleo y por ende disminuir el desempleo. Se relaciona con el concepto de capacitación en el sentido de que esta tesis analiza un subprograma que fomenta el empleo mediante la capacitación a personas acerca de diferentes oficios y/o actividades relacionadas a diferentes actividades de empresas.

Como primer concepto de política social tenemos el siguiente, el cual nos dice que es un “conjunto de decisiones políticas, técnicas de gestión, instrumentos y medidas, de agentes públicos y privados, que tienen por objeto el acceso generalizado de la población a niveles de vida y bienestar integralmente adecuados, especialmente, de los grupos más desfavorecidos, procurando que los beneficios del desarrollo alcancen a todas las capas de la sociedad con la mayor equidad”²⁴.

Una definición de política social es el que describe Thais Maingnon, quien señala que:

[...] existe una diversidad de definiciones de política social que presentan diferentes posiciones tomando en cuenta sus objetivos, extensión y límites; agrupándolas en atención a ello en dos. Primero están las definiciones que la limitan a los programas de bienestar social y a las políticas que sustentan o conforman dichos programas. De acuerdo con ello, política social hace referencia a un conjunto de medidas que contribuyen al mejoramiento de una situación determinada, por lo tanto son políticas transitorias y sus objetivos son los de aminorar o de regular los embates de las políticas económicas. En otras palabras, la política social tiene

²⁴ <http://www.expansion.com/diccionario-juridico/politica-social.html>. Consultado el 11 de abril de 2019

que ver con las fallas de la política económica, es de carácter asistencial y se le asigna, por tanto, una función residual²⁵.

Otro concepto de política social es el que menciona Fabian Repetto, él menciona que “las políticas sociales y sus expresiones programáticas, entendidas en un sentido amplio, incluyen intervenciones sectoriales clásicas (educación, salud, seguridad social, vivienda, infraestructura básica) así como las tendencias a desarrollar acciones focalizadas en la pobreza, a la vez que también deben incorporarse bajo el concepto de política social las intervenciones estatales destinadas a promover el empleo y brindar protección ante los males sociales”²⁶.

Una definición más es la que nos proporciona Concepción Ceja Mena, quien describe a la política social como: “forma que por medio de estrategias y políticas concretas tiene el Estado para construir una sociedad cohesionada y equitativa. En una perspectiva de mayor equidad e integración social, la política social tiene como fin principal facilitar la convergencia entre los intereses individuales y los intereses comunes de la sociedad”²⁷.

Las políticas sociales, están condicionadas por factores como el momento político, económico, cultural y social en el que se adoptan, éstas se estructuran en torno a derechos sociales, a fin de procurar su satisfacción.

Podemos definir a la política social como un instrumento del Estado que tiene como función principal la reducción y eliminación de las necesidades sociales de la población mediante la redistribución de los recursos y servicios que tiene el gobierno, este instrumento o política incluye a todas aquellas actividades que

²⁵ Thais Maingon: Política social en Venezuela 1999-2003, Cuadernos del CENDES, Año 21, No. 55, Venezuela, Tercera Epoca, enero-abril 2004, pp. 48-49

²⁶ Fabián Repetto: La dimensión política de la coordinación de programas y políticas sociales: una aproximación teórica y algunas referencias prácticas en América Latina, INDES, p. 40

²⁷ Concepción Ceja Mena: La política social mexicana de cara a la pobreza, Geo Crítica Scripta Nova, Revista electrónica de geografía y ciencias sociales, Universidad de Barcelona, Vol. VIII, núm. 176, 1 de noviembre de 2004, p. 1

contribuyen a la salud, educación, asistencia pública, seguridad social y vivienda de la población.

1.5 Programa social

A continuación enunciaremos algunas definiciones de programa social, otro concepto importante de mi investigación. Como primera definición de programa social es la siguiente, la cual dice que:

[...] un programa social es una iniciativa destinada a mejorar las condiciones de vida de una población. Se entiende que un programa de este tipo está orientado a la totalidad de la sociedad o, al menos, a un sector importante que tiene ciertas necesidades aún no satisfechas. [...] La mayoría de los programas sociales son desarrollados por el Estado, que tiene la responsabilidad de atender las necesidades de todas las personas. [...] Un gobierno, de este modo, puede poner en marcha planes que busquen garantizar el acceso a la educación, campañas de prevención para cuidar la salud o iniciativas para combatir la desnutrición infantil²⁸.

Las políticas públicas se cristalizan en programas y proyectos a los que se les asignan recursos para su puesta en práctica.

Otro concepto es el siguiente: un programa remite a una construcción técnica (que no niega el componente político), con mayor o menor capacidad de expresar la complejidad del problema. Los programas se conforman de un conjunto de proyectos que persiguen los mismos objetivos; son los responsables de establecer las prioridades de la intervención, ya que permiten identificar y organizar los proyectos, definir el marco institucional y asignar los recursos²⁹.

Los programas sociales, se enmarcan en una política, de la que constituyen su traducción operacional, vía asignación de recursos que permite su implementación.

²⁸ Cfr. <https://definicion.de/programa-social/>

²⁹ Cfr. <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2017/03/1419.pdf>

Un programa social es: “un conjunto de proyectos que persiguen los mismos objetivos, que pueden diferenciarse por trabajar con poblaciones diferentes y/o utilizar distintas estrategias de intervención”³⁰.

En nuestro país, los programas sociales son de gran importancia ya que buscan combatir diferentes problemas que aquejan a la población, es por ese motivo que mencionaré lo que es un programa social según nuestro gobierno.

De los programas sociales debemos a) Identificar el programa, este primer punto nos ayuda a conocer el nombre del programa, la dependencia u organismo que lo instrumenta y el año en qué comenzó a impartirse el programa; b) problemas o necesidades que pretende atender el programa al momento de instrumentarse; c) Objetivos generales y particulares que ayudaran a cumplir con las expectativas del programa; d) Identificación y cuantificación de la población objetivo; e) Presupuestación; y f) Metas y propósitos³¹.

En términos generales, un programa social está encaminado a satisfacer las necesidades de la población para que la misma tenga una mejor calidad de vida, como lo menciona la siguiente definición.

Un programa social es el conjunto estructurado de acciones gubernamentales, con la participación activa de la ciudadanía, que propician y facilitan el acceso de las personas a los derechos económicos, sociales y culturales, para mejorar y fortalecer su calidad de vida³².

³⁰

<https://www.msrebs.gob.es/ssi/familiasInfancia/ongVoluntariado/docs/evaluaciondeprogramasyproyectosociales.pdf>. Consultado el 17 de abril de 2019

³¹ Cfr.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/37585/Anexo_1_Descripcion_General_del_Programa_.pdf. Consultado el 17 de abril de 2019

³² Cfr. https://desarrollosocial.guanajuato.gob.mx/files/Catalogo_PSE_2018.pdf. Consultado el 17 de abril de 2019

Al tomar en cuenta los conceptos y las características antes mencionadas podemos decir que un programa social es un conjunto de objetivos y acciones organizadas en orden cronológico para atender un sector específico de la población.

En este capítulo definimos los conceptos más importantes que son empleo, desempleo, política social y programa social. El primer concepto es el empleo, el cual definimos como: actividad aprendida de forma autónoma o enseñada por alguien ajeno al trabajador que sirve o que busca satisfacer las necesidades del empleador y del empleado con el fin de producir un bien o servicio a cambio de una remuneración económica; el desempleo es: la carencia de empleo en la población activa de un país, es decir, que está en condiciones físicas, psicológicas y con la edad requerida para iniciar una relación laboral y que está en busca de un empleo pero por causas ajenas a las mismas no pueden conseguir un empleo remunerado; la política social la defino como: un instrumento del Estado que tiene como función principal la reducción y eliminación de las necesidades sociales de la población mediante la redistribución de los recursos y servicios que tiene el gobierno, este instrumento o política incluye a todas aquellas actividades que contribuyen a la salud, educación, asistencia pública, seguridad social y vivienda de la población; y por último el programa social es: un conjunto de objetivos y acciones organizadas en orden cronológico para atender un sector específico de la población.

En el siguiente capítulo de esta investigación hablaremos de manera breve acerca de la historia y marco jurídico de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, del Servicio Nacional de Empleo así como una reseña del Programa de Apoyo al Empleo.

CAPÍTULO 2. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y el Servicio Nacional de Empleo (SNE)

Durante este capítulo hablaremos de los antecedentes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, esto con el fin de tener conocimiento acerca del organismo encargado de fomentar el empleo en el país. Describiremos los antecedentes de dicha Secretaría, también mencionaremos el marco jurídico que actualmente conforma a dicho organismo, para conocer su funcionamiento y el personal encargado de cada departamento de la Secretaría. Comentaremos los antecedentes del Servicio Nacional del Empleo así como su marco jurídico. Por último durante dicho capítulo, también explicaremos los demás programas que instrumenta la Secretaría para fomentar el empleo, como los nombres de cada programa, como funcionan, requisitos y hacia qué tipo de población van dirigidos.

2.1 Antecedentes y Marco Jurídico de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

2.1.1 Antecedentes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Durante el porfiriato (de 1876 a 1911), la tierra era casi la única fuente de riqueza en México y estaba concentrada en las manos de un pequeño sector de la sociedad, lo que provocaba la explotación desmedida de los trabajadores del campo. Las jornadas laborales eran de por lo menos 14 horas diarias y los salarios muy bajos; hombres, mujeres y niños eran sometidos a condiciones infrahumanas³³.

La Revolución Mexicana sirvió para derrocar la vieja dictadura de Porfirio Díaz, lo que desataría un importante ascenso de las luchas obreras, en especial de ferrocarrileros, textiles y mineros, y con ello aceleraría el proceso de legislación laboral.

³³ Cfr. http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes_somos/quienes_somos/historia_stps.htm. Consultado el 20 de abril de 2019

Las irregularidades y atropellos que sufrían peones y obreros en sus relaciones con los patrones, sin pasar por alto los problemas de las tiendas de raya, los accidentes de trabajo y la emigración de braceros a Estados Unidos donde eran víctimas de explotaciones y despojos.

Tras asumir la Presidencia de la República, a consecuencia del movimiento armado revolucionario de 1910, por iniciativa de Francisco I. Madero, se aprobó el 18 de diciembre de 1911 el llamado Departamento del Trabajo, poniéndolo a cargo del ministro de Agricultura, Industria y Comercio. En esa dependencia se organizó a la sazón la Gran Liga Obrera, a la cual intentaron atraer las autoridades a otras organizaciones obreras. El gobierno de Madero trató de actuar como un organismo situado por encima de las clases sociales y de pasar aparentemente por el guardián de los intereses de toda la nación, o bien de árbitro en los conflictos surgidos entre los obreros y las empresas, fomentó la organización de los obreros en sindicatos, abrogando las anteriores barreras. Por doquier surgieron sindicatos y federaciones sindicales³⁴.

Con este paso legislativo, México se adentraría en la construcción de su derecho laboral y las instancias para dirimir las controversias, conflictos y luchas entre trabajadores y empresarios. El Departamento del Trabajo sería el antecedente más importante en la creación de las juntas de conciliación y arbitraje, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Tal es su significado histórico.

En 1915, durante el mandato de Venustiano Carranza, el Departamento del Trabajo se incorporó a la Secretaría de Gobernación, y al mismo tiempo se elaboró un proyecto de ley sobre el contrato de trabajo, esto con el fin de regular la relación de trabajadores y empleadores en el país, ya que las condiciones laborales hacia los trabajadores eran desfavorables. Dos años después fue promulgada la Constitución

³⁴ Cfr. <https://www.lahaine.org/mundo.php/15-de-diciembre-de-1911-creacion-del-dep>. Consultado el 2 de mayo 2019

Política de los Estados Unidos Mexicanos, que en su artículo 123 decretó los siguientes derechos de los trabajadores. Dicho artículo menciona que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, se promoverá la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley³⁵:

- La fijación de la jornada máxima de ocho horas, la jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas.
- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.
- La indemnización por despido injustificado.
- El derecho de asociación y de huelga.
- El establecimiento de normas en materia de previsión y seguridad social.
- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.
- Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresa.
- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.
- Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen.
- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, para formar sindicatos, asociaciones profesionales.

³⁵ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, 1917, Última reforma publicada DOF 09-08-2019, México, p 130-141

Ante esa situación, en 1927 se creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA)³⁶, con el propósito de reglamentar la competencia en la resolución de conflictos laborales en el ámbito federal. Se integró por un mismo número de representantes de los empleadores, de los trabajadores y del gobierno³⁷, por conducto de la entonces Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo.

La primera Ley Federal del Trabajo se decretó el 18 de agosto de 1931; en consecuencia, el presidente Pascual Ortiz Rubio otorgó plena autonomía al Departamento del Trabajo, hecho que le confirió una serie de atribuciones bien definidas, entre las que destacan las siguientes³⁸:

- Vigilar el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo.
- Buscar soluciones a los conflictos laborales mediante la conciliación.
- Desarrollar una política de previsión social y de inspección.
- Crear comisiones mixtas y otros órganos preventivos y conciliadores.

No obstante su autonomía, con el paso de los años la estructura del Departamento del Trabajo ya no respondía a las características y a la complejidad del sector laboral. Así, el presidente Manuel Ávila Camacho promulgó en 1940 una nueva Ley de Secretarías de Estado, en la que se estableció que el Departamento del Trabajo se convertía en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), cuya estructura y organización permitirían responder a las demandas sociales, producto de la evolución del sector y del desarrollo del movimiento obrero nacional³⁹.

La citada transformación propició una serie de cambios laborales en muchos niveles, por ejemplo: el establecimiento de nuevos derechos en favor de los trabajadores, modificación al régimen de fijación de salarios y de participación de utilidades, entre otros.

³⁶ Cfr. http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes_somos/quienes_somos/historia_stps.htm. Consultado el 2 de mayo de 2019

³⁷ *Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje*, México, 2018, p 1

³⁸ Cfr. http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes_somos/quienes_somos/historia_stps.htm. Consultado el 2 de mayo de 2019

³⁹ Cfr. *Ídem*

Todo ello motivó que el 2 de junio de 1975 se decretara la expedición del Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo como un órgano desconcentrado de la STPS, con suficiente rango y autonomía para velar por el cumplimiento de la legislación laboral vigente, y para dar garantía de la defensa, vigilancia y promoción de los derechos de los trabajadores ante los posibles abusos de los empleadores⁴⁰.

Posteriormente, el Congreso de la Unión abrogó la Ley de Secretarías de Estado y decretó, durante la administración de José López Portillo, una nueva Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de diciembre de 1976. Dicha legislación redefinió las atribuciones de la STPS, según se describe más adelante⁴¹.

En cuanto al agrupamiento de entidades de la Administración Pública Paraestatal por sectores definidos, establecido en el Acuerdo Presidencial del 17 de enero de 1977, quedaron bajo la coordinación del Secretario del Trabajo y Previsión Social (según la estructura vigente) los siguientes organismos⁴²:

- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI), creada el 21 de noviembre de 1962.
- El Comité Nacional Mixto de Protección al Salario (CONAMPROS), creado el 3 de abril de 1974.
- El Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT), creado el 2 de mayo de 1974.

A lo largo de los años, el Reglamento Interior de la STPS se ha modificado para responder a la evolución de las necesidades jurídico administrativas del sector

⁴⁰ Cfr. http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes_somos/quienes_somos/historia_stps.htm. Consultado el 5 de mayo de 2019

⁴¹ *Ídem*

⁴² *Ídem*

laboral, y para reorientar la estructura funcional de la dependencia a las prioridades del Titular del Ejecutivo Federal. El 18 de agosto de 2003, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento Interior de la STPS que está vigente hasta la fecha⁴³.

2.1.2 Marco Jurídico de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal establece en su artículo 40 que a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos⁴⁴:

- Vigilar la observancia y la aplicación de las disposiciones contenidas en el Artículo 123 y otros de la Constitución Federal; en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos.
- Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales relativas.
- Intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con las Secretarías de Gobernación, de Economía y de Relaciones Exteriores.
- Coordinar la formulación y la promulgación de los contratos-ley de trabajo.
- Promover el incremento de la productividad del trabajo.
- Fomentar el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como efectuar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.
- Establecer y dirigir el Servicio Nacional de Empleo y vigilar su funcionamiento.

⁴³ Cfr. http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes_somos/quienes_somos/historia_stps.htm. Consultado el 5 de mayo de 2019

⁴⁴ *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal*, 1976, Última reforma publicada DOF 19-08-2019, México, p 50-53

- Coordinar la integración y el establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación, de la Federal de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero patronales que sean de jurisdicción federal, así como vigilar su funcionamiento.
- Llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal que se ajusten a las leyes.
- Promover la organización de toda clase de sociedades cooperativas y demás formas de organización social para el trabajo, en coordinación con las dependencias competentes, así como resolver, tramitar y registrar su constitución, disolución y liquidación.
- Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales para la protección de los trabajadores, y vigilar su cumplimiento.
- Dirigir y coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.
- Organizar y patrocinar exposiciones y museos de trabajo y previsión social.
- Participar en los congresos y reuniones internacionales de trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores.
- Llevar las estadísticas generales correspondientes a la materia del trabajo, de acuerdo con las disposiciones que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- Establecer la política y coordinar los servicios de seguridad social de la Administración Pública Federal, así como intervenir en los asuntos relacionados con el seguro social en los términos de la Ley.
- Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país.
- Promover la cultura y la recreación entre los trabajadores y sus familias.
- Los demás que le fijen expresamente las leyes y los reglamentos.

2.2 Antecedentes y Marco Jurídico del Servicio Nacional de Empleo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social por medio del Servicio Nacional de Empleo (SNE) se encarga de instrumentar los diferentes programas que promueven y fomentan en empleo en nuestro país.

El SNE es la institución pública federal que se ocupa de la atención al desempleo y facilitar la vinculación entre oferentes y demandantes de empleo, orientar a los buscadores de empleo y apoyar su calificación, así como auxiliar a las empresas en la búsqueda de candidatos para cubrir sus vacantes de empleo, capacitación y apoyos económicos a la población para que incrementen sus posibilidades de encontrar un empleo o trabajar por cuenta propia; así como fortalecer sus capacidades productivas⁴⁵.

2.2.1 Historia del Servicio Nacional de Empleo

El Servicio Nacional de Empleo es la institución pública a nivel nacional que se ocupa de atender de manera gratuita y personalizada los problemas de desempleo y subempleo en el país en beneficio de sus habitantes⁴⁶.

La misión del SNE está dirigida a prestar los servicios de Información, vinculación, orientación ocupacional, beneficios económicos, capacitación y apoyos a la movilidad laboral interna y externa⁴⁷.

En 1978, el SNE se convirtió en el organismo especializado para la atención a la población buscadora de empleo, mediante la prestación de Servicios de Vinculación Laboral, apoyos económicos o en especie para capacitación, autoempleo, movilidad laboral y apoyo a repatriados⁴⁸.

El SNE tiene como propósitos brindar a la población la información, vinculación y orientación ocupacional necesaria, así como apoyos económicos y de capacitación.

Además, se encarga de instrumentar estrategias de movilidad laboral interna y externa entre la población económicamente activa. Los objetivos de su creación, de acuerdo con el Artículo 537 de la Ley Federal del Trabajo son⁴⁹:

⁴⁵ Cfr. <https://www.empleo.gob.mx/SNE>. Consultado el 8 de mayo de 2019

⁴⁶ *Ídem*

⁴⁷ Cfr. <https://www.gob.mx/stps/acciones-y-programas/servicio-nacional-de-empleo-99031>. Consultado el 8 de mayo de 2019

⁴⁸ *Ídem*

⁴⁹ Cfr. <http://www.empleo.gob.mx/sne/antecedentes-y-creacion-sne#>. Consultado el 8 de mayo de 2019

- Promover la generación de empleos.
- Impulsar y supervisar la colocación de los trabajadores.
- Organizar, promover y supervisar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.
- Registrar las constancias de habilidades laborales.

Los antecedentes del Servicio Nacional de Empleo derivan de las reformas a las fracciones XIII y XXXI del Apartado A del Artículo 123 Constitucional, mediante las cuales se consignó como deber de los patrones el proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento en el trabajo⁵⁰.

Otro de los cambios que propició su creación fue la federalización de la aplicación de las normas laborales en varias ramas industriales, lo que incluía la capacitación, adiestramiento, seguridad e higiene en el trabajo.

Como consecuencia de dicha reforma constitucional, la Ley Federal del Trabajo tuvo diversas modificaciones relacionadas con el derecho de los trabajadores a recibir capacitación y adiestramiento (Artículos 3º, 25 Y 132), así como a cambios en los artículos 523 y 538⁵¹.

Eso motivó la creación del Servicio Nacional de Empleo, en sustitución al Servicio Público de Empleo, quedó a cargo de un órgano desconcentrado dependiente de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) denominado Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento⁵².

Las actividades encomendadas a dicho órgano se describieron en el Artículo 539 de la Ley Federal del Trabajo, y se relacionaron con diversos aspectos de la

⁵⁰ *Ídem*

⁵¹ *Ley Federal del Trabajo*, México, 2019, p 3, 8, 33, 153, 158

⁵² Cfr. <http://www.empleo.gob.mx/sne/antecedentes-y-creacion-sne#>. Consultado el 8 de mayo de 2019

promoción de empleos: colocación de trabajadores, capacitación y adiestramiento y registro de constancias de habilidades laborales⁵³.

De acuerdo con el Título Once de la Ley Federal del Trabajo que va del artículo 523 al artículo 624, correspondiente a Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales, se prevé al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento como autoridad competente para aplicar las normas de trabajo⁵⁴.

Posteriormente, con la reforma al artículo 538 de la Ley Federal del Trabajo, el SNE quedó a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) por conducto de las unidades administrativas a las que competan las funciones correspondientes en los términos de su reglamento interior.

El artículo 14, fracción I, del reglamento interior de dicha dependencia establece que corresponde a la Coordinación General de Empleo operar el SNE con la participación de la Dirección General de Capacitación y, por su parte, el artículo 23, fracción I, dispone que a dicha unidad administrativa le corresponde participar en el SNE únicamente en la parte que se refiere a la capacitación y adiestramiento de trabajadores en activo⁵⁵.

2.2.2 Marco Jurídico

La creación del Servicio Nacional de Empleo se encuentra dentro de un marco legal establecido por las siguientes leyes y reglamentos⁵⁶:

⁵³ *Ley Federal del Trabajo*, México, 2019, 158-160

⁵⁴ *Ibíd.*, pp. 152-183

⁵⁵ https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5570275&fecha=23/08/2019. Consultado el 8 de mayo de 2019

⁵⁶ <http://www.empleo.gob.mx/sne/marco-juridico-sne>. Consultado el 8 de mayo de 2019

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: Prevé la estructura del estado mexicano como una república representativa, democrática y federal, compuesta de estados libres y soberanos, pero unidos en una federación (Artículo 40). Estipula que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil (Artículo 123).
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal: Establece las facultades de las secretarías de Gobernación, Hacienda y Crédito Público, Desarrollo Social y de la Función Pública en lo correspondiente a la coordinación con las entidades federativas (Artículos 27, fracción XIV, 31, 32 y 37). El Artículo 40 determina los pormenores en materia de capacitación, adiestramiento y funcionamiento del Servicio Nacional de Empleo.
- Ley de Planeación: Establece y regula la planeación nacional de desarrollo y las bases de coordinación del Ejecutivo Federal con las entidades federativas, así como los instrumentos jurídicos por medio de los cuales se dará ésta última.
- Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria: Regula la programación, presupuesto, aprobación, ejercicio, control y evaluación de los egresos públicos federales, en donde se incluye la elaboración del proyecto de Presupuesto de Egresos y la manera en que se ejecutarán los programas a cargo de las dependencias del Ejecutivo Federal.
- Ley Federal del Trabajo: Prevé y establece las actividades que corresponden al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento (Artículos 537, 538 Y 539).
- Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental: Regula la publicidad y transparencia de la aplicación de recursos en la ejecución de los programas a cargo de las dependencias del Ejecutivo Federal.
- Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012: Determina la promoción de las políticas de Estado y genera las condiciones en el mercado laboral que incentiven la creación de empleos de alta calidad en el sector formal. (Eje

temático 2. Economía competitiva y generadora de empleos. Objetivo 2. Estrategias 4.1 y 4.2.)

- Presupuesto de Egresos de la Federación. Prevé el ejercicio, control y evaluación del gasto público para cada ejercicio fiscal.
- Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores: Determina las acciones que en dicha materia prevén los Anexos de Ejecución del Programa de Apoyo al Empleo (PAE), específicamente en las facultades de los gobiernos de los Estados sobre agencias de colocación de trabajadores, así como el fortalecimiento de la coordinación entre las citadas agencias y las bolsas de trabajo públicas y privadas.
- Convenio de Coordinación para el Desarrollo Social y Humano: Este fue celebrado por el Poder Ejecutivo Federal con la participación de las secretarías de Gobernación, de Hacienda y Crédito Público, de Desarrollo Social y de la Función Pública, con el titular del Poder Ejecutivo de las entidades federativas.

Su objetivo es coordinar a los poderes ejecutivos tanto federal como estatales para ejecutar programas, acciones y recursos con el fin de trabajar de manera conjunta en la tarea de superar la pobreza y marginación; vincular las acciones de los programas sectoriales, regionales, institucionales y especiales que lleve a cabo el Ejecutivo Federal a través de sus dependencias y entidades y conjuntar esfuerzos en materia de planeación, diseño, implementación y evaluación de programas y políticas sociales.

- Acuerdo para establecer las Reglas de Operación e Indicadores de Evaluación y de Gestión del PAE. Este tuvo como objetivos instaurar los subprogramas y demás acciones que ofrece el PAE, así como los lineamientos, la población objetivo, los beneficiarios, requisitos y procedimientos de selección, auditoría, control y seguimiento⁵⁷.

2.3 Programa de Apoyo al Empleo (PAE)

⁵⁷ Cfr. http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5466842&fecha=23/12/2016. Consultado el 8 de mayo de 2019

El mercado laboral mexicano presenta algunos desajustes que por sí mismo no puede corregir, como diferencias entre la generación de empleos y la disponibilidad de la mano de obra, información insuficiente sobre los empleos existentes, diferencias entre la calificación de la mano de obra disponible y los perfiles requeridos para los empleos ofrecidos.

Ante esta situación, el Gobierno Federal por medio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en uso de las facultades que le son inherentes, interviene para reducir los desajustes mencionados, esto lo hace con el apoyo del Servicio Nacional de Empleo, quien se encarga de apoyar a la población para proporcionar orientación a los buscadores de empleo, e instrumenta los programas federales que fomentan el empleo en el país, uno de estos es el Programa de Apoyo al Empleo (PAE).

Con el PAE se busca ayudar a solucionar las dificultades que enfrentan la oferta y demanda de empleo para encontrarse en el mercado laboral, tales como: la falta de promoción de las vacantes disponibles para su ocupación; la insuficiencia de conocimientos, habilidades y destrezas laborales de quienes buscan empleo; la falta de recursos por parte de éstos para buscar y colocarse en un puesto de trabajo, o iniciar una actividad por cuenta propia, trasladarse a diferentes entidades federativas con oferta de empleos o adecuar sus habilidades laborales; falta de experiencia laboral en el caso de la población joven; o bien pertenecer al grupo poblacional de adultos mayores y personas con discapacidad⁵⁸.

De esta manera, se dará atención enfocada a las necesidades específicas de la población objetivo, la cual consiste en el otorgamiento de apoyos económicos y en especie para fortalecer habilidades laborales, promover la ocupación por cuenta propia, facilitar la movilidad laboral, y procurar la colocación de repatriados. Los apoyos económicos en ningún caso se otorgarán en efectivo, sino mediante medios

⁵⁸ *Ídem*

electrónicos bancarios o excepcionalmente en cheque, cuando no existan condiciones para hacerlo por tales medios⁵⁹.

La población potencial del PAE está representada por todas aquellas personas que, a lo largo de un año, se encuentran en búsqueda empleo; la población objetivo del PAE la constituyen personas que sean buscadores de empleo que cuenten con 16 años o más.

Para ser elegible de recibir apoyos económicos de los subprogramas del PAE, el buscador de empleo deberá realizar el trámite de apoyos para la búsqueda de empleo y en su caso, ser entrevistado por personal del Servicio Nacional Empleo, cumplir con los requisitos y documentación establecidos, dicho trámite incluye las fases de registro, selección y resolución⁶⁰.

El PAE se integra por cuatro subprogramas: A) Bécate, B) Fomento al Autoempleo, C) Movilidad Laboral Agrícola y D) Repatriados Trabajando⁶¹.

A continuación enunciaremos de manera resumida las características de los diferentes subprogramas que conforman el Programa de Apoyo al Empleo.

A) Bécate: Este subprograma apoya a solicitantes de empleo canalizados que requieren capacitarse para facilitar su colocación o el desarrollo de una actividad productiva por cuenta propia. La capacitación y apoyo a los Solicitantes de empleo seleccionados se implementa mediante la impartición de cursos. Apoya a la población de 16 a 69 años, desde sin instrucción y hasta con estudios de nivel superior.

Este subprograma cuenta con las siguientes modalidades⁶²:

⁵⁹ *Ídem*

⁶⁰ *Ídem*

⁶¹ *Ídem*

⁶² *Ídem*

- Capacitación Mixta. Cursos esencialmente prácticos, orientados a la adquisición, fortalecimiento o reconversión de habilidades laborales de los Solicitantes de empleo seleccionados, que les permitan favorecer su colocación en un puesto de trabajo. Se imparten a petición de empleadores que requieren personal capacitado en una ocupación, actividad o puesto específico y que están dispuestos a facilitar sus instalaciones para que en ellas se lleve a cabo la capacitación o bien, a concertar con instituciones educativas o centros de capacitación los espacios para que en ellos se lleve a cabo ésta.
- Capacitación en la Práctica Laboral. Capacitación que se desarrolla directamente en el proceso productivo de los centros de trabajo, y que se orienta fundamentalmente a la atención de jóvenes Solicitantes de empleo seleccionados, para que adquieran experiencia laboral y/o fortalezcan sus competencias para su incorporación en un puesto de trabajo.
- Capacitación para el Autoempleo. Cursos orientados a la adquisición o fortalecimiento de habilidades laborales de los Solicitantes de empleo seleccionados que no logran vincularse a un puesto de trabajo y tienen como alternativa desarrollar una actividad productiva por cuenta propia. Se imparten en instituciones educativas o centros capacitadores que cuenten con infraestructura y dispongan o avalen a instructores calificados para impartir el curso.
- Capacitación para Técnicos y Profesionistas. Cursos que se imparten en instituciones educativas o centros capacitadores, ya sea de manera presencial o en línea, enfocados a jóvenes, egresados de escuelas técnicas o de instituciones de educación media y superior, que se encuentran en búsqueda de empleo, pero que debido a la falta de experiencia laboral y/o de conocimientos técnicos, habilidades básicas y transversales, enfrentan dificultades para su incorporación al mercado laboral. Mediante los cursos de capacitación, el Solicitante de empleo seleccionado podrá actualizar y

reforzar los conocimientos adquiridos en su formación escolar, así como lo relativo a temas transversales como liderazgo, trabajo en equipo, comunicación oral y escrita, etc. Durante la capacitación el Beneficiario podrá ser enviado a una empresa para realizar prácticas orientadas a su formación.

- Capacitación para la certificación de competencias laborales. Cursos de capacitación que se imparten de manera coordinada con empresas que toman como referente Estándares de competencia y manifiestan disposición para apoyar con recursos económicos, el proceso de evaluación y certificación de Beneficiarios, con la finalidad de facilitar su acceso a un puesto trabajo.

Los requisitos para participar en este subprograma son: Ser solicitante de empleo; edad de 16 años o más, y cubrir el perfil establecido en el programa de capacitación⁶³.

La documentación necesaria debe ser: documento que acredite el nivel de escolaridad requerido en el programa de capacitación; identificación oficial; CURP; comprobante de domicilio; y documento con vigencia no mayor a dos meses, que muestre la "CLABE" (Clave Bancaria Estandarizada de 18 dígitos), sólo en caso de que disponga de una cuenta bancaria. Se deberán presentar en original y copia legible, y una vez cotejado el contenido, se devolverán los originales⁶⁴.

- B) Fomento al Autoempleo⁶⁵: Este subprograma entrega apoyos en especie que consisten en mobiliario, maquinaria, equipo y/o herramienta a los solicitantes de empleo seleccionados que cuentan con las competencias y experiencia laboral, para desarrollar una fuente de empleo por cuenta propia.

⁶³ *Ídem*

⁶⁴ *Ídem*

⁶⁵ *Ídem*

Los requisitos para participar en este programa son: ser solicitante de empleo; tener edad 18 años o más; percibir en su núcleo familiar un ingreso menor a seis salarios mínimos mensuales; y tener experiencia de por lo menos seis meses en las actividades inherentes al proceso y/o desarrollo de la fuente de empleo por cuenta propia que se quiere establecer, lo cual se corroborará en la entrevista que se realice al solicitante de empleo canalizado⁶⁶.

La documentación para este subprograma es: Identificación oficial; CURP; comprobante de domicilio; propuesta de fuente de autoempleo; carta compromiso firmada por el o todos los integrantes de la propuesta de fuente de autoempleo.

Los documentos se deberán presentar en original y copia legible, una vez cotejada la información, se devolverán los originales, con excepción de la propuesta y la Carta compromiso⁶⁷.

Los apoyos que se otorgan en este subprograma a los integrantes de la propuesta de autoempleo serán por única vez, por lo que aquellas personas que hayan sido apoyadas por el mismo, dejarán de ser elegibles para participar en éste. No obstante, podrán solicitar su incorporación al subprograma Bécate, siempre y cuando cumplan con sus requisitos y documentación.

Los apoyos que se otorgan, consisten en mobiliario, maquinaria, equipo y/o herramienta, cuyo costo puede ser de hasta \$25,000.00 (Veinticinco mil pesos 00/100 M.N.) por persona; y hasta \$125,000.00 (Ciento veinticinco mil pesos 00/100 M.N.) cuando el número de integrantes sea de cinco o más.

Los bienes se entregarán en custodia a los integrantes, la cual estará sujeta a seguimiento durante doce meses, por parte de personal del Servicio Nacional del Empleo a partir de la fecha en que inicia operaciones, mediante visitas periódicas

⁶⁶ *Ídem*

⁶⁷ *Ídem*

para verificar su funcionamiento y la utilización de los bienes otorgados, de acuerdo a lo establecido en la propuesta para que al final de dicho plazo, se proceda a su entrega en propiedad.

C) Movilidad Laboral Agrícola⁶⁸: apoya económicamente a los solicitantes de empleo seleccionados que se dediquen a actividades del campo como jornaleros agrícolas, y que a petición de empleadores requieren trasladarse a una entidad federativa distinta a la del lugar de su residencia para desarrollar labores estacionales propias de este sector.

Los Requisitos para participar en este subprograma son: ser solicitante de empleo, y tener una Edad 18 años o más⁶⁹.

La documentación para este subprograma es: Identificación oficial; CURP; comprobante de domicilio, y documento con vigencia no mayor a dos meses, que muestre la "CLABE" (Clave Bancaria Estandarizada de 18 dígitos), sólo en caso de que disponga de una cuenta bancaria. Los documentos se deberán presentar en original y copia legible, una vez cotejado el contenido, se devolverán los originales.

El apoyo que otorga este subprograma será hasta por un monto de \$1,800.00 de la siguiente manera: Un monto de \$1,200.00, una vez que el personal del SNE de destino confirme a la de origen el arribo del jornalero agrícola a la empresa. Este apoyo será entregado por personal del SNE de la Entidad federativa de residencia del jornalero agrícola, y un monto de \$600.00 cuando el jornalero agrícola retorne a su lugar de residencia. Este apoyo se otorgará por personal del SNE de la Entidad Federativa de destino.

D) Repatriados Trabajando⁷⁰: es el subprograma que apoya a repatriados que ingresan al país por alguna entidad federativa de la frontera norte o alguno

⁶⁸ *Ídem*

⁶⁹ *Ídem*

⁷⁰ *Ídem*

de los aeropuertos que las autoridades migratorias señalen como puntos de repatriación de connacionales, que manifiesten al SNE no tener intenciones de emigrar nuevamente al extranjero y su interés por encontrar un empleo en su lugar de origen o residencia, así como no haber sido beneficiado por este subprograma.

Los requisitos son: ser repatriado; edad 16 años o más, y estar registrado en los listados de eventos de repatriación del Instituto Nacional de Migración.

Los documentación necesarios son: CURP; constancia de repatriación emitida por el Instituto Nacional de Migración; documento con vigencia no mayor a dos meses, que muestre la "CLABE" (Clave Bancaria Estandarizada de 18 dígitos), sólo en caso de que disponga de una cuenta bancaria. Los documentos se deberán presentar en original y copia legible, una vez cotejada la información, se devolverán los originales.

Los Solicitantes de empleo recibirán apoyos por única vez conforme a lo siguiente⁷¹:

- En los puntos de repatriación establecidos en la frontera norte del país recibirán: Boleto para transportación a su lugar de origen o residencia, cuyo monto será de hasta \$2,500.00; orientación e información acerca de otros apoyos del PAE a los que pueden acceder en el SNE que corresponda a su lugar de origen o residencia.
- En aeropuertos establecidos como punto de repatriación. Sólo recibirán orientación e información acerca de otros apoyos del PAE a los que pueden acceder en el SNE que corresponda a su lugar de origen o residencia.
- En el lugar de origen o residencia recibirán: orientación e información necesaria para realizar la búsqueda de empleo y, en caso de no de existir vacantes acordes a su perfil, serán canalizados a alguno de los otros subprogramas del PAE; apoyo económico para la búsqueda de empleo por

⁷¹ Cfr. http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5466842&fecha=23/12/2016. Consultado el 15 de mayo de 2019

un monto equivalente a un salario mínimo mensual, el cual se entregará en dos partes:

❖ Primera parte. Un monto equivalente a medio salario mínimo mensual, siempre y cuando el solicitante de empleo acuda a las oficinas del SNE de su lugar de origen o residencia, dentro de los veinte días hábiles posteriores a la fecha de su repatriación, y se encuentre en alguno de los siguientes supuestos:

a) Haya sido ingresado al país por alguna entidad federativa de la frontera norte y atendido por personal del SNE de dichos lugares.

b) Haya sido ingresado por alguno de los aeropuertos que la autoridad migratoria determine como punto de repatriación.

c) Haya sido ingresado por alguna de las entidades federativas de la frontera norte del país y con sus propios medios haya cubierto la transportación de regreso a su lugar de origen o residencia.

Esta primera parte del apoyo económico se le entregará en un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir de que se presentó en la OSNE que corresponde a su lugar de origen o residencia.

❖ Segunda parte. Un monto equivalente a medio salario mínimo mensual, cuando regrese a informar y entregar al personal del SNE de su lugar de origen o residencia, la evidencia de haberse presentado a todas las entrevistas de las vacantes que le fueron proporcionadas previamente, o informe el estatus de su incorporación a alguno de los subprogramas del PAE, en un plazo de entre cinco a diez días hábiles, a partir de la recepción de la primera parte. El

apoyo será entregado en un plazo máximo de cinco días hábiles posteriores a la presentación de la evidencia.

El Programa de Apoyo al Empleo se regula por⁷²:

- El artículo 123 primer párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil y que al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la Ley Federal del Trabajo.
- La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal determina en su artículo 40 fracción VII, que corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social establecer y dirigir el Servicio Nacional de Empleo y vigilar su funcionamiento.
- Conforme a lo dispuesto en el artículo 537, fracciones I y II de la Ley Federal del Trabajo, el Servicio Nacional de Empleo tiene, entre otros objetivos, estudiar y promover la operación de políticas públicas que apoyen la generación de empleo y promover y diseñar mecanismos para el seguimiento a la colocación de los trabajadores.
- En términos de lo establecido de los artículos 538 y 539 de la Ley Federal del Trabajo y 14 fracción I del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo (CGSNE) es la Unidad Administrativa encargada de coordinar la operación del Servicio Nacional de Empleo (SNE) en los términos que establece la propia ley y reglamento en cita a través de la instrumentación a nivel nacional de diversos servicios, programas y estrategias (en adelante “Programas y Estrategias”).

En este capítulo mencionamos la historia y el marco jurídico de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social así como del Servicio Nacional de Empleo, dichos organismos se encargan de instrumentar los programas del gobierno a nivel federal

⁷² <http://cgsservicios.df.gob.mx/prontuario/vigente/5687.htm>. Consultado el 15 de mayo de 2019

para fomentar el empleo, como se pudo apreciar, la Secretaría mediante el SNE instrumenta los programas que ayudarán a fomentar el empleo en todo el país.

En siguiente capítulo nos dedicamos a profundizar en el subprograma Bécate, su funcionamiento, marco jurídico y los requisitos para ser beneficiario de este subprograma.

CAPÍTULO 3. Subprograma Bécate

En este capítulo nos enfocaremos a analizar específicamente el subprograma Bécate, el cual se deriva del Programa de Apoyo al Empleo (PAE), este programa es instrumentado por el Servicio Nacional de Empleo (SNE) el cual depende de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS).

También describiremos los antecedentes de dicho subprograma, es decir, desde cuándo y/o cómo fue que se originó este programa y como ha ido actualizando su funcionamiento hasta el año de estudio que es el 2017.

Hablaremos del marco jurídico, que leyes, reglamentos y demás documentos oficiales regulan a este subprograma; y del funcionamiento del mismo, los requisitos para participar en él o ser beneficiario del mismo, hacia qué tipo de la población está dirigido y que beneficios se obtienen de él.

3.1. Antecedentes del Subprograma

Los programas de capacitación en México datan del año 1984 cuando se creó el primer programa para capacitar a personas desempleadas, dicho programa se llamaba Programa de Capacitación para Trabajadores Desempleados (PROBECAT)⁷³.

El objetivo de este programa era el de reducir las brechas existentes entre las habilidades de los trabajadores en México versus los requisitos generales o estándar que imponían las diferentes empresas para contratar gente, y con ello satisfacer la demanda de las empresas de capital humano calificado acorde a sus requerimientos⁷⁴.

⁷³ Cfr.

http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/transparencia/programas_sociales/InformeFinalBecateDefinitivaV2%200.pdf. Consultado el 16 de mayo de 2019

⁷⁴ *Ídem*

El programa PROBECAT fue sustituido en el año 2002 por el Sistema de Capacitación para el Trabajo mejor conocido como SICAT, este Sistema representó un cambio importante en la orientación de los programas de formación, ya que pasó de ser un sistema esencialmente escolarizado,

[...] a un programa de atención a grupos más reducidos con necesidades específicas de capacitación, es decir, los grupos de capacitación formados se enfocaban a capacitar a la gente en actividades muy específicas y determinadas que estaban relacionados de manera más estrecha con el sector productivo que necesitaba mano de obra, priorizándose la capacitación práctica sobre la capacitación teórica, y dichas capacitaciones se realizaban en el lugar de trabajo⁷⁵.

En el año 2005 se reformó el SICAT y se sustituyó por el Subprograma Bécate, enfocado a la formación de los trabajadores que ya tenían un trabajo estable y buscaban actualizar sus conocimientos o aprender algo nuevo y a las personas desempleadas en busca de un empleo estable y que carecían de los conocimientos requeridos para aplicar a alguno de los empleos que estaban en oferta, los cursos del recién creado subprograma eran de periodos de corto plazo y contaban con apoyo económico complementario⁷⁶.

Dicha forma de funcionamiento (capacitaciones de plazos cortos y apoyos económicos) sigue vigente hasta el mes de mayo del 2019. Desde el año que se formó el subprograma Bécate ha dependido del Programa de Apoyo al Empleo; el número de curso han ido variando, pero los cursos que han sido impartidos desde sus inicios son el curso de Capacitación Mixta y el Curso de Capacitación Laboral, mismos que se explicarán más adelante.

3.2 Marco jurídico del Subprograma

En el capítulo previo mencionamos que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene el objetivo de impulsar el empleo de calidad e intermediar en el mercado laboral para favorecer la empleabilidad, la protección social y la ocupación

⁷⁵ *Ídem*

⁷⁶ *Ídem*

productiva; lo cual lleva a cabo mediante estrategias, tales como: proveer de información que facilite la vinculación entre empleadores y buscadores de empleo; diseñar y ejecutar políticas públicas que propicien la articulación de los actores del mercado para facilitar con ello la colocación, y focalizar actividades a favor de grupos vulnerables para que consigan, conserven o recuperen su empleo⁷⁷.

Conforme a lo que establece la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal en su artículo 40, fracción VII, corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, establecer y dirigir el Servicio Nacional de Empleo y vigilar su funcionamiento.⁷⁸

De acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, el Servicio Nacional de Empleo tiene como objetivos: “promover y diseñar mecanismos para el seguimiento a la colocación de los trabajadores, así como diseñar, conducir y evaluar programas específicos para generar oportunidades de empleo para jóvenes y grupos en situación vulnerable”⁷⁹.

“El Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 estableció la Estrategia 4.3.3. Promover el incremento de la productividad con beneficios compartidos, la empleabilidad y la capacitación en el trabajo, y en ese marco, las líneas de acción: fortalecer los mecanismos de consejería, vinculación y colocación laboral; impulsar de manera focalizada, el autoempleo en la formalidad; fomentar el incremento de la productividad laboral con beneficios compartidos entre empleadores y empleados”⁸⁰.

Las estrategias se materializan mediante las líneas de acción⁸¹: poner a disposición de buscadores de empleo un portal electrónico en materia de empleo; organización

⁷⁷ *Ídem*

⁷⁸ *Ídem*

⁷⁹ *Ídem*

⁸⁰ http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5508948&fecha=26/12/2017. Consultado el 29 de mayo de 2019

⁸¹ *Ídem*

de ferias de empleo y talleres para búsqueda de empleo; otorgamiento de servicios de información y vinculación laboral; elaboración de publicaciones sobre ofertas de empleo; otorgar apoyos económicos y capacitación a buscadores de empleo; crear, concertar y promover oferta laboral específica para grupos vulnerables; así como implementar actividades transversales en conjunto con los tres órdenes de gobierno.

A continuación se menciona el marco jurídico bajo el cual se regula el subprograma Bécate⁸²:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. D.O.F. 5-II-1917 y sus reformas. El artículo 123 menciona que toda persona tiene derecho al trabajo digno; menciona que el Estado se encargara de promover la creación de empleos conforme a la ley. En este mismo artículo se mencionan los horas laborales y como deben ser pagadas las jornadas de trabajo.
- Ley Federal del Trabajo. D.O.F. 1-IV-1970 y sus reformas. Esta ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución. Regula las normas de trabajo para conseguir equilibrio y justicia en las relaciones entre trabajadores y patrones.

También menciona que el trabajo es un derecho y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida del trabajador. Además vigila que no se hagan distinciones a los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, religión, doctrina política o condición social. Esta ley también promueve y vigila la capacitación y adiestramiento de trabajadores.

- Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. D.O.F. 30-VII-2014. Menciona las facultades, funciones y obligaciones de los

⁸² https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/194586/M_Becate__vig_13feb2017.pdf. Consultado el 1 de junio de 2019

empleados de dicha Secretaría así como de las diferentes organizaciones que dependen de la misma.

- Decreto por el que se aprueba el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. D.O.F. 20-V-2013. los objetivos, metas, estrategias y prioridades contenidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, regirán la actuación de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal. Las dependencias deberán llevar a cabo las acciones necesarias, para instrumentar los programas sectoriales, regionales y especiales en pro del desarrollo de la sociedad.
- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. D.O.F. 20-V-2013. El Plan Nacional de Desarrollo 2013 - 2018 establece la Estrategia 4.3.3. Promover el incremento de la productividad con beneficios compartidos, la empleabilidad y la capacitación en el trabajo, y en ese marco, las líneas de acción: fortalecer los mecanismos de consejería, vinculación y colocación laboral, impulsar de manera focalizada, el autoempleo en la formalidad; fomentar el incremento de la productividad laboral con beneficios compartidos entre empleadores y empleados.
- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018. D.O.F. 30-VIII-2013. Busca fomentar la igualdad laboral entre mujeres y hombres, además de prevenir y eliminar cualquier tipo de discriminación en contra de las mujeres empleadas o que están en busca de un empleo.
- Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018. D.O.F. 13-XII-2013. Tiene el objetivo de cumplir con los ejes establecidos en Plan Nacional de Desarrollo, que son el impulsar el empleo de calidad e intervenir en el mercado laboral para favorecer la creación de empleos; fomentar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; Salvaguardar los derechos de los trabajadores.
- Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018. D.O.F. 28-IV-2014. tiene como finalidad inmediata

fijar objetivos, metas, estrategias y prioridades, que se asignen recursos, responsabilidades y tiempos de ejecución así como las acciones necesarias en beneficio de los ciudadanos que tienen alguna discapacidad.

- Acuerdo mediante el cual se establecen las Reglas de Operación del Programa de Apoyo al Empleo. D.O.F. 27-XII-2015. El Programa de Apoyo al Empleo brinda Servicios de Vinculación Laboral, así como apoyos económicos y/o en especie con recursos públicos federales, también tiene la finalidad de favorecer la incorporación de personas con discapacidad y adultos mayores al mercado de laboral.

3.3 Descripción de la operación del Subprograma Bécate

El subprograma Bécate interviene para reducir los desajustes que se suscitan en el mercado laboral, y para ello ha dispuesto, como medidas para impulsar la ocupación, una serie de actividades encaminadas al acercamiento de los agentes del mercado laboral que incluyen la atención a población en desventaja, tales como: jóvenes de entre 16 y 29 años, personas con discapacidad, mujeres, adultos mayores.

De esta manera, se otorga atención enfocada a las necesidades específicas de la población objetivo, la cual consiste en el otorgamiento de servicios de vinculación laboral, así como apoyos económicos para: fortalecer habilidades laborales; promover la ocupación por cuenta propia; facilitar la movilidad laboral, y procurar la colocación de repatriados⁸³.

El Subprograma Bécate es una política activa de empleo que otorga apoyos y propicia condiciones favorables para la capacitación de la población objetivo, en función de los requerimientos del mercado laboral.

⁸³ *Ídem*

Cabe mencionar que el Subprograma promueve la participación de profesionistas y técnicos desempleados o subempleados en todas sus modalidades, preferentemente en las que la capacitación se desarrolle directamente en el proceso productivo; asimismo, incluye la atención de población vulnerable como personas discapacitadas y adultos mayores⁸⁴.

Como se mencionó en el capítulo anterior, el subprograma Bécate se deriva del Programa de Apoyo al Empleo, el cual se dedica a promover la colocación, en una ocupación o actividad productiva, a personas desempleadas o subempleadas mediante el otorgamiento de apoyos económicos o en especie que permitan la capacitación, autoempleo y/o movilidad laboral⁸⁵.

Mediante este subprograma, los beneficiarios recibirán formación de entre uno y tres meses, dependiendo del programa de capacitación al que se inscriban; durante el período de su capacitación, se les otorgará un apoyo económico (beca de capacitación) que es equivalente de uno a tres salarios mínimos dependiendo de la zona económica donde se realice el curso, así como también recibirán ayuda económica para transporte de casa al lugar de impartición y de regreso, dicho monto es de \$20 por cada día que se tenga que asistir al curso de capacitación⁸⁶.

Para poder inscribirse y ser beneficiario de alguna de las modalidades que pertenecen al subprograma Bécate, se deberán cubrir los siguientes requisitos de manera estándar, dependiendo de la modalidad de capacitación, puede que se agregue algún otro requisito que se deba cumplir⁸⁷:

- Estar desocupado
- Tener 16 años o más.

⁸⁴ *Ídem*

⁸⁵ *Ídem*

⁸⁶ *Ídem*

⁸⁷ <https://www.empleo.gob.mx/sne/becas-capacitacion-trabajo-becate>. Consultado el 20 de junio de 2019

- Solicitar tu incorporación, de manera personal, en las oficinas del Servicio Nacional de Empleo en tu localidad.

El subprograma Bécate cuenta con las siguientes modalidades de becas y cursos de capacitación⁸⁸:

- A. Capacitación Mixta.
- B. Capacitación en la Práctica Laboral.
- C. Capacitación Para el Autoempleo.
- D. Capacitación Para Técnicos y Profesionistas.
- E. Capacitación Para la Certificación de Competencias Laborales.

Ahora mencionaremos de manera breve en qué consisten cada una de las modalidades de capacitación que conforman el subprograma Bécate.

A. Capacitación mixta

En esta modalidad se apoya a los beneficiarios para que se incorporen a un puesto de trabajo vacante, se deberá acreditar un curso de capacitación práctico con una duración de uno a tres meses.

Los cursos de esta modalidad son esencialmente prácticos, están orientados a la adquisición, fortalecimiento o reconversión de las habilidades laborales de los buscadores de empleo, dichos cursos buscan favorecer su colocación en un puesto de trabajo estable.

Se imparten a petición de empleadores que requieren personal capacitado para una ocupación, actividad o puesto específico y que están dispuestos a facilitar sus instalaciones para que en ellas se lleven a cabo las capacitaciones, o bien, a

⁸⁸ https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/194586/M_Becate__vig_13feb2017.pdf. Consultado el 22 de junio de 2019

concertar con instituciones educativas o centros de capacitación los espacios necesarios para que en ellos se lleve a cabo dicha capacitación.

Los beneficiarios que estén en alguna de las modalidades de capacitación podrán acceder al apoyo económico para poder cubrir el costo total de los procesos de evaluación y certificación. La empresa será responsable de apoyar con la diferencia de los costos. Asimismo, dichos costos son señalados en el Convenio de capacitación, el Convenio de capacitación es el contrato en el que aparecen las características, obligaciones y derechos tanto para los empleadores como para los buscadores de empleo.

Los apoyos otorgados a los beneficiarios en esta modalidad no generarán relación laboral o contractual alguna entre los empleadores y los participantes de los cursos.

Las características de la modalidad es que las capacitaciones son concertadas directamente con los empleadores, ya sean personas físicas o morales; los curso se realizan en las instalaciones del empleador participante o bien en instituciones educativas o centros de capacitación que proporcionen los espacios para que en ellos se lleve a cabo ésta; y los cursos de capacitación tienen una duración de 1 a 3 meses.

El personal del Servicio Nacional del Empleo acude de manera quincenal o mensual al lugar donde se imparte la capacitación o se le cita al beneficiario en la Oficina Regional para realizar la entrega de los apoyos económicos, dentro de los 10 primeros días posteriores al vencimiento de los cursos.

Además, deberá asegurarse que la entrega de los apoyos económicos a las personas beneficiarias se realice dentro del plazo establecido, para lo cual se deberá establecer una coordinación permanente entre las áreas operativa y administrativa.

La entrega de los apoyos económicos a las personas beneficiarias en ningún caso podrá ser en efectivo, sino mediante medios electrónicos bancarios, por ejemplo, tarjetas de débito, y excepcionalmente con cheque nominativo.

El personal del Servicio Nacional del Empleo solicitará a las personas beneficiarias presentar su identificación oficial vigente y se le pide que firme la Relación de apoyos conforme a la firma de la identificación que presenta.

Durante el periodo que dura la capacitación, las personas beneficiarias tendrán derecho a los siguientes beneficios⁸⁹:

- Apoyo económico de uno a tres salarios mínimos mensuales.
- Pago de materiales e instructores para la capacitación.
- Apoyo para el transporte.
- Seguro contra accidentes y servicio médico básico.
- Constancia que acredita la práctica laboral.
- Posibilidad de contratación.
- Pago del instructor
- Materiales educativos que son necesarios durante el curso de capacitación

Estos son algunos de los cursos que se han impartido bajo esta modalidad⁹⁰:

- Ayudante general
- Costura industrial
- Ensamblador de partes automotrices
- Ensamble de equipos mecatrónicos
- Ensamble de material y equipo médico
- Máquinas y herramientas
- Operador de máquinas de costura industrial

⁸⁹ *Ídem*

⁹⁰ <https://www.empleo.gob.mx/sne/capacitacion-mixta-becate>. Consultado el 29 de junio de 2019

- Soldadura
- Ventas y atención al cliente
- Ensamble de motores.

Para poder participar en esta modalidad de capacitación, se deberán cubrir los siguientes requisitos⁹¹:

- Estar desempleado.
- Ser mayor de 16 años.
- Solicitar tu incorporación de manera personal en las oficinas del Servicio Nacional de Empleo en tu localidad.

B. Capacitación en la práctica laboral.

En esta modalidad de capacitación se apoya a los jóvenes de entre 16 y 29 años de edad, para que con la asesoría personalizada de un instructor, el beneficiario pueda generar su primera experiencia laboral mediante su ocupación productiva en alguna empresa.

La capacitación que se desarrolla directamente en el proceso productivo de los centros de trabajo, y que se orienta fundamentalmente a la atención de jóvenes solicitantes de empleo, para que adquieran experiencia laboral y/o fortalezcan sus competencias para su incorporación a un puesto de trabajo.

Las características de la modalidad es que las capacitaciones son concertadas directamente con los empleadores, ya sean personas físicas o morales; los cursos se realizan en las instalaciones del empleador participante o bien en instituciones educativas o centros de capacitación que proporcionen los espacios para que en ellos se lleve a cabo ésta; y los cursos de capacitación tienen una duración de 1 a 3 meses.

⁹¹ *Ídem*

Los apoyos otorgados a los beneficiarios en esta modalidad no generarán relación laboral o contractual alguna con los empleadores.

El personal del Servicio Nacional del Empleo acude de manera quincenal o mensual al lugar donde se imparte la capacitación o se le cita al beneficiario en la Oficina Regional para realizar la entrega de los apoyos económicos, dentro de los 10 primeros días posteriores al vencimiento de los cursos.

Además, deberá asegurarse que la entrega de los apoyos económicos a las personas beneficiarias se realice dentro del plazo establecido, para lo cual se deberá establecer una coordinación permanente entre las áreas operativa y administrativa.

La entrega de los apoyos económicos a las personas beneficiarias en ningún caso podrá ser en efectivo, sino mediante medios electrónicos bancarios, por ejemplo, tarjetas de débito, y excepcionalmente con cheque nominativo.

El personal del Servicio Nacional del Empleo solicitará a las personas beneficiarias presentar su identificación oficial vigente y se le pide que firme la Relación de apoyos conforme a la firma de la identificación que presenta.

Los jóvenes que sean aceptados para participar en la capacitación, tendrán derecho a los siguientes beneficios⁹²:

- Beca de uno a tres salarios mínimos mensuales.
- Pago de materiales e instructores para la capacitación.
- Apoyo para el transporte.
- Seguro contra accidentes.

⁹² https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/194586/M_Becate__vig_13feb2017.pdf. Consultado el 5 de julio de 2019

- Constancia que acredita la práctica adquirida.
- Posibilidad de contratación.

Para poder participar en esta modalidad de capacitación, se deberán cubrir los siguientes requisitos⁹³:

- Estar desempleado.
- Ser mayor de 16 años y tener como máximo 29 años.
- Solicitar tu incorporación de manera personal en las oficinas del Servicio Nacional de Empleo en tu localidad.

Estos son los cursos que se han impartido en bajo esta modalidad⁹⁴:

- Auxiliar administrativo
- Atención a clientes
- Empleado de piso
- Empleado de mostrador
- Cultura de belleza
- Auxiliar contable
- Asistente jurídico
- Asistente educativo
- Ayudante general
- Asistente dental⁹⁵

C. Capacitación para el autoempleo.

Son cursos orientados a la adquisición o fortalecimiento de habilidades laborales de Solicitantes de empleo seleccionados que no logran vincularse a un puesto de

⁹³ <https://www.empleo.gob.mx/sne/capacitacion-practica-laboral-becate>. Consultado el 6 de julio de 2019

⁹⁴ *Ídem*

⁹⁵ *Ídem*

trabajo y que tienen como alternativa desarrollar una actividad productiva por cuenta propia.

Se imparten en instituciones educativas o centros capacitadores que cuenten con infraestructura y dispongan o avalen a instructores calificados para impartir el curso. Los cursos de capacitación tienen una duración de 1 a 2 meses

Esta modalidad se enfoca en la atención a personas que requieren adquirir los conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para realizar una actividad productiva por cuenta propia.

El personal del Servicio Nacional de Empleo acude de manera quincenal o mensual al lugar donde se imparte la capacitación o se le cita al beneficiario en la Oficina Regional para realizar la entrega de los apoyos económicos, dentro de los 10 primeros días posteriores al vencimiento de los cursos.

Además, deberá asegurarse que la entrega de los apoyos económicos a las personas beneficiarias se realice dentro del plazo establecido, para lo cual se deberá establecer una coordinación permanente entre las áreas operativa y administrativa.

La entrega de los apoyos económicos a las personas beneficiarias en ningún caso podrá ser en efectivo, sino mediante medios electrónicos bancarios, por ejemplo, tarjetas de débito, y excepcionalmente con cheque nominativo.

El personal del Servicio Nacional de Empleo solicitará a las personas beneficiarias presentar su identificación oficial vigente y se le pide que firme la Relación de apoyos conforme a la firma de la identificación que presenta.

Durante el periodo de capacitación, los beneficiarios tendrán derecho a los siguientes beneficios⁹⁶:

- Apoyo económico de uno a dos salarios mínimos mensuales.
- Pago de materiales e instructores para la capacitación.
- Apoyo para el transporte.
- Seguro contra accidentes.

Para poder participar en un curso en esta modalidad, las personas desempleadas deberán cubrir los siguientes requisitos⁹⁷:

- Ser buscador de empleo.
- Tener 16 años o más.
- Cubrir el perfil requerido en el programa de capacitación.
- Solicitar tu incorporación de manera personal en las oficinas del Servicio Nacional de Empleo en tu localidad.

Estos algunos de los cursos que se han impartido en esta modalidad⁹⁸:

- Cultura de belleza
- Corte y confección
- Repostería
- Panadería
- Bisutería
- Elaboración de piñatas
- Carpintería
- Panadería y repostería
- Manualidades

⁹⁶ https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/194586/M_Becate__vig_13feb2017.pdf. Consultado el 11 de julio de 2019

⁹⁷ <https://www.empleo.gob.mx/sne/capacitacion-autoempleo-becate>. Consultado el 16 de julio de 2019

⁹⁸ *Ídem*

- Preparación de alimentos y repostería

D. Capacitación para Técnicos y Profesionistas

Esta modalidad está enfocada tanto los egresados como quienes abandonan sus estudios en los subsistemas Bachillerato Tecnológico como de Educación Profesional Técnica, constituyen la población objetivo de técnicos. En el caso de profesionistas, se contempla a aquellos que vengan de cualquiera de las instituciones de educación superior.

Los cursos se imparten en Instituciones Educativas o Centros Capacitadores, ya sea de manera presencial o en línea, enfocados a jóvenes, egresados de escuelas técnicas o de instituciones de educación media y superior, que se encuentran en búsqueda de empleo y que debido a la falta de experiencia laboral y/o de conocimientos técnicos, habilidades básicas y transversales, enfrentan dificultades para su incorporación al mercado laboral.

Mediante los cursos de capacitación, el solicitante de empleo podrá actualizar y reforzar los conocimientos adquiridos en su formación escolar, así como lo relativo a temas transversales como liderazgo, trabajo en equipo, comunicación oral y escrita, etc.

Durante la capacitación el beneficiario podrá ser enviado a una empresa para realizar prácticas orientadas a su formación.

Con esta modalidad se busca que los jóvenes que terminaron o abandonaron sus estudios formales, de nivel medio o superior, transiten de la escuela al mundo del trabajo en el menor tiempo posible.

Los cursos deberán estar orientados de manera exclusiva a jóvenes que:

- Hayan terminado su formación técnica, para lo cual deberán contar con el comprobante correspondiente.
- Terminaron su formación profesional y cuentan con el comprobante correspondiente.
- Abandonaron su formación técnica terminal; o
- Abandonaron su formación a nivel profesional.

Las características de la modalidad es que las capacitaciones son presenciales y/o en línea y los cursos de capacitación tienen una duración de 1 a 3 meses. Los cursos de capacitación presenciales se llevan a cabo en centros educativos o en instalaciones de las empresas que están impartiendo los mismo.

Durante el periodo de capacitación, los beneficiarios tendrán derecho a los siguientes beneficios⁹⁹:

- Beca de uno a tres salarios mínimos mensuales.
- Pago de materiales e instructores para la capacitación.
- Apoyo para el transporte.
- Seguro contra accidentes.

Para poder participar en un curso en esta modalidad, las personas deberán cubrir los siguientes requisitos¹⁰⁰:

- Ser buscador de empleo.
- Tener 16 años o más.
- Cubrir el perfil requerido en el programa de capacitación.
- Solicitar tu incorporación de manera personal en las oficinas del Servicio Nacional de Empleo en tu localidad.

⁹⁹ https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/194586/M_Becate__vig_13feb2017.pdf. Consultado el 25 de julio de 2019

¹⁰⁰ *Ídem*

E. Capacitación Para la Certificación de Competencias Laborales

Cursos de capacitación que se imparten de manera coordinada con empresas que toman como referente estándares de competencia y manifiestan disposición para apoyar con recursos económicos el proceso de evaluación y certificación de beneficiarios, con la finalidad de facilitar su acceso a un puesto trabajo.

Las capacitaciones son concertadas directamente con los empleadores, ya sean personas físicas o morales; los cursos se realizan en las instalaciones del empleador participante o bien en centros de capacitación especificados por los empleadores, los cursos también pueden ser en línea, y los cursos de capacitación tienen una duración de 1 a 3 meses.

Durante el periodo de capacitación, los beneficiarios tendrán derecho a los siguientes beneficios¹⁰¹:

- Beca de uno a tres salarios mínimos mensuales.
- Pago de materiales e instructores para la capacitación.
- Apoyo para el transporte.
- Seguro contra accidentes.

En los cursos presenciales el personal del Servicio Nacional de Empleo acude de manera quincenal o mensual al lugar donde se imparte la capacitación o se le cita al beneficiario en las oficinas del Servicio para realizar la entrega de los apoyos económicos, dentro de los 10 primeros días posteriores al vencimiento de los cursos.

El personal del Servicio Nacional de Empleo deberá asegurarse que la entrega de los apoyos económicos a los beneficiarios, se realice dentro del plazo establecido.

¹⁰¹ *Ídem*

En los cursos en línea el personal del Servicio Nacional de Empleo efectuará el pago a los beneficiarios por módulo terminado, para lo cual el beneficiario deberá acudir a la empresa para que se le entregue el pago correspondiente.

La entrega de los apoyos económicos a los beneficiarios en ningún caso podrá ser en efectivo, sino mediante medios electrónicos bancarios por ejemplo tarjetas de débito, excepcionalmente con cheque nominativo.

El personal de la Servicio Nacional de Empleo solicitará a las personas beneficiarias presentar su identificación oficial vigente y se le pide que firme la relación de registro de apoyos conforme a la firma de la identificación que presenta¹⁰².

En este capítulo mencionamos los antecedentes históricos y el marco jurídico del subprograma Bécate, así como de los requisitos y en qué consisten cada una de las modalidades de capacitación, dicho subprograma se encarga de instrumentar las diferentes modalidades a nivel federal para fomentar el empleo, en todo el país.

En siguiente capítulo nos dedicaremos a profundizar en la eficacia del subprograma Bécate, es decir, analizar y determinar si los diferentes cursos que ha impartido este subprograma han logrado disminuir el desempleo en nuestro país.

¹⁰² *Ídem*

CAPÍTULO 4. Propuestas para mejorar el funcionamiento e impacto del Subprograma Bécate

En este capítulo analizaremos la eficacia que ha tenido el Subprograma Bécate, comparando diferentes datos estadísticos relacionados al empleo que se muestran en diferentes páginas gubernamentales como el INEGI o el SNE para conocer si realmente ha contribuido a disminuir el desempleo en el país y en caso contrario tratar de identificar las posibles deficiencias que puede tener.

Después de dicho análisis formularemos algunas propuestas para mejorar el funcionamiento y resultados del subprograma

4.1 Análisis del Subprograma Bécate

Para realizar el análisis del impacto del subprograma Bécate en el año 2017, primero mencionaremos el total de la población en México, para después desglosar esa información en el total de la población económicamente activa y en la población en edad de trabajar, esto para comparar las personas beneficiadas por el programa y así determinar el éxito o fracaso del mismo. En el año 2017 la población total de México según datos del INEGI era de 123,518,270¹⁰³ millones de personas.

La (PEA), está integrada por todas las personas de 12 y más años que realizaron algún tipo de actividad económica (población ocupada), o que buscaron activamente hacerlo (población desocupada abierta), la PEA se clasifica en población ocupada y población desocupada abierta o desocupados activos¹⁰⁴. Para el año 2017, la PEA era de 54,696,638¹⁰⁵ millones de personas. En el año 2016, la

¹⁰³ <https://www.inegi.org.mx/app/indicadores/?ind=6200205253#divFV6300000266#D6200205253>. Consultado el 2 de agosto de 2019

¹⁰⁴ *Ibid.*, /glosario/default.html?p=ENEU#letraGloP. Consultado el 3 de agosto de 2019

¹⁰⁵ <https://www.inegi.org.mx/app/indicadores/?ind=6200205253#divFV6200093960#D6200205253>. Consultado el 3 de agosto de 2019

PEA era de 54,034,800¹⁰⁶. Esto quiere decir 661,838 personas se integraron de un año a otro dentro de la PEA.

Derivado del párrafo anterior ahora mencionaré brevemente lo que es la población ocupada y la población desocupada, ya que esta división ayudará a identificar el impacto del Bécate en el año 2017 en la población a nivel nacional.

Primero recordaremos brevemente, lo que es empleo, como mencionamos en el capítulo 1 el empleo es es una actividad humana física o intelectual, dicha actividad es aprendida de forma autónoma o enseñada por alguien ajeno al trabajador que sirve o que busca satisfacer las necesidades del empleador y del empleado con el fin de producir un bien o servicio a cambio de una remuneración económica.

La población ocupada comprende a las personas de 12 y más años de ambos sexos que durante la semana de referencia presentaron una de las siguientes situaciones: trabajaron al menos una hora o un día para producir bienes y servicios a cambio de una remuneración monetaria o en especie; tenían empleo pero no trabajaron por alguna causa sin dejar de percibir su ingreso; tenían empleo pero no trabajaron por algún motivo, dejaron de percibir su ingreso pero con retorno asegurado a su trabajo en menos de 4 semanas; no tenían empleo, pero iniciarán con seguridad uno en cuatro semanas o menos; trabajaron al menos una hora o un día en la semana de referencia, sin recibir pago alguno (ni monetario ni en especie) en un negocio propiedad de un familiar o no familiar¹⁰⁷. La población ocupada en el año 2017 fue de 52,865,845. En el año 2016 fue de 52,123,674¹⁰⁸. Esto quiere decir que la población ocupada aumento 742,171 personas.

¹⁰⁶ *Ídem*

¹⁰⁷ <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENEU#letraGloP>. Consultado el 10 de agosto de 2019

¹⁰⁸ *Ibid.*, /indicadores/?ind=6200205253#divFV6200093960#D6200205253. Consultado el 10 de agosto de 2019

Ahora hablaremos del desempleo qué es la carencia del derecho de trabajo. Toda persona que conforma la población activa de un país, es decir, que está en condiciones físicas, psicológicas y con la edad requerida para iniciar una relación laboral y que está en busca de un empleo pero por causas ajenas a las mismas no pueden conseguir un empleo remunerado.

La población desocupada se refiere a las personas de 12 y más años de uno u otro sexo que no estando ocupadas, buscaron activamente incorporarse a alguna actividad económica, en las cuatro semanas previas a la semana de levantamiento o hasta ocho semanas, siempre y cuando estén disponibles a incorporarse de inmediato¹⁰⁹. En el año 2017, la población desocupada era de 1,830,793¹¹⁰. En el año 2016 la población desocupada era de 1,911,126¹¹¹. Esto demuestra que la población desocupada disminuyó 80,333.

Justamente enfocaremos el análisis en la población desocupada, debido a que como dice su definición que son personas que han estado buscando empleo pero sin éxito, y el subprograma Bécate menciona que sus modalidades de capacitación están dirigidos a las personas desempleadas que están en busca de empleo.

A continuación mostraremos las cifras de las modalidades de capacitación y personas registradas en dichas modalidades durante el año 2017¹¹²:

¹⁰⁹ *Ibíd.*, /glosario/default.html?p=ENEU#letraGloP. Consultado el 19 de agosto de 2019

¹¹⁰ *Ibíd.*, /indicadores/?ind=6200205253#divFV6200093973#D6200205253. Consultado el 22 de agosto de 2019

¹¹¹ *Ídem*

¹¹² <https://www.gob.mx/stps/documentos/cifras-historicas-del-servicio-nacional-de-empleo>. Dirección de Apoyos a Desempleados y Subempleados de la Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo. Archivo del año 2017. Consultado el 29 de agosto de 2019

En este primer cuadro hacemos un análisis de la información que presenta el SNE del total de los cursos de capacitación y de las personas que se vieron beneficiadas con la modalidad Mixta del Subprograma Bécate.

Cuadro 1.

Subprograma Bécate Capacitación Mixta		
<i>Acciones por modalidad de capacitación llevadas a cabo con presupuesto federal, cifras al mes de diciembre de 2017</i>		
<i>Cursos</i>	<i>Personas registradas en un curso de capacitación.</i>	<i>Eventos de colocación.</i>
<i>Total</i>	1,105	10,618
Cifras definitivas. Acciones realizadas con Presupuesto Federal.		
Eventos de colocación. Estimación del volumen de personas que lograron colocarse en un empleo.		
De acuerdo a la información presentada por el Servicio Nacional de Empleo esta modalidad realizó en el año 2017 1,105 cursos en los que participaron 13,033 personas, de las cuales 10,618 lograron conseguir empleo después de haber concluido los cursos. De acuerdo a los datos presentados, esta modalidad tuvo un 81.4% de efectividad.		

Fuente: <https://www.gob.mx/stps/documentos/cifras-historicas-del-servicio-nacional-de-empleo>. Dirección de Apoyos a Desempleados y Subempleados de la Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo. Archivo del año 2017.

Como pudimos apreciar, la primera modalidad de capacitación del Bécate, la Capacitación Mixta tiene un porcentaje de eficacia alto, poco más del 80%, este porcentaje se refiere a las personas que lograron conseguir empleo una vez que fueron participes de dicho programa.

Como mencionamos en el capítulo 3, esta modalidad se apoya a los beneficiarios para que se incorporen a un puesto de trabajo vacante, se deberá acreditar un curso de capacitación práctico con una duración de uno a tres meses. Los cursos de esta modalidad son esencialmente prácticos, están orientados a la adquisición, fortalecimiento o reconversión de las habilidades laborales de los buscadores de empleo, dichos cursos buscan favorecer su colocación en un puesto de trabajo estable.

En este cuadro revisamos la información que presenta el SNE en relación a otra modalidad de capacitación del Bécate, la Capacitación en la Práctica Laboral.

Cuadro 2.

Subprograma Bécate Capacitación en la Práctica Laboral		
<i>Acciones por modalidad de capacitación llevadas a cabo con presupuesto federal, cifras al mes de diciembre de 2017</i>		
<i>Cursos</i>	<i>Personas registradas en un curso de capacitación.</i>	<i>Eventos de colocación.</i>
<i>Total</i>	1,625	36,840
Cifras definitivas. Acciones realizadas con Presupuesto Federal.		
Eventos de colocación. Estimación del volumen de personas que lograron colocarse en un empleo.		
De acuerdo a la información presentada por el Servicio Nacional de Empleo esta modalidad realizó en el año 2017 1,625 cursos en los que participaron 36,840 personas, de las cuales 27,856 lograron conseguir empleo después de haber concluido los cursos. De acuerdo a los datos presentados, esta modalidad tuvo un 75.6% de efectividad.		

Fuente: <https://www.gob.mx/stps/documentos/cifras-historicas-del-servicio-nacional-de-empleo>. Dirección de Apoyos a Desempleados y Subempleados de la Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo. Archivo del año 2017

Con este cuadro, podemos identificar que la modalidad Capacitación en la Práctica Laboral tiene un porcentaje alto de eficacia, un poco más del 75%. De 36,840 personas que participaron, 27,856 personas lograron obtener empleo después de haber participado en la modalidad antes mencionada.

En el capítulo anterior describimos que esta modalidad de capacitación que se desarrolla directamente en el proceso productivo de los centros de trabajo, y que se orienta fundamentalmente a la atención de jóvenes solicitantes de empleo, para que adquieran experiencia laboral y/o fortalezcan sus competencias para su incorporación a un puesto de trabajo.

En el cuadro 3 analizamos la información que presenta el SNE en relación a otra modalidad de capacitación del Bécate, la Capacitación para el Autoempleo, que como lo dice su nombre, se capacita a la gente para que pueda emplearse por cuenta propia.

Cuadro 3.

Subprograma Bécate Capacitación para el Autoempleo		
<i>Acciones por modalidad de capacitación llevadas a cabo con presupuesto federal, cifras al mes de diciembre de 2017</i>		
<i>Cursos</i>	<i>Personas registradas en un curso de capacitación.</i>	<i>Eventos de colocación.</i>
<i>Total</i>	697	14,612
Cifras definitivas. Acciones realizadas con Presupuesto Federal.		
Eventos de colocación. Estimación del volumen de personas que lograron colocarse en un empleo.		
De acuerdo a la información presentada por el Servicio Nacional de Empleo esta modalidad realizó en el año 2017 697 cursos en los que participaron 16,549 personas, de las cuales 14,612 lograron conseguir empleo después de haber concluido los cursos. De acuerdo a los datos presentados, esta modalidad tuvo un 88.2% de efectividad.		

Fuente: <https://www.gob.mx/stps/documentos/cifras-historicas-del-servicio-nacional-de-empleo>. Dirección de Apoyos a Desempleados y Subempleados de la Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo. Archivo del año 2017

Como podemos ver en el cuadro de arriba, esta modalidad de capacitación tiene un alto índice de efectividad, ya que poco más del 88% del total de personas que participaron en estos cursos lograron conseguir empleo o se auto emplearon.

Como señalamos en el capítulo anterior, son cursos orientados a la adquisición o fortalecimiento de habilidades laborales de Solicitantes de empleo seleccionados que no logran vincularse a un puesto de trabajo y que tienen como alternativa desarrollar una actividad productiva por cuenta propia.

En este cuadro analizamos la información que presenta el SNE en relación a otra modalidad de capacitación del Bécate, la Capacitación para Técnicos y Profesionistas.

Cuadro 4.

Subprograma Bécate Capacitación para Técnicos y Profesionistas		
<i>Acciones por modalidad de capacitación llevadas a cabo con presupuesto federal, cifras al mes de diciembre de 2017</i>		
<i>Cursos</i>	<i>Personas registradas en un curso de capacitación.</i>	Eventos de colocación.
<i>Total</i>	48	914
Cifras definitivas. Acciones realizadas con Presupuesto Federal.		
Eventos de colocación. Estimación del volumen de personas que lograron colocarse en un empleo.		
De acuerdo a la información presentada por el Servicio Nacional de Empleo esta modalidad realizó en el año 2017 48 cursos en los que participaron 914 personas, de las cuales 480 lograron conseguir empleo después de haber concluido los cursos. De acuerdo a los datos presentados, esta modalidad tuvo un 52.5% de efectividad.		

Fuente: <https://www.gob.mx/stps/documentos/cifras-historicas-del-servicio-nacional-de-empleo>. Dirección de Apoyos a Desempleados y Subempleados de la Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo. Archivo del año 2017

Como lo describimos en el capítulo anterior, esta modalidad está enfocada tanto los egresados como quienes abandonan sus estudios en los subsistemas Bachillerato Tecnológico como de Educación Profesional Técnica, constituyen la población objetivo de técnicos. En el caso de profesionistas, se contempla a aquellos que vengan de cualquiera de las instituciones de educación superior.

Esta modalidad atendió apenas a 914 personas, que es un número muy bajo si lo comparamos con las otras modalidades, y al igual, al comparar el % de efectividad de esta modalidad con las otras, podemos apreciar que es bajo, pero rebaso el 50%.

En el siguiente cuadro analizamos la información que presenta el SNE en relación a otra modalidad de capacitación del Bécate, la Capacitación para la Certificación de Competencias Laborales, esta es la última modalidad de capacitación que integran al Bécate.

Cuadro 5.

Subprograma Bécate Capacitación para la Certificación de Competencias Laborales			
<i>Acciones por modalidad de capacitación llevadas a cabo con presupuesto federal, cifras al mes de diciembre de 2017</i>			
<i>Cursos</i>	<i>Personas registradas en un curso de capacitación.</i>	<i>Eventos de colocación.</i>	
<i>Total</i>	1	18	14
Cifras definitivas. Acciones realizadas con Presupuesto Federal.			
Eventos de colocación. Estimación del volumen de personas que lograron colocarse en un empleo.			
De acuerdo a la información presentada por el Servicio Nacional de Empleo esta modalidad realizó en el año 2017 solo se realizó un curso en el que participaron 18 personas, de las cuales 14 lograron conseguir empleo después de haber concluido el curso. De acuerdo a los datos presentados, esta modalidad tuvo un 77.7% de efectividad.			

Fuente: <https://www.gob.mx/stps/documentos/cifras-historicas-del-servicio-nacional-de-empleo>. Dirección de Apoyos a Desempleados y Subempleados de la Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo. Archivo del año 2017

Esta modalidad es la que atendió a menos personas de las 5 modalidades de capacitación que integran al Bécate, solamente participaron en esta modalidad 18 personas, pero tiene un % de efectividad alto (77.7%).

Como establecimos en el capítulo 3, estos cursos de capacitación que se imparten de manera coordinada con empresas que toman como referente estándares de competencia y manifiestan disposición para apoyar con recursos económicos el proceso de evaluación y certificación de beneficiarios, con la finalidad de facilitar su acceso a un puesto trabajo.

Después de la información presentada, podemos concluir que de manera individual, cada una de las modalidades de capacitación muestra un alto índice de efectividad.

Esto supondría que el subprograma Bécate en 2017, en cada una de sus modalidades de capacitación está logrando combatir el desempleo de manera adecuada, pero esta pequeña conclusión es solo una parte del análisis que estoy realizando.

A continuación analizaremos el nivel de efectividad del subprograma Bécate en el año 2017, reuniendo la información de cada una de las modalidades de capacitación antes enunciadas.

En este cuadro analizamos la información que presenta el SNE, incluye la información de todas las modalidades de capacitación del Bécate.

Cuadro 6.

Subprograma Bécate			
	<i>Total de cursos o modalidades de capacitación impartidas</i>	<i>Personas registradas en un curso de capacitación.</i>	<i>Eventos de colocación. Estimación del volumen de personas que lograron colocarse en un empleo.</i>
<i>Total</i>	3,476	67,354	53,580
Cifras definitivas. Acciones realizadas con Presupuesto Federal.			
De acuerdo a la información presentada por el Servicio Nacional de Empleo el subprograma Bécate en el año 2017, se impartió un total de 3,476 cursos en los que participaron 67,354 personas, de las cuales 53,580 lograron conseguir empleo después de haber concluido los cursos. De acuerdo a los datos presentados, el subprograma Bécate tuvo un 79.5% de efectividad.			

Fuente: <https://www.gob.mx/stps/documentos/cifras-historicas-del-servicio-nacional-de-empleo>. Dirección de Apoyos a Desempleados y Subempleados de la Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo. Archivo del año 2017

Después de revisar la información anterior, el subprograma Bécate durante el año 2017, presenta un alto porcentaje de efectividad, ya que del total de personas que participan en los diferentes modalidades de capacitación, cerca del 80% (79.5%)

logra conseguir empleo después de haber terminado los mismos. Esto quiere decir que el subprograma Bécate, como subprograma demostró que está logrando combatir el desempleo de forma eficiente.

Los datos anteriores dan a entender que el subprograma Bécate en 2017 tuvo un alto índice de efectividad, pero esta información solo muestra el impacto que genera dicho subprograma en la población que ha participado dentro de alguna modalidad de capacitación.

A continuación mostraremos el porcentaje de efectividad del subprograma Bécate en relación a los demás subprogramas que conforman el PAE, y a su vez la efectividad del PAE entre la población que participa en el mismo y con la población en general.

En este cuadro analizamos la información que presenta el SNE de todos los subprogramas que conforman al PAE.

Cuadro 7.

PAE (Programa de Apoyo al Empleo)						
Bécate		Fomento al Autoempleo		Movilidad Laboral Agrícola		Repatriados Trabajando*
Registrados	67,354	Registrados	2,940	Registrados	34,577	Apoyos 2,842
Eventos de colocación	53,580	Eventos de colocación	2,940	Eventos de colocación	22,303	
Efectividad (%)	79.5	Efectividad (%)	100	Efectividad (%)	64.5	
Registrados: son el total de personas registrados en los diferentes cursos, talleres, ferias y demás acciones para fomentar el empleo y autoempleo						
Eventos de colocación: son las personas que consiguieron empleo después de haber sido beneficiarios por alguno de los subprogramas del PAE.						
*Este subprograma no hace eventos de colocación como tal, solo otorga apoyos económicos a los participantes para buscar empleo o en su defecto los orienta para participar en algún otro de los subprogramas.						
De acuerdo a la información presentada, el total de personas que participaron en el PAE fueron 104,871 (no se están considerando los participantes de Repatriados Trabajando), el total de personas beneficiadas fue de 78,823, el PAE tiene un porcentaje de efectividad de 75.1%. Este porcentaje solo abarca a la población que ha participado en el PAE. De 742,171 personas que ingresaron a la población ocupada (población en general), 78,823 son provenientes del PAE, lo que representa 10.6 % de efectividad del mismo.						

Fuente: <https://www.gob.mx/stps/documentos/cifras-historicas-del-servicio-nacional-de-empleo>. Dirección de Apoyos a Desempleados y Subempleados de la Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo. Archivo del año 2017

Como podemos observar en el cuadro anterior, los diferentes subprogramas que conforman al PAE, presentan un % alto de eficacia, el Bécate, que es el subprograma de estudio, tiene un 79% de efectividad en relación a las personas atendidas por el PAE.

Ahora analizaremos si los datos antes mencionados siguen mostrando el alto impacto que ha tenido el subprograma Bécate, pero con relación a la población en general del país.

En este cuadro comparamos el % de personas que participaron y que consiguieron empleo gracias al subprograma Bécate, en relación al total de personas desempleadas del país,

Cuadro 8.

Población ocupada			
<i>La población ocupada en el año 2017</i>	<i>La población ocupada en el año 2016 fue de</i>	<i>Aumento de población ocupada.</i>	<i>Personas que consiguieron empleo por el Bécate</i>
52,865,845	52,123,674	742,171	53,580
De acuerdo a la información presentada, de 742,171 personas que ingresaron a la población ocupada, 53,580 son provenientes del Bécate, lo que genera que dicho subprograma aporte 7.2% para el aumento de la población ocupada.			

Fuente: <https://www.gob.mx/stps/documentos/cifras-historicas-del-servicio-nacional-de-empleo>. Dirección de Apoyos a Desempleados y Subempleados de la Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo. Archivo del año 2017

Con la información anterior podemos determinar que si bien el subprograma Bécate tiene alto índice de efectividad con la población que participa dentro de dicho subprograma, en relación al resto de la población, el subprograma Bécate tiene una eficacia muy baja, apenas del 7% (7.2%), lo que demuestra poca capacidad para disminuir el desempleo a nivel nacional.

4.2 Propuesta de mejoramiento

Ahora mencionaremos las propuestas que haría al subprograma para que este tenga un mejor resultado al previamente descrito.

Primero, ante la poca difusión del subprograma, ya que durante la investigación de Bécate, solamente encontramos algo de información en páginas específicas de internet (paginas oficiales del gobierno), no encontramos información por redes sociales, ni por otros medios de comunicación como televisión, radio y periódicos. Proponemos que este programa se anuncie en medios digitales (redes sociales),

aparezca en periódicos y revistas de circulación nacional o en su defecto que tenga gaceta propia que se publique cada cierto periodo (semanalmente), también que se haga mención del mismo en televisión y radio.

La única fuente para conocer el funcionamiento y algunos requisitos para participar en el subprograma Bécate es la página del Servicio Nacional de Empleo. Por ello sugerimos utilizar las mismas herramientas de difusión para describir el funcionamiento de cada una de las diferentes modalidades de capacitación que conforman el subprograma y a su vez los requisitos para participar y ser beneficiario de las mismas.

Por otra parte, según la página del Servicio Nacional de Empleo, es necesario que los interesados en participar se comuniquen vía telefónica para obtener información del subprograma Bécate, sin embargo, durante la investigación realizamos llamadas a los números telefónicos que aparecen en la página del Servicio, y las personas que nos atendieron no supieron orientarme de manera correcta acerca del subprograma Bécate (no supieron informarme tanto del funcionamiento como de las distintas modalidades, solo dijeron que revisara en internet las convocatorias, sin decir en qué página o que acudiera a las oficinas del Servicio para mayor información). Proponemos capacitar a los telefonistas y/o a las personas encargadas de esta función para que puedan dar la información de manera clara y concreta de todas las modalidades de capacitación que conforman el subprograma Bécate así como poder orientar a la gente para elegir la mejor modalidad que les sea conveniente.

Además, según la página del Servicio Nacional de Empleo, la forma de conocer las ubicaciones de las diferentes oficinas del organismo para dar información acerca del subprograma Bécate, es mediante correo electrónico, durante esta investigación traté de comunicarme por correo con los diferentes encargados que aparecían en la página web del SNE y la respuesta que siempre tuve fue de que el correo de destinatario era incorrecto o que estaba fuera de servicio. Por ende, propongo

actualizar la lista de los correos electrónicos de las personas que están encargadas de informar acerca del subprograma Bécate por correo electrónico, y por consecuencia actualizar la lista de los encargados, o el directorio de dicho ente, y a su vez, capacitarlos en cuanto a la correcta ubicación de las oficinas del Servicio Nacional de Empleo y con quién acudir, para que la comunicación con la gente interesada sea de manera pronta y clara. También proponemos la creación de un buzón electrónico que sea exclusivo para uso del subprograma Bécate.

Ante la limitada información estadística de los resultados del subprograma Bécate, ya que en esta investigación se buscó dicha información, se consiguieron algunos datos muy generales, que solo muestran el número de personas que participaron dentro de las modalidades de capacitación y número de personas que consiguieron empleo después de ser partícipes. Consideramos que como mejora a este punto, se tendría que llevar un mejor control del número de personas que participaron en las modalidades de capacitación, es decir, identificar género de los partícipes, rangos de edades, qué cantidad de personas lograron conseguir empleo después de haber participado dentro de alguna modalidad de capacitación, a su vez identificar qué tipo de empleo consiguieron, si fue temporal o permanente, esto con el fin de poder realizar un mejor análisis de los resultados del subprograma Bécate.

Las modalidades de capacitación solamente, se imparten a solicitud de los empleadores, es decir, la población puede participar en las modalidades de capacitación, siempre y cuando, estas estén disponibles y con lugares libres, y estos factores (disponibilidad de modalidades y disponibilidad de lugares) dependen de los empleadores. Según la página del Servicio Nacional de Empleo, las modalidades se imparten a solicitud de los empleadores, entonces si no hay empleadores que soliciten las modalidades de capacitación, estas no se imparten, además de que ellos determinan el número de personas que serán contratadas después del término de las modalidades. Propongo que las modalidades no dependan de los empleadores, sino que dependan del número de profesionistas o personas que buscan empleo, es decir, por ejemplo, si dentro del total de personas que buscan

empleo, se tiene identificado que cierto porcentaje son contadores, entonces las modalidades de capacitación se deberían encaminar a cursos que ayuden a ese sector en específico a mejorar conocimientos para poder conseguir empleo; para que de esta forma no se esté dependiendo al 100% de los empleadores. Además de que las modalidades cuenten con capacitaciones estándar para que la gente que esté en búsqueda de empleo tenga los conocimientos generales básicos de las vacantes que están en el mercado laboral. Este último comentario va de la mano con la propuesta anterior, ya que de tener una mejor información estadística de las modalidades de capacitación, tendríamos una mejor perspectiva para conocer que vacantes son las que tiene mayor disponibilidad, que vacantes están en constante solicitud de personal, etc. Para así preparar de mejor manera las modalidades de capacitación.

Conclusiones

El objetivo de esta tesina fue analizar si el subprograma Becas a la Capacitación para el Trabajo (Bécate), instrumentado por el gobierno federal mediante el Servicio Nacional de Empleo consiguió disminuir el número de personas desempleadas en el año 2017.

Para alcanzar dicho objetivo, este trabajo se dividió en 4 capítulos. En el primer capítulo hablamos acerca de los conceptos importantes de la investigación, los cuales son: empleo, desempleo, capacitación y los tipos de capacitación, política social y programa social. Definimos el empleo como una actividad humana física o intelectual, dicha actividad es aprendida de forma autónoma o enseñada por alguien ajeno al trabajador que sirve o que busca satisfacer las necesidades del empleador y del empleado con el fin de producir un bien o servicio a cambio de una remuneración económica. Por su parte, el desempleo es la carencia del derecho de trabajo. Toda persona que conforma la población activa de un país, es decir, que está en condiciones físicas, psicológicas y con la edad requerida para iniciar una relación laboral y que está en busca de un empleo pero por causas ajenas a las mismas no pueden conseguir un empleo remunerado. La capacitación es el conjunto de actividades didácticas, a corto y mediano plazo, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes de las personas, esto con el fin de mejorar su desempeño en la realización de actividades diarias en el ámbito profesional o personal. Esta capacitación les permite tener un mejor desempeño en sus futuras actividades, adaptándose a las exigencias cambiantes del entorno.

A su vez, definimos a la política social como un instrumento del Estado que tiene como función principal la reducción y eliminación de las necesidades sociales de la población mediante la redistribución de los recursos y servicios que tiene el gobierno, este instrumento o política incluye a todas aquellas actividades que contribuyen a la salud, educación, asistencia pública, seguridad social y vivienda de la población. Mientras que un programa social, a su vez, es un conjunto de objetivos

y acciones organizadas en orden cronológico para atender un sector específico de la población.

En el segundo capítulo señalamos los antecedentes y el marco jurídico de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, también abordamos la historia del Servicio Nacional del Empleo y de su marco jurídico. Por otra parte, los antecedentes del Servicio Nacional de Empleo (SNE) derivan de las reformas a las fracciones XIII y XXXI del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, a través de las cuales se consignó como deber de los patrones el proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento en el trabajo .

En este mismo capítulo hablamos brevemente, del Programa de Apoyo al Empleo (PAE), ya que de este programa se deriva el subprograma Bécate. Mencionamos su historia, el marco jurídico que regula dicho programa y los otros subprogramas que lo conforman. Con el PAE se busca ayudar a solucionar las dificultades que enfrentan la oferta y demanda de empleo para encontrarse en el mercado laboral, tales como: la falta de promoción de las vacantes disponibles para su ocupación; la insuficiencia de conocimientos, habilidades y destrezas laborales de quienes buscan empleo; la falta de recursos por parte de éstos para buscar y colocarse en un puesto de trabajo, o iniciar una actividad por cuenta propia, trasladarse a diferentes entidades federativas con oferta de empleos o adecuar sus habilidades laborales; falta de experiencia laboral en el caso de la población joven; o bien pertenecer al grupo poblacional de adultos mayores y personas con discapacidad. De esta manera, se dará atención enfocada a las necesidades específicas de la población objetivo, la cual consiste en el otorgamiento de apoyos económicos y en especie para fortalecer habilidades laborales, promover la ocupación por cuenta propia, facilitar la movilidad laboral, y procurar la colocación de repatriados. Los apoyos económicos en ningún caso se otorgarán en efectivo, sino mediante medios electrónicos bancarios o excepcionalmente en cheque, cuando no existan condiciones para hacerlo por tales medios

En el tercer capítulo nos dedicamos a describir las características principales del subprograma Bécate, como son los antecedentes históricos y el marco jurídico que lo regula. También describimos los requisitos para participar en cada una de las modalidades de capacitación que conforman el subprograma Bécate y las características del funcionamiento de y los beneficios de cada una de ellas. El Subprograma Bécate es una política activa de empleo que otorga apoyos y propicia condiciones favorables para la capacitación de la población objetivo, en función de los requerimientos del mercado laboral. Cabe mencionar que el Subprograma promueve la participación de profesionistas y técnicos desempleados o subempleados en todas sus modalidades, preferentemente en las que la capacitación se desarrolle directamente en el proceso productivo; asimismo, incluye la atención de población vulnerable como personas discapacitadas y adultos mayores

En el cuarto capítulo expusimos las deficiencias más importantes del subprograma Bécate y a la vez explicamos de qué manera contrarrestaría estas deficiencias. También, en este capítulo realizamos un análisis de los datos estadísticos que presenta el subprograma Bécate, para poder determinar si ha logrado disminuir el empleo en el país, dentro de dicho análisis hice cuadros informativos de cada modalidad de capacitación que conforman el subprograma Bécate, en dichos cuadros aparece el número de personas que fueron beneficiarias y el porcentaje de efectividad de cada modalidad, así como el total de beneficiarios en relación al porcentaje de personas desempleadas.

Dentro del análisis estadístico que realizamos en esta tesina, pudimos determinar que el subprograma Bécate, no ha tenido una eficacia elevada para disminuir el desempleo, ya que ha beneficiado a un porcentaje muy bajo de la población total del país que ha estado desempleada en busca de empleo formal.

La primera modalidad de capacitación que imparte el subprograma Bécate es la Capacitación Mixta, esta modalidad se apoya a los beneficiarios para que se

incorporen a un puesto de trabajo vacante, se deberá acreditar un curso de capacitación práctico con una duración de uno a tres meses. Los cursos de esta modalidad son esencialmente prácticos, están orientados a la adquisición, fortalecimiento o reconversión de las habilidades laborales de los buscadores de empleo, dichos cursos buscan favorecer su colocación en un puesto de trabajo estable.

De acuerdo a la información presentada por el Servicio Nacional de Empleo, esta modalidad realizó en el año 2017 1,105 cursos en los que participaron 13,033 personas, de las cuales 10,618 lograron conseguir empleo después de haber concluido los cursos. De acuerdo a los datos presentados, esta modalidad tuvo un 81.4% de efectividad.

Como pudimos apreciar, la primera modalidad de capacitación del Bécate, la Capacitación Mixta tiene un porcentaje de eficacia alto, poco más del 80%, este porcentaje se refiere a las personas que lograron conseguir empleo una vez que fueron partícipes de dicho programa.

La segunda modalidad de capacitación del Subprograma Bécate es la Capacitación en la Práctica Laboral. Esta modalidad de capacitación se desarrolla directamente en el proceso productivo de los centros de trabajo, y se orienta fundamentalmente a la atención de jóvenes solicitantes de empleo, para que adquieran experiencia laboral y/o fortalezcan sus competencias para su incorporación a un puesto de trabajo.

De acuerdo a la información presentada por el Servicio Nacional de Empleo esta modalidad realizó en el año 2017 1,625 cursos en los que participaron 36,840 personas, de las cuales 27,856 lograron conseguir empleo después de haber concluido los cursos. De acuerdo a los datos presentados, esta modalidad tuvo un 75.6% de efectividad.

Podemos identificar que la modalidad Capacitación en la Práctica Laboral tiene un porcentaje alto de eficacia, un poco más del 75%. De 36,840 personas que participaron, 27,856 personas lograron obtener empleo después de haber participado en la modalidad antes mencionada.

La tercera modalidad de capacitación de Subprograma Bécate, es la Capacitación para el Autoempleo, que como lo dice su nombre, se capacita a la gente para que pueda emplearse por cuenta propia. Son cursos orientados a la adquisición o fortalecimiento de habilidades laborales de solicitantes de empleo seleccionados que no logran vincularse a un puesto de trabajo y que tienen como alternativa desarrollar una actividad productiva por cuenta propia.

Según el Servicio Nacional de Empleo esta modalidad realizó en el año 2017 697 cursos en los que participaron 16,549 personas, de las cuales 14,612 lograron conseguir empleo después de haber concluido los cursos. De acuerdo a los datos presentados, esta modalidad tuvo un 88.2% de efectividad.

Como podemos observar, esta modalidad de capacitación tiene un alto índice de efectividad, ya que poco más del 88% del total de personas que participaron en estos cursos lograron conseguir empleo o se auto emplearon. Como señalamos anteriormente.

Otra modalidad de capacitación del subprograma Bécate, es la Capacitación para Técnicos y Profesionistas. Como lo describimos en el capítulo anterior, esta modalidad está enfocada tanto los egresados como quienes abandonan sus estudios en los subsistemas Bachillerato Tecnológico como de Educación Profesional Técnica, constituyen la población objetivo de técnicos. En el caso de profesionistas, se contempla a aquellos que vengan de cualquiera de las instituciones de educación superior.

Según la información presentada por el Servicio Nacional de Empleo, esta modalidad realizó en el año 2017, 48 cursos en los que participaron 914 personas, de las cuales 480 lograron conseguir empleo después de haber concluido los cursos. De acuerdo a los datos presentados, esta modalidad tuvo un 52.5% de efectividad.

Esta modalidad atendió apenas a 914 personas, que es un número muy bajo si lo comparamos con las otras modalidades, y al igual, al comparar el % de efectividad de esta modalidad con las otras, podemos apreciar que es bajo, pero rebaso el 50%.

La siguiente modalidad de capacitación del subprograma Bécate, es la Capacitación para la Certificación de Competencias Laborales, esta es la última modalidad de capacitación que integra al Bécate. En esta modalidad se imparten cursos de capacitación de manera coordinada con empresas que toman como referente estándares de competencia y manifiestan disposición para apoyar con recursos económicos el proceso de evaluación y certificación de beneficiarios, con la finalidad de facilitar su acceso a un puesto trabajo.

Según el Servicio Nacional de Empleo esta modalidad realizó en el año 2017 solo se realizó un curso en el que participaron 18 personas, de las cuales 14 lograron conseguir empleo después de haber concluido el curso. De acuerdo a los datos presentados, esta modalidad tuvo un 77.7% de efectividad.

Esta modalidad es la que atendió a menos personas de las 5 modalidades de capacitación que integran al subprograma Bécate, solamente participaron en esta modalidad 18 personas, pero tiene un % de efectividad alto (77.7%).

Después de la información presentada, podemos concluir que de manera individual, cada una de las modalidades de capacitación muestra un alto índice de efectividad. Esto supondría que el subprograma Bécate en 2017, en cada una de sus modalidades de capacitación está logrando combatir el desempleo de manera

adecuada, pero esta pequeña conclusión es solo una parte del análisis que estoy realizando.

A continuación, se muestra la información que presenta el SNE, incluyendo a las 5 modalidades de capacitación que conforman al subprograma Bécate.

Según la información presentada por el Servicio Nacional de Empleo, el subprograma Bécate en el año 2017, impartió un total de 3,476 cursos, en los que participaron 67,354 personas, de las cuales 53,580 lograron conseguir empleo después de haber concluido los cursos. De acuerdo a los datos presentados, el subprograma Bécate tuvo un 79.5% de efectividad.

Después de revisar la información anterior, el subprograma Bécate durante el año 2017, presenta un alto porcentaje de efectividad, ya que del total de personas que participaron en los diferentes modalidades de capacitación, cerca del 80% (79.5%) lograron conseguir empleo después de haber terminado los mismos. Esto quiere decir que el subprograma Bécate, como subprograma demostró que está logrando combatir el desempleo de forma eficiente.

Los datos anteriores dan a entender que el subprograma Bécate en 2017 tuvo un alto índice de efectividad, pero esta información solo muestra el impacto que genera dicho subprograma en la población que ha participado dentro de alguna modalidad de capacitación.

De acuerdo a la información presentada por el SNE, el total de personas que participaron en el PAE fueron 104,871 (no se consideran a los participantes de Repatriados Trabajando, este subprograma no hace eventos de colocación como tal, solo otorga apoyos económicos a los participantes para buscar empleo o en su defecto los orienta para participar en algún otro de los subprogramas), el total de personas beneficiadas fue de 78,823, el PAE tiene un porcentaje de efectividad de 75.1%. Este porcentaje solo abarca a la población que ha participado en el PAE. De

742,171 personas que ingresaron a la población ocupada (población en general), 78,823 son provenientes del PAE, lo que representa 10.6 % de efectividad del mismo.

Como pudimos observar en el cuadro correspondiente, los diferentes subprogramas que conforman al PAE, presentan un porcentaje alto de eficacia, mientras que el subprograma Bécate, tiene un 79% de efectividad. Solamente es superado por el subprograma Fomento al Autoempleo el cual presenta el 100% de efectividad.

De acuerdo a la información presentada, las personas que participaron en el subprograma Bécate fueron 67,354, y de las cuales 53,580 consiguieron empleo gracias al subprograma.

La población ocupada en el año 2016 fue de 52,123,674, en el año 2017 la población ocupada aumento a 52,865,845, lo que significó un aumento de 742,171 personas; del total de esas personas, 53,580 son provenientes del Bécate, lo que genera que dicho subprograma apporto 7.2% para el aumento de la población ocupada.

Con la información anterior podemos determinar que si bien el subprograma Bécate tiene alto índice de efectividad con la población que participa dentro de dicho subprograma, en relación al resto de la población, el subprograma Bécate tiene una eficacia muy baja, apenas del 7% (7.2%), lo que demuestra poca capacidad para disminuir el desempleo a nivel nacional.

Fuentes de Consulta

Bibliografía:

- CAMPBELL, J.P., "Personnel training and development", Annual Review of Psychology, vol. 22, núm. 1, citado en Idalberto Chiavenato: Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones, México, McGraw Hill, 1971.
- Chiavenato, Idalberto, Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones, México, McGraw Hill.
- Hernández Puente, Adriana: Administración y Desarrollo de Personal Público, México, INAP. 1994.
- Repetto, Fabian, La dimensión política de la coordinación de programas y políticas sociales: una aproximación teórica y algunas referencias prácticas en América Latina, INDES. 2005

Hemerografía:

- Ceja Mena, Concepción, La política social mexicana de cara a la pobreza, Barcelona, Geo Crítica Scripta Nova, Revista electrónica de geografía y ciencias sociales, Universidad de Barcelona, Vol. VIII, núm. 176, 1 de noviembre de 2004.
- <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:xOjgHXC3QhUJ:https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/viewFile/POSO0000230059A/24541+&cd=5&hl=es&ct=clnk&gl=mx>
- Thais Maingon, Política social en Venezuela, Venezuela, Cuadernos del CENDES, Tercera Epoca, enero-abril 2004, 1999-2003

Documentos Oficiales:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917, Última reforma publicada DOF 09-08-2019, México, p 130-141
- Ley Federal del Trabajo, México, 2019, p 3, 8, 33, 152, 153, 158, 160, 183
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 1976, Última reforma publicada DOF 19-08-2019, México, p 50-53
- Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 2018, p 1

Fuentes Electrónicas:

- https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/programa_sociales
- [https://www.empleo.gob.mx/sne/programas-servicios-
empleo;JSESSIONIDPORTAL=37SCcN1JkTSyhTjf5NJGw20K6QWbZnWP
NyLT8Wr09QCkCSvyT0NL!-843753332](https://www.empleo.gob.mx/sne/programas-servicios-empleo;JSESSIONIDPORTAL=37SCcN1JkTSyhTjf5NJGw20K6QWbZnWPNyLT8Wr09QCkCSvyT0NL!-843753332)
- [https://www.gob.mx/stps/prensa/apoya-stps-a-jovenes-mediante-
subprograma-becate](https://www.gob.mx/stps/prensa/apoya-stps-a-jovenes-mediante-subprograma-becate)
- <https://quesignificado.com/empleo/>
- <https://www.eco-finanzas.com/diccionario/D/DESEMPLEO.htm>
- <https://deconceptos.com/ciencias-sociales/capacitacion>
- <https://deconceptos.com/ciencias-sociales/politica-social>
- <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006b/voz/1b.htm>
- [https://www.jornada.com.mx/ultimas/2018/01/22/tasa-de-desempleo-cerro-
2017-en-3-4-inegi-8170.html](https://www.jornada.com.mx/ultimas/2018/01/22/tasa-de-desempleo-cerro-2017-en-3-4-inegi-8170.html)
- <https://www.significados.com/empleo/>
- [http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/ceil-
conicet/20171027042035/pdf_461.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/ceil-conicet/20171027042035/pdf_461.pdf)
- [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--
es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm)

- https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf
- <https://deconceptos.com/ciencias-juridicas/empleo>
- <http://ance.msinfo.info/bases/biblo/texto/libros/CC.1984.a.8.pdf>
- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_101396.pdf
- http://segob.guanajuato.gob.mx/sil/docs/capacitacion/La_funcion_de_la_capacitacion.pdf
- <http://www.expansion.com/diccionario-juridico/politica-social.html>
- <https://definicion.de/programa-social/>
- <https://www.cippeec.org/wp-content/uploads/2017/03/1419.pdf>
- <https://www.mscbs.gob.es/ssi/familiasInfancia/ongVoluntariado/docs/evaluaciondeprogramasyproyectossociales.pdf>
- https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/37585/Anexo_1._Descripcio_n_General_del_Programa_.pdf
- https://desarrollosocial.guanajuato.gob.mx/files/Catalogo_PSE_2018.pdf
- <https://www.lahaine.org/mundo.php/15-de-diciembre-de-1911-creacion-del-dep>
- http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes_somos/quienes_somos/historia_stps.htm
- <https://www.empleo.gob.mx/SNE>
- <https://www.gob.mx/stps/acciones-y-programas/servicio-nacional-de-empleo-99031>
- <http://www.empleo.gob.mx/sne/antecedentes-y-creacion-sne#>
- https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5570275&fecha=23/08/2019
- <http://www.empleo.gob.mx/sne/marco-juridico-sne>
- http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5466842&fecha=23/12/2016
- <http://cgservicios.df.gob.mx/prontuario/vigente/5687.htm>

- <https://www.inegi.org.mx/app/indicadores/?ind=6200205253#divFV6300000266#D6200205253>
- <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENEU#letraGloP>
- <https://www.gob.mx/stps/documentos/cifras-historicas-del-servicio-nacional-de-empleo>. Dirección de Apoyos a Desempleados y Subempleados de la Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo. Archivo del año 2017