



JUNTA ADMINISTRATIVA - RECINTO DE RÍO PIEDRAS

**Certificación Número 021,
Año Académico 2021-2022**

Yo, **Dr. José R. Corrales**, Secretario Ejecutivo de la Junta Administrativa del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico, **CERTIFICO:**

Que, en Reunión Ordinaria celebrada el 1 de octubre de 2021, Año Académico 2021-2022, este organismo aprobó lo siguiente:

PROPUESTA PARA ESTABLECER LAS NORMAS DE RETRIBUCIÓN BAJO LA DIVISIÓN DE EDUCACIÓN CONTINUA Y ESTUDIOS PROFESIONALES, AL AMPARO DE LO DISPUESTO EN LA CERTIFICACION NÚM. 190, AÑO 2000-2001, JUNTA DE SÍNDICOS.

Y, para que así conste, y para remitir a las autoridades correspondientes, expido la presente certificación en Río Piedras, Puerto Rico, hoy, jueves veinte ocho de octubre del año dos mil veintiuno.

Dr. José R. Corrales,
Secretario Ejecutivo





**UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE RÍO PIEDRAS
DIVISIÓN DE EDUCACIÓN CONTINUA Y ESTUDIOS PROFESIONALES**

PROPUESTA PARA ESTABLECER LAS NORMAS DE RETRIBUCIÓN BAJO LA DIVISIÓN DE EDUCACIÓN CONTINUA Y ESTUDIOS PROFESIONALES EN EL RECINTO DE RIO PIEDRAS, AL AMPARO DE LO DISPUESTO EN LA CERTIFICACION NÚM. 190, AÑO 2000-2001, JUNTA DE SÍNDICOS

**PRESENTADO POR: DR. JOSUÉ HERNÁNDEZ ÁLVAREZ
DIRECTOR EJECUTIVO
14 DE SEPTIEMBRE DE 2021**



NORMAS DE RETRIBUCIÓN BAJO LA DIVISIÓN DE EDUCACIÓN CONTINUA Y ESTUDIOS PROFESIONALES EN EL RECINTO DE RÍO PIEDRAS, AL AMPARO DE LO DISPUESTO EN LA CERTIFICACION NÚM. 190, AÑO 2000-2001, JS

Trasfondo Histórico:

La División de Educación Continua y Estudios Profesionales (DECEP) del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico, inició sus primeros esfuerzos de creación para la década del 1920. En ese entonces, se ofrecían cursos con crédito en horario nocturno y sabatino, principalmente para maestros y estudiantes de administración de empresas. En 1957 el Consejo Superior de Enseñanza aprobó una resolución creando la División de Extensión (DE), asignándosele la responsabilidad de administrar y supervisar el programa académico nocturno y sabatino de cursos con crédito, de algunos programas con crédito ofrecidos en instalaciones fuera del recinto, y de la Escuela de Verano.

En el año 1970 la UPR transforma la División de Extensión en División de Educación Continuada y Extensión (DECE). Esto propició que las gestiones de la DECEP comenzaran a fortalecerse y desarrollarse hacia el ofrecimiento de cursos cortos de educación continua para distintos grupos profesionales y otros tipos de programas y cursos que respondían a diversas necesidades y temas de interés para la comunidad en general.

El 11 de junio de 2001 la Junta de Síndicos de la Universidad de Puerto Rico, aprobó la Certificación Número 190, 2000-01, titulada: *Política Institucional y Dirección Estratégica para la Educación Continua y Estudios Profesionales en el Sistema de la Universidad de Puerto Rico*. Con esta certificación se redefinió y amplió el tipo, la diversidad y el alcance de la oferta académica de esta unidad para incorporar los estudios profesionales. De esta manera, se creó la División de Educación Continua y Estudios Profesionales (DECEP).

La DECEP se caracteriza por el ofrecimiento de una extensa y diversa oferta de oportunidades orientadas al desarrollo profesional y, que se caracterizan por ser: innovadoras, pertinentes, dinámicas y flexibles. Tanto la oferta como los servicios que se ofrecen en la DECEP están dirigidos a proveer opciones de aprendizaje continuo a estudiantes, una diversa gama de trabajadores, entre los que se encuentran profesionales y personas de interés en general. El desarrollo profesional que se promueve por medio de nuestra oferta les brinda la oportunidad a sus participantes de actualizar y diversificar las competencias que configuran su currículo y que les permitirán reinventarse, adiestrarse y capacitarse en diferentes rutas ocupacionales y educativas. Tal desarrollo propenderá en que puedan posicionarse en el mercado laboral, la autogestión o potenciar su campo de acción en el ámbito del trabajo y/o de las organizaciones en las que laboran o en las que gestionan.

Esta división también ofrece servicios de asesoramiento técnico y especializado desempeñado por docentes y recursos técnicos y profesionales cualificados y acreditados y que a su vez poseen experiencia académica o en el quehacer práctico en diferentes campos de estudio o de ocupaciones. Nuestro equipo de asesores son recursos valiosos que cuentan con una trayectoria destacada en sus respectivos campos de estudio y en el ejercicio de sus respectivas ocupaciones o campos de estudio.

Misión:



Proveer las herramientas al éxito a través de cursos, certificados profesionales y actividades académicas que impulsan el crecimiento profesional de la población puertorriqueña perpetuando la misión de servicio de la UPR y su contribución al desarrollo socioeconómico cultural de los sectores profesionales a los que les sirve.

Visión:

La División de Educación Continua y Estudios Profesionales (DECEP) del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico es uno de los vehículos en virtud del cual la Universidad mantiene lazos estrechos con sus egresados; cumple con su misión de atender las necesidades de educación superior de las comunidades de Puerto Rico en su entorno, y de el compromiso con la búsqueda de nuevas formas de responder ágil y creativamente a los retos y oportunidades que se presentan. A través de una oferta académica innovadora, pertinente, de excelencia, amplia, dinámica y flexible, y de unos servicios de alta calidad para el desarrollo profesional y personal de estudiantes no tradicionales se busca atender las necesidades en una era de globalización y economía basada en el conocimiento. La Universidad de Puerto Rico reafirma su liderazgo en la educación continua y estudios profesionales en Puerto Rico como alternativa educativa competitiva que complementa la preparación y conocimientos de la comunidad.

Normativa:

La educación a lo largo de la vida de los seres humanos contribuye de manera positiva al desarrollo de competencias personales y profesionales, promoviendo a su vez el cambio y la realización individual y colectiva que logren la aspiración a una mejor calidad de vida. A lo largo de los años, la DECEP en el Recinto de Río Piedras ha desarrollado diversidad de actividades que han abonado al cumplimiento de su misión y visión, con el objetivo de continuar ampliando su oferta académica para el beneficio de la comunidad interna y externa.

Ante la diversidad de instituciones educativas en Puerto Rico, entrada de la educación a distancia y los cambios constantes que promueven nuevos patrones de trabajos y servicios que demandan recursos humanos con conocimiento diverso, se hace necesaria una diversificación de los procesos que se llevan a cabo en la división.

Esta normativa contiene los mecanismos de retribución en la DECEP, fundamentada en la política que rige su gestión operativa y educativa desde su creación. La misma plantea aspectos puntuales para viabilizar el cumplimiento de la misión y visión de esta unidad académica al servicio de la comunidad y de la propia universidad, entre los que se encuentran los siguientes:

- Consignar el **rol esencial** de la educación continua como parte de los servicios que se ofrecen en el Recinto de Río Piedras para atender las poblaciones no tradicionales, programas especiales con y sin créditos y actividades que promuevan el desarrollo profesional, orientadas hacia la generación de ingresos producto de la satisfacción de la demanda de nuestros servicios de excelencia.
- Sección 3.1 Estudiante tradicional - es un(a) joven, generalmente entre los 18 y 22 años, que ingresa de inmediato a la universidad al terminar la escuela superior.
- Sección 3.2 Estudiante no-tradicional - es un individuo con necesidades o intereses de educación o adiestramiento que por razones personales o de trabajo, no puede beneficiarse de **los** servicios universitarios diseñados para los



- Establecer que la DECEP es una unidad institucional – bajo la Certificación **Núm. 190**, Año 2000-2001 (Junta de Síndicos) – como parte inherente, y no un apéndice del proceso académico.
- Definir la ubicación de la DECEP como una estructura académica y administrativa adscrita a la Oficina del Rector para todos sus procesos relacionados a y fines y oficializar sus interacciones con las instancias universitarias del Recinto. Los asuntos de índole académica se tramitarán con el aval del Decanato de Asuntos Académicos.
- Identificar acuerdos de colaboración entre las Facultades y Escuelas con la DECEP, con el objetivo de promover la revisión, creación de normas, políticas, procedimientos que permitan la diversificación de actividades con y sin créditos, para la generación de ingresos, según estipulado en la misión de la DECEP, el recinto y sus unidades institucionales.

Esta normativa permite el reconocimiento tanto de la diversidad de necesidades como de las oportunidades de la búsqueda de fuentes fijas o variables nuevas y significativas de generación de ingresos para la institución. Asimismo, reconoce que el recinto posee un banco de talentos amplio, diverso y con las credenciales óptimas que los cualifican para desempeñar roles diversos consistentes con su nombramiento como docentes, con énfasis en la categoría de enseñanza, entre otras. Además, reconoce las probabilidades de mecanismos y acuerdos colaborativos para la captación de ingresos externos y que existen en la actualidad en la DECEP con diversas agencias del gobierno central, tales como: Departamento de Educación, la Oficina para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH) y corporaciones públicas, municipios y empresas privadas, que permiten ofrecer servicios de capacitación y asesoramiento técnico o especializado para el beneficio y la profesionalización de los empleados y la transformación de las organizaciones de las que son parte tanto en el sector público como en el privado.

Esta normativa tiene el propósito de establecer de manera uniforme las directrices que guiarán los mecanismos institucionales relacionados a la política de remuneración excepcional aplicables al personal docente y no docente involucrado activamente en proyectos especiales, programas diversos ofrecidos a través de y por la DECEP. La misma registrará los parámetros de compensación excepcional al personal universitario por los servicios a prestar en la DECEP. La vigencia de las normas aquí planteadas será inmediata a partir de su aprobación y será aplicable a toda actividad o servicio prestado a la división (DECEP).

A. Modos y mecanismos de retribución permitidos en esta política.

I. Diferencial de salario base docente o no docente

Definición: El diferencial de salario base docente y no docente es un pago adicional de naturaleza provisional, por servicios prestados a la DECEP que formarán parte del tiempo y esfuerzo de todo funcionario del Recinto, conforme las normas universitarias. Se considerará otorgar un diferencial en sueldo cuando existan unas circunstancias especiales que afectan a un puesto, rango docente en unas circunstancias particulares, tales como: dirección de centro, institutos, reclutamiento y o retención del personal de alto interés institucional, entre otros. Entre los roles o servicios a ser prestados, se encuentran las siguientes: coordinación, evaluación,



asesoramiento, diseño y ofrecimiento de actividades educativas, tales como: adiestramientos, seminarios, talleres, entre otros.

Normas: Podrán recibir un diferencial, miembros del personal docente y no docente por servicios o roles asumidos adicionales a su puesto de origen o puesto base; cuando así se requiera basado en el mejor interés institucional y en reconocimiento de su trasfondo y peritaje que propenda en la búsqueda, obtención o apoyo para la generación de nuevas fuentes de ingresos fijos o variables, para la institución.

- a. Se podrá considerar para recibir diferencial en sueldo aquel personal docente y no docente que sea reconocido, mediante mecanismos especiales aplicables por entidades externas.
- b. De ser meritatoria, la otorgación de diferencial tiene que ser pre-acordada entre el personal docente, no docente, y su director, director ejecutivo, decano y aprobado por el Decano de Administración o Rector del recinto.
- c. El diferencial en sueldo deberá otorgarse por una duración no mayor de un año académico y estará sujeto a evaluación periódica, para asegurar el cumplimiento de la labor o servicio encomendado.
- d. El personal docente y no docente que reciban diferencial en sueldo podrán recibir bonificaciones o compensaciones adicionales por tareas relacionadas o no con las actividades de fondos externos que se llevan a cabo en la DECEP, cuando así se requiera, basado en el mejor interés institucional.
- e. La retribución del diferencial en sueldo provendrá de fondos externos y será otorgado durante la vigencia del proyecto o actividad ofrecida o realizada en la DECEP.
- f. El diferencial en sueldo es una remuneración adicional, que:
 1. Aplicará a 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 o no docente.

II. Compensaciones adicionales

Definición: La Compensación Adicional es una remuneración que se otorga a un miembro del personal universitario por el desempeño de tareas o servicios adicionales a las que corresponden el puesto base o de origen en beneficio de la institución. En términos institucionales la Compensación se otorga por tareas que no forman parte de las funciones del docente o no docente, durante el año académico. Por lo tanto, dicha remuneración no forma parte del esfuerzo profesional total (EPT) del docente durante el año académico. La remuneración a ser otorgada no formará parte del salario base institucional (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 la normativa federal e institucional, sí se requerirá la preparación de un informe de tiempo y esfuerzo del docente en los casos que aplique. Durante el período lectivo, el personal podrá realizar hasta un máximo de 30 horas semanales, previa recomendación del director, decano o rector, según sea el caso y deberá ser sin menoscabo



de sus funciones principales. Durante el período de verano el personal docente podrá realizar funciones adicionales en la DECEP hasta un máximo de 37.5 horas semanales en proyectos vinculados a propuestas de asistencia técnica, asesoría o vinculados al acuerdo de colaboración entre la Universidad de Puerto Rico y el Departamento de Educación o la Oficina para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico. El personal docente podrá ofrecer talleres, seminarios, conferencias, adiestramientos o servicios bajo los acuerdos vigentes. No obstante, el personal docente que ofrece **un curso** en el verano, podrá ofrecer hasta un máximo de 15 horas semanales. El personal docente que ofrece más de una sección en el verano, no podrá participar de este acuerdo. Definición de periodo lectivo: periodo lectivo aquel que comprende desde el primer hasta el último día en que se imparte docencia en las enseñanzas de grado de cada **término académico**, excluidos los periodos de exámenes finales.

Normas:

- a. Es imperativo que las actividades o tareas que involucran un docente o no docente, tales como: adiestramientos, charlas, conferencias, seminarios, desarrollo profesional con horas contactos o actividades de consultoría, por las cuales recibirá una Compensación Adicional, y autorizadas por el Director o Decano de Facultad, y que no interfieran con el desempeño satisfactorio de sus responsabilidades docentes o no docentes, o EPT, para con la universidad, puedan autorizarse hasta un máximo de 30 horas semanales, bajo el término académico (entiéndase la unidad de tiempo programada para el ofrecimiento de un curso o actividad académica). En periodos no lectivos se recomienda no exceder de 37.5 horas semanales.
- b. Durante el período no lectivo, por recomendación del Comité de Personal, director del Departamento, Decano de Facultad y visto bueno del Decanato de Asuntos Académicos, el personal docente de enseñanza en periodo probatorio podrá participar de actividades que redunden en beneficio de cumplir con lo esbozado en la carta contractual para generar ingresos, solo aplicará en casos excepcionales y que estén debidamente recomendados.
- c. Las actividades tales como: seminarios, talleres, charlas, conferencias, asesorías o consultorías sin créditos y no sean requisitos para un grado académico sufragadas con fondos externos bajo la DECEP, no se convertirán en unidades de horas crédito, ya que no son equivalentes, por la naturaleza de estas.
- d. Los cursos con créditos ofrecidos bajo acuerdos con escuelas o facultades, forman parte de la carga académica del docente y se compensan bajo la escala de compensación adicional (hora-credito). Sin embargo, en cursos con créditos bajo programas especiales, tales como: academias mediante convenios o acuerdos con entidades públicas o privadas el modelo de compensación del profesor varía de acuerdo al presupuesto aprobado entre las partes. Estas actividades se compensarán por hora contacto y no horas créditos, y no formarán parte de la carga académica del profesor.



- e. Para fines de Compensación Adicional bajo la DECEP se incorpora a esta normativa una escala de retribución, ver anejo.

Esta normativa establece la nueva escala de retribución para los recursos docentes y no docentes, de apoyo al área académica y administrativa de la División de Educación Continua y Estudios Profesionales. La nueva escala que aquí se establece persigue retribuir de manera más justa y competitiva a los recursos docentes y no docentes que la DECEP recluta y necesita conservar. La Certificación Núm. 190, 2000-2001 de la Junta de Síndicos de la UPR establece unas guías generales para la revisión profunda de la diversidad de actividades que genera la DECEP.

Categoría	Sistema de Retribución	Observaciones
1. Recursos contratados para ofrecer cursos con crédito académico aprobados en proyectos especiales bajo la DECEP.	Escala de retribución del Recinto de Río Piedras o mediante pago por hora, conforme al acuerdo entre las partes.	En caso de no utilizar la escala de compensación adicional, no se contabilizará horas crédito, sino horas contacto para fines de retribución y evaluación académica.
2. Recursos contratados para ofrecer cursos de corta duración, sin crédito académico	<ul style="list-style-type: none">• \$50.00 a \$100 por hora, con preparación académica a nivel doctoral;• \$40.00 a \$75.00 por hora, con preparación académica de maestría;• \$30.00 a \$50.00 por hora, con preparación académica de bachillerato• \$20.00 a \$30.00 por hora, cursos que no requieren un grado académico y el reclutamiento se realiza por habilidad o destrezas de ejecución.	Las escalas de retribución son mecanismos de pago, conforme a la naturaleza, complejidad y el alcance del proyecto, actividad y generación de ingresos de cada actividad. Las mismas son acordadas previo al ofrecimiento con el recurso propuesto.
3. Recursos contratados para ofrecer cursos de corta duración, sin crédito académico, en áreas de alta	<ul style="list-style-type: none">• Se compensará conforme los ingresos que genere la actividad en una escala entre \$30.00 por hora hasta \$100.00 la hora.	El Director Ejecutivo, tomando en consideración la naturaleza, requisitos y condiciones particulares del curso y podrá variar a



complejidad o difícil reclutamiento		base de los ingresos del proyecto.
4. Recursos contratados para ofrecer cursos, con y sin créditos académico, como parte de programas especiales financiados con fondos externos de agencias gubernamentales, empresas privadas y organizaciones de la comunidad, entre otros.	<ul style="list-style-type: none">• \$76.00 a \$125.00 por hora, con doctorado• \$51.00 a \$75.00 por hora, con maestría• \$30.00 a \$50.00 por hora, con bachillerato	El pago de retribución varía y será determinada por el Director Ejecutivo de la DECEP tomando en consideración la naturaleza, requisitos y condiciones particulares del proyecto.
5. Recursos contratados para participar en actividades educativas especiales, que no forman parte de la oferta regular del catálogo, tales como conferencias, cursos cortos, adiestramientos, talleres, cuando la duración del acuerdo no excede las 30 horas semanales durante el término determinado. Una cantidad mayor de horas podrá ser aprobada vía excepción por la Junta Administrativa.	<ul style="list-style-type: none">• \$76.00 a \$125.00 por hora, con doctorado• \$51.00 a \$75.00 por hora, con maestría• \$30.00 a \$50.00 por hora, con bachillerato	Se compensará un 50% adicional a las horas contacto por concepto de preparación, la primera vez del ofrecimiento. Para establecer la retribución al recurso, se considerará lo siguiente: <ul style="list-style-type: none">• preparación académica, peritaje o licencias profesionales• requisitos y condiciones particulares del programa o actividad;• grado de complejidad para el reclutamiento en el área de especialidad• escala salarial aprobada por la Administración Central para proyectos con acuerdos de colaboración.
6. Recursos contratados para el diseño y preparación de cursos, certificaciones	<ul style="list-style-type: none">• \$50.00 por hora con preparación académica de doctorado	Las escalas provistas pueden variar, pero siempre asegurando de



profesionales, programas académicos y adiestramientos especializados, presenciales o en línea.	<ul style="list-style-type: none">• \$40.00 por hora, con preparación académica de maestría.• \$30.00 por hora, con preparación menor a maestría.• \$1,200 por curso registrado y aprobado, con actividades académicas y plantilla institucional• \$4,000 a \$5,000 por propuesta aprobada de certificados profesionales o certificaciones con créditos• \$5,000 a \$6,000 por propuesta aprobada de programas académicos o profesionales con créditos	velar por el autofinanciamiento.
7. Recursos contratados para realizar coordinaciones académicas y/o administrativas de programas especiales, certificados profesionales y programas académicos nuevos.	<ul style="list-style-type: none">• \$76.00 a \$125.00 por hora, con doctorado• \$51.00 a \$75.00 por hora, con maestría• \$30.00 a \$50.00 por hora, con bachillerato	Las escalas provistas pueden variar, pero siempre asegurando de velar por el autofinanciamiento.
8. Recursos contratados para actividades de retención.	<ul style="list-style-type: none">• \$45.00 por hora, con doctorado• \$40.00 por hora, con maestría	Escala de retribución conforme los proyectos de fondos externos.

Escala para actividades de asesoría, consultoría o mentoría:

I. **Desglose de escala retributiva por preparación académica y/o experiencia profesional y criterios puntuales**



- **Honorarios para el servicio de asesoramiento:** Se añaden especificaciones para la aplicabilidad de la escala retributiva cuyo tope o máximo será de **\$175.00 por hora**. Se tomará en consideración el nivel de preparación académica, experiencias, complejidad de la tarea, el volumen de trabajo, la premura para realizar los diseños y/o ofrecer el servicio y si el proveedor posee: certificaciones, certificados y/o licencias profesionales requeridas para el ejercicio de su profesión. Cada criterio puntual podrá ser considerado en incrementos de **\$10.00 por hora**, vía excepción y por méritos y por haberes especiales evidenciados, con base en la escala aplicable. Nunca se excederá del tope máximo establecido aplicable al canon de retribución por hora.
1. **CATEGORÍA A:** \$175.00 – doctores en las siguientes áreas o especialidades: Ingeniería, Arquitectura, Psicología Industrial, Consejería, Educación, Financiera, Filosofía, Humanidades, o áreas afines y que posean experiencia en asesoramiento o capacitación en sus áreas de peritaje y experiencia previa como adiestradores o asesores
 2. **CATEGORÍA B:** \$150.00 – maestría en campos o áreas de especialidad de difícil reclutamiento o altamente especializadas, tales como: jurisdactor en derecho laboral, derecho administrativo, derecho civil, especialistas en gerencia de proyectos, maestría en áreas afines, con licencias profesionales o experiencia previa como adiestradores o asesores
 3. **CATEGORÍA C:** \$ 100.00 – grado de bachillerato o maestría, con licencia profesional, en áreas de difícil reclutamiento o altamente especializadas y experiencia previa como adiestradores o asesores.

Normas administrativas complementarias:

1. La Administración y supervisión del proceso de reclutamiento y contratación de los recursos docentes y no docentes que ofrecen sus servicios en cualquier actividad o programa de la DECEP es una función esencial que le corresponde al Director de la División. Es parte de las responsabilidades de este funcionario negociar y establecer los términos particulares de cada contrato y recomendarle al Rector del Recinto la categoría de retribución salarial correspondiente, de conformidad con lo estipulado en esta escala, la reglamentación vigente y las disposiciones de ley aplicables.
2. Todos los cursos y programas académicos, con y sin créditos que se ofrecen en la DECEP deben ser autoliquidables y autofinanciables.
3. Bajo circunstancias no cubiertas por esta normativa, el Director de la DECEP y visto bueno fiscal, podrá recomendarle al Rector del Recinto para su consideración y aprobación otras alternativas de retribución para los docentes.
4. El Director de la DECEP podrá acordar con los recursos docentes y no docentes una retribución menor a los honorarios establecidos en esta escala cuando sea necesario para que el curso, taller, seminarios, actividad de asesoría, conferencia u otra actividad, sea autoliquidable, previo acuerdo con el personal docente.



5. El Director de la DECEP, podrá someter revisión a esta normativa, respondiendo a necesidad institucional, para la aprobación de la Junta Administrativa, cuando su objetivo sea pertinente y redunde en el mejor funcionamiento de la unidad académica.

El Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico, en el ánimo de actualizar y reforzar los mecanismos de retribución para el personal universitario que contribuye a la generación de ingresos, presenta esta normativa para orientar y establecer de manera uniforme las directrices que guiarán los mecanismos de retribución a personal universitario del Recinto bajo la DECEP. Se pretende atemperar la normativa vigente del año 2002, al amparo de la realidad fiscal del Recinto, alineada al Plan Estratégico Compromiso 2021 y a la luz de los compromisos institucionales con la agencia acreditadora *Middle State Commission on Higher Education* (MSCHE) en los informes de monitoreo e informes de acreditación. Con esta acción, el Recinto se amplía áreas de oportunidad para que el personal universitario se integre nuevas actividades para la búsqueda de fondos externos.