



Experiencia de la Dirección de Vialidad en Participación Funcionaria y Relaciones Laborales

Webinar Plan de Acompañamiento
28 de agosto 2025

Michel Hernández Miranda
Subdirección de Gestión, Desarrollo de Personas y Administración
Dirección de Vialidad
Ministerio de Obras Públicas



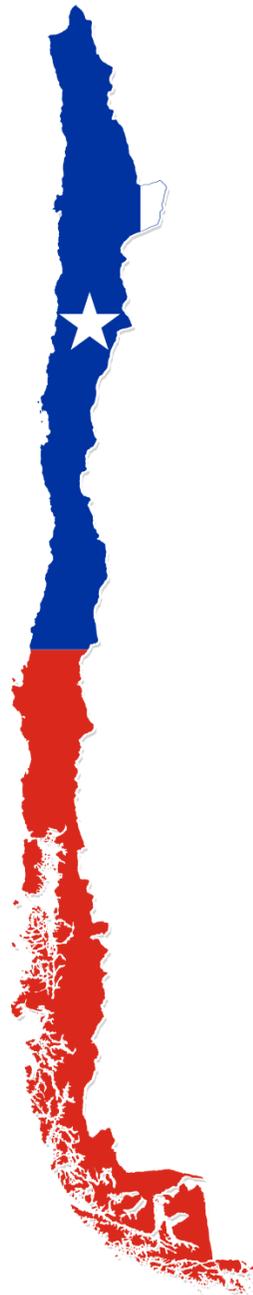
¿Por qué estamos aquí hoy?



- **Compartir aprendizajes de la DV en la implementación de la Norma de Aplicación General.**
- **Mostrar cómo la participación ha fortalecido la gestión de personas y el clima laboral.**
- **Aportar elementos prácticos para otras instituciones.**



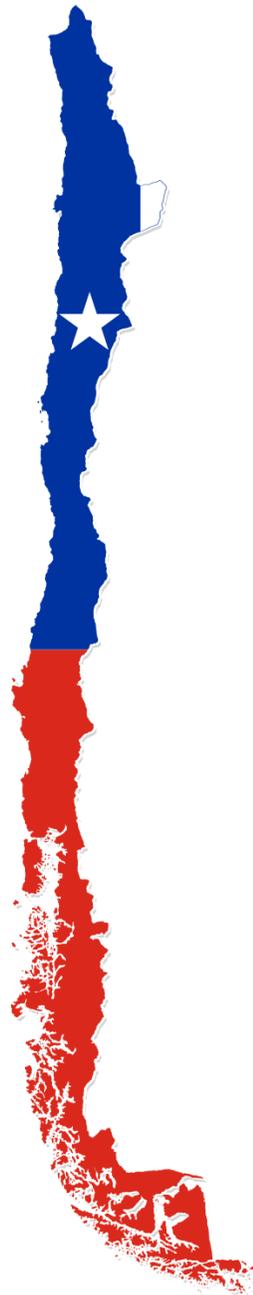
Nuestro Contexto Institucional



- Más de 5.000 funcionarios
- Presencia en todas las regiones del país y en casi todas las provincias.
- Tenemos como misión mantener y conservar una red vial de más de 88.000 kilómetros en todo el país, con foco en el mundo rural.
- Diversidad de funciones: Peajes, Plazas de pesaje, Laboratorios, Inspección fiscal de contratos, Administración directa y áreas de apoyo.
- En la Dirección de Vialidad existen 9 asociaciones de funcionarios.
- Existe una cultura de la participación:
 - Mesa de diálogo nacional, regional e incluso en algunas provincias.
 - Mesa de Conservación, el área del giro del servicio con mayor identidad vialina.
 - Mesa de Gestión de Personas
 - Otras instancias, comité bipartito de capacitación, etc.



Nuestro principal desafío



- Articular intereses diversos en una institución con una infinidad de particularidades.
- Hay dos identidades en la DV: La Administración Directa (2.000 funcionarios) y el resto del servicio.
- Que los avances, decisiones y voluntades tengan expresión regional y provincial.
- Urgencia de resultados, pero con procesos legítimos y participativos.
- La participación es clave para dar sustentabilidad a las decisiones.



El camino que hemos elegido para alcanzar nuestro desafío

- **Colaboración institucionalizada - participación en todos los niveles.**

Las mesas de participación funcionaria están incorporadas como tarea prioritaria de los Directores Regionales. Lo anterior, es expresado explícitamente por el Director Nacional, quien toma en consideración el cumplimiento de dichas instancias para la evaluación del desempeño de los DR. El trabajo conjunto asegura que los avances se mantengan en el tiempo. En 2024 se realizaron 102 sesiones de las mesas de diálogo en regiones y nivel central.

- **Agenda corta**

La legitimidad de los espacios de participación se mide por los resultados. Por tanto, definimos temas a trabajar, con plazos y responsables. Así hemos avanzado en materias como cambio de estamento, política de mejoramiento, política de reconocimiento, movilidades internas, etc.

El camino que hemos elegido para alcanzar nuestro desafío

- **Comunicación en conjunto.**

Los avances son comunicados a los funcionarios y funcionarias desde una visión institucional, ejemplo para la política de reconocimiento se difundió en conjunto con las asociaciones de funcionarios.

- **El Valor del proceso**

Hemos instalado la buena práctica de escuchar más allá de las mesas. La política de reconocimiento nace de los talleres de diagnóstico compartido de clima laboral donde han participado más de 2.700 funcionarios y la política de mejoramiento tuvo como insumo una encuesta que nos permitió conocer la opinión de los funcionarios y los dirigentes recibieron de buena forma ese insumo.

- **La importancia de los detalles.**

En las instancias de participación NO votamos. Hemos acordado dialogar hasta llegar a consenso. Las actas NO describen intervenciones específicas, describen temas, acuerdos y compromisos.

Principales Resultados



- **Iniciativa de cambios de estamento**

Metodología implementada con participación activa de las regiones.



- **Concursos de movilidad interna**

Promueven desarrollo de carrera y mayor disposición al cambio.

- **Creación de una política de reconocimiento**

Valora el compromiso, el buen desempeño y los liderazgos positivos.



- **Modificación de la política de mejoramiento**

Combina criterios de antigüedad con mérito y aporte institucional.



Principales Obstáculos

- Convencer a todos los liderazgos de la importancia de la participación: no es solo responsabilidad de Recursos Humanos, sino un compromiso colectivo de toda la institución
- Definir objetivos transversales que orienten el trabajo y alineen a todas las áreas bajo un mismo propósito.
- Invitar a los miembros de las mesas a superar intereses individuales, promoviendo una mirada amplia y centrada en el bien de la Dirección de Vialidad.
- Cumplir lo que prometemos, fortaleciendo la confianza y legitimidad de los espacios de participación.
- Instalar una orgánica de seguimiento, con generación de datos, monitoreo de plazos y rendición de cuentas, en sintonía con los compromisos asumidos en mi Convenio de Alta Dirección Pública.



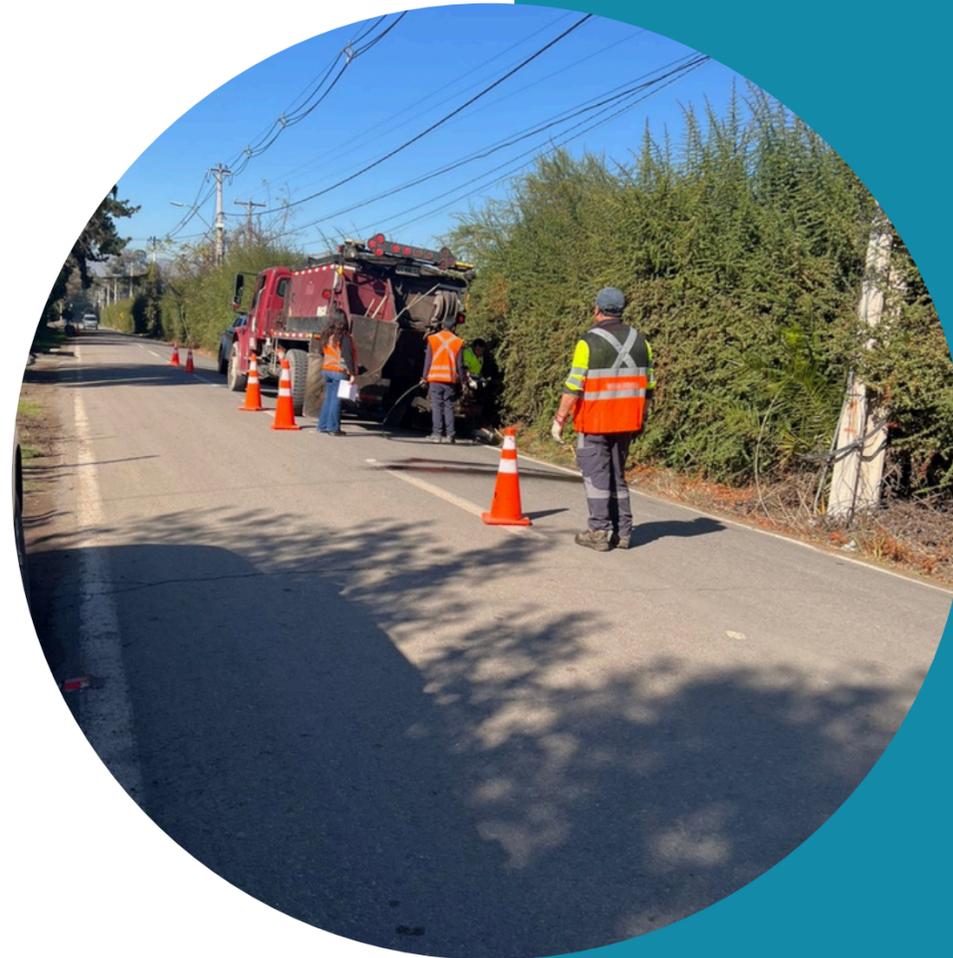
Principales Aprendizajes



- La participación es inversión en confianza y legitimidad.
- Articulación entre nivel central y regiones asegura pertinencia.
- Innovar en metodologías participativas y digitales.
- Apostar siempre por agendas breves, claras y desafiantes, pero posibles de cumplir.



En la Dirección de Vialidad aprendimos que los resultados importan, pero es el proceso compartido el que da sentido y legitimidad a la gestión pública



Experiencia de la Dirección de Vialidad en Participación Funcionaria y Relaciones Laborales

Webinar Plan de Acompañamiento
28 de agosto 2025

Michel Hernández Miranda
Subdirección de Gestión, Desarrollo de Personas y Administración
Dirección de Vialidad
Ministerio de Obras Públicas

