Circular Sobre Implementación Certificaciones 14 y 15 2011-2012 Junta de Síndicos Promoción y Desarrollo de la Investigación; e Informes de Tiempo y Esfuerzo

Vicepresidencia de Investigación y Tecnología

Universidad de Puerto Rico

Presentación al Sistema Universitario Circular Sobre Implementación Cert 14 y 15 2011-2012 JS

Abril 2012

Propósito de las Certificaciones 14 y 15

- Estas certificaciones tienen como objetivo garantizar el cumplimento de la universidad con la normativa federal vigente en el uso y manejo de fondos externos;

- propiciar las condiciones conducentes a atraer y retener al personal docente más idóneo que promuevan y faciliten la producción intelectual.

Propósito de la Circular

- Esta circular tiene el propósito de orientar y establecer de manera uniforme las directrices que guiarán los mecanismos institucionales relacionados a incentivos y remuneraciones adicionales del docente involucrado activamente proyectos subvencionados con fondos externos.

Vigencia de la Circular

- Las directrices tienen vigencia inmediata y aplicarán prospectivamente a toda propuesta que se interese someter a partir de del recibo de esta circular.

- Para proyectos de continuación y renovación se aplicará efectivo a enero de 2012.

Mecanismos de pago

1. Incentivo Institucional
2. Diferencial de Salario Base Docente (DSBD)
3. Bonificaciones Administrativas
4. Compensaciones Adicionales
5. Compensación por Labores de Investigación durante el Periodo de Verano

1. Incentivo Institucional

1. Es un estímulo que otorga la Universidad al docente que ha sido exitoso en la gestión y captación de fondos externos, sean éstos para subvencionar proyectos de actividad intelectual (investigación, creación y erudición), mejoramiento de la enseñanza, adiestramiento, servicios otros.

2. Este fondo institucional podrá ser utilizado parcialmente o en su totalidad para otorgar al docente que cualifique una remuneración adicional, y/o para el apoyo y desarrollo de su actividad científica creativa (cubrir gastos de salario,de personal de apoyo, materiales y servicios, viajes o equipo, entre otros).

3. No formará parte del SBI del docente, por no ser parte de su EPT, ya que no conlleva tiempo y esfuerzo durante el año o periodo académico aplicable.

Normas para Incentivo Institucional

a. Podrán recibir un Incentivo Institucional aquellos miembros del personal docente que funjan como Investigador Principal o Director de Proyecto y sus Co-Investigadores o Co-Directores de proyecto(s) o títulos equivalentes enmarcados como personal clave (“key personnel”) de una propuesta.

b. El Incentivo Institucional se obtendrá de los fondos institucionales liberados al sufragarse con los fondos externos otorgados parte o la totalidad del SBI del Investigador Principal o Director de Proyecto y sus Co-Investigadores o Co-Directores de proyecto. Requerirá la aprobación del Rector(a).

c. La recomendación o no recomendación de un Incentivo Institucional será establecida por el Decano de la Facultad, quien tendrá como prioridad el beneficio institucional. El Incentivo Institucional requerirá de la aprobación del Rector de la institución, quien establecerá la necesidad institucional de los fondos liberados, las prioridades y la cantidad neta disponible.

Normas para Incentivo Institucional

d. La cantidad máxima que un proponente podrá recibir como Incentivo Institucional nunca excederá la cantidad total de los fondos institucionales liberados o disponibles con la evaluación y recomendación de los decanos y aprobación final del Rector.

e. 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 Facultad, no podrá aprobar el Incentivo Institucional.

f. En el caso de nombramientos especiales de personal docente donde el salario del proponente es sufragado en parte o en su totalidad por la propuesta o proyecto patrocinado con fondos externos, el/la Decano(a) de Facultad, no podrá recomendar un Incentivo Institucional.

Normas para Incentivo Institucional

g. Además, **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 personal clave, ya que dicha aportación en la forma de pareo no libera fondos institucionales que se pueden utilizar para otorgar el inventivo.

Normas para Incentivo Institucional

h. En el caso específico de patrocinadores, cuya fuente de fondos no sea federal, el Investigador Principal o Director de Proyecto, y sus Co-Investigadores o Co-Directores de proyecto(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 por ciento 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.

Normas para Incentivo Institucional

i. De ser aprobado el Incentivo Institucional, un Investigador(a) Principal o Director de proyecto podrá elegir asignar un por ciento o la totalidad de los fondos institucionales liberados en la forma de 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).

j. Esta distribución deberá ser sometida por escrito por el Investigador Principal o Director del Proyecto a la entidad administrativa correspondiente (Oficina de Presupuesto, Fondos Externos o a cargo de Proyectos Subvencionados) en su unidad, con el visto bueno del Director de Departamento y del Decano de Facultad o Director de la Escuela.

Normas para Incentivo Institucional

k. En el caso de que el proponente opte por recibir el Incentivo Institucional para recibir una remuneración adicional, la misma

1. podrá recibirse en su totalidad al final del periodo/semestre u año académico, o distribuirse en aportaciones mensuales, según solicite el docente,

2. aplicará descuentos equivalentes al Seguro Social, Medicare y Fondo del Seguro del Estado,

3. no cotizará para el Sistema de Retiro, ni para el pago de licencias ordinarias o de enfermedad, ni para efectos de jubilación, en caso de retiro o muerte del facultativo,

Normas para Incentivo Institucional

4. podrá otorgarse teniendo como referencia hasta un máximo equivalente al 100 por ciento de su salario liberado con fondos externos, en casos excepcionales, de interés institucional y debidamente recomendado el Decano de la Facultad o Director de Escuela,

5. conforme las Certificaciones 14 y 15 no podrá ser utilizada 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, y

6. En términos de la normativa institucional establecida en las Certificaciones 14 y 15, serán aplicables las carácterísticas y códigos de HRS y UFIS que se resumen en la Tabla 1.

Normas para Incentivo Institucional

l. Los miembros del personal docente que reciban ***Incentivo Institucional*** podrán recibir compensación(es) adicionales por tareas relacionadas o no con la investigación.

m. Compensaciones adicionales recurrentes y/o incidentales o remuneraciones recibidas en otros recintos de la Universidad, distinto al recinto donde el facultativo ostente una plaza, que no conllevan liberación de fondos en su recinto de origen, no cualificará al facultativo para recibir un Incentivo Institucional en su recinto.

n. En el caso donde un proponente participa dedicando tiempo y esfuerzo como Investigador Principal o Director de Proyecto y sus Co-Investigadores o Co-Directores 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 propuesta 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.

Normas para Incentivo Institucional

- El por ciento de tiempo y esfuerzo, incluyendo los "*in kind*" e inter-recinto, dedicado por el facultativo como parte de su esfuerzo profesional total (EPT) para la realización de tareas en los proyectos patrocinados con fondos externos, dentro y/o en instituciones fuera de su unidad de origen, requerirá una redistribución de us tareas, la cual deberá ser documentada en su informe de tiempo y esfuerzo.

2. Diferencial de Salario Base Docente (DSBD)

- Es una compensación especial adicional de naturaleza provisional, por tareas que formarán parte de su EPT para la universidad, conforme a las Certificaciones 14 y 15.
- Se considerará otorgar un DSBD cuando existan unas circunstancias especiales que afectan a un puesto o rango docente en particular, tales como dirección de centro o institutos, reclutamiento y/o retención de docentes de alto interés institucional, entre otros.
- Entre las tareas que requerirán tiempo y esfuerzo del docente se incluyen: la coordinación y/o evaluación de programas o actividades, adiestramiento de estudiantes, revisión de diseños de currículos, coordinación de programas vespertinos, dirección de actividades o componentes, consultorías, colaboración en fases de estudios, entre otros.
- El DSBD formará parte del SBI del docente, al ser parte de su EPT, y siempre y cuando se otorgue por la duración del año académico de la unidad (i.e. nueve, diez o doce meses).
- El DSBD conlleva tiempo y esfuerzo del facultativo por estas tareas, como parte de su EPT, por lo cual tendrá que ser incluido en el informe de tiempo y esfuerzo del docente.

Normas Diferencial de Salario Base Docente (DSBD)

a. Podrán recibir un DSBD miembros del personal docente por tareas universitarias adicionales, cuando así lo requiera el interés institucional, por su potencial o compromiso de involucrarse activamente en la gerencia y/o la obtención de fondos externos para subvencionar las actividades de investigación, acción creativa, mejoramiento de la enseñanza, adiestramientos o servicios.

b. Se podrá considerar para recibir DSBD aquel personal docente que sea reconocido mediante mecanismos especiales aplicables por entidades o donantes externos, tales como cátedras o profesorados con el nombre de un donante o persona distinguida, entre otros.

c. De ser meritoria, la otorgación de un DSBD ha de ser acordada entre el personal docente y su Director y/o Decano y aprobado por el Rector de cada Recinto/

d. El DSBD podrá otorgarse por la duración del año académico de la unidad (i.e. nueve, diez o doce meses) y estará sujeto a evaluación periódica al final de cada término por su Director y/o Decano.

Normas Diferencial de Salario Base Docente (DSBD)

e. La renovación del DSBD será contingente a la disponibilidad de fondos institucionales, y el resultado de la evaluación del docente en las tareas por las cuales se le otorga el diferencial.

f. Los miembros del personal docente que reciban DSBD podrán recibir bonificaciones o compensaciones adicionales por tareas relacionadas o no con la investigación, cuando así lo requiera el interés institucional.

g. El DSBD provendrá de fondos institucionales de forma provisional.

Normas Diferencial de Salario Base Docente (DSBD)

h. De no existir previo acuerdo o evidencia contractual sobre los componentes del SBI del docente, en particular en propuestas activas y de continuación, NO serán considerados como DSBD aquellas remuneraciones donde el facultativo tenga proyecto(s) patrocinado(s) con fondos externos donde la UPR aporte fondos de pareo, y dichos fondos de pareo sean utilizados para sufragar el por ciento de tiempo y esfuerzo dedicado a dicho proyecto por el docente. Sin embargo, de existir previo acuerdo o arreglo contractual sobre el SBI, el docente no cualificará para recibir un Incentivo Institucional, ya que siendo el DSBD aportado por la institución en forma de pareo, ello no conllevaría liberación de fondos institucionales.

i. Existiendo evidencia de previo acuerdo o contratación del docente con su Decano y/o Director de Departamento con respecto a su SBI, una propuesta o proyecto patrocinado con fondos externos podrá incluir una partida salarial para sufragar el componente del EPT del DSBD, si así lo permite el patrocinador.

Normas Diferencial de Salario Base Docente (DSBD)

j. El DSBD es una remuneración adicional, donde la misma

1. aplicará descuentos equivalentes al Seguro Social, Medicare y Fondo del Seguro del Estado,
2. no cotizará para el Sistema de Retiro, ni para el pago de licencias ordinarias o de enfermedad, ni para efectos de jubilación, en caso de retiro o muerte del docente,
3. podrá ser utilizada en el estimado del SBI del docente, ya que forma parte de su EPT, y conllevar tiempo y esfuerzo durante el año o periodo académico aplicable, por ciento
4. requerirá un ajuste o redistribución proporcional de tareas y/o carga del docente por el por ciento de tiempo y esfuerzo dedicado para la realización de tareas por concepto del DSBD; Estas al ser parte de su EPT, estará debidamente documentada en su informe de tiempo y esfuerzo durante el año académico y periodo de verano, y
5. En términos de la normativa institucional establecida en las Certificaciones 14 y 15, serán aplicables las siguientes características y códigos de HRS y UFIS que se resumen en la Tabla 1.

3. Bonificaciones Administrativas

- En conformidad con la normativa institucional vigente, la bonificación administrativa y su alcance están definidas en la Sección 49.5.1, Sección 66.2.1 y 66.2.2 del reglamento General de la Universidad de Puerto Rico.

- A tenor con las certificaciones 14 y 15, este tipo de remuneración se realiza en función del tiempo y esfuerzo dedicado por el docente a tareas para la Universidad, durante el año académico por lo cual forma parte de su EPT y deberá que reflejarse en el informe de Tiempo y Esfuerzo del docente.

Normas Bonificaciones Administrativas

a. Los miembros del personal docente que reciban bonificaciones administrativas podrán recibir DSBD o compensaciones adicionales por tareas relacionadas o no con la investigación.

b. Requerirá un ajuste o redistribución proporcional de tareas y/o carga del docente por el por ciento de tiempo y esfuerzo dedicado para la realización de tareas por concepto de la Bonificación Administrativa. El por ciento dedicado a estas tareas, al ser parte de su EPT, estará debidamente documentado en su informe de tiempo y esfuerzo durante el año académico y periodo de verano.

c. En términos de la normativa institucional establecida en las Certificaciones 14 y 15, serán aplicables las caracteríticas y códigos HRS y UFIS que se resumen en la Tabla 1.

4. Compensaciones Adicionales

- Es una remuneración que se otorga a un miembro del personal universitario por el desempeño de tareas adicionales a las que corresponden a su puesto.

- En términos de las Certificaciones 14 y Certificación 15, la compensación adicional se otorga por tareas que no forman parte del EPT del docente durante el año académico, por lo cual dicha remuneración no forma parte del SBI y no tendrá que reflejarse en el informe de tiempo y esfuerzo del docente.

- Sin embargo, en el caso de las sesiones de verano, acorde a normativa federal e institucional, sí se requerirá la preparación de un informe de tiempo y esfuerzo del docente.

Normas Compensaciones Adicionales

a. Es imperativo que las actividades o tareas en que se involucra un docente y por las cuales recibirá una compensación adicional, sean definidas y evaluadas en consulta con su Director y/o Decano de Departamento y no deberán interferir con el desempeño satisfactorio de sus responsabilidades regulares, o EPT, para con la Universidad.

b. Conforme las Certificaciones 14 y 15, la compensación adicional no podrá ser utilizada en el estimado del SBI del docente, al no formar parte de su EPT. En términos de la normativa institucional establecida en dichas certificaciones, serán aplicables las características y códigos de HRS y UFIS que se resumen en la Tabla 1.

5. Compensación por Labores de Investigación durante el Periodo de Verano

- Es en esencia, es una compensación adicional (según descrita en la sección anterior) por labores de investigación, enseñanza, u otra actividad creadora durante el periodo de verano que se otorga al docente por tareas adicionales fuera de su EPT del año académico, durante la Primera Sesión de Verano, Segunda Sesión de Verano y/o la Sesión Extendida de Verano que correspondan.

- La compensación y el tiempo requerido en proyectos de investigación en el periodo de verano serán determinados a base de los requisitos establecidos por las entidades externas que auspicien el proyecto de investigación o mediante parámetros establecidos en la reglamentación federal.

- Estas disposiciones están explícitamente contenidas en el lenguaje de la Certificaciones 14 y 15.

5. Compensación por Labores de Investigación durante el Periodo de Verano

- En términos de las Certificaciones 14 y 15, la compensación adicional de verano se otorga por tareas que no forman parte del EPT del docente durante el año académico, por lo cual dicha remuneración no forma parte del SBI

- Sin embargo, en el caso de las sesiones de verano, acorde a normativa federal e institucional, sí se requerirá la preparación de un informe de tiempo y esfuerzo del docente.

Normas Compensación por Labores de Investigación durante el Periodo de Verano

a. Aplicarán todas las normas vigentes con respecto a compensaciones adicionales.

b. Conforme a las Certificaciones 14 y 15, la compensación adicional de verano no podrá ser utilizada en el estimado del SBI del docente, al no formar parte de su EPT y no conllevar tiempo y esfuerzo durante el año académico.

c. Sin embargo, en el caso de las sesiones de verano, el por ciento de tiempo y esfuerzo dedicado por el facultativo a todas sus tareas, estará debidamente documentado en un informe de tiempo y esfuerzo específico para el periodo de verano.

Normas Compensación por Labores de Investigación durante el Periodo de Verano

d. Entre otras disposiciones contenidas en las Certificaciones 14 y 15, el personal docente que dedica 100 por ciento de tiempo y esfuerzo a investigación y/o labor creativa durante el periodo de verano no podrá realizar otras tareas, ni tomar vacaciones en dicho periodo de tiempo.

e. En términos de la normativa institucional establecida en las Certificaciones 14 y 15, serán aplicables las características y códigos de HRS y UFIS que se resumen en la Tabla 1.

Tabla Resumen

Resumen Mecanismos Pago Circular Implentación Certs 14 y 15						
		T&E	**EPT**	**Retiro**	**HRS**	**UFIS**
SBI	Salario Escala	Sí	Sí	Sí	1011	5021
		Sí	Sí	Sí	1012	5025
		Sí	Sí	Sí	1014	5022
		Sí	Sí	Sí	1015	5023
		Sí	Sí	Sí	1020	5029
SBI	Bonificación Administrativa	Sí	Sí	Sí	1085	5061
SBI	**Diferencial Salario Base Docente**	Sí	Sí	**NO**	***1023***	***5067***
Incentivo Institucional		**NO**	**NO**	**NO**	***1024***	***5068***
Compensación Adicional		NO	NO	NO	1072, Varios	5045, Varios
Compensación Adicional **Verano**						
	1ra Sesión	Sí	Sí	NO	1077	5042
	2da Sesión	Sí	Sí	NO	1078	5043
	3ra Sesión	Sí	Sí	NO	1079	5044
Tarea Incidental		**NO**	**NO**	**NO**	***1022***	***5046***