

FICHA DE IDENTIFICACIÓN AÑO 2025-2026

DEFINICIONES ESTRATÉGICAS

MINISTERIO	MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	PARTIDA	15
SERVICIO	SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACION Y EMPLEO	CAPITULO	05

Ley orgánica o Decreto que la rige

- 1.- Ley N°19.518 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que Fija Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo.
- 2.- Decreto N° 98, de 31 de octubre de 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba Reglamento General de la Ley N° 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo
- 3.- Decreto N° 122, de 23 de noviembre de 1998, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba Reglamento Especial de la Ley N° 19.518 relativo a los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación
- 4.- Decreto N°186, de 2002 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que Aprueba Reglamento Especial de la Ley N°19.518, relativo a los módulos de formación en competencias laborales conducentes a títulos técnicos impartidos por los centros de formación técnica.

Misión Institucional

Mejorar la empleabilidad y potenciar las trayectorias laborales de todas las personas, con especial atención en aquellas que tienen dificultad en el acceso y continuidad en el mercado del trabajo, con foco en la pertinencia territorial e incorporando la transversalización de perspectiva de género y derechos fundamentales, a través de un sistema integrado de habilitación laboral que vincule nuestros programas, instrumentos e incentivos a la contratación

Objetivos Estratégicos del Ministerio

Prioridad	Tipo de Objetivo	Descripción
5	Estratégico	Disminuir las brechas de género impulsando la reincorporación laboral femenina, la igualdad salarial, la participación paritaria y espacios libres de violencia.
7	Estratégico	Mejorar la empleabilidad laboral, mediante la revisión y adecuación de los programas de capacitación y formación para el empleo, acorde a las transformaciones digitales y tecnológicas.
9	Estratégico	Promover el Dialogo Social Tripartito como mecanismo para mantener y fortalecer relaciones laborales justas, modernas y colaborativas, así como para facilitar y fortalecer los procesos de toma de decisiones en el ámbito legislativo. Asimismo, reforzar el Consejo Superior Laboral y otras instancias de participación vinculante.

Objetivos Estratégicos Institucionales

Prioridad	Tipo de Objetivo	Descripción	Atributos Considerados		Objetivos del Ministerio Relacionados
			Enfoque de Género	Cambio Climático	
1	Estratégico	Desarrollar un Sistema de Habilidadación Laboral, que conecte y entregue a las personas servicios integrados para la inserción y acompañamiento laboral, incorporando las variables de los enfoques de derechos fundamentales y de género.	Si	Si	7
2	Estratégico	Mejorar la entrega de los servicios del Sistema de Intermediación Laboral con perspectiva de género y territorial, para la empleabilidad de las personas.	Si	Si	7
3	Estratégico	Entregar herramientas y servicios de formación,	Si	Si	5

		certificación e incentivos a la contratación con pertinencia territorial, enfoque de género y descentralizado, acorde a las necesidades de las personas y del mercado laboral, contribuyendo a la productividad de las empresas.			
4	Estratégico	Colaborar por medio de los Consejos Nacionales y Regionales de Capacitación y otras instancias institucionales, con los actores internos y externos del sistema de habilitación laboral y la sociedad civil, a fin de regular y asegurar la calidad de la oferta con enfoque regional, descentralizado y de género.	Si	Si	9
5	Gestión Institucional	Modernizar la gestión impulsando la Transformación Digital e incorporando nuevas tecnologías que permitan optimizar los procesos, con foco en la entrega de servicios a personas usuarias y empresas, aplicando enfoque de género.	Si	Si	7

Bienes / Servicios Finales		
Número	Bien / Servicio Final	N° Objetivo Estratégico Relacionado
1	Capacitaciones y Certificación Laboral	1, 2, 3, 4
2	Servicios de Intermediación Laboral	1, 2, 4
3	Subsidios al Empleo	1, 2, 3, 4