



JUNTA DE GOBIERNO
UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

CERTIFICACIÓN NÚMERO 106
2016-2017

Yo, Gloria Butrón Castelli, secretaria de la Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico, CERTIFICO QUE:

La Junta de Gobierno, en su reunión ordinaria del 20 de marzo de 2017, habiendo considerado la propuesta de la presidenta interina de la Universidad y las recomendaciones de sus Comité de Asuntos Académicos, Investigación e Innovación, y de Apelaciones, Ley y Reglamento, acordó:

Aprobar la *Política de Incentivos Institucionales para el Docente Involucrado Activamente en Proyectos Subvencionados con Fondos Externos en la Universidad de Puerto Rico*, la cual se hace formar parte de esta certificación.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación, en San Juan, Puerto Rico, hoy 17 de abril de 2017.



Gloria Butrón Castelli
Secretaria

**POLÍTICA DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES
PARA EL DOCENTE INVOLUCRADO ACTIVAMENTE EN
PROYECTOS SUBVENCIONADOS CON FONDOS EXTERNOS
EN LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO**

CERTIFICACIÓN NÚM. 106 (2016-2017)

ÍNDICE

	Página
I. PREÁMBULO	3
II. DEFINICIONES	4
III. INVESTIGACIÓN ALTAMENTE COMPETITIVA EN LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO	4
A. Criterios para la elegibilidad del incentivo institucional	4
B. Requisitos de una propuesta de investigación altamente competitiva	5
C. Procedimiento para la evaluación, otorgación y cumplimiento de la normativa	6

I. Preámbulo

La misión de la Universidad de Puerto Rico (UPR) colleva la continua ampliación de la frontera del conocimiento en todas sus áreas y la labor creativa y de investigación es uno de esos vehículos y así queda consignado en la Certificación Núm. 50 (2016-2017) de la Junta de Gobierno, *Plan Estratégico 2017- 2022: Una Nueva Era de Innovación y Transformación para el Éxito Estudiantil*. En su plan de desarrollo la UPR define como prioridad institucional el “sustentar ambientes que incentiven la investigación y la creación a través de tecnologías de avanzada, así como de colaboraciones entre las unidades del Sistema UPR, y otras instituciones locales e internacionales”, a la vez que “promueve las mejores prácticas en el uso de recursos humanos y fiscales para atender de forma efectiva y continua su misión y posicionamiento como líder en las comunidades diversas del país a las que sirve, y como líder en las comunidades del conocimiento y la creación”.

A tales fines, la política de incentivos institucionales para la investigación se fundamenta en los siguientes principios medulares:

1. La labor creativa y de investigación se reconoce como una alta prioridad para la Universidad de Puerto Rico.
2. Las actividades de investigación y labor creativa son parte inherente de la carga académica de todo docente y se relaciona simbóticamente con la enseñanza, promoviendo así la integración de los estudiantes en función de su enriquecimiento académico.
3. Los recintos de la Universidad de Puerto Rico con oferta académica de nivel doctoral son unidades académicas de alta dedicación a la labor creativa y de investigación y la institución tuvo la expectativa de que los docentes sometan propuestas para subvencionar sus proyectos.
4. Esa prerrogativa institucional se involucra y es medular estructurar programas de incentivos para estimular el desarrollo de todas aquellas actividades de investigación y labor creativa que adelanten su misión.
5. Las áreas prioritarias cubren todas las disciplinas y áreas del saber, susceptibles de captación de fondos competitivos y con potencialidad de derivar en aplicaciones sociales, culturales, industriales, tecnológicas y de política pública, a la vez que contribuyen al prestigio de la institución.

II. Definiciones

1. **Incentivo Institucional:** Es un estímulo adicional que la Universidad de Puerto Rico otorga a docentes que han tenido éxito en la gestión y captación de

fondos externos, sean éstos para subvencionar proyectos de creación, investigación, erudición, enseñanza, adiestramiento o de servicios.

2. **Fondo para el Incentivo Institucional:** Fondo que se nutre de los fondos institucionales liberados al sufragarse con fondos externos una parte, o la totalidad del Salario Base Institucional (SBI) del docente elegible al incentivo, luego de haber descontado el costo de sustitución.
3. **Propuesta altamente competitiva:** Según la Ley Núm. 1 de 2008 sobre Incentivo Contributivo a Investigadores Científicos, es aquella para la cual “...la institución académica reciba una concesión (*grant*) para investigación bajo el Proyecto de Investigación R01 o su equivalente, cuya cuantía cubra los costos de investigación, incluyendo, la compensación de dicho investigador y del personal clave, compra de equipos y suministros, publicaciones y otros gastos relacionados;...”.

III. Investigación altamente competitiva en la Universidad de Puerto Rico

La Universidad de Puerto Rico tiene en alta prioridad aumentar el número de proyectos patrocinados con fondos externos altamente competitivos, atraer y retener investigadores y personal docente destacado, a la vez que adelanta el desarrollo científico y económico en Puerto Rico. Tiene, a su vez, el interés de estimular que un mayor número de docentes actualmente exitosos en propuestas de fondos protegidos (*sheltered funding*) se muevan a un nivel de investigación altamente competitiva.

A tales fines, el Fondo de Incentivo Institucional podrá aprobar el máximo de 100% del Salario Base Institucional (SBI) liberado, únicamente cuando la propuesta aprobada sea altamente competitiva, según la definición establecida en esta Certificación.

A. Criterios para la elegibilidad del incentivo institucional

1. La agencia auspiciadora de los fondos externos (agencia federal, fundación, industria o entidad, pública o privada, entre otros) que paga la parte correspondiente del salario base institucional (SBI) del investigador, no tiene normas o políticas que impidan el pago del incentivo a los (las) docentes elegibles.
2. El docente que solicita el incentivo aparece como “Investigador Principal”, “Director de Programa”, “Co-Investigador” o “Co-Director de Programa” en la propuesta aprobada por la agencia que otorga los fondos, y recibe salario de la propuesta por su tiempo y esfuerzo.
3. Los docentes que liberan parte de su salario base por medio de fondos de pareo institucional (*cost-sharing*), obligatorios o voluntarios, no son elegibles para recibir incentivo. Tampoco son elegibles durante períodos de extensión sin fondos (*no cost extension*).

4. Los docentes con tareas docentes-administrativas, activos en trabajos de labor creativa o investigación subvencionada, pueden recibir incentivos institucionales solo cuando el salario liberado corresponda a la sustitución de las tareas de enseñanza aprobadas en su programa docente.
5. El docente elegible al incentivo debe ser empleado activo con nombramiento permanente o probatorio de la Universidad de Puerto Rico, y estar al día en todas sus obligaciones institucionales, y en todas sus obligaciones con las agencias auspiciadoras. Debe, también, estar libre de deudas con la Universidad y haber completado los informes de tiempo y esfuerzo para el período para el cual solicita el incentivo.
6. Durante el período por el cual se solicita el incentivo, el docente elegible no podrá recibir compensaciones adicionales de enseñanza.
7. El incentivo aplicará a sustituciones de tarea durante el año académico, según definido en cada recinto o unidad académica. No aplicará a salario proveniente de fondos externos devengado durante la sesión de verano, para Recintos donde el año académico está definido como de 9 o 10 meses.

B. Requisitos de una propuesta de investigación altamente competitiva

1. La subvención provendrá de programas altamente competitivos. Esto significa que la elegibilidad para solicitar fondos es abierta; está disponible para cualquier institución académica; y está sujeta a evaluación por un panel de expertos calificados.
2. La propuesta se aprueba para llevar a cabo actividades de investigación o creación diseñadas para aumentar la economía del conocimiento en la UPR, el país y el mundo.
3. La adjudicación del cien por ciento (100%) del salario liberado en la forma de incentivo se establece con el fin de que el programa de incentivos cumpla su propósito de estimular al docente elegible a someter propuestas y subvencionar sus proyectos con fondos externos provenientes de programas altamente competitivos.
4. Proyectos subvencionados en la categoría de fondos protegidos (*sheltered funds*) no son elegibles para el 100% de incentivo.
5. La subvención debe provenir de un acuerdo formal entre la UPR y la agencia federal, estatal o privada que aporta el donativo, y debe contemplar la asignación de salario para el docente elegible. Estos acuerdos pueden incluir acuerdos directos con la institución, acuerdos de cooperación, o contratos otorgados a la UPR.

C. Procedimiento para la evaluación, otorgación y cumplimiento de normativa

1. En las propuestas que requieran pareo, la UPR deberá considerar como primera opción de pareo el tiempo del docente o Investigador.
2. Al inicio de cada semestre académico, la Oficina de Fondos Externos de cada recinto (o su equivalente) someterá un informe detallado de cada docente elegible en toda propuesta aprobada, al director de presupuesto de dicho recinto o unidad académica.
3. El director de presupuesto certificará dicha información y le informará al director del departamento y al decano de la facultad del docente-investigador.
4. Se creará una cuenta especial en la Oficina de Presupuesto del Recinto o unidad académica al cual pertenece el docente elegible para depositar en ésta los fondos liberados (incluyendo beneficios marginales) en las propuestas para sustitución de tareas del docente elegible.
5. Para sufragar los costos de sustitución de tareas, los recintos o unidades académicas retendrán de manera uniforme treinta y cinco por ciento (35%) del salario base institucional liberado en la propuesta. Estos fondos estarán destinados exclusivamente a atender las sustituciones de tareas de enseñanza correspondientes. El restante sesenta y cinco por ciento (65%) nutrirá el Fondo Institucional para la Investigación.
6. Se prohíbe incluir el pago del incentivo dentro del salario del investigador.
7. El incentivo se otorgará una vez la UPR haya recibido el reembolso de la partida de salarios en la que se basa el cobro de incentivo por parte de la agencia donante.
8. Todos los incentivos institucionales serán otorgados al final de cada semestre académico después de completada la Forma 125B de tiempo y esfuerzo, para garantizar que los fondos institucionales liberados corresponden al tiempo y esfuerzo utilizados para justificar el incentivo. Bajo ninguna circunstancia el incentivo superará el SBI liberado de la compra del tiempo y esfuerzo del (la) docente.
9. A base de esos informes los docentes presentarán sus solicitudes no más tarde del final de cada semestre académico. En dicha solicitud especificarán si interesan recibir el incentivo en forma de remuneración adicional, o para el apoyo y desarrollo de su actividad científica-creativa, o una combinación de ambas.
10. Luego de recibida dicha solicitud, el director de departamento al cual pertenece el docente que solicita el incentivo, evaluará la misma a la luz de los criterios de elegibilidad, y hará una recomendación por escrito al decano de la facultad, certificando la elegibilidad del docente al incentivo solicitado. Certificará, además, si la propuesta

es de fondos altamente competitivos de acuerdo a la definición que aparece en el inciso I(c) de las definiciones en esta Certificación.

11. El decano de la facultad verificará el informe enviado por el director del departamento y hará las debidas recomendaciones al Rector para la aprobación, denegación o modificación del incentivo recomendado. Certificará además que toda la información utilizada para determinar elegibilidad, tanto del docente, como de la competitividad del proyecto, es correcta.
12. La Oficina de Fondos Externos correspondiente al recinto o unidad académica (o su equivalente), evaluará y será responsable de certificar que toda la información utilizada para determinar elegibilidad, tanto del docente-investigador, como de la competitividad del proyecto, es correcta.
13. El Rector evaluará las recomendaciones de la Oficina de Recursos Externos (o su equivalente) y decidirá la aprobación, denegación o modificación de los incentivos, informando su decisión final a los interesados, y a las oficinas administrativas responsables de gestionar el pago de los fondos correspondientes. Las oficinas administrativas responsables de gestionar el pago de fondos correspondientes deberán completar todo el trámite no más tarde de noventa (90) días después de haber cerrado el año presupuestario.
14. De no estar satisfecho con el resultado de la evaluación, el docente que solicitó el incentivo podrá apelar por escrito al rector quien considerará los planteamientos y decidirá si se sostiene en su decisión original o reconsidera a la luz de éstos.
15. Dado que la política es una de incentivos, que las recomendaciones pasan por tres instancias de evaluación antes de llegar al rector, y que se le provee espacio al solicitante del incentivo a pedir reconsideración, la decisión del rector será final y firme.
16. El impacto sobre la docencia del programa del incentivo institucional, se analizará y evaluará anualmente. Los directores departamentales rendirán un informe escrito a su decano, quien, a su vez, rendirá un informe sumativo al rector de cada unidad.