



17 de agosto de 2006

CIRCULAR 03 (2006-2007)

Decanos, Decanos Asociados, Decanos Auxiliares, Directores de Escuela,
Directores de Departamento y Directora de Sistema de Bibliotecas

Sonia Balet

Decana

EL PLAN DE DESARROLLO Y LA CARTA CONTRACTUAL EN EL RECLUTAMIENTO DOCENTE PARA PLAZA PROBATORIA

El Recinto de Río Piedras renueva continuamente su compromiso con el perfil de investigación, labor creativa y excelencia en la enseñanza-aprendizaje. Esta orientación ha sido reconocida por la Carnegie Foundation al otorgarle al Recinto en el año académico 2005-2006 la clasificación de *Universidad de Investigación de Alto Nivel*.

En su Certificación 83, 1991-1992, el Senado Académico se expresa claramente sobre el papel fundamental del reclutamiento docente para adelantar las metas institucionales. Declara que “es mediante un continuo y planificado proceso de reclutamiento que las universidades se renuevan y se nutren del personal más idóneo, con nuevas ideas, perspectivas y peritaje adecuado para cumplir su misión.” Añade que este proceso debe fundamentarse en planes de desarrollo a mediano y largo plazo y en el establecimiento de prioridades por las unidades. Con la aprobación del Plan de Estrategias de Acción del Recinto en 1997, quedó establecida la política institucional de que los programas formulen un Plan de Desarrollo, avalado por sus miembros, que atienda sus necesidades particulares dentro del marco del plan de estrategias del Recinto. La implantación de esta política por el Decanato de Asuntos Académicos, requiere que los programas sometan un plan de desarrollo que sustente la convocatoria para plaza docente.

La Certificación 83, además, incluye entre los procedimientos para el reclutamiento docente con plaza que “la carta contractual formará parte del contrato de empleo y garantizará un balance armonioso que permita el mejor entendimiento entre las partes.” La carta contractual debe armonizar con las expectativas de logros establecidas en la Certificación 88, 2005-2006, recientemente aprobada por la Junta Administrativa, de que al otorgar ascensos en rango o conceder permanencia en el servicio docente, la Junta Administrativa verificará que los candidatos cuenten con haberes en cada una de las áreas de 1) enseñanza, 2) investigación o creación, 3) divulgación y publicación y 4) servicio. La carta contractual, requerida en los reclutamientos para plaza docente, establecerá ese balance de expectativas para que tanto el candidato como el programa alcancen sus metas de excelencia académica con respecto a los cuatro renglones establecidos en la Certificación 88. Las evaluaciones anuales de los docentes en plaza probatoria, compartidas con el candidato, se fundamentarán en los acuerdos consignados en la carta contractual y los criterios del Reglamento. Estas evaluaciones serán esenciales para la formación del docente en su trayectoria de desarrollo profesional y conducen al adelanto de la Misión del Recinto, su Plan Estratégico y de los planes de desarrollo de los programas.

El Decanato de Asuntos Académicos requerirá que el proceso de reclutamiento en plaza docente incluya el Plan de Desarrollo del programa con la convocatoria y la Carta Contractual en el momento de recomendar al candidato. Próximamente, este Decanato proveerá las guías para la elaboración de la carta contractual en su página web: <http://daarp.uprrp.edu/daa/>.