

# Diálogo Social: La Experiencia del Servicio Civil

Fortalecimiento de la Gestión de Personas y las Relaciones Laborales 2025-2026

Agosto de 2025



# El Contexto Normativo y el Desafío

## Mandato del Servicio Civil:

Fomentar una cultura participativa para mejorar las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos, según la Ley 19.882.

## Norma de Aplicación General (NAG):

Impartir y velar por el cumplimiento de normas sobre gestión y desarrollo de personas para estandarizar procesos en ministerios y servicios

## Diálogo Social:

Definido como un proceso intencionado para fomentar el consenso y la participación democrática, debe ser formal, planificado y periódico.

**Desafío: convertir el marco normativo en confianza y acciones concretas**



# Pilares de Nuestro Diálogo Social

## **Colaboración Activa:**

Fomentar un trabajo conjunto y equitativo para identificar necesidades y tomar decisiones consensuadas, cuando corresponda.

## **Transparencia:**

Garantizar procesos abiertos con información clara y oportuna para fortalecer la confianza.

## **Comunicación:**

Establecer canales formales para un flujo de información consistente y accesible para todos los actores, especialmente AFUSEC.



# Nuestro Diagnóstico Compartido

1. **Carga Laboral Elevada:** Uno de los factores más críticos, según encuestas de la Asociación de Funcionarios (AFUSEC) y cuestionarios como el CEAL-SM.
1. **Desarrollo Profesional Limitado:** Preocupación por la falta de oportunidades de promoción.
1. **Salud Mental:** Consecuencia directa del aumento de la carga laboral y los desafíos psicosociales
1. **Gestión del Cambio Generacional:** El retiro de 22 personas en los próximos 5 años presenta desafíos en la gestión del conocimiento, el proceso de egreso y la integración de nuevas generaciones



**Firma de Protocolo y Agenda de trabajo para el fortalecimiento de la gestión de personas y las relaciones laborales 2025-2026**



## Nuestra Agenda Estratégica: 10 Áreas de Trabajo

1. Fortalecer las instancias de participación funcionaria.
2. Fortalecimiento de la Gestión de Personas en el Servicio Civil.
3. Conciliación vida familiar, laboral y personal
4. Equidad salarial
5. Estrategia salud mental y bienestar
6. Fortalecer el plan anual de capacitación de los funcionarios y funcionarias del Servicio Civil
7. Creación de un Sistema de Acompañamiento y gestión de conflictos
8. Sistema de reconocimiento para Logros Individuales y Colectivos
9. Movilidad
10. Mejoras en infraestructura



# Metodología de Trabajo y Formalización

1. **Mesa Estratégica Institucional:** Supervisa los avances y valida las acciones, integrada por el Director Nacional, Jefatura de Gabinete, Jefatura de la División de Gestión y Desarrollo Institucional y el Directorio de AFUSEC
1. **Mesa Operativa de Gestión de Personas:** Coordina y ejecuta los compromisos, compuesta por la Jefatura del Área de Gestión de Personas y representantes de AFUSEC.
1. **Formalización:** La agenda de trabajo está suscrita por las partes y se sustenta en reuniones formales y un seguimiento de los compromisos.

# Resultados y Próximos Pasos



Nuevo Protocolo de Ajuste y Equidad Salarial



Nuevo Desfibrilador



# Resultados y Próximos Pasos

1. Actualización de la Política de Gestión de Personas
1. Tramitación de un nuevo Reglamento de Teletrabajo
1. Mejoras en infraestructura en oficinas centrales y regionales
1. Solicitud de aumento de presupuesto para Capacitaciones
1. Implementación del Protocolo de Ajustes y Equidad Salarial





# Diálogo Social: de la Norma a la Práctica

La Norma establece un marco claro para la participación funcionaria.

La práctica demuestra que el diálogo social fortalece la gestión de personas.

Experiencia Servicio Civil–AFUSEC: construcción de confianza y agenda compartida.

Desafío 2025–2026: consolidar un modelo participativo que refuerce la modernización del Estado.



Paulina Pino

[ppino@serviciocivil.cl](mailto:ppino@serviciocivil.cl)

Camila Hormazabal

[chormazabal@serviciocivil.cl](mailto:chormazabal@serviciocivil.cl)