



## UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN CAYEY

*Junta Administrativa*

### CERTIFICACIÓN NÚMERO 34 (2014-15)

Yo, Sylvia Tubéns Castillo, Secretaria Ejecutiva de la Junta Administrativa de la Universidad de Puerto Rico en Cayey, por el presente medio

**CERTIFICO:** Que la Junta Administrativa, en su reunión ordinaria del jueves 11 de diciembre de 2014, tuvo ante su consideración una propuesta para establecer la *Política para el pago del incentivo institucional al personal docente que ha sido exitoso en la gestión y captación de fondos externos.*

Luego del análisis de este asunto, la Junta adoptó por unanimidad el siguiente

**ACUERDO:** Aprobar con enmiendas la *Política para el pago del incentivo institucional al personal docente que ha sido exitoso en la gestión y captación de fondos externos.*

Esta política entrará en vigor a partir de la fecha de su aprobación por la Junta Administrativa y aplicará en forma prospectiva a toda propuesta nueva que se apruebe. A las propuestas vigentes no se les aplicará esta política.

El documento enmendado se hará formar parte integrante de la presente Certificación.

P.O. Box 372230, Cayey, Puerto Rico 00737-2230

Tel. (787) 738-2161, exts. 2124, 2125 - Fax (787) 738-8039 - [junta.administrativa@upr.edu](mailto:junta.administrativa@upr.edu)

---

*Patrono con Igualdad de Oportunidades en el Empleo M/M/V/I*

Y, PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación en Cayey, Puerto Rico, el día once de diciembre de dos mil catorce.

*Sylvia Tubéns Castillo*  
Sylvia Tubéns Castillo  
Secretaria Ejecutiva

Vo. Bo.

*[Handwritten Signature]*  
Mario Medina Cabán  
Rector y Presidente  
de la Junta Administrativa



## **POLÍTICA PARA EL PAGO DEL INCENTIVO INSTITUCIONAL AL PERSONAL DOCENTE QUE HA SIDO EXITOSO EN LA GESTIÓN Y CAPTACIÓN DE FONDOS EXTERNOS**

La Junta de Síndicos aprobó mediante la Certificación número 14 (2011-2012) la Política para la Promoción y Desarrollo de la Investigación en la Universidad de Puerto Rico y, mediante la Certificación número 15 (2011-2012), las Políticas y Procedimientos de Reporte de Esfuerzo en la Universidad de Puerto Rico. Estas certificaciones, enmendadas por la Certificación número 49 (2012-2013) de la Junta de Síndicos, tienen como objetivo propiciar las condiciones que promuevan y faciliten la producción intelectual, así como garantizar el cumplimiento con la normativa federal vigente en el uso y manejo de fondos externos. Posteriormente, el Presidente de la Universidad emitió el Seriado R-1112-21, con fecha del 15 de marzo de 2012, dirigido a los Rectores de las unidades institucionales, con las normas generales para el establecimiento de mecanismos para la promoción y desarrollo de la investigación en los recintos. Entre los mecanismos de promoción que autoriza el Seriado se encuentra la otorgación de un Incentivo Institucional como estímulo al docente que ha sido exitoso en la gestión y captación de fondos externos, sean estos para subvencionar proyectos de actividad intelectual (investigación, creación, servicio y otros). Además, delega en el Decano de la Facultad, en nuestro caso, el Decano de Asuntos Académicos, la responsabilidad de recomendar al Rector la cantidad del incentivo a otorgarse.

En armonía con estas Certificaciones y el Seriado, se emite la presente política que regirá la manera como se establecerá en la Universidad de Puerto Rico en Cayey el mecanismo para determinar incentivos y/o remuneraciones adicionales del personal docente involucrado activamente en proyectos subvencionados con fondos externos, de forma clara y objetiva para que la misma sea aplicada a todo el personal docente por igual. Estos mecanismos utilizarán el salario base institucional (SBI) y el esfuerzo profesional total (EPT), según definidos en las Certificaciones número 14 y 15 (2011-2012) de la Junta de Síndicos.

La política tiene como objetivos:

1. Incentivar a los docentes que han sido exitosos en la captación de fondos externos para el desarrollo de proyectos de investigación o de servicios.
2. Establecer y nutrir un fondo para el pago de compensaciones por sustitución de las descargas académicas otorgadas al personal docente que labora en el proyecto financiado con fondos externos y para incentivar a los docentes que publican en revistas arbitradas.
3. Fortalecer el fondo institucional de desarrollo de investigación (FIDI).

### **Mecanismo de Incentivo Institucional**

1. El Incentivo Institucional es un estímulo que se otorgará al docente que participe activamente de proyectos subvencionados con fondos externos ya sea en capacidad de Investigador(a), Director(a), Co-Investigador(a), Co-Director(a), o títulos equivalentes enmarcados como personal clave (“key personnel”) de una propuesta que sea aprobada y para la cual se haya contemplado el salario total o parcial del

proponente principal y/o personal clave de la misma. El Incentivo Institucional puede variar de 0 hasta el 100% de los fondos liberados en la institución.

2. El Incentivo Institucional se obtendrá de los fondos institucionales liberados al sufragarse, con los fondos externos otorgados, parte o la totalidad del SBI del Investigadora(a) Principal o Director(a) del Proyecto y sus Co-Investigadores(as) o Co-Directores(as) del proyecto, basado en el porcentaje del tiempo y esfuerzo dedicado al proyecto.
3. El(la) Decano(a) de Asuntos Académicos recomendará un Incentivo Institucional teniendo como prioridad el beneficio institucional. La cantidad del Incentivo Institucional se determinará de acuerdo al procedimiento que se detalla a continuación.

Procedimiento para la determinación del Incentivo a otorgarse al Investigador(a) Principal, Co-Investigador(a), Director(a), Co-Director(a) y títulos equivalentes.

1. El fondo institucional liberado (FIL) será certificado por el Director(a) de la Oficina de Presupuesto de la Universidad de Puerto Rico en Cayey.
2. A la totalidad de los fondos liberados (FIL) en cada caso, se le descontará el costo de sustitución de las descargas académicas otorgadas al personal docente que laborará en el proyecto como Investigador(a) Principal, Co-Investigador(a), Director(a), Co-Director(a) y títulos equivalentes. A la cantidad restante se le denominará el fondo institucional liberado neto (FILN).
3. Luego de descontado el costo de sustitución del personal docente, el 65% del FILN será destinado al pago del incentivo al docente. El 35% restante del FILN será destinado para nutrir los fondos institucionales para el desarrollo de la investigación (FIDI) y para la creación de un nuevo fondo para incentivar las publicaciones de libros y artículos en revistas arbitradas. En el caso de las propuestas sometidas bajo el auspicio del Instituto de Investigaciones Interdisciplinarias, el 35% del FILN será destinado a fortalecer las partidas de gastos operacionales del Instituto.
4. El(la) Rector(a) se reserva la discreción de otorgar la totalidad de los fondos liberados por personal clave, previa evaluación del beneficio institucional de esta acción, entendiéndose que esto será la excepción y no la regla.
5. Cuando la propuesta o proyecto patrocinado con fondos externos no incluya una partida salarial para la liberación de fondos institucionales, el(la) Decano(a) de Asuntos Académicos no podrá recomendar el Incentivo.
6. En el caso de nombramientos especiales o de otra índole, donde el salario del proponente o el personal clave es sufragado en su totalidad por la propuesta o por proyectos sufragados con fondos externos, tampoco se podrá recomendar el Incentivo.
7. No serán elegibles para recibir el incentivo institucional aquellos casos en los cuales se utilicen fondos de pareo provistos por la UPR para sufragar total o parcialmente el tiempo y esfuerzo dedicado por el proponente y/o el personal clave ("key personnel"),

- ya que dicha aportación en la forma de pareo no libera fondos institucionales que se pueden utilizar para otorgar el incentivo.
8. En el caso de patrocinadores, cuya fuente de fondos no sea federal, el(la) Investigador(a) Principal o Director(a) de Proyecto, y sus Co-Investigadores(as) o Co-Directores(as) de proyectos(s) o títulos equivalentes enmarcados como personal clave (“key personnel”) de una propuesta, podrá recibir un Incentivo Institucional proporcional al volumen de fondos institucionales liberados para sufragar el porcentaje de tiempo y esfuerzo dedicado a dicho proyecto, y una cantidad adicional sujeta a previa autorización del patrocinador (si aplica) y a la disponibilidad de los fondos adicionales en el presupuesto de la propuesta del patrocinador no-federal.
  9. Compensaciones adicionales recurrentes y/o incidentales o remuneraciones recibidas en otras unidades de la Universidad, distinto de la UPR Cayey, que no conllevan liberación de fondos en la UPR Cayey, no cualificará al facultativo para recibir un Incentivo Institucional en la UPR Cayey.
  10. En el caso donde un proponente participa dedicando tiempo y esfuerzo como Investigador(a) Principal o Director(a) de Proyecto y sus Co-Investigadores(as) durante el año académico o periodo de verano, en proyectos/programas fuera de su unidad de origen, requerirá que la unidad/universidad donde se recibe o administra la propuestas o fondo externo desembolse la partida salarial correspondiente a la unidad de origen del docente. Una vez recibidos estos fondos se liberan fondos institucionales con los cuales procederá su unidad de origen a otorgar el Incentivo Institucional al proponente.
  11. Al Incentivo Institucional le aplicarán descuentos de Seguro Social, Medicare, y Fondo del Seguro del Estado. Esta cantidad no cotizará para Retiro, ni para el pago de licencias ordinarias o de enfermedad, ni para efectos de jubilación, en caso de retiro o muerte del personal clave.
  12. Conforme a las Certificaciones número 14 y 15 (2011-2012) de la Junta de Síndicos, el Incentivo no podrá utilizarse en el estimado del SBI del docente, ya que no forma parte de su EPT al no conllevar tiempo y esfuerzo durante el año o periodo académico aplicable. Esto significa que el SBI del docente no podrá aumentarse con las remuneraciones recibidas en forma de Incentivo Institucional.
  13. Las normas aquí contenidas se establecen al amparo de las Certificaciones número 14 y 15 (2011-2012) de la Junta de Síndicos, y el Seriado R-1112-21 del Presidente de la Universidad de Puerto Rico. De surgir casos con determinantes diferentes a los contemplados en esta política, se tomará como base lo establecido en los documentos mencionados anteriormente.

#### Procedimiento de trámite Interno para el pago del Incentivo Institucional:

1. Luego de determinada la cantidad del Incentivo Institucional a otorgar a cada caso, el Investigador(a) Principal, Co-Investigador(a), Director(a), Co-Director(a) y títulos equivalentes, podrá elegir asignar un porcentaje o la totalidad de los fondos asignados para su Incentivo Institucional para recibir una remuneración adicional y/o para el apoyo y desarrollo de su actividad científica-creativa (i.e. salario de personal de apoyo, materiales y servicios, viajes o equipo, entre otros.)

- a. En el caso de que el proponente opte por recibir el Incentivo Institucional para recibir una remuneración adicional, el desembolso se realizará en dos plazos: segunda quincena de diciembre y segunda quincena de mayo del año académico. En el caso del personal docente con nombramiento a 12 meses, el segundo pago se efectuará en la segunda quincena del mes de junio. Cuando el año fiscal del proyecto no coincida con el año fiscal de la UPR Cayey, la Oficina de Presupuesto determinará las cantidades tomando en consideración los fondos que se liberen para cada periodo, de forma que el incentivo que se otorgue no exceda los fondos liberados para el periodo en que se desembolsa el incentivo.
2. La distribución deberá ser sometida por escrito por el(la) Investigador(a) Principal o Director(a) de Proyecto, al Decano(a) de Asuntos Académicos, con el visto bueno del Director(a) del Departamento.
3. El Rector(a) aprobará o no el mismo, tomando en consideración la recomendación del Decano(a) de Asuntos Académicos y salvaguardando como prioridad el beneficio institucional.
4. La aprobación del Incentivo Institucional será enviado a la Oficina de Recursos Externos quien custodiará el mismo y realizará los trámites necesarios para que el desembolso correspondiente. La oficina de Recursos Externos mantendrá en archivo los incentivos otorgados.

Esta política entrará en vigor a partir de la fecha de aprobación de la Junta Administrativa y aplicará de forma prospectiva a toda propuesta nueva que se apruebe. A las propuestas vigentes no les aplicará esta política.