UNIVERSIDAD ADVENTISTA DOMINICANA
UNAD

Fundada el 20 de diciembre de 1976 · RNC 403000429

Vicerrectoría para Planificación y Desarrollo
Dirección de Calidad y Efectividad Institucional

Evidencia 3.15.1

Convenios con UNAC y Plan de Incentivos

Convenio con la Corporación Universitaria Adventista de Colombia y Política de Incentivos

EDICIÓN 2026
Versión actualizada

Villa Sonador, Bonao, República Dominicana
2026

Tabla de Contenido

Declaraciones Institucionales....3
Filosofía institucional....3
Principios filosóficos....4
Misión....5
Visión....5
Valores....6
Excelencia....6
Compromiso....6
Creatividad....7
Voto de Aprobación....8
Evidencia 3.15.1....9
Datos de la evidencia....9
Convenio con la Corporación Universitaria Adventista de Colombia (UNAC)....10
Cláusulas séptima a decimotercera....10
Plan de Incentivos....13
Modelo de vinculación de investigadores con el trabajo final de investigación....13
Política de incentivos....13
I10 01 Incentivos....13
I10 02 Clasificación de incentivos....13
I10 03 Incentivos especiales....16
I10 04 Incentivos en investigación....17
Anexos....21
Anexo A. Relación de firmas de aprobación....21

Declaraciones Institucionales

Las declaraciones institucionales vigentes para el quinquenio 2025–2029 constituyen el marco filosófico y axiológico que orienta el presente documento.

Filosofía institucional

La Iglesia Adventista del Séptimo Día reconoce que Dios, el Creador y Sustentador de la tierra y de todo el universo, es la fuente del conocimiento y de la sabiduría. A su semejanza, Dios creó al hombre perfecto. Debido al pecado, el hombre perdió su condición original, y la educación cristiana, al promover la fe en Cristo, procura restaurar en él la imagen de su Hacedor, fomentar una dedicación inteligente a la obra de Dios en la tierra y proporcionarle una preparación práctica para un servicio concienzudo a sus semejantes.

Los adventistas del séptimo día creen que el conocimiento de este Dios personal nunca se puede obtener solo a través del razonamiento humano, sino que Dios ha dado a conocer su naturaleza, propósitos y planes mediante la revelación divina. La Sagrada Escritura, tanto en el Antiguo como en el Nuevo Testamento, fue dada por inspiración de Dios, contiene la revelación de su voluntad a los hombres y constituye la única regla de fe y de conducta de la iglesia. La feligresía adventista acepta el don de la profecía, tal como fue manifestado mediante revelación especial a la Iglesia Adventista del Séptimo Día en la vida y el ministerio de Elena G. White. En este respecto, los adventistas del séptimo día aceptan la divina revelación como el principio guiador de su filosofía de la educación. Creen que sus maestros son siervos de Dios y sus alumnos, hijos de Dios.

La iglesia posee un sistema escolar que asegura a su juventud una educación equilibrada, tanto en lo físico como en lo mental, moral, social, espiritual y vocacional, en armonía con las normas denominacionales y los ideales que tienen a Dios por fuente de todo valor moral y de toda verdad. Su pensamiento y voluntad revelados constituyen el criterio sobre lo bueno y lo malo. La iglesia se interesa en el óptimo desarrollo del niño en todo, tanto para esta vida como para la venidera.

Principios filosóficos

De esta filosofía se desprenden diez principios que orientan el proceso educativo, las relaciones entre las personas y la manera de gobernar y administrar la universidad. Cada uno es una forma concreta de imitar a Cristo, el Modelo Educativo de la UNAD.

1. El amor. Este es el principio fundamental de una educación concebida como redentora. Implica el establecimiento de relaciones interpersonales profesor/alumno que sean gratificantes y placenteras, así como la creación de un clima organizacional y un ambiente escolar marcados por el aprecio, la aceptación y la confianza.

2. La centralidad de las Sagradas Escrituras. Dios y su revelación escrita, la Biblia, son el centro de la educación. Esto significa que la visión bíblica del mundo y de la realidad constituye la base del proceso enseñanza-aprendizaje y la pauta orientadora del trabajo docente. Significa, también, que cada una de las materias de estudio, las artes, las letras, las ciencias, la historia y demás, son enfocadas desde la perspectiva bíblica. Significa que el objetivo más importante es conocer a Dios y a Cristo como Salvador personal de cada uno de los integrantes de la comunidad educativa.

3. La semejanza a Cristo. Uno de los grandes fines de la educación adventista es desarrollar la semejanza al carácter de Cristo. En consecuencia, el proceso formador otorga mayor importancia a la obtención de un carácter como el de Cristo que al tratamiento de las asignaturas, lo que hace que el ejemplo de los maestros, más que el proceso de instrucción, cobre vital importancia. De esto se desprende que resulta indispensable crear un ambiente propicio para alcanzar dicho fin.

4. El desarrollo armonioso. Concebimos la educación como un proceso de desarrollo armonioso y equilibrado del ser humano, en sus aspectos físico, intelectual, social y espiritual. Esto significa que, en el proceso educativo, no corresponde privilegiar ninguno de estos aspectos en desmedro de otros, sino que todos ellos deben ser considerados.

5. La racionalidad. La educación adventista aspira a desarrollar los poderes de la mente y la capacidad de pensar y razonar. De ello se desprende que debe llevarse a cabo un proceso de

enseñanza-aprendizaje de alta calidad, donde se estimule la excelencia, el pensamiento reflexivo e independiente y la prosecución de metas altas, acordes con las capacidades personales.

6. La individualidad. En nuestro proceso formador se considera al individuo como dotado de libre albedrío, capaz de tomar sus propias decisiones y de responsabilizarse por las consecuencias que le acarrean. Por ello se fortalece el concepto de trabajo individual, aunque se desincentiva el espíritu de competencia, privilegiando, en cambio, el sentido de interdependencia y cooperación.

7. La salud. La educación adventista favorece el desarrollo de un cuerpo sano por medio del trabajo; fomenta el ejercicio físico, el conocimiento del cuerpo humano y de las leyes de la salud, así como la prevención de las enfermedades mediante hábitos correctos de alimentación, horarios de trabajo y descanso apropiados, entre otros aspectos.

8. El servicio. La educación adventista procura enseñar para el servicio en favor de los demás. Se concede importancia a los deberes prácticos de la vida, se estimula una actitud permanente de servicio al prójimo y se incentiva la búsqueda de oportunidades de servir.

9. La cooperación. Maestros y estudiantes deben cooperar mutuamente. La cooperación es el esquema básico de trabajo, superando los criterios de competición. Cada estudiante debe recibir una educación que lo capacite para el servicio, mediante el ejercicio activo de todas sus facultades. Se debe combinar el servicio con el entrenamiento.

10. El aprendizaje continuo. La filosofía educacional adventista considera que el proceso educativo comienza desde el nacimiento mismo y continúa, de manera permanente e indefinida, a lo largo de todo el período de vida accesible al hombre.

Misión

Formar y especializar profesionales excelentes, innovadores, con valores cristianos basados en la filosofía adventista, comprometidos a servir a Dios, a la patria y al mundo.

Visión

Ser un referente por la excelencia en la formación y especialización profesional con valores cristianos.

Valores

Los valores de este quinquenio (2025–2029) están definidos bajo tres perspectivas, con el fin de abarcar lo que comprende nuestra filosofía institucional.

Excelencia

Perspectiva aspiracional. La excelencia en la UNAD es necesaria para satisfacer en su totalidad los estándares de alta calidad de los diferentes grupos de interés que componen nuestra institución.

Perspectiva fundamental. Nuestro modelo es el Creador del universo, quien hizo todo con excelencia, “bueno en gran manera”. Fundamentados en esto, formamos profesionales de alta calidad.

Perspectiva operacional. Trabajamos con excelencia y damos lo mejor de nosotros en el cumplimiento de nuestras responsabilidades y en nuestras relaciones, porque de esta forma cumplimos nuestra misión y brindamos servicios con eficacia y eficiencia en las diferentes áreas de nuestra institución.

Compromiso

Perspectiva aspiracional. En la UNAD todos nos sentimos comprometidos con el servicio, lo que nos impulsa a desarrollar acciones para suplir las necesidades y aliviar el dolor de las personas, llevando esperanza en el cumplimiento de la misión.

Perspectiva fundamental. Dios, en su infinito amor, cumplió su promesa: envió a su Hijo amado para servir y entregar su vida para librarnos de la muerte. Nos enseñó el compromiso del servicio a los demás mediante la entrega desinteresada de nuestros dones y talentos.

Perspectiva operacional. Demostramos compromiso e interés por los problemas de la sociedad que nos rodea. Mostramos disposición y pasión para atender las tareas encomendadas y el servicio a los demás, poniendo nuestros dones y talentos a disposición de la iglesia y de la sociedad.

Creatividad

Perspectiva aspiracional. Usamos la creatividad para impulsar cambios y mantenernos a la vanguardia, innovando las teorías, los modelos, las metodologías y las formas de hacer en un mundo tan cambiante y exigente.

Perspectiva fundamental. Dios hizo al hombre con capacidad creativa y de innovación. Jesucristo vivió en este mundo sirviendo y enseñando de una manera diferente, y generó un impacto positivo en la mente y el corazón de las personas.

Perspectiva operacional. Buscamos soluciones creativas en todas las áreas de la UNAD y para los problemas de la sociedad, generando y difundiendo el conocimiento. Hacemos uso sabio de la tecnología para optimizar nuestro desempeño en el cumplimiento de nuestra misión.

Voto de Aprobación

El presente documento cuenta con el respaldo de las siguientes resoluciones de la Junta de Gobierno de la Universidad Adventista Dominicana (UNAD), adoptadas en la reunión del 12 de mayo de 2026:

Tabla 1

Resoluciones de la Junta de Gobierno que respaldan la evidencia

Voto	Asunto	Resolución
JG 2026-023	Convenio con la UNAC	Registrar el convenio de la UNAD con la Universidad Adventista de Colombia (UNAC).
JG 2026-015	Plan de incentivos	Aprobar el plan de incentivos, con la aclaración de que, si surgen observaciones por parte de los miembros de la junta, deben ser incluidas en el transcurso.

Nota. Ambas resoluciones constan en el registro de votos de la Junta de Gobierno, reunión del 12 de mayo de 2026.

Evidencia 3.15.1

Datos de la evidencia

Tabla 2

Identificación de la evidencia

Evidencia	3.15.1
Título	Convenios con UNAC y plan de incentivo
Rector	Oreste Natera Aguiar
Vicerrectora Académica	Dra. Alejandra Casilla
Vicerrector Financiero	Dr. Luis Miguel Acevedo
Vicerrector Estudiantil	Juan David Franquiz
Vicerrectora para Planificación y Desarrollo	Ivette Vanderhorst
Vicerrectora Ejecutiva	Hurdia Bonilla

Esta evidencia reúne el convenio suscrito entre la Universidad Adventista Dominicana (UNAD) y la Corporación Universitaria Adventista de Colombia (UNAC), así como la política de incentivos de la UNAD, que incluye los incentivos a la investigación.

Convenio con la Corporación Universitaria Adventista de Colombia (UNAC)

La UNAD y la Corporación Universitaria Adventista de Colombia (UNAC) suscribieron el convenio con referencia 2026-PLI-08-01-002, firmado el 30 de marzo de 2026 por el Sr. Oreste Natera Aguiar, rector de la UNAD, y el Sr. Jahisber Peñuela Pineda, rector y representante legal de la UNAC. La evidencia disponible corresponde a la página 3 de 3 del convenio, que contiene las cláusulas séptima a decimotercera y la firma de las partes, las cuales se presentan a continuación.

Cláusulas séptima a decimotercera

Cláusula séptima: financiamiento.

El financiamiento de los proyectos se realizará mediante la gestión y obtención de recursos externos. Cada una de LAS PARTES asumirá los aportes requeridos (en personal, equipos o infraestructura), de conformidad con las condiciones establecidas por las entidades financiadoras a las cuales se presentan las respectivas propuestas.

Cláusula octava: duración.

El presente convenio tendrá una duración de **cinco (5) años**, contados a partir de la fecha de su firma, prorrogables automáticamente por períodos iguales previo acuerdo escrito entre LAS PARTES.

Cláusula novena: seguimiento y evaluación.

Se conformará un **Comité Técnico de Seguimiento**, integrado por representantes de ambas instituciones, encargado de:

- Supervisar el avance de los proyectos.
- Evaluar resultados.
- Proponer mejoras para su eficiencia, de conformidad con las condiciones establecidas por las entidades financiadoras.

Cláusula décima: modificaciones.

Cualquier modificación al presente convenio deberá realizarse por escrito y con el consentimiento de LAS PARTES mediante adenda.

Cláusula décima primera: terminación.

El convenio podrá darse por terminado por:

- Mutuo acuerdo.
- Incumplimiento de alguna de LAS PARTES.
- Fuerza mayor.

La terminación no afectará los proyectos en ejecución, los cuales deberán concluirse conforme a lo acordado.

Cláusula décima segunda: solución de controversias.

LAS PARTES acuerdan resolver cualquier controversia de manera amistosa mediante diálogo. En caso contrario, se someterán a los mecanismos legales correspondientes acordados entre ambas instituciones, de conformidad con la normativa aplicable en la República Dominicana y la República de Colombia.

Cláusula décima tercera: domicilio.

Para todos los efectos legales, LAS PARTES fijan como domicilios sus respectivas sedes institucionales.

Firma de las partes.

En señal de aceptación, se firma el presente convenio en dos ejemplares del mismo tenor, a los treinta (30) días del mes de marzo del año dos mil veintiséis (2026).

La Figura 1 reproduce la página firmada del convenio.

Figura 1

Convenio 2026-PLI-08-01-002 entre la UNAD y la UNAC, página 3 de 3



UNAC

Personería Jurídica según Resolución del Ministerio de Educación No. 8529 del 6 de junio de 1983
Carrera 84 No. 33AA-1 Medellín, Colombia
PBX: 60 4 480 55 90 / NIT: 860.403.751-3
www.unac.edu.co

2026-PLI-08-01-002

CLÁUSULA SÉPTIMA: FINANCIACIÓN
El financiamiento de los proyectos se realizará mediante la gestión y obtención de recursos externos. Cada una de LAS PARTES asumirá los aportes requeridos (en personal, equipos o infraestructura), de conformidad con las condiciones establecidas por las entidades financiadoras a las cuales se presenten las respectivas propuestas.

CLÁUSULA OCTAVA: DURACIÓN
El presente convenio tendrá una duración de **cinco (5) años**, contados a partir de la fecha de su firma, prorrogables automáticamente por períodos iguales previo acuerdo escrito entre LAS PARTES.

CLÁUSULA NOVENA: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
Se conformará un **Comité Técnico de Seguimiento**, integrado por representantes de ambas instituciones, encargado de:
- Supervisar el avance de los proyectos
- Evaluar resultados
- Proponer mejoras para su eficiencia, de conformidad con las condiciones establecidas por las entidades financiadoras.

CLÁUSULA DÉCIMA: MODIFICACIONES
Cualquier modificación al presente convenio deberá realizarse por escrito y con el consentimiento LAS PARTES mediante adenda.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA: TERMINACIÓN
El convenio podrá darse por terminado por:
- Mutuo acuerdo.
- Incumplimiento de alguna de LAS PARTES.
- Fuerza mayor.

La terminación no afectará los proyectos en ejecución, los cuales deberán concluirse conforme a lo acordado.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS
LAS PARTES acuerdan resolver cualquier controversia de manera amistosa mediante diálogo. En caso contrario, se someterán a los mecanismos legales correspondientes acordados entre ambas instituciones, de conformidad con la normativa aplicable en la República Dominicana y la República de Colombia.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA: DOMICILIO
Para todos los efectos legales, LAS PARTES fijan como domicilios sus respectivas sedes institucionales.

FIRMA DE LAS PARTES
En señal de aceptación, se firma el presente convenio en dos ejemplares del mismo tenor, a los treinta (30) días del mes de marzo del año dos mil veintiséis (2026).

POR LA UNAD

ORESTE NATERA AGUIAR
Cargo: Rector

POR LA UNAC

UNAC
RECTOR Y REPRESENTANTE LEGAL

JAHISBER PEÑUELA PINEDA
Rector y representante legal

Página 3 de 3

Nota. Reproducción de la página firmada del convenio (UNAD y UNAC, 2026).

Plan de Incentivos

Modelo de vinculación de investigadores con el trabajo final de investigación

El modelo que está manejando la UNAD es vincular a los investigadores con el trabajo final de investigación de las diferentes carreras y programas. Se tienen pagos estipulados a los investigadores a nivel de pregrado y maestría, vinculando sus investigaciones con los requisitos de cumplimiento del trabajo final de investigación de las diferentes carreras.

Con el programa doctoral se han establecido pagos más significativos a los investigadores en las categorías de acompañamiento general a las investigaciones, asesor principal de tesis, asesor metodológico y asesor de estilo.

Todos los docentes vinculados a este trabajo reciben su compensación.

Política de incentivos

Universidad Adventista Dominicana (UNAD). Política de incentivos. 24 de febrero de 2026.

I10 01 Incentivos

Los incentivos son herramientas motivadoras que permiten al personal sentirse reconocido y apreciado. Los incentivos no tienen como propósito proveer una remuneración adicional a la ya establecida. Los incentivos para la Universidad Adventista Dominicana se clasifican según varios criterios relacionados con los tipos de empleados, sus responsabilidades y la evaluación del desempeño.

I10 02 Clasificación de incentivos

Los incentivos estarán divididos en dos grupos, como sigue:

1. Incentivos para empleados denominacionales.

Los incentivos para los empleados denominacionales se dividen en:

a. Tiempo de recuperación.

Empleados que cumplan con el criterio requerido podrán contar con días libres tras jornadas de trabajo que excedan el horario laboral.

i. El empleado podrá disfrutar de estos días libres en coordinación con su supervisor y la dirección de recursos humanos.

ii. El período de tiempo concedido al empleado no deberá exceder tres (3) días en un mes, ni consecutivos ni acumulativos.

b. Monetario.

Los empleados que cumplan con el criterio requerido podrán recibir un incentivo monetario por su desempeño, trabajo adicional o trabajo excepcional realizado durante un período de un año.

i. El incentivo monetario no deberá exceder el 30 % del salario básico mensual votado por la Junta de Gobierno en el año.

ii. El empleado recibirá este incentivo no más de una vez al año.

c. Viajes.

Los empleados que tengan un desempeño excepcional, según su evaluación de desempeño, podrán ser incluidos en la lista de viajes nacionales e internacionales para el crecimiento profesional y humano.

i. Este incentivo deberá votarse en el comité administrativo.

ii. No podrá ser otorgado a la misma persona dos veces en un mismo quinquenio.

iii. El viaje será cubierto íntegramente por la organización.

d. Especie.

A los empleados que hayan alcanzado algún logro académico, profesional o relevante en su vida, se les podrá otorgar un regalo, cubierto por la organización, como reconocimiento.

i. El regalo deberá ser gestionado por recursos humanos en coordinación con el supervisor del empleado.

ii. El regalo no deberá exceder el 20 % del básico salarial votado por la Junta de Gobierno.

e. Capacitación corta.

Los empleados que demuestren compromiso y un desempeño relevante en sus responsabilidades podrán recibir, como incentivo, capacitaciones breves de su área para su crecimiento profesional.

i. Este incentivo debe ser recomendado por el supervisor inmediato al comité de recursos humanos para su endoso y posteriormente debe ser votado por el comité administrativo.

2. Incentivos para empleados de contrato.

Los incentivos para los empleados por contrato se dividen en:

a. Tiempo de recuperación.

Empleados que cumplan con el criterio requerido podrán tener días libres tras jornadas de trabajo que excedan el horario laboral.

i. El empleado podrá disfrutar de estos días libres en coordinación con su supervisor y la dirección de recursos humanos.

ii. El período de tiempo concedido al empleado no deberá exceder tres (3) días en un mes, ni consecutivos ni acumulativos.

b. Monetario.

Los empleados que cumplan con el criterio requerido podrán recibir un incentivo monetario por su desempeño, trabajo adicional o trabajo excepcional realizado durante un período de un año.

i. El incentivo monetario no deberá superar el 30 % de su salario.

ii. El empleado recibirá este incentivo no más de tres veces al año.

c. Viajes.

Los empleados que tengan un desempeño excepcional, según su evaluación de desempeño, podrán ser incluidos en la lista de viajes nacionales e internacionales para el crecimiento profesional y humano.

i. Este incentivo deberá votarse en el comité administrativo.

ii. No podrá ser otorgado a la misma persona dos veces en un mismo quinquenio.

iii. El viaje será cubierto íntegramente por la organización.

d. Especie.

A los empleados que hayan alcanzado algún logro académico, profesional o relevante en su vida, se les podrá otorgar un regalo, cubierto por la organización, como reconocimiento.

i. El regalo deberá ser gestionado por recursos humanos en coordinación con el supervisor del empleado.

ii. El regalo no deberá exceder el 20 % del devengado por el empleado.

e. Educación continuada (capacitación corta).

Los empleados que demuestren compromiso y un desempeño relevante en sus responsabilidades podrán recibir, como incentivo, capacitaciones breves de su área para su crecimiento profesional.

i. Este incentivo debe ser recomendado por el supervisor inmediato al comité de recursos humanos para su endoso y, posteriormente, debe ser votado por el comité administrativo.

I10 03 Incentivos especiales

Los incentivos especiales se otorgan como motivación y privilegio a los maestros expertos en un área que, después de cumplir con sus responsabilidades y su carga académica previamente establecida, deciden apoyar o asesorar a algún alumno de grado y/o posgrado en trabajos de proyectos finales y/o tesis.

1. Grado.

Los maestros recibirán un incentivo por las asesorías prestadas en el nivel de grado, siempre y cuando sean de tiempo completo.

a.

Se le otorgará hasta un 25 % de la tarifa de asesoría en este nivel por estudiante y un máximo del 35 % por más de uno.

2. Posgrado.

Los maestros recibirán un incentivo financiero por las asesorías prestadas en el nivel de posgrado, siempre y cuando sean de tiempo completo.

a. Maestrías.

Se otorgará a los maestros que califiquen un incentivo del 40 % de la tarifa de asesoría en este nivel por cada estudiante asesorado, hasta un máximo del 50 % por más de un estudiante asesorado.

b. Doctorados.

Se otorgará a los maestros que califiquen un incentivo del 50 % de la tarifa de asesoría para este nivel por estudiante, y hasta del 80 % por más de uno.

3. Criterios.

Para otorgar estos incentivos deben cumplirse los siguientes criterios:

- Si es maestro a tiempo completo, debe tener su carga académica completa; si no es maestro a tiempo completo, debe estar trabajando a tiempo completo en su área; si no cumple con ninguna de las condiciones anteriores, no podrá recibir este incentivo.
- Este incentivo se otorgará una vez al año y no se entregará junto con el salario ni con las ayudas de gastos institucionales.

I10 04 Incentivos en investigación

Este reglamento busca establecer una base para un sistema de incentivos que promueva una investigación excelente, pertinente y alineada con la misión adventista, fomentando la producción académica, el impacto social y el compromiso con los valores cristianos.

1. Fundamentos.

Este reglamento está fundamentado en:

- La cosmovisión bíblica del conocimiento (Proverbios).
- El modelo educativo (integración fe-enseñanza-investigación).
- El principio de servicio (Miqueas 6:8).
- La mayordomía del conocimiento para el bienestar humano.

2. Principios.

Los principios rectores que guían este reglamento se basan en la excelencia académica, la integridad científica, la pertinencia social, la misión y el servicio, la colaboración interdisciplinaria y la sostenibilidad.

3. Distribución de carga académica.

El personal docente, mientras participe en algún proyecto de investigación, tendrá su carga docente reducida hasta un 50 %. El tiempo de investigación podrá contar con una asignación preferencial. La carga académica podrá ser distribuida como se muestra en la Tabla 3.

Tabla 3

Distribución de la carga académica del personal docente en investigación

Actividad	Porcentaje de la carga
Docencia	40 %–50 %
Investigación	30 %–40 %
Otros servicios	10 %–20 %

4. Incentivos de investigación académica.

Los incentivos podrán ser tanto no económicos como económicos.

a. No económicos.

Los siguientes incentivos podrán ser tomados en cuenta para reconocer a los empleados envueltos en investigación:

i. Reconocimiento institucional (placas de reconocimiento, certificados, mención, etc.).
ii. Financiamiento para la participación en congresos de su área.
iii. Prioridad en los fondos institucionales disponibles para la investigación.

b. Económicos.

Al (los) empleado(s) que logren terminar exitosamente, se les otorgará un bono económico equivalente a dos salarios básicos, una vez al año, de acuerdo con el Índice de Productividad Investigativa.

5. Incentivos de investigación de impacto misional.

Se otorgarán incentivos adicionales a los empleados que participen en proyectos orientados a fortalecer la misión de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, a incrementar el impacto comunitario y a contribuir a iniciativas humanitarias o de impacto social.

6. Fondos para los incentivos.

Los incentivos serán financiados por:

- Presupuesto institucional.
- Fondos externos.
- Cooperación internacional.
- Alianzas estratégicas.
- Otros.

7. Evaluación.

La evaluación para otorgar estos incentivos se realizará mediante un Índice de Productividad Investigativa (IPI).

a. Tabla de valoración.

Se recomienda la escala de la Tabla 4 para evaluar a los candidatos.

Tabla 4

Escala de valoración del Índice de Productividad Investigativa (IPI)

Puntuación	Nivel de desempeño
40 o más puntos	Excelencia investigativa
25–39	Alto desempeño
15–24	Desempeño medio
Menos de 15	Bajo desempeño

b. Alcance del índice.

Este índice determinará los siguientes incentivos:

- Nivel de incentivos económicos.
- Reducción de carga académica.
- Acceso a beneficios institucionales.

c. Criterios.

- Normas de ética internacionales.
- Políticas antiplagio.
- Uso responsable de datos.
- Principios cristianos.

d. Comité evaluador.

La evaluación de estos incentivos será realizada por el comité de investigación institucional y de recursos humanos. Se tomarán en cuenta los reportes de auditoría académica, la evaluación del desempeño y la evaluación del IPI.

Anexos

Anexo A. Relación de firmas de aprobación

UNIVERSIDAD ADVENTISTA DOMINICANA
UNAD
Fundadael20dediciembrede1976
RNC: 403000429

RELACIÓN DE FIRMAS DE APROBACIÓN

CARGO	NOMBRE COMPLETO	FIRMA
Rector- Preside	Dr. Oreste Natera Aguiar	
Vicerrector Académico-Secretario de actas	Dra. Alejandra Casilla	
Vicerrector Financiero	Dr. Luis Miguel Acevedo	
Vicerrector Estudiantil	Dr. Juan David Franquiz	
Vicerrectora para Planificación y Desarrollo	Dranda. Ivette Vanderhorst	Ivette Vanderhorst
Vicerrector Ejecutivo	Dra. Hurdia Bonilla	

UNIVERSIDAD ADVENTISTA DOMINICANA
Fundada en 1976
Bonao, R.D.