

FICHA DE IDENTIFICACIÓN AÑO 2026-2026

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	Descripción
5	Disminuir las brechas de género impulsando la reincorporación laboral femenina, la igualdad salarial, la participación paritaria y espacios libres de violencia.
7	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	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	Descripción	Objetivos del Ministerio Relacionados	Atributos Considerados	
			Perspectiva de Género	Cambio Climático
1	Implementar un Sistema de Habilidadación Laboral que articule y entregue a las personas servicios integrados de intermediación y orientación laboral, capacitación y derivación a certificación de competencias laborales, con enfoque de derechos fundamentales y de género, con el fin de lograr mejores oportunidades de acceso y permanencia en el mercado del trabajo y de movilidad laboral de las personas.	7	Si	Si
2	Mejorar la entrega de los servicios del Sistema de Intermediación Laboral con perspectiva de género y territorial, para la empleabilidad de las personas.	7	Si	Si
3	Entregar herramientas y servicios de formación, certificación e incentivos a la contratación con pertinencia territorial, enfoque	5	Si	Si

	de género y descentralizado, acorde a las necesidades de las personas y del mercado laboral, contribuyendo a la productividad de las empresas.			
4	Articular en los Consejos Nacional y Regionales de Capacitación y otras instancias institucionales, el levantamiento de requerimientos de capacitación con enfoque descentralizador, territorial y de equidad de género, para incrementar la calidad, pertinencia y cobertura de los programas de capacitación.	9	Si	Si

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

Objetivos De Gestión Interna			
		Atributos Considerados	
Prioridad	Descripción	Perspectiva de Género	Cambio Climático
5	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