

2026

Balance de Gestión Integral

Etapas 1: Principales resultados de la gestión 2025

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Servicio Nacional de Capacitación y Empleo



Principales resultados de la gestión 2025 según sus objetivos estratégicos del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo¹

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDENCIA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Romanina Ruth Morales Baltra, Directora nacional	Giorgio Boccardo Bosoni, Ministro del Trabajo y Previsión Social Pablo Chacón Cancino, Subsecretario del Trabajo Claudio Reyes Barrientos, Subsecretario de Previsión Social

Con el fin de identificar los principales logros en la gestión, para cada objetivo estratégico del Servicio se presenta una priorización de las acciones que se llevaron a cabo para dar cumplimiento a los desafíos enunciados por cada uno de ellos²

OBJETIVO ESTRATÉGICO
Desarrollar un Sistema de Habilitación 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.

ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Se diseñó e implementó el Sistema Integrado de Habilitación Laboral a través del Modelo de Habilitación Laboral. Este modelo articula los programas sociales con los servicios de intermediación laboral para: 1) complementar la capacitación técnica de las personas participantes con herramientas de intermediación que faciliten su inserción al mercado del trabajo; y 2) ofrecer a las personas usuarias de intermediación acceso a cursos de capacitación pertinentes según las brechas identificadas en el diagnóstico, lo que promueve el progreso en sus trayectorias laborales.	

¹ Las autoridades ministeriales y del servicio corresponden a aquellas vigentes al momento de emitir este informe

² La redacción de las acciones y justificación corresponde a un auto reporte elaborado íntegramente por el Servicio responsable de acuerdo con las directrices impartidas por la Dirección de Presupuestos

ACCIÓN 2

Se habilitaron cinco nuevas plataformas laborales durante el 2025 para fortalecer la intermediación laboral en las regiones de Tarapacá, Bío Bío, Araucanía, Los Ríos y Los Lagos. Los servicios están diseñados para orientar y apoyar a personas y empresas durante la búsqueda de empleo y los procesos de reclutamiento. Estas cinco plataformas se sumaron a las ya existentes en las regiones de Arica y Parinacota, Antofagasta y Metropolitana. Con todo, se espera implementar tres más durante el año 2026.

ACCIÓN 3

Se implementó la gobernanza de procesos que, mediante la estandarización y sistematización, permitió definir modelos de gestión, roles y mecanismos de seguimiento para articular eficientemente la oferta formativa con los servicios de intermediación laboral. Esta mejora en la gestión interna incrementó la trazabilidad, la eficiencia operativa y la coherencia en la ejecución, asegurando que las acciones de habilitación laboral se desarrollen de manera integrada, oportuna y alineada con los objetivos estratégicos del Servicio. Como resultado, las personas usuarias recibieron servicios más coordinados, oportunos y pertinentes, con menores tiempos de espera y una ruta de atención más clara y continua, mejorando su experiencia y sus oportunidades de inserción laboral.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

La implementación del Sistema Integrado de Habilitación Laboral, a través del Modelo de Habilitación Laboral, permitió articular los programas sociales con la intermediación laboral mediante derivaciones bidireccionales basadas en el diagnóstico de cada persona, complementando la capacitación técnica con herramientas de intermediación. Este enfoque favoreció trayectorias continuas y mejoró las condiciones de inserción en el mercado del trabajo. Durante el año 2025, la implementación alcanzó un 33,95%, porcentaje que corresponde a 2.143 personas usuarias del Sistema de Intermediación Laboral respecto a 6.311 personas usuarias de la oferta integrada del Sistema de Habilitación Laboral, reflejando un considerable grado de articulación efectiva entre ambos componentes. El despliegue territorial de cinco nuevas plataformas laborales en las regiones de Tarapacá, Bío Bío, Araucanía, Los Ríos y Los Lagos, junto con su expansión prevista para 2026, fortaleció la capacidad operativa del sistema, mejorando la oportunidad de atención y permitiendo un emparejamiento más preciso entre perfiles y vacantes, haciendo operativa la articulación definida por el modelo en cada territorio. Para asegurar su funcionamiento, se implementó una gobernanza de procesos que estandariza flujos, roles y responsables entre programas de capacitación y servicios de intermediación laboral, garantizando derivaciones oportunas, seguimiento único de casos y continuidad de trayectorias. Esto se complementó con el modelamiento del proceso de diseño, rediseño y revisión de programas, incorporando criterios formales de pertinencia para asegurar la conexión entre la oferta formativa y las necesidades de intermediación desde el diagnóstico hasta la inserción. En su conjunto, estas acciones ordenaron la operación, mejoraron la trazabilidad y aumentaron la efectividad del sistema, contribuyendo directamente al cumplimiento del objetivo estratégico.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Mejorar la entrega de los servicios del Sistema de Intermediación Laboral con perspectiva de género y territorial, para la empleabilidad de las personas.

ACCIÓN 1

Se fortaleció la oferta y la demanda laboral mediante la implementación de cinco nuevas plataformas laborales durante el 2025 para fortalecer la intermediación laboral en las regiones de Tarapacá, Bío Bío, Araucanía, Los Ríos y Los Lagos. Estas cinco plataformas se sumaron a las ya existentes en las regiones de Arica y Parinacota, Antofagasta y Metropolitana, con esto ocho regiones ya cuentan con una plataforma laboral y se espera implementar tres más durante el año 2026.

NUBE DE PALABRAS



ACCIÓN 2

Se mejoraron los aplicativos digitales del Sistema de Intermediación Laboral para fortalecer el perfilamiento de las personas usuarias y entregar acompañamiento más oportuno y pertinente. Las mejoras incluyeron actualizaciones en el sistema de orientación laboral en línea y en el aplicativo de la oficina municipal de información laboral, permitiendo diagnósticos más precisos sobre las necesidades laborales de cada persona. Esto facilitó la vinculación con ofertas de empleo adecuadas en cada territorio y mejoró la eficiencia de los servicios, especialmente para mujeres y grupos con barreras de acceso al empleo.

ACCIÓN 3

Se estableció una red de trabajo con ejecutivos de empresas para el levantamiento de vacantes y la promoción de los programas del Servicio, fortaleciendo la coordinación con la Unidad de Gestión MIPYMES y Empleadores. Esta red permitió aumentar la disponibilidad de ofertas laborales en las plataformas laborales y mejorar la difusión de servicios en las OMIL, ampliando el alcance territorial del Sistema de Intermediación Laboral. La coordinación con empresas facilitó el acceso a oportunidades laborales más pertinentes para las personas usuarias.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

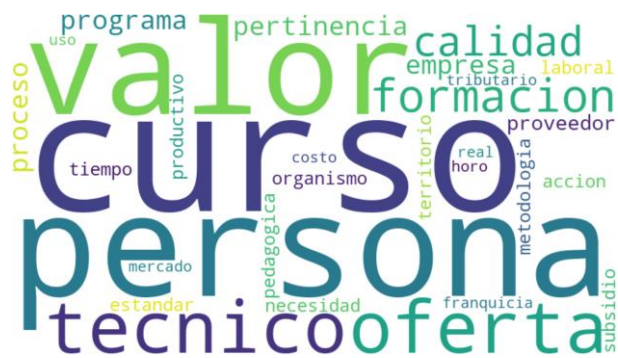
Las acciones desarrolladas mejoraron la articulación entre oferta y demanda laboral mediante la modernización del Sistema de Intermediación Laboral y la expansión territorial de sus servicios, otorgando mayor información a nuestros usuarios. Los servicios de intermediación laboral al año 2025 alcanzaron a 600.234 personas, siendo 195.821 las personas vinculadas. La implementación de cinco nuevas plataformas laborales durante el 2025 para fortalecer la intermediación laboral en las regiones de Tarapacá, Bío Bío, Araucanía, Los Ríos y Los Lagos. Estas cinco plataformas se sumaron a las ya existentes en las regiones de Arica y Parinacota, Antofagasta y Metropolitana, con esto ocho regiones ya cuentan con una plataforma laboral, lo que permitió mejorar la disponibilidad y pertinencia de las oportunidades laborales, proyectándose además la instalación de tres nuevas plataformas para 2026, con el fin de ampliar la cobertura nacional. Paralelamente, se optimizaron los aplicativos digitales, mejorando el perfilamiento y el acompañamiento a personas usuarias mediante actualizaciones en el sistema de orientación laboral en línea y en el aplicativo de la oficina municipal de información laboral, lo que facilitó diagnósticos más precisos y una vinculación más eficiente con ofertas laborales pertinentes. Complementariamente, se consolidó una red de trabajo con ejecutivos de empresas, en coordinación con la Unidad de Gestión MIPYMES y Empleadores, lo que permitió aumentar el levantamiento de vacantes, fortalecer la difusión de los programas del Servicio y ampliar el alcance territorial del Sistema de Intermediación Laboral. Esta articulación público-privada mejoró la disponibilidad de ofertas laborales en las plataformas y aseguró un acceso más oportuno y pertinente para las personas usuarias.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Entregar herramientas y servicios de formación, 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.

ACCIÓN 1**NUBE DE PALABRAS**

Se actualizó la metodología del valor hora de la Franquicia Tributaria con el fin de alinearla a los costos reales del mercado y asegurar un uso más eficiente de los recursos públicos. La medida incorporó criterios de calidad y regulaciones revisadas que fortalecen la pertinencia de la oferta formativa y contribuyen a mejorar los estándares exigidos a los organismos técnicos. Asimismo, se rebajó el valor asociado a cursos de autoaprendizaje, incentivando modalidades pedagógicas que demuestran mejores resultados en la habilitación laboral de las personas. Estas acciones permitieron orientar la formación hacia programas de mayor impacto y coherentes con las necesidades de los sectores productivos en los territorios.

**ACCIÓN 2**

Se habilitó un conjunto de cursos preelaborados en áreas de alta demanda, permitiendo acortar significativamente los tiempos de obtención de códigos SENCE y facilitar el acceso de empresas y personas a formación oportuna. La medida fortaleció la estandarización de contenidos y simplificó los procesos administrativos, reduciendo barreras de entrada para pequeñas empresas y ampliando la disponibilidad de cursos pertinentes a cada territorio. Al contar con estructuras previamente validadas, se elevó la exigencia técnica hacia los proveedores y se mejoró la fiscalización, asegurando que la oferta cumpla con estándares pedagógicos y responda efectivamente a brechas laborales detectadas en diferentes sectores productivos.

ACCIÓN 3

Se instauró un proceso de compra de cursos en dos etapas para optimizar tiempos de adjudicación y mejorar la selección de organismos técnicos. Este mecanismo permitió evaluar progresivamente antecedentes técnicos, capacidades pedagógicas y suficiencia territorial, elevando los estándares exigidos a los proveedores. En paralelo, el multi llamado 2025 amplió la disponibilidad de ofertas y redujo los plazos

entre convocatoria y ejecución, asegurando continuidad en programas sociales de capacitación. Estas mejoras fortalecieron la calidad de la formación impartida, permitieron respuestas más ágiles frente a necesidades regionales y reforzaron la pertinencia de los servicios dirigidos a personas y empresas.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Mediante este objetivo estratégico, 840.088 personas fueron beneficiarias de los programas de formación y certificación laboral y 662.461 personas recibieron al menos un pago por los Subsidios al Empleo (Subsidio al Empleo Joven, Bono al Trabajo de la Mujer y Subsidios de Emergencia). Las acciones desarrolladas permitieron mejorar la entrega de la oferta programática. La actualización de la metodología del valor hora de la Franquicia Tributaria permitió alinear los costos de capacitación a los valores reales del mercado y fortalecer los criterios regulatorios aplicados a los proveedores, elevando la calidad de la oferta y orientando los recursos hacia cursos con mayor impacto en la empleabilidad territorial; la rebaja del valor aplicable al autoaprendizaje incentivó el uso de metodologías pedagógicas más efectivas, mejorando los resultados de aprendizaje y la pertinencia de la formación para trabajadoras y trabajadores. De forma complementaria, la habilitación de cursos preelaborados facilitó el acceso oportuno a capacitación pertinente al reducir los tiempos de obtención de códigos SENCE, estandarizar contenidos y simplificar procesos administrativos, lo que elevó las exigencias técnicas hacia los proveedores y permitió responder mejor a brechas sectoriales identificadas. A su vez, la implementación de un proceso de compra en dos etapas y el multi llamado 2025 fortalecieron la selección de organismos técnicos y acortaron los plazos entre convocatoria y ejecución, garantizando continuidad en los programas sociales y mejorando la capacidad institucional de ofrecer formación adecuada a las necesidades productivas de cada territorio. En conjunto, estas acciones contribuyen directamente a mejorar la calidad, pertinencia, oportunidad y cobertura de los servicios de formación e incentivos a la contratación, potenciando la productividad de personas y empresas.

OBJETIVO 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.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

Se realizaron diálogos regionales con los Consejos de Capacitación, instancias de decisión estratégica y de diálogo social que buscan asegurar que la capacitación responda a las necesidades y particularidades de cada territorio. Estas instancias permitieron identificar brechas formativas, validar la pertinencia territorial de la oferta y recoger información clave para orientar decisiones descentralizadas con enfoque de género. La incorporación de visiones regionales y sectoriales amplió la capacidad de los Consejos para regular la oferta, promover la equidad en el acceso y asegurar que los programas respondan a necesidades reales de mujeres, jóvenes y sectores productivos locales.



ACCIÓN 2

Se implementó un modelo de asignación basado en análisis estadísticos y revisiones cualitativas de las direcciones regionales, fortaleciendo la capacidad reguladora del Servicio y de los Consejos Regionales. Este modelo permitió alinear cupos y recursos a necesidades territoriales verificadas, incorporando información sobre empleo, productividad y grupos prioritarios. La participación activa de las direcciones regionales aportó una mirada descentralizada y contextualizada, mejorando la coherencia y calidad de la oferta formativa. Este enfoque combinado reforzó la toma de decisiones basada en evidencia, con enfoque de género y pertinencia regional.

ACCIÓN 3

Se desarrolló coordinación multisectorial mediante mesas técnicas en ámbitos de turismo, construcción y transporte, integrando a actores públicos, privados y gremiales. Estas instancias permitieron identificar brechas, validar la orientación y calidad de los cursos y fortalecer la articulación entre formación y metas productivas. La participación de sectores estratégicos mejoró la capacidad de regular la oferta formativa, asegurando respuestas alineadas con requerimientos reales del mercado laboral e incorporando criterios

regionales y de género. Asimismo, esta articulación reforzó la gobernanza del sistema y consolidó procesos de colaboración territorial, asegurando una oferta pertinente, regulada y vinculada a necesidades locales.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Las acciones desarrolladas fortalecieron la gobernanza territorial, la capacidad reguladora del sistema y la pertinencia de la oferta formativa mediante procesos participativos, análisis técnico y articulación multisectorial. Primero, se realizaron diálogos regionales con los Consejos de Capacitación y actores locales para construir los lineamientos de la Política Institucional, instancia que permitió identificar brechas formativas, validar la pertinencia territorial de la oferta y recoger información clave para orientar decisiones descentralizadas con enfoque de género. La incorporación de visiones regionales y sectoriales amplió la capacidad de los Consejos para regular la oferta y asegurar que los programas respondieran a necesidades reales de mujeres, jóvenes y sectores productivos locales. En segundo lugar, se implementó un modelo de asignación basado en análisis estadísticos y revisiones cualitativas de las direcciones regionales, lo que permitió alinear cupos y recursos con necesidades territoriales verificadas, incorporando información sobre empleo, productividad y grupos prioritarios. Este modelo fortaleció la capacidad reguladora del Servicio y de los Consejos Regionales, aportando coherencia, evidencia y pertinencia a la toma de decisiones. Finalmente, la coordinación multisectorial mediante mesas técnicas en turismo, construcción y transporte integró la participación de actores públicos, privados y gremiales, permitiendo identificar brechas específicas de capital humano, validar la calidad y orientación de los cursos y reforzar el vínculo entre formación y metas productivas. Esta articulación mejoró la regulación de la oferta formativa, incorporó criterios regionales y de género y consolidó procesos de colaboración territorial.

