



Senado Académico

Universidad de Puerto Rico en Arecibo

PO Box 4010
ARECIBO, PUERTO RICO 00614-4010



Tel. (787) 878-2831
Fax (787) 880-2245

CERTIFICACIÓN NÚMERO 2006-07-13

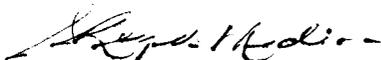
Yo, Sonia I. Reyes Medina, Secretaria Ejecutiva del Senado Académico de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo, **CERTIFICO QUE:** -----

El Senado Académico, en su reunión ordinaria celebrada el 21 de noviembre de 2006, tuvo ante su consideración el Informe sometido por el Comité de Asuntos Claustrales que evaluó la Certificación Número 2001-02-42 del Senado Académico de la Universidad de Puerto Rico. **ACORDÓ:**

APROBAR LAS GUÍAS DE RECLUTAMIENTO Y OTORGACIÓN DE PERMANENCIAS PARA EL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN ARECIBO, LAS CUALES FORMAN PARTE DE ESTA CERTIFICACIÓN.

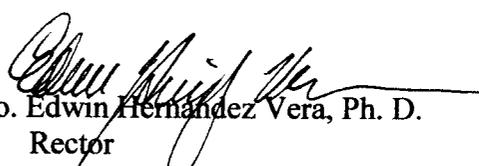
Esta Certificación deroga la Certificación Número 2001-02-42 del Senado Académico de la Universidad de Puerto Rico.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación en Arecibo, Puerto Rico, hoy treinta de noviembre de dos mil seis.


Sonia I. Reyes Medina, MS
Secretaria Ejecutiva

Irp

Anejo


Vo. Bo. Edwin Hernández Vera, Ph. D.
Rector



Guías de Reclutamiento y Otorgación de Permanencias para el Personal Docente

1. El grado académico mínimo que debe tener un docente es maestría, aunque lo deseable es que los candidatos para reclutamiento posean el grado de doctor.
2. En el proceso de reclutamiento, los Departamentos Académicos tomarán en cuenta los criterios establecidos en el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico (RGUPR) en su Artículo 43, a saber: calidad del expediente académico y de las universidades donde realizó estudios, dominio de la materia a enseñar, capacidad para integrar este conocimiento a áreas afines, experiencia en la docencia, trabajos publicados, conferencias dictadas y capacidad para la investigación científica o labor creativa e identificación con la filosofía y los objetivos de la Ley de la Universidad de Puerto Rico. Así mismo, los Departamentos Académicos deberán tomar en cuenta el criterio de proveer al Departamento y a la Institución la mayor diversidad posible en la formación académica, de tal manera que se integre el conocimiento desde distintas perspectivas.
3. Más allá de los criterios para la contratación y evaluación del personal docente establecidos en los Artículos 43 y 45 del RGUPR, cada Departamento Académico podrá establecer criterios adicionales para reclutamiento y otorgación de permanencia a su personal docente. Estos criterios adicionales para la cualificación y contratación del personal docente tomarán en cuenta las necesidades específicas de Departamento Académico.
4. La Facultad de cada Departamento Académico establecerá, con la aprobación de la Decana de Asuntos Académicos, los requisitos específicos de cada plaza para el reclutamiento de su personal, además de los establecidos en el RGUPR. Los mismos deberán ser revisados periódicamente y establecidos con anterioridad a la contratación del nuevo personal. Para el establecimiento de estos requisitos específicos, los departamentos considerarán, entre otros, los siguientes criterios:
 - a. las necesidades y objetivos departamentales de desarrollo académico a corto y largo plazo.
 - b. las habilidades, destrezas o conocimientos adicionales que puedan enriquecer o fortalecer académicamente al Departamento.
5. Es recomendable que el personal docente al que se le asigne una plaza reúna de antemano los requisitos académicos para posteriormente, siempre y cuando en el periodo probatorio sus evaluaciones sean satisfactorias, se le otorgue la permanencia. Así, los requisitos para la otorgación de una plaza deben coincidir (excepto por la necesidad del tiempo cumplido y tener evaluaciones satisfactorias) con los de la permanencia. Estos requisitos serán los que se establecen en el RGUPR y los que determine el Departamento Académico.

6. Si al momento de asignar un contrato probatorio, el docente no cumple con algunos de los requisitos para la permanencia, deberá notificársele por escrito. Los criterios o requisitos para conceder la permanencia serán los establecidos al momento de la concesión del contrato probatorio. Estos no deberán cambiar durante el periodo probatorio.
7. Al personal contratado sin plaza, porque no cualifica para ella o porque no haya una disponible, se le notificará al momento de su contratación los requisitos con los que tiene que cumplir para poder aspirar a una plaza en el departamento. Una vez reúna estos requisitos, de surgir una plaza en el departamento, podrá competir, con todo aquel que la solicite. Al momento de surgir la plaza, el Comité de Personal Departamental recomendará para la misma a la persona con las mejores cualificaciones que cumpla con las necesidades y requisitos departamentales previamente establecidos. Si ninguno de los aspirantes a una plaza cumple satisfactoriamente con todos los requisitos exigidos para la posición, la Institución no está obligada a conceder la plaza.
8. La autoridad nominadora deberá hacer el esfuerzo para que la cantidad de personal docente contratado sin plaza en cada departamento se mantenga lo más reducida posible, creándose las plazas cuando se haya demostrado su necesidad. Asimismo, deberá hacer el esfuerzo para que el personal docente contratado a tarea completa se le provean condiciones de trabajo adecuadas.
9. La autoridad nominadora no deberá asignar una plaza a ninguna persona en un Departamento Académico sin que la misma cumpla con los requisitos establecidos por el departamento y sin que el Comité de Personal Departamental haya evaluado el expediente y verificado que se cumplen los mismos.
10. Todo Departamento Académico tendrá su banco de recursos. De ser necesario, el Departamento, con el visto bueno de la Decana de Asuntos Académicos, publicará mediante cualquier medio accesible, la plaza o plazas disponibles.

