

Yo, Aida Ávalo Sánchez, Secretaria de la Junta de Síndicos de la Universidad de Puerto Rico, **CERTIFICO QUE:**

La Junta de Síndicos, en su reunión ordinaria del 17 de septiembre de 2011, habiendo considerado la recomendación de su Comité de Asuntos Académicos e Investigación y del Presidente de la Universidad de Puerto Rico y del Vicepresidente de Investigación y Tecnología, aprobó lo siguiente:

**POLÍTICA PARA EL FOMENTO Y EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN
EN LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO**

TRASFONDO

En 1997, la Junta de Síndicos, mediante la CERTIFICACIÓN NÚMERO 66, 1996-97, aprobó varias medidas relacionadas con el desarrollo de investigación en la Universidad de Puerto Rico (UPR), que han cumplido su propósito. A partir de entonces, los reglamentos federales relacionados con los programas que proveen fondos para la investigación de vanguardia en la Universidad han sufrido cambios. Por lo tanto, es imperativo que la Universidad modifique las normas existentes para poder ajustarlas a su nivel actual de desarrollo de la investigación de manera que se ajusten a las nuevas políticas y requisitos federales. Por ende, la política vigente establece la postura y definiciones actuales en lo que respecta al “**Salario Base Institucional**” (SBI) y el “**Esfuerzo Profesional Total**” (EPT), y dispone su aplicación uniforme al momento de proponer costos de pago por esfuerzos y de nómina para los acuerdos patrocinados, de asignar los costos reales a los acuerdos patrocinados y a otras actividades institucionales, y de presentar los informes oficiales y de contabilidad de costos como mínimo a los patrocinadores federales. Por consiguiente, se aprueba lo siguiente:

ALCANCE

Esta política establece la definición de la Universidad de Puerto Rico sobre el **Salario Base Institucional (SBI)** y **Esfuerzo Profesional Total (EPT)** solo para los **Proyectos Patrocinados** y para propósitos del informe de esfuerzo. Aplica a todas las personas cuyo salario se carga, de manera total o parcial, a los proyectos patrocinados, y a todas las personas que han dedicado esfuerzo a un patrocinador, pero que no reciben sueldo de este, también conocido como costos compartidos.

¹ Se considerará equivalente al término “salario base”, según la definición de la Fundación Nacional de la Ciencia (FNC) y todas las demás agencia federales patrocinadoras.

Para propósitos de esta Política, "Proyecto patrocinado" se refiere a una actividad que se costea con fondos externos a la Universidad, cuyo presupuesto y contabilidad se lleva por separado, y se rige por términos y condiciones específicos de las agencias patrocinadoras. Un proyecto patrocinado puede darse en la forma de subvenciones, contratos o acuerdos de cooperación para la investigación, actividad creativa, enseñanza y actividades de servicio público.

Las definiciones de **SBI**, **EPT**, **Proyecto patrocinado** y cualquier otra definición incluida en esta Política serán aplicables a las Certificaciones Núm. 11 y 12 (2011-2012), a menos que se indique lo contrario.

PROPÓSITO DE ESTA POLÍTICA

Esta política establece la definición de SBI y los requisitos para la presentación de propuestas, así como la asignación de acuerdos patrocinados para cumplir con los requisitos de **2 CFR 220 (OMB Circular A-21)**, Principios de costos para instituciones educativas, los cuales, entre otros asuntos, establece lo siguiente:

"Compensación por servicios profesionales incluye todas las cantidades pagadas actualmente o acumuladas por la institución por los servicios prestado por los empleados durante el período de desempeño bajo acuerdos patrocinados. Estas cantidades incluyen los sueldos, salarios, y beneficios marginales. Estos costos se permiten en la medida en que la compensación total para los empleados individuales se atenga a las políticas establecidas por la institución y que se apliquen uniformemente, siempre y cuando los cargos por trabajo directamente realizados en acuerdos patrocinados y por otros trabajos asignable a Costos de Instalaciones y Administración (F&A) estén determinados y sustentados como corresponde. Las asignaciones hechas bajo los acuerdos patrocinados podrán incluir cantidades razonables para actividades que contribuyan y que estén íntimamente relacionadas con los trabajos estipulados en los acuerdos, como dictar conferencias especiales acerca de los aspectos específicos de la actividad en curso, redactar informes y artículos, participar en seminarios apropiados, consultar con colegas y estudiantes graduados y asistir a reuniones y conferencias. El trabajo incidental (en exceso del trabajo normal del individuo), para los cuales la compensación suplementaria es pagada por una institución a tenor de la política institucional, no se tiene que incluir en los sistemas de pago de nómina que se describe más adelante, siempre y cuando dicho trabajo y compensación se identifique por separado y se documente en el sistema de administración financiera de la institución".

La imprecisión en la forma de proponer, cargar y/o documentar los sueldos con respecto a los proyectos patrocinados en los informes de esfuerzo de la Universidad pueden llevar a sanciones económicas, denegación de las solicitudes de reembolso de gastos, daño a la reputación, entre otros.

NORMAS

- A. El **año académico para personal de la facultad que desempeña deberes de enseñanza y de investigación**, se define como el período que comprende desde la fecha de inicio oficial de clases hasta el último día de clases, de manera que el número total de meses correspondientes al año académico es de nueve (9). No obstante, esta definición no libera al Personal Docente que se dedica a la enseñanza académica de cumplir con sus otras responsabilidades académicas durante el período que comprende desde el fin de clases hasta la fecha oficial para la entrega de notas finales.
- B. La definición proporcionada en el párrafo A no aplica al personal de la facultad que lleva a cabo labores de enseñanza e investigación en el Recinto de Ciencias Médicas o en la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Carolina, ya que su estructura académica es diferente a la de las demás unidades del sistema de la Universidad de Puerto Rico.
- C. Con el fin de atraer y retener un personal académico docente más competitivo y productivo, que también lleve a cabo trabajos de investigación, actividad creativa, desarrollo de técnicas de enseñanza e instrucción, adiestramiento y/o servicios en proyectos o actividades durante el año académico como parte de su carga de trabajo regular, se dispone que dicho personal reciba remuneración, sin restricciones de cantidad, sujeto a estas normas, a los principios y reglamentos federales de costo aplicables, a los términos y condiciones de las agencias auspiciadoras y/o a las restricciones de la fuente de financiamiento.
- D. El personal de la facultad dedicado a la investigación, actividad creativa, desarrollo de técnicas de enseñanza/educación, adiestramientos y/o servicios a tiempo completo durante el período de verano puede recibir remuneración por estas labores adicionales sin límite de cantidad, sujeto a estas normas, a los principios y reglamentos federales de costos aplicables, los términos y condiciones de las agencias patrocinadoras y/o las restricciones de la fuente de financiamiento.
- E. La remuneración que se menciona en los párrafos C y D se puede financiar con fondos de los Proyectos patrocinados, fondos de la Universidad de Puerto Rico, o fondos de pareos (en armonía con las Políticas y Procedimientos de la UPR aplicables de Costos compartidos/fondos de pareo) para proyectos de investigación. Dicha remuneración está sujeta a estas normas, a los principios federales de costos y las regulaciones aplicables, a los términos y condiciones de las agencias patrocinadoras y/o a las restricciones de la fuente de financiamiento.
- F. Las disposiciones del párrafo D no serán aplicables a las unidades académicas de la Universidad de Puerto Rico que no tengan período de verano. En estas últimas

unidades, la remuneración autorizada se hará a base de sus estructuras académicas correspondientes.

- G. La Universidad establece como política firme que los miembros de la facultad dedicada a la investigación, actividad creativa, mejoramiento de la enseñanza, adiestramientos o servicios tiene que cumplir con todos los compromisos asumidos con los proyectos patrocinados. A estos fines, la Universidad autorizará a todos los miembros de la facultad que reciban fondos para los proyectos patrocinados a llevar a cabo las actividades requeridas para cumplir con los compromisos adquiridos como parte de su carga de trabajo regular y aceptará, salvaguardando los mejores intereses de la institución, el tiempo liberado y los ajustes con respecto a las otras tareas académicas del personal. El Presidente de la Universidad de Puerto Rico y los rectores de los diferentes recintos son responsables de velar el cumplimiento de todas las obligaciones adquiridas con los proyectos patrocinados y documentarlos.
- H. Para propósitos de esta política para el desarrollo de investigación, actividad creativa, mejoramiento de la enseñanza, adiestramientos o servicios en la Universidad de Puerto Rico, y en conformidad con los requisitos de la política federal aplicable, los siguientes conceptos se definen como sigue:

1. Esfuerzo Profesional Total (EPT):

En el caso de los miembros de la facultad que se dedican a investigación, actividad creativa, mejoramiento de enseñanza/educación, adiestramientos o servicios en la Universidad de Puerto Rico, el Esfuerzo Profesional Total (EPT) abarca todos los esfuerzos que dicho personal de la facultad dedica a cumplir con sus responsabilidades en la Universidad durante el año académico. Esto incluye el esfuerzo dedicado a enseñanza, investigación, actividad creativa, administración, servicios, clínicas, otras actividades y/o la combinación de éstas. El esfuerzo se expresa como un porcentaje e incluye actividades por las cuales un individuo recibe remuneración de la Universidad, incluidas tareas realizadas para proyectos patrocinados, ya sean reembolsadas por un patrocinador o con fondos de la Universidad. En ningún caso el EPT será más del 100%.

- a. *Siempre que*, en la mayoría de los recintos/unidades del Sistema Universitario el esfuerzo profesional total se defina en el término de nueve (9) meses. Durante los meses de verano los miembros de la facultad pueden llevar a cabo trabajo de investigación adicional a tiempo completo u otras actividades académicas relacionadas.
- b. *Siempre que, además*, en el caso del Recinto de Ciencias Médicas de la UPR, así como todas las demás unidades que

tienen personal docente los 12 meses del año académico, el esfuerzo profesional total incluye todos el esfuerzo dedicado por dicha facultad a cumplir con sus responsabilidades para con la Institución dentro en un período de doce (12) meses.

- c. *Siempre que*, en el caso de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Carolina, el esfuerzo profesional total incluya todo el esfuerzo dedicados por dicha facultad a cumplir con sus responsabilidades para con la Institución dentro en un período de doce (12) meses. Esta unidad incluye en dicho término dos (2) meses del año durante los cuales los miembros de la facultad pueden realizar trabajo de investigación a tiempo completo u otras actividades académicas relacionadas.

2. Salario Base Institucional (SBI):

El Salario Base Institucional del personal de la facultad dedicado a la enseñanza académica y que también realizan investigación, trabajo creativo, desarrollo de técnicas de enseñanza, adiestramientos y/o servicios, se define como la remuneración anual que la Universidad paga a dicho personal por su esfuerzo profesional total (100%), independientemente del tiempo dedicado a la enseñanza, investigación, trabajo creativo, servicios, clínicas, otras actividades y/o una combinación de éstas, y en conformidad con las disposiciones del Artículo 49 y el 66 del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico.

Por lo tanto, el SBI puede incluir, como parte de la estructura de sueldos del personal docente, compensaciones adicionales que reciban por el esfuerzo dedicado a las tareas administrativas, como dirigir un departamento, programa o centro, entre otros; *siempre y cuando* el SBI **excluya** los pagos únicos, incentivos o bonos (sin contar tiempo ni esfuerzo), así como las compensaciones adicionales por sobrecarga de trabajo, trabajos incidental no recurrente o trabajo adicional durante el verano (es decir, los sueldos de verano cuando el año académico es de menos de 12 meses) y cualquier otro ingreso que se le permita devengar al individuo aparte de sus deberes con la UPR.

Los miembros de la facultad que reciben un sueldo completo de verano (3/9 máximo) de patrocinadores externos por los meses de verano que la Universidad no compensará no son elegibles para tiempo libre durante el período que se les está compensando; y, debido al compromiso de esfuerzo con dedicado a un proyecto patrocinado, el pago del sueldo completo de verano por parte un patrocinador significa que el miembro de la facultad no puede dedicarse a otras actividades, es decir, actividades administrativas o académicas que no son compensadas por la Universidad. Si un miembro de la facultad tiene responsabilidades académicas o administrativas formales durante el verano, la

compensación y los esfuerzos correspondientes deberán ajustarse proporcionalmente. Si el patrocinador tiene un límite salarial y el miembro de la facultad se compromete a dedicar un esfuerzo completo durante un mes de verano, aunque el patrocinador no pague un sueldo completo debido al tope de sueldo, el miembro de la facultad deberá dedicar esfuerzo completo al proyecto durante el mes que se le está pagando. A los miembros de la facultad que tienen nombramientos durante el año académico y que reciben el sueldo de verano como parte de alguna subvención de la Fundación Nacional de Ciencias, se les limitará a no más de dos novenas partes (2/9) de su sueldo regular por el año académico. Otros patrocinadores pueden tener políticas similares o no tener restricciones al sueldo de verano, o al pago de 3/9.

Políticas y Procedimientos de los Informes de Esfuerzo de la UPR, se encuentran las guías identificar otros componentes que puedan formar parte del SBI y para distinguirlos de los que se han de excluir. Bajo ninguna circunstancia se aumentará el SBI como resultado del remplazo de fondos de la organización dedicados a sueldos con fondos de la agencia patrocinadora externa que se reciben por el porcentaje de esfuerzo de la facultad para un proyecto patrocinado específico.

Se dispone, además, que la definición del SBI no modificará las normas para determinar el sueldo para propósitos de contribuciones y aportaciones al Sistema de Retiro o pensiones ni para el pago de las cantidades acumuladas en exceso de licencias por enfermedad o licencias ordinaria, ni los pagos realizados en caso de terminación de empleo/servicio por razón de jubilación, renuncia, destitución o muerte.

GUÍAS Y PROCEDIMIENTOS

El Presidente de la Universidad de Puerto Rico, o la persona en quien delegue la responsabilidad, emitirá las guías, normas y procedimientos necesarios, o enmendará los existentes para implementar lo establecido en esta Política; *siempre y cuando* que los rectores de las diferentes unidades institucionales emitan disposiciones administrativas para implementar en sus unidades lo que se dispone en esta Política, y que estas no contravengan ni contradigan disposiciones, ni guías, procedimientos o disposiciones normativas establecidos que hayan sido emitidos por el Presidente de la Universidad.

INTERPRETACIÓN

El Presidente de la Universidad de Puerto Rico atenderá cualquier controversia, pregunta o aclaración respecto a este reglamento o situaciones no previstas en él.

ENMIENDAS

La Junta de Síndicos podrá enmendar este reglamento *motu proprio* o por recomendación del Presidente de la Universidad de Puerto Rico.

VIGENCIA

Este reglamento entra en vigor inmediatamente después de su aprobación. A partir de esa fecha, la CERTIFICACIÓN NÚMERO 66, 1996-1997, se considerará nula, y cualquier política, norma, regla o guía contraria o incompatible con esta política o sus propósitos quedará sin efecto.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, se expide la presente certificación bajo el sello de la Universidad de Puerto Rico, hoy 19 de septiembre de 2011.

[firma:]
Aida Ávalo de Sánchez
Aida Ávalo-Sánchez
Secretaria

[sello oficial de la
Junta de Síndicos de la
Universidad de Puerto Rico]

[sello oficial de la
Junta de Síndicos de la
Universidad de Puerto Rico
2003]

JUNTA DE SÍNDICOS
UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

CERTIFICACIÓN NÚMERO 15
2011-2012

Yo, Aida Ávalo-Sánchez, Secretaria de la Junta de Síndicos de la Universidad de Puerto Rico, CERTIFICO QUE:

La Junta de Síndicos, en su reunión ordinaria del 17 de septiembre de 2011, habiendo considerado la recomendación del Comité de Asuntos Académicos e Investigación, y del Presidente de la Universidad de Puerto Rico y del Vicepresidente de Investigación y Tecnología, aprobó lo siguiente:

**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE LOS INFORMES DE ESFUERZO DE LA
UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO**

TRASFONDO

La Junta de Síndicos en su Certificación Núm. 14 (2011-2012) aprobó la nueva Política Institucional para el Desarrollo y Fomento de la Investigación de la Universidad de Puerto Rico (UPR) a fin de atemperarla a su nivel actual de desarrollo de la investigación, y de esta manera armonizarla con las políticas y los requisitos federales actuales. En este contexto, la política estableció la postura y definiciones de la Universidad respecto a qué constituye el "Salario Base Institucional" (SBI) y el "Esfuerzo Profesional Total" (EPT), y dispuso su aplicación uniforme al proponer los costos por esfuerzo y por nómina en los acuerdos patrocinados; al cargar los costos reales a los acuerdos patrocinados y a otras actividades institucionales, y los informes formales y la contabilidad de los costos a un mínimo, patrocinadores federales. La aprobación de la nueva política requiere la actualización concomitante de las Políticas y Procedimientos del Informe de Esfuerzo de la UPR con la Certificación Núm. 36, 2009-2010 de la Junta de Síndicos que establece la actual Política Institucional para la Obtención, Uso y Supervisión Fiscal de los Fondos Externos obtenidos en la Universidad de Puerto Rico para Programas Educativos, Investigación y Servicio Público. Por consiguiente, se aprueba lo siguiente:

ALCANCE

La UPR, como destinataria de fondos patrocinados, debe asegurarle a todos los patrocinadores que la asignación de costos por esfuerzo, salario y beneficios marginales sea razonable con relación al trabajo realizado y que se hayan cumplido los compromisos. Los reglamentos federales proveen una estructura regulatoria básica para los informes de esfuerzo. El 2 CFR Parte 220 (OMB Circular A-21) exige que cualquier persona que realice trabajo para un proyecto de patrocinio federal, incluso las subvenciones con fondos federales recibidos de otras instituciones, industria o estado, certifiquen que el esfuerzo, pagado o que se haya comprometido, es

razonable. Los informes de las políticas y procedimientos de esfuerzo de la UPR son la forma mediante la cual se cumplen las responsabilidades de informes y certificaciones.

Este grupo general de políticas y procedimientos aplica a todas las personas cuyos sueldos se cargan (por completo o parcialmente) a proyectos patrocinados, cuyo esfuerzo ha sido comprometido como parte de costos compartidos/pareo de fondos y cuyas responsabilidades incluyen la certificación del esfuerzo de otras personas. El incumplimiento de esto afectaría la reputación de la Universidad, pondría en riesgo futuros fondos del gobierno federal y las colaboraciones con otras instituciones, además de tener que pagar penalidades económicas o desaprobación de gastos. Por ejemplo, la denegación de los costos facturados por salarios y jornales limitarían el restablecimiento de los costos (es decir, costos indirectos) de instalaciones y administrativos (F & A).

La Universidad de Puerto Rico utilizará un sistema de Informes de Esfuerzo por internet para generar informes de esfuerzo periódicos que cumplan con los requisitos de la Universidad y de los patrocinadores. Cada Informe de Esfuerzo del Personal representa el 100% del esfuerzo requerido para cumplir con la obligación del empleado o las actividades profesionales para con la Universidad, Esfuerzo Profesional Total (EPT) y por la cual la Universidad compensará al empleado mediante el Salario Básico Institucional (SBI). Las definiciones institucionales del EPT y el SBI se incluyen en este documento y en la CERTIFICACIÓN NÚM. 14 (2011-2012), la Política para el Desarrollo y Fomento de Investigación de la Universidad de Puerto Rico.

La UPR reconoce la complejidad de los Informes de Esfuerzo y el reto de cumplir con las obligaciones federales. Por lo tanto, estas políticas, procedimientos, formularios electrónicos, datos y sistemas utilizados en los informes de esfuerzo se continuarán evaluando para buscar las formas de mejorar su efectividad.

PROPÓSITO

Este documento tiene dos propósitos: (1) cumplir con los reglamentos federales **2 CFR 220 Oficina de Administración y Presupuesto (OMB)** Circular A-21, Principios de costos para instituciones educativas, y todas las demás leyes y reglamentos federales para la certificación de esfuerzo realizado en un programa patrocinado federal; y, (2) garantizar que las certificaciones de esfuerzo completadas en relación con proyectos patrocinados por la Universidad sean precisas, reflejen razonablemente el nivel real de esfuerzo dedicado a un proyecto patrocinado, y que cumplan con los requisitos, términos y condiciones del patrocinador en áreas como: el sueldo cargado a esos proyectos, el compromiso indicado (que incluya los costos compartidos obligatorios y voluntarios comprometidos) en la propuesta y la subsiguiente adjudicación, y en los estimados correspondientes de los costos (costos indirectos) de instalaciones y administrativo (F & A) cargado a los patrocinadores.

Este documento provee además las pautas sobre las responsabilidades de la facultad y el personal administrativo en cuanto a las políticas y los procedimientos de los Informes de Esfuerzo, de la institución y el patrocinador, así como las certificaciones e informes de esfuerzo requeridos periódicamente. Todo el personal administrativo deberá tener presente su nivel de compromiso de esfuerzo con los proyectos patrocinados, su capacidad para cumplir con esos compromisos a la luz de cualquier otra obligación y de comunicar inmediatamente a la Universidad cualquier

cambio significativo en el nivel de esfuerzo de los proyectos patrocinados.

Se espera que todos los que estén involucrados en el proceso de certificación de esfuerzo se rijan estrictamente por las disposiciones aquí contenidas.

POLÍTICAS

- 1. Cada Informe de Esfuerzo del Personal deberá representar razonablemente el 100% del esfuerzo requerido para cumplir con las obligaciones del empleado con la Universidad, es decir, su Esfuerzo Profesional Total (EPT).**

Para el personal docente, el esfuerzo (institucional o patrocinado) puede dedicarse a la enseñanza, la realización de investigación, la actividad creativa, el mejoramiento, adiestramientos y/o servicios relacionados con la enseñanza. Para empleados a tiempo completo, el 100% del EPT no equivale a un número fijo de horas, por ejemplo de 40 o 50 horas a la semana; sino que equivale al total de esfuerzo compensado por la Universidad. El EPT excluye el esfuerzo realizado fuera de los deberes para la UPR, es decir, consultoría externa, nombramientos fuera de la UPR, otras actividades profesionales no institucionales, o actividades voluntarias o que no reciban fondos como servicio comunitario. *En el Apéndice 1 se incluye una lista detallada de los tipos y categorías de esfuerzo.*

- 2. El personal de la Universidad puede recibir compensación o remuneración adicional que pueda estar relacionada con el tiempo y esfuerzo, y por lo tanto el esfuerzo correspondiente se deberá incluir en el Informe de Esfuerzo Individual.**

La remuneración recibida bajo estos términos debe, en consecuencia, estar documentada como parte del SBI de la persona (véase Apéndice 2).

- 3. En conformidad con los requisitos del patrocinador y las autorizaciones institucionales, el personal de la Universidad puede comprometer o cargar un porcentaje de su EPT (con un mínimo de 1%, pero que no exceda el 100%) a acuerdos patrocinados de programas o proyectos.**

La consideración para esfuerzo máximo debe estimarse razonablemente y reflejar con precisión y exactitud el porcentaje dedicado a todos los deberes de la persona. Por ejemplo, cualquier persona con deberes administrativos, requisitos de enseñanza o deberes de oficina no podrá cargar el 100% a los proyectos patrocinados, porque esos otros deberes deberán tener cierta cantidad medible de esfuerzo que den cuenta de estas actividades. El porcentaje correspondiente de los compromisos de esfuerzo para el personal clave debería:

- a. ser cónsono con la descripción de las funciones de la persona en el proyecto y ser razonable dada la naturaleza y la complejidad del proyecto;

- b. estar en armonía con las demás responsabilidades, actuales o por realizar, de la persona, incluidas la enseñanza, administración, proyectos patrocinados, u otras actividades; y
- c. no debe inflarse trabajo por encima de lo razonablemente requerido para lograr el trabajo propuesto, y estar análogamente reflejado en la documentación de autorización institucional correspondiente de la propuesta.

Excepción: Las subvenciones para equipo o instrumentación y subvenciones para tesis por lo general no requieren un nivel mínimo de esfuerzo.

Conversión de mes-persona: Cuando se requiera, para llenar los formularios de presupuesto, los beneficiarios de **SF 424 R&R** tendrán que convertir el porcentaje de esfuerzo a meses por persona. La conversión del compromiso del porcentaje de esfuerzo del personal con "conversión de mes por persona" definidos por el patrocinador, por ejemplo los Institutos Nacionales de la Salud (NIH, por sus siglas en inglés) se deben calcular considerando los términos correspondientes y aplicables al año académico y al verano. En la UPR el año académico y el verano son como sigue:

Año Académico (AA) basado en un período de nueve meses (AA₉) – todos los recintos de la UPR, excepto UPR-Carolina y UPR-RCM.

Año Académico (AA) basado en un período de diez meses (AA₁₀) – UPR-Carolina.

Verano (V) para AA₉ es de 3 meses (MV₃) – todos los recintos de la UPR excepto UPR-Carolina y UPR-RCM.

Verano (V) para AA₁₀ es de 2 meses (MV₂) – UPR-Carolina.

Año Académico (AA) basado en un período de 12 meses (AA₁₂) – UPR-RCM y todas las demás unidades dentro de los otros recintos que tengan personal docente bajo el sistema de 12 meses.

Por lo tanto, la conversión del esfuerzo porcentual a meses por persona debe calcularse como sigue:
Meses-persona = [AA o V] x [fracción de esfuerzo]

Ejemplo 1: $AA_9 \times 25\% \text{ de esfuerzo} = 9 \times 0.25 = 2.25 \text{ meses por persona.}$

En específico, un Investigador Principal con un nombramiento de Año Académico AA₉, con un Salario Básico Inicial (SBI) de \$63,000 tendrá un sueldo mensual de \$7,000 (una novena parte del AA). El 25% de esfuerzo del AA equivaldría a 2.25 por meses por persona ($9 \times 0.25=2.25$). La cantidad presupuestada para ese esfuerzo sería de \$15,750 (\$7,000 multiplicado por 2.25 meses por persona del AA).

Ejemplo 2: $MV_3 \times 100\%$ de esfuerzo = $3 \times 1.00 = 3$ meses por persona.

En específico, un Investigador Principal nombrado para un Año Académico AA9 con un SBI de \$63,000 ganará un sueldo mensual de \$7,000 (una novena parte del AA SBI), y un V correspondiente de 3 meses (MV3). De comprometerse, el Investigador Principal cobrará un trimestre de verano completo (3/9) o 100% de esfuerzo para el MV3, esto equivaldría a 3 MV3 meses por persona ($3 \times 1.0=3$). El presupuesto general por el esfuerzo sería de \$21,000 (\$7,000 multiplicado por 3 MV3 meses por persona).

Ejemplo 3: $AA_{12} \times 25\%$ de esfuerzo = $12 \times 0.25 = 3$ meses por persona.

En específico, un Investigador Principal nombrado para un Año Académico AA12 con un SBI de \$72,000 ganará un sueldo mensual de \$6,000 (una novena parte del AA). El 25% de esfuerzo del AA equivaldría a 3.0 meses por persona ($12 \times 0.25 = 3.0$). El presupuesto general para ese esfuerzo sería de \$18,000 (\$6,000 multiplicado por 3.0 AA meses por persona).

4. El esfuerzo de los costos compartidos comprometidos (obligatorios o voluntarios) debe estar documentado con precisión en el Informe de Esfuerzo del Personal.

Según la Política de Costos Compartidos/Pareo de Fondos de la Universidad, en los acuerdos de proyectos autorizados institucionalmente las personas pueden comprometer parte de su EPT. La remuneración de la facultad y el personal proveniente de los costos compartidos/pareo de fondos de la Universidad a base de un porcentaje específico de su EPT debe ser precisa y el porcentaje de esfuerzo correspondiente debe estar incluido en el Informe de Esfuerzo. Además, los costos compartidos y pareo de fondos que comprometan el EPT del personal de la Universidad a un proyecto patrocinado en específico no pueden utilizarse para satisfacer un costo compartido comprometido en cualquier otro proyecto patrocinado.

5. Los Investigadores Principales (IP), Directores de proyectos (DP) u otras personas que cuenten con conocimiento de primera mano sobre el esfuerzo del empleado en programas patrocinados deben certificar que el esfuerzo pagado por los fondos subvencionados fue razonablemente invertido.

Para determinar la "razonabilidad", el 2 CFR Parte 220 (OMB Circular A-21) establece que: "En un ambiente académico, la enseñanza, la investigación, el servicio y la administración están a menudo inevitablemente entrelazados. No siempre es posible, ni se espera una evaluación precisa de los factores que contribuyen a los costos. Por lo tanto, se confía en estimados, con un grado de tolerancia apropiado... La distribución de la nómina... (ii) reflejará de manera razonable la actividad por la que la institución recompensa al empleado..." Se debe subrayar que las personas que someten un informe falsificado podrían estar sujetas a cargos criminales.

6. Todo cambio en el formulario de certificación de esfuerzo tiene que estar acompañado de un cambio pertinente al sistema de nómina para corregir el gasto. Se debe notificar a los patrocinadores de cualquier cambio en los compromisos de esfuerzo tanto al

momento de la subvención inicial como durante el transcurso del proyecto y que esté en armonía con los requisitos de notificación del patrocinador.

El IP y su departamento deben hacer las correcciones dentro de un período de 30 días luego de recibir el Informe de Esfuerzo.

7. El Salario Básico Institucional (SBI) se utiliza para proponer y cargar el sueldo a los proyectos patrocinados.

El SBI del personal de la facultad dedicado a la enseñanza y que también realizan investigaciones, actividad creativa, mejoras docentes, adiestramientos u otros servicios se define como la remuneración que la Universidad le paga a dicho personal por el EPT individual (100% de esfuerzo). Véase Certificación Núm. 14 (2011-2012).

De acuerdo con los reglamentos federales, las compensaciones incluidas como parte del SBI deberán atemperarse a los criterios señalados en la Política 8.

8. Las compensaciones institucionales que requieren o se basan en el compromiso de tiempo y esfuerzo del personal (es decir, servicio administrativo o clínico, entre otros) deberá incluirse como parte del SBI de la persona, siempre que cumplan con los siguientes criterios:

- a. La remuneración deberá pagarse a través de la Universidad.
- b. La Universidad deberá garantizar la remuneración por un período de un año o más.
- c. La remuneración deberá estar documentada en los formularios de acciones de personal de la Oficina de Recursos Humanos.
- d. La remuneración deberá incluir el tiempo y esfuerzo del personal.
- e. El esfuerzo correspondiente a las remuneraciones deberá contabilizarse en los informes de esfuerzo.

El SBI excluye pagos únicos, incentivos o bonificaciones (que no involucren tiempo y esfuerzo), compensaciones adicionales basadas en sobrecarga de trabajo, trabajo no incidental no recurrente o trabajo de verano (es decir, sueldos por el trabajo de verano si el año académico es menos de 12 meses), y cualquier ingreso que se le permita ganar fuera de las tareas que realiza para la UPR. *Véase el Apéndice 2 para ejemplos adicionales.*

9. En caso de que el SBI del personal exceda el límite de sueldo de una agencia, no se podrá solicitar o cargar al patrocinador más del porciento de esfuerzo comprometido multiplicado

por el límite salarial, sin embargo la persona deberá dedicar el esfuerzo comprometido completo según propuesto y adjudicado.

Las restricciones al límite de sueldo impuestas por el patrocinador requieren consideración adicional para el compromiso y certificación de esfuerzo en los casos en que el SBI exceda el límite de sueldo. Los formularios de informes de esfuerzo para aquellas personas que ganen más de la cantidad límite deberán completarse de acuerdo con esta política y sus consideraciones. Los patrocinadores, y en específico, los NIH pueden imponer un límite en el reembolso de los sueldos. Por ley, los NIH, no pueden reembolsar sueldos de subvenciones bajo adjudicaciones del NIH cuya tasa anual que exceda el límite (El límite de sueldo actual de los NIH se puede encontrar en http://grants.nih.gov/grants/policy/salcap_summary.htm).

No obstante, los investigadores deberán dedicar el esfuerzo comprometido completo según propuesto y adjudicado, sin considerar las limitaciones del reembolso del sueldo. Como puede apreciarse, las restricciones al límite de sueldo podrían imponer una situación automática de Esfuerzo Contribuido (en el que el Esfuerzo Total se divide entre el Esfuerzo Contribuido y el esfuerzo que se permite cargar al patrocinador bajo el límite de sueldo). Es necesario considerar las restricciones al límite de sueldo al presentar las propuestas (conocer los costos compartidos y el esfuerzo comprometido) y los Informes de Esfuerzo.

Por lo tanto, como se muestra en el siguiente ejemplo del Profesor Y, aunque la persona comprometa el 20% de esfuerzo a un proyecto de los NIH, el límite de sueldo implica que la Universidad solo puede cargarle a la agencia el 16% de su SBI y el 4% restante sigue comprometido a base de costos compartidos. El Informe de Esfuerzo del Profesor Y deberá reflejar el esfuerzo comprometido total de 20%.

Ejemplo del Profesor Y cuyo SBI (\$250,000) excede el límite de sueldo anual de los NIH (\$199,700) y compromete el 20% a un proyecto de los NIH				
Sueldos (límite de sueldo en el SBI y NIH)	Porcentaje de esfuerzo comprometido (%)	Fondos estimados por SBI y fondos aprobados según el límite impuesto de los NIH	Porcentaje real del SBI de la facultad que se puede cargar y será sufragado por los NIH	Porcentaje de esfuerzo (%) que se basará en el costo compartido o esfuerzo contribuido por la Universidad
\$250,000 (SBI)	20%	\$50,000		
\$199,700 (límite de sueldo de los NIH)	20%	\$39,940	16%	4%

10. En unidades institucionales o recintos con un año académico y nombramientos de menos de 12 meses, el personal podrá recibir compensaciones adicionales para investigaciones patrocinadas durante el período de verano, y estas compensaciones no forman parte del SBI de la persona. El esfuerzo que el personal dedique durante el período de verano a actividades profesionales (es decir investigaciones de verano patrocinadas) se considerará como trabajo adicional fuera de las responsabilidades del EPT de la persona durante el año académico por el que recibe su SBI.

Se dispone, sin embargo, que se sigan rigurosamente las siguientes directrices para las compensaciones de verano:

- a. El sueldo de verano debe ser cónsono con las tarifas del año académico actual o con el SBI. Si un miembro de la facultad gana un SBI anual de \$90,000, la remuneración mensual de este miembro del personal es de $\$90,000 / 9 = \$10,000$. Por lo tanto, si un miembro de la facultad recibe un sueldo de verano por un mes de trabajo (1/9), la compensación total es de \$10,000.
- b. El personal no recibirá más de (2) dos meses de sueldo de verano por proyectos patrocinados sin contar con autorización previa por escrito.
- c. El personal debe estar preparado para certificar que el esfuerzo fue invertido en estos proyectos durante el verano por lo menos en la misma proporción que el sueldo de verano cargado a estos proyectos.
- d. El personal que reciba el sueldo de verano completo (con un máximo de 3/9) de patrocinadores externos durante el período de verano no es elegible para tiempo libre durante el período por el que es compensado. Además, cuando el patrocinador hace el pago del sueldo completo del miembro de la facultad significa que éste no podrá realizar otras actividades, administrativas o académicas, compensadas por la Universidad. Si un miembro de la facultad tiene responsabilidades académicas o administrativas durante el verano, su compensación de verano y el esfuerzo correspondiente deberá ajustarse proporcionalmente.
- e. El esfuerzo *de facto* sufragado durante el año académico en proyectos o programas patrocinados que solo compensarán a la facultad durante el período de verano se considera, o más bien se clasifica, como esfuerzo no comprometido de la facultad y por lo tanto no es necesario identificarlo y reportarlo si no hay reducción en sus deberes con la docencia y la investigación ni con ningún otro deber (véase las Políticas y Procedimientos de Costos Compartidos y Pareo de Fondos de la Universidad).

Esto se debe señalar en el Informe de Esfuerzo del Personal de dicha facultad.

- f. Debido al esfuerzo comprometido a un proyecto patrocinado, y de este tener un límite de sueldo, en el que un miembro de la facultad se comprometa a dedicar esfuerzo completo durante un mes del período de verano, aun cuando el patrocinador no pague el sueldo completo, debido a la limitación de sueldo (véase el ejemplo de arriba), el miembro de la facultad deberá dedicar su esfuerzo completo al proyecto durante el mes pagado.
- g. Se requiere hacer informes de esfuerzo durante el período de verano para todos los proyectos patrocinados del personal con nombramientos de menos de 12 meses y que también realicen actividades profesionales adicionales, especialmente investigaciones de verano.

11. Los IP/DP, los departamentos o las unidades correspondientes de administración de investigación deberán presentar las redistribuciones de labor en los 60 días posteriores a la fecha original de la transacción anunciada en el sistema electrónico de manejo de finanzas, recursos humanos y subvenciones de la Universidad, en armonía con la Política de Transferencia de Costos de la Universidad para todas las categorías de gastos.

12. Los recintos y las unidades de la Universidad deberán documentar debidamente, en el expediente de recursos humanos y de esfuerzo del personal, cada cambio significativo en las funciones, responsabilidades o distribución de esfuerzo de los IP que cuenten con nombramientos compartidos o asalariados con otros recintos o unidades afiliadas a la institución (nombramientos en clínicas, nombramientos en la Administración de Veteranos). Esta documentación podrá ser un Memorando de Entendimiento (MOU) u otras cartas oficiales del recinto.

13. Se podrán imponer debido al incumplimiento de las disposiciones de esta política de informes de esfuerzo a las personas, unidades y departamentos de administración de investigación responsables de la violación o las violaciones. En particular:

- a. Si los informes de esfuerzo no se completan ni se devuelven a tiempo, se podrán eliminar o cargar a la cuenta de la facultad, unidades de administración de investigación, departamentos, Decanos o Rector las denegaciones de costos, tales como costos de sueldo asociados con actividad no certificada en la subvención.
- b. En consulta con el Vicepresidente de Investigación y Tecnología podría haber la necesidad de suspender el proceso de presentación de cualquier propuesta nueva por parte del IP que no ha cumplido, o incluir un investigador que no cumple en las propuestas, hasta que los informes de esfuerzo estén actualizados y debidamente completados y certificados.

c. La certificación de informes de esfuerzo que se sabe que contenga inexactitudes considerables pueden exponer a la persona que completó los informes a acciones disciplinarias de personal.

GUÍAS Y PROCEDIMIENTOS

Se desarrollarán procedimientos específicos para los Informes de Esfuerzo en la Universidad de Puerto Rico según un Sistema de Informes de Esfuerzo por internet recién implementado para todo el sistema universitario. El Presidente de la Universidad de Puerto Rico, o la persona en la que éste delegue, emitirá las guías, normas y procedimientos necesarios o enmendará los existentes para implementar lo establecido en esta Política; siempre y cuando los rectores de las diferentes unidades institucionales puedan emitir disposiciones administrativas para implementar en sus unidades lo dispuesto en esta Política, en la medida en que estas no contravengan ni las disposiciones, ni las guías establecidas, disposiciones normativas o procedimientos emitidos por el Presidente de la Universidad. No obstante, estas últimas disposiciones administrativas se deberán consultar y recibir la autorización correspondiente del Vicepresidente de Investigación y Tecnología.

INTERPRETACIÓN

El Presidente de la Universidad de Puerto Rico atenderá cualquier controversia, pregunta o aclaración relacionada con estos reglamentos o con situaciones no previstas en ellos.

ENMIENDAS

La Junta de Síndicos podrá enmendar estos reglamento *motu proprio* o por recomendación del Presidente de la Universidad de Puerto Rico.

VIGENCIA

Estos reglamentos entran en vigor inmediatamente después de su aprobación. A partir de esta fecha, cualquier política, reglamento, regla o guía contrarios o incompatibles con esta política o sus propósitos quedará sin efecto.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación bajo el sello de la Universidad de Puerto Rico, hoy 20 de septiembre de 2011.

[sello oficial de la
Junta de Síndicos de la
Universidad de Puerto Rico
2003]

[firma;]
Aida Ávalo de Sánchez
Aida Ávalo-Sánchez
Secretaria

Tipos de esfuerzos incluidos y excluidos en el Esfuerzo Profesional Total (EPT) de la persona.	
Incluye	Excluye
<ul style="list-style-type: none"> • Esfuerzo académico apoyado para la docencia/universidad, incluido enseñanza en el salón de clases, presentaciones a estudiantes/grupos en adiestramientos y personas en adiestramientos con mentores. (subgraduados, graduados, becarios de posgrado y residentes, entre otros). • Investigaciones patrocinadas con fondos externos, que incluyan todas las actividades que el gobierno federal considere que se pueden adjudicar a los proyectos patrocinados. • Investigación departamental o de la Universidad, tales como proyectos financiados por la UPR. • Administración (por ejemplo Directores de Departamentos, Directores de Programas o Decanos). • Participar en comités institucionales, tales como la Junta de Revisión Institucional (IRB, por sus siglas en inglés), el Comité Institucional de Cuidado y Uso de Animales (IACUC, por sus siglas en inglés), el Senado Académico y otros cuerpos de gobernanza. • Actividades relacionadas con la búsqueda de propiedad intelectual (conforme con la Ley 150 del Gobierno de Puerto Rico). • Actividades de servicio público directamente relacionadas con los deberes profesionales de la UPR. 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigación por la que la persona recibe compensación de alguna fuente de trabajo que no sea la UPR como sobrecarga de trabajo (esfuerzo que sobrepase el 100% de EPT de la facultad) durante un año académico o período de verano, es decir, la Fundación Nacional de la Ciencia (NSF, por sus siglas en inglés), NIH, la industria u otros patrocinadores privados (conforme con la Ley 150 del Gobierno de Puerto Rico). • Asesoría remunerada fuera de la UPR (conforme con la Ley 100 del Gobierno de Puerto Rico). • Asesoría sin paga fuera de la UPR, excepto cuando se realiza como parte de las responsabilidades de la posición primaria. • Servicio en una división de estudio de los NIH, un panel de revisión arbitrada de la NSF u otro tipo de revisión patrocinada. • Otras asesorías para patrocinadores, independientemente de que sea compensada. • Revisión arbitrada de manuscritos, independientemente de que sea compensada. • Puestos administrativos en asociaciones profesionales. • Servicio voluntario, ya sea comunitario o público, que no esté directamente relacionado con el esfuerzo de la UPR. • Conferencias o presentaciones por las que la persona reciba compensación de otra fuente que no sea la UPR. • Otras actividades que sobrepasen o no formen parte de las responsabilidades asignadas en la posición primaria, es decir participar como editor principal de una revista.

APENDICE 2	
Tipos de remuneraciones incluidas y excluidas en el Salario Básico Institucional (SBI).	
Incluye	Excluye
<ul style="list-style-type: none"> • El nivel de remuneración regular dentro de la escala salarial. • Un sueldo por encima de la escala según autorizado por el Presidente o la Junta de Síndicos de la UPR. • La remuneración recibida como compensación adicional por dirigir centros, institutos u otras responsabilidades administrativas (es decir Directores de Institutos, Directores de Departamentos, Decanos, otros) que requieren compromiso de tiempo y esfuerzo. • Reemplazo de su SBI por la remuneración correspondiente recibida mediante subvenciones, contratos y acuerdos cooperativos de extramuro ya sean de patrocinadores federales o no federales, como parte del compromiso de esfuerzo individual. • Licencia sabática. • Licencia profesional con paga, como vacaciones o días por enfermedad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sueldo de verano. • Compensaciones adicionales, tales como compensaciones por incentivos a la investigación y bonificaciones que no involucran esfuerzo de tiempo. • Pagos no recurrentes (es decir pagos únicos, obvenciones, etc.). • Pagos globales. • Pagos de bonificaciones. • Complementos temporales (<6 meses). • Exención de matrícula. • Trabajos profesionales externos, que incluyen, pero no se limitan a actividades de asesoría y revisión arbitrada mediante compensación. • Las remuneraciones recibidas por investigaciones u otras actividades académicas de una fuente que no sea la UPR contarán como sobrecarga de trabajo (por esfuerzo que sobrepase el 100% del EPT) durante el año académico o período de verano, es decir, la NSF, NIH, patrocinadores del sector privado, la industria y otros (conforme con la Ley 150 del Gobierno de Puerto Rico). • Regalías (pagadas directamente a una persona). • Pagos por horas extras para empleados por jornal.