

## 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 auguren 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