

POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

**UNIVERSIDAD METROPOLITANA
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

ÍNDICE

1. Introducción	03
2. Definiciones Estratégicas Institucionales	04
- Misión	04
- Visión	04
- Valores Institucionales	05
3. Organización de la Política	05
4. Marco Normativo	05
5. Propósitos de la Política	06
6. Principios de la Política	06
7. Procesos Centrales del Ciclo Laboral	08
7.1 Reclutamiento y Selección	08
7.2 Inducción	08
- General	09
- Específica	09
7.3 Desarrollo de Personas	09
- Capacitación y Desarrollo de Competencias	09
- Promoción y Movilidad Interna	10
- Evaluación del Desempeño	10
7.4 Remuneraciones	10
7.5 Gestión de Ambientes Laborales	11
- Calidad de Vida	11
- Seguridad Laboral	11
- Prevención de Conductas que atenten contra la dignidad de las personas	11
7.6 Rol de Jefaturas y personas con personal a cargo	12
7.7 Gestión de la Participación	12
7.8 Desvinculación	13
8. Modelo de Gestión de los Procesos Centrales del Ciclo de Vida Laboral	14
9. Anexos	15

1. INTRODUCCIÓN

La Política de Desarrollo de Personas, permite crear valor a la gestión institucional y contribuir al desarrollo de las personas en coherencia con las prioridades y finalidades de la UMCE, para alinear los objetivos organizacionales y el desempeño de las personas, 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 valores estratégicos, estableciendo definiciones que promuevan prácticas y acciones para el desarrollo efectivo e inclusivo de las y los funcionarios, 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 actualización se realizó a través de un proceso participativo entre autoridades, funcionarias/os del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, representantes de las asociaciones gremiales, 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 funcionarios¹ 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

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).

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

2. DEFINICIONES ESTRATÉGICAS INSTITUCIONALES

Visión

La UMCE aspira a distinguirse como referente significativo de la formación de profesionales de la educación y de áreas afines a su misión en el país, de tal modo que su contribución académica se extienda a una participación influyente en la formulación de políticas públicas en educación. Para ello, la UMCE interpretará permanentemente las necesidades educativas del país, a través de una investigación de tal calidad que impacte favorablemente en su quehacer académico, y, a la vez, en las condiciones de funcionamiento integral del sistema educativo nacional.

Misión

La Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación es una institución estatal y pública, cuya misión consiste en servir a los propósitos de la educación, en todas sus manifestaciones, atendiendo, especialmente, la formación profesional docente - inicial y continua - para todos los niveles, sectores y modalidades del sistema educacional chileno. Incluye, además, la relación entre educación y salud; sin perjuicio de otras opciones que le demande la sociedad. Asimismo, la UMCE declara su compromiso de permanente búsqueda de la calidad para el cumplimiento de su tarea universitaria, la que se materializa en el ejercicio de una docencia pertinente, inclusiva, innovadora y actualizada, que se nutre con la investigación científica que le es propia, desde la constante y dinámica interacción con el medio social, cultural y natural.

Valores institucionales

Los valores que guían el quehacer de la UMCE son los siguientes:

- Humanismo: en el centro del quehacer institucional está el ser humano ya que toda acción que emprende la Universidad tiene la valoración y desarrollo de las potencialidades de las personas como su orientación principal.

² Según la "Convención de Derechos de las Personas" de 2006 ratificada por el Estado de Chile el 2008, se entiende por **funcionario/a con discapacidad** a aquella persona que

- Reflexión: es la capacidad exclusivamente humana del ejercicio de análisis crítico de problemas y situaciones y el uso de la razón para la búsqueda del perfeccionamiento humano.
- Inclusión: aspecto de la democracia que considera a todos los grupos sociales y culturales de un país al sistema de derechos y deberes establecidos. En la Universidad, este valor adquiere un sentido de respeto, aceptación y acogida a la diversidad personal, cultural y social, e incorporación interseccional de todos/as al sistema, como expresión de la movilidad social.
- Solidaridad: sentimiento de unidad de la comunidad universitaria y la tendencia entre sus integrantes de conocer y mejorar la situación del otro.
- Integridad: actitud ética transversal conformada por elementos como la honestidad, la verdad, la probidad.

3. ORGANIZACIÓN DE LA POLÍTICA PARA EL DESARROLLO DE PERSONAS

La Política se organiza en propósitos, principios y procesos centrales del ciclo laboral.



4. MARCO NORMATIVO

La UMCE fundamenta su Política de 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, Estatutos, 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 Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación 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 servicio 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 desvinculación de las funcionarias y funcionarios.
- 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 derechos de las y los funcionarios, así como las obligaciones y compromisos laborales de la Universidad.
- 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 desvinculación.

6. PRINCIPIOS

- **Respeto:** La Universidad garantizará 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 reconocerá y promoverá la inclusión laboral, incorporando a personas con diversidad funcional, diversidades sexuales, culturales, sociales y pueblos originarios, reconociendo en ellos sus derechos y capacidades, con la finalidad de asegurar ambientes laborales inclusivos, que promuevan la valoración por la diversidad, respetando y visualizando como una oportunidad, las características, intereses, necesidades y opiniones particulares de cada funcionario/a.

- **No discriminación:** La Universidad se reconoce como una institución que garantiza la igualdad a todas las personas integrantes 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 las personas integrantes de la comunidad universitaria.
- **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, la Universidad 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 promoverá 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 establecerá 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 velará por mantener 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:** se basa en el principio de desarrollo y mejoramiento continuo, disponiendo de herramientas y orientaciones adecuadas para mejorarlo, potenciando las fortalezas y talentos de las personas de acuerdo a las necesidades organizacionales.
- **Participación y Colaboración:** Se promoverá 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 estar alineada al Plan de Desarrollo Institucional y planificaciones estratégicas definidas por la Universidad, reguardando la calidad de sus procesos y el fortalecimiento institucional.

7. MODELO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

7.1 Reclutamiento y Selección

La UMCE, en el proceso de captación de personas, privilegiará 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 privilegiará 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 expertise 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 garantizará 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 deberá contribuir al proceso de adaptación, con accesibilidad universal, para las/os nuevas/os funcionarias/os o 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**, será responsabilidad de la jefatura directa, donde se incorporará la funcionaria/o, 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 Desarrollo de Personas

La UMCE favorecerá el desarrollo integral de las personas con la finalidad de potenciar sus competencias y contribuir a nuevos desafíos laborales pertinentes y asociados a las necesidades de la Universidad y de sus funcionarias/os, fomentando la motivación y el compromiso con la Institución. El desarrollo integral de las personas se concretará a través de instancias tales como: capacitación y formación, carrera funcionaria y académica, oportunidades de movilidad interna, calidad de vida y ambientes laborales saludables e inclusivos para todas y todos, asegurando su coherencia y articulación.

Capacitación y Desarrollo Competencias

- La UMCE garantizará 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 tendrá como objetivo desarrollar conocimientos, habilidades, actitudes y competencias en las/os funcionarias/os, necesarios para un mejor desempeño de sus funciones y labores para el logro de los objetivos Institucionales.

Promoción y movilidad interna³:

- La Universidad deberá asegurar la transparencia y oportunidad de los procesos de promoción y movilidad académica y administrativa.
- Se promoverá la participación de los/as funcionarios/as en instancias de desarrollo, que permitan fortalecer sus competencias, mejorar sus desempeños y aumentar sus posibilidades de promoción y movilidad, sin discriminación alguna y en igualdad de oportunidades para todas y todos.
- 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 funcionales, 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.

Evaluación de Desempeño

- Es política de la Universidad desarrollar y mantener 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. La evaluación de desempeño tendrá carácter formativo y será vinculante para la toma de medidas 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.

7.4 Remuneraciones

La UMCE establecerá 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.

³ La “Promoción” aplica sólo para los cargos en calidad planta, y “Movilidad” aplica para las personas que se encuentran en calidad jurídica a contrata, o que conserven propiedad.

7.5 Gestión de Ambientes Laborales

- **Calidad de vida**

La Universidad se compromete a velar por el respeto, valoración, inclusión y calidad de vida de las/los funcionarias/os, promoviendo acciones para el desarrollo y bienestar integral de las personas y equipos de trabajo, a través de la implementación y fortalecimiento de políticas de cuidados, orientadas a la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad social⁴ y cuidado de los equipos de trabajo⁵.

La Universidad generará 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 promoverán 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**

- **Prevención del Maltrato y Acoso Laboral**

La Universidad garantizará 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.

⁴ Dar salida a la crisis internacional de los cuidados requiere que los Estados a través de sus Instituciones tomen medidas, para lo cual 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.

⁵ En este marco, 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.

- **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.

7.6 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 logro sostenido de los objetivos y metas institucionales. 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 Universidad velará para que el desempeño de las jefaturas esté alineado a los principios y valores institucionales, busquen la eficacia y eficiencia con una gestión transparente y participativa, con un estricto apego al cumplimiento de la legalidad, la probidad y la ética en la gestión pública.

7.7 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 debieran 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

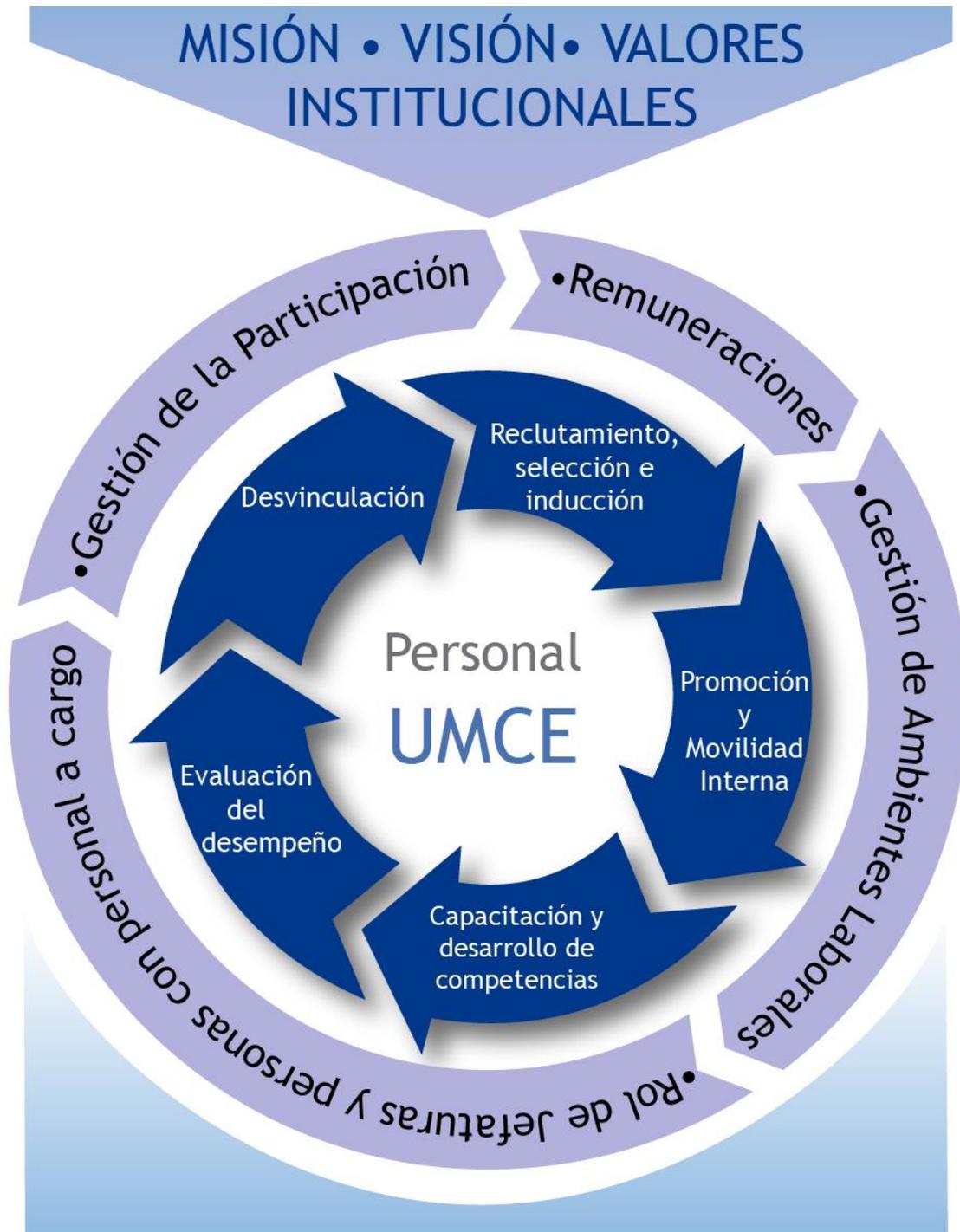
formalmente reconocidas, para hacer respetar y facilitar los deberes y derechos laborales y las acciones que emanen de esta representación, respecto a las necesidades y demandas de sus representadas/os. Para ello, se propiciarán instancias formales y periódicas de encuentro para el diagnóstico, planificación 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.

7.8 Desvinculación:

- Gestionar el proceso de desvinculación, cualquiera sea su origen, bajo condiciones de respeto, transparencia, de manera informada y justificada, bajo criterios preestablecidos y no arbitrarios.
- En caso de término anticipado por evaluación de desempeño, restructuración 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.

8. MODELO DE GESTIÓN DE LOS PROCESOS CENTRALES DEL CICLO DE VIDA LABORAL



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.