

24 MAR '08 AM 09:18 RECTORIA R.P.

22 de febrero de 2008

R-0708-07

SEÑORAS RECTORAS Y SEÑORES RECTORES

Antonio García Padilla**NORMAS PARA EL RECLUTAMIENTO DE PROFESORES O INVESTIGADORES EN ÁREAS DE DIFÍCIL RECLUTAMIENTO O CASOS DE DESTREZAS**

En la Universidad de Puerto Rico es norma general que para desempeñar un cargo como profesor o investigador toda persona debe haber obtenido el grado de doctor o un título terminal equivalente en áreas que la capaciten especialmente para las materias que enseña o investiga. Véase el Artículo 42 del Reglamento General de la Universidad, según enmendado por la Certificación Núm. 15, 2006-2007, de la Junta de Síndicos.

La referida norma general está sujeta a una excepción dirigida a atender necesidades institucionales en áreas de difícil reclutamiento o de destrezas. Véase la Sección 42.1.5. La excepción permite reclutar a la docencia a personas que no reúnan plenamente los requisitos de grados académicos, siempre que se hayan destacado con méritos excepcionales en el campo de su especialidad, o que sean de reconocida competencia en áreas de difícil reclutamiento o de destrezas. Desde luego, el Reglamento General sujeta la aplicación de esta excepción a las guías y directrices que el Presidente de la Universidad debe formular para determinar las áreas o casos de difícil reclutamiento o de destrezas. Véase la Sección 43.1.5(a) 3.

Para cumplir con dicha obligación reglamentaria y establecer un proceso uniforme y equitativo para la aplicación de la referida excepción, formulo las guías y directrices normativas siguientes. Están dirigidas a satisfacer el compromiso contraído por la Universidad de Puerto Rico de contar con una facultad diversa, altamente calificada y dedicada a lograr la excelencia académica en la docencia, en la investigación y en el servicio, para cumplir la misión que tiene encomendada.

Jardín Botánico Sur
1187 Calle Hamboldt
San Juan, Puerto Rico
00928 1117
(787) 750 0000
fax (787) 750 6017

08-496

NORMAS PARA EL RECLUTAMIENTO DE PROFESORES O INVESTIGADORES EN ÁREAS DE DIFÍCIL RECLUTAMIENTO O CASOS DE DESTREZAS

I. DEFINICIONES

- (a) **Área de difícil reclutamiento** se refiere a una disciplina en campos altamente especializados, o que requieren la aplicación de conocimientos particulares, o que son incipientes, para la cual se ha evidenciado una carencia de personal docente que cumpla con el grado académico requerido.
- (b) **Casos de destrezas** se refiere a la necesidad institucional de contar con personal docente con habilidades, capacidades, talentos especiales, singulares, altamente reconocidos, quienes son necesarios para desempeñarse o ejecutar en campos especializados, tales como las artes musicales, las artes plásticas, las artes gráficas, las artes de la representación, la escritura, los deportes, o campos similares.
 - 1. Contribuciones a su disciplina o campo de estudios.
 - 2. Prestigio entre sus pares por su desempeño.

II. BASES PARA JUSTIFICAR EL RECLUTAMIENTO EN ÁREAS DE DIFÍCIL RECLUTAMIENTO O CASOS DE DESTREZAS

- (a) Los Rectores y las Rectoras deberán fundamentar las razones por las cuales el reclutamiento propuesto es para un área de difícil reclutamiento o se trata de un caso de destrezas según definidos, presentando evidencia de haber tomado los siguientes pasos:
 - 1. Desarrollar y mantener actualizado un plan de reclutamiento vigente y activo que identifique las áreas de difícil reclutamiento y casos de destrezas y las medidas para la implantación del plan.
 - 2. Presentar un plan de desarrollo académico y profesional para miembros de la facultad de la unidad.
 - 3. Identificar estándares y políticas de entidades académicas y profesionales que reconocen el grado de maestría o el grado que corresponda al doctorado, como grado terminal.
 - 4. Efectuar gestiones de reclutamiento que incluyan, pero no se limiten a amplia divulgación de convocatorias a nivel local e internacional en formatos y medios de comunicación variados. La divulgación debe conducirse en espacios provistos por entidades u organizaciones académicas, de educación superior o especializada en la disciplina, de forma que provean ambientes y estructuras que aseguren el éxito de la gestión de reclutamiento.
 - 5. Hacer contactos con instituciones de educación superior que ofrezcan doctorado en la disciplina. .
 - 6. Llevar a cabo conversaciones con universidades con programas similares como punto de comparación.

7. Tener evidencia de cómo esta prioridad se atiende en la recomendación y auspicio de estudios graduados de posibles candidatos que ya trabajan en la institución, por ejemplo: beca presidencial, sabáticas y licencias.
8. Obtener evidencia sobre las ejecutorias particulares y los méritos reconocidos y sobresalientes de la persona a seleccionar por razón de destrezas.
9. Someter al Presidente una lista de la disciplina que considera son de difícil reclutamiento o casos de destrezas con la correspondiente evidencia en que se fundamenta y el plan que proponen para atender la situación.
10. Rendir el informe anual al Presidente sobre el reclutamiento de personal bajo las excepciones aquí dispuestas, con los fundamentos pertinentes.

III. CRITERIOS DE SELECCIÓN

- (a) Toda persona a ser reclutada por tratarse de un área de difícil reclutamiento, deberá haberse destacado con méritos excepcionales o ser de reconocida competencia en el campo de su especialidad, y cumplir con lo requerido en la Sección 42.1.1 y con los criterios para la selección del personal docente dispuestos en la Sección 4 del Artículo 43 del Reglamento General.
- (b) Toda persona a ser seleccionada en casos de destrezas deberá haberse destacado con méritos excepcionales o ser de reconocida competencia en el campo de su especialidad, y demostrar:
 1. Habilidad para desempeñarse en el máximo nivel profesional en su campo.
 2. Éxito sostenido en su labor profesional o creativa.

IV. VIGENCIA

Estas normas tendrán vigencia inmediata.

mag