

FICHA DE DEFINICIONES ESTRATÉGICAS AÑO 2019-2022
(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, que fija Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, modificada por: Ley N° 19.765 del 2 de noviembre del 2001, que modifica la Ley N°19.518 sobre Estatuto de Capacitación y Empleo, Ley N° 19.967 del 4 de septiembre de 2004, sobre racionalización del uso de la franquicia Tributaria de capacitación, Ley N° 20.121 del 4 de septiembre de 2006, que modifica la Ley N°19.518, permitiendo que las Municipalidades puedan actuar como Organismos Técnicos de Capacitación, Ley N°20.124 del 27 de octubre de 2006, que modifica el Estatuto de Capacitación y Empleo, en materia de Bonificación al Contrato de Aprendizaje, Ley N°20.267 del 25 de junio de 2008, que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo, Ley N° 20.720 del 9 de enero de 2014, que Sustituye Régimen concursal vigente por una ley de reorganización y liquidación de empresas y personas, y perfecciona el rol de la superintendencia del ramo, y Ley N°20.940, del 8 de septiembre de 2016, que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales. La Ley N°19.728 del 30 de abril del 2001, que establece Seguro de Desempleo, Ley N°20.328 del 30 de enero de 2009, que perfecciona el Seguro Obligatorio de Cesantía e introduce cambios a otras normas legales, Ley N°20.351, del 30 de mayo de 2009, de Protección al Empleo y Fomento a la Capacitación Laboral, y Ley N° 20.440 del 08 de mayo de 2010, que Flexibiliza los requisitos de acceso para obtener beneficios del Seguro de Cesantía de la Ley N°19.728 producto de la catástrofe del 27 de febrero de 2010.

Misión Institucional

Mejorar la empleabilidad y potenciar las trayectorias laborales, a través de una oferta integrada y de calidad de políticas, programas e instrumentos, dirigidos a ocupados, desocupados y quienes no participan del mercado laboral, con especial atención en acompañar a personas vulnerables para su inserción y continuidad laboral.

Objetivos Relevantes del Ministerio

Número	Descripción
1	Impulsar el crecimiento del mercado laboral con énfasis en la calidad del empleo, y en la disminución de la informalidad.
2	Impulsar cambios a la legislación laboral que promuevan un mercado laboral inclusivo, con énfasis en un aumento de las oportunidades de empleabilidad de los siguientes sectores: mujeres, jóvenes, adultos mayores, y personas con discapacidad.
3	Reformar y modernizar la institucionalidad, con énfasis en el Sistema Nacional de Capacitación y la Dirección del Trabajo, configurando un sistema que responda a las características de los nuevos mercados
4	Modernizar el Sistema de Capacitación, a fin de entregar a los trabajadores los instrumentos y herramientas necesarias para enfrentar la revolución tecnológica y ser ciudadanos en la sociedad moderna del conocimiento y la información. Esto a través de un proceso de formación continua, que certifique las competencias en un marco de cualificaciones, que permita una ruta ascendente de educación, productividad, condiciones de trabajo y salarios.
5	Promover y asegurar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, así como de salud ocupacional, tanto en el sector público como privado.
6	Reformar y mejorar el Sistema Previsional, que permita a todas las chilenas y chilenos el acceso a pensiones más dignas, en el marco de un sistema de protección social.
7	Generar un diálogo y colaboración permanente entre los distintos actores del mercado laboral.

Objetivos Estratégicos institucionales

Número	Descripción	Objetivos Relevantes del Ministerio vinculados	Productos Estratégicos vinculados
1	Mejorar la empleabilidad de las personas con dificultad en el acceso y continuidad en el mercado del trabajo, mediante un sistema de acompañamiento a lo largo de la vida laboral que integre los servicios de intermediación, incentivos a la contratación y el cierre de brechas de competencias laborales.	1, 3, 4, 7	1,2
2	Desarrollar las capacidades institucionales para identificar y entender las necesidades y barreras de entrada de las personas frente al mercado del trabajo y los requerimientos de capital humano presentes y futuros de los sectores productivos, orientando en torno a ellos la oferta programática del Servicio.	1, 3, 4, 7	1,2
3	Elevar los estándares de calidad y transparencia en la provisión de los productos estratégicos, fortaleciendo y modernizando la gestión del Servicio y promoviendo la articulación interna y con los actores del sistema de formación para el trabajo.	1, 3, 4, 7	1,2

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)

	Producto Estratégico	Descripción	Clientes	Aplica Gestión Territorial	Aplica Enfoque de Género
1	Programas de formación	Acciones destinadas a mejorar las condiciones de accesibilidad y permanencia en el mercado laboral de las personas, por medio de programas de formación y certificación laboral para el cierre de brechas de competencias, a través de una oferta programática de calidad y que	1, 2, 3, 4.	Si	Si

		se ejecuta a nivel nacional.			
2	Servicios o instrumentos de empleo	Acciones orientadas a mejorar condiciones laborales de aquellos segmentos que presentan mayores barreras al acceso y permanencia en el mercado laboral, como también entregar apoyo en la orientación y facilitar la vinculación laboral de la ciudadanía.	1, 2, 3, 4.	Si	Si

Clientes		Cuantificación
1	Personas ocupadas	8349618
2	Personas desocupadas	659341
3	Personas Inactivas	6092727
4	Empresas que tributan en primera categoría	1074040