

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO UNIVERSITARIO DE MAYAGÜEZ
COLEGIO DE ARTES Y CIENCIAS

Acta de la reunión extraordinaria de directores de departamentos
celebrada el miércoles, 14 de diciembre de 2011, 10:30 a.m., EE-133-C

Presentes:

Aponte, Aníbal	Ciencias Sociales
Castellanos, Dorial	Física
Castro, Miguel	Decano Asociado
Colón, Omar, Dr.	Ciencias Matemáticas
Difffoot, Nanette	Biología
Flores, Leonardo	Decano Asociado
Maldonado, Noemí	Humanidades
Martell, Jaime L.	Estudios Hispánicos
Ríos-Velázquez, Carlos	Biotecnología Industrial
Rivera, Rosita L.	Inglés
Rodríguez, Lizzette A.	Geología
Soltero, Eduardo	Educación Física
Torres, Zaida L.	Enfermería

Excusados:

Aponte, Nilda	Ciencias Marinas
Barbot, María I.	Decana Asociada
López Garriga, Juan	Decano
Patron, Francis	Química
Torres, Edwin	Decano Asociado
Wallace, Leslie	Economía

Invitados:

Silva, Walter	Director, CID
López, Zobeida	Oficial Ejecutiva II
González, Roberto	Oficial Ejecutivo I

I. Constatación del quórum

- A. La reunión comenzó a las 10:50 a.m., después de constatar el quórum. El Dr. Miguel Castro, Decano Asociado de Investigaciones, presidió la reunión, ya que el Decano se excusó.

II. Presentación de la Política para la Promoción y Desarrollo de la Investigación en la UPR, por el Dr. Walter Silva, Director del Centro de Investigación y Desarrollo del RUM (distribuyó copia)

- A. El propósito de esta nueva política pone al director de departamento en la primera línea de negociación de la investigación.
- B. Un director debe ser un buen negociador de investigación y tendrá que conocer los mecanismos disponibles en la Universidad para administrar la investigación y conocer las reglamentaciones federales por las que el gobierno federal maneja y audita a la universidad y a otras agencias.
- C. Si no se cumplen estas reglamentaciones, como resultado de las auditorías federales, se quitan fondos.
- D. Del 1 al 5 de febrero de 2010 hubo una visita de la “NSF Division of Grants and Agreements (DGA)” en la Administración Central y del 8 al 11 de febrero de 2010 estuvieron en el RUM para evaluar cómo se administraba la investigación.
- E. A raíz de la visita, la NSF emitió una carta con recomendaciones para el RUM y para la Administración Central en la que solicitaron un plan de acción correctivo para el Sistema de la UPR e hicieron recomendaciones, reseñadas como las recomendaciones 1, 7 y 8 en la presentación entregada.
1. La recomendación 1 indica que la Administración Central debe establecer unos procedimientos uniformes para el Sistema de la UPR en términos de políticas y procedimientos en las áreas del manejo general de propuestas federales. Estas políticas y procedimientos deben estar de acuerdo con las circulares OMB-A-21 y OMB-A-110 de la Casa Blanca. Los fondos federales están regulados por la Casa Blanca a través de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.
 2. La recomendación 7 dispone que debe haber un acceso a los más recientes procedimientos asociados con la administración de propuestas federales, disponibles en una página de la Web para el fácil acceso de los empleados.

- a) La Administración Central y el CID tienen documentos disponibles en la página Web para los directores y administradores.
3. La recomendación 8 guarda relación con el manejo y la administración de los procedimientos de “Tiempo y Esfuerzo” en cumplimiento con la Circular OMB-A-21.
- F. La circular OMB A-21 establece los principios para determinar los costos aplicables a propuestas, contratos y acuerdos con instituciones educativas (http://www.whitehouse.gov/omb/circulars_a021_2004).
- G. La circular OMB A-110 establece los términos para obtener consistencia en la administración de los proyectos y establece los requisitos para la preparación preliminar y final de las propuestas, las contrataciones, etc.
- H. Los cobros de los salarios deben estar de acuerdo con el salario base por período. El Gobierno Federal no permite que se aumente el salario por la investigación. Las Certificaciones 14, 15 y 16 (2011-2012) de la Junta de Síndicos (publicadas en la página de la Web) regulan estos procedimientos.
- I. Consecuencias de una auditoría federal
 1. El investigador y la Universidad son procesables.
 2. El director tiene que contabilizar el esfuerzo de sus profesores.
- J. Consecuencias del incumplimiento con la OMB A-21 (Aspectos más importantes)
 1. Falta de uniformidad dentro del Sistema de la UPR en los informes de Tiempo y Esfuerzo.
 2. No hay una definición sistemática del Salario Base Institucional (“IBS”) para las propuestas federales.
 3. Al no haber una definición del Salario Base Institucional, se reducen las oportunidades para obtener fondos directos e indirectos para la Universidad.
 4. La Certificación 66 estimula las diferentes formas de implantar las compensaciones adicionales y los incentivos que han provocado una carga en el pareo de fondos institucionales para la investigación.
 5. El mecanismo usado para justificar y calcular las compensaciones adicionales en un sistema basado en horas, durante el año académico y el verano, puede crear un exceso de trabajo o de tiempo adicional que requiere una autorización previa de parte de la agencia auspiciadora, sino sería inaceptable.
 6. Hay violaciones al utilizar el salario de verano a base del número de horas semanales trabajadas y la aceptación de trabajo adicional al exceder el 100% de esfuerzo (3/9) de los fondos federales.
- K. Conceptos nuevos presentes en las Certificaciones 14 y 15 (2011-2012) de la Junta de Síndicos
 1. Esfuerzo Total Profesional
 - a) Este concepto se refiere a todo al esfuerzo que un profesor dedica para cumplir con sus responsabilidades en la Universidad durante el año académico.
 - b) El esfuerzo se expresa en porcientos y no en horas.
 2. Salario Base Institucional
 - a) Remuneración anual que la Universidad paga a su personal por el esfuerzo profesional total (100%) y, si es administrador, incluye todas las remuneraciones que recibe.
 - b) El investigador es empleado de la Universidad de Puerto Rico, entidad que provee su salario.
 - c) Si un profesor realiza un trabajo para el Gobierno Federal, se espera que la UPR ofrezca ese tiempo a la agencia federal y ésta emitirá un pago a la Universidad por el servicio brindado por el profesor.
 - d) Trabajos que no se consideran parte del salario base institucional
 - (1) Trabajos incidentales (breves)
 - (2) Salario del verano
 - (3) Cualquier propuesta con una empresa o con el Gobierno Federal

e) Persona-mes

(1) Fórmula: por ciento de esfuerzo x meses del año académico

L. Preguntas y comentarios

1. Estas regulaciones y certificaciones se aplicarán a las nuevas propuestas. Se busca garantizar los compromisos con los proyectos que están vigentes para honrar el 100% del compromiso establecido.
2. Se le sugirió al Director del CID que:
 - a) Se ofrezca entrenamiento primero y luego se implanten las certificaciones.
 - b) Que haya una oficina de apoyo para el investigador.
3. El Director del CID recomendó que aquellos profesores con dudas en este proceso visiten las oficinas del CID.
4. Se planificará otra reunión con los directores para que previamente puedan leer las certificaciones 14 y 15 (2011-2012) de la Junta de Síndicos.

M. Otros asuntos

1. Matrícula
 - a) Los directores deberán cotejar las listas de espera y podrán abrir secciones en los casos necesarios.
 - b) Los directores deberán verificar los cursos con poco cupo y cerrarlos. Hay que justificar aquéllos que no se cierran.
 - c) El 22 de diciembre la Oficina de el Registraduría hará la corrida de las notas. Ese día en la tarde o el 23 de diciembre los directores deben cotejar las listas de los cursos porque deben surgir espacios por los fracasos.
2. Habrá disminución de tareas: (27, 28 y 29 de diciembre, 3 y 4 de enero) sin afectar los servicios.

La reunión terminó a las 12:30 p.m.

Sometido por,

Miguel Castro, PhD
Decano Asociado de Investigación

ndg

