

2026

Balance de Gestión Integral

Etapa 1: Principales resultados de la gestión 2025

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Subsecretaría del Trabajo



regiones de Ñuble y Biobío. El programa dio continuidad a la iniciativa de reconocimiento a las labores de cuidado en la región de Valparaíso, dirigida a cuidadoras principales de personas con dependencia moderada a severa, con una cobertura de 30 a 40 participantes.	
---	--

ACCIÓN 2

El programa Servicios Sociales tiene como objetivo lograr la inserción laboral, por medio de la habilitación laboral en un oficio. El presupuesto total fue de M\$4.121.343, de los cuales se adjudicaron M\$3.439.000 distribuidos en 25 proyectos, con una duración promedio de seis meses. Estos proyectos se estructuraron según dos líneas de financiamiento:

- a) Línea Subsecretaría del Trabajo (SUBTRAB) se adjudicaron y ejecutaron 19 proyectos, los cuales se desarrollaron en las regiones de Coquimbo, Metropolitana, O'Higgins, Biobío, Ñuble, La Araucanía, Los Lagos y Los Ríos.
- b) Línea SUBTRAB - Ministerio de Desarrollo Social y Familia se orientó a personas pertenecientes al Subsistema de Protección Social Seguridades y Oportunidades, se adjudicaron y ejecutaron 5 proyectos por un monto de M\$805.175, en las regiones O'Higgins, Biobío, La Araucanía y Los Ríos.

El programa tuvo una cobertura de 1.931 personas beneficiarias, de las cuales un 72,8% fueron mujeres.

ACCIÓN 3

El programa Fomento a la Empleabilidad, tiene como objetivo facilitar la inserción laboral sostenible, mejorando competencias laborales de los participantes mediante subsidios y certificaciones, articulando con las demandas del mercado laboral. El presupuesto fue de M\$1.909.000 y se ejecutó mediante Ley de Compras Públicas, se realizaron dos procesos de licitación pública sin lograr adjudicación, por lo que se procedió a efectuar una licitación privada, adjudicándose un proyecto en la región del Biobío al proveedor ONG Forjadores del Futuro, por un monto de M\$200.000, con una cobertura comprometida de 100 cupos. Al cierre de diciembre de 2025, el proyecto se encontraba en ejecución operativa.

En cuanto a la ejecución financiera, durante el año 2025 se ejecutaron M\$40.000 correspondientes al anticipo de recursos establecido en las bases de licitación, con un total de 90 personas beneficiarias/os, de los cuales un 66,6% fueron mujeres.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

El conjunto de acciones ejecutadas durante el año 2025 por la Subsecretaría del Trabajo contribuyó de manera directa y complementaria al cumplimiento del Objetivo Estratégico, a través de instrumentos

diferenciados, pero articulados en torno a un mismo propósito, estas iniciativas abordaron tanto el acceso al empleo formal como la mejora de sus condiciones, la permanencia en el empleo y la protección de derechos laborales, con especial énfasis en mujeres y grupos con mayores barreras de inserción.

En primer lugar, el Programa Inversión en la Comunidad aportó al objetivo estratégico mediante la promoción de relaciones laborales formales en el desarrollo de obras y servicios de alto valor social a nivel local, bajo marcos contractuales regulados y fiscalizables. Durante su permanencia en el programa, las personas beneficiarias generaron ingresos formales y desarrollaron funciones que constituyeron un aporte directo a sus comunidades, reforzando la dimensión social del empleo y su rol como mecanismo de cohesión territorial.

Por su parte, el Programa Servicios Sociales complementó este esfuerzo desde una perspectiva orientada a la empleabilidad y la permanencia en el empleo formal, mediante el desarrollo de proyectos de apoyo social, capacitación en oficios e intermediación laboral. El programa permitió focalizar recursos en distintos territorios y grupos prioritarios, incluyendo personas pertenecientes al Subsistema de Protección Social Seguridades y Oportunidades, abordando barreras estructurales de acceso al mercado laboral. La lógica de ejecución basada en productos y resultados incentivó el cumplimiento efectivo de los objetivos de inserción y mantención laboral, reforzando la vinculación entre la inversión pública y los resultados en términos de empleo formal, con una participación mayoritaria de mujeres.

Finalmente, el Programa Fomento a la Empleabilidad Sostenible aportó al objetivo estratégico mediante una intervención focalizada en personas desempleadas de larga duración, promoviendo su reincorporación al empleo formal a través de subsidios a la contratación y formación en el puesto de trabajo. La estructura del subsidio incentivó la contratación formal por parte de las empresas y fortaleció las competencias laborales de las personas beneficiarias, priorizando sectores de alta demanda y empleos verdes, alineados con los desafíos de la transición ecológica.

OBJETIVO ESTRATÉGICO
Proveer y coordinar con perspectiva de género los servicios del mercado de trabajo para personas desocupadas, en búsqueda de empleo o que estén en riesgo de pérdida de éste por transiciones tecnológicas y socioecológicas, con la finalidad de mejorar su empleabilidad y/o reducción de períodos de desempleo

ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
El Bolsa Nacional de Empleo (BNE) tiene a su cargo la ejecución del servicio de administración de la plataforma BNE, durante el 2025 se garantizó la continuidad operativa y modernización de la plataforma, iniciando una transformación estructural que incluyó la migración total a la nube (Azure), refactorización hacia microservicios y la extensión del horario de atención de la mesa de ayuda. Estos avances se tradujeron en un incremento de la actividad transaccional, destacando un crecimiento del 12,2% en vacantes publicadas (alcanzando 3.446.417) y un aumento del 22,9% en las postulaciones de personas respecto al 2024, llegando a 16.127.567 de interacciones. Al cierre del año, la base de usuarios se consolidó con más de 5,4 millones de personas inscritas y 115.000 empleadores, entregando mejoras en la eficacia como instrumento nacional de intermediación laboral estatal y garantizando la certificación para los beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario.	

ACCIÓN 2
El programa Observatorio Laboral tiene por finalidad fortalecer el conocimiento territorial y sectorial del mercado del trabajo, entregando evidencia sobre las características, oferta y demanda de las diversas ocupaciones laborales presentes en el territorio nacional, así como de los desafíos tecnológicos y socio ecológicos que enfrentan los y las trabajadores(as) que las realizan. Durante el 2025 se adjudicó y ejecutó 16 Observatorios Laborales Regionales (1 por región). Además, se ejecutó el Observatorio temático de Empleos de Cuidados y se inició la ejecución del Observatorio temático de Empleos Digitales. Finalmente, se brindó asistencia técnica a servicios de empleo y formación y a organismos públicos,

específicamente, a las 16 Direcciones Regionales de SENCE, 20 Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL) de ChileValora, 16 Consejos Regionales de Capacitación y 15 Centros de Formación Técnica Estatal.

ACCIÓN 3

La Comisión Asesora Ministerial de Prospección Laboral (CAMPL), es un órgano tripartito y consultivo que asesora al Ministerio en el proceso de diseño e implementación de una Estrategia Nacional de Prospección Laboral. Durante 2025 realizaron 2 sesiones anuales establecidas según normativa, en éstas se lograron los siguientes acuerdos: 1) transformar la Encuesta Nacional de Demanda Laboral (ENADEL) de anual a bienal, para mejorar la tasa de respuesta, actualizar el instrumento de levantamiento y profundizar el análisis de los datos obtenidos; 2) integrar de manera permanente a la Comisión a los representantes del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y del Ministerio de Ciencias, Tecnología, Conocimiento e Innovación; y 3) actualizar la Estrategia Nacional de Prospección Laboral, una vez terminado el proceso de evaluación externa de ésta.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Las acciones ejecutadas durante 2025 contribuyeron al cumplimiento del objetivo estratégico al fortalecer la capacidad institucional para proveer y coordinar los servicios del mercado de trabajo con una perspectiva de género. En particular, la modernización tecnológica de la Bolsa Nacional de Empleo permitió asegurar la continuidad operativa y el soporte a procesos críticos de intermediación laboral y certificación, mejorando la accesibilidad, disponibilidad y eficiencia del principal instrumento público de intermediación laboral del país.

Estos avances contribuyeron a reducir brechas de acceso al mercado laboral, especialmente para personas que enfrentan mayores dificultades de inserción, incluidas las mujeres, mediante una plataforma más robusta, disponible y capaz de gestionar mayores volúmenes de interacción entre personas trabajadoras y empleadores.

Asimismo, la ejecución del Programa Observatorio Laboral fortaleció la toma de decisiones en materia de empleo y capacitación, a partir de información actualizada y pertinente sobre brechas laborales, demandas sectoriales y desafíos asociados a transiciones tecnológicas y socioecológicas. La generación y difusión de evidencia territorial y sectorial permitió apoyar el diseño e implementación de políticas públicas y programas de empleo más pertinentes, contribuyendo a mejorar la empleabilidad y reducir los períodos de desempleo.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Implementar instancias de formación sindical y de diálogo social tripartitas, que contribuyan al fortalecimiento del Trabajo Decente, mediante la promoción y difusión de derechos del trabajo que permitan avanzar hacia relaciones laborales más justas y colaborativas con equidad de género.

ACCIÓN 1**NUBE DE PALABRAS**

El servicio Estrategia de Formación Sindical (que considera Nivel Inicial y Nivel Avanzado) se ejecutaron 16 proyectos en 6 regiones, con un total de 1.137 personas egresadas, de las cuales el 62% fueron mujeres. Respecto del servicio de Escuelas de Formación para la Micro y Pequeña Empresa, en un primer llamado, se ejecutaron 10 proyectos en 5 regiones, con un total de 347 personas egresadas, de las cuales el 76% fueron mujeres.

La ejecución del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas ascendió a M\$854.631 con un 84,45% ejecutado. Cabe señalar que se hizo un segundo llamado de Escuelas de Formación para la Micro y Pequeña Empresa, en el que se adjudicaron 10 proyectos en 6 regiones, cuya mayor ejecución presupuestaria será realizada entre enero y febrero de 2026.

**ACCIÓN 2**

El Programa de Mesas de Diálogo Social ejecutó 11 proyectos en 4 regiones, con un total de 87 actores (41 sindicales, 35 empresariales y 11 gubernamentales). El Programa de Recuperación de Historia Sindical realizó estudio cualitativo de investigación de la Confederación FENATS Nacional y del Sindicato de Trabajadores ENAP-PETROX. Se realizaron dos estudios de evaluación, uno del Programa de Mesas de Diálogo Social 2022-2025 y otro del Diplomado de Diálogo Social para el mundo del trabajo 2023-2025. El presupuesto ejecutado fue de M\$321.518 con un 90,06% respecto del total asignado.

ACCIÓN 3

Las actividades de Participación ciudadana fueron 19, de las cuales se cumplieron en su totalidad de acuerdo a lo planificado y entre las cuales tenemos: Reuniones de Mesa de Participación Ciudadana, Actos de Conmemoración del día de la Mujer, Sesiones ordinarias del Consejos de la Sociedad Civil, Diálogo

Participativo, Cuenta Pública Participativa de la Subsecretaría del Trabajo, Mesa de Participación Ciudadana del Sector Trabajo, Sesión extraordinaria del Consejo de la Sociedad Civil, Encuentros en materias de sector Trabajo y Diálogo Participativo en materias de Género.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

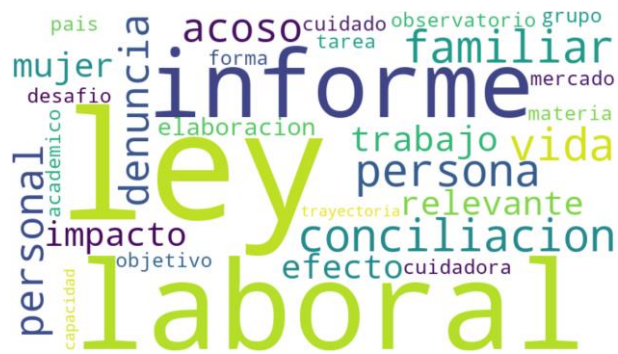
Con el objeto de facilitar el Diálogo Tripartito entre trabajadores/as, empleadores/as y Gobierno e incentivando la integración inclusiva y democrática en las relaciones laborales, se implementaron programas de formación sindical, promoción del diálogo social y desarrollo de relaciones laborales colaborativas entre empleadores/as y trabajadores/as. Además del programa de diálogo social para la promoción de la participación democrática y el comienzo de los actores del mundo laboral.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Mejorar la participación laboral femenina, a través de la ejecución y evaluación de políticas públicas y programas de la Subsecretaría del Trabajo, que contribuyan a la eliminación de todo tipo de sesgo de género y discriminación en el mercado laboral.

ACCIÓN 1**NUBE DE PALABRAS**

La elaboración del Informe Observatorio de Ley 21.645, Conciliación de la Vida Personal, Laboral y Familiar, tuvo como objetivo realizar un análisis pormenorizado de la situación de las personas cuidadoras en el país, la relación de éstas con su trabajo y los impactos de dicha ley. Dicho informe ofrece una perspectiva sobre las tareas de cuidado en el país, la forma en que éstas se desarrollan, y los desafíos pendientes en materia de conciliación con su vida laboral y familiar que enfrentan las personas cuidadoras. De esta forma pudo estudiarse un grupo de la población que, a pesar de una magnitud considerable (12% de las personas encuestadas realizan tareas de cuidado dentro del hogar), encuentra poco apoyo para insertarse desde su realidad en el mercado laboral. Prestarles atención se vuelve especialmente relevante si se considera, como lo señala el informe, que estas personas se encuentran sobre todo en el tramo entre 25-34 años.

**ACCIÓN 2**

El informe sobre violencia laboral elaborado por un grupo de académicos asociados, analizaron datos administrativos de la Dirección del Trabajo para ponderar el impacto de las denuncias de acoso sobre las trayectorias laborales de quienes denuncian (que son mayoritariamente mujeres). El informe permitió dar cuenta de un efecto negativo sobre los ingresos y las trayectorias laborales de quienes realizan denuncias de acoso laboral, quienes son mayoritariamente mujeres. En concreto, se observó que los hombres experimentan una caída de 10 pp. en su capacidad de emplearse cinco años después de la denuncia, mientras las mujeres experimentan 15 pp., develando una desigualdad en las consecuencias que conlleva atravesar estos procesos. Estos resultados evidencian la necesidad de diseñar políticas públicas que trasciendan los protocolos de denuncia, de modo que, además de contar con procedimientos para abordar situaciones de acoso al interior de los espacios de trabajo.

ACCIÓN 3

Durante el 2025 se reforzó la difusión de la Ley de Conciliación, mediante la realización de 233 capacitaciones, que alcanzaron a más de 10.000 personas a nivel nacional, junto con la elaboración de una guía visual en colaboración con la OIT y el lanzamiento de un portal web informativo. El Observatorio de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral elaboró el primer y segundo informe de evaluación de la ley, con el objetivo de identificar desafíos y mejoras. Se creó la Red de Conciliación con Corresponsabilidad, para fortalecer los procesos de sensibilización y formación en esta materia, la cual convocó a 81 representantes de organizaciones sindicales, de la sociedad civil, entidades empleadoras y del ámbito académico, se diseñó un kit digital de capacitación dirigido a empleadores/as y trabajadores/as, orientado a fortalecer el conocimiento sobre la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, así como la ley de 40 horas, la ley SANNA y la ley de Autismo.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

El impacto de las acciones se mide en función de su capacidad para generar evidencia que permita comprender los efectos de la implementación de distintas leyes y medidas, y, a partir de ello, proponer ajustes, profundizaciones o nuevas políticas públicas. En este sentido, las acciones desarrolladas durante 2025 ofrecieron una panorámica sustantiva sobre problemáticas abordadas por marcos normativos relevantes, como la Ley N°21.643 sobre acoso laboral (Ley Karin) y la Ley N°21.645 de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La evidencia generada constituye un insumo relevante para la discusión técnica y política sobre los efectos de estas leyes, aportando antecedentes para la evaluación de su implementación y para el eventual diseño de reformas o medidas complementarias orientadas a fortalecer la eliminación de sesgos de género y prácticas discriminatorias en el mercado laboral.

