

FICHA DE DEFINICIONES ESTRATÉGICAS AÑO 2015-2018
(Formulario A1)

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

Ley orgánica o Decreto que la rige

Ley N°19.518 del 14 de octubre de 1997, modificada por: Ley N° 19.728 de 30 de abril del 2001, que establece Seguro de Desempleo, Ley N° 19.765 del 2 de noviembre del 2001, Ley N° 19.967 del 4 de septiembre de 2004, sobre racionalización de uso de la franquicia Tributaria, Ley N° 20.121 del 31 de agosto de 2006, que permite a las Municipalidades actuar como Organismos Técnicos de Capacitación, Ley N° 20.124 del 5 de octubre de 2006, sobre Bonificación al Contrato de Aprendizaje, Ley N°20.267 del 6 de junio de 2008, que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo, Ley N°20.328 que regula el Fondo de Cesantía Solidario, Ley N° 20.351, sobre la Protección al Empleo y Fomento a la Capacitación Laboral, Ley N° 20.440 que Flexibiliza requisitos de acceso para obtener beneficios del Seguro de Cesantía de la Ley N°19.728 y Ley N° 20.720 sobre Régimen concursal vigente por una ley de reorganización y liquidación de empresas y personas, y perfecciona el rol de la superintendencia del ramo.

Misión Institucional

Mejorar la empleabilidad de los trabajadores ocupados, personas desocupadas e inactivas, con especial foco en las más vulnerables, a lo largo de su vida laboral, a través de la gestión articulada y con calidad de la orientación, capacitación e intermediación laboral, para contribuir a la productividad de Chile desde sus regiones.

Objetivos Relevantes del Ministerio

Número	Descripción
1	Apoyar el acceso y permanencia en el mercado laboral preferentemente de jóvenes, mujeres y personas con discapacidad.
2	Modernizar las instituciones del sector, con énfasis en el mejoramiento del sistema nacional de capacitación, el fortalecimiento de la fiscalización y en general la atención ciudadana.
3	Relevar el rol público de los organismos vinculados y dependientes.

Objetivos Estratégicos institucionales

Número	Descripción	Objetivos Relevantes del Ministerio vinculados	Productos Estratégicos vinculados
1	Mejorar la inserción y permanencia en el mercado laboral de las personas, contribuyendo a la disminución de sus brechas de competencias laborales, a través de una oferta integrada de servicios, adecuada a sus necesidades y a las del mercado laboral	1, 3	1,2,3
2	Mejorar el acceso y movilidad a puestos de trabajo de calidad a través de estrategias de acompañamiento a lo largo de la trayectoria laboral de las personas para contribuir a mejorar su productividad.	1, 3	1,2,3
3	Desarrollar una gestión institucional orientada a los usuarios y la ciudadanía a través de estrategias y procesos que aseguren la entrega de productos pertinentes y de calidad.	2	1,2,3

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)

	Producto Estratégico	Descripción	Clientes	Aplica Gestión Territorial	Aplica Enfoque de Género
1	Formación en Oficios	Acciones de capacitación que consideran tanto horas teóricas como prácticas (fundamentales para la formación en oficios), entregadas a través de los Programas de Formación en Oficios: Capacitación en Oficios, Programa Más Capaz, Transferencia al Sector Público y Formación en el Puesto de Trabajo. Dependiendo de los objetivos de cada Programa, planes formativos, público objetivo, requisitos de ingreso y componentes de cada Programa, los cursos de capacitación contemplan tanto el acceso a subsidios complementarios (tales como de transporte, herramientas, alimentación y cuidado infantil para aquellos que tengan hijos menores de seis años), como diferente cantidad de horas de capacitación, con posibilidad de salida dependiente o independiente. Ello en todo el territorio nacional asegurando un estándar de calidad y adecuando la oferta en función de los objetivos de cada Programa y público objetivo.	1, 2, 3.	Si	Si
2	Servicios de Empleo	Acciones destinadas a mejorar las condiciones de accesibilidad y permanencia al mercado laboral de las personas, priorizando condiciones de vulnerabilidad, a través de diversas herramientas programáticas. En el primer caso, considera un conjunto de mecanismos que tienen por objeto contactar a los oferentes de trabajo con los demandantes de empleo para su colocación en un puesto de	1, 2, 3.	Si	Si

		trabajo. La segunda, corresponde a herramientas que incentivan la contratación y permanencia de población vulnerable, el fortalecimiento del capital humano al interior de las empresas y el reconocimiento de competencias laborales de las personas.			
3	Actualización, mejora y reconocimiento de competencias	La actualización y mejoras de las competencias de las personas se realiza por medio de la capacitación laboral pertinente y de calidad, para desarrollar el capital humano al interior de las empresas y contribuir a la productividad de las personas. El reconocimiento de competencias corresponde a procesos de evaluación y certificación de competencias adquiridas por los trabajadores a lo largo de su vida laboral y que no son reconocidas formalmente.	1, 2, 3, 4.	Si	Si

	Cientes	Cuantificación
1	Personas ocupadas	8059700
2	Personas desocupadas	595210
3	Personas Inactivas (Iniciadores e Inactivos potencialmente activos)	760770
4	Empresas que tributan en primera categoría	1045046