



DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y
DESARROLLO DE PERSONAS

¡BIENVENIDO/A
A LA
UMCE!



DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y
DESARROLLO DE PERSONAS

La comunidad de la UMCE le da la más cordial bienvenida.

Esperamos y confiamos que su interés al integrarse a nuestro equipo de trabajo dará como resultado el aporte que necesitamos para la consecución de nuestra Visión y Misión Institucional.

Lo/a invitamos a ser parte activa de nuestra comunidad, solicitando su compromiso, ética, probidad, lealtad y entusiasmo para el cumplimiento de los objetivos de la labor específica que le tocará desempeñar y que aportará, sin lugar a dudas, a engrandecer a nuestra Universidad en la formación de los futuros mejores profesores y kinesiólogos de Chile.

Con el objeto de que su proceso de integración a nuestra comunidad sea lo más informado y cercano posible, es que consideramos de suma importancia entregarle las herramientas que le provean de antecedentes concretos y específicos, que le permitirán disponer de una guía de apoyo permanente en el desarrollo de su trabajo en nuestra Universidad.

El presente **Manual de Inducción** forma parte integral de la gestión del desarrollo de personas, y se encuentra dirigido a todo el personal de la UMCE, Académicos y no Académicos, independientemente de su calidad contractual, que se integran laboralmente, como también a aquellas personas que desempeñándose en la Universidad asumen nuevos cargos y/o funciones.

DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONA



DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y
DESARROLLO DE PERSONAS

¿Quiénes somos?

1. RESEÑA HISTÓRICA DE LA UMCE

En 1889 fue fundado el Instituto Pedagógico durante el gobierno del Presidente José Manuel Balmaceda, para entregar formación Profesional Universitaria al profesorado de la Educación secundaria. En aquellas aulas fueron formadas las sucesivas generaciones de maestros, integradas a la entonces Facultad de Filosofía, Humanidades y Bellas Artes de la Universidad de Chile.

En 1969, el Instituto Pedagógico perdió la denominación original y se transformó en Departamento de Educación. Luego, en 1972, al cambiar la estructura orgánica de la Universidad de Chile, se creó la Facultad de Educación, permaneciendo como tal hasta 1981, fecha en la que se dio origen a la figura de instituto profesional denominado "Academia Superior de Ciencias Pedagógicas", que posteriormente recuperaría su condición universitaria al convertirse, en 1986, en la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, UMCE.

El rol de la nueva Universidad quedó establecido en su Estatuto, cuyo artículo N° 1 definió que sus fines esenciales son la protección, transmisión e incremento del conocimiento y que debe atender especialmente la docencia, la investigación y la extensión de las disciplinas relacionadas con la Educación y la cultura.

En la década de 1990, la UMCE dedicó todos sus esfuerzos en docencia, investigación y extensión para consolidar una forma educativa que se identificara con la Educación Pública, nacida bajo la tuición del Estado y afincada en la memoria social colectiva. Pero no solamente ese propósito se perseguía, sino también encauzar la acción pedagógica pensando creativamente qué profesores debían formarse en sus aulas, considerando las necesidades de crecimiento y desarrollo del país.

La enseñanza en la UMCE es integral en su formación pedagógica y de especialidad, desde la formación profesional docente -inicial y continua- para todos los niveles, sectores y modalidades del sistema educacional chileno incluyendo además la relación entre educación y salud, desarrollando sentido de liderazgo social y preparando a los futuros profesores no solo en lo profesional, sino también con una impronta en lo cultural y énfasis en la reflexión.



DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y
DESARROLLO DE PERSONAS

Pionera en la creación de Programas de Postgrado en el ámbito de la Educación y otras dimensiones del saber y la ciencia. La UMCE se ha consolidado como el principal referente para la formación docente avanzada, fortaleciendo las competencias necesarias para satisfacer la demanda por mayores niveles de calidad y equidad en la Educación Nacional.



DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y
DESARROLLO DE PERSONAS

2. DEFINICIONES ESTRATÉGICAS

2.1 MISIÓN

La Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, ha concentrado todos sus esfuerzos por establecer e inculcar en sus funcionarios Académicos y no Académicos su misión institucional que se traduce en:

Cultivar, generar, desarrollar y transmitir el saber superior en las áreas de la educación, la cultura y el desarrollo humano, bajo una perspectiva inclusiva e interdisciplinaria, en concordancia con las necesidades del país y los desafíos de la época.

Principios:

La UMCE está constituida por una comunidad organizada bajo principios democráticos y participativos; reconoce la educación y la cultura como derechos sociales, valores públicos que están en la base del desarrollo humano y de una sociedad justa. La Universidad promueve la excelencia y la calidad, así como la pertinencia de las actividades académicas en relación con las necesidades e intereses del país. La UMCE comparte los principios que guían el quehacer de las universidades del Estado y que fundamentan el cumplimiento de su misión y de sus funciones, que son el pluralismo, la laicidad, la libertad de pensamiento y de expresión, la libertad de cátedra, de investigación y de estudio, la participación, la no discriminación, la equidad e igualdad de género, el respeto y la dignidad, la tolerancia, la valoración y el fomento del mérito, la inclusión, la equidad, la solidaridad, la cooperación, la pertinencia, la transparencia y el acceso al conocimiento. Los principios antes señalados serán respetados, fomentados y garantizados por esta Universidad en el ejercicio de sus funciones, y son vinculantes para todos/as los/as integrantes y órganos de la comunidad universitaria, sin excepción.



DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y
DESARROLLO DE PERSONAS

2.2 Competencias genéricas deseables de las/os funcionarias/os.

El Diccionario de Competencias de la Universidad aprobado a través de la Resolución Exenta N°1002767 de 2020,

[2020_N_1002767_Res_Ex aprueba diccionario de Competencias de la UMCE.pdf](#)

establece competencias genéricas y específicas que los funcionarios y funcionarias deben desarrollar para un mejor desempeño de sus labores y con ello contribuir al logro de los objetivos institucionales. A continuación, se indican algunas de estas competencias:

Alta adaptabilidad – Flexibilidad

Es la capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia a la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas en forma rápida y adecuada.

Colaboración

Se refiere a la capacidad de trabajar con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar. Implica tener expectativas positivas respecto de los demás y comprensión interpersonal.

Calidad del trabajo

Implica tener conocimientos de los temas del área que esté bajo su responsabilidad. Poseer la capacidad de comprender la esencia de los aspectos complejos de sus labores, para trabajar con las funciones de su mismo nivel y de niveles diferentes, para tener mayor discernimiento (juicio), y para compartir con los demás, el conocimiento profesional y expertise.

Aprendizaje continuo

Es la habilidad para buscar y compartir información útil para la resolución de situaciones cotidianas utilizando todo el potencial de la Universidad. Incluye la capacidad de aprender de la experiencia de otros y la propia propagando el conocimiento adquirido a otras áreas de la Institución.

Desarrollo de relaciones

Consiste en actuar para establecer y mantener relaciones cordiales, recíprocas y cálidas o redes de contactos con distintas personas.



DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y
DESARROLLO DE PERSONAS

Responsabilidad

Esta competencia está asociada al compromiso con que las personas realizan las tareas encomendadas. Su preocupación por el cumplimiento de lo asignado está por encima de sus propios intereses, la tarea asignada está primero.

Trabajo en equipo

Es la habilidad para participar activamente de una meta común, incluso cuando la colaboración conduce a una meta que no está directamente relacionada con el interés personal. Supone facilidad para la relación interpersonal y capacidad para comprender la repercusión de las propias acciones en el éxito de las acciones del equipo.

Orientación al servicio interno y externo

Demostrar sensibilidad por las necesidades o exigencias que un conjunto de administrativos, jefaturas, docentes, alumnos y/o apoderados pueden requerir en el presente o en el futuro. No se trata tanto de una conducta concreta frente a un usuario real como de una actitud permanente de contar con las necesidades del usuario para incorporar este conocimiento a la forma específica de plantear la actividad. Conceder la más alta calidad a la satisfacción de administrativos, jefaturas, docentes, alumnos y apoderados. Escucha. Generar soluciones para satisfacer las necesidades de los administrativos, jefaturas, docentes, alumnos y apoderados. Está comprometido con la calidad esforzándose por una mejora continua.

Compromiso con los Valores Institucionales

Es la capacidad para identificarse y alinear la conducta personal con los valores institucionales. Acepta, respeta y promueve en su ámbito laboral, los valores y objetivos de la Universidad. Tiene sentido de pertenencia a la Universidad y actúa en consecuencia a dichos valores. Trata con respeto e igualdad a todas las personas, y cumple con sus compromisos laborales ajustándose a las pautas de trabajo establecidas por la Universidad, en el marco de la probidad y transparencia.



DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

3. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

