





Servicio Nacional de Empleo

- El Servicio Nacional de Empleo (SNE) se constituye en 1978, con el objetivo de facilitar la articulación entre oferta y demanda de empleo.
 Conformándose hoy en día como la institución pública a nivel nacional que se ocupa de atender de manera gratuita y personalizada a la población buscadora de empleo en México.
- Provee a la población servicios de información, vinculación y orientación ocupacional; así como apoyos económicos y de capacitación; además de instrumentar estrategias de movilidad laboral interna y externa, y acciones de atención emergente.
- Es administrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, bajo la operación federalizada de las 32 entidades federativas, mediante la firma de un Convenio de Coordinación.
- Tiene 166 oficinas en la República Mexicana, y para su operación cuenta con más de 3 mil 500 personas federales y estatales.









Bécate (Capacitación)

Objetivo General

Apoyar a la población buscadora de empleo, para que adquiera o fortalezca sus competencias laborales para facilitar su colocación en un empleo u ocupación productiva, mediante su incorporación a cursos de capacitación de corto plazo, que se desarrollan de manera coordinada con empresas e instituciones educativas.

Población Objetivo

Buscadores de empleo de 16 años o más, que requieren adquirir o reconvertir sus competencias o habilidades laborales para facilitar su colocación en un puesto de trabajo o el desarrollo de una actividad por cuenta propia.





Bécate (Capacitación)

El Bécate cuenta con dos modalidades de apoyo:

I. Capacitación en empresas (práctica laboral):

La capacitación en empresas surge a partir de la identificación de requerimientos del sector productivo (atiende la necesidad de contar con personal calificado para laborar o apoyar en el proceso productivo y que no puede cubrirse a través de la Bolsa de Trabajo de la OSNE).

- Modalidad Mixta (medianas y grandes empresas)
- o Modalidad de apoyo a micro y pequeña empresa

II. Capacitación en instituciones educativas o centros de capacitación:

responden prioritariamente a las necesidades de la población buscadora de empleo que no encuentra una alternativa de empleo en la OSNE.

- Modalidad Autoempleo
- Vales de capacitación

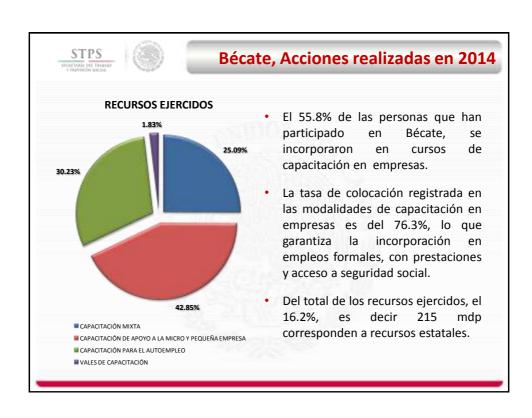




Bécate, Acciones realizadas en 2014

ACCIONES POR MODALIDAD				
Modalidad	Recurso	Atendidos	Colocados	Tasa de colocación
Mixta	332,190,617.42	70,075	55,403	79.06%
Micro y pequeña empresa	567,315,838.26	113,823	83,742	73.57%
Autoempleo	400,180,810.92	140,706	77,388	55.00%
Vales	24,194,098.53	5,032	2,647	52.60%
Total	1,323,881,365.13	329,636	219,180	66.49%

- Durante 2014, se ejercieron recursos por un monto de 1,323.9 mdp en el Programa de Becas de Capacitación para el Trabajo (Bécate).
- Para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es de fundamental relevancia que la colocación de buscadores, sea en empleos formales, por lo que se ha privilegiado la Capacitación en la Práctica Laboral; del total de recursos ejercidos el año anterior, el 67.9%, es decir 899.5 mdp, se destinaron para realizar acciones en participación con las empresas.







Bécate, Acciones realizadas en 2014

COSTOS PROMEDIO DE ATENCIÓN		
MODALIDAD	COSTO FEDERAL	COSTO ESTATAL
Mixta	4,659.97	5,279.24
Micro y pequeña empresa	4,969.89	5,298.56
Autoempleo	2,821.01	2,889.45
Vales	4,711.68	5,475.34

- Las OSNE, tienen libertad para el ejercicio de los recursos estatales que aportan, y lo canalizan fundamentalmente al autoempleo.
- El recurso federal se administra para que la operación se oriente a la capacitación en empresas (Mixta y CMPE) que garanticen mejores resultados de colocación.





Bécate, Acciones realizadas en 2014

ATENCIÓN POR GÉNERO Y GRUPO DE EDAD EN 2014		
Género Grupos de Edad	% Mujeres	% Hombres
16 y 17	2.71%	3.06%
18 y 25	48.85%	57.04%
26 y 30	17.07%	16.22%
31 y 35	11.25%	9.39%
36 y 40	8.64%	6.03%
41 y 45	5.74%	3.76%
46 y 50	3.14%	2.21%
51 y 55	1.55%	1.21%
56 y 60	0.71%	0.65%
61 y más	0.35%	0.42%

- Del total de personas que se apoyaron en 2014 a través del programa de becas de capacitación para el trabajo, el 57% son mujeres y el 43% son hombres.
- El 72% de las personas que reciben los apoyos son jóvenes de 16 a 30 años de edad.
- El 76% de los hombres que se atienden son personas jóvenes de entre 16 a 30 años.
- El 69% de las mujeres que se atienden son jóvenes entre los 16 a los 30 años.





MODALIDAD MIXTA



- Cursos esencialmente prácticos y orientados a la adquisición, fortalecimiento o reconversión de habilidades laborales de la población desempleada, que les permitan favorecer su colocación en un puesto de trabajo formal.
- Se imparten a petición de empleadores que requieren personal capacitado en una ocupación, actividad o puesto específico y que están dispuestas a facilitar sus instalaciones para que en ellas se lleve a cabo la capacitación.
- La capacitación atiende a la demanda que presentan las empresas con motivo de la creación de fuentes de empleo ocasionada por inicio de operaciones o ampliación de la planta productiva.
- Las empresas participantes (medianas y grandes), se obligan a contratar a un 80% de los egresados de la capacitación.







Capacitación en la Práctica Laboral

MODALIDAD MIXTA

APOYOS AL BENEFICIARIO

Con recursos del Programa:

- Beca de capacitación de 1 a 3 salarios mínimos
- Ayuda de transporte por un monto de 20 pesos diarios

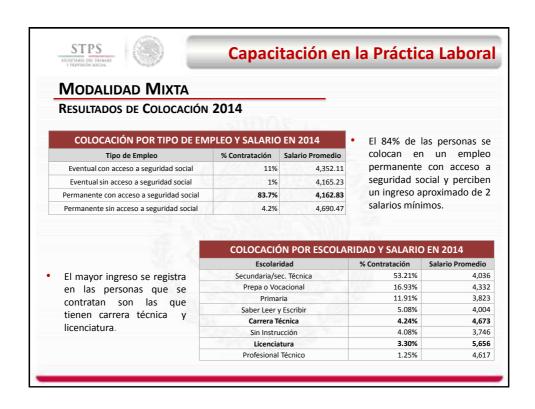




Con recursos de la empresa:

- Se realiza el pago de instructores
- Materiales de capacitación
- Seguro de accidentes y seguro médico básico de atención
- Compromiso de contratación del 80%









MODALIDAD MIXTA

RESULTADOS DE COLOCACIÓN 2014

COLOCACIÓN POR GRUPO DE EDAD Y SALARIO EN 2014			
Salario Grupos de Edad	% Colocación	Salario Promedio	
16 y 17	1.31%	3,552.97	
18 y 25	55.46%	4,072.68	
26 y 30	15.97%	4,260.10	
31 y 35	10.62%	4,210.64	
36 y 40	7.49%	4,210.03	
41 y 45	4.67%	4,185.95	
46 y 50	2.41%	4,219.18	
51 y 55	1.16%	4,388.48	
56 y 60	0.60%	4,349.87	
61 y más	0.31%	4,164.67	

En la Modalidad Mixta, se observan resultados de colocación favorables fundamentalmente en el jóvenes de entre 18 y 25 años.





Capacitación en la Práctica Laboral

MODALIDAD MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA



- Cursos que se desarrollan en la práctica laboral, directamente en el proceso productivo de los centros de trabajo (micro y pequeñas empresas), que facilitan a los Buscadores de empleo que obtengan experiencia laboral, que adquieran o fortalezcan sus competencias laborales y que puedan colocarse en un puesto de trabajo.
- Se imparten a petición de empleadores que requieren personal para apoyar el desarrollo de sus procesos productivos y que están dispuestos a facilitar sus instalaciones para posibilitar el aprendizaje de jóvenes sin experiencia laboral.







MODALIDAD MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

Características

- La capacitación que se realiza en Micro y Pequeñas Empresas, facilita la transición de la escuela al trabajo.
- Elimina las barreras que el mercado laboral impone a los jóvenes, al exigir la experiencia laboral como requisito para incorporarse a un puesto de trabajo.
- Se orienta a la atención prioritaria de jóvenes de 16 a 30 años de edad, recién egresados de nivel técnico o profesional, fundamentalmente sin experiencia laboral, con la finalidad de que adquieran o fortalezcan sus competencias laborales en el trabajo diario de la empresa. Los beneficiarios en función de su desempeño pueden ser contratados por las empresas.

Marco Legal

Ley Federal del Trabajo

Cap. II, Duración de las relaciones de trabajo Artículos 35; 36; 37; 38; 39 y 39 Fracciones A, B, C, D, E y F; 40 y 41.





Capacitación en la Práctica Laboral

MODALIDAD MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

APOYOS AL BENEFICIARIO



Con recursos del Bécate:

- Beca de 1 a 3 salarios mínimos
- Ayuda de transporte de 20 pesos diarios
- Pago del instructor
- Seguro de accidentes

Con recursos de la empresa:

· Se facilita el uso de las instalaciones, la maquinaria, el equipo, las herramientas y el material necesario para el desarrollo de las prácticas. No existe compromiso de contratación.





MODALIDAD MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

ACCIONES REALIZADAS EN 2014

- A través de la modalidad de apoyo a Micro y Pequeña empresa, se atendieron a más de 54 mil empresas y 113 mil 823 beneficiarios, logrando colocar de manera inmediata al 82% de los egresados de los cursos de capacitación.
- Las principales especialidades que se apoyan se orientan a la atención del sector servicios:
 - Auxiliar administrativo
 - Atención a clientes
 - Asistente educativo
 - Cultora de belleza
- Auxiliar contable
- Capturista de datos
- Auxiliar jurídico
- Ventas

2014

557.3 mdp

113,823 personas atendidas 101,757 personas egresadas 83,742 personas colocadas

STPS



Capacitación en la Práctica Laboral

MODALIDAD MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

RESULTADOS DE COLOCACIÓN 2014

COLOCACION POR TIPO DE EMPLEO Y SALARIO EN 2014			
Tipo de Empleo	% Contratación	Salario Promedio	
Eventual con acceso a seguridad social	3.1%	3,941.56	
Eventual sin acceso a seguridad social	29.9%	3,570.27	
Permanente con acceso a seguridad social	13.8%	3,961.88	
Permanente sin acceso a seguridad social	53.1%	3,580.42	

El 13.8 % de las personas se colocan en un empleo permanente con acceso a seguridad social y perciben un ingreso aproximado de 2.2 salarios mínimos.

 El mayor ingreso se registra en las personas que se contratan y que tienen licenciatura.

Escolaridad	% Contratación	Salario Promedio
Secundaria/sec. Técnica	39.11%	3,422.4
Prepa o Vocacional	28.25%	3,433.8
Licenciatura	10.80%	4,026.6
Primaria	8.43%	3,451.5
Carrera comercial	7.67%	3,547.3
Saber Leer y Escribir	3.20%	3,508.0
Profesional Técnico	1.98%	3,663.6
Sin Instrucción	0.57%	3,324.3









PROCESO DE CONCERTACIÓN

Las etapas de operación para realizar cursos en coparticipación de empresas son:

I.Concertación

- Identificación de empresas interesadas en participar
- Entrevistas para determinar necesidades de personal
- · Visita de verificación a infraestructura y entrega de documentación
- · Integración de contenidos de capacitación
- · Validación de participación y firma de acuerdo de capacitación
- Registro administrativo de cursos de capacitación

II.Selección de Instructores Monitores (sólo para la modalidad de apoyo a la Micro y Pequeña Empresa)

- Identificación de Buscadores de empleo interesados en participar
- Entrevistas para identificar competencias
- · Contratación y capacitación de Instructores Monitores
- Estipulación y firma de contrato
- · Integración de contenidos de capacitación
- · Registro administrativo de cursos de capacitación y de Instructor Monitor





Capacitación en la Práctica Laboral

PROCESO DE CONCERTACIÓN



III. Atención y canalización de Buscadores de empleo

- · Entrevista para identificar perfil y competencias laborales
- Identificación de Buscadores de empleo con dificultades de colocación inmediata e interesados en participar
- Análisis de perfil del Buscadores de empleo para realizar una canalización más pertinente
- Selección y canalización a un curso de capacitación u otro apoyo
- Recepción de documentos e integración de expedientes
- Registro administrativo como beneficiario de los apoyos





PROCESO DE CONCERTACIÓN



IV. Inicio de cursos de capacitación

- Entrega de controles de asistencia
- Transparencia:
 - o Corresponsabilidad (Derechos, obligaciones y sanciones)
 - o Plática de Contraloría Social
 - o Material de difusión
- Análisis de perfil del Buscadores de empleo para realizar una canalización más pertinente
- · Recibimiento de beneficiarios en las empresas





Capacitación en la Práctica Laboral

PROCESO DE CONCERTACIÓN



V. Seguimiento a la capacitación

- Visitas de seguimiento periódicas por la oficina del SNE o por el Instructor Monitor
- Registros de asistencias y eventualidades
- Cumplimiento de avances y contenidos de capacitación
- Corrección y orientación de desviaciones
- Entrega de apoyos
- Encuestas de satisfacción a beneficiarios y empresas
- Transparencia:
 - o Identificación de quejas y/o denuncias
 - o Participación del Órgano de Control





PROCESO DE CONCERTACIÓN

VI. Evaluación de resultados de la capacitación (término de cursos)

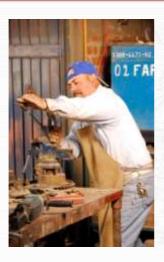
- Entrega de constancias de participación a beneficiarios
- Encuestas de satisfacción a beneficiarios y empresas
- Evaluación de la participación de empresas y compromisos:
- o Reporte y entrega de evidencias de contratación
- Porcentaje de egresados contratados
- Cumplimiento de programa de capacitación
- Evaluación de la participación de Instructores Monitores (sólo para la modalidad de apoyo a la Micro y Pequeña Empresa)
- · Integración final de expedientes
- Evaluación de los cursos de capacitación, especialidad, duración, costos y permanencia en los meses 3, 6, 9 y 12 posteriores al término.





Capacitación en Instituciones Educativas

MODALIDAD AUTOEMPLEO



- Cursos orientados a la adquisición o fortalecimiento de habilidades laborales de los Buscadores de empleo que no logran vincularse a un puesto de trabajo y tienen como alternativa desarrollar una actividad productiva por cuenta propia. Se imparte en instituciones de capacitación o con instructores competentes, avalados por las mismas, en espacios físicos que cuenten con la infraestructura necesaria para su impartición.
- Se atiende prioritariamente a la población que radica en municipios que forman parte de la estrategia de la Cruzada Nacional contra el Hambre.
- Fomenta la ocupación productiva de las personas al permitir que puedan desempeñan una trabajo por cuenta propia.





















Servicios No Presenciales

Portal del Empleo

Es una herramienta de atención y apoyo a la ciudadanía, a través de un portal electrónico que orienta, capacita y asesora en temas relacionados con el mundo del trabajo a personas desempleadas; empleadores; estudiantes y sus familias; trabajadores en activo que desean mejorar sus ingresos; académicos, entre otros. www.empleo.gob.mx.

Servicio Nacional de Empleo por Teléfono

Servicio gratuito de información que por teléfono, proporciona opciones de empleo a las personas que buscan trabajo, o bien, permite a los empleadores registrar sus vacantes; así como información de las diferentes estrategias que opera el SNE.

Observatorio Laboral

Es un servicio público de información en línea, confiable y gratuito sobre las características y el comportamiento de las ocupaciones y las profesiones más representativas en México, <u>www.observatoriolaboral.gob.mx</u>.







Servicios de Apoyo

Centros de Intermediación Laboral

Centros que cuentan con equipos de cómputo, impresión, fotocopiado y telefónicos, que permiten ofrecer un servicio gratuito para que los buscadores de empleo puedan realizar consultas tanto al Portal del Empleo como a otras bolsas de electrónicas de trabajo locales, dar seguimiento vía correo electrónico o telefónico a las vacantes a las que fueron postulados.

Periódico Ofertas de Empleo

Es una publicación quincenal, que ofrece de forma sencilla y accesible, información sobre distintas oportunidades de trabajo. Se publica en todas las entidades federativas, a través de las oficinas del SNE.

Revista Informativa

Es una publicación que tiene como propósito divulgar entre diversas instituciones relacionadas con el empleo y la capacitación datos sobre las características y funcionamiento de los mercados laborales y ser una herramienta útil que apoye la toma de decisiones por parte de los agentes que participan en ellos. A través de ella se dan a conocer los principales resultados de las acciones del SNE en materia de empleo y capacitación en la entidad durante el periodo correspondiente.

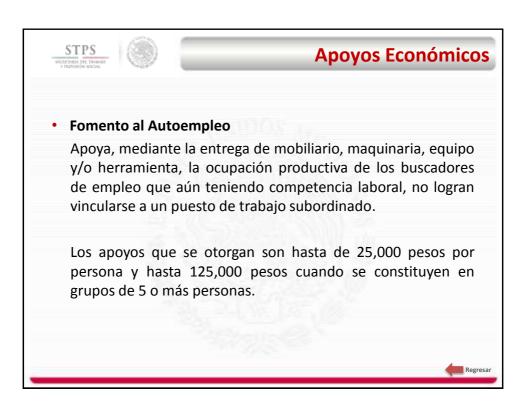
















Marco Legal Bécate

El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Artículo 39-B. Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.







Marco Legal Bécate

La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Artículo 39-C. La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito garantizando la seguridad social del trabajador; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado, y se garantizarán los derechos de seguridad social del trabajador.

Artículo 39-D. Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables.

Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón, a efecto de garantizar los derechos de la seguridad social del trabajador.

Marco legal P. 3/4
Regresar

