

RECLUTAMIENTO EN LA UPRRP

Beatriz Rivera-Cruz, PhD

Decana

Decanato de Asuntos Académicos

Objetivos

1. Divulgar el enfoque y los procesos requeridos para el Reclutamiento en Plaza Probatoria.
2. Distinguir y aclarar aspectos fundamentales de las distintas etapas del proceso de reclutamiento.
3. Presentar ejemplos y atender preguntas de interés.

Propósito, Filosofía y Enfoque para el reclutamiento

- Desarrollo de los programas
- Para la excelencia de nuestra academia
- Para un Recinto de investigación doctoral
- Con movilidad entre graduado y subgraduado
- Con perspectiva y potencial multidisciplinario
- Para promover el desarrollo colectivo de comunidad intelectual

NORMATIVA Y PROCEDIMIENTOS

<http://daarrp.uprrp.edu/daa/Reclutamiento.htm>
http://daarrp.uprrp.edu/daa/circulares_guias_reglamentos_politica.html

- [Reglamento General](#)
- [Certificación 83, 91-92 SA](#)

- [Circular 9, 2003-2004 DAA](#)
- [Circular 2, 2004-2005 DAA](#)

- [Certificación 152 2000-2001 SA](#)
- [Certificación 153 2000-2001 SA](#)
- [Circular 89 del Rector 1999-2000](#)
- [Circular 3, 2003-04 DAA](#)
- [Artículo 43 RG](#)
- [Certificación 71, 2006-2007 JS](#)
- [Certificación 88, 2005-2006 JA](#)
- [Circular 3, 2006-2007 DAA](#)
- [Circular 4, 2000-01 DAA](#)
- [Certificación 87, 2005-2006 JA](#)
- [Certificación 15, 2006-2007 JS](#)
- [y Guías del Presidente](#)
- Aprobado por SA 25 octubre 12
- Aprobado por JA 26 octubre 12

Cap. V y VII

Plan de Desarrollo y Carta Contractual

Procedimientos de selección de los más idóneos

Seguimiento al reclutamiento

Plan de Desarrollo

Guías Plan de Desarrollo en armonía con los planes estratégicos, de las unidades, del Recinto y del Sistema

Tarea del docente

Tarea del docente

Plan de Reclutamiento

Convocatoria

Criterios de selección

Transición Política Doctoral

Evaluación para Ascenso y Permanencia

Plan de Desarrollo, Carta Contractual

Selección del más idóneo

Diversidad en la Formación Académica

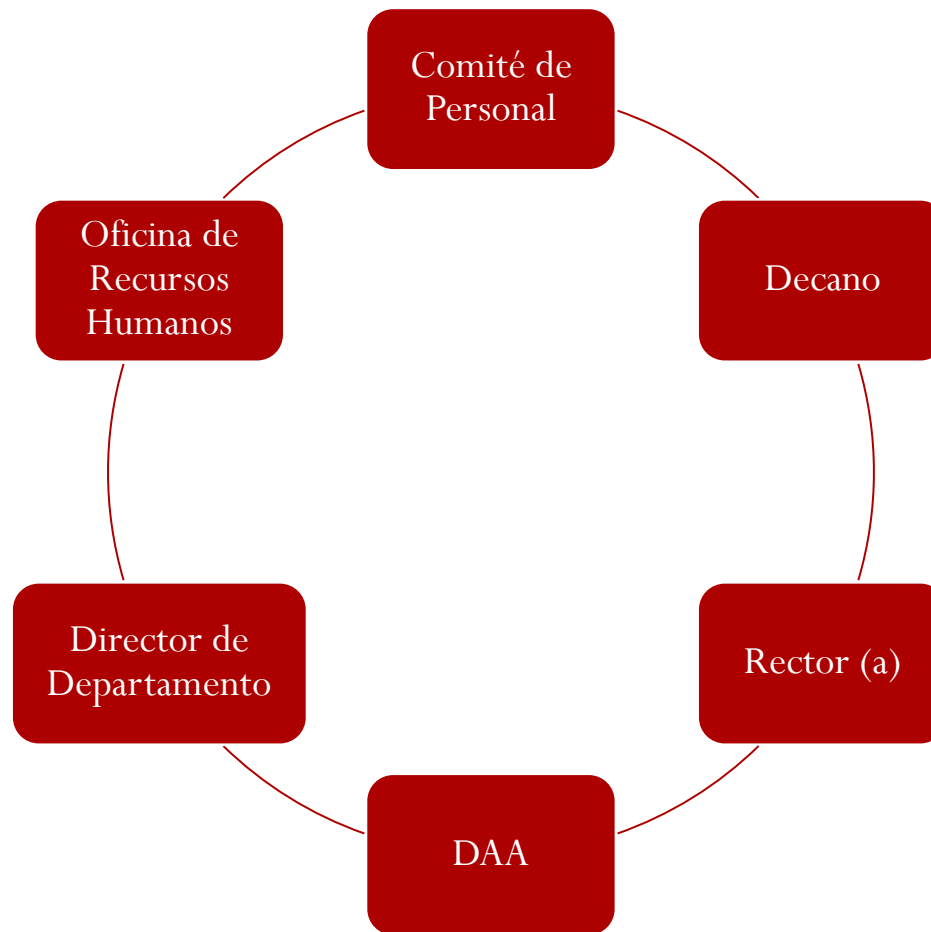
Reclutamiento Grado Doctoral

Reclutamiento por destrezas o área de dificultad

Nueva política de Estudios Graduados

Normas para la Carta Contractual

Interventores en el proceso de reclutamiento



ETAPAS DEL PROCESO: PANORAMA



PLAN DE DESARROLLO

- Plan de reclutamiento → perfil para el reclutamiento docente.

Certificación 43 , 2006-2007 de la JS.

Certificación 38 , 2011-2012 de la JA.

- Fundamenta y justifica la convocatoria

Plan de Reclutamiento

- Las necesidades y aspiraciones de la Institución se **operacionalizan** a través de sus programas
- Lograr un balance en las funciones, capacidades, intereses y áreas de conocimiento que harán posible alcanzar las metas de la Institución a través de la unidad.

Certificación 152, 2000-01 SA; Circular 89, 99-00 del Rector; Circular 4, 00-01, 3 y 9, 2003-04 y Circular 2, 2004-2005 del DAA

- Reconocer que en general, “la carga académica se entenderá como el conjunto de actividades (enseñanza, investigación, publicación, creación, divulgación y servicio) que habrá de realizar el personal docente.”

Certificación 153, 2000-2001, SA

Convocatoria

- Autorizada por Rector - Incluye acuerdos de apoyos institucionales para el desarrollo de la plaza
- La convocatoria es la oferta del Recinto a la comunidad en general.
- Respuesta a la convocatoria es aceptación de esa y debe competir según los criterios y requisitos que la misma expone.
- Ser cónsona con los requisitos del puesto docente que ofrece y con las normas universitarias siendo una exposición de requisitos mínimos.
- **El comité de personal sólo puede evaluar y recomendar de acuerdo a los criterios o requisitos mínimos de la convocatoria.**

Convocatoria: fundamentada en el Plan de desarrollo

- Convocatoria → **requisitos mínimos**
- DAA aprueba. [Circular 3, 2003-2004 DAA](#)
- Oficina de Comunicaciones publica
- Reclutamiento de profesores extranjeros – documentación rigurosa del proceso

Criterios del Reglamento – Sección 43

- *Sección 43.1* - Calidad del expediente académico y calidad de las universidades donde realizó estudios.
- *Sección 43.2* - Dominio de la materia a enseñar y capacidad para integrarla con áreas afines.
- *Sección 43.3* - Experiencia en la docencia y en la aplicación de los conocimientos en un campo particular.
- *Sección 43.4* - Trabajos publicados y conferencias dictadas.
- *Sección 43.5* - Identificación con la filosofía y los objetivos de la Ley de la Universidad.
- *Sección 43.6* - Capacidad para la investigación científica o la labor creativa.

Convocatoria – Publicación nacional e internacional

- Por un periodo de 30 días
 - La Facultad o Escuela divulga la convocatoria ampliamente, para que las “oportunidades estén asequibles a todos los que cualifican y están interesados”
- RG Cap.V
- Requerimiento de diversidad
 - En formatos y medios variados
 - Organizaciones académicas, de educación superior o especializado en la disciplina
 - Página del recinto
 - Congresos
 - Publicaciones profesionales locales e internacionales
 - Conservar evidencia de la publicación, incluyendo la publicación en medios electrónicos

Información mínima sugerida para la convocatoria

Esté pendiente a la publicación de la nueva política de reclutamiento de profesores extranjeros

[Enlace](#)

Convocatoria – efectividad

- ¿responde a metas y objetivos realistas y pertinentes actualizados y aprobados en un Plan de Desarrollo por los miembros de la unidad ?
- ¿establece los criterios mínimos fundamentales para el reclutamiento? – aquellos que de no darse se declara la plaza vacante?
- ¿fortalece la diversidad de perspectivas que requiere el programa y la investigación?
- ¿fortalece la diversidad y las exigencias de una universidad doctoral de alto nivel de investigación?
- ¿es cónsona con los Criterios de la Sec. 43 del RG?
- ¿se puede aplicar sin ambigüedad para la selección?

Dificultad en los criterios de la Convocatoria y su aplicación

- Fecha de efectividad 15 de marzo de 2008 ó hasta que se llene la plaza ó un año lo que ocurra antes.
- Licencia profesional de PR – ó en proceso ó compromiso de obtenerla.
- Doctorado en la disciplina a la fecha de la solicitud ó doctorado en la disciplina a la fecha de inicio del puesto.
- Poseer experiencia docente (a cualquier nivel?)
- Disposición para ofrecer cursos nocturnos, diurnos y sabatinos.
- Publicaciones ó publicaciones en revistas arbitradas o reconocidas en la disciplina
- Tener especialidad en xxxx o trabajos académicos enfocados en xxxx.
- Debe tener grado doctoral con énfasis en xxxx.

Observaciones sobre la Convocatoria

- Selección del Candidato más idóneo
- No va dirigida a la selección del candidato que mejor se acerque, sino al que cumpla con lo especificado.
- La especificación de áreas afines debe establecerse previo a la convocatoria con el DAA. **El reclutamiento es a nivel doctoral.**
- La convocatoria no puede ser enmendada en el proceso de selección de acuerdo a los candidatos que se presentan.
- Extremo cuidado debe otorgarse para que la familiaridad con el candidato no constituya ventaja.

Cuando no hay candidatos idóneos

- Se declara la **convocatoria desierta** cuando ningún candidato cumple con todos los criterios de la convocatoria.
- Se amplía la búsqueda con una nueva convocatoria

Comité de Personal: Roles

Mandato reglamentario

El Comité de Personal asesorará al director de departamento sobre nombramientos, ascensos, licencias, permanencias, traslados, bonificaciones y otras acciones de personal

Sección 25.6 RG

Proceso de evaluación

- Evaluación de candidatos
 - Establece y documenta el proceso para atender las solicitudes
 - Evalúa credenciales de los candidatos, requiere información adicional de ser necesario
 - Presenta una tabla comparativa de los candidatos considerados para nombramiento

Tabla Comparativa de los Candidatos Considerados

La comparación se basa en los criterios de la convocatoria

[Enlace](#)

Tabla Resumen de las Evidencias de Publicaciones y labor creativa del Candidato

Las evidencias deben ser incluidas en forma electrónica

[Enlace](#)

Recomendación de un candidato

Enlace

Instancias de Recomendación



Recomendación y asesoramiento

El Comité de Personal,

- en su rol de asesor hace una **recomendación** de acuerdo a la convocatoria y los criterios del Reglamento
- documenta proceso de evaluación

Director y Decano,

- El director y decano(a) hacen su recomendación a la Rectora a través del DAA. La recomendación es **cuantitativa**, individual y es firmada por las partes.
- Se incluyen todas las recomendaciones con los documentos, incluyendo opiniones disidentes de miembros del Comité

Documentos a entregar para el candidato (hoja de cotejo)

[Enlace](#)

Carta Contractual

- Se somete borrador de carta contractual para el candidato
 - Certificación 83,91-92 SA
 - Normas de la Carta Contractual Aprobadas 26 de octubre de 2012
 - Incluye:
 - Oferta institucional
 - Definiciones relevantes
 - Deberes y planes del candidato (con precisión)

Procesamiento en el DAA

- Se evalúa el procedimiento utilizado.
- Se revisa que el expediente esté completo.
- Se analiza el expediente del candidatos recomendado a la luz del Plan de Desarrollo, lo establecido en la convocatoria y los haberes del mismo.
- Si el DAA determina recomendar produce la comunicación a la Rectora a estos efectos. El expediente se eleva completo a su consideración.

Carta de oferta

Enlace

La Carta de Oferta

- Si la Rectora determina acepta la recomendación, el DAA activa la carta de oferta para el candidato.
- La carta de oferta se gestiona por la unidad
- Si el candidato acepta se le notifica al DAA para completar el nombramiento
- Se activa el protocolo de cierre de casos
 - La unidad informa por escrito a todos los que solicitaron que no fueron seleccionados
- Comienza el proceso de nombramiento con recursos humanos

Gracias

El DAA debe

- Asegurar que se lleva a cabo un proceso de reclutamiento justo (de acuerdo a la normativa vigente y según anunciado) y transparente:
 - conforme a las leyes y reglamentos que lo rigen
 - conforme a la normativa del recinto
 - conforme a la convocatoria (plan de desarrollo)
 - en igualdad de condiciones, requisitos y criterios, libre de prejuicios o preferencias y criterios personales
 - evidenciado y documentado, aún en sus fases más subjetivas basadas en el juicio especializado sobre la materia,
 - en el que se han resuelto y adjudicado las discrepancias (se hace indispensable una tabla comparativa de los candidatos basada en los criterios de la convocatoria y el Reglamento.)

DIFICULTADES FRECUENTES

- La convocatoria es muy detallada y específica, por ej. se requiere licencia profesional x en vez de licencia profesional o certificación profesional en el área o área relacionada.
- Existen diferencias entre los miembros sobre la misión y desarrollo del programa, lo que se refleja en la recomendación.
- El candidato no cumple con la convocatoria pero es recomendado. Se descubre lo que se requiere o su equivalente durante el proceso.
- Se recomienda el candidato que cumple con el mayor número de criterios en la convocatoria.
- No se honran las fechas establecidas.

DIFICULTADES FRECUENTES

- Se elaboran equivalencias de los criterios en la convocatoria durante el proceso, para un candidato.
- Se introducen nuevos criterios durante el proceso, por ej. antigüedad o la profundidad de su conocimiento del Recinto, excepto para los cobijados bajo la Certificación 71, 2006-2007 JS
- Se utilizan definiciones particulares para justificar la recomendación, por ej. el término Publicaciones .
- El candidato cumple con la preparación a nivel de maestría pero no a nivel de sus estudios doctorales,
- Se ignora o desconoce la normativa, ej Certificación 15, 2006-2007 JS
- Se ignora el aspecto de diversidad.
- Se reclama dificultad de reclutamiento sin evidenciarlo.
- La evaluación de los candidatos es mas cuantitativa que cualitativa.

- El Comité somete al DAA la evaluación comparativa de todos los candidatos.
- El Comité envía comunicación a los solicitantes indicando que la convocatoria fue declarada desierta