



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PANAMÁ

CONSEJO ADMINISTRATIVO

ACTA RESUMIDA No. 01-2012

DE LA REUNIÓN ORDINARIA EFECTUADA EL 26 DE MARZO DE 2012

Con el quórum reglamentario los Representantes del Consejo se reunieron en el salón 217 del Edificio de Postgrado, campus universitario Dr. Víctor Levi Sasso, a las 8:20 a.m., del día veintiséis de marzo de 2012.

La Ing. Marcela Paredes de Vásquez, dio por iniciada la sesión. Seguidamente, solicitó a la señora Secretaria diera lectura al Orden del Día propuesto. A continuación la Lic. Cesiah Alemán procedió a la lectura correspondiente.

ORDEN DEL DÍA:

1. Ratificación del Acta Resumida No. 07-2011 de la sesión extraordinaria efectuada el 15 de noviembre de 2011.
2. Informe de la Señora Rectora.
3. Informe de la Comisión Permanente de Recursos Humanos.
4. Informe de la Comisión Permanente de Asuntos Presupuestarios.
 - ▶ Anteproyecto de Presupuesto de la Universidad Tecnológica de Panamá para la Vigencia Fiscal 2013.
5. Lo que propongan los Miembros del Consejo Administrativo.

Sometido a consideración el Orden del Día propuesto por parte de la señora Rectora, la **Ing. Myriam González Boutet**, Vicerrectora Administrativa, solicitó la inclusión como nuevo punto 4 el tema: *Resolución Por medio de la cual se aprueba la Contratación Excepcional con la empresa GAS NATURAL FENOSA ENGINEERING, S.A., para la reubicación física de 2.2 km de líneas de 115,000 voltios correspondientes a los circuitos de alta tensión de 115-6, 115-8, 115-22 y 115-38 que se encuentran dentro de la finca No. 180802 propiedad de la Universidad Tecnológica de Panamá.*

Secundada la propuesta del nuevo punto e incorporado en el Orden del Día, fue sometida a la consideración del Pleno, y al no presentarse ninguna otra modificación, fue aprobado con 15 votos a favor, 0 voto en contra y 0 voto de abstención.

ORDEN DEL DÍA:

1. Ratificación del Acta Resumida No. 07-2011 de la sesión extraordinaria efectuada el 15 de noviembre de 2011.
2. Informe de la Señora Rectora.
3. Informe de la Comisión Permanente de Recursos Humanos.
4. Resolución por medio de la cual se aprueba la Contratación Excepcional con la empresa GAS NATURAL FENOSA ENGINEERING, S.A., para la reubicación física de 2.2 km de líneas de 115,000 voltios correspondientes a los circuitos de alta tensión de 115-6, 115-8, 115-22 y 115-38 que se encuentran dentro de la finca No. 180802 propiedad de la Universidad Tecnológica de Panamá.
5. Informe de la Comisión Permanente de Asuntos Presupuestarios:
 - ▶ Anteproyecto de Presupuesto de la Universidad Tecnológica de Panamá para la Vigencia Fiscal 2013.
6. Lo que propongan los Miembros del Consejo Administrativo.

En el punto No.1, la **señora Rectora** somete a la consideración del Pleno la ***Ratificación del Acta Resumida No. 07-2011*** de la reunión extraordinaria efectuada el 15 de noviembre de 2011, la cual fue ratificada sin modificaciones con 15 votos a favor, 0 voto en contra y 0 voto de abstención.

En lo que respecta al Segundo Punto, *Informe de la Señora Rectora*, la **Ing. Marcela Paredes de Vásquez** presentó en el Informe las actividades más relevantes que se han desarrollado desde el mes de noviembre de 2011 hasta la fecha del presente Consejo, en los Ejes de Calidad Académica; Vida Estudiantil; Investigación y Postgrado; Vinculación con el Entorno; Sedes Regionales; Internacionalización y Gestión Universitaria.

En cuanto al Tercer Punto, *Informe de la Comisión Permanente de Recursos Humanos*, la **Ing. Myriam González Boutet**, Presidenta de la Comisión expresó que se presentan los siguientes Informes de Licencias.

El primer caso presentado ante el Consejo, fue la solicitud de prórroga de Licencia por Estudios con sueldo completo del **Ing. Enrique Tenorio Montero** de la Dirección General de Ingeniería y Arquitectura, para continuar estudios de Doctorado en Ingeniería Estructural en la Universidad Autónoma Metropolitana de México, bajo el Programa de Becas DAAD-CSUCA-CONACYT.

La Comisión está recomendando al Consejo concederle al Ing. Enrique Tenorio Montero la prórroga No.2 al Contrato de Licencia por Estudios con sueldo completo, a partir del 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2012, para continuar estudios de Doctorado en Ingeniería Estructural en la Universidad Autónoma Metropolitana de México, bajo el Programa de Becas DAAD-CSUCA-CONACYT. Basado en el artículo 104 del Reglamento de la Carrera del Personal Administrativo. Sometido a consideración la recomendación y al no existir ninguna observación, esta fue aprobada con 14 votos a favor, 0 voto en contra y 0 voto de abstención.

El siguiente caso correspondió a la solicitud de prórroga al Contrato de Licencia del **Ing. Eugel Prósper** con cédula de identidad personal número 3-126-49 del Centro Regional de Colón, quien se encuentra realizando estudios de Maestría en Ciencias de Tecnología de la Información y Comunicación con Especialidad en Interacción Hombre Máquina en la Universidad Tecnológica de Panamá.

La recomendación de la Comisión ante el Pleno es aprobar al Ing. Eugel Prósper la prórroga No.2 al Contrato de Licencia con goce de medio sueldo, a partir del 28 de octubre de 2011 hasta el 30 de marzo de 2012, para culminar la Tesis de Maestría en Ciencias de Tecnología de la Información y Comunicación con Especialidad en Interacción Hombre Máquina en la Universidad Tecnológica de Panamá. Recomendación basada en el Artículo 104 del Reglamento de la Carrera del Personal Administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá. Fue aprobada con 15 votos a favor, 0 voto en contra y 0 voto de abstención.

El siguiente caso trató la solicitud de Licencia por Estudios con sueldo del **Ing. Luis Gregorio Mogollón Pinzón**, con cédula de identidad personal No. 4-733-552, funcionario del Laboratorio de Energía del CINEMI, quien realiza estudios de Maestría en el área de Ingeniería Eléctrica, en Estados Unidos, bajo el auspicio del Programa de becas FULBRIGHT-LASPAU.

En atención al análisis realizado por la Comisión, el Ing. Mogollón ha cumplido con lo establecido en el Artículo 104 del Reglamento de la Carrera del Personal Administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá y el Artículo 98 de la Ley 62 del 20 de agosto de 2008 que instituye la Carrera Administrativa Universitaria, con exclusión de la Universidad de Panamá y se recomienda al Pleno del Consejo concederle la Licencia por Estudio con Sueldo por un (1) año, a partir del 3 de enero del 2012 al 02 de enero de 2013.

El Consejo Administrativo al evaluar la solicitud del Ing. Luis Gregorio Mogollón Pinzón y dado que no se presentaron observaciones, aprobó la recomendación de la Comisión, con 14 votos a favor, 0 voto en contra y 0 voto de abstención.

El siguiente caso a considerar fue la solicitud de una extensión del Acuerdo Institucional sin goce de sueldo del **Ing. Arthur McCarty James Rivas**, con cédula de identidad personal número 8-772-2099 de la Dirección General de Ingeniería y Arquitectura.

Luego de evaluar la solicitud del Ing. Arthur McCarty James, la Comisión recomendó presentar al Pleno del Consejo Administrativo la recomendación de aprobar la Prórroga No.2 al Acuerdo Institucional de Licencia sin goce de sueldo, a partir del 30 de diciembre de 2011 hasta el 29 de diciembre de 2012, para continuar estudios de Maestrías con opción a Doctorado en el área de Ingeniería Biológica y Agricultura, en Kansas State University, Estados Unidos, bajo el programa de Excelencia Profesional auspiciado por IFARHU - SENACYT. Basado en el artículo 104 del Reglamento de la Carrera del Personal Administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá. Al no presentarse observaciones, fue aprobada con 15 votos a favor, 0 voto en contra y 0 voto de abstención.

El siguiente caso presentado es la solicitud de Licencia sin sueldo de la **Lic. Mercedes Fernández**, con cédula de identidad personal No.2-145-310, colaboradora de la Dirección de Proveeduría y Compras para ocupar cargo en el Instituto de Acueductos y Alcantarillados Nacionales (IDAAN).

Luego que la Comisión evaluara la solicitud de la Lic. Mercedes Fernández, recomendó al Consejo Administrativo concederle la Licencia sin Sueldo por un año prorrogable para ejercer cargo público en el Instituto de Acueductos y Alcantarillados Nacionales (IDAAN), a partir del 15 de noviembre de 2011 al 14 de noviembre de 2012. Basado en el Artículo 108 acápite "a" del Reglamento de la Carrera del Personal Administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá; Artículo 94 numeral (2) de la Ley 62 del 20 de agosto de 2008, que instituye la Carrera Administrativa Universitaria en las Universidades Oficiales, con exclusión de la Universidad de Panamá. Recomendación que fue aprobada con 15 votos a favor, 0 voto en contra y 0 voto de abstención.

El siguiente caso presentado fue la solicitud de Licencia sin Sueldo de la **Arq. Olga Ávila de Buitrago**, con cédula de identidad personal No.4-142-365, colaboradora de la Dirección General de Ingeniería y Arquitectura.

La Comisión en base a la solicitud presentada por parte de la Arq. Olga Ávila, recomendó al Consejo Administrativo aprobar Licencia sin Sueldo por un año prorrogable para ejercer cargo público en la Dirección Nacional de Ingeniería y Arquitectura del Ministerio de Educación, a partir del 5 de diciembre de 2011 al 4 de diciembre de 2012. Basado en el Artículo 108 acápite "a" del Reglamento de la Carrera del Personal Administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá y en el Artículo 94 numeral (2) de la Ley 62 del 20 de agosto de 2008 que instituye la Carrera Administrativa Universitaria en las Universidades Oficiales, con exclusión de la Universidad de Panamá. Evaluada la solicitud y al no presentarse observaciones, el Consejo aprobó la recomendación de la Comisión con 15 votos a favor, 0 voto en contra y 0 voto de abstención.

El siguiente caso considerado por la Comisión fue la solicitud de Licencia sin Sueldo por motivos personales presentado por el **Señor Richard Herrera** con cédula de identidad personal No. 8-467-460, quien labora como Supervisor en el Departamento de Transporte.

Al evaluarse la solicitud del señor Richard Herrera, la Comisión recomendó al Consejo Administrativo aprobar Licencia sin Sueldo al Sr. Richard Herrera por un (1) año no prorrogable, a partir del 6 de febrero de 2012 al 5 de febrero de 2013, por motivos personales. Recomendación basada en el Artículo 103, numeral (2) de la Ley 62 del 20 de agosto de 2008 que instituye la Carrera Administrativa Universitaria en las universidades oficiales, con exclusión de la Universidad de Panamá.

La señora Rectora somete a la consideración del Consejo la recomendación de la Comisión, en vista de que no hubo observaciones, fue aprobada con 15 votos a favor, 0 voto en contra y 0 voto de abstención.

La Comisión evaluó la solicitud de extensión de la Licencia sin Sueldo presentada por la **Licda. María Nita Montemayor** con cédula de identidad personal No.9-184-816 del Centro Regional de Veraguas.

Luego de analizar la solicitud, la Comisión recomienda presentar al Pleno del Consejo Administrativo la aprobación de la prórroga No.1 de la Licencia sin Sueldo por un año de la Licda. María Nita Montemayor, a partir del 14 de marzo de 2012 hasta el 13 de marzo de 2013 para ocupar cargo público como Consultor Individual en la Dirección de Contrataciones Públicas. Basado en el Artículo 108, acápite a, del Reglamento de la Carrera del Personal Administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá y en el Artículo 94 numeral (2) de la Ley 62 del 20 de agosto de 2008 que instituye la Carrera Administrativa Universitaria en las Universidades Oficiales, con exclusión de la Universidad de Panamá. Sometida a la consideración del Consejo y al no existir observaciones, fue aprobada con 15 votos a favor, 0 voto en contra y 0 voto de abstención.

Expresó la **Ing. Myriam González Boutet** que el siguiente caso presentado es del **Ing. Orlando Aguilar** con cédula de identidad personal número 4-148-879 de la Facultad de Ingeniería Mecánica, a quien el Consejo Académico le concedió prórroga de su Contrato de Licencia por Estudios, a partir del 1 de septiembre de 2012 al 31 de agosto de 2013 para que continúe los estudios doctorales en el área de Ingeniería Agrícola y Biológica, en Kansas State University, Estados Unidos, auspiciado por el Programa de Becas IFARHU-SENACYT. Asimismo, aprobó remitir al Consejo Administrativo la solicitud del Ing. Aguilar para que esta nueva prórroga sea otorgada con salario completo; que los últimos tres (3) meses de la licencia actual sin salario (de junio a agosto de 2012) sea cambiada a licencia con salario completo.

La **señora Rectora** expresó que el Consejo Académico le aprobó al Ing. Orlando Aguilar de la Facultad de Ingeniería Mecánica un (1) año más para que culmine los estudios doctorales, dado que finalizó el período de becas a través del Programa de Becas SENACYT, pero al estar sin ningún sustento económico, acordó que este Consejo autorizara por excepción la Licencia con salario completo para que pueda cumplir con los requisitos de los estudios doctorales.

Sometida a la consideración del Consejo la solicitud del Ing. Orlando Aguilar de la Facultad de Ingeniería Mecánica, de concederle Licencia con Salario Completo, por el período determinado en el Consejo Académico, fue aprobada con 16 votos a favor, 0 voto en contra y 0 voto de abstención.

Indicó la **Ing. Myriam González Boutet** que el siguiente tema de la Comisión trata sobre el **Programa de Becas de Excelencia Profesional 2006-2010 y Doctorado 2005-2010, promovidos por el IFARHU-SENACYT.**

Que el Programa de Becas de Excelencia Profesional 2006-2010 y Doctorado 2005-2010, promovidos por el IFARHU-SENACYT se han reconocido por los diferentes órganos de gobierno como programas de perfeccionamiento para los docentes, investigadores y administrativos.

Que el IFARHU para atender las necesidades de formación profesional en las áreas de las ciencias, tecnología, investigación e innovación, continúa otorgando becas a funcionarios de la Universidad Tecnológica de Panamá beneficiados con el Programa de Becas IFARHU-SENACYT del antecedente del programa, sin embargo, estaba solamente aprobado hasta el año 2010, pero el programa se continúa ofreciendo.

Por lo antes expuesto, se somete a la consideración del Consejo prorrogar desde el siguiente día a su vencimiento el Programa Doctores 2005-2010 y el Programa de Excelencia Profesional 2006-2010, SENACYT-IFARHU.

Así como también denominar el Programa Doctores 2005-2010 y el Programa de Excelencia Profesional 2006-2010, de ahora en adelante con el nombre de: *PROGRAMAS DE BECAS SENACYT*.

Agregó la **señora Rectora** que esta propuesta obedece a que el nombre original de los Programas ha variado y para seguir con las formalidades de que se incorporen los aspectos que anteriormente teníamos en los programas.

Al no presentarse ninguna observación, la **señora Rectora** sometió a votación del Consejo que el Programa Doctores 2005-2010 y el Programa de Excelencia Profesional 2006-2010, SENACYT-IFARHU se prorroguen desde el siguiente día a su vencimiento y que de ahora en adelante sean denominados: *PROGRAMAS DE BECAS SENACYT*. Fue aprobado con 16 votos a favor, 0 voto en contra y 0 voto de abstención. (Resolución No. CADM-R-02-2012).

RESOLUCIÓN No. CADM-R-02-2012

EL CONSEJO ADMINISTRATIVO EN USO DE LAS FACULTADES QUE LE CONFIERE LA LEY, EL ESTATUTO Y LOS REGLAMENTOS UNIVERSITARIOS,

CONSIDERANDO:

- PRIMERO:** Que la Ley No.17 de 9 de octubre de 1984, orgánica de la Universidad Tecnológica de Panamá, en su Artículo 20, establece que el Consejo Administrativo es la autoridad superior universitaria en asuntos administrativos, económicos, financieros y patrimoniales.
- SEGUNDO:** Que el IFARHU y SENACYT establecieron los Programas Doctorales 2005 -2010 y de Excelencia Profesional 2006-2010, los cuales han sido reconocidos por los diferentes Órganos de Gobierno como programas formales de perfeccionamiento para los docentes, investigadores y administrativos de la Universidad Tecnológica de Panamá.
- TERCERO:** Que el IFARHU para atender las necesidades de formación profesional en áreas de las ciencias, tecnología, investigación e innovación, continúa otorgando becas a funcionarios de la Universidad Tecnológica de Panamá beneficiados con el Programa de Becas IFARHU-SENACYT.

RESUELVE:

- PRIMERO:** Prorrogar desde el día siguiente a su vencimiento, el Programa Doctores 2005-2010 y el Programa de Excelencia Profesional 2006-2010, SENACYT-IFARHU, reconociendo todos los derechos y obligaciones de los mismos.

SEGUNDO: Denominar el Programa Doctores 2005-2010 y el Programa de Excelencia Profesional 2006-2010, de ahora en adelante con el nombre de: *PROGRAMAS DE BECAS SENACYT*.

TERCERO: Remitir copia de esta Resolución a las instancias que correspondan.

Notifíquese.

LIC. CESIAH ALEMÁN R.
SECRETARIA GENERAL,
SECRETARIA DEL CONSEJO ADMINISTRATIVO

ING. MARCELA P. DE VÁSQUEZ
RECTORA,
PRESIDENTA DEL CONSEJO ADMINISTRATIVO

Dada en la ciudad de Panamá, campus universitario Dr. Víctor Levi Sasso, a los veintiséis (26) días del mes de marzo de dos mil doce (2012).

Expresó la **Ing. Myriam González Boutet** que a continuación se presenta un *Informe sobre algunas consideraciones que se hicieron en la Comisión de Recursos Humanos con respecto a la Escala Salarial y las Bonificaciones*.

En ese sentido indicó que la Universidad Tecnológica de Panamá a través de la Dirección de Recursos Humanos ha hecho varias propuestas para adecuar la Escala Salarial y el Sistema de Bonificaciones de nuestra Institución.

A continuación presentamos el primer caso que trata sobre las *Bonificaciones por Antigüedades para docentes e investigadores de la Universidad Tecnológica de Panamá* e indicó que en reciente aprobación de la Ley de Carrera Administrativa para administrativos de las universidades oficiales se aprobó que posterior a la jubilación se diera una serie de bonificaciones a quien renuncia de la Institución. Se esta trayendo el mismo modelo al sector docente que no lo tenía y el propósito es contemplar la propuesta de reconocimiento a los años de servicios prestados como docentes e investigadores al momento del retiro de la Universidad. El alcance es para profesores regulares, tiempo completo, tiempo parcial e investigadores también nombrados por resolución.

Manifestó la **señora Rectora** que sería para docentes e investigadores permanentes. Hay una diferenciación entre los docentes permanentes tanto a tiempo completo como a tiempo parcial y los investigadores permanentes puesto que ellos solo están contratados a tiempo completo. La idea un poco es que como en la Carrera Administrativa del sector administrativo se introduce el concepto de Bonificación por Antigüedad para aquellas personas que tienen ya de carrera su estabilidad y permanencia y que salen del sistema, eso incluye renuncia; hay un bono que se les otorgará de acuerdo a los años de servicio.

Se trae hoy una propuesta para que esa misma figura alcance a los otros estamentos de la Institución en la misma condición, tienen que ser permanentes y se da por supuesto al momento en que la persona sale del sistema por renuncia, según los años de antigüedad que tiene en el sistema. Alcanza a los tiempos completos y tiempo parcial a nivel docente y a los tiempos completo a nivel de investigadores que ya también tienen su carrera y que se ha equiparado.

Que se busca como lo hicimos con el sobresuelo por cálculo de ajuste por costo de vida y como lo hicimos con el concepto de Antigüedad y es que en la Institución todos los estamentos tengan digamos el mismo tipo de consideraciones en cuanto a su salario de manera equitativa, claro con los porcentajes correspondientes que varían dependiendo del salario, pero que el concepto sea

equitativo entre todos los estamentos. Bajo esa premisa entonces, el concepto de Bonificación por Antigüedad que está contemplado en la Carrera Administrativa para los administrativos se incorpora ahora la propuesta de traerlo a los estamentos docentes y de investigación.

A continuación se presenta la propuesta:

Los docentes e investigadores permanentes recibirán bonificación por antigüedad cuando dejen su puesto por pensión por invalidez permanente, por muerte o por pensión por vejez.

En el caso de la pensión por vejez, la bonificación se hará efectiva cuando el docente o investigador haya cumplido, por lo menos, 25 (veinticinco) años de antigüedad en la Universidad Tecnológica de Panamá y renuncie a su cargo en la Institución, una vez se acoja a la jubilación que le corresponda.

La bonificación por antigüedad consistirá en el pago de 10 (diez) meses del último sueldo devengado, que corresponda a su posición permanente.

En los casos de pensión por invalidez permanente o muerte, la bonificación por antigüedad se estimará de acuerdo a la tabla siguiente:

| Años de servicio | Bonificación por Antigüedad (en meses) |
|------------------|--|
| 10 | 4 |
| 15 | 6 |
| 20 | 8 |
| 25 o más | 10 |

Que la implementación de este plan de bonificación estará sujeta a la disponibilidad presupuestaria.

En caso de no contar con las partidas presupuestarias correspondientes, se podrá hacer uso de la posición que ocupe el docente o investigador, por el término necesario para hacer efectiva la bonificación.

Expresó la **señora Rectora** que en estos casos no es continuo, es un solo pago. Entre 16 y 19 van 6 meses, entre 20 y 24 van 8 meses y por 25 o más son 10 meses.

Que evidentemente, el poder poner en ejecución el plan requerirá que la Universidad tenga la disponibilidad presupuestaria, pero sometemos a la consideración que si no hubiera una partida especial se pueda destinar la partida que está asignada a la posición de la persona por un período de diez (10) meses posterior a su renuncia. Esa cantidad de dinero pueda ser la base para que se haga efectiva la bonificación, de esa manera no habría una recarga adicional en el presupuesto y al cumplir los diez (10) meses máximo, pues ya estaría la posición disponible y la partida para poder usarla en otra persona dentro del sistema.

Creo que al final habrá que afinar con el Ministerio de Economía y Finanzas y la Contraloría General de la República cuál sería la figura para usar esos fondos, pero lo que queremos aprobar aquí es que si no hubiera una partida especial se puede usar la misma partida de la posición por un período transitorio hasta cumplir el monto total de la bonificación correspondiente lo cual si encontramos los mecanismos con las otras instituciones que coordinan las ejecuciones presupuestarias de las instituciones del Estado pues nos permitiría hacer frente casi de manera

inmediata al compromiso sin tener que pedir una partida especial. Lo planteamos en la propuesta que en estos términos no es exacta porque todavía no hemos entrado en las conversaciones con las otras instituciones del Estado que regularían estas materias, pero primero teníamos que brindarle esto al Consejo Administrativo para conocer su impresión y tener su aval en caso de que nosotros empecemos a tramitar cómo hacer viable la propuesta, en el caso de que se apruebe.

Agregó la **señora Rectora** que en cuanto a las normativas de las bonificaciones las deducciones que se harán serán las que establezca la ley. Estamos hablando de una bonificación escalonada, no lineal en función de los años de servicios para los de pensión permanente o muerte, a partir de los diez (10) años en adelante en escalones y para los de jubilación, con más de veinticinco (25) años de servicio en la Institución y que dicha bonificación se dará en función de la partida presupuestaria disponible o también podrán ser consideradas en la medida que las instituciones que nos normalicen nos permitan el uso de la partida que tiene la persona en su posición para hacer efectivo esa bonificación. Que no interfiere, salvo que haya alguna ley que disponga lo contrario y no interfiere con otras bonificaciones que pueda recibir en otras instituciones públicas o privadas la persona y ni tampoco con la institución pueda tener derecho a más de una bonificación, si así fuera el caso y si la ley lo permite que estaría por verificar. Así como se le harán las deducciones que la ley establezca. Esa es la propuesta como está hasta ahora de acuerdo a las intervenciones.

Expresó la **Ing. Sonia Sevilla** ¿si ese pago se va a realizar por mes o va a hacer todo en un solo monto?

Indicó la **señora Rectora** que si la partida presupuestaria está disponible se paga todo en un solo monto. Si la partida presupuestaria no está disponible y nos permite utilizar los pagos del salario que tiene la persona proyectada, se haría mensualmente hasta completar los diez (10) meses. La propuesta incorpora más opciones a fin de flexibilizar las posibilidades presupuestarias de hacerle frente a las erogaciones. Normalmente casi nunca hay una partida especial para esos casos. Hay que ver cómo se ahorra, así que lo más probable es que tendría que pedirse autorización para usar los fondos de la partida de los salarios de la persona lo cual congelaría la posición, pero por diez (10) meses y luego estaría disponible para un nuevo nombramiento, o sea que eso es lo más viable.

Manifestó la **Dra. Delva Batista** que le parece que se refiere nada más al caso en que voluntariamente la gente se va, porque hablan específicamente de diez (10) meses. Sugiero que la redacción sea completa también para los otros casos, porque el otro caso es cuando muera la persona o quede en un proceso de invalidez, la de 4, 6, 8 y 10 meses no se ve entonces contemplada ahí.

Agregó la **señora Rectora** que en el caso de no contar con las partidas presupuestarias correspondientes se podrá hacer uso de la posición que ocupe el docente o investigador por el término necesario para hacer efectiva la bonificación.

Intervino el **Sr. Javier Ferri** para indicar que como administrativos de treinta años estamos perdiendo, porque es un año por cada tres (3), y fue después de la Ley, quisiéramos equiparla con la de los profesores.

Indicó el **Ing. Axel Martínez** que la tabla es igual. Por 10 años de servicio 4; por 15, 6; por 20, 8 y 25 o más 10. Lo que tiene la Ley es que como es a partir del 2008, entonces por ejemplo, la referencia para calcular los años de servicio está en función de que sería desde el momento en que se aplicaba la Ley, es decir que los años trabajados iba a haber una desventaja, así que se aprobó en

la Asamblea, que antes de la Ley, por cada tres (3) años laborables se considera como uno (1) para efectos del cálculo y del 2008 para acá un año por un año, pero lo demás está igual.

Expresó la **señora Rectora** que no es igual.

Indicó el **Ing. Axel Martínez** que no. Aquí por ejemplo, los años de servicio del que ingresa como docente para nosotros no es así, los años antes de la Ley nos están considerando por cada tres (3) años, un (1) año.

Pregunta la **señora Rectora** ¿dónde está lo equiparable entre los docentes e investigadores sobre eso?

Manifestó el **Ing. Axel Martínez** que en la Universidad de Panamá, lo que hicieron, que analizamos la semana pasada lo aprobado de ellos y ellos incluían una variante, tienen la tabla igual que nosotros y ellos pusieron a partir de la fecha de ingreso como docentes o también 75 años de edad. Los administrativos que ellos aprobaron fue en el Consejo General Universitario.

Indicó la **Ing. Myriam González Boutet** que ellos están fuera de la Ley 62, entonces pudieron modificar la del sector administrativo.

Pregunta la **señora Rectora** ¿si la Ley 62 pospuso la fecha de la ley para reconocimiento de la antigüedad?

Indicó el **Ing. Axel Martínez** que para efectos del cálculo, o sea antes de la Ley, si estaban trabajando, que por cada tres (3) años le reconocían un (1) año, para hacer los cálculos por los años de servicio. Después del 2008, es decir los funcionarios que ya se han jubilado han recibido casi todos cuatro (4) meses de bonos, porque han tenido más años de servicio, porque la implementación es inmediata.

Propuso el **Ing. Luis Barahona** que dada las circunstancias, se devuelva a Comisión para que se hagan los estudios para ver si se puede equiparar.

Concluidas las consideraciones y observaciones vertidas, se sometió ante el Consejo devolver a la Comisión la propuesta presentada sobre las Bonificaciones para Antigüedades de docentes e investigadores de la Universidad Tecnológica de Panamá, de manera que se equiparen las diferencias en las políticas de remuneración salarial entre los estamos docentes e investigadores y del sector administrativo que está aprobado por Ley de Carrera Administrativa. Fue aprobado con 16 votos a favor, 0 voto en contra y 0 voto de abstención.

Expresó la **Ing. Myriam González Boutet** que la siguiente propuesta trata de la *Redefinición de la Escala Salarial Administrativa*. Esta propuesta se basa en que el salario mínimo aprobado para este año 2012 tiene una referencia de B/.425.00 y nuestra Escala Salarial tiene una referencia de B/.380.00, lo cual implica que con esa diferencia nos lleva es a ajustar los salarios bases de los primeros grados a B/.425.00, pero la propuesta también es que esta escala salarial tenga como referencia el salario mínimo que está cambiante cada dos (2) años según las leyes. Esto en los primeros grados trae una modificación del salario base y en la segunda consideración es que en el Consejo Administrativo en la reunión ordinaria 05-2010 del 16 de noviembre de 2010, se clasificaron según lo establecido por el Ministerio de Economía y Finanzas tres (3) tipos de clasificaciones: Las Generales, las Nacionales y las Ejecutivas.

Luego, entonces, amerita esto hacer un ajuste a las Direcciones Nacionales y Ejecutivas, porque en nuestra Escala Salarial solamente hay un tipo de direcciones y no con los tres (3) grados de diferenciación que existen, por lo tanto, ya tenemos aprobado lo de las Direcciones Generales y la propuesta que traemos ahora es la siguiente: Unificar la asignación de sobresueldos para las Direcciones Nacionales y las Direcciones Ejecutivas en B/.1,000.00 y B/.500.00, ya que las Direcciones Nacionales están aprobadas en el 2010.

Indicó la **señora Rectora** que básicamente lo que se quiere es establecer el salario del grado 1, 2 y 3 a B/.425.00, es decir que se va a llevar al salario mínimo que se determine en el país. En este caso estamos pensando en el salario mínimo de B/.425.00. ¿Si la propuesta se va a ejecutar cuando se apruebe dicho salario mínimo que entre en ejecución o es para que sea de vigencia inmediata?

Responde la **Ing. Myriam González Boutet** que es de vigencia inmediata, porque B/.425.00 ya está. En el sector privado ya está la escala salarial con ese salario mínimo y en el sector estatal hemos estado haciendo las investigaciones pertinentes, porque ellos dijeron que era a partir de abril, y los salarios que nos han estado diciendo extraoficialmente son B/.425.00.

Expresó la **señora Rectora** que la propuesta es que nuestro grado 1, siempre responde al salario mínimo y en este caso sería de referencia B/.425.00, lo que estamos proponiendo es que entre en vigencia a partir de abril.

El otro punto es uniformar las asignaciones de sobresueldo a las Direcciones Nacionales y Ejecutivas. En B/.1,000.00 las Direcciones Nacionales y en B/.500.00 las Direcciones Ejecutivas, esa es una propuesta.

La otra es, ajustar dos (2) grados dentro de la Escala Salarial y tiene que ver con el Cuadro de las Escalas. Son tres (3) cosas diferentes y vamos a votar una (1) por una (1) y a aprobarla una (1) por una (1).

Indicó la **señora Rectora** que el primer punto es el Salario Mínimo de B/.425.00, a partir del 1 de abril, tomando como referencia que el grado 1 de nuestro sistema de grado que va será el salario mínimo definido en el país.

Que el ajuste de los salarios mínimos en el Estado y en el país siempre pone una presión sobre el medio, porque todo el mundo ajusta abajo, pero no es general. Al no ser general, la gente siente que está siendo perjudicada, porque se ajusta el básico, porque la vida ha aumentado, pero no es un ajuste general y el general se está asumiendo que todos los demás ganan menos o que su costo de vida ha subido, pero ellos no han mejorado. Lamentablemente eso es algo que yo también cuando me hicieron la presentación planteaba, si ajustas abajo, se va a empatar el grado 1 con el grado 3 y no hay manera, porque B/.425.00 llega casi hasta nuestro grado 3 en la escala de salarios y van a quedar con el mismo salario hasta que no se haga una revisión completa y se hagan los ajustes pertinentes, entonces cuánto ajustarlo. Además es un asunto que hay que analizar, pero sin embargo, ya es pública la decisión del aumento del salario mínimo y hay una cierta presión de reconocer ese salario a los que están en el grado 1. En otras palabras, el grado 1, 2 y 3 en estos momentos van a quedar casi empatados.

Manifestó la **señora Rectora** que los tres (3) primeros grados ahora mismo en nuestra escala están empatados, lo que significa entonces, una revisión completa, pero no se va a dar en esta vigencia presupuestaria. Hay que hacer un análisis de toda la escala para volver a estudiar cuál debe ser la

diferenciación y cómo se traslada eso hacia los grados superiores, pero siempre que se aumente solo el salario mínimo y no se haga una revisión total de salario la gente que está a penas por encima del mínimo se empata. Y se nota una menor diferenciación hacia arriba, normalmente así hemos funcionado como país. Lo que queda pendiente y así lo planteamos cuando me lo presentaron es que será una tarea la revisión de la escala y habíamos hablado de que la escala se revisara cada cinco (5) años y que será una tarea para el próximo período, el arrancar con una revisión de la escala, que tome en cuenta cero (0) diferenciación en los tres (3) primeros grados, pero yo creo que eso se debe dar al inicio del siguiente período rectoral. Ni siquiera lo de B/.425.00 estaba contemplado en nuestro presupuesto este año, fue una decisión que salió a finales del año pasado y ya el Presupuesto 2012 estaba aprobado, así que de lo que nos aprobaron tendrán que hacerse algunos sacrificios para poder, por lo menos responder al salario mínimo incrementado y si no habrá diferenciación en los tres (3) primeros grados de salario en la Universidad hasta que no se revise la escala integralmente, lo cual no está programado para este año.

Para que estemos claro, nuestra escala está estructurada en varios niveles, en el Nivel de Apoyo y Auxiliar, Asistencial en los tres (3) primeros grados de la escala eran Personal de Apoyo. El grado 1, que era nuestro salario más bajo es de B/.350.00; el grado 2 actual es de B/.380.00 y el grado 3, es de B/.410.00, al hacer atención al salario mínimo de B/.425.00, los tres grados de apoyo, 1,2 y 3 quedarían en B/.425.00.

El Auxiliar que sería el siguiente nivel que empieza con el grado 4, empieza con B/.440.00. Entonces los grados 1, 2 y 3, quedarían en B/.425.00 y el grado 4, seguiría con B/.440.00, o sea que no hay modificación en el grado 4, pero para que vean la diferenciación entre el grado 1, 2, 3 y el grado 4. Todos los tres (3) grados 1 al 3 estaban en Personal de Apoyo y este incluye trabajadores manuales, jardineros, personal de cafetería y mensajeros. Es un impacto bastante alto en la estructura, porque son las personas que desarrollan las labores de trabajo manual, áreas verdes, ayudantes, es un número plural en el sistema y es a nivel nacional.

Finalizadas las intervenciones, el Consejo aprobó nivelar los salarios administrativos de la Universidad Tecnológica de Panamá para cumplir con el salario mínimo de B/.425.00, lo cual incide en llevar a B/.425.00 los grados 1, 2 y 3 de nuestra Escala Administrativa Salarial. Fue aprobado con 16 votos a favor, 0 voto en contra y 0 voto de abstención y la medida está para ser tomada a partir de abril de 2012.

Indicó la **señora Rectora** que la segunda propuesta es ajustar dos (2) grados dentro de la Escala Salarial. Estos son dos (2) grados hacia arriba que es lo que estaba comentando que no habían traído. Nuestra Escala Salarial va desde el grado uno (1) actualmente hasta el grado 30 y pasa por tres (3) niveles. El Apoyo Auxiliar y Asistencial; el Técnico y Profesional y ahí están también los Jefes de Departamentos y el Nivel Directivo. En el Apoyo Auxiliar y Asistencial vamos desde el grado 1 hasta el grado 12, que ya vemos que es B/.425.00 con lo que ustedes acaban de aprobar y el grado 12 está en B/.680.00 en los salarios base.

En el Nivel Técnico - Profesional y Jefes de Departamentos va desde el grado 13, que está en B/.710.00 de salario mensual hasta el grado 24, que está en B/.1,500.00 de salario mensual. Y en el Nivel Directivo en la actualidad estamos en el grado 26 hasta el grado 30. El grado 26, parte de B/.1,590.00 y el grado 30, que alcanza B/.2,310.00. Aquí la propuesta incorpora los grados 31, 32 y 33. De hecho, aquí se aprobó ya en el pasado que el salario para una Dirección General, porque ahora tenemos Direcciones Nacionales y Direcciones Ejecutivas. El salario de una Dirección

General ocupada por una persona no docente había sido aprobado por este Consejo que fuera de B/.3,000.00 mensual. A raíz de que ya existe ese nivel de salario en un administrativo, pues al ser aprobada la Dirección General con ese salario se crea un vacío en nuestra escala, porque la escala actual en el grado 30 llegaba hasta un salario de B/.2,310.00 y con incrementos escalonados.

Lo que se está proponiendo es que ese grado que es el máximo que puede ganar un administrativo si ocupa una Dirección General, sea incorporado dentro de la escala administrativa de salario, pero no con un salto cuántico del grado 30, que es B/.2,310.00 hasta el grado de B/.3,000.00, porque habría una diferencia muy grande y se propone incorporar el grado 31, el grado 32 y el grado 33.

La Universidad llega hasta el grado 30 con B/.2,310.00, pero las Direcciones Generales ya aprobadas tienen como salario para el funcionario que las ocupe, recuerden que son muy pocas y tienen cobertura nacional, un salario de B/.3,000.00, que no estaba incorporado en nuestra escala administrativa hasta el grado 30. Se está proponiendo agregar un grado 31, un grado 32 y un grado 33, que entonces llegaría a B/.3,000.00, que ya existe como salario y quedaría en la escala dentro del grado 33, pero incorporar dos grados intermedios en B/.2,000.00, simplemente con el criterio de espaciamento que hay entre uno y otro grado, que sería el 31, B/.2,540.00 y el 32, por B/. 2,770.00.

Estos son los dos grados que se plantean y la propuesta incluye esto para las Direcciones Nacionales y Ejecutivas en donde el 31 y el 32, y hasta aquí es lo existente. Esta es la propuesta que se está trayendo para su discusión, es decir la incorporación de los grados 31 y 32 y el reconocimiento del salario ya aprobado para las Direcciones Generales como el grado 33, o sea que el grado 33 existe de hecho en la Universidad.

Indicó la **Ing. Myriam González Boutet** que cuando se hace la evaluación de cargos si algo cae dentro de un puntaje dentro de esta escala que corresponda a alguno de esos salarios era demasiado, eran B/.2,310.00 o B/.3,000.00, por lo tanto tienen que haber valores intermedios.

Expresó la **señora Rectora** que la escala está graduada prácticamente en escalones en el grado Directivo que van alrededor de los B/.200.00, o sea la propuesta es incorporar el grado 31 y el grado 32 con los valores que están definidos y denominar el salario de la Dirección General ya aprobado como grado 33. La propuesta incluye para las Direcciones Nacionales el grado 32?

Respondió el **Ing. Axel Martínez** que no, dentro de la evaluación si se ubica queda, o sea no necesariamente todas las nacionales quedan ahí, sino dentro del rango directivo.

Manifestó la **señora Rectora** que simplemente la propuesta incorpora los grados 31, 32 y 33. Desde que hicimos la escala salarial administrativa la labor de un funcionario, no tanto la labor, que el título de una posición caiga en un grado, depende de una serie de parámetros que se evalúan, responsabilidad, manejo de recurso humano, mano de recurso financiero, seguridad, una serie de factores con una plantilla que se evalúan para cada tipo de labor dentro de la Institución y es la suma de esos factores lo que determina el grado que por supuesto, entre más complejo y entre más responsabilidad con el número de personas; entre más responsabilidad financiera, el grado es mayor. El grado 31 y 32 se evaluará en su momento si corresponderá a las otras direcciones, no hay un estudio todavía, pero si le quedaría el espacio.

Por ahora nadie está en el grado 31 y 32, pero si las Direcciones Generales están en el grado 33. Lo que se quiere es darle la oportunidad a la escala y luego vendrá la evaluación de la misma escala,

que de hecho hay que hacer las evaluaciones, producto de que toda la escala, hay que revisarlo integralmente.

Concluidas las intervenciones se sometió a votación del Consejo la creación de los grados 31 y 32. El grado 31 con un salario base de B/.2,540.00, el grado 32 con un salario de B/.2,770.00 y se reconoce el grado 33 como el correspondiente a las Direcciones Generales cuando son ocupadas por un funcionario administrativo con un salario de B/.3,000.00. Fue aprobado con 16 votos a favor, 0 voto en contra y 0 voto de abstención.

Expresó la **señora Rectora** que el tercer tema es de los **Sobresueldos**. Para recordar a los miembros de este Consejo que las Direcciones Generales son: Asesoría Legal; Planificación; DITIC; Recursos Humanos; Ingeniería y Arquitectura y la Secretaría de Vida Universitaria. Las Direcciones Nacionales son: Auditoria Interna y Transparencia; Bienestar Estudiantil; Comunicación Estratégica; Relaciones Internacionales; Dirección Administrativa; Finanzas; Presupuesto; Compras; Biblioteca; Orientación Psicológica; SIU, Investigación, Postgrado y Extensión; GTC, que es la de Gestión y Transferencia del Conocimiento. En las Direcciones Ejecutivas están: Protocolo; Inclusión; Librerías; Lenguas; Servicio Social; Cultura y Deportes y Editorial Universitaria.

En todas estas direcciones hay un popurrí de sobresueldos y lo que se está buscando aquí es uniformar dichos sobresueldos entre las diferentes direcciones. Esa es la propuesta, que todas las Direcciones Nacionales tengan un sobresueldo de B/.1,000.00 y las Direcciones Ejecutivas tengan un sobresueldo de B/.500.00.

Expresó la **Ing. Myriam González Boutet** que la clasificación que se hizo de Direcciones Generales, Direcciones Nacionales y Direcciones Ejecutivas hay una diferencia entre las Direcciones Nacionales y las Generales. Siendo que aquellos requisitos de responsabilidad, preparación académica, el monto por ejemplo, de las cantidades de dinero de que somos responsables, las responsabilidades penales y muchas otras cosas que involucran el ejercicio y la función por ejemplo, nosotros hemos aumentado la responsabilidad de manejar el presupuesto, perdón, el presupuesto aumentó en un 100%, es el doble lo que se está manejando ahora. Estas direcciones nacionales están en un nivel de salario que con respecto a las Direcciones Generales hay muchísima distancia, entonces a la hora de poder adecuar las direcciones todas de acuerdo a sus responsabilidades y competencias de cada una, es necesario que estos sobresueldos sean unificados. Decía yo por ejemplo, que si nosotros hemos tenido docentes en estas direcciones, pero hay que incentivar a la gente para que puedan asumir ese tipo de responsabilidades dentro de la organización. Entonces hay sobresueldos de B/.800.00, B/.300.00 y para las Direcciones Nacionales estamos proponiendo que sea de B/.1,000.00 y para las Direcciones Ejecutivas sea de B/.500.00.

Indicó la **señora Rectora** que las Direcciones Generales tienen ya aprobados sobresueldos fijos que van arriba de los B/.2,000.00, para las Nacionales se están proponiendo B/.1,000.00 y para las Ejecutivas la mitad en una forma escalonada. Actualmente lo que hay es una diversidad de sobresueldos para el mismo nivel de responsabilidad.

Una vez evaluada la propuesta en el Consejo, se aprobó con 15 votos a favor, 0 voto en contra y 0 voto de abstención, la uniformidad de los sobresueldos para las Direcciones Nacionales en B/.1,000.00 y para las Direcciones Ejecutivas en B/.500.00.

Manifestó la **Ing. Myriam González Boutet** que el siguiente punto tiene que ver también con algunas políticas recomendadas para los recursos humanos, la propuesta del *Premio a la Labor Sobresaliente en la Universidad Tecnológica de Panamá*.

Expresó la **señora Rectora** que es un concepto que creemos es de justicia y de beneficio para el sector administrativo. Esta premiación en concepto, sería una premiación anual luego de una evaluación por concurso en donde los jefes inmediatos tendrían que postular al funcionario que ha tenido una labor extraordinaria durante dicho año o una sustentación debida de cuál es esa labor extraordinaria o sea, no basta con que saque en la evaluación del desempeño 100, tiene que ser más allá de las expectativas para la posición que hace el funcionario o todos los postulados tendrían que ser evaluados por una comisión preferiblemente integrada por una mayoría de personas externas a la Universidad para tratar de buscar un máximo de transparencia y anualmente se entregaría el premio.

Pensamos que a tres (3) funcionarios destacados y la versión de iniciar el premio sería otorgarle a tres (3) funcionarios a nivel nacional que alcancen la condición de sobresalientes. También puede declararse desierta si el Comité Jurado así lo define. Si bien todavía no está lista la plantilla de evaluación que debiéramos presentarle a los miembros de este Consejo una vez se defina queríamos traer al pleno la idea y pedir su aval para desarrollar la plantilla y organizar el premio y pensar que este premio anual tenga un monto de B/.500.00 para los funcionarios que resulten elegidos. Pensamos que cada año estaría abierto el concurso que es una motivación para aquellos funcionarios que van más allá del deber muchas veces en cada uno de sus cargos y que probablemente cada uno de nosotros conozca a uno o más que pudiera hacerse merecedor al premio, pero que llegará el momento en que tendrán que ser evaluados los méritos y se premiará a tres (3) en cada año.

Ese es básicamente el tenor general de la propuesta y la idea es que ese premio pueda comenzar a otorgarse a partir del año 2012. Es decir, que al final de este año pudiéramos tener la primera versión para tres (3) personas que sean destacables dentro del sistema bajo una plantilla que diseñaría la Vicerrectoría Administrativa en conjunto con la Dirección de Recursos Humanos y pensando eso si en un jurado en donde haya una participación por parte de la Universidad, pero que también en mayoría sean personas externas que podamos invitar a ser jurados de este premio.

Actualmente la Caja de Seguro Social está desarrollando una premiación análoga y nos han pedido tener un representante nuestro en el jurado así que es algo que se está dando dentro del sector estatal como un estímulo al funcionario público y creo que hay colaboración entre las instituciones para participar como jurados en este tipo de actividades.

Al no presentarse observaciones fue sometido a la consideración del Consejo y aprobado con 16 votos a favor, 0 voto en contra y 0 voto de abstención, *otorgar el Premio a la Labor Sobresaliente en la Universidad Tecnológica de Panamá por un monto en efectivo de B/.500.00 con el reconocimiento hasta un total de tres (3) servidores públicos por año*.

Manifestó la Ing. Myriam González Boutet que el siguiente tema trata de los *Méritos Académicos*. Estamos presentando en términos generales el programa, pero faltan algunos datos sobre el monto del porcentaje y que todavía no se ha hecho el estudio presupuestario, pero en términos generales está sujeto al presupuesto.

Indicó la **señora Rectora** que en ese caso vamos a esperar que ya tengamos la cantidad, sin embargo, si vamos a realizar una pequeña presentación y para el próximo Consejo quizás ya podamos tener definidos los montos y su impacto.

Siempre hay una inquietud dentro del personal administrativo de que mucho de nuestro recurso humano se forma a nivel universitario, a nivel de maestría e incluso a nivel doctoral. Si no se abre la oportunidad a nivel de los concursos que ya se iniciaron este año, que no lo pusimos en el Informe, pero ya hicimos los primeros concursos en el sector administrativo y si no se abren a concurso las posiciones en donde las personas puedan mejorar su condición salarial y hacer mejor uso de su formación académica la persona se queda haciendo una función para la cual es posible inclusive que esté sobre calificada.

Por otro lado, la Universidad como ente formador es consciente que en la medida en que todo su recurso humano se supera académicamente la Universidad aumenta su potencial de desarrollo de cosas y en general una población con un mejor nivel académico puede tener mejor criterio, mejores herramientas para el desarrollo de proyectos, de alternativas, independientemente de la posición administrativa que ocupe.

Con nuestro sistema de recurso humano de escala salarial nosotros hemos trabajado en función de que cada posición tiene un grado que responde a un estudio de la responsabilidad del cargo. Con ese criterio el salario de cada cargo está despersonalizado. El salario de cada cargo es un grado que responde a las responsabilidades y características del cargo, pero que no responde a ese tema de si la persona tiene maestría, o doctorado o post doctorado y sigue ejerciendo la función. Si consideramos que para cualquier cargo la mayor formación académica le va a permitir herramientas para desarrollarlo de mejor manera y sí estimularíamos a que las personas con mayores grados académicos aspirarán a través de concurso a ascender en grado asumiendo una posición de más responsabilidad, pero no siempre están las oportunidades para que eso se dé y de hecho, tenemos mucha gente que está muy bien preparada ejerciendo posiciones que a lo mejor no requerían ese nivel de formación.

En conclusión, una posible solución intermedia es hacer un reconocimiento por mérito académico salarial en aquellas personas que mejoran su formación a niveles de licenciatura, maestría o doctorado en especialidades afines con un porcentaje adicional en base de su salario. No será un gran porcentaje, pero es un reconocimiento por ese mérito académico. Realmente la Institución lo que quisiera promover, pero no siempre está la oportunidad, es que el que se prepare más concurse y avance hacia esas posiciones de más responsabilidad en el sistema, así que tampoco el sobresueldo es como para que las personas se sientan conforme y debe ser lo suficiente como para que establezca un reconocimiento, pero lo suficientemente poco para que lo estimule a subir. Esa es la solución que debe encontrar Recursos Humanos y traernos una propuesta. Que numéricamente no se ha definido todavía, porque también tiene un impacto en el Presupuesto y tenemos que evaluarla. Pero si queríamos adelantar que se está estudiando y oír quizás algunas ideas al respecto que pueda tener este Consejo Administrativo antes que formalicemos el programa a través de su aprobación, pero es básicamente la idea, dar un reconocimiento.

Tenemos 79 funcionarios con maestrías en cargos que piden licenciatura, 28 funcionarios con secundaria con cargos que no exigen la secundaria, eso es grado 1, 2 y 3. Que el sobresueldo implicaría todo el que está por arriba de su calificación. Técnicos con licenciatura universitaria 97; con postgrado y maestría la cifra es importante, que es donde más malestar causa a la gente que

termina la maestría, porque en los otros estamentos eso lo conduce normalmente a una reclasificación.

El tema es que en los otros estamentos el estudio adicional es una obligación para el cargo, en el docente e investigador el estudio superior es una obligación para el cargo, porque el perfil deseable para un docente o investigador es el máximo grado académico, así que todos los docentes e investigadores están sub calificados cuando no alcanzan el grado máximo académico, a diferencia del perfil administrativo que realmente identifica un cargo que no necesariamente tiene que ser el más alto grado académico como suficiente para cada cargo, pero siempre esa sensación de que el docente e investigador cuando alcanza maestría, cuando alcanza doctorado inmediatamente reclasifica, genera una equivalencia en la mente de los administrativos.

Pregunta la **Prof. Elida Córdoba** qué sucede con las personas que aplican? Sea de grado o de licenciatura, pero en un tiempo ya tomó una maestría?

Responde la **señora Rectora** que el perfil del cargo es lo que determina el grado, porque lo otro que puede pasar es que la empresa privada no te contrata esa es la realidad, pero en nuestra medida hay áreas donde hay muchas demandas para los egresados. Hay otras áreas en donde hay muchas personas con calificaciones altas compitiendo con una posición que a veces no la requiere, llámese Recurso Humano, llámese en el área de Financiera, en Administración, hay personas con calificaciones altas incluso hasta doctorales, porque ya se ofrecen doctorados en el país y a veces están compitiendo por cargos que no lo ameritan. Eso es como en todo libre oferta y demanda.

Indicó la **señora Rectora** que el análisis económico todavía no está, pero si queríamos adelantar lo que se está haciendo y que esperamos que tanto el bono por mérito académico como el bono por trabajo sobresaliente se concrete en este año 2,012, y más o menos queremos escuchar sus inquietudes, pero nuestra escala no reconoce para el lado administrativo ningún extra por formación.

En general, nuestro personal se está preparando incluso los que están en los grados más bajos con las opciones que se les ha brindado.

Expresó el **Ing. Axel Martínez** que ahora con el CONEAUPA encontramos en las estadísticas del año 2011 que un 20% de la población administrativa nuestra está estudiando.

Manifestó la **señora Rectora** que si contáramos el todo es probable que la mitad de la población administrativa nuestra está estudiando, pero es una población que en media creo que tiene una formación académica alta. Aquí no vamos a votar porque no hay una propuesta en firme, porque faltan algunos detalles, pero hay dos preguntas que me gustaría hacer si alguien tuviera algo que opinar mientras se desarrolla. Una, bueno, definitivamente los estudios deben estar relacionados con el cargo y es lo que más o menos se recoge de lo que se ha planteado. La otra, es interesante si ustedes consideran que debe ser un monto fijo o debe ser un porcentaje. Cualquiera que sea la cifra, puede ser un porcentaje alto, medio o bajo, pero el monto es una cifra finita y el porcentual es una proporción al salario que la persona devenga en ese momento. Porque también podría ser una u otra y no es viable cuando se hace la proyección, porque al final los fondos son finitos. Muy bien, creo que vamos a esperar a ver los números, pero vamos a ver dentro del marco de lo posible qué propuesta le podemos traer a este Consejo. No hay una propuesta para votar.

Punto No. 4: Propuesta de Resolución por medio de la cual se aprueba la Contratación Excepcional con la EMPRESA DE DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA METRO-OESTE, S.A. (EDEMET), para la reubicación física de 2.2 km de líneas de 115,000 voltios correspondientes a los circuitos de alta tensión de 115-6, 115-8, 115-22 y 115-38 que se encuentran dentro de la finca No. 180802 propiedad de la Universidad Tecnológica de Panamá.

Expresó la **señora Rectora** que la Universidad Tecnológica de Panamá tiene un proyecto en el cual ya llevamos dos (2) o tres (3) años de tenerlo en ejecución mientras lo pensamos, mientras lo estructuramos y mientras lo materializamos y yo creo que llevamos desde que entramos al cargo, tres (3) años de estar con él.

La Universidad tiene 60 hectáreas en este Campus Central, pero de esas 60 hectáreas que en un momento parecían mucho, hay una gran cantidad de áreas que no pueden ser utilizadas para desarrollo. Tenemos la servidumbre del río Curundu, tenemos unas zonas boscosas que se ha recomendado que se mantengan y el Campus además está cruzado por dos (2) líneas de transmisión importante y son de las empresas distribuidoras, pero son de 115,000 voltios.

Esas líneas en la forma en que atraviesan el Campus generan digamos un impacto sobre casi 5 hectáreas de manera directa, porque tiene una servidumbre y el área total que cruzan es como una franja que tiene como cinco (5) hectáreas, pero cuando vemos el impacto de áreas que no se pueden utilizar, porque quedan muy pequeñas, quedan en la servidumbre del río Curundu, porque quedan entre las líneas y lo existente actualmente. El impacto de esas líneas por donde pasan pudieran estar limitando a un tercio el espacio que tiene el Campus. O sea, que pudiéramos estar hablando de 20 hectáreas que de una manera u otra no se pueden utilizar por las líneas.

Cuando nosotros llegamos, producto de una propuesta que había de cederle esa área del Campus en alguna concesión a la empresa Hewlett Packard Company, que no eran viables y ahí fue donde nos dimos cuenta que este Campus no tiene las 60 hectáreas disponibles y mucho menos para ceder 20 hectáreas, entonces empezamos a estudiar las características del lote y ahí empezamos a ver las limitaciones de desarrollo que tiene el Campus y notamos el impacto que tenían las líneas de transmisión y partían el lote por la mitad y que todavía reducía mas el área de utilización. De ahí surge un proyecto que tomando en cuenta el desarrollo alrededor del Cerro del área de juego.

El proyecto de desarrollo del Campus tiene una vía de circunvalación que entra por la esquina que creo que es la esquina en donde normalmente los conductores lavan los carros; le da la vuelta a ese cerro y regresa a un costado del campo de juego a la vía principal y es como si fueran dos (2) circuitos, como un ocho (8), el circuito que existe y el otro circuito que le daría el redondel a la cima de la montaña. Sobre la cima de la montaña y muy pegado a esa vía que está ahí hecha, están las líneas.

La propuesta era reubicar las líneas de transmisión de forma que en la vía de circunvalación que va a rodear al cerro quedarán montadas en el pasillo central las torres de alta tensión como están digamos en Vía Argentina o en la Manuel Espinosa Batista de forma tal que la servidumbre correspondiera a la vía de circunvalación y que se liberara las tierras por las que cruzan actualmente. Eso nos permitiría recuperar buena parte de las 20 hectáreas, que están limitadas en su capacidad de uso. Por otro lado, significaría que cuando la Universidad urbanice esa vía, las líneas que estarían ahí, los espacios que se liberan ya son espacios que están desforestados, porque toda el área de las líneas y la servidumbre no tiene vegetación, entonces no solo recuperaríamos buena parte del uso del terreno sino que además el terreno que tenemos es un terreno

aprovechable inmediatamente, porque no hay que desforestar. Entonces reduciríamos mucho el impacto ambiental sobre el Campus para los futuros desarrollo de infraestructura.

Este proyecto lo han considerado viable, además nos han pedido la presentación para repetirlo en otras áreas sobre todo, en estas zonas cercanas en donde pasan estas mismas líneas, sin embargo, ha tenido bastante proceso burocrático; uno, las líneas le pertenecen a una empresa eléctrica. Convencer a la empresa eléctrica que tiene que mover sus dos líneas principales de distribución o un número plural de circuitos no fue una tarea fácil. Por otro lado, no hay manera de contratar a otra empresa que no sea la dueña de las líneas para que mueva las líneas, por lo tanto necesariamente es una contratación directa y la empresa distribuidora de las líneas son del GRUPO FENOSA, es de EDEMET, que no es nuestra proveedora de electricidad, porque nuestra proveedora de electricidad es ELECTRA NORESTE, pero las líneas que pasan por el Campus son de la otra empresa distribuidora.

Ellos pusieron por condición que una empresa de su grupo hiciera el diseño del nuevo sistema y del traslado, porque ellos no confiaban en ninguna otra empresa. Ya por este Consejo ha pasado la contratación directa del diseño que finalmente ya fue entregado y ahora estamos proponiendo la etapa final de todo este proceso que es la contratación formal de la empresa para que haga el traslado de las líneas. Inclusive, la empresa nos ha puesto una nueva condición que no sé si está contemplada en esta resolución. La empresa ha puesto por condición que el Estado le pague todo por delante. Nosotros hicimos ya la consulta legal, porque normalmente el Estado no paga por adelantado, no paga el 100%, pero se estableció que no hay nada que lo impida si está debidamente sustentando, entonces nosotros estamos proponiendo que se efectúe dicho pago, que se contrate a UNIÓN FENOSA y que finalmente este año nos muevan las líneas, porque esto es necesario y el aval del Consejo Administrativo.

Ahora, aquí definitivamente que no hay alternativas, porque las líneas son de UNIÓN FENOSA, no es de beneficio de la empresa moverlas, así que por eso hemos accedido a todas las peticiones que en el camino nos ha puesto la empresa, pero si la ganancia es muy alta para la Universidad y por eso hemos agotado todas las consultas y hemos agotado todas las posibilidades de negociación con la empresa para ver si concretamos esto.

Aclara la **Ing. Myriam González** que se recibió nota para saber exactamente el nombre de la empresa, porque ellos han estado cambiando de nombre y nos habían comunicado que era GAS NATURAL FENOSA, sin embargo mediante nota recibida por parte de ellos nos señalan que la marca de ellos es GAS NATURAL FENOSA y la razón social es *EMPRESA DE DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA METRO-OESTE, S.A. (EDEMET)*, que es la que siempre conocemos y de acuerdo a la copia del registro público que nos envían, entonces corregimos lo que inicialmente se había iniciado con GAS NATURAL FENOSA.

A continuación se procedió a la lectura de la propuesta de Resolución con las observaciones antes señaladas.

Sometida a la consideración del Consejo y al no presentarse otras observaciones, fue aprobada con 15 votos a favor, 0 voto en contra y 0 voto de abstención, la Resolución de Contratación Excepcional con la EMPRESA DE DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA METRO-OESTE, S.A. (EDEMET), para la movilización de las líneas de transmisión que liberan más de 6 Hectáreas del Campus Universitario. (Resolución CADM-R-01-2012).

RESOLUCIÓN No. CADM-R-01-2012

Por medio de la cual se aprueba la Contratación Excepcional con la EMPRESA DE DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA METRO-OESTE, S.A. (EDEMET), para la reubicación física de 2.2 km de líneas de 115,000 voltios correspondientes a los circuitos de alta tensión de 115-6, 115-8, 115-22 y 115-38 que se encuentran dentro de la finca No. 180802 propiedad de la Universidad Tecnológica de Panamá

EL CONSEJO ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PANAMÁ EN USO DE LAS FACULTADES QUE LE CONFIEREN LA LEY, EL ESTATUTO Y LOS REGLAMENTOS UNIVERSITARIOS

CONSIDERANDO:

- PRIMERO:** Que conforme al artículo 20 de la Ley 17 de 1984, modificada por la Ley 57 de 1996, el Consejo Administrativo es la autoridad superior universitaria en asuntos administrativos, económicos y patrimoniales de la Universidad Tecnológica de Panamá.
- SEGUNDO:** Que el artículo 22, literal f, de la precitada Ley, establece:
- “Artículo 22: Son atribuciones del Consejo Administrativo, además de las que señalan el Estatuto y los Reglamentos de la Universidad Tecnológica de Panamá, las siguientes:*
- ...
f. Aprobar los empréstitos, contrataciones y compra de equipos y bienes según la ley, el Estatuto y los Reglamentos;
...”*
- TERCERO:** Que dentro del Campus Central de la Universidad Tecnológica de Panamá “Dr. Víctor Levi Sasso” se encuentra ubicada una servidumbre de 6.56 Has, consistentes en dos líneas de transmisión de dos circuitos de 115KV cada una, cuya concesionaria es la EMPRESA DE DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA METRO-OESTE, S.A. (EDEMET), según contrato de concesión fechado 22 de octubre de 1998.
- CUARTO:** Que la ubicación de estas líneas de transmisión en la forma en que están dispuestas actualmente originan una división irregular del Campus Universitario, limitando sustancialmente el uso óptimo de un área equivalente a 20 Has, impidiendo así un adecuado desarrollo de la infraestructura universitaria, por lo que se hace necesario, la reubicación de estas líneas, a fin de utilizar adecuadamente el espacio físico con que contamos.
- QUINTO:** Que en base a lo establecido en la cláusula novena del contrato de concesión antes citado la EMPRESA DE DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA METRO-OESTE, S.A. (EDEMET), se le reconoce el derecho a tener en propiedad, operar y mantener las instalaciones de la concesión y de realizar mejoras a éstas.
- SEXTO:** Que el numeral 1 del artículo 62 del Texto Único de la Ley 22 de 27 de junio de 2006, que regula la Contratación Pública y dicta otras disposiciones, establece las causales para acogerse el procedimiento excepcional de contratación, que exceptúa la realización de acto público para la contratación de un servicio en los que no haya sustituto adecuado.
- SÉPTIMO:** Que la EMPRESA DE DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA METRO-OESTE, S.A. (EDEMET) ha presentado, a solicitud de esta institución, una propuesta formal para la realización de estos trabajos, la cual asciende a la suma de OCHOCIENTOS VEINTISÉIS MIL BALBOAS CON 00/100 (B/.826,000.00)
- OCTAVO:** Que la erogación que dicha contratación ocasione se cubrirá con las siguientes partidas presupuestarias del Fondo de Inversión, para la vigencia fiscal 2012:
- Partida No. 1.95.1.1.121.01.02.562 B/. 78,683.86
Partida No. 1.95.1.1.501.01.02.562 B/.747,316.14

RESUELVE:

- PRIMERO:** **APROBAR** la celebración de una Contratación Excepcional con la **EMPRESA DE DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA METRO-OESTE, S.A. (EDEMET)**, sociedad anónima constituida de acuerdo a las leyes de la República de Panamá, inscrita en el Registro Público, Sección de Persona Mercantil, a la ficha 340436, rollo 57983, imagen 2, para la reubicación física de 2.2 km de líneas de 115,000 voltios correspondientes a los circuitos de alta tensión de 115-6, 115-8, 115-22 y 115-38 que se encuentran dentro de la finca No. 180802 Campus Central Universitario “Dr. Víctor Levi Sasso” propiedad de la

Universidad Tecnológica de Panamá, por un monto de OCHOCIENTOS VEINTISÉIS MIL BALBOAS CON 00/100 (B/.826,000.00).

SEGUNDO: AUTORIZAR, a la Ingeniera **MARCELA PAREDES DE VÁSQUEZ**, con cédula de identidad personal No. 8-230-451, Rectora y Representante Legal de la Universidad Tecnológica de Panamá, para que realice todas las gestiones necesarias, para el perfeccionamiento del trámite antes descrito.

TERCERO: Esta Resolución entrará a regir a partir de su aprobación.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en la Ciudad de Panamá, a los veintiséis (26) días del mes de marzo de dos mil doce (2012).

LIC. CESIAH ALEMÁN
SECRETARIA GENERAL Y
SECRETARIA DEL CONSEJO ADMINISTRATIVO

ING. MARCELA PAREDES DE VÁSQUEZ
RECTORA Y PRESIDENTA DEL
CONSEJO ADMINISTRATIVO

Punto No.5: Informe de la Comisión Permanente de Asuntos Presupuestarios:

► *Anteproyecto de Presupuesto de la Universidad Tecnológica de Panamá para la Vigencia Fiscal 2013.*

Inició la presentación la Dra. Delva Batista indicando que primeramente en el informe se presentan los principales Objetivos Institucionales que en resumen establecen la misión y razón de ser de la Universidad en el ámbito académico, de investigación, de extensión y de gestión y la única observación que se hizo en la Comisión es que estos objetivos que datan ya de muchos años de estar en el presupuesto, pero que hemos ido ajustando a las realidades. Quizás para el próximo año van a reflejarse los objetivos del Plan de Desarrollo Institucional.

Igualmente con el tema de las Metas, aunque aquí son metas cuantitativas pues esas metas también mencionábamos que están orientadas a resolver o atender lo que especifica la estructura programática del presupuesto. También mencionamos en esa reunión de Comisión que en hora buena el Ministerio de Economía y Finanzas ya se ha alistado a revisar la estructura programática del presupuesto del Estado y que data de hace muchos años, porque la última es de los años 70. En esta semana que pasó y esta que empieza hay dos funcionarios de cada Institución, en el caso nuestro uno de Programación y Control Presupuestario y uno de la Dirección de Planificación Universitaria capacitándose para esa nueva estructura programática. Eso nos va a facilitar pues todo eso que resulte de ese Plan de Desarrollo Institucional y vertirlo como instrumento de presupuesto que ahora mismo en algunas cosas no era muy coherente con esas metas, porque tenía que obedecer a una estructura programática que ya estaba fija por el Ministerio de Economía y Finanzas, así que vamos a aprovechar entonces ese ejercicio y creo que era importante que esta Comisión lo informara al Pleno del Consejo.

A continuación se presentan las Metas Institucionales en términos cuantitativos.



Anteproyecto de Presupuesto 2013

PRINCIPALES METAS INSTITUCIONALES

| DETALLE | CANTIDAD / OBSERVACIÓN |
|--|--|
| Matrícula | 19,004 |
| Graduados | 2,678 |
| Presupuesto Total 2013 | B/. 106,305,004 |
| Programa de Construcción | 11 proyectos de inversiones por B/.6,848,486.73 |
| Programa de Equipamiento | 10 proyectos de inversiones por B/.2,571,303.00 |
| Programa de Investigación | 7 proy. de Invers. por B/.533,010.00, 14 proy. Func. (Inv. Científica y Tecnológica) por B/. 894,047.13 |
| Extensión Universitaria | 16 proyectos (Func. y G.I.) por B/.1,960,750.00 |
| Maquinaria y Equipo | B/. 10,033,403.25 (Func. y G.I.) B/.3,390,361.88 (Inversiones) |
| Ingresos Propios | B/. 9.91 millones (B/.5.61 millones de G.I) |
| Capacitaciones para el personal de la Institución | 165 |
| Acciones de capacitación y actualización para profesionales de entidades públicas y privadas | 300 |
| Inscripciones en el Sistema de Ingreso Universitario | 11,000 |
| Convenios con universidades Europeas, de América y de Asia | 6 |



Anteproyecto de Presupuesto 2013

PRINCIPALES METAS INSTITUCIONALES

| DETALLE | CANTIDAD / OBSERVACIÓN |
|---|---------------------------------------|
| Acciones de intercambio al exterior (para estudiantes) | 25 |
| Desarrollar proceso de autoevaluación | 4 programas de grado y 2 de postgrado |
| Becas de capacitación para corta estancia para personal de la UTP | al menos 15 |
| Proyectos de Cooperación Técnica Internacional | 2 |
| Habilitar el Centro de Innovación y Transferencia Tecnológica (CITT) en la ciudad de Aguadulce | 1 |
| Crear el Centro de Investigaciones y Desarrollo Científico y Tecnológico (CIDECYT) en Chame | 1 |
| Entrenar nuevos profesores de la Universidad en Metodologías de Enseñanzas-Aprendizaje y mantener las actualizaciones dirigidas a los docentes que participan en el marco del Programa 10,000 Mujeres, Desarrollo de Profesores | 50 |
| Implementar el proceso de certificación del Sistema de Gestión de Calidad de la Universidad, bajo las normas ISO | 1 |
| Continuar el Programa de Mantenimiento Preventivo y Correctivo de la Infraestructura Física y Patrimonial de la Institución | 1 |

Se presenta a continuación el Presupuesto de Funcionamiento y Gestión Institucional en el que se reflejan B/.96,352,204, que hacen un total de 162 proyectos de los cuales para el Rubro de Servicios Personales son B/.69,539,161 y para el resto de los rubros son B/.26,813,043. En Inversión se solicita B/.9,952,800 con un total de 28 proyectos, dando así un total de 190 proyectos por el monto de B/.106,305.004.



Anteproyecto de Presupuesto 2013

RESUMEN DEL ANTEPROYECTO DE PRESUPUESTO 2013

| Desglose por Fuente de Financiamiento | Anteproyecto 2013 | |
|--|-----------------------|-------------------------|
| | Cantidad de Proyectos | Monto Solicitado (B./.) |
| Funcionamiento y Gestión Institucional | 162 | 96,352,204 |
| - Servicios Personales (0) | | 69,539,161 |
| - Otros Rubros (1 al 9) | | 26,813,043 |
| Inversión | 28 | 9,952,800 |
| Total | 190 | 106,305,004 |

Fuente: Dirección de Presupuesto
 Dirección General de Planificación Universitaria

13/03/2012

Ahora, pasamos a ver el cuadro que es una Comparativa con la diferencia de lo que estamos pidiendo entre el Presupuesto del 2012 aprobado por Ley y del Anteproyecto de Presupuesto del 2013.



Anteproyecto de Presupuesto 2013

RESUMEN DEL PRESUPUESTO 2012 Y DEL ANTEPROYECTO DE PRESUPUESTO 2013

| Desglose por Fuente de Financiamiento | Presupuesto 2012 | Anteproyecto 2013 | | Diferencia 2013-2012 |
|---------------------------------------|-------------------|-----------------------|-------------------------|----------------------|
| | | Cantidad de Proyectos | Monto Solicitado (B./.) | |
| Funcionam. y Gest. Institucional | 64,479,000 | 162 | 96,352,204 | 31,873,204 |
| Inversión | 6,483,000 | 28 | 9,952,800 | 3,469,800 |
| Total | 70,962,000 | 190 | 106,305,004 | 35,343,004 |

Fuente: Dirección de Presupuesto
 Dirección General de Planificación Universitaria

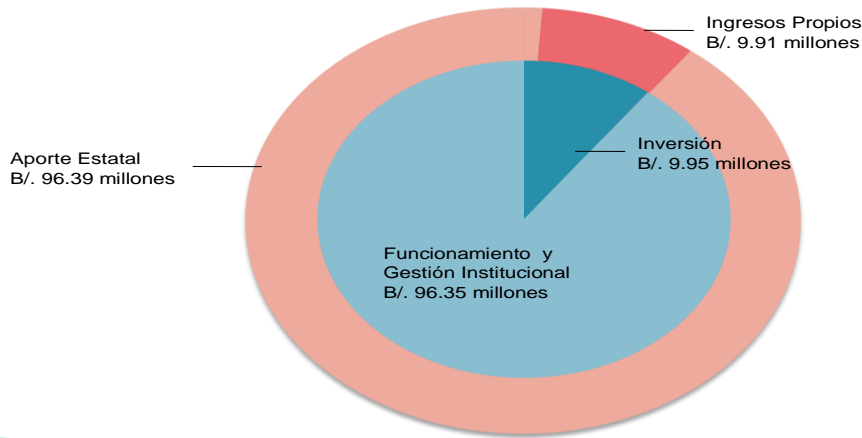
13/03/2012

En la siguiente gráfica se presenta la composición del Anteproyecto de Presupuesto en función de lo que estamos solicitando para el 2013 y de los Ingresos Propios.



Anteproyecto de Presupuesto 2013

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PANAMÁ
 FINANCIAMIENTO DEL PRESUPUESTO



Se continuó con la presentación de los Ingresos, proyectando el 2011, 2012 y el Anteproyecto 2013.



Anteproyecto de Presupuesto 2013

INGRESOS 2011, 2012 Y ANTEPROYECTO 2013

| DETALLE | EJECUCIÓN 2011 | PRESUPUESTO 2012 | ANTEPROYECTO 2013 | DIFERENCIA 2013-2012 |
|---------------------------|-------------------|---------------------|----------------------|-------------------------|
| TOTAL | 67,717,737 | 70,962,000 | 106,305,004 | 35,343,004 |
| INGRESOS PROPIOS | 13,984,437 | 10,258,400 | 9,911,024 | -347,376 |
| VENTA DE SERVICIOS | 807,647 | 614,000 | 626,321 | 12,321 |
| OTROS SERV. GESTIÓN INST. | 2,894,273 | 5,056,900 | 5,608,196 | 551,296 |
| MATRÍCULA-DERECHOS | 2,619,034 | 2,530,200 | 2,604,092 | 73,892 |
| OTROS- BIBLIOTECA | 35,225 | 40,200 | 40,401 | 201 |
| TASAS | 259,826 | 319,000 | 322,000 | 3,000 |
| INGRESOS VARIOS | 1,094,047 | 698,100 | 710,014 | 11,914 |
| SALDO EN CAJA (CAPITAL) | 6,274,385 | 1,000,000 | | -1,000,000 |
| APORTE ESTATAL | 53,733,300 | 60,703,600 | 96,393,980 | 35,690,380 |
| TRANSFERENCIAS CORRIENTES | 48,233,300 | 55,220,600 | 86,441,181 | 31,220,581 |
| TRANSFERENCIAS DE CAPITAL | 5,500,000 | 5,483,000 | 9,952,800 | 4,469,800 |

Fuentes: Dirección de Finanzas
 Dirección de Presupuesto
 Dirección General de Planificación Universitaria

15/03/2012

Indicó la **Dra. Delva Batista** que lo que genera la Institución a través de la venta de servicios y que ese rubro específicamente es todo lo que genera el Centro Experimental de Ingeniería. Los otros son servicios de Gestión Institucional que se generan en las Facultades y Centros de Investigación.

Las Tasas que sería lo que genera la Secretaría General, la Biblioteca y Otros Ingresos. Para el 2013 nuestra expectativa general es de B/.9,911.024.

Pregunta la **señora Rectora** ¿por qué bajamos para la proyección de Ingresos Propios para el 2013?

Respondió la **Dra. Delva Batista** que no es que bajamos, es que tuvimos más ingresos y ese que dice presupuesto es lo que verdaderamente generamos, no lo que solicitamos.

Dijo la **señora Rectora** que no, porque en el 2012 aparece B/.10,258,400 y en el 13 aparecen B/.9.9 y el del 12 tiene que ser lo proyectado, no lo real.

La **Dra. Delva Batista** dijo que el 2012 tiene un Saldo en Caja de Un Millón.

Indicó la **señora Rectora** que no se ve bien aun con el Saldo en Caja, porque ni siquiera es nuestra historia, porque lo real es superior a 10. Claro que teníamos un Saldo en Caja alto que nos hemos encargado de reducirlo, pero de todas manera como que esto me llamaría a mí la atención si fuera de las instancias que tendría que aprobar el presupuesto. Por lo menos debiera mantenerse igual. Lo que está de menos ahí es el Saldo en Caja no estamos poniendo nada que sea el Saldo en Caja. Pero históricamente desde siempre hemos tenido Saldo en Caja, quizás pueda ser menos optimista, reducirlo, pero no borrarlo. Si ustedes ponen la mitad de Saldo en Caja que la proyección que hicieron en este año igual superan lo proyectado del año pasado.

Dijo la **señora Rectora** que no tiene la filmina para ver los desgloses de los ingresos que solicitamos, no el que nos asignaron para el 2012, porque ese es el Presupuesto Ley. Yo lo que quería ver era cómo nos habíamos formulado nosotros en el 2012. Que desde la lámina anterior mi interés es ver qué formulamos, porque cuando tu comparas lo solicitado contra lo asignado la diferencia es muy grande, pero si comparas lo formulado contra lo formulado ahí se ve si realmente estamos pidiendo más que el año pasado o no. No hay ninguna certeza de que vaya a ser cero (0) el Saldo en Caja, de hecho nunca es cero (0).

Indicó la **Dra. Delva Batista** que eso era lo que quería ver si es que ese Millón de Saldo en Caja en el 2012 nos lo incorporaron ellos, pero que realmente nosotros pedimos menos. Que se va a revisar para el Consejo General Universitario, de manera que pueda darse una respuesta.

Indicó la **señora Rectora** que el 2013 aun contra el Presupuesto Ley pueda ser menos, por lo menos debiera proyectarse y ser una meta institucional, mantener el nivel de Ingresos Propios, por lo menos igual. Debiera aumentar en la misma proporción que aumenta nuestra demanda de plata adicional. En el mismo porcentaje, pero nunca disminuir, porque no puede ser que digamos pedimos más plata y estamos produciendo menos, yo no lo aprobaría como administrativo.

Expresó la **Dra. Delva Batista** que en el caso del 2011 tiene los 6 Millones de Balboas del crédito que pedimos. Está como Ingresos Propios, pero no por lo solicitado y mi análisis era en función de lo que solicité. Realmente solicité 8 en el 2011 y creo que fue 8.8 en el 2012 y luego ellos le incorporaron el Saldo en Caja y por esa razón es que ahora nos da más de lo que estamos solicitando, pero eso pudiera revisarse y pudiera hacerse el ejercicio para ver dónde nos hemos quedado por debajo. Esa cifra nos la ponen ellos.

Preguntó la **señora Rectora** entonces la proyección de Saldo en Caja no se puede hacer?

A lo cual respondió la **Dra. Delva Batista** que se puede hacer e incrementarse.

Indicó la **señora Rectora** que se puede proyectar con Saldo en Caja hasta Medio Millón y te pasas la proyección del año anterior y Medio Millón normalmente siempre queda. Es una sugerencia, porque es evidente que estamos poniendo menos.

Expresó la **Dra. Delva Batista** que será evidente aunque no la presente así, porque la cifra está consignada, o sea que se va venciendo cuánto es lo que estamos pidiendo.

Manifestó la **señora Rectora** que todos los años hemos superado las expectativas de Ingresos Propios y entonces nuestras estadísticas en ingresos va en contra nuestra. Igual nos van a decir que no porque ustedes generan menos, pero revisaría eso, porque salta a la vista y me debilita un poco a la hora de sustentar que nos den más presupuesto. Una cifra que indica que estoy proyectando que voy a generar menos o por lo menos estoy proyectando que voy a generar lo mismo, pero necesito más cosas, pero pedir más y producir menos está duro! Es un asunto de perspectivas y esa parte del presupuesto lo genera la Dirección de Planificación Universitaria con la Vicerrectoría Administrativa, así que se puede revisar.

La **Dra. Delva Batista** continuó la presentación con el *Presupuesto de Gastos*. Ese Presupuesto establece también una comparativa ya por rubros, por el Objeto del Gastos, en los gastos de Servicios Personales y en los ocho (8) rubros que tenemos en los Otros Servicios.



Anteproyecto de Presupuesto 2013

CUADRO COMPARATIVO DE LO SOLICITADO POR GRUPO DE GASTO
 (Funcionamiento y Gestión Institucional)

| OBJETO DEL GASTO | MODIFICADO 2011 | LEY 2012 | ANTEPROYECTO 2013 | DIFERENCIA 2013-2012 | VARIACIÓN (%) 2013 vs 2012 |
|---------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------------------|----------------------------|
| TOTAL | 56,885,000 | 64,479,000 | 96,352,204 | 31,873,204 | 49.43 |
| 0 Servicios Personales | 48,240,933 | 57,908,900 | 69,539,161 | 11,630,261 | 20.08 |
| 1 Servicios No Personales | 4,192,994 | 3,915,000 | 8,877,077 | 4,962,077 | 126.75 |
| 2 Materiales y Suministros | 1,835,808 | 1,423,700 | 5,188,649 | 3,764,949 | 264.45 |
| 3 Maquinaria y Equipo | 687,015 | 142,500 | 10,033,403 | 9,890,903 | 6,940.98 |
| 4 Inversión Financiera | 1,115,850 | 621,000 | 1,411,600 | 790,600 | 127.31 |
| 6 Transferencias Corrientes | 812,400 | 467,900 | 1,292,313 | 824,413 | 176.19 |
| 8 Servicios de la Deuda Pública | | | 10,000 | 10,000 | |

Fuente: Dirección de Presupuesto
 Dirección General de Planificación Universitaria

13/03/2012

Lo que queremos presentar es que en el Presupuesto Ley del 2012, que era Funcionamiento y Gestión Institucional de 64 Millones de Balboas y que ahora nosotros estamos solicitando 96, o sea que hay un 49.43% de variación en el presupuesto.

Hace una observación la **señora Rectora** en el renglón de Servicios Personales, indicando que se sustente ese incremento, porque está muy alto. Que 10 Millones de Balboas sobre 57 me están hablando de un dieciséis y tanto por ciento de incremento en uno solo que es Servicios Personales, es muy alto. Que se sustente cómo fue ese incremento.

Expresó la **Dra. Delva Batista** que las solicitudes de la Estructura de Personal lo hace cada unidad en toda la Universidad.

Intervino la **señora Rectora** para indicar que alguien tiene que darles lineamientos. ¿Cuánto es en bienal y cuánto es en posiciones nuevas? Que hasta ahora nos ha ido muy bien en los

presupuestos, pero hemos sido conservadores y hemos podido sustentar que son incrementos merecidos para la Universidad. A nosotros no nos ha ido tan mal pidiendo lo racional, nos lo han dado, pero yo creo que ha premiado que nos ha ido bien y la gente ahora ha puesto ahí en exceso y después se hace difícil sustentarlo. Es mejor sustentar lo poco bien que, que no ha sido poco ha sido bastante, pero no ha sido exagerado a que ahora nos presentamos con una propuesta que está muy exagerada. Al observar el crecimiento en las posiciones nuevas y concursos; todo el mundo ha pedido en exceso, creo que debe emanar una política que le de una guía a las unidades de un tope y que debiéramos discutir aquí cuánto debiera ser ese tope, porque la gente me va a pedir y va a triplicar el tamaño de la unidad. Claro que no puede ser el otro extremo, pero estamos hablando ahí de casi 300 personas más lo cual es un incremento del 20% de la planilla, si toda la planilla son 1,500 funcionarios; 3000 con los profesores y 247 más, es un porcentaje alto, no el 10%, pero quizás el 8% de nuevas personas en el sistema de un año para otro con una matrícula que nada ha crecido al 2, no hay cómo. Yo no tengo cómo sustentar 8 ó 10% de crecimiento en planilla, ni siquiera con la matrícula.

Dijo la **Dra. Delva Batista** que antes de empezar todo el proceso de formulación hacemos un cronograma y el primer punto del cronograma son los lineamientos para la formulación del presupuesto. Primero lo sometemos a usted y le decimos lo que vamos a mandar. Luego se envía a la Vicerrectoría Administrativa y las políticas están, pero nosotros no podemos hacer que la gente no lo meta. Nosotros sí mandamos los lineamientos con todos esos detalles, pero lo de las vistas e incluso nosotros somos bien drásticos con esas políticas y todos reciben absolutamente todo antes de empezar a formular el presupuesto. El asunto es que como este año no hubo vistas, porque ahí es donde usted les dice, bueno esta sí, esta no y ya nosotros ajustamos, porque los que formulan tienen la directriz suya, entonces vienen y ajustan ellos mismos, pero no se lo podemos cambiar nosotros.

Pregunta la **señora Rectora** ¿cuánto sería el porcentaje, porque debiéramos estudiar el crecimiento histórico del presupuesto en Servicios Personales para poner una guía de este Consejo para una recomendación?

Indicó el **Ing. Luis Barahona** que en esa dirección si lo solicitado en el 2011 fue 54, luego la solicitud en el 2012 fue 57, ahí hay un crecimiento y prácticamente nos lo dieron todo, significa que debemos seguir el mismo patrón de crecimiento, porque nosotros no estamos creciendo exageradamente, yo lo que propongo que del 2012 al 2013 se de el mismo incremento en porcentaje que se dio el 2011 al 2012 en el Anteproyecto de Presupuesto.

A lo que intervino la **señora Rectora** para indicar que quizás un poquito más por el bienal, porque el bienal puede sustentar que fuera más del 2012 al 2013, porque del 2011 al 2012 no hay bienal. Pero ¿cuánto fue el porcentaje de crecimiento?

Que el renglón que me preocupa es ese, todos los demás son sustentables, porque Materiales, Maquinaria es sustentable, pero este que significa salario solamente.

Responde la **Dra. Delva Batista** que el 20%.

Expresó la **señora Rectora** son 3 Millones entre 54, es como 8 ó el 7. Yo digo que está cercano al 7%, cuánto da 7.4. Cuánto es el 7 de 54, más 2 son 6 ½. Aun con 7, 58 +7, 64 ó 65, todavía hasta ahí,

pero estamos muy altos. O sea que una cifra razonable podría ser el 7% más el bienal, cuánto es esto?

Que este Consejo debiera recomendar una revisión para poder transmitirle a las unidades como una disposición para no sobrepasar una proyección razonable de crecimiento de Servicios Personales que pudiera ser mantener el porcentaje en el 7% más el bienal. Eso así mismo se le transfiere a las unidades, el crecimiento de su planilla tiene que estar por el orden del 7%, repartimos el 7% de manera igualitaria, pero luego en las sustentaciones si hay algunas unidades que se han venido quedando cortas y otras que han venido holgadamente mejorando en los últimos se les distribuye, pero si todos usamos el 7% de base el global tiene que mantenerse en el 7.

Pregunta la **Dra. Delva Batista** ¿si 7% sería para posiciones nuevas, reclasificaciones o ajustes?

Responde la **señora Rectora** no, 7% aquí en el global más un poco más que pueda justificarse con el bienal, pero 69 ½ a 57 qué porcentaje de incremento hay ahí?

Dijo el Ing. Luis Barahona que 21.

Manifestó la **señora Rectora** que tres (3) veces el crecimiento del último año, no hay manera de sustentar eso en una vista. Así que yo hago una propuesta, de que los presupuestos de las unidades se les haga la recomendación de que ellos mismos revisen y ajusten para mantenerse en un gasto por Servicios Personales no superior, en incremento en Servicios Personales por posiciones nuevas no superior al 7%. Ellos no tienen que preocuparse por el bienal, ni tienen que preocuparse por las reclasificaciones y antigüedades que son por ley, pero que en posiciones nuevas no se supere el monto del 7% de la unidad, porque lo demás hay que pagarlo. El bienal tiene que estar incorporado, pero el bienal es sobre lo existente. Los concursos nuevos también tienen que restringirlos al 7%, lo que es posiciones nuevas en montos 7%, todo lo demás no tienen, porque la antigüedad, qué como, todo eso hay que pagarlo, pero es sobre lo que está. Es lo nuevo lo que debiéramos restringirlo a un 7% no más de crecimiento, incorporar a ese 7%, entonces el gasto del bienal, las antigüedades y las reclasificaciones que nos va a dar arriba del 7% de crecimiento, no creo que llegue al 21% que es 3 veces. Solo deben revisar los que hayan solicitado por exceso del 7% para que hagan una revisión y ajusten.

Manifestó la **Dra. Delva Batista** que por razones del tiempo nosotros ya tenemos una fecha en el MEF que cumplir o sea, que tendríamos que hacerlo nosotros mismos, no devolverlo a la unidad.

Indicó la **señora Rectora** que se informe a las Unidades, porque cada una tiene que presentarlo en sus respectivos órganos de gobierno. Será la primera vez que un órgano superior les diga que recorten, pero estamos en potestad de decidirlo y yo si lo recomiendo para que además la gente tenga por disciplina pedir racionalmente, porque eso es una disciplina y que es conveniente porque la Universidad ejecuta con alta eficiencia, pide con buena sustentación y hasta ahora ha recibido, pero ya es hora de que las unidades generen solicitudes, por eso las vistas. Lamentablemente en este año no nos ha dado tiempo para hacer las vistas antes para que la gente vaya adquiriendo la disciplina de pedir lo sustentable.

La **Dra. Delva Batista** prosiguió con la presentación del *Anteproyecto de Presupuesto de Inversiones*.

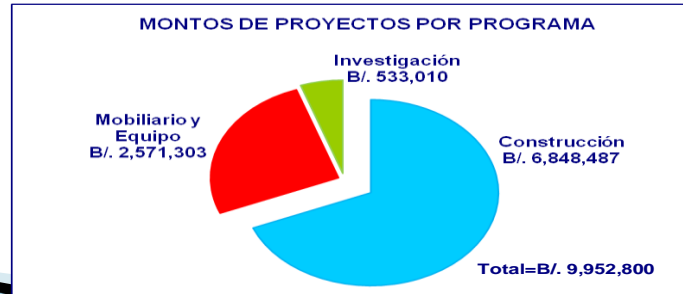


Anteproyecto de Presupuesto 2013

ANTEPROYECTO DE PRESUPUESTO DE
INVERSIÓN 2013

| Tipo de proyecto | Cantidad | Monto (B/.) |
|--------------------------|-----------|------------------|
| Total | 28 | 9,952,800 |
| Proyectos Nuevos | 14 | 1,218,910 |
| Proyectos de Continuidad | 14 | 8,733,890 |

| Programa | Cantidad de Proyectos | | Total |
|---------------------|-----------------------|----------------|-----------|
| | Nuevos | De Continuidad | |
| Total | 14 | 14 | 28 |
| Construcción | 3 | 8 | 11 |
| Mobiliario y Equipo | 4 | 6 | 10 |
| Investigación | 7 | - | 7 |



Se continuó con la presentación de los proyectos Nuevos por un monto de B/.1,218,910 y de Continuidad por el monto de B/.8,733,890.



Anteproyecto de Presupuesto 2013

Anteproyecto de Presupuesto de Inversión
PROYECTOS NUEVOS (B/. 1,218,910)

| UNIDAD | NOMBRE DEL PROYECTO | MONTO SOLICITADO B/. |
|--|---|----------------------|
| PROGRAMA DE CONSTRUCCIÓN | | |
| TOTAL | | 400,000.00 |
| Centro Reg. de Coclé | Fortalecimiento de la Educación a Nivel de Postgrado en Tecnología de la UTP en el Centro Regional de Coclé | 100,000 |
| Centro Reg. de Coclé | Mejoramiento de las Instalaciones Deportivas de la UTP en el Centro Regional de Coclé | 50,000 |
| VIPE | Construcción del Centro de Investigaciones y Desarrollo Científico y Tecnológico de la UTP (CIDECYT) | 250,000 |
| PROGRAMA DE MOBILIARIO Y EQUIPO | | |
| SUB-TOTAL | | 285,900 |
| DITIC | Desarrollo del Sistema Manejador de Archivos de la UTP (SISMAR) | 45,900 |
| Secretaría de Vida Universitaria | Equipamiento para las Áreas de Cultura y Deportes de la Universidad Tecnológica de Panamá | 45,000 |
| Secretaría de Vida Universitaria | Fortalecimiento de las Agrupaciones Estudiantiles de la Universidad Tecnológica de Panamá | 45,000 |
| Centro Experimental de Ingeniería | Equipamiento de los Laboratorios del Centro Experimental de Ingeniería de la UTP | 150,000 |



Anteproyecto de Presupuesto 2013

**Anteproyecto de Presupuesto de Inversión
 PROYECTOS DE CONTINUIDAD (B/. 8,733,890)**

| UNIDAD | NOMBRE DEL PROYECTO | MONTO SOLICITADO B/. |
|--|---|----------------------|
| PROGRAMA DE CONSTRUCCIÓN | | SUB-TOTAL |
| | | 6,448,487 |
| Rectoría | Construcción del Campus de la U.T.P. (I Etapa II Fase) | 2,703,769 |
| Rectoría | Fortalecimiento Ciencia, Tecnología e Innovación | 500,000 |
| DGIA | Mantenimiento Preventivo y Correctivo de la Infraestructura Física y Patrimonial de la UTP a Nivel Nacional | 1,000,000 |
| Coord. General de los Centros Reg. | Fortalecimiento de las Sedes Regionales de la UTP | 1,004,907 |
| Centro Reg. de Azuero | Construcción del Auditorio de la UTP- Centro Regional de Azuero | 500,000 |
| Centro Reg. de Azuero | Ampliación del Centro de Ingeniería en Los Santos - II Etapa | 76,995 |
| Centro Reg. de Panamá Oeste | Construcción del Centro Experimental de Ingeniería de la UTP en el Centro Regional de Panamá Oeste | 445,316 |
| CINEMI | Habilitación del Centro de Innovación y Transferencia Tecnológica de la UTP en el Distrito de Aguadulce | 217,500 |
| PROGRAMA DE MOBILIARIO Y EQUIPO | | SUB-TOTAL |
| | | 2,285,403 |
| Rectoría | Mejoramiento de los Laboratorios de Facultades y Centros Regionales de la UTP | 1,500,103 |
| DITIC | Mejoramiento del Centro de Datos de la UTP | 100,000 |
| DIPLAN | Implementación de un Sistema de Información y Seguimiento de Egresados y Graduados de los Programas de Maestrías y Postgrados ofrecidos en la UTP | 20,000 |
| Fac. Ing. Eléctrica | Mejoramiento de la Confiabilidad de la Red de Distribución Eléctrica de la UTP | 91,300 |
| Fac. de Ing. Mecánica | Habilitación del Centro de Operaciones de Vuelo de la UTP | 500,000 |
| CINEMI | Habilitación del Centro de Investigaciones Industriales de la UTP | 74,000 |

Preguntó la **Ing. Myriam González Boutet** si en el Anteproyecto se ha incorporado lo del nuevo proyecto de las cafeterías en los Centros Regionales al monto de las partidas?

Para aclarar al Consejo la **señora Rectora** expresó que realmente la Universidad tiene en las cafeterías de Panamá la administración de ellas y en el resto del país son concesiones. El tema de las concesiones es que a veces ese tipo de negocios no tiene una alta rentabilidad en los centros y nos quedamos sin proveedores y los que a veces toman esa actividad no dan la alimentación, ni el nivel de subsidio al que tienen acceso los estudiantes en las cafeterías de Panamá en donde el subsidio es alto. Qué sucede? Muchas veces en las sedes regionales en donde a veces el ingreso es menor entre la población, los costos de la alimentación son más altos que en Panamá y eso nos parecía una injusticia con la gente de los centros.

Estamos tratando de asumir la administración de las cafeterías de los centros, pero eso no es sencillo, porque a veces no tenemos partidas para la compra de los insumos, porque entonces las cafeterías están sujetas a la compra de insumos por la vía estatal, sin embargo, estamos estableciendo como pilotos algunos centros regionales y eso tiene que incorporarse en el presupuesto, porque va a incrementarse la asignación de las partidas de compra de alimentos y de personal necesario para eso, pero ese personal si puede quedar dentro del 7% de posiciones nuevas que estamos proyectando, eso está plenamente justificado y además son del grado 1, 2 y 3, pero eso hay que incorporarlo y vale que se haga una proyección y se incorpore, pero normalmente no es lo que genera mayor incremento salarial, porque son personal de los grados más bajos.

Finalizadas las consideraciones y observaciones vertidas y al no presentarse ninguna otra intervención, se aprobó con 16 votos a favor, 0 voto en contra y 0 voto de abstención, el Anteproyecto de Presupuesto de la Universidad Tecnológica de Panamá para la vigencia fiscal 2013 con las observaciones de que la Dirección de Planificación Universitaria proyecte como meta institucional, mantener el nivel de Ingresos Propios, a fin de que se mantenga siempre Saldo en Caja; y que la Dirección de Planificación Universitaria y la Dirección de Programación y Control

Presupuestario revisen la cuenta de Servicios Personales para que las unidades no sobrepasen una proyección razonable de crecimiento y se mantenga el incremento en posiciones nuevas solicitadas a un porcentaje no mayor del 7%.

El Punto No.6: Lo que propongan los miembros del Consejo Administrativo.

Manifestó el **señor Rigoberto Mena** que hace unos Consejos atrás estuvimos pidiendo a este Consejo y vuelvo a centrar la solicitud a este Consejo para ver de qué manera se facilitan unos buses para que se ayude a los compañeros de la Extensión de Tocumen que andan en buses, ya que me ha tocado ver algunas veces cuando vengo de regreso desde Tocumen a compañeros que salen a las 4:00 p.m. en las paradas esperando bus todavía y a veces he tenido que recogerlos, inclusive hasta he tenido que llevarlos, porque se les hace difícil abordar el Metro Bus y además los diablos rojos están desapareciendo. Así que queremos ver de qué manera se ayuda a los colaboradores para que tengamos una unidad que los lleve de la Extensión de Tocumen a la Terminal de Albrook.

Expresó la **señora Rectora** que es la segunda vez que usted plantea esta situación. La solicitud que hicimos de los diablos rojos no caminó. La otra, es la posibilidad de adquirir transporte propio nuevo y convertirlo en un proyecto. Creo que tenemos los mecanismos para adquirir más buses que puedan durarle más tiempo a la Institución y que pueda brindarse ese servicio.

También me parece que podemos hacer un estudio de cuántas personas necesitaban el transporte y en qué dirección. Si lo hacemos podremos guiarnos en las horas picos cuál es la máxima demanda de personas que usarían el sistema y así uno pudiera tomar decisiones para dar una respuesta más rápida y más confiable que mejorar el transporte. Porque mejorar los buses viejos no se ve tan barato y no es una inversión duradera. Así que le pedimos a la Dirección Administrativa que conjuntamente con la administración de la Extensión de Tocumen, de acuerdo a las estadísticas que se hicieron hace dos (2) años, se actualice para poder decidir.

Que la responsabilidad recae sobre la Vicerrectoría Administrativa y la Dirección Administrativa y se hace la inversión. Tienen un (1) mes para proponerlo, sustentadamente y atendemos la solicitud de los administrativos que ya es reiterativo.

Manifestó el **Est. Stewart Baxter** que volviendo a eso de los buses, los estudiantes de la noche a veces esperan buses hasta las once de la noche; algunos esperan buses hasta la medianoche y cuando a la última no les queda otra opción que tomar un taxi, gastarse un montón de plata y dormir pocas horas, porque muchos trabajan y considerando que la venida es lejos, desde zonas donde no es muy seguro ir y a donde no llega el Metro Bus.

Expresó la **señora Rectora** que el bus de los administrativos no es para esta sede, es para la Extensión de Tocumen por el tema de movilidad de los que no viven en la zona de Tocumen. Lo que pudiera es incorporarse y eso ya entonces correspondería a la Vicerrectoría Administrativa, porque el transporte puede ser el mismo porque allá en la noche no se usa y aquí en la noche yo no lo haría tanto porque el estudiante espere mucho, sino por seguridad, porque en realidad esas paradas por más que hemos tratado, pero podría ser una doble solución, podría transportar a los funcionarios a la salida hacia este Campus y lo que habría que definir de este Campus a dónde se mueve y en qué horario. Tienen un mes para recopilar los estudios y ver si son uno (1) o dos (2) Coaster y las rutas. Si la Dirección de Planificación Universitaria hizo el estudio lo que hay es que implementar la solución.

Vamos a estudiar y evaluar algo, porque parte de la vida de todos los funcionarios es ver cómo llega a su trabajo todos los días y todo el mundo tiene problemas, no sólo el que está en Tocumen. El que trabaja aquí y vive en la 24 de Diciembre tiene problemas; el que trabaja aquí y vive en La Chorrera tiene problemas, para eso nos preocupamos de ajustar la Escala Salarial y de ir al tono del avance de la vida y esta es una de las instituciones que más lo reconoce, no podemos resolverle el problema a todos los funcionarios, pero lo de la Extensión de Tocumen es una vieja data y aparentemente si existen pocas rutas de transporte a pocas horas en y desde la Extensión de Tocumen, esa es una queja frecuente y el sector estudiantil que es nuestro cliente principal tiene problemas en la noche, por seguridad.

Entonces, yo diría que ya que no vamos a poder solucionarle a todos los del sector administrativo su problema de transporte, ni la Institución creo que tiene la responsabilidad de hacerlo, pero si podemos ayudar en aquellos lugares que es más crítico y en aquellas horas donde es así, por eso es urgente el estudio que hizo la Dirección de Planificación Universitaria, porque podríamos evaluar si es solo a la salida de Tocumen y si es solo en los turnos después de las 9:00 p.m., de aquí hacia Albroom con unas horas fijas que coincidan con las horas de clases que la puedan usar indistintamente profesores y administrativos en la noche aquí, porque hay administrativos que se quedan hasta la noche.

Hay que proponerlo y la solución es viable si estamos hablando de uno (1) o dos (2) buses, más de eso la solución no es viable y podría ser una solución parcial en donde se asigne alguna prioridad de cupos o de boletos para el uso, o sea que siempre se puede dar algún nivel de solución, serían dos (2) buses.

Agotados los temas del Orden del Día, la sesión finalizó a las 12:05 p.m. Fue presidida por la Ing. Marcela Paredes de Vásquez, Rectora y Presidenta del Consejo y actuó como Secretaria del Consejo, la Lic. Cesiah Alemán R., Secretaria General.

ASISTENCIA:

Presentes:

Ing. Marcela Paredes de Vásquez, Rectora y Presidenta del Consejo; Ing. Luis A. Barahona G., Vicerrector Académico; Dr. Martín Candanedo, Vicerrector de Investigación, Postgrado y Extensión; Ing. Myriam González Boutet, Vicerrectora Administrativa; Ing. Richard Daly, Director Administrativo; Lic. Homero Sealy Ledezma, Representante del Ministerio de Economía y Finanzas; Ing. Esmeralda Hernández Plaza, Coordinadora General de los Centros Regionales; Ing. Sonia Sevilla, Representante de los Señores Decanos; Dra. Delva Batista Mendieta, Directora de Planificación Universitaria; Lic. Jeremías Herrera D., Representante a.i. de los Directores de los Centros de Investigación, Postgrado y Extensión; Prof. Elida Córdoba y la Prof. Itzomara Pinzón, Representantes de los Profesores por la Sede; Prof. Raúl Palacio, Representante Suplente de los Profesores por los Centros Regionales; Est. Stewart Baxter, Representante de los Estudiantes por la Sede; Sr. Rigoberto Mena, Representante del Sector Administrativo por la Sede; Sr. Javier Ferri, Representante del Sector Administrativo por los Centros Regionales.

Presentaron Excusas:

Prof. Luis López, Representante de los Profesores por los Centros Regionales.

Con Cortesía de Sala Permanente y Derecho a Voz:

Presentes:

Lic. Cesiah Alemán R., Secretaria del Consejo; Lic. Grace Ivandich, Directora de Bienestar Estudiantil; Ing. Axel Martínez, Director de Recursos Humanos y el Lic. Luis Cedeño Merel, Asesor Legal.

Ausentes:

Lic. Bolívar Aguilar, Jefe de Control Fiscal.


LIC. CESIAH ALEMÁN R.
SECRETARIA GENERAL,
SECRETARIA DEL CONSEJO
ADMINISTRATIVO


ING. MARCELA PAREDES DE VÁSQUEZ
RECTORA Y PRESIDENTA DEL CONSEJO ADMINISTRATIVO



RATIFICADA EN SESIÓN ORDINARIA DEL CONSEJO ADMINISTRATIVO No.06-2012 EFECTUADA EL CUATRO (4) DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL DOCE (2012).