



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PANAMÁ
CONSEJO GENERAL UNIVERSITARIO

Acta Resumida

Reunión Extraordinaria No.08-2022 realizada el 28 de octubre de 2022

Con el cuórum reglamentario siendo las 10:15 a.m., el **Ing. Héctor M. Montemayor Á.**, Rector, inició la sesión en el Salón de Conferencia “Ing. Wilfredo Robinson”, ubicado en el Edificio No.1, “Campus Central Dr. Víctor Levi Sasso”, solicitando al secretario **Mgtr. Ricardo A. Reyes B.** la lectura del Orden del Día.

Orden del Día

1. Ratificación de la Resolución No. CADM-R-14-2022 de 20 de octubre de 2022 expedida por el Consejo Administrativo, a través de la cual se aprueba la **Nueva Escala Salarial para el Estamento Administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá.** (*)
2. Ratificación de la Resolución No. CADM-R-17-2022 de 20 de octubre de 2022, por la cual se aprueba un **Programa Especial de Retiro Voluntario en la Universidad Tecnológica de Panamá.**(*)
3. Ratificación de **estructuras organizativas** aprobadas en Consejo Administrativo y Consejo de Investigación, Postgrado y Extensión en el período comprendido de 2008 al 2018 y en el año 2022.
4. Resolución No. CIPE-R-01-2017 de 15 de noviembre de 2017, por la cual se crea la figura de Investigador Asociado Ad-Honorem en la Universidad Tecnológica de Panamá. (*)

Enviado por c.e.

Concluida la lectura del Orden del Día, indicó el **Dr. Alexis Tejedor De León**, con relación al Punto No.4 del Orden del Día, no sé si el término correcto sería ratificación de esa Resolución o acá nuevamente se tiene que discutir como tal, lo que se aprobó en el CIPE de aquel entonces.

El **Ing. Héctor M. Montemayor Á.** manifestó: Entendemos que el Consejo General es el que tiene que ratificar. Queremos solicitar Cortesía de Sala para: el **Mgtr. José Rivera**, Director General de Recursos Humanos, el **Mgtr. Práxedes Palma**, Director Administrativo, la **Mgtr. Leila Montilla**, Jefa del Departamento de Programación Presupuestaria de DIPLAN, la **Lcda. María Vergara** y el **Lcdo. Jonathan Valdés** de la Dirección General de Asesoría Legal.

- ❖ Con 37 votos a favor (34 vía Forms, 1 vía Chat y 2 vía Oral), 0 en contra y 1 abstención (vía Forms), se aprobó sin modificaciones el **Orden del Día y las Cortesía de Sala para el Mgtr. José Rivera, el Mgtr. Práxedes Palma, la Mgtr. Leila Montilla, la Lcda. María Vergara y el Lcdo. Jonathan.**

Punto No.1 del Orden del Día, **Ratificación de la Resolución N°. CADM-R-14-2022 de 20 de octubre de 2022 expedida por el Consejo Administrativo, a través de la cual se aprueba la Nueva Escala Salarial para el Estamento Administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá.**

El **Ing. Héctor M. Montemayor Á.** indicó: Nosotros iniciamos gestión en el 2018, con una pandemia en los años 2020, 2021 y 2022, frente a una crisis, pues no íbamos a presentar una Escala Salarial que generará un incremento en las remuneraciones, producto de la necesidad de nuestros miembros de la Comunidad Universitaria.

Ya una vez suspendido, se presentó ante el Consejo Administrativo que fue aprobado y que por eso lo traemos ahora al Consejo General Universitario para su discusión y ratificación. Por eso le pediríamos al señor Vicerrector Administrativo que nos presente el Informe a través de las Comisiones pertinentes.

Entendemos que todos los miembros ya tienen el documento en mano y podemos agilizar lo de la presentación.

Expresó el **Mgtr. Mauro Destro**: El señor Rector nombró una Comisión para preparar el documento, visto que la última vez que se revisó la Escala Salarial fue en el 2014 y por la Ley de la Carrera Administrativa, se debe hacer cada cuatro (4) años, encontramos urgente hacerlo. La Comisión estaba integrada por: el Téc. Roberto Avilés, el Lcdo. Práxedes Palma, el Ing. Oscar Patiño, el Ing. José Rivera, el Ing. Luis Muñoz y mi persona. Al elaborar el documento, se presentó al Ing. Héctor M. Montemayor A., que lo valoró y decidió presentarlo a la Comisión Permanente de Recursos Humanos del Consejo Administrativo. La Comisión lo evaluó, hizo algunas correcciones y se llevó al Consejo Administrativo donde fue aprobado. Le solicitamos al Ing. José Rivera que proceda con la presentación.

Seguidamente el **Ing. José Rivera**, procedió con la lectura de la **RESOLUCIÓN N°. CADM-R-14-2022, POR LA CUAL SE APRUEBA UNA NUEVA ESCALA SALARIAL PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PANAMÁ; SE APRUEBAN Y ESTABLECEN LAS CATEGORÍAS I, II, III, IV Y V EN LOS CARGOS ADMINISTRATIVOS, PARA LOS GRADOS DEL 1 AL 30 Y SE ADOPTAN OTRAS DISPOSICIONES.**

Concluida la lectura de la Resolución, se destacan las siguientes observaciones y recomendaciones por parte de los miembros del Consejo:

Expresó el **Dr. Orlando Aguilar**: Primeramente, quisiera felicitar a todo el equipo que trabajó en esta administración por ese logro, la verdad es una necesidad de esta Universidad, no puede ser que la UTP siendo la Institución nacional de mayor prestigio en reconocimiento, tenga salarios para el Personal Administrativo bastante bajos. Entonces, en base a eso yo quería preguntar si las primeras dos (2) Categorías o Niveles auxiliar y asistencial, que están todos por debajo de 1,000 si se consideró al grado mínimo, al Grado 1, si esos B/.700.00 equiparan el costo actual de vida; esa es mi principal pregunta, dado que tenemos, por ejemplo, la construcción, personal con mucha o menor capacitación y para nosotros los de acá, ganan mucho más, entonces quisiera saber básicamente si se hizo esa discusión en esta Comisión.

El **Ing. José Rivera** señaló: Dr. Orlando Aguilar, quisiera aprovechar la oportunidad para contestar su pregunta y además realizar una presentación en PowerPoint que explica en mayor detalle lo que hizo la Comisión.

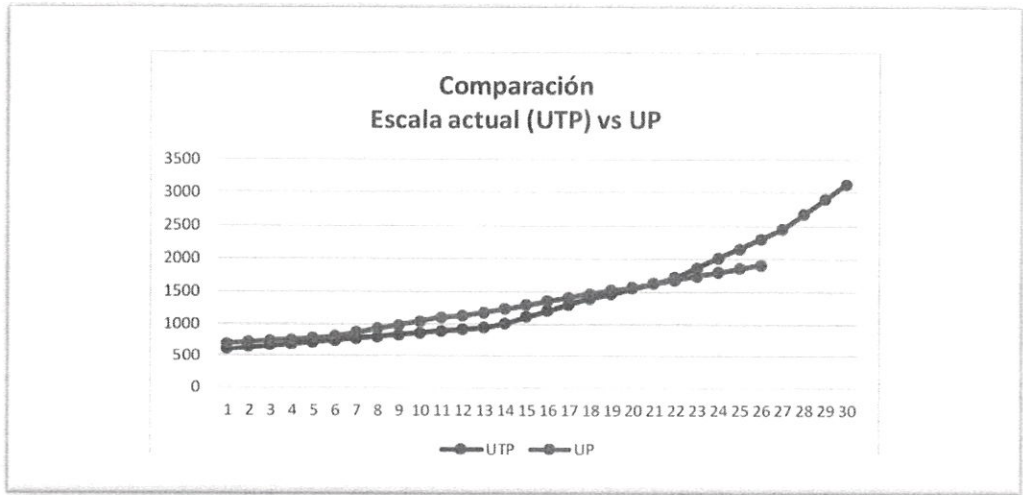
Básicamente usó parámetros de otras universidades con respecto a su Escala Salarial y también utilizamos como datos el salario mínimo representativo a una actividad de una universidad. No hicimos un análisis propio del costo de la vida, específicamente no nos fuimos a ver, por ejemplo, la escala que paga la CAPAC, entiendo que bajo convenio, realmente una negociación con los gremios que realizan esta actividad. Lo que sí hicimos fue ver, las escalas de las universidades y especialmente de la Universidad de Panamá.

La columna que está en color lila o morado es lo que se paga actualmente a un colaborador, la columna que está al lado es lo que se paga ahora en la Universidad de Panamá, por cierto, cuando nosotros hicimos este estudio vimos que esta Escala de la Universidad de Panamá se hizo mediante una negociación que iba incrementando por tramos en tres (3) periodos y en el último está lo representativo en la columna dos (2).

En su momento nosotros comparamos los salarios de la Universidad Tecnológica de Panamá, versus la Universidad de Panamá y el diferencial que se muestra en la última columna es lo que ganaban de más los colaboradores de la Universidad de Panamá versus los de la Universidad Tecnológica de Panamá y como se ve ahí todos los grados del 21 al 26, que por cierto la Escala de la Universidad de Panamá, la que pudimos conseguir está hasta el grado 26, excepto esos grados del 21 al 26 acá se pagaba un poquito mejor.

Nivel	Grado	Base del Cargo	Base del Cargo	Comparación UTP vs UP
AUXILIAR	1	600.00	700.00	100.00
	2	630.00	720.00	90.00
	3	660.00	740.00	80.00
ASISTENCIAL	4	680.00	760.00	80.00
	5	710.00	780.00	70.00
	6	740.00	812.00	72.00
	7	770.00	870.00	100.00
	8	800.00	928.00	128.00
	9	830.00	986.00	156.00
TÉCNICO	10	860.00	1044.00	184.00
	11	890.00	1102.00	212.00
	12	920.00	1160.00	240.00
	13	950.00	1218.00	268.00
PROFESIONAL	14	1,010.00	1236.00	226.00
	15	1,110.00	1293.00	183.00
	16	1,200.00	1351.00	151.00
	17	1,300.00	1408.00	108.00
	18	1,390.00	1466.00	76.00
	19	1,480.00	1523.00	63.00
	20	1,550.00	1567.00	17.00
	21	1,630.00	1624.00	-6.00
EJECUTIVO / ESPECIALISTA	22	1,720.00	1681.00	-39.00
	23	1,860.00	1738.00	-122.00
	24	2,010.00	1795.00	-215.00
	25	2,150.00	1852.00	-298.00
	26	2,300.00	1909.00	-391.00
	27	2,440.00		
	28	2,670.00		
	29	2,900.00		
	30	3,130.00		

Aquí se muestra gráficamente, de que la Escala de la Universidad Tecnológica de Panamá que se muestra en color lila o morado, versus de la Universidad de Panamá que se muestra en color verde, al momento de hacer el estudio, estaba por debajo y como indicamos, se muestran también los grados del 27 al 30 y no hay una referencia de la Universidad de Panamá.

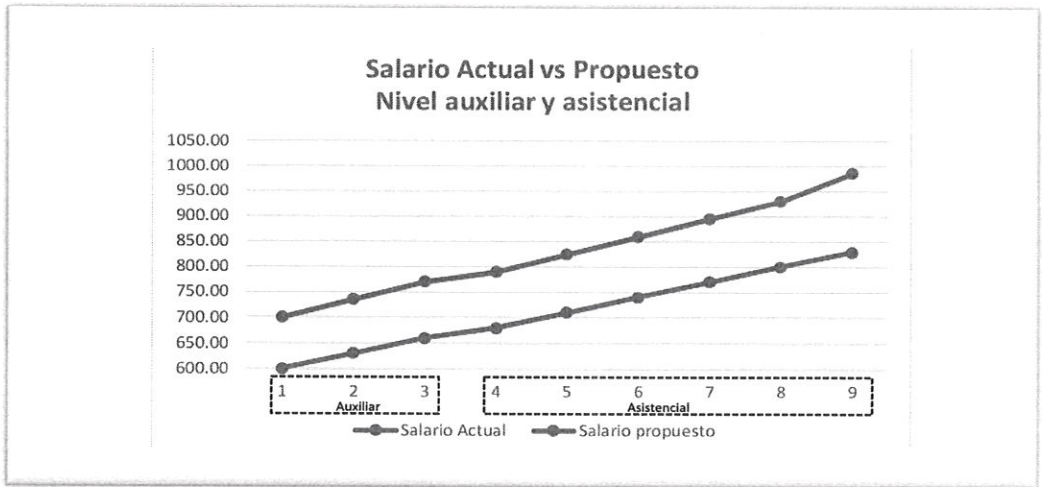


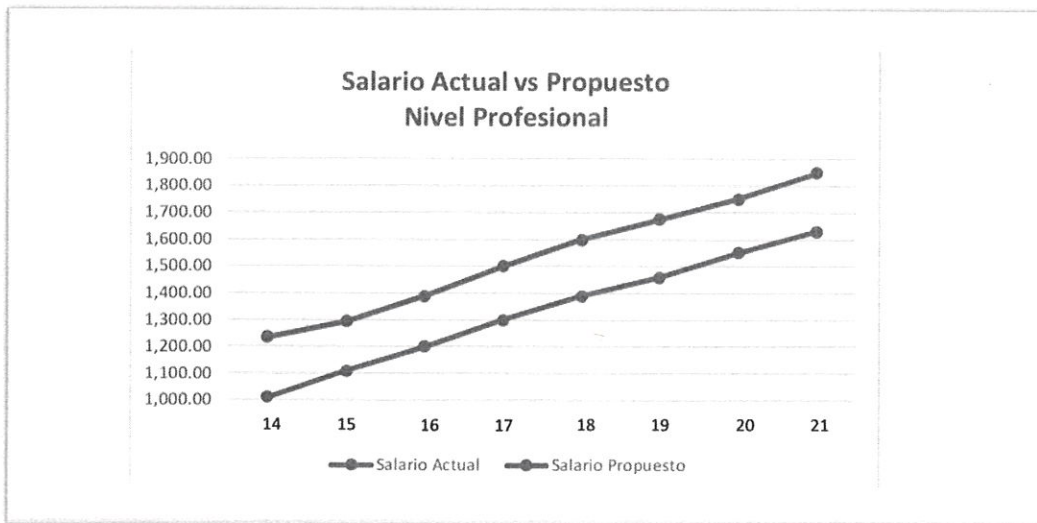
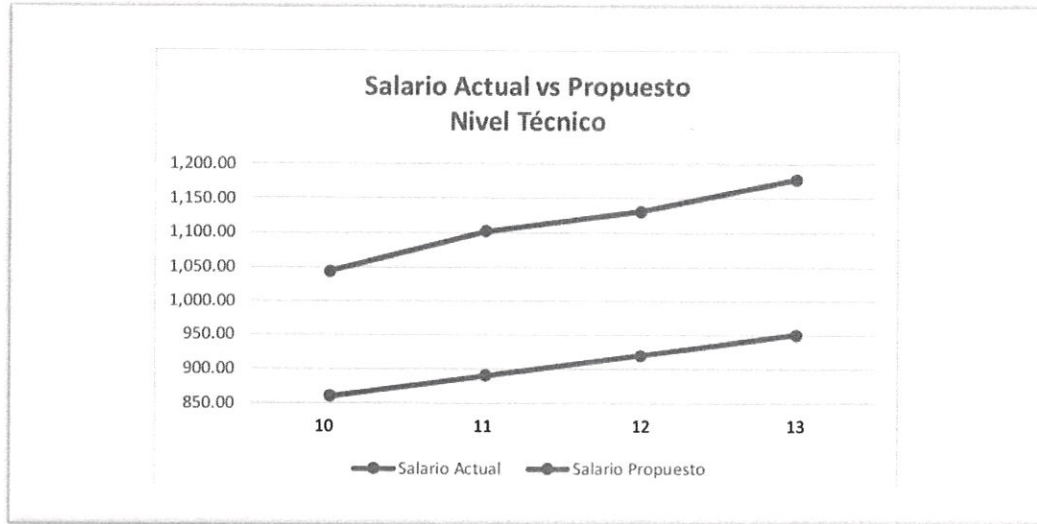
Con base a esto se propuso la escala que posteriormente fue aprobada por el Consejo Administrativo, entonces esta muestra también los tramos de aumento de salarios que van, por ejemplo, para los grados auxiliar y asistencial, van entre 16.20% y 16.67%. La lógica que se empleó por la Comisión era de darles proporcionalmente aumento a los grados bajos e ir disminuyendo a medida en que iban aumentando los grados. Se resaltan en amarillo, los grados que van del 10 al 16, ¿por qué se resaltan en amarillo? porque esos grados versus la Universidad de Panamá tenían una diferencia substancial y para poder que fuera

equitativo hubo que darle un poco más de aumento a esos grados especiales, andan por el 16.49% hasta el 23.62%. En la última columna se ve ahora la comparación de la UTP versus la Universidad de Panamá y todos los grados, con esta nueva escala, están ganando un poco más que en la Universidad de Panamá a excepción de estos grados amarillos donde lo que se trató fue de por lo menos igualarlos con la Universidad de Panamá y por lo que están a la par. Como le sigo explicando, la lógica de la tabla a medida que los grados iban siendo mayores, el porcentaje de aumento iba disminuyendo, de tal forma que los grados de ejecutivo/especialista se les aumentó solamente un 10%.

PROPUESTA DE NUEVA ESCALA SALARIAL						
Nivel	Grado	Escala Actual		Escala Propuesta UTP	Escala Propuesta- UTP % de aumento	Comparación UTP vs UP
		Escala UP	Escala Actual UTP			
AUXILIAR	1	700.00	600.00	700.00	16.67%	0.00
	2	720.00	630.00	735.00	16.67%	15.00
	3	740.00	660.00	770.00	16.67%	30.00
ASISTENCIAL	4	760.00	680.00	790.00	16.18%	30.00
	5	780.00	710.00	825.00	16.20%	45.00
	6	812.00	740.00	860.00	16.22%	48.00
	7	870.00	770.00	895.00	16.23%	25.00
	8	928.00	800.00	930.00	16.25%	2.00
	9	986.00	830.00	986.00	18.80%	0.00
TÉCNICO	10	1044.00	860.00	1,044.00	21.40%	0.00
	11	1102.00	890.00	1,102.00	23.82%	0.00
	12	1131.00	920.00	1,131.00	22.93%	0.00
	13	1178.00	950.00	1,178.00	24.00%	0.00
	14	1236.00	1,010.00	1,236.00	22.38%	0.00
PROFESIONAL	15	1293.00	1,110.00	1,293.00	16.49%	0.00
	16	1351.00	1,200.00	1,390.00	15.83%	39.00
	17	1408.00	1,300.00	1,500.00	15.38%	92.00
	18	1466.00	1,390.00	1,600.00	15.11%	134.00
	19	1523.00	1,460.00	1,675.00	14.73%	152.00
	20	1567.00	1,550.00	1,750.00	12.90%	183.00
	21	1624.00	1,630.00	1,850.00	13.50%	226.00
	22	1681.00	1,720.00	1,926.40	12.00%	245.40
EJECUTIVO / ESPECIALISTA	23	1738.00	1,860.00	2,046.00	10.00%	308.00
	24	1795.00	2,010.00	2,211.00	10.00%	416.00
	25	1852.00	2,150.00	2,365.00	10.00%	513.00
	26	1909.00	2,300.00	2,530.00	10.00%	621.00
	27		2,440.00	2,684.00	10.00%	
	28		2,670.00	2,937.00	10.00%	
	29		2,900.00	3,190.00	10.00%	
	30		3,130.00	3,443.00	10.00%	

Entonces ahí se muestra el Salario Actual versus el Salario Propuesto, en su momento era propuesto, porque no había sido aprobado por el Consejo Administrativo, pero ya está aprobado. Si nosotros ahora hacemos un zoom de cada uno de los grados, vemos que los grados auxiliares y asistenciales que van del 1 al 9, como varía el aumento y en casi todos hay un aumento de 100 dólares o más para esos grados. Para los siguientes grados también se muestran los aumentos, en este caso el nivel técnico que va de los grados del 10 al 13, el nivel profesional y el nivel de ejecutivo/especialista.

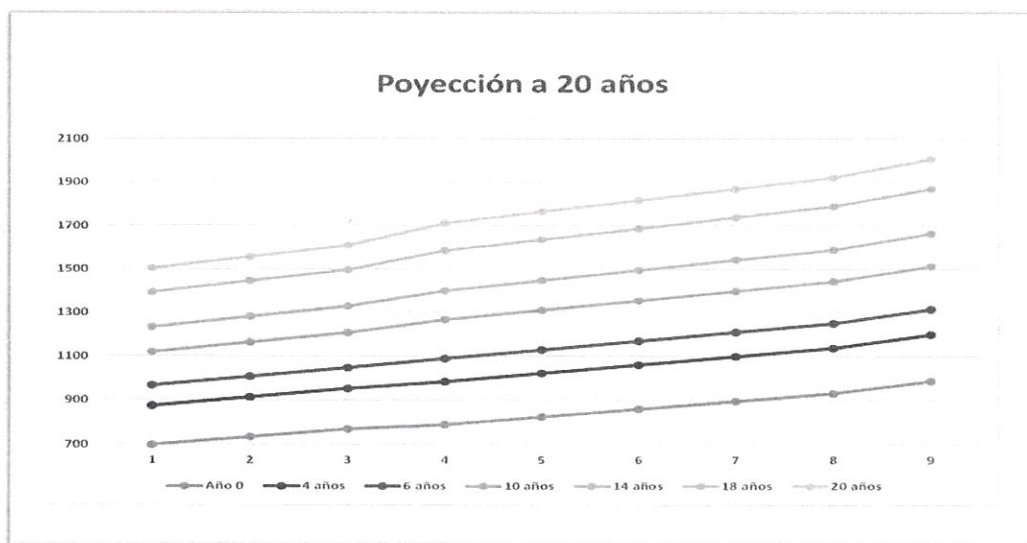




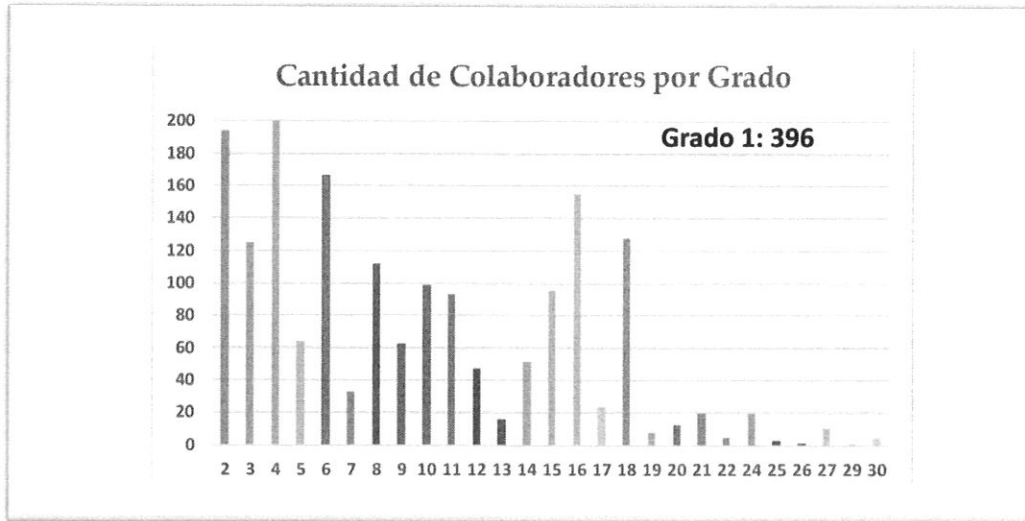
En esta nueva Escala Salarial se establecieron cinco (5) nuevas categorías, ¿eso que significa? que, a través de los años, cuando el colaborador está en un mismo cargo, puede ir variando su salario ya que va a ir moviéndose en las categorías. Cada categoría, cada cinco (5) años, le da un aumento que se va añadiendo a su salario, aunque no es Salario Base vamos a estar claros. El Salario Base es una cosa, las Categorías son otras, pero es incremento de la percepción de dinero que va a tener el colaborador por el paso de los años. No cambia de Grado, lo que va cambiando es de Categoría, la persona puede estar digamos en Grado 1, en la Categoría 1, Categoría 2, Categoría 3. Lo cual es representativo de la cantidad de años que la persona ha laborado.

ESCALA PROPUESTA						Propuesta de Categorías				
Nivel	Grado	Base del Cargo Propuesta	Antigüedad Igual	Díazol Cambio	Mérito Académico	Categoría I	Categoría II	Categoría III	Categoría IV	Categoría V
					Permanente Nivel	Permanente Nivel	Monto del Ajuste	Monto del Ajuste	Monto del Ajuste	Monto del Ajuste
AUXILIAR	1	700.00	22.00	35.00	60.00	40.00	35.00	40.25	46.29	53.23
	2	735.00	22.00	36.75	60.00	40.00	35.00	40.25	46.29	53.23
	3	770.00	22.00	38.50	60.00	40.00	35.00	40.25	46.29	53.23
ASISTENCIAL	4	795.00	27.00	41.25	60.00	40.00	39.50	45.43	52.24	60.07
	5	825.00	27.00	43.00	60.00	40.00	39.50	45.43	52.24	60.07
	6	860.00	27.00	44.75	60.00	40.00	39.50	45.43	52.24	60.07
	7	895.00	27.00	46.50	60.00	40.00	39.50	45.43	52.24	60.07
	8	930.00	27.00	48.25	60.00	40.00	39.50	45.43	52.24	60.07
TÉCNICO	9	995.00	30.00	52.00	60.00	40.00	39.50	45.43	52.24	60.07
	10	1,044.00	30.00	53.75	60.00	40.00	39.50	45.43	52.24	60.07
	11	1,102.00	36.00	55.10	60.00	40.00	51.25	58.94	67.78	77.94
	12	1,131.00	36.00	56.55	60.00	40.00	51.25	58.94	67.78	77.94
	13	1,178.00	36.00	58.00	60.00	40.00	51.25	58.94	67.78	77.94
PROFESIONAL	14	1,236.00	67.00	61.00	80.00	50.00	61.00	71.07	81.73	93.99
	15	1,293.00	67.00	62.45	80.00	50.00	61.00	71.07	81.73	93.99
	16	1,390.00	67.00	69.50	80.00	50.00	61.00	70.15	80.67	92.77
	17	1,500.00	67.00	76.00	80.00	50.00	61.00	70.15	80.67	92.77
	18	1,600.00	67.00	80.00	80.00	50.00	61.00	70.15	80.67	92.77
	19	1,675.00	67.00	83.75	80.00	50.00	61.00	70.15	80.67	92.77
	20	1,760.00	67.00	87.50	80.00	50.00	61.00	70.15	80.67	92.77
	21	1,850.00	67.00	92.50	80.00	50.00	61.00	70.15	80.67	92.77
EJECUTIVO / ESPECIALISTA	22	1,926.40	80.00	96.32	80.00	50.00	96.32	110.77	127.38	146.49
	23	2,046.00	80.00	102.30	80.00	50.00	96.32	110.77	127.38	146.49
	24	2,211.00	80.00	110.55	80.00	50.00	96.32	110.77	127.38	146.49
	25	2,365.00	80.00	118.25	80.00	50.00	96.32	110.77	127.38	146.49
	26	2,530.00	80.00	126.50	80.00	50.00	96.32	110.77	127.38	146.49
	27	2,694.00	80.00	134.20	80.00	50.00	96.32	110.77	127.38	146.49
	28	2,937.00	80.00	146.85	80.00	50.00	96.32	110.77	127.38	146.49
	29	3,190.00	80.00	159.50	80.00	50.00	96.32	110.77	127.38	146.49
	30	3,443.00	80.00	172.15	80.00	50.00	96.32	110.77	127.38	146.49

Vamos a ver como esto impacta en el ingreso final que tiene el colaborador. Nosotros hicimos una proyección a 20 años del cambio de ingresos, tomando en consideración que va a haber un año cero (0) donde esto se implementa. Lo vemos para cada uno de los 30 grados como cambia. Cada una de estas líneas representa, la primera línea que está en un color celeste en años 0, la siguiente la morada el año 4, después el 6, el 10, el 14, el 18 y el 20. Eso lo hicimos así en tramos de dos (2) años para que coincidiera con los bienales, por ejemplo, aquí está para los 20 años los grados del 1 al 9, si tomamos el grado 1 significa que una persona comienza en el año cero (0) ganando 700 dólares por virtud de los cambios de categoría y obviamente ahí también calculamos los bienales, a que tendrá derecho cada dos (2) años, los cambios de antigüedad, la persona puede pasar en 20 años de un salario de 700 a 1500 dólares, eso sin tomar en cuenta que en ese periodo de 20 años igualmente, los colaboradores podrán tener cambios de su Salario Base, porque la propia Ley dice que se debe revisar la Escala Salarial cada cuatro (4) años, sin embargo solo en efecto de lo que se está proponiendo, se muestra aquí sin prejuicios de que en ese periodo de 20 años pueden haber probablemente tres (3), cuatro (4) años más, tres (3), cuatro (4) momentos más en que se cambie la misma.



Aquí están los grados que se van a beneficiar, la tabla muestra de los grados 2 al 30 y pusimos el grado 1 aparte porque si no la proporción de tabla se nos iba a cambiar, pero los que más se van a beneficiar son precisamente los grado 1 que son 396 colaboradores que eran los que teníamos en ese grado a finales de julio, pero si ustedes ven los que más impactos tienen son los grados más bajos. Y bueno, la siguiente tabla muestra la cantidad de personas que se van a beneficiar, pero ya gráficamente yo se las mostré, con cada salario y también están los cargos escritos.



Concluida la lectura de la **RESOLUCIÓN N°.CADM-R-14-2022**, se presentaron las recomendaciones que se detallan a continuación:

- En la Tabla No.1: Nueva Escala Salarial, cambiar los títulos de las Columnas 3 y 4, por Salario Base Actual y Salario Base Nuevo.
 - El reconocimiento de los años de servicio en la categoría superior a aquellos que vuelvan a su grado anterior.
- ❖ Se aprobó con 35 votos a favor (32 vía Forms y 3 vía Oral), 0 en contra y 4 abstenciones, con las modificaciones incorporadas la **RESOLUCIÓN N°.CADM-R-14-2022, POR LA CUAL SE APRUEBA UNA NUEVA ESCALA SALARIAL PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PANAMÁ; SE APRUEBAN Y ESTABLECEN LAS CATEGORÍAS I, II, III, IV Y V EN LOS CARGOS ADMINISTRATIVOS, PARA LOS GRADOS DEL 1 AL 30 Y SE ADOPTAN OTRAS DISPOSICIONES.**

Punto No.2 del Orden del Día, Ratificación de la Resolución No. CADM-R-17-2022 de 20 de octubre de 2022, por la cual se aprueba un Programa Especial de Retiro Voluntario en la Universidad Tecnológica de Panamá.

Manifestó el **Ing. Héctor M. Montemayor Á.**, como ustedes saben nosotros tenemos el bono, la prima de antigüedad y el Gobierno anunció una condición especial que incluía seis (6) meses para los que se retiraban de las Instituciones Públicas. Esto se ha estudiado, se llevó al Consejo Administrativo, fue aprobada y se trae acá para su ratificación.

*El Ing. José Rivera expresó, como mencionó el señor Rector, el Gobierno Nacional mediante el Órgano Ejecutivo, dispuso un plan de retiro y la Universidad en esta Resolución está estableciendo un plan de retiro para los colaboradores de la Universidad Tecnológica de Panamá. Seguidamente el Ing. Rivera prosiguió con la lectura de la **Resolución No. CADM-R-17-2022 de 20 de octubre de 2022, por la cual se aprueba un Programa Especial de Retiro Voluntario en la Universidad Tecnológica de Panamá.***

*Concluidas las intervenciones, **no se aprobó** con 25 votos a favor (23 vía Forms y 2 vía Oral), 5 en contra y 2 abstenciones, **ratificar la Resolución No. CADM-R-17-2022 de 20 de octubre de 2022 por la cual se aprueba un Programa Especial de Retiro Voluntario en la Universidad Tecnológica de Panamá.***

*Se declaró cerrada la sesión, siendo las 1:52 p.m. Presidió el señor Rector, **Ing. Héctor M. Montemayor Á.**, fungió como secretario del Consejo, el **Mgtr. Ricardo A. Reyes B.***

ASISTENCIA

Ing. Héctor M. Montemayor Á., Rector; Lcda. Alma Urriola de Muñoz, Vicerrectora Académica; Dr. Alexis Tejedor, Vicerrector de Investigación, Postgrado y Extensión (); Mgtr. Mauro Destro, Vicerrector Administrativo (*); Lcda. Grace Ivandich, Vicerrectora Encargada de Vida Universitaria (*); Ing. Luis A. Muñoz, Coordinador General de los Centros Regionales; Ing. Axel Martínez, Director de Planificación Universitaria (**); Mgtr. Ricardo A. Reyes B., Secretario General (**); Lcda. Marlene Vásquez, Directora Encargada de Bienestar Estudiantil (**); Representantes de los Centros de Investigación, Postgrado y Extensión, Ing. José De la Cruz Sánchez e Ing. Rosalín del Carmen Méndez; Representantes del Sector Administrativo, Lcdo. Gustavo Santamaría y Lcdo. Gustavo Barrias; y la Lcda. Anherys Franco, Asesora Legal (*).*

***Representantes de la Facultad de Ingeniería Civil:** El Decano Ing. Angelino Harris, el Prof. Héctor Acevedo, el Prof. Erick Vallester y el Prof. Everardo Meza Díaz, el Est. Juan Navarro (Suplente) y la Est. Merycarmen Gómez. Los Estudiantes Xavier Delgado y Wenddy Pinzón presentaron excusas.*

***Representantes de la Facultad de Ingeniería Eléctrica:** El Decano Dr. Edilberto Hall, la Prof. Vielka Guevara, el Prof. Elías Mendoza y el Prof. Lino Aparicio (Suplente). La Prof. Jessica Guevara presentó Excusa. Los Estudiantes Lourdes Villamil y Enrique Olmos estuvieron ausentes.*

***Representantes de la Facultad de Ingeniería Industrial:** La Decana Ing. Delia G. de Benítez, el Prof. Gabriel Vergara (Suplente), el Prof. Luis Blanco y la Est. María Briceño. La Prof. Vanesa Peñalba presentó excusa. El Prof. Izael Urieta y la Est. Lucero Loré estuvieron ausentes.*

***Representantes de la Facultad de Ingeniería Mecánica:** El Dr. Orlando Aguilar, el Prof. Fernando Castillo, el Prof. Erick Sánchez y la Prof. Geomara Escobar.*

***Representantes de la Facultad de Ingeniería de Sistemas Computacionales:** El Decano Dr. Armando Jipsion, el Prof. Nicolás Samaniego, la Prof. Ana Gloria C. de Hernández y la Prof. Karla Arosemena. El Est. Raúl Ramírez estuvo ausente.*

***Representantes de la Facultad de Ciencias y Tecnología:** El Decano Mgtr. Juan González, Prof. Armando Tuñón, la Prof. Yarielda Cruz y la Prof. Alma Chen. Las Estudiantes Ana Carrillo y Pamela Couceiro estuvieron ausentes.*

***Representantes del Centro Regional de Azuero:** El Director Lcdo. Ismael Batista y la Prof. Celinda Pérez. La Est. Malena Navarro estuvo ausente.*

Representantes del Centro Regional de Bocas del Toro: El Director el Dr. José Mendoza y el Prof. Vitelio Pinzón. El Est. Elvin Montenegro estuvo ausente.

Representantes del Centro Regional de Coclé: La Directora Ing. Yaneth E. Gutiérrez y el Prof. Horacio Flórez. La Est. Sthefany Rodríguez estuvo ausente.

Representantes del Centro Regional de Colón: La Directora Lcda. Evet Clachar, el Prof. José Luis Pinto y el Est. Carlos Catuy.

Representantes del Centro Regional de Chiriquí: La Dra. Ivet del Rosario Moreno. El Prof. Nicanor Ortega y el Est. Tomás Monasterio estuvieron ausentes.

Representantes del Centro Regional de Panamá Oeste: La Dra. Lineth Alain y el Prof. Roger Solís.

Representantes del Centro Regional de Veraguas: El Director Mgr. Adriano Martínez. El Prof. Amilcar Díaz y el Est. Rolando Mora estuvieron ausentes.

(*) Cortesía de Sala Permanente

(**) Con derecho a voz según Ley 17.


MGTR. RICARDO A. REYES B.
Secretario General y Secretario del
Consejo General Universitario



SECRETARÍA GENERAL


ING. HÉCTOR M. MONTEMAYOR Á.
Rector y Presidente del
Consejo General Universitario

mh.

Aprobada por el Consejo General Universitario en la Reunión Ordinaria No.05-2024 de 1 de agosto de 2024