

**APRUEBA LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS DE LA
UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

RESOLUCIÓN EXENTA N° 2022-00-1165

SANTIAGO, 30 de agosto de 2022

VISTOS:

Lo dispuesto en la Ley N° 18.433; en el D.F.L. N° 1, de 1986, del Ministerio de Educación; en el Decreto Supremo, del Ministerio de Educación N° 87/2021; y en la Resolución N° 7/2019, de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

Que, por Memorándum N°268 de Secretaría General de fecha 25 de agosto de 2022, se adjunta para la emisión de la Resolución Aprobatoria pertinente, el Acuerdo N° 1064, adoptado por la Junta Directiva en la sesión ordinaria de fecha 24 de agosto de 2022, efectuada vía remota, por el cual se aprueba por unanimidad las Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas, según documento adjunto, y se solicita que se presente el Plan de Implementación de las Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas y que dichas Políticas sean sometidas a un proceso de revisión continua.

RESUELVO:

1º Apruébense las Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas, según documento adjunto que forma parte del Acuerdo N° 1064, adoptado por la Junta Directiva en la sesión ordinaria de fecha 24 de agosto de 2022 y que son del siguiente tenor:

POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

**UNIVERSIDAD METROPOLITANA
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

ÍNDICE

1. Introducción	03
2. Definiciones Estratégicas Institucionales	04
3. Organización de la Política	04
4. Marco Normativo	05
5. Propósitos de la Política	05
6. Principios de la Política	05
7. Directrices de la Política de Gestión y Desarrollo de Personas	07
7.1 Reclutamiento y Selección	07
7.2 Inducción	08
- General	08
- Específica	08
7.3 Promoción y movilidad laboral interna	09
7.4 Capacitación y Desarrollo de Competencias	09
7.5 Egreso laboral	09
7.6 Remuneraciones	10
7.7 Gestión de Ambientes Laborales	10
- Bienestar Laboral	10
- Seguridad Laboral	11
- Prevención de conductas que atenten contra la dignidad de las personas	11
7.8 Rol de Jefaturas y Personas con funcionarios/os a cargo	11
7.9 Evaluación de Desempeño	12
7.10 Gestión de la Participación	12
8. Modelo Integrado de Gestión y Desarrollo de Personas UMCE	13
9. Implementación y Seguimiento	14
10. Resultados Esperados de la Implementación de la Política	14
11. Anexos N°1: Marco Normativo	15

1. INTRODUCCIÓN

La Política de Gestión y Desarrollo de Personas, permite fortalecer la gestión institucional y contribuir al desarrollo de las personas en coherencia con las prioridades y finalidades de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, para alinear los objetivos organizacionales y el desempeño, con la estrategia de la institución.

Esta Política establece un conjunto de propósitos, principios y procesos que guían la gestión de personas al interior de la Universidad, a partir de las directrices institucionales como la misión, visión y principios estratégicos, estableciendo definiciones que promuevan prácticas y acciones para el desarrollo efectivo e inclusivo de las funcionarias y los funcionarios¹, el buen desempeño, y el mejoramiento continuo de sus procesos claves.

La actualización de la Política se enmarca dentro del proceso de modernización de la gestión institucional y de una organización basada en el cumplimiento de los derechos humanos fundamentales, y ha sido diseñada para todas las personas que se desempeñan laboralmente en la Universidad, aportando un "marco conceptual" que favorezca la toma de decisiones para el logro de los objetivos estratégicos definidos en la misión institucional y su planificación estratégica.

Esta primera actualización se realizó a través de un proceso participativo entre las autoridades superiores, el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, la Asociación de Funcionarios de la UMCE (ANFUMCE), la Asociación de Profesionales y Técnicos (APROTEC) y la Asociación de Académicos de la UMCE (ADAC), la Oficina de Género y Sexualidades y la Central de Recursos Pedagógicos para la Inclusión (CREPPI). A partir del análisis crítico de la normativa vigente, se redefinieron los sentidos de la nueva Política reforzando los compromisos de las funcionarias y funcionarios con la institución y viceversa, para asegurar acciones basadas en decisiones coherentes, consistentes y equitativas, minimizando la incertidumbre en la comunidad.

La Política se sustenta en los compromisos institucionales que promueven, a través de su quehacer institucional y la identificación de sus funcionarias/os con el rol de las Universidades del Estado, la revalorización de la educación pública, de modo de fortalecer la confianza y reconocimiento que la sociedad tiene de la Universidad.

A través de esta Política, la UMCE garantizará el cumplimiento adecuado y oportuno de la normativa que regula la relación laboral de sus funcionarias y funcionarios, considerando deberes y derechos, e incentivando y promoviendo la inclusión de personas con discapacidad² al mundo laboral. Junto con lo anterior, reconocerá el ejercicio que les asiste por ley a las/os trabajadoras/es respecto a la conciliación con corresponsabilidad social de los cuidados, y el

¹ Se entenderá por "**funcionaria/o de la Universidad**" a toda persona con nombramiento, independientemente del estamento al que pertenece (directivo, académico, profesional, técnico, administrativo y auxiliar).

² Según el artículo 1° de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006, ratificada por el Estado de Chile el 2008, "las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás".

pleno respeto de las garantías legales que tienen las Asociaciones Gremiales en materia de relaciones laborales.

2. DEFINICIONES ESTRATÉGICAS INSTITUCIONALES

La Política de Gestión y Desarrollo de Personas de la UMCE está en estrecha consonancia con las definiciones estratégicas institucionales como la Misión, Visión y Principios, definidos en el “**Estatuto de la Universidad**” y en el “**Plan de Desarrollo Estratégico Institucional**” de la Universidad.

3. ORGANIZACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

La Política de Gestión y Desarrollo de Personas de la UMCE, se organiza en 4 componentes como lo muestra la figura N°1, a saber: Marco Normativo, Propósitos, Principios y Directrices.



4. MARCO NORMATIVO

La UMCE fundamenta su “Política de Gestión y Desarrollo de Personas” en la normativa legal vigente como la Constitución Política, Leyes, Decretos con Fuerza de Ley, Tratados Internacionales y definiciones estratégicas institucionales, entre ellas, Estatuto UMCE, Plan de Desarrollo Estratégico Institucional, políticas internas, reglamentos, resoluciones y protocolos.

5. PROPÓSITOS DE LA POLÍTICA

La Política de Gestión y Desarrollo de Personas de la UMCE es el conjunto de directrices y principios en armonía y concordancia con su misión y visión, cuyo propósito es orientar la organización del ciclo de vida y desarrollo del personal en el desempeño de sus cargos y funciones para el cumplimiento de los fines de la Universidad, objetivos institucionales, estrategias, acciones y proyectos, estableciendo los mecanismos y procesos de ingreso, capacitación, evaluación del desempeño, promoción y egreso laboral de las funcionarias y funcionarios. Estos propósitos son:

- Promover una gestión integral de las y los funcionarios a través de procesos de acompañamiento, participación, desarrollo y reconocimiento que la institución otorga durante todo su ciclo laboral, considerando para ello el adecuado equilibrio entre el cumplimiento de los propósitos institucionales y el desarrollo personal y laboral.
- Fortalecer la gestión y desarrollo de las personas, estableciendo obligaciones y compromisos laborales de la Universidad, así como obligaciones y derechos de las y los funcionarios.
- Garantizar el diseño e implementación de una carrera funcionaria, basada en criterios transparentes, conocidos y respetados, estableciendo programas de acompañamiento con parámetros claros de ingreso, permanencia, promoción y egreso.

6. PRINCIPIOS

- **Respeto:** La Universidad garantiza los derechos fundamentales, la libertad de expresión, la equidad de género, la inclusión y la coexistencia de todas las ideas, doctrinas y corrientes del pensamiento, sujeto a normas de respeto mutuo y códigos de conductas; promoviendo el respeto y trato digno entre personas integrantes de la comunidad universitaria y su entorno.
- **Inclusión:** La Universidad reconoce y promueve la inclusión laboral, incorporando a personas con diversidad funcional, diversidades sexuales, culturales, sociales y pueblos originarios. Se reconoce en ellos sus derechos y capacidades, con la finalidad de asegurar ambientes laborales inclusivos, que promuevan la valoración por la diversidad, respetando las características, intereses, necesidades y opiniones particulares de cada funcionario/a, lo que se traduce en una oportunidad de desarrollo institucional.
- **No discriminación:** La Universidad se identifica como una institución que garantiza la igualdad a todas las personas de la comunidad universitaria, así como el derecho a no padecer discriminación por razones de género, sociales, políticas, pertenencia a pueblos originarios, nacionalidad, religión, situación de discapacidad o cualquier otra condición social. En este sentido, velará por mantener espacios laborales de respeto hacia todas sus funcionarias/os.
- **Igualdad de género:** La Universidad reconoce y promueve la igualdad de género, como una manifestación del derecho constitucional de igualdad ante la ley. Conforme a lo anterior, velará por eliminar cualquier distinción arbitraria fundada en razones de género, orientación sexual o identidad de género y promoverá en su gestión la efectiva igualdad entre los diversos integrantes de la comunidad universitaria. Asimismo, se propenderá a

mantener espacios laborales de respeto hacia todas las personas, libres de violencia, acoso y estereotipos de género.

- **Probidad y Transparencia:** La Universidad promueve una gestión y desarrollo de personas, que se caracteriza por la transparencia en sus procesos, con lineamientos claros y conocidos que regirán el actuar de sus funcionarios/as, en torno a una conducta laboral basada en la probidad, honestidad e integridad, en concordancia con los propósitos institucionales.
- **Igualdad de Oportunidades:** La Universidad establece mecanismos para asegurar un acceso equitativo, paritario y con igualdad de oportunidades en sus distintos procesos y componentes del ciclo de vida laboral.
- **Clima laboral:** La UMCE propicia ambientes laborales saludables, de mutuo respeto, no discriminación, que propendan al bienestar físico, psicológico y social de las personas en su labor y en su entorno de trabajo, compatibilizando los propósitos institucionales con los intereses de desarrollo y bienestar de sus funcionarios/as.
- **Gestión del Desempeño:** Basada en el principio de desarrollo y mejoramiento continuo, la UMCE dispone de mecanismos y orientaciones adecuadas para mejorar los desempeños, potenciando las fortalezas y talentos de las personas de acuerdo a las necesidades organizacionales.
- **Participación y Colaboración:** Se promueve la participación y el trabajo colaborativo, para el desarrollo de los procesos de gestión de personas, que permitan el logro de los propósitos institucionales.
- **Sentido estratégico:** La gestión y desarrollo de personas debe tener un sentido estratégico de mejora continua, que esté en consonancia con el Plan de Desarrollo Institucional, reguardando la calidad de sus procesos y el fortalecimiento institucional.

7. DIRECTRICES DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

La Política de Gestión y Desarrollo de Personas de la Universidad se estructura en distintas directrices asociadas a los procesos centrales que componen la trayectoria laboral desde el ingreso a la Universidad, promoción y movilidad interna, capacitación y formación, y egreso; y aquellas que son transversales y permanentes, que contribuyen a la motivación y compromiso con la Institución, como las remuneraciones, gestión de ambientes laborales, rol de jefaturas, evaluación del desempeño y gestión de la participación.

7.1 Reclutamiento³ y Selección

La UMCE, en el proceso de captación de personas, prioriza convocatorias a través de concursos internos o externos, a fin de contar con personal idóneo de acuerdo a las funciones a desempeñar, conocimientos, competencias y habilidades profesionales y sociales, requeridas para el cargo a proveer y el cuidado del clima laboral, sin discriminación arbitraria.

Se privilegia el reclutamiento interno por sobre el externo. Sólo en los casos en que no se cuente con postulantes internos, o se requiera de un nivel de formación o experticia que no sea posible encontrar al interior de la Universidad, se podrá iniciar un reclutamiento externo. Se excluyen los cargos que son de exclusiva confianza de la autoridad superior, según los estatutos vigentes.

Los cargos en concurso, serán publicados en formato y lenguaje inclusivo con características de accesibilidad universal a la información, en los medios de comunicación que sean necesarios para garantizar una amplia cobertura, siendo el correo institucional, la página Web de la Universidad y otras plataformas que implementen, los espacios permanentes de difusión.

La Universidad a través del establecimiento de reglamentos y protocolos para el proceso de selección, se compromete a garantizar la incorporación a la institución del personal más idóneo y competente para el cargo a proveer.

La Universidad se compromete a garantizar la transparencia en el desarrollo de los procesos de concurso, preestableciendo y estandarizando las pautas de evaluación que fijen anticipadamente los criterios de selección y sus correspondientes ponderaciones.

7.2 Inducción:

El proceso de inducción, es la instancia en que las personas conocen de cuál es su rol, su aporte a la organización y cómo se traduce esto en la entrega de mejores servicios, aumentando su satisfacción y generando valor público. De esta forma, la Universidad debe entregar las herramientas necesarias para facilitar la adaptación de quienes se integran a ella, fortaleciendo el compromiso de éstos con la labor que realizan, al entregarles los conocimientos básicos y aspectos transversales de la labor que desempeñarán.

La UMCE garantiza a todo el personal que se incorpore a ella, el acceso a un programa de inducción que le permita conocer los antecedentes fundamentales que faciliten su adaptación e integración a la comunidad universitaria. El programa de inducción considera dos dimensiones, con el fin de favorecer el sentido de pertenencia y compromiso con la institución:

- **Inducción General:** El Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas contribuye al proceso de adaptación, con accesibilidad universal, al ingreso de las/os funcionarias/os o

³ El término "Reclutamiento" se utiliza en un sentido técnico referido al proceso mediante el cual las instituciones eligen a la persona adecuada para cumplir un cargo determinado.

a la actualización de quienes asumen nuevos cargos, mediante la entrega de información y herramientas para conocer el funcionamiento general de la institución.

- **Inducción Específica:** Es responsabilidad de la jefatura directa, donde se incorpora la funcionaria o funcionario, favorecer la incorporación e inclusión al equipo de trabajo, facilitar la comprensión de las labores que se espera desempeñe y el impacto que éstas tienen en la universidad.

7.3 Promoción y movilidad laboral interna⁴:

La Universidad debe asegurar la transparencia y oportunidad de los procesos de promoción y movilidad académica y administrativa.

Se promueve la participación de los/as funcionarios/as en instancias de desarrollo, que permitan fortalecer sus competencias y mejorar sus desempeños para aumentar sus posibilidades de promoción y movilidad, sin discriminación alguna, en igualdad de oportunidades.

Los ascensos relativos a la carrera funcionaria se realizarán conforme a los criterios y requisitos, para cada escalafón, establecidos en la normativa vigente para las instituciones públicas, estatuto administrativo y reglamentos internos de la Universidad.

La Universidad contará con diseños de carreras laborales conocidas por los/as funcionarios/as para puestos concernientes a jefaturas funcionales⁵, con responsabilidad en la gestión universitaria.

Se contemplarán instancias de movilidad interna directa, en calidad jurídica contrata, para las/os funcionarias/os que cumplan con las condiciones requeridas a través de un procedimiento claro y conocido, que reconozca el desempeño destacado, la formación, la capacitación y la trayectoria laboral, resguardando el acceso equitativo de las/os postulantes.

7.4 Capacitación y Desarrollo de Competencias

La UMCE garantiza el perfeccionamiento y capacitación de sus funcionarios/as de manera sistemática, a fin de fortalecer sus capacidades y permitir la movilidad laboral.

El perfeccionamiento y capacitación tiene como objetivo desarrollar conocimientos, habilidades y competencias en las/os funcionarias/os, necesarios para un mejor desempeño de sus funciones y labores para el logro de los objetivos Institucionales.

7.5 Egreso Laboral:

La UMCE valora la contribución de sus funcionarios/as a la institución durante su trayectoria laboral, teniendo especial cuidado para que el proceso de egreso, cualquiera sea su origen, se realice de manera informada y justificada, bajo criterios preestablecidos y no arbitrarios, en condiciones de transparencia, dignidad y respeto.

⁴ La "Promoción" se refiere a los establecido en el Art. N°53° del DFL N°029 de 2005 sobre Estatuto Administrativo y aplica sólo para los cargos en calidad planta. La "Movilidad Laboral Interna" aplica a las/os funcionarias/os que se encuentran en calidad jurídica a contrata o planta que conserven en propiedad.

⁵ Se entiende por "Jefatura Funcional", aquellos cargos administrativos de secciones y subdepartamentos que no son de exclusiva confianza de la autoridad.

En caso de término anticipado por evaluación de desempeño, reestructuración y/o supresión de cargo, la Universidad deberá informar oportunamente a la funcionaria/o los fundamentos que justifican tal decisión en base a criterios objetivos, estandarizados, protocolizados y conocidos por todas las partes.

En caso de acogerse a jubilación o retiro voluntario, la UMCE acompañará y asesorará a la funcionaria/o que se encuentre en estas condiciones, de manera de concluir su ciclo laboral y proyectarse en su nueva etapa de vida.

7.6 Remuneraciones

La UMCE establece criterios claros y transparentes en la determinación de las remuneraciones de su personal, teniendo en consideración las funciones a desempeñar, perfil del cargo o jerarquía académica, y la normativa vigente. La estructura de remuneraciones será congruente a la estructura de cargos, velando por la equidad en la asignación de grados y jerarquías, la igualdad de género, la no discriminación por condición de discapacidad u otras, y el reconocimiento al mérito.

7.7 Gestión de Ambientes Laborales

Bienestar Laboral

La Universidad se compromete a velar por el respeto, valoración, inclusión y buen vivir de las/los funcionarias/os durante su vida laboral. Para ello, promueve acciones para el desarrollo integral de las personas y equipos de trabajo, a través de la implementación y fortalecimiento de estrategias de cuidados, orientadas a la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad social⁶ y cuidado de los equipos de trabajo⁷.

La Universidad genera estrategias con la finalidad de potenciar a las unidades académicas y administrativas para que desarrollen acciones que promuevan ambientes laborales saludables, accesibles e inclusivos, de mutuo respeto y no discriminación, propendiendo a mejorar los grados de satisfacción de las personas en su vida laboral, bienestar físico, psicológico, social y en su entorno de trabajo.

Seguridad laboral

Se promueven instancias, procesos, mecanismos y acciones colaborativas e inclusivas que propendan al autocuidado, la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales para garantizar la seguridad laboral de las/os funcionarias/os.

Prevención de conductas que atenten contra la dignidad de las Personas

⁶ La OIT propone que "la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad social en las tareas de cuidado- entre hombres y mujeres, así como también entre Estados, mercados y la sociedad- formen parte de la "corriente principal" de las políticas y programas de los gobiernos". (OIT, 2009, p.17). De esta forma, se desprende la necesidad de incorporar políticas de cuidados que haga de estos una responsabilidad de la sociedad en su conjunto, ya que "El cuidado es tanto un derecho como una función social e implica la promoción de la autonomía personal, la atención y la asistencia a las personas en situación de dependencia" (Plan Nacional de Cuidados 2016- 2020, 2015, p. 5).

En lo relativo al cuidado de personas, quienes requieren de mayores apoyos para realizar actividades de la vida diaria son niños/as, personas mayores con algún grado de dependencia y personas con discapacidad con algún grado de dependencia. Estos cuidados involucran tres dimensiones claves: trabajo, costos económicos y una dimensión afectiva, muchas veces a cargo de las familias y especialmente de las mujeres de las familias, a razón de la división sexual del trabajo.

⁷ El cuidado de los equipos de trabajo es necesario para el bienestar personal y colectivo. Destaca el otorgamiento de servicios orientados al cuidado de la salud mental, nutrición, alimentación y prevención de enfermedades laborales. (OIT, 2009)

- **Prevención del Maltrato y Acoso Laboral:** La Universidad garantiza la protección de la dignidad de las personas de su Comunidad, mediante el desarrollo de acciones para la prevención de la discriminación, maltrato y acoso laboral, y el adecuado tratamiento de situaciones que podrían atentar contra la dignidad de las/os funcionarias/os, mediante reglamentos, protocolos y otras acciones preventivas.
- **Prevención de la discriminación por razones de género, violencia de género y acoso sexual:** La UMCE reconoce y ampara el derecho, de todas las personas de la Comunidad Universitaria, a desempeñarse en espacios libres de violencia y de discriminación de género mediante el desarrollo de acciones para la prevención de la violencia de género y el acoso sexual, junto con el adecuado tratamiento de situaciones que podrían implicar dichas conductas, a través de reglamentos, protocolos y otras acciones preventivas.

7.8 Rol de Jefaturas y Personas con funcionarias/os a cargo

El rol de las jefaturas, en materia de gestión y desarrollo de personas, es fortalecer capacidades internas de los equipos de trabajo que contribuyan al cumplimiento de los propósitos institucionales y al logro sostenido de sus objetivos y metas. Su gestión debe realizarse a través de estilos y prácticas motivadoras, participativas y respetuosas, que contribuyan tanto a la formación de sus colaboradores como la propia, desarrollando liderazgos positivos, propiciando ambientes laborales sanos y promoviendo el respeto y la dignidad de las personas.

Las/os directivas/os, jefaturas y personas responsables de equipos en la UMCE, deberán gestionar el desempeño de las/os funcionarias/os a su cargo, mejorando y desarrollando la diversidad de capacidades, habilidades y motivación, a través de retroalimentaciones periódicas, sobre la base de juicios fundados, identificando fortalezas, potencialidades, desafíos y proyecciones respecto a resultados y/o comportamientos.

Las jefaturas en conjunto con las unidades pertinentes de la Universidad, implementarán estrategias efectivas para el desarrollo de personas, identificación temprana de conflictos y resolución de éstos, en conformidad con los lineamientos institucionales y objetivos de esta política. Por su parte, la UMCE debe velar para que el desempeño de las jefaturas esté alineado a los propósitos y principios institucionales y propendan la eficacia y eficiencia con una gestión transparente y participativa, en un estricto apego al cumplimiento de la legalidad, la probidad y la ética en la gestión pública.

7.9 Evaluación de Desempeño

La Universidad desarrolla y mantiene un sistema de evaluación del desempeño administrativo y académico que sea objetivo, fiable y periódico, de acuerdo a reglamentos, instrumentos y protocolos preestablecidos para evaluar el cumplimiento de las obligaciones laborales y responsabilidades correspondientes a cargos y funciones. Esta evaluación tiene un carácter formativo y vinculante para tomar decisiones una vez que se hayan desarrollado instancias de acompañamiento, que permitan a la funcionaria o funcionario mejorar su desempeño en el marco de un proceso de mejora continua.

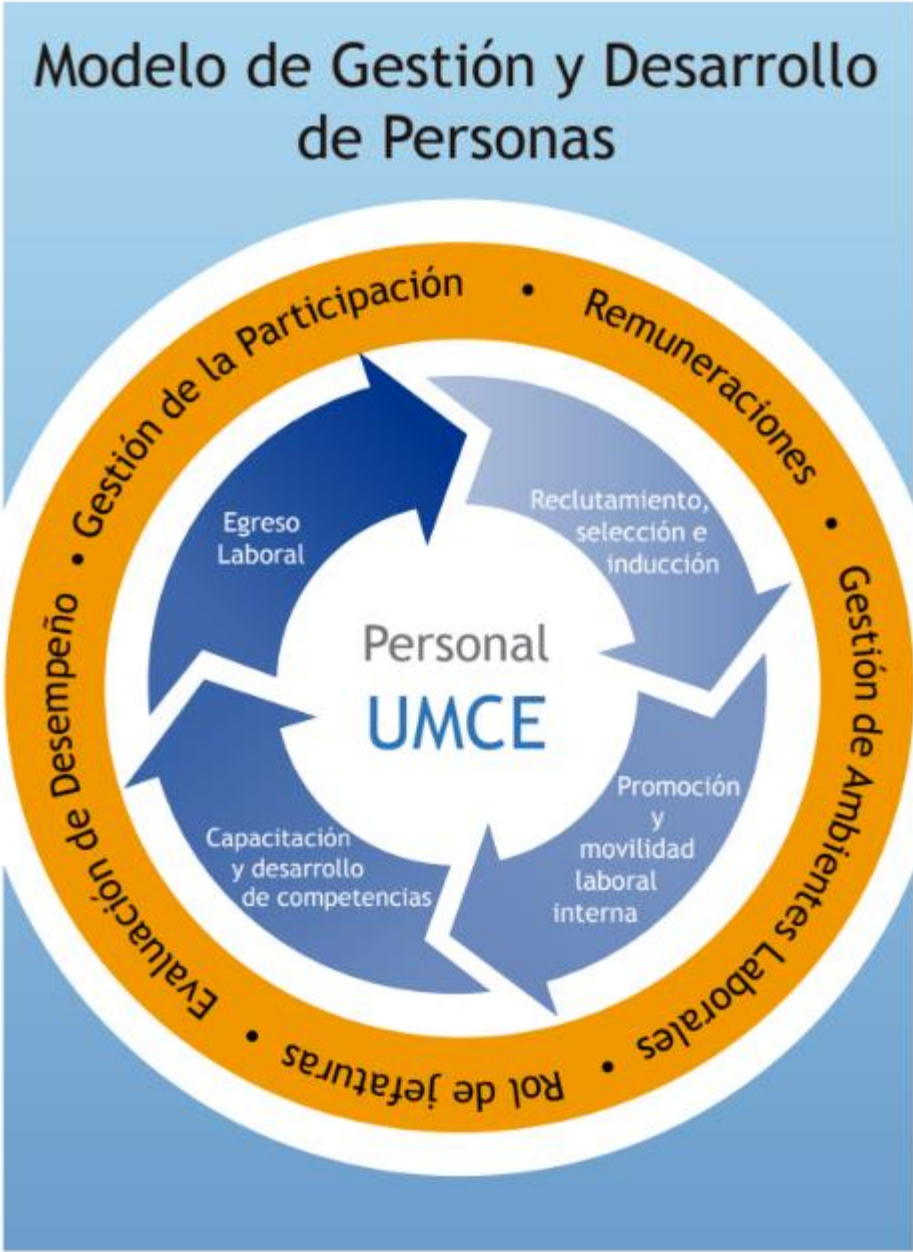
7.10 Gestión de la Participación

La UMCE promueve prácticas de participación y colaboración estratégica entre directivas/os, funcionarias/os y sus asociaciones representativas, en materias de gestión y desarrollo de personas, así como, en otras materias que se estimen convenientes para mejorar la gestión institucional.

Las prácticas de participación deben ser responsables, inclusivas, colaborativas y no discriminatorias, que favorezcan el diálogo, la prevención y el manejo de los conflictos. Para ello, se consideran interlocutores válidos a las asociaciones de funcionarias/os y agrupaciones gremiales formalmente reconocidas, para hacer respetar y facilitar los deberes y derechos laborales y las acciones que emanen de esta representación, respecto a las necesidades y demandas de sus representadas/os. Para ello, se propiciarán instancias formales y periódicas de encuentro para el diagnóstico, planificación y seguimiento de temas relativos a la gestión y desarrollo de personas, a través de un sistema claro y conocido, que incorpore la retroalimentación de los resultados, decisiones y acuerdos.

La participación contribuye al buen trato, ambientes laborales saludables y fortalecen la confianza y comunicación en la Comunidad, promoviendo la calidad de vida laboral, aportando a mejores desempeños individuales y colectivos, indispensables para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

8. MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS UMCE



9. IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Para la implementación de la Política de Gestión y Desarrollo de Personas, la Universidad diseñará un “Plan de Trabajo” que contemple la revisión y actualización de los reglamentos, protocolos o manuales de procedimientos relacionados con la trayectoria laboral en la institución (selección, contratación, inducción, remuneraciones, desarrollo, evaluación del desempeño, movilidad, egreso laboral, entre otras), y la evaluación de los resultados esperados. El Plan implicará programar plazos, indicadores, responsables, entre otros, que hagan posible monitorear su ejecución y registrar los avances.

10. RESULTADOS ESPERADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

Como parte de un modelo de mejora continua de la gestión institucional, es importante que la Política de Gestión y Desarrollo de Personas alcance los resultados esperados establecidos a través del cumplimiento de sus propósitos y su contribución al logro de los objetivos institucionales. Estos resultados, deben ser entendidos como criterios de aseguramiento de la calidad en el proceso de implementación de la Política.

- Actualizar el marco normativo en materia de gestión y desarrollo de personas de la Universidad.
- Promover la concursabilidad de los requerimientos de personal de la UMCE de acuerdo a los procedimientos vigentes.
- Incorporar de manera sistemática, desde el ingreso a la Universidad, acciones de acompañamiento e inducción, que permitan conocer las responsabilidades del cargo, así como las obligaciones y derechos de los/as funcionarios/as.
- Implementar planes de desarrollo de competencias, destrezas y habilidades a través de acciones de capacitación y perfeccionamiento, que apunten a mejorar los desempeños individuales y colectivos, así como favorecer la movilidad y promoción de los/as funcionarios/as, durante su trayectoria laboral.
- Establecer instancias de participación y colaboración estratégica entre directivas/os, funcionarias/os y sus asociaciones representativas, en materias de gestión y desarrollo de personas, así como, en otras materias que se estimen convenientes para mejorar la gestión institucional.

ANEXO N°1: MARCO NORMATIVO

- Ley N° 18.834, texto refundido y sistematizado por el DFL N° 29/04 del Ministerio de Hacienda que aprueba el Estatuto Administrativo.
- Decreto N° 69, del 2004 del Ministerio de Hacienda, que aprueba Reglamento sobre concursos regidos por el Estatuto Administrativo.
- Ley 19.880 que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado.
- Ley N°19.882 que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica.
- Ley N°21.015 de 2017 de Inclusión Laboral, que incentiva la inclusión de las personas con discapacidad al mundo laboral.
- Ley N°21.094 sobre Universidades Estatales.
- Ley N°21.091 sobre Educación Superior.
- Ley N°18.433/86 que crea la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación
- D.F.L. N°1/86 sobre Estatutos de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación.
- Resolución N° 287/93 que fija la planta de personal no académico de la UMCE.
- Resolución N°320/93, Reglamento especial de los académicos de la UMCE.
- Resolución 187/83 Reglamento disciplinario de los académicos de la UMCE.
- Resolución N°06/86 que fija texto refundido del Sistema de Remuneraciones del Personal de la UMCE.
- Resolución N°348/83, Reglamento sobre permisos y comisiones de estudio y de servicios de los académicos.
- Decreto N°1825/98, Reglamento de calificaciones del personal afecto al Estatuto Administrativo.
- Plan de Desarrollo Estratégico Institucional de la UMCE vigente.
- Resolución Exenta N°100.321 del 05.04.2019 Protocolo de actuación contra el acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria.
- Ley N°19.296 de 1994, que establece normas sobre asociaciones de funcionarias de la Administración del Estado.
- Ley N°20.996 otorga bonificación adicional por retiro al personal no académico ni profesional de las universidades del estado y faculta a estas para conceder otros beneficios transitorios.
- Ley N°21.043 otorga bonificación adicional por retiro al personal académico, directivo y profesional no académico de las universidades del Estado y faculta a las mismas para conceder otros beneficios transitorios.
- Ley N° 20.764 de 2014 Modifica el Código del Trabajo en materia de protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar y establece un permiso por matrimonio del trabajador.
- Ley N° 20.891 de 2016 que perfecciona el permiso postnatal parental y el ejercicio del derecho a sala cuna para las funcionarias y funcionarios públicos que indica.

- Ley N° 20.680 de 2013 que introduce Modificaciones al Código Civil y a otros cuerpos legales, con el objeto de proteger la integridad del menor en caso de que sus padres vivan separados.
- Ley N° 21.063 de 2017, conocida como Ley SANNA, que crea el seguro para padres trabajadores y madres trabajadoras para el acompañamiento de hijos e hijas mayores de 1 año y menores de 18 años, en caso de ciertas enfermedades y afecciones graves.
- Ley N° 20.607 sobre acoso laboral
- Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación
- Ley N°20.422, sobre la igualdad de oportunidades
- Ley N°21.015, sobre inclusión laboral
- Resolución Exenta N°100494 de Política de Inclusión UMCE
- Ley N°21.275 relativo a temas laborales.
- Ley N°21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior.

Acuerdo N° 1064 J.D.

SECRETARIA GENERAL

JUNTA DIRECTIVA

Sesión Ordinaria vía remota del 24 de agosto del 2022

VISTO: Las atribuciones de la H. Junta Directiva, establecidas en los Estatutos de la U.M.C.E., D.F.L. N° 1 de 1986, Artículo 13°, letra a).

CONSIDERANDO:

- Las Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas, elaboradas por el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.

ACUERDO N° 1064: a) La Junta Directiva, reunida en sesión ordinaria, vía remota, del 24 de agosto del 2022 aprueba, por unanimidad, las Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas, según documento adjunto que forma parte de este Acuerdo.

b) La Junta Directiva solicita que se presente el Plan de Implementación de las Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas y que dichas Políticas sean sometidas a un proceso de revisión continua.

PABLO ANDRES
CORVALAN
REYES

Firmado digitalmente por
PABLO ANDRES
CORVALAN REYES
Fecha: 2022-08-26 09:27:
59

**PABLO CORVALÁN REYES
SECRETARIO GENERAL**

2º Se deja Constancia que la ejecución de esta Resolución Exenta no importa desembolso económico alguno para la Universidad.

Anótese, Comuníquese y Publíquese

**ELISA ARAYA CORTEZ
RECTORA**

**PABLO CORVALÁN REYES
SECRETARIO GENERAL**

JCV/drg

Distribución:

- Archivo
- Dirección de administración y Finanzas
- Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas
- Archivo



UNIVERSIDAD METROPOLITANA
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

SECRETARÍA GENERAL

MEMORANDUM N° 268

A : SR. JOSÉ CORTÉS V.
JEFE
DEPTO. JURÍDICO

DE : SECRETARIO GENERAL

FECHA: SANTIAGO, 25 de agosto del 2022.

Me permito remitir a usted, para la emisión de la resolución correspondiente, el Acuerdo N° 1064 adoptado por la Junta Directiva en la sesión ordinaria vía remota del 24 de agosto del 2022.

Sin otro particular, saluda atentamente a usted.

PABLO ANDRES CORVALAN REYES
Firmado digitalmente por
PABLO ANDRES CORVALAN
REYES
Fecha: 2022-08-26 09:33:25

PABLO CORVALÁN REYES
SECRETARIO GENERAL

Acuerdo N° 1064 J.D.

SECRETARIA GENERAL

JUNTA DIRECTIVA

Sesión Ordinaria vía remota del 24 de agosto del 2022

VISTO: Las atribuciones de la H. Junta Directiva, establecidas en los Estatutos de la U.M.C.E., D.F.L. N° 1 de 1986, Artículo 13°, letra a).

CONSIDERANDO:

- Las Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas, elaboradas por el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.

ACUERDO N° 1064: a) La Junta Directiva, reunida en sesión ordinaria, vía remota, del 24 de agosto del 2022 aprueba, por unanimidad, las Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas, según documento adjunto que forma parte de este Acuerdo.

b) La Junta Directiva solicita que se presente el Plan de Implementación de las Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas y que dichas Políticas sean sometidas a un proceso de revisión continua.

PABLO ANDRES
CORVALAN
REYES

Firmado digitalmente por
PABLO ANDRES
CORVALAN REYES
Fecha: 2022-08-26 09:27:
59

PABLO CORVALÁN REYES
SECRETARIO GENERAL