



Revista Digital No.3- Año 2, Mayo - Junio 2022- ISSN: 2710-771X

Comunicación Interna de Recursos Humanos - UNACHI



Directorio

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Rectora

Mgtr. Etelvina de Bonagas
rectoria@unachi.ac.pa

Vicerrectora Académica

Dra. Olda Cano
vicerrectoriaacademica@unachi.ac.pa

Vicerrector de Investigación y Posgrado

Dr. Roger Sánchez
investigacion_posgrado@unachi.ac.pa

Vicerrectora Administrativa

Mgtr. Rosa Moreno
vadministrativa@unachi.ac.pa

Vicerrector de Asuntos Estudiantiles

Mgtr. Jorge Bonilla
asuntosestudiantiles@unachi.ac.pa

Vicerrector de Extensión

Dr. José Victoria
viex@unachi.ac.pa

Secretaría General

Mgtr. Blanca Ríos
secretariageneral@unachi.ac.pa



UNACHI
Hombre y cultura para el porvenir



DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

Directora

Mgtr. Indira Candanedo
recursoshumanos@unachi.ac.pa

Sub Director

Mgtr. Franklin Silvera
franklin.silvera@unachi.ac.pa

Estudios Técnicos

Mgtr. Edilsa Villarreal
estudios.tecnicos@unachi.ac.pa

Capacitación y Desarrollo

Mgtr. Darlelys Aparicio
capacitacionesdesarrollo@unachi.ac.pa

Asistencia y Vacaciones

Lcdo. Manuel Morales
asistencia@unachi.ac.pa

Certificaciones y Vigencias

Mgtr. Daisy Quiróz
certificacion@unachi.ac.pa

Relaciones laborales y Bienestar Social

Lcdo. Raúl Vargas
bienestarsocial@unachi.ac.pa

Reclutamiento y Selección

Lcda. Sandra Caballero
reclutamientoyseleccion@unachi.ac.pa

Evaluación del desempeño

Mgtr. Yardelys De León
evaluacion@unachi.ac.pa

Salud y Seguridad Laboral

Mgtr. Margarita Quiróz
saludyseguridad@unachi.ac.pa

Acciones del Personal Administrativo

Lcda. Karina Serrano
accionespersonaladm@unachi.ac.pa

Acciones del Personal Docentes

Lcda. Aracelly García
accionespersonaldocente@unachi.ac.pa

Archivo

Mgtr. Gabriel Chong
archivorrh@unachi.ac.pa



ISSN 2710-771X

EDITORIAL

Directora Editorial

Indira Candanedo

Asistente Editorial

Ilianova Olmos
adn@unachi.ac.pa

Redacción

Thais Castillo Alfaro
Ligia M. Grenald
Jaime Olmos
Antonio Smith Montenegro
Yoisy Montes Pitti
William Serrano
Adam López
Osman Esquivel López

Diseño y Diagramación

10.05.2022

Número

Año 2 - número 3,
Mayo - Junio 2022

Ficha Técnica

27.94 cm
47 páginas

Datos Generales

Universidad Autónoma de Chiriquí
Ciudad Universitaria, vía Interamericana
David, Chiriquí, República de Panamá
Dirección General de Recursos Humanos
Tel. (507) 730-5300 ext.1501 - 1502

Portada

Luna roja o luna de sangre.
Fotografía de Gonzalo Gutiérrez
@queipo_was_here

Publicación de la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Autónoma de Chiriquí

El texto que se publica es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no expresa necesariamente el pensamiento de la editorial de la Revista ADN

Síguenos en



@rrhunachi



@rrhunachi



adn@unachi.ac.pa



www.unachi.ac.pa



19 **OPINIÓN**
¿Conoces los neumáticos de tu vehículo?



24

OBSERVATORIO DE LA CULTURA

Evolución en el decenio de los afrodescendientes en Panamá

32

DE BUENA FUENTE

Efimérides del mes de mayo y junio



42

TENDENCIAS

Desechos sólidos: una bomba de tiempo

4

EDITORIAL

Sobre la portada de la Revista

5

DEL ESCRITORIO DE LA EDITORA

El liderazgo ante las dificultades y las decisiones

9

CALIDAD

La Educación Superior Centroamericana: Camina a una cultura de calidad

14

ENFOQUE HUMANO

De mi diaspóra hacia el mundo: aportaciones e inventos

CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Madurez sexual: ¿cómo ha ido variando?

29



COMUNICACIÓN INTERNA

Lo que una servidora pública debe conocer en caso de embarazo

36



39

Servicios con calidad y calidez en la Clínica Médica General



Sobre la portada

El 16 de mayo del 2022, los admiradores del cielo pudieron contemplar en todo el continente americano, la llamada luna roja o luna de sangre. Para conocer sobre este fenómeno “La Directora del Observatorio Pierre Auger (Argentina) explicó que durante un eclipse lunar, se percibe desde la Tierra cómo se modifica el color de la Luna por causa de la incidencia de la luz sobre la superficie del satélite.

Lo que ocurre es que la Tierra se posiciona entre el Sol y la Luna, pero por el borde del planeta, la radiación que llega del Sol interactúa con la atmósfera y esta luz, a la que llamamos blanca y está formada por todos los colores, interacciona con las moléculas de aire, dispersándose y cambiando de dirección.”

(www.nationalgeographicla.com)



foto: @queipo_was_here



EL LIDERAZGO ANTE LAS DIFICULTADES Y LAS DECISIONES

Por: Indira Candanedo Guevara - Editora Revista ADN
adn@unachi.ac.pa

Pintura: El jardín de las Delicias del Bosco. La tabla central da nombre al conjunto, al representarse en un jardín las delicias o placeres de la vida.

©Wikimedia Commons

La vida está llena de momentos de éxitos y de momentos de dificultades. Todos quisiéramos vivir continuos momentos felices, pero eso es imposible. No he visto a nadie que haya podido escapar de alguna mala experiencia. Aunque podemos hacer todo lo que está en nuestro alcance para evitar



Pintura: El jardín de las Delicias del Bosco. La tabla izquierda está dedicada al paraíso, con la creación de Eva y la fuente de la vida. ©Wikimedia Commons

experiencias negativas. El inconveniente más grande de vivir experiencias negativas no es tan simple ni común como parece, porque sería resignarnos a que el mal termine viéndose como algo natural y no lo es, ni debe ser así. El día en que lleguemos a esa triste conclusión, sin reusarnos al sistema; entonces y sólo entonces, todo

estará perdido.

Sin embargo, pese a todo lo que nos pueda ocurrir en nuestras vidas. Definitivamente, no nos sentimos bien cuando estamos viviendo una mala experiencia. Nadie se siente bien en ese momento. Nadie espera que eso nos guste. Pero si gestionamos bien esa experiencia podemos encontrar una manera de convertirnos en mejores personas sobre ello, ya que puede convertirse en una gran historia, este fenómeno que es definido, como resiliencia.

Para llegar a este enfoque surgen una multiplicidad de escenarios. Definitivamente para aprender hay que experimentar. Estas experiencias traen consigo muchas cosas buenas como cosas malas. De las malas, sí tenemos la capacidad de aprender. Aprenderemos las mejores lecciones, y de las buenas, las disfrutaremos como el mejor de los tesoros. Los recuerdos esos que nos llenan de alegrías y que se convierten en instantes de felicidad.

Debemos tener expectativas realistas cuando hablamos de dificultades y problemas. No podemos evitarlos. Es cierto pero no podemos fomentar que existan más problemas y mucho menos, tomando en cuenta el ámbito en donde nos desarrollamos, que es la "Educación". Es incongruente tener la responsabilidad de formar a formadores de manera integral y que pisoteemos tan noble rol, con un comportamiento destructivo que para nada hace honor a nuestra labor. Y mucho menos, faltar al deber de realizar nuestro trabajo eficiente y comprometido con una institución que nos ha dado tanto.

Las dificultades no escapan en el mundo del liderazgo y particularmente en el liderazgo político. Especialmente cuando depositamos en una persona la responsabilidad de representarnos. Es un asunto verdaderamente complejo el identificar las cualidades y habilidades que se necesitan para ser un buen representante. En primer lugar, deberíamos entender cuál o cuáles son los rasgos o condiciones que se le atribuyen a una persona para que tengamos la confianza de que nos represente, en particular,

cuando se ha elegido mediante el sufragio para este fin. Además, la certeza de que la calidad de su comportamiento ante diversas situaciones, y eventos no cambien sus objetivos y propósitos por lo cual fue electo. Cuando estas condiciones estén en armonía, el representante se convierte en líder.

Por otro lado el liderazgo político, ha ido desde la idea de un liderazgo forzado mediante la educación, inserta en la “República” de Platón, y también la idea de un liderazgo como el descrito por Aristóteles en “La Política”, determinado por la existencia de un conjunto de dotes naturales, hasta llegar a la descripción de habilidades propuestas por Michels, quien en “Los Partidos Políticos” señaló el talento oratorio, la fuerza de voluntad, la solidez ideológica, la confianza en sí mismo, la bondad de ánimo y el desinterés, entre los principales dotes que ha de poseer un líder.

Expuesto todo esto, surge un número importante de interrogantes después de haber vivido una contienda electoral hace algunos días. ¿Los electores estaban conscientes de lo que estaba en juego? ¿Las estructuras políticas dentro de la universidad están realmente definidas? ¿Ser miembro de uno de los Consejos que regulan nuestra Universidad, es un verdadero compromiso?, ¿votaron a conciencia los electores? ¿Qué los motivo?

Las elecciones en la Universidad demostraron muchas cosas, pero la más relevante, y que vale la pena rescatar es que hubo una participación importante. Eso en definitiva nos alienta a que aún a pesar de todo lo negativo que pudo haber, existen indicios de que podemos encaminar la vida política dentro de la universidad demostrándonos a nosotros mismos ser líderes funcionales y fuertes. El liderazgo es un desafío incluso aun cuando las cosas funcionan sin problemas. Debemos asegurarnos de que todos estemos en sintonía, que el trabajo lo realicemos por un bien superior, y que todos somos miembros de un equipo. De un buen liderazgo, surge intrínsecamente el apoyo que necesitamos para prosperar en una tarea educativa que no es fácil. Y cuando agregamos complicaciones externas, ser un líder fuerte es aún



Pintura: El jardín de las Delicias del Bosco. La tabla derecha muestra el infierno.
©Wikimedia Commons

más difícil.

Tomar decisiones en medio de una crisis no es fácil. Es posible que sienta la tentación de tomar el camino más fácil porque puede resolver el problema más rápido. Sin embargo, si el camino fácil no es el correcto, probablemente nos arrepentiremos cuando las cosas comiencen a calmarse. En lugar de buscar la solución más

simple apeguémonos a lo justo, a lo ético, a todo aquello que procure bien para nuestra universidad, incluso si requiere un poco más de trabajo. Liderar no es un trabajo fácil, especialmente en tiempos difíciles. Sin embargo, con la atención adecuada al trabajo en equipo, enfocarnos en la misión y visión de nuestra universidad, y la voluntad de aprender a ser mejores, puede ayudarnos a convertirnos en lo que prometimos ser para Panamá desde 1995, incluso en los momentos más difíciles.



©Wokandapix en Pixabay



CALIDAD

LA EDUCACIÓN SUPERIOR CENTROAMERICANA:

Camina a una cultura de calidad

Por: Thais Castillo Alfaro - Especialista en calidad de la educación superior

thacas@ice.co.cr

En este artículo se propicia un primer recorrido de un viaje en la historia. Este inicia con la creación de la Confederación Universitaria Centroamericana en el año 1948, hasta el año 2000, donde la educación superior de América Central procura respuesta a los diferentes desafíos sociales, económicos y culturales institucionales y regionales, con la propuesta de trabajo por áreas al crear una estructura la cual cimienta el caminar hacia la integración y

calidad de la educación centroamericana. En otro artículo recorreremos la otra parte de la historia en el caminar de las universidades centroamericanas hacia el mejoramiento y calidad de la educación superior.

Educación superior centroamericana: su integración

Durante el I Congreso Universitario Centroamericano – I CUC- realizado en setiembre del año 1948 en San Salvador,

el personal universitario comparte las dificultades y problemas que enfrentan las universidades centroamericanas, vinculadas al contexto económico, político y cultural que afecta a cada país y a la región en general, llegando a aprobar la "Declaración de Principios sobre fines y funciones de la universidad contemporánea y en especial de las universidades de Centroamérica", para acercar sus pensamientos y acciones académicas-administrativas hacia la integración regional universitaria pública, en un marco de cooperación con la sociedad y el Estado, desde la articulación humanística, técnica e investigativa, creando la Confederación Universitaria Centroamericana, con una autoridad denominada Consejo Superior Universitario Centroamericano -CSUCA-, constituidas ambas en diciembre de 1949 en San Salvador. El CSUCA inicia su funcionamiento a partir del año 1949.

En el año de 1959, en León, Nicaragua, se establece la Secretaría Permanente-SP- del CSUCA como un organismo ejecutivo para dar seguimiento y apoyo al cumplimiento de los acuerdos e impulsar las iniciativas conjuntas para el desarrollo de las universidades centroamericanas, nombrando al Dr. Carlos Tünnermann Bernheim como su primer secretario general. En el año de 1960 el primer secretario general, establece las oficinas con sede de la Universidad de Costa Rica y a partir del año 2002 se trasladan a Guatemala, donde permanecen actualmente.

Las bases de formación del CSUCA se revisan durante el II Congreso Universitario Centroamericano- II CUC- realizado en El Salvador en el año 1968. Es en el IV



©Pixabay

Congreso Universitario Centroamericano -IV CUC- que se redefinen las bases de la Confederación Universitaria Centroamericana en su "Declaración de Principios y Fines de las Universidades Públicas de Centroamérica", "Estatutos" donde se establece como uno de sus principios¹:

La búsqueda de la más alta calidad de la educación superior y la excelencia académica son principios que guían las universidades públicas en sus actividades sustantivas: La investigación científica, la docencia y la acción social, orientadas a la formación y al desarrollo pleno del hombre y la mujer contemporáneos, así como a contribuir al desarrollo integral de la sociedad. (pág. 39).

Los desafíos de la educación superior en

¹ Confederación Universitaria Centroamericana. *Documento central del IV Congreso Universitario Centroamericano. Tegucigalpa, Honduras.* Misión CSUCA XXI. Honduras, agosto 1995. Secretaría Permanente. Misión CSUCA XXI. -1 ed. – San José, Costa Rica: EDUCA, 1996.

Centroamérica, no se limitan al contexto regional, forman parte de las dificultades que emergen en las sociedades mundiales afectadas por los cambios políticos y socioeconómicos. La UNESCO (1995) reúne los grandes desafíos de la Educación Superior en las categorías de: pertinencia, calidad e internacionalización, como determinantes de la Educación Superior, en su funcionamiento interno y en la posición estratégica en la sociedad contemporánea. La pertinencia referida a la función de la Educación Superior como sistema y de cada institución en particular, hacia la sociedad y de las expectativas que la sociedad contempla hacia la Educación Superior. Lo que conlleva entre otros factores, a la variedad de los servicios que ofrece, la democratización del acceso y oportunidades de participación en la Educación Superior, sin dejar de lado la búsqueda de soluciones de los problemas del ser humano, las relaciones con el sector productivo y el campo laboral, lo anterior vinculado al aprendizaje durante toda la vida y con una visión de egresados emprendedores, creadores de empleo. Esta demanda de mayor pertinencia ha de estar vinculada a una disposición general por la

mejora de la calidad.

La calidad de la educación propuesta en las funciones de docencia, investigación y extensión, en los programas y métodos de enseñanza-aprendizaje, en la infraestructura y el entorno académico e incluye lo relativo a la gestión universitaria y a la imagen que proyecta a la sociedad, así como en la calidad del personal docente y los estudiantes.

La calidad de la educación en una universidad en proceso de transformación es multidimensional y requiere de una revisión valorativa permanente y sistemática de su quehacer, tanto a nivel institucional como académico, con procedimientos como la evaluación de parte de sus miembros o autoevaluación, así como de una valoración externa, realizada por pares. Se trata de la mejora continua de su quehacer en el camino del alcance de los objetivos institucionales y del mejoramiento del sistema.

La internacionalización observa el carácter universal del aprendizaje y la investigación, fortalecida en procesos de integración económica y política, así como en la necesidad de entendimiento intercultural.





En la actualidad mayor número de estudiantes docentes e investigadores trabajan y se comunican en un contexto internacional, por los diversos tipos de redes y mecanismos de enlace facilitados por las tecnologías de la comunicación y de la información.

Una estructura fortalece el camino centroamericano

En esta búsqueda de superar dificultades en la educación superior centroamericana, por medio de acuerdos y acciones de integración y cooperación, la Secretaría General del CSUCA se organiza para su funcionamiento, en Programas y Sistemas. Los sistemas se establecen como áreas de trabajo, en el II Segundo Plan para la Integración Regional de la Educación Superior Centroamericana (PIRESC II) durante el IV CUC realizado en agosto del año 1995, en Tegucigalpa, Honduras. Esos acuerdos se ratifican en el año 1999 en Costa Rica durante el V Congreso. Uno de estos sistemas denominado *Sistema Centroamericano de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior-SICEVAES*-, se vincula con las primeras acciones que asumen las universidades centroamericanas al definir como área de trabajo a la evaluación y acreditación universitaria y proponer la creación en cada universidad miembro, de las bases para alcanzar la información objetiva que permita caminar a la excelencia y a la calidad académica

en procura de restablecer la confianza pública, por medio de procesos de autorregulación. El SICEVAES²

es el sistema que promueve la cultura de calidad, la evaluación y el rendimiento de cuentas a la sociedad en las universidades miembros, usando la evaluación y acreditación como estrategia de gestión del cambio, modernización y mejoramiento de las universidades. Promueve el establecimiento de mecanismos regionales de acreditación internacional de la educación universitaria de Centroamérica y República Dominicana, así como la armonización e integración académica de la educación superior en la región.

El SICEVAES indica Alarcón Alba³ (1996) *se orienta a dar fe pública de los programas y carreras de la educación superior en América Central, de acuerdo con el proyecto educativo de cada institución y con criterios y estándares previamente establecidos. Esto permitirá flexibilizar el*

2 Naturaleza del SICEVAES.

Consultado en mayo 2022 en <https://sicevaes.csuca.org/index.php/servicios/legal->

3 CSUCA (1996) Documento N°1. *Acreditación de la calidad. Base para flexibilizar el reconocimiento de títulos y liberalizar el ejercicio de profesiones universitarias en Centroamérica*. San José, Costa Rica. Multi-Print. Ltda.

reconocimiento para el ejercicio de las profesiones universitarias entre los países de América Central y facilitará promover el reconocimiento de las universidades y de los diplomas y títulos centroamericanos fuera de la región (pág.13).

En el año 1998, el CSUCA aprueba el funcionamiento del SICEVAES la convocatoria y realización de la primera reunión de su entidad coordinadora denominada Comité de Coordinación Regional del SICEVAES -CCR-SICEVAES-.

Las bases hacia el alcance de información objetiva, poco a poco, son parte de las nuevas acciones universitarias, por lo que, en febrero del año 2000 en Managua, el CSUCA acuerda iniciar los procesos de construcción de estándares, parámetros para la acreditación de programas e instituciones de educación superior, encargando al Comité de Coordinación Regional del SICEVAES, la Comisión Técnica de Evaluación del SICEVAES y la Secretaría Permanente del CSUCA. En esta fecha se prevé la creación del Consejo Centroamericano de Acreditación -CCA- de la calidad de la Educación Superior, así como un proceso de selección de sus miembros, configurando una estructura camino a la calidad de la educación superior centroamericana.

El SICEVAES como parte de la Confederación Universitaria Centroamericana, bajo la autoridad del CSUCA, se constituye con una instancia en cada universidad miembro, denominada *Oficina Técnica o Unidad Técnica*, responsable de asesorar y coordinar los procesos de autoevaluación institucional y de programas que se realicen, con los recursos requeridos para su funcionamiento: de personal, materiales, tecnológicos, entre otros. Otra instancia del SICEVAES es el *Comité de Coordinación Regional -CCR-* integrado por una autoridad (vicerrectores académicos, de docencia o equivalentes) representante de cada universidad miembro del CSUCA y un representante de la Federación de Estudiantes Universitarios de Centroamérica-FEUCA. La *Comisión Técnica de Evaluación -CTE-* nombrada por el CCR, a partir de la propuesta de las universidades de los Curriculum Vitae de académicos con formación y /o experiencia en evaluación. *Comités de Pares Académicos o Equipos de Evaluación Externa*, cuyos miembros son profesionales especialistas en la disciplina o en gestión universitaria según se trate de la evaluación de programas o institucional, que han de ser profesionales de las universidades miembros del CSUCA, pero independientes de la universidad en

proceso de evaluación. Para ello, se constituye una base de profesionales propuestos por las universidades y Colegios profesionales, para la selección y nombramiento por parte del CCR del SICEVAES.

Estas bases estructurales determinadas, facilitan el quehacer de las universidades centroamericanas con procesos innovadores en el recorrido hacia la cultura de calidad de la educación superior.

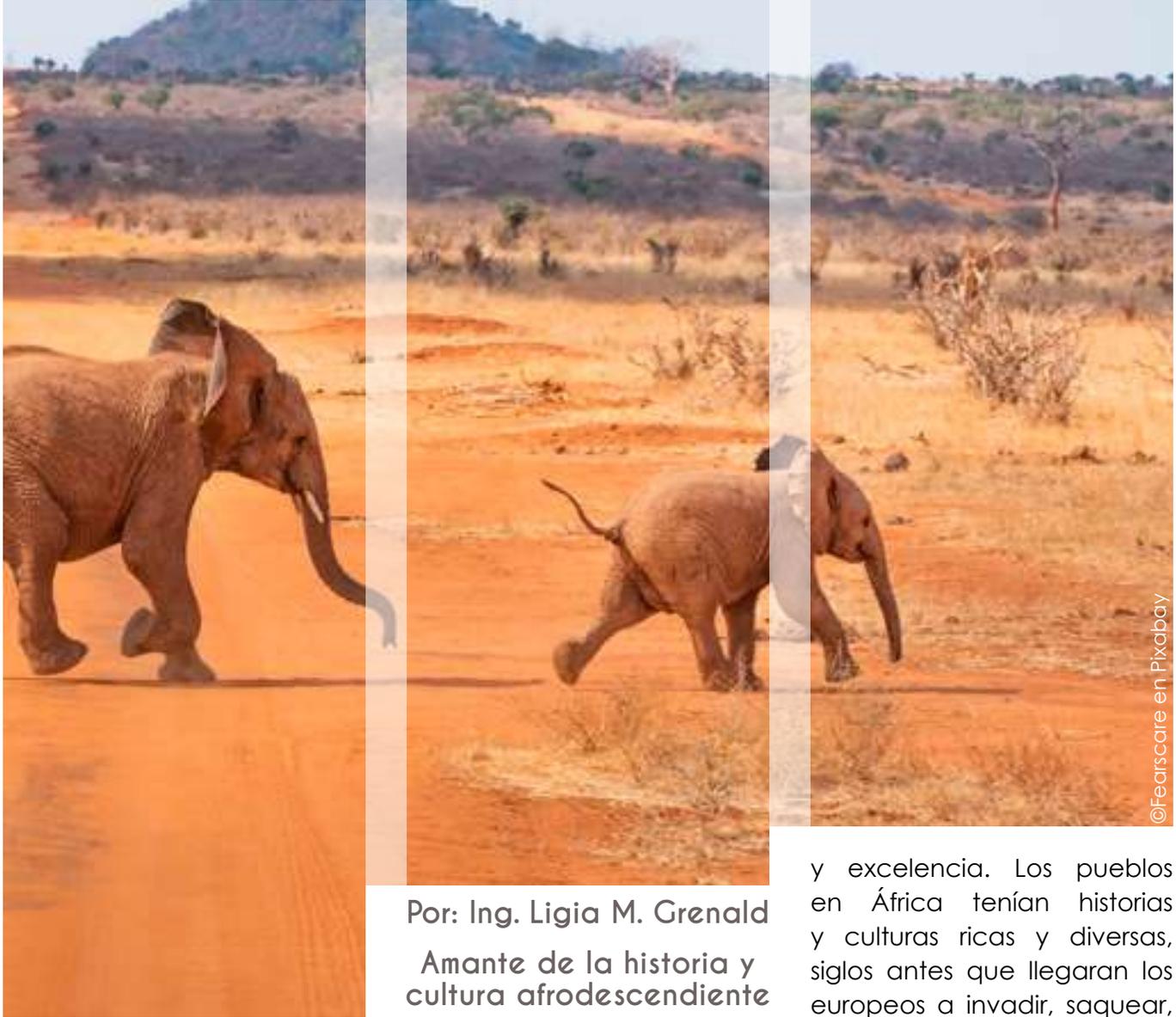
Referencias

CSUCA (1995). *Misión CSUCA XXI. Documento central del IV Congreso Universitario Centroamericano*. Tegucigalpa, Honduras. Presentado y aprobado durante el IV Congreso Universitario Centroamericano Honduras, en agosto 1995.

CSUCA (1996) Documento N°1. *Acreditación de la calidad. Base para flexibilizar el reconocimiento de títulos y liberalizar el ejercicio de profesiones universitarias en Centroamérica*. San José, Costa Rica. Multi-Print. Ltda.

Tünnermann B., Carlos (1997) *La educación frente al cambio*. Colección 50 Aniversario CSUCA 1948-1998.1ªed. San José, Costa Rica EDUCA/CSUCA 1997.

UNESCO (1995). *Documento de Política para el Cambio y el Desarrollo de la Educación Superior*. Impreso en Francia. Consultado en <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223>



©Fearscore en Pixabay

Por: Ing. Ligia M. Grenald

Amante de la historia y
cultura afrodescendiente

@barikiwa.pty

DE MI DIASPORA HACIA EL MUNDO:

Aportaciones e Inventos

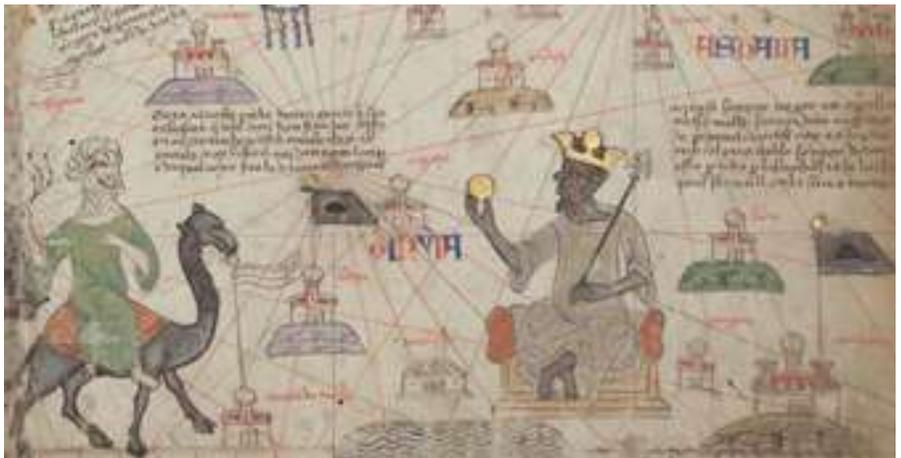
Alkebulan, que significa “Madre de la Humanidad” o “El jardín del Edén” es el nombre original de África. Es una palabra muy antigua y de origen indígena. África gobernó al mundo por 15,000 años y civilizó a la humanidad con educación, amor, luz

y excelencia. Los pueblos en África tenían historias y culturas ricas y diversas, siglos antes que llegaron los europeos a invadir, saquear, raptar, matar, colonizar y hacer negocios de la trata de humanos para esclavizarlos.

En África existieron reinos y ciudades-estados donde cada uno tenía su propia lengua y cultura. El imperio de Songai y los reinos de Malí, Benín y Kongo eran grandes y poderosos, con monarcas al frente de complejas estructuras políticas que gobernaban cientos de miles



©TV Zimbo



©Biblioteca Nacional de Francia, Public domain, via Wikimedia Commons

de personas. El último rey en África fue Mansa Musa I del Imperio Mali, de la Dinastía Keíta y primer rey de Timbukú (Tombuctú). Fue un líder militar exitoso con un reinado que duró 25 años (1312-1337) y su imperio triplicó su tamaño ejerciendo influencia en países actuales como Mauritania, Senegal, Nigeria, Burkina Faso y Chad. Fue el rey más acaudalado de África. Hoy día su fortuna se estimaría en 400,000 millones de dólares. Musa hizo su fortuna a través del comercio de sal y oro, minerales abundantes en las tierras de África Occidental y utilizó su riqueza en gran medida para fortalecer importantes centros culturales, especialmente en Timbukú. La mayoría de las tribus africanas tenían una clase noble, y la esclavitud en África era anterior a los

registros escritos, sin embargo, la esclavitud que conocían los africanos antes del contacto europeo no implicaba una creencia de inferioridad de los esclavos.

El arte, el aprendizaje y la tecnología florecieron y los africanos eran especialmente hábiles en la medicina, matemáticas y la astronomía. Además de los productos domésticos, fabricaban artículos de lujo en bronce, marfil, oro y terracota, tanto para el uso local como el comercio. Poco se habla de las contribuciones minerales, culturales, musicales y gastronómicas y mucho menos se sabe de los inventos y aportaciones en las áreas de ciencias y tecnología que los inventores africanos crearon, contribuyeron y que hoy gozamos de su uso sin tener conocimiento de sus orígenes.

La historia de la esclavitud en Estados Unidos, la cual en mi opinión muy personal ha sido la más horrenda y cruenta exposición en lo que a esclavitud se trata, tuvo un período aproximado de 250 años. Estos esclavistas en particular intentaron atribuirse el mérito de los inventos de sus esclavizados y, por ello no hay forma exacta de saber cuántas o en algunos casos, qué creaciones deberían atribuirse a los inventores negros.

Aunque la ley nunca prohibió explícitamente que los inventores negros solicitaran patentes, los nacidos de esclavos no eran considerados ciudadanos estadounidenses y los esclavizadores eran propietarios legales de **“los frutos del trabajo del esclavo tanto manual como intelectual”**.

Solo hasta que en 1821, Thomas L. Jennings (un esclavo emancipado) se convirtió en el primer afroamericano al que se le concedió una patente en Estado Unidos. Su condición de liberado y, por tanto, ciudadano, le proporcionó el resquicio que necesitaba para eludir la supresión de la propiedad intelectual de los esclavos.

El Lavado en Seco por Thomas L. Jennings, 1821



Thomas L. Jennings fue el primer hombre negro en recibir una patente. La patente le fue concedida el 3 de marzo de 1821 (Patente Americana 3306x) por su descubrimiento de un proceso llamado lavado en seco que fue el precursor de la actual limpieza en seco. Jennings nació libre en Nueva York en 1791. A los 20 años se hizo sastre, pero luego abrió un negocio de limpieza en seco en la ciudad. Mientras dirigía su negocio, Jennings desarrolló el lavado en seco.

Filamento de carbono para bombillas por Lewis Howard Latimer, 1881



Hijo de antiguos esclavos, empezó a laborar en un bufete de abogados luego de servir en la milicia para la Unión durante la Guerra Civil. Creo el filamento de carbono para bombillas de mayor duración que luego fue perfeccionada por Thomas Alba Edison.

Fue reconocido por su talento en la redacción de patentes y ascendido luego a jefe de redacción, donde coincidió en la creación de una versión mejorada de un baño para trenes ferroviarios.

La tabla de planchar por Sarah Boone, 1892



Mejorada en el siglo XIX por Sara Boone, mujer afroamericana que nació esclavizada y una de las primeras mujeres negras en obtener una patente. La tabla de planchar original era esencialmente un bloque de madera horizontal patentado originalmente en 1858. Las adiciones de Boone le dieron un diseño más estrecho y curvado que facilitaba el planchado de prendas, especialmente las femeninas.

El semáforo de tres luces por Garrett Morgan, 1923



Hijo de un padre esclavizado y con tan sólo la educación primaria, Garrett Morgan fue el inventor de la máscara de gas y de la máquina de coser mejorada. En la década de 1920 creó uno de los primeros sistemas de tres luces, lo que dio lugar a la adopción generalizada de los semáforos. Con el éxito de sus creaciones anteriores, compró un coche y como automovilista presenció un accidente que lo llevó a modificar el semáforo añadiendo el componente de "ceda el paso", que alertaba a los conductores que se aproximaba un frenado.

Camiones refrigerados por Frederick McKinley Jones, 1940



Si su frigorífico tiene algún producto de su tienda de comestibles local, puede dar crédito al inventor afroamericano Frederick McKinley Jones. Jones obtuvo más de 60 patentes a lo largo de su vida, incluida la patente del sistema de refrigeración montado en el techo que se utiliza para refrigerar las mercancías en los camiones durante el transporte prolongado a mediados de la década de 1930. Recibió una patente por su invento en 1940 y cofundó la U.S. Thermo Control Company, más tarde conocida como Thermo King. La empresa fue fundamental durante la Segunda Guerra Mundial, ya que ayudó a conservar la sangre, los alimentos y los suministros durante la guerra.

El Sistema de Seguridad Doméstica por Marie Van Brittan Brown, 1966



Al sentirse insegura por el alto índice de criminalidad de su barrio, esta enfermera a tiempo completo instaló una cámara motorizada para grabar la entrada de su casa y proyectar las imágenes en un monitor de televisión. También incluyó un micrófono bidireccional para comunicarse con los visitantes sin tener que abrir la puerta, así como un botón de pánico para notificar a la policía cualquier posible emergencia en curso. Tras solicitar la patente del sistema de seguridad por circuito cerrado de televisión en 1966, Brown recibió su aprobación en diciembre de 1969.

Dispositivo para el tratamiento de cataratas con láser por la Dra. Patricia Bath, 1986



Una verdadera visionaria, la Dra. Patricia Bath se convirtió en la primera mujer afroamericana en recibir una patente médica cuando inventó un dispositivo para el tratamiento de cataratas con láser llamado Laserphaco Probe en 1986. (Bath fue también la primera afroamericana en completar una residencia en oftalmología). La cofundadora del Instituto Americano para la Prevención de la Ceguera patentó su invento en 1988.

Existe una larga lista de dispositivos e inventos que han surgido de las mentes de los innovadores inventores negros libres o esclavos e hijos nacidos de esclavos y emancipados que fueron con el tiempo adquiriendo sus patentes y que hoy les comparto para cambiar las narrativas que se manejó por más de 500 años y que ha sumergido al mundo en una completa oscuridad e ignorancia.



Para más información en:
[@barikiwa.ptj](https://www.instagram.com/barikiwa.ptj)



¿CONOCES LOS NEUMÁTICOS DE TU VEHÍCULO?.....

Por: Ing. Jaime Olmos –
Ingeniero mecánico

j_olmos@ipsa.com.pa

Como buen panameño que somos, usualmente no tenemos ningún cuidado con este elemento del vehículo; Es mas, en algunos casos cuando tenemos algún imprevisto o que el vehículo se deslice, culpamos a los frenos y no a los neumáticos.

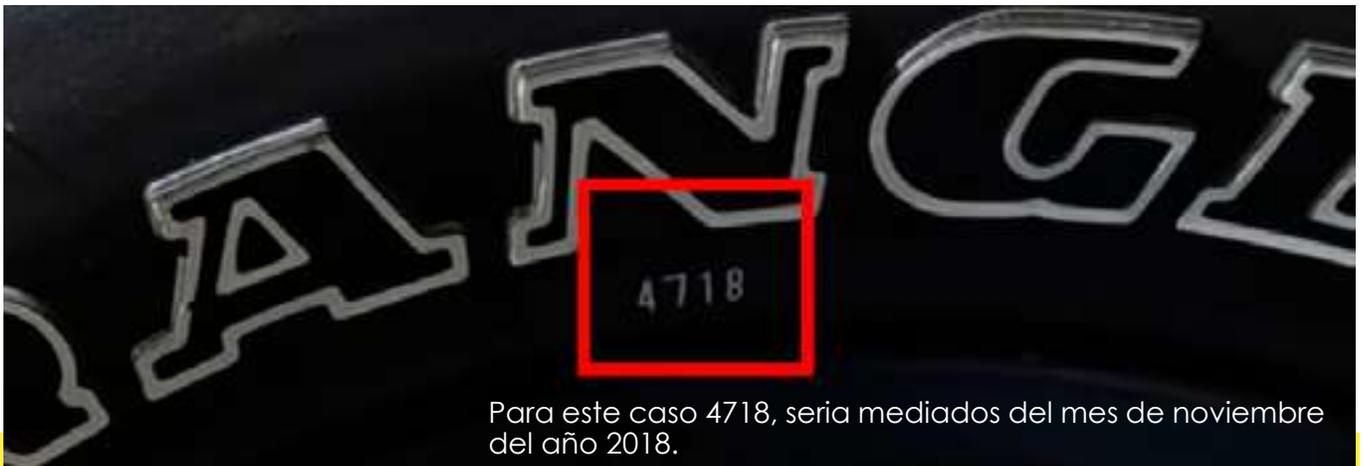
Si un conocido nos dice **¡Hey llego la hora de cambiar las llantas!**, nosotros vemos el auto, después los neumáticos, les damos unas cuantas pataditas y decimos: ¡no... aun duran!

Hoy te decimos algunos detalles, que debes saber de tus neumáticos para un mejor cuidado y conocimiento de estos.

1) La fecha de expiración. Mucho se especula al respecto, pero el tiempo de duración esta entre los 4 y 5 años desde la fecha de fabricación. Y salta a la vista una pregunta ¿cómo se cuando fue fabricada una llanta?, esto es muy fácil, observe la siguiente imagen:



note en la parte resaltada en blanco dentro del recuadro rojo, se indica cuatro dígitos, los dos primeros corresponde a la semana de fabricación, el año tienen 52 semanas y cada mes tienen 4 semanas, por lo tanto, el número 2307 indica que fue fabricada en la semana 23 del año esto es a finales del mes de Mayo. Las siguientes dos cifras nos dan el año de fabricación, que en este caso es 07 que corresponde al año 2007, por lo tanto, este neumático no sirve para el año 2022. Veamos otro ejemplo



Para este caso 4718, sería mediados del mes de noviembre del año 2018.

Si utilizamos neumáticos caducados, es posible que estos se revienten cuando aumenta la presión y el resultado puede ser un accidente muy grave, incluso fatal; Es recomendable acostumbrarse a revisar los neumáticos para verificar que no se ha pasado la fecha de caducidad.

2) El inflado de los neumáticos.

Otro punto importante que dejamos pasar por alto es la presión de aire que se le coloca a los neumáticos. En algunas marcas de auto viene indicado en la tapa del combustible, o estampado en el marco del lado del chofer, si no lo encuentra, puede consultar el manual del propietario, pero si eres un buen panameño no tendrás ninguna de esta información, por lo que vas a tener que utilizar la instrucción que el fabricante del neumático nos indica en un costado del mismo. Aquí se indica la máxima presión de aire que soporta el neumático.



Etiquetas de indicaciones en el auto

Normalmente la presión de las llantas viene descrita en psi que significa libras de fuerzas por pulgadas cuadradas. Diferentes neumáticos están diseñados para diferentes presiones, podrá encontrar la máxima presión de inflado de los neumáticos en un número pequeño junto al borde con el ring en un lado del neumático. **Nunca excedas esta presión.**



3) Capacidad de carga.

Otro punto que nunca vemos es la capacidad de carga y el rango de velocidad que este neumático soporta, esta dado de la siguiente forma ver la imagen a continuación:



Máxima Capacidad de Carga por Neumático					
Load Index	Pounds	Kilograms	Load Index	Pounds	Kilograms
71	761	345	89	1709	775
72	789	355	100	1764	800
73	805	365	101	1819	825
74	827	375	102	1874	850
75	853	387	103	1929	875
76	882	400	104	1984	900
77	908	412	105	2039	925
78	937	425	106	2094	950
79	960	437	107	2149	975
80	992	450	108	2204	1000
81	1018	462	109	2271	1030
82	1047	475	110	2337	1060
83	1074	487	111	2409	1095
84	1103	500	112	2484	1129
85	1130	515	113	2561	1164
86	1160	530	114	2640	1200
87	1201	545	115	2721	1237
88	1235	560	116	2806	1275
89	1279	580	117	2892	1315
90	1323	600	118	2982	1355
91	1368	615	119	3074	1397
92	1389	630	120	3169	1440
93	1433	650	121	3267	1485
94	1477	670	122	3368	1531
95	1521	690	123	3472	1578
96	1565	710	124	3580	1627
97	1609	730	125	3690	1677
98	1653	750			

El valor 109T en la imagen anterior está asociado a una tabla específica, para los diferentes pesos, que para este caso es 2271 libras. Y la T significa 190 km/hr. según la tabla de la derecha. El rango de velocidad para el cual un neumático está diseñado es indicado por una letra junto al índice de carga, la tabla adjunta muestra los rangos de velocidad en Km / h y MPH, **es muy importante no exceda este rango.**

Speed Symbol	Maximum Speed (km/h)	Maximum Speed (mph)
Q	160	100
R	170	106
S	180	112
T	190	118
U	200	124
H	210	130
V*	Above 210	Above 130
V	240	149
W	270	168
Y	300	186
Z	Above 300	Above 186

4) La temperatura

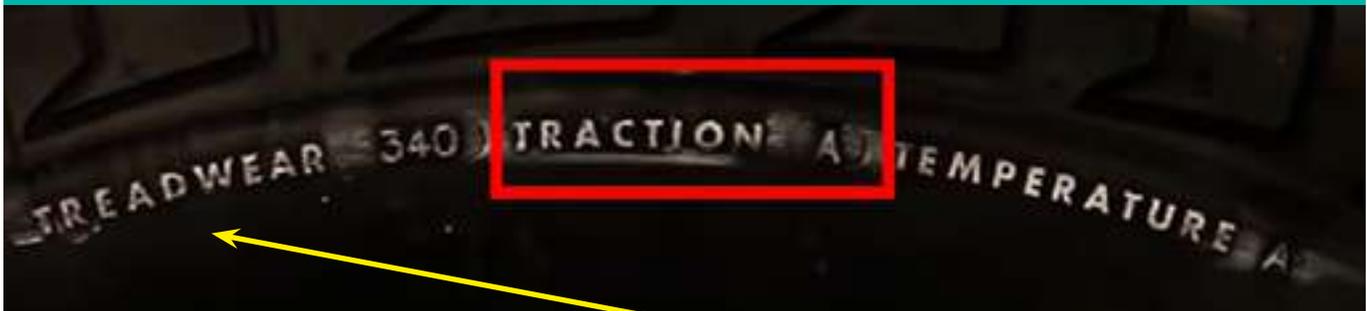
La resistencia de un neumático al calor. Estas se clasifican del más alto al más bajo como A, B o C.

Para nuestro país en particular debemos utilizar la clasificación A



5) Tracción

Otro aspecto a destacar es la que tracción que esta indicada por letra que al igual que el anterior para un país como Panamá se debe usar la clasificación A.



De la imagen anterior podemos ver el treadwear que es de 340, esto nos indica el desgaste entre mas alto sea mas durara la huella de nuestra llanta.

6) Talón de desgaste

Esto depende del fabricante del neumático, pero por lo general es un pequeño triángulo al costado del neumático como se muestra en la figura en circulo rojo, dentro de la rodada se ven una serie de escalones cuando estos estén a nivel de la huella ya es tiempo de reemplazarlo, ya que su capacidad de frenado en superficie mojada es muy deficiente.



7) Tamaño del neumático

Por último, pero no menos importante es cómo leer el tamaño de un neumático, para esto ver la imagen a continuación:





EVOLUCIÓN EN EL DECENIO DE LOS AFRODESCENDIENTES EN PANAMÁ

©Manuel Alejandro Leon en Pixabay

Por: Antonio Rolando Smith
Montenegro - Docente.

antonio.smith@unachi.ac.pa

Este año 2022 es un año importante en la evolución de la celebración del mes de la Etnia Negra en Panamá, regulada mediante la Ley 9 del 30 de mayo del año 2000, donde estamos en la celebración No. 22 de tan memorable fecha.

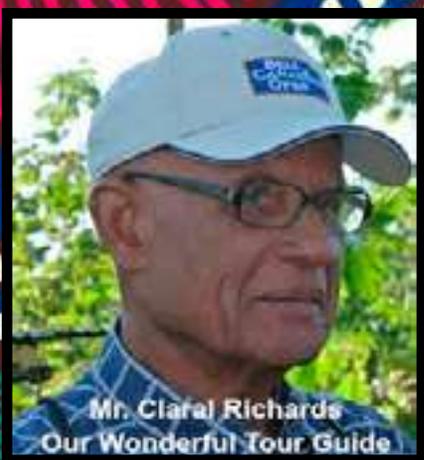
Esto se logró gracias al esfuerzo de importantes personajes que lucharon con valentía, tenacidad, visión y estrategia; motivados, por la gran necesidad de buscar la justicia y reconocimiento por los grandes aportes que la misma etnia ha dado al istmo panameño.

Algunos de los personajes que lucharon para la aprobación de la Ley #9 del 30 de mayo del año 2000 son: el Sr. Elías Colling, Dr. Osmond Nicholas y el Sr. Claral Richards, entre muchos otros personajes que se encuentran tras bastidores.

La necesidad laboral de mano de obra calificada para mega proyectos a realizarse, fue la motivación para el reclutamiento internacional donde hubo mano de obra europea, estadounidense, francesa, española, antillana y africana (esclavos).



Dr. Osmond Nicholas

Mr. Clarel Richards
Our Wonderful Tour Guide

La llegada de los negros a territorio panameño ha sido dividida en cuatro grandes momentos relacionados con:

1. En el año 1502 por el comercio esclavista hacia el sur Venezuela, Colombia, Perú.
2. La construcción del ferrocarril en la ruta Panamá – California año 1849 motivado por la fiebre del oro en California.
3. La construcción del Canal Francés, 15 de enero de 1888, que fracasó.

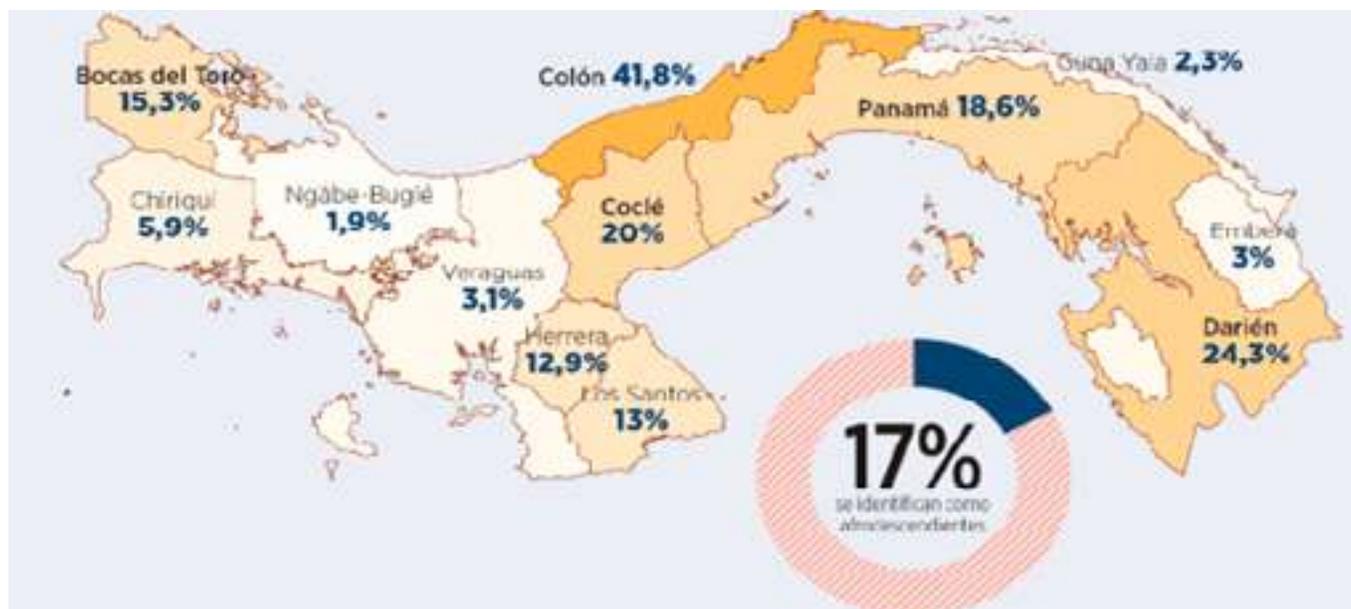
4. La construcción del Canal de Panamá, 4 de mayo de 1904.

Luego de estos se estima que alrededor de 20,000 trabajadores negros se quedaron en Panamá, formando núcleos familiares, sociales, económicos y políticos, incorporándose más tarde en los proyectos bananeros.

Sin duda alguna estos cuatro eventos han marcado y moldeado la cultura panameña a lo que es hoy día.

En el año 2017 el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), realizó una investigación en Panamá la cual arrojó que el 17% de la población panameña se autoidentifica como afrodescendiente. Este porcentaje está concentrado, geográficamente, en las provincias de Bocas del Toro, Coclé, Colón, Darién y Panamá; en cambio en la provincia de Chiriquí solo marcó un 5.9% de la población afropanameña; ya que según, el Dr. Tomás Arias, esto se debió a la gran cantidad de mano de obra indígena existente y la distancia de la provincia de Chiriquí con respecto a las de Panamá y Colón.

Esta investigación también arrojó que los afropanameños muestran un nivel de educación promedio igual o mayor al resto de la población. Sin embargo, experimentan mayor desempleo y perciben menores salarios, en promedio. Esta dinámica es particularmente marcada para las mujeres afropanameñas.



Tiempos, situaciones y acontecimientos han transcurrido pero hoy, gozamos "La celebración del decenio (10 años) de los afrodescendientes", propuesto y aprobado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) el 23 de diciembre del 2013, en Asamblea General con el lema: "Reconocimiento, Justicia y Desarrollo", la cual tiene como objetivos promover el respeto, la protección, realización de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de los afrodescendientes, como se reconoce en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Estamos en el año No. 9 desde que inició el decenio de los afrodescendientes, el día 1 de enero del año 2014 y finalizará el día 31 de diciembre del 2023.

En nuestro análisis del decenio de los afrodescendientes, presentamos algunos

objetivos alcanzados:

- Hemos pasado de la invisibilización a la visibilización.
- Hemos colocado la temática de la discriminación racial, el racismo y el perfilamiento racial en el debate público.
- El derecho a la identidad étnica es hoy una exigencia.
- Se ha logrado incluir parte de la historia y los aportes afro en la educación pública y particular.
- La necesidad de establecer políticas públicas para la población afro.

Lograr autonomía de la Secretaría Nacional para el Desarrollo de los Afropanameños (SENADAP), con presupuesto independiente (Ley 64 del 2 de diciembre del 2016).

Los objetivos antes mencionados se han

alcanzado gracias a la gran organización afropanameña, distribuidos en pequeñas células militantes a nivel nacional adscritas al Foro Afropanameño y a la SENADAP, la cual ha ejercido presión a los gobiernos para que se cumplan con las leyes alusivas a la celebración de la Etnia Negra y con los acuerdos de cumplimiento, ejemplo claro de ellos son los Encuentros Presidenciales del Foro Afropanameño donde se le presentan a los aspirantes a la Presidencia de la República un pliego de peticiones para la comunidad afropanameña.

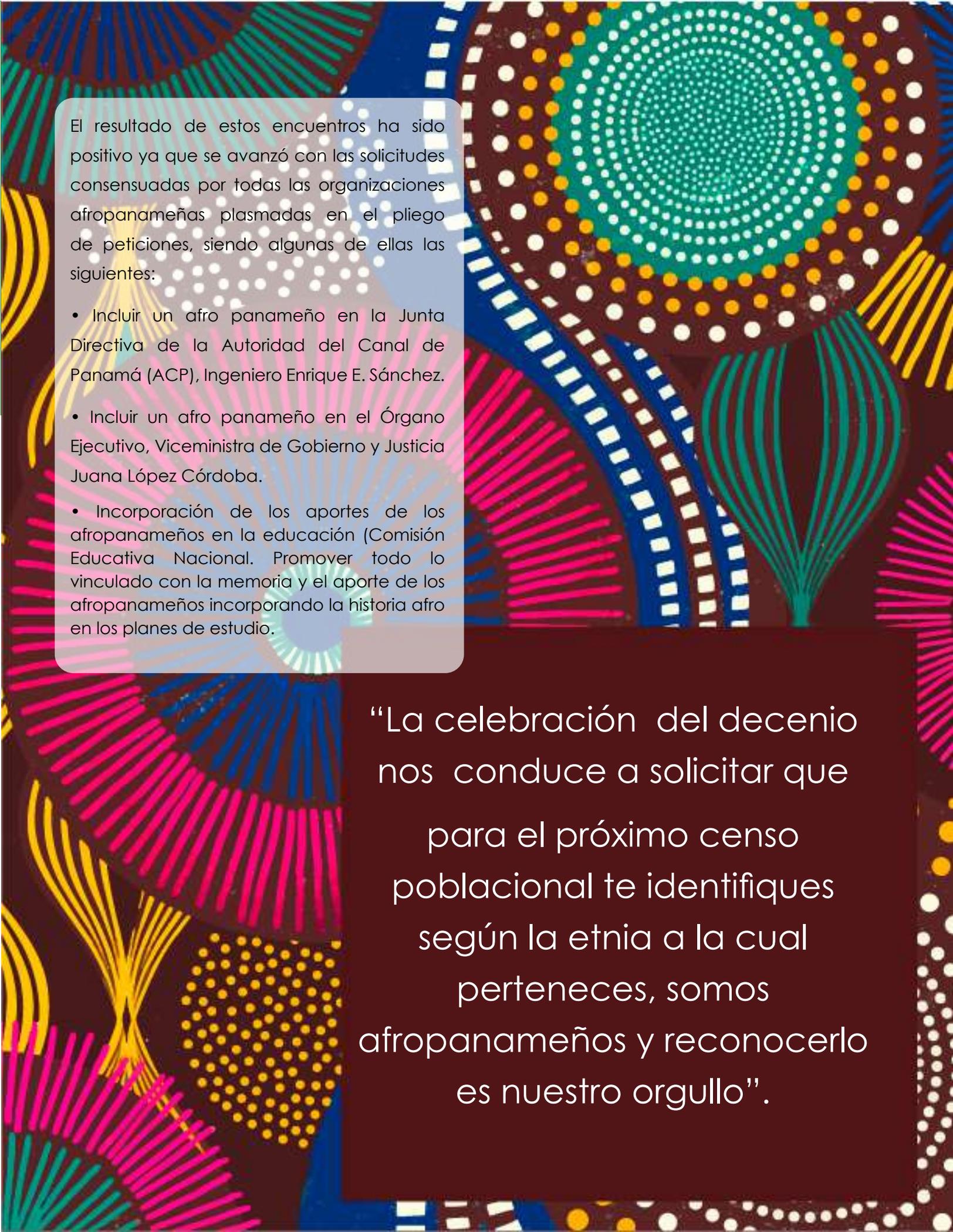
El Foro Afro Panameño viene organizando tan valiosa actividad desde el 27 de noviembre del 2003 siendo este el 1er Encuentro del Movimiento Social Afropanameño con

los candidatos presidenciales del 2004. Asistiendo así el ganador de la contienda electoral de ese periodo.

El 21 de marzo del 2014, el Foro Afro Panameño celebró el 2do encuentro con la asistencia de 7 candidatos presidenciales. Como en años anteriores cada campaña se comprometió con el movimiento social afropanameño.

El último de los encuentros fue realizado el 22 de marzo del 2019 contando con la participación de 7 candidatos presidenciales, donde participamos del mismo en la ciudad capital en el Instituto Episcopal San Cristóbal; fue un éxito y se logró que firmaran el compromiso establecido.





El resultado de estos encuentros ha sido positivo ya que se avanzó con las solicitudes consensuadas por todas las organizaciones afropanameñas plasmadas en el pliego de peticiones, siendo algunas de ellas las siguientes:

- Incluir un afro panameño en la Junta Directiva de la Autoridad del Canal de Panamá (ACP), Ingeniero Enrique E. Sánchez.
- Incluir un afro panameño en el Órgano Ejecutivo, Viceministra de Gobierno y Justicia Juana López Córdoba.
- Incorporación de los aportes de los afropanameños en la educación (Comisión Educativa Nacional. Promover todo lo vinculado con la memoria y el aporte de los afropanameños incorporando la historia afro en los planes de estudio.

“La celebración del decenio nos conduce a solicitar que para el próximo censo poblacional te identifiques según la etnia a la cual perteneces, somos afropanameños y reconocerlo es nuestro orgullo”.

MADUREZ SEXUAL:

¿CÓMO HA IDO

VARIANDO?.....



Por: Dra. Yoisy Montes Pitti

Ginecóloga - Obstetra-
Ultrasonografista

yoisy21@yahoo.com

@Dra.yoismontes.gineco

En la actualidad hay una cifra creciente de alteraciones que se manifiestan en la etapa de la pubertad y la adolescencia, van ligadas al proceso natural de madurez sexual el cual se ve afectado por múltiples factores. En Panamá, según las estadísticas del censo 2017 había 707,209 adolescentes (edad entre 10 – 19 años) que representa un 16.74 % de la población total del país.

Sabemos que la pubertad es la etapa de transición entre la infancia y la etapa adulta, cuya edad de inicio oscila entre los 8 a los 13 años. Supone la aparición de cambios físicos, psíquicos, conductuales y desarrollo sexual que garantizarán la capacidad de reproducción. Cuál es el gatillo que desencadena el inicio de dichos cambios, no es del todo conocido, sin embargo, sabemos que los factores que lo determinan incluyen la genética, hormonas, neurotransmisores y factores ambientales.

El primer cambio observado es la telarquia o crecimiento testicular en el varón y crecimiento de la glándula mamaria en la niña. Le sigue la adrenarquia o aparición del vello púbico o axilar y finalmente la menarquia o aparición de la primera menstruación en la niña y la primera eyaculación en el varón.

Los trastornos de madurez sexual son la pubertad precoz y el retraso puberal.

La pubertad precoz, se define como la aparición de caracteres sexuales secundarios antes de los 8 años en las niñas y en los niños antes de los 9 años. Es más común en niñas. Cada vez es notable que los cambios aparecen más temprano y esto puede ocurrir a cualquier edad. Según estadísticas de EEUU casi 8-10 % de niñas blancas, 20-30% de niñas negras y un porcentaje intermedio de niñas hispanas desarrollarán pubertad temprana. Las causas relacionadas son tumores del sistema nervioso, tumores gonadales, defectos cromosómicos, traumas, infecciones, factores ambientales. Este trastorno conlleva consecuencias negativas como el inicio precoz de actividad sexual, embarazo en adolescentes, uso de drogas y alcohol. De ahí la importancia de educar a padres, maestros y adolescentes. En Panamá, para el año 2015 la edad promedio de inicio de actividad sexual oscilaba entre 16 a 17 años y aún menos en las áreas comarcales.





El retraso puberal se define en las niñas como la ausencia de desarrollo mamario a los 13 años de edad o ausencia de menarquia a los 15 años con características sexuales secundarias, y en el varón como un volumen testicular menor de 4 ml a los 14 años. También se considera retraso puberal si hay detención de los cambios de la pubertad ya iniciada, ó si la progresión de dichos cambios es muy lenta (>5 años sin que haya alcanzado el estado final). Es más frecuente en varones. Con frecuencia tienen talla corta. Las causas posibles son tumores del sistema nervioso, afectación gonadal, que puede ser congénita o adquirida (castración quirúrgica, torsión bilateral de ovarios o testículos, quimioterapia, etc.), defectos cromosómicos, enfermedades crónicas como la Enfermedad Celíaca, Insuficiencia renal, Trastornos hepáticos, Anemias, Déficit

nutricional entre otras.

La presencia de vello púbico no es un criterio válido de inicio de pubertad.

Ambos trastornos preocupan a los adolescentes, generando angustia, ansiedad y depresión. Es imprescindible la evaluación médica cuidadosa, por el endocrinólogo pediátrico y en el caso de las niñas mediante exploración ginecológica y ultrasonográfica de la pelvis y estigmas sindrómicos. Estudios complementarios como cariotipo, análisis hormonal y edad ósea también son requeridos.

El tratamiento son mensajes tranquilizadores o administración de andrógenos en los niños o de estrógenos en las niñas, en tiempo limitado.



Día de las
**Enfermeras
y los
Enfermeros**

12 de mayo



DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIRIQUÍ

 www.unachi.ac.pa

 recursoshumanos@unachi.ac.pa

 (507) 730-5300 ext. 1501

@rrhhunachi    

Día del Contador Público

17 de mayo



DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIRIQUÍ

 www.unachi.ac.pa

 recursoshumanos@unachi.ac.pa

 (507) 730-5300 ext. 1501

@rrhunachi    

Día del Médico

21 de mayo



DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIRIQUÍ

 www.unachi.ac.pa

 recursoshumanos@unachi.ac.pa

 (507) 730-5300 ext. 1501

@rrhhunachi    

Día del

Padre

19 de junio



DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIRIQUÍ

 www.unachi.ac.pa

 recursoshumanos@unachi.ac.pa

 (507) 730-5300 ext. 1501

@rrhhunachi    

LO QUE UNA SERVIDORA PÚBLICA DEBE CONOCER EN CASO DE EMBARAZO

Por: William Serrano - Sección de acciones del personal administrativo - RRHH-UNACHI

william.serrano@unachi.ac.pa

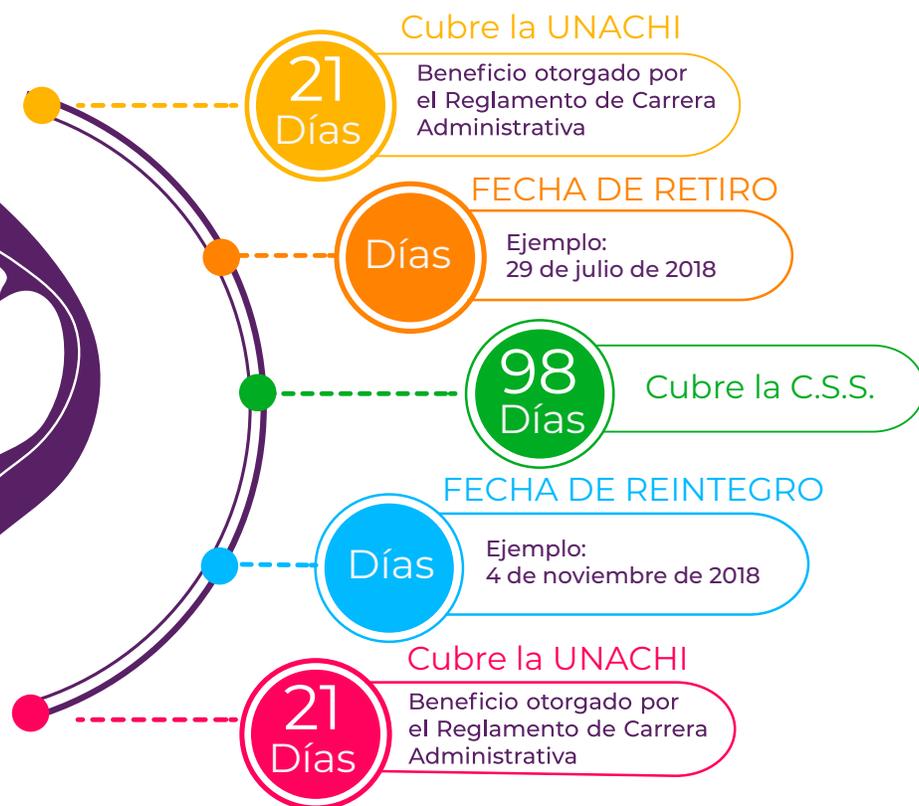
Las servidoras públicas en la Universidad Autónoma de Chiriquí que están esperando la llegada de su bebé, tienen el derecho de solicitar una licencia por gravidez a la institución. Igualmente tramitan el subsidio de maternidad uno de los beneficios más importantes que brinda la Caja del Seguro Social.

La Sección de acciones del personal administrativo, es la responsable de orientar en la Dirección General de Recursos Humanos de la UNACHI a las servidoras publicas embarazadas, sobre los requisitos, documentos y donde presentarse para recibir el fuero materno.

De acuerdo con el artículo 227 del Reglamento de Carrera Administrativa la Licencia por gravidez es el derecho que tiene toda funcionaria en estado de embarazo a un descanso forzoso, por ciento cuarenta (140) días, distribuidos en diez (10) semanas antes del parto y diez (10) semanas después del parto. El restante de los cuarenta y dos (42) días que no cubre la Caja de Seguro Social, los pagará la Universidad Autónoma de Chiriquí.



Ilustración de los días por descanso forzoso



Trámites administrativos

La servidora pública deberá presentar su **solicitud de licencia por maternidad** (plantilla de solicitud de licencia por gravidez en la página web www.unachi.ac.pa/recursoshumanos) un mes antes de la fecha del inicio del periodo de la licencia por maternidad a la Dirección General de Recursos Humanos.

Deberá adjuntar con la nota, los siguientes documentos:

- Copia de la cédula de identidad personal.
- Certificado médico emitido por un ginecólogo obstetra homologado por la Dirección

médica de la policlínica más cercana.

Para la homologación: Deberá presentar previa cita para la homologación del certificado de embarazo en la policlínica:

Certificado de embarazo, emitido por un médico idóneo de la clínica privada o el MINSA el cual debe contener: el cual debe contener: Código y sello legible del médico, dirección, teléfono, nombre de la clínica y estar pre numerado.

Tarjeta de control prenatal o resumen del caso.

Informe del ultrasonido obstétrico.

Cédula de identidad personal o pasaporte

en el caso de extranjeras.

De acuerdo con el sitio web de la CSS en Panamá (al momento de escribir este artículo) los requisitos para el trámite del pago de subsidio por maternidad son los siguientes:

Certificado de embarazo emitido por la CSS.

Cédula de identidad personal o pasaporte en el caso de extranjeras.

Carta de exclusión emitida por el patrono donde certifica que a la asegurada no le reportarán salarios en planilla por el tiempo que dure el reposo por maternidad.

Carta de desglose de los 12 meses anteriores al séptimo mes de embarazo.

Certificación de horario, si trabaja con dos empleadores.

La Servidora pública en licencia por gravidez, deberá presentar recomendablemente

treinta (30) días antes de finalizar la licencia, mediante nota (plantilla de solicitud para reincorporación laboral a la institución en la página web www.unachi.ac.pa/recursoshumanos) su reincorporación laboral a la institución.

Permiso para lactancia en el horario de jornada laboral

La servidora pública universitaria que adopte la práctica de lactancia materna podrá hacer uso de una (1) hora para este beneficio. Se recomienda hacer uso de esta hora antes de iniciar o terminar la jornada laboral, sin que dicho tiempo sea compensado, a partir de la fecha del término de la licencia por gravidez, por un periodo de seis (6) meses. La Dirección General de Recursos Humanos llevará el control respectivo.



© freepik



Servicios con CALIDAD Y CALIDEZ EN LA CLÍNICA MÉDICA GENERAL

La clínica general es una unidad que presta servicios de salud a la comunidad universitaria con un talento humano idóneo, con una infraestructura y tecnología que permite brindar servicios con estándares de calidad y que aporten al bienestar de los usuarios en el entorno universitario.

Cuenta con un equipo multidisciplinario que impulsa y crea programas, investigaciones, ferias y capacitaciones en temas de salud dirigida a la comunidad universitaria y en general, pensando siempre en la buena salud.

Por: Adam López – Administrador
adam.lopez1@unachi.ac.pa

Entre sus principales objetivos se encuentra:

- Brindar una atención integral y de calidad que contribuya con la salud, en el tratamiento, rehabilitación y prevención de enfermedades.
- Coordinar actividades de docencia e investigación que mejoren la promoción de salud en la familia universitaria.

Y para el cumplimiento de los objetivo y metas desarrolla las siguientes funciones:

Asistir con atención médica a los estudiantes,



docentes, administrativos e investigadores de la universidad.

Orientar a pacientes acerca de su enfermedad, tratamiento, medicamento y efecto secundario.

Dar atención primaria (preventiva) a través de acciones de capacitaciones sobre diferentes patologías.

Desarrollar planes estratégicos anuales para el mejoramiento de la atención en la clínica.

Referir con las diferentes especialidades o análisis clínicos o laboratorios o lo que el paciente amerite.

Rehabilitación y tratamiento oportuno con las diversas especialidades que ofrece la clínica.

En la Clínica general universitaria usted cuenta con los siguientes servicios:



AREA DE MEDICINA GENERAL:

Atención médica

Ordenes de exámenes

Referencias especialidades médicas

Recetas

Certificaciones

Incapacidades

Controles de salud en pacientes con enfermedades crónicas.

Seguimiento y evaluación de pacientes post-covid.

EMERGENCIAS MEDICAS:

Primeros auxilios

Drenaje de abscesos

Control de presión y glucosa

Curación de heridas y control de hemorragias



AREA DE NUTRICION Y DIETETICA:

Control de peso y evaluación nutricional
Diseños de planes nutricionales de acuerdo a la patología crónicas transmisibles y no transmisibles

AREA DE FISIOTERAPIA:

Manejo y alivio del dolor y la inflamación
Fortalecimiento muscular en la rehabilitación para deportistas y personas en general
Fisioterapia preventiva

SERVICIO DE LA AMBULACIA INSTITUCIONAL:

Traslados
Coberturas extracurriculares de la UNACHI fuera del campus central
Atención en el sitio de emergencia
Enlaces con el seguro universitario
Estabilización del paciente durante el traslado
La Clínica General Universitaria comprometida con la promoción y prevención de

enfermedades se esfuerza por que cada una de las especialidades con la que cuentan, apoyen con sesiones educativas por medio de capsulas informativas, afiches, videos cortos para redes sociales, docencias periódicas presenciales u online, feria de salud e investigaciones.

Esperamos a todo los miembros de la comunidad universitaria para atenderlos y confiamos que poco a poco podamos ir incrementando los servicios que en materia de salud se brindan.

Pueden contactarnos:

Teléfono: +(507) 730-5300 ext. 8101

Línea de emergencias: +(507) 730-5300 ext.123

DESECHOS SÓLIDOS: UNA BOMBA DE TIEMPO

Por: Osman Esquivel López - periodista
osmanesquivellopez@gmail.com

Con el crecimiento demográfico las presiones contra el patrimonio ambiental de la República de Panamá se convierten en un arma de tiempo para la sostenibilidad del recurso; muestra de ello es que, en el 2010 en el país, según datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC), 3 millones 662 mil habitantes. Hoy superamos los 4 millones de habitantes.

Provincias como Panamá, Chiriquí y Colón, son las más pobladas y con mayor crecimiento poblacional, sin embargo la realidad es que Panamá se localiza entre la naciones de Centroamérica “con uno de los mayores índices de generación de basura per cápita, donde en promedio cada ciudadano está generando entre 1.0 (2.2 libras) a 1.2 kg por día, sumando un total de más de 2 mil 500 toneladas de basura” revela un estudio realizado en el 2019 por el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA).

El problema es complejo debido a que la falta de responsabilidad en el manejo y disposición final de los desechos que se generan en las urbes, en poblados de las cuencas hidrográficas altas y medias, o de aquellos que residen en las zonas costeras. En donde curiosamente la Autoridad de Aseo Urbano y Domiciliario (AAUD) en el 2017 determinó que “de los residuos tanto domiciliarios como de la actividad económica, se puede aprovechar el 65 %”.

Manejo de desechos

Al extremo del país, se ubica Chiriquí con una población aproximada de 462 mil 056 habitantes; la segunda región más poblada de la república. David, es el distrito capital de esa provincia, y solo allí se recolectan unas 260 toneladas de desechos.



“Ofrecemos el servicio de recolección a 47 mil usuarios del distrito, en 208 barriadas y depositamos en el vertedero municipal con superficie de 20 hectáreas” explica Urbano Ayala, gerente general de Servicios Ambientales de Chiriquí (SACH), empresa que mantiene una concesión con el Municipio de David y es la encargada de la recolección y administración del relleno sanitario.

Ellos realizan la recolección domiciliaria en 12 rutas, que están clasificadas en: lunes y jueves, martes y viernes, miércoles y sábados con dos frecuencias semanales. “El promedio diario de rutas es 55, con excepción del miércoles que llegan a 60 barriadas. Aproximadamente son unas 6 mil 700 toneladas mensuales de desechos que se depositan en el vertedero” agrega Ayala.

Los servicios lo ofrecen a través de 57 colaboradores (conductores y ayudantes), aparte de ocho trabajadores asignados en el relleno; ellos se movilizan en 11 compactadores, dos camiones utilitarios, uno



de recolección de desechos hospitalarios y 3 levantatinas.

Como si fuera poco “los distritos de Dolega, Boquerón, Bugaba y Tierras Altas disponen en este relleno sanitario, entre ellos unas depositan entre 30 a 35 toneladas diaria” añade Ayala.

Accionar verde

El llamado a cuidar y conservar la casa común, frente a este escenario gana espacio entre la población, en especial la de los jóvenes.

Durante el último año, el Ministerio de Ambiente (MiAMBIENTE) ha logrado sensibilizar a 6 mil 747 personas en temas de: conservación, manejo de residuos sólidos y confección de manualidades con material reciclado ubicables en los distritos de David, Gualaca, Bugaba, Barú, Alanje, Renacimiento, Boquerón, Renacimiento y Tierras Altas.

Un grupo de cinco Organizaciones de Base Comunitaria (OBC), a pesar de la pandemia, trabaja en proyectos de reciclaje en cinco distritos: Tierras Altas, Boquete, Bugaba, David y Dolega. En este tiempo, ellos han logrado

reciclar 65 mil 369 libras de desechos sólidos los cuales recolectan en jornadas masivas que realizan en los parques y áreas verdes.

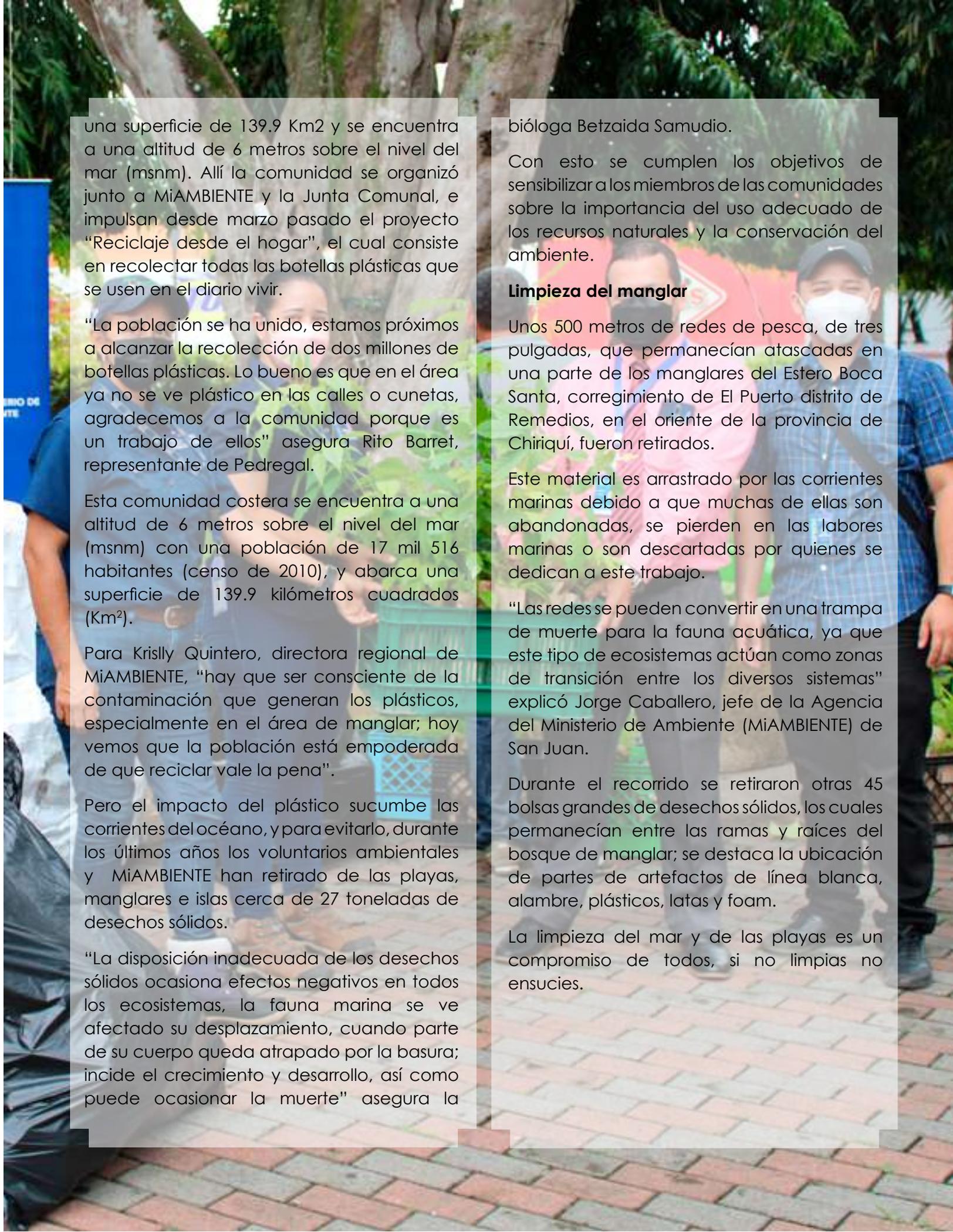
En Tierras Altas, es uno de los lugares en donde se ha fortalecido el reciclaje, durante el último año la Organización Ambiental Tierras Altas Recicla (OATAR) recicló más de 30 mil libras de once clases de desechos sólidos no peligrosos.

“Con esto garantizamos la disposición final y, en consecuencia, disminuimos la contaminación ambiental” dijo Carla Black, presidenta de OATAR.

Recientemente ellos firmaron con el Gobierno de Canadá el proyecto de instalación de 10 puestos fijos de reciclaje en escuelas y 5 centros de acopio en los corregimientos de Cuesta de Piedra, Volcán, Nueva California, Paso Ancho y Cerro Punta; el cual beneficiará a 24 mil moradores.

Campañas

En Pedregal, corregimiento costero del distrito de David, con una población de 17 mil 516 habitantes (censo de 2010), abarca



una superficie de 139.9 Km² y se encuentra a una altitud de 6 metros sobre el nivel del mar (msnm). Allí la comunidad se organizó junto a MiAMBIENTE y la Junta Comunal, e impulsan desde marzo pasado el proyecto “Reciclaje desde el hogar”, el cual consiste en recolectar todas las botellas plásticas que se usen en el diario vivir.

“La población se ha unido, estamos próximos a alcanzar la recolección de dos millones de botellas plásticas. Lo bueno es que en el área ya no se ve plástico en las calles o cunetas, agradecemos a la comunidad porque es un trabajo de ellos” asegura Rito Barret, representante de Pedregal.

Esta comunidad costera se encuentra a una altitud de 6 metros sobre el nivel del mar (msnm) con una población de 17 mil 516 habitantes (censo de 2010), y abarca una superficie de 139.9 kilómetros cuadrados (Km²).

Para Krislly Quintero, directora regional de MiAMBIENTE, “hay que ser consciente de la contaminación que generan los plásticos, especialmente en el área de manglar; hoy vemos que la población está empoderada de que reciclar vale la pena”.

Pero el impacto del plástico sucumbe las corrientes del océano, y para evitarlo, durante los últimos años los voluntarios ambientales y MiAMBIENTE han retirado de las playas, manglares e islas cerca de 27 toneladas de desechos sólidos.

“La disposición inadecuada de los desechos sólidos ocasiona efectos negativos en todos los ecosistemas, la fauna marina se ve afectado su desplazamiento, cuando parte de su cuerpo queda atrapado por la basura; incide el crecimiento y desarrollo, así como puede ocasionar la muerte” asegura la

bióloga Betzaida Samudio.

Con esto se cumplen los objetivos de sensibilizar a los miembros de las comunidades sobre la importancia del uso adecuado de los recursos naturales y la conservación del ambiente.

Limpieza del manglar

Unos 500 metros de redes de pesca, de tres pulgadas, que permanecían atascadas en una parte de los manglares del Estero Boca Santa, corregimiento de El Puerto distrito de Remedios, en el oriente de la provincia de Chiriquí, fueron retirados.

Este material es arrastrado por las corrientes marinas debido a que muchas de ellas son abandonadas, se pierden en las labores marinas o son descartadas por quienes se dedican a este trabajo.

“Las redes se pueden convertir en una trampa de muerte para la fauna acuática, ya que este tipo de ecosistemas actúan como zonas de transición entre los diversos sistemas” explicó Jorge Caballero, jefe de la Agencia del Ministerio de Ambiente (MiAMBIENTE) de San Juan.

Durante el recorrido se retiraron otras 45 bolsas grandes de desechos sólidos, los cuales permanecían entre las ramas y raíces del bosque de manglar; se destaca la ubicación de partes de artefactos de línea blanca, alambre, plásticos, latas y foam.

La limpieza del mar y de las playas es un compromiso de todos, si no limpias no ensucias.

Si desea colaborar esta es nuestra línea editorial

La revista es de carácter humano, social, motivacional e informativo, en el ámbito del Recurso Humano de la Universidad Autónoma de Chiriquí. Su temática será abierta dirigida a un público diverso. Aunque esta destinada principalmente a los funcionarios de la UNACHI, estará disponible en la página web de la institución para su alcance global.

Para aquellas personas que quieran colaborar con la revista les indicamos:

- Se recomienda que el lenguaje sea claro, ligero y evitando tecnicismos.
- El título del artículo debe ser atractivo y breve para llamar la atención.
- Todo artículo tiene que estar firmado al final con su nombre y apellido, formación o especialidad y debe incluir un correo electrónico.
- La extensión del artículo no debe exceder de 4 página tamaño carta, escrito a doble espacio en tipo Arial 11.
- Si se incluye imágenes o graficas debe ser propias o bajo Licencias Creative Commons.

- El archivo debe ser enviado en Word o algún procesador de texto.
- El formato para las imágenes debe ser en jpg o png.

Proceso general

La revista es bimestral, por lo que los colaboradores deben enviar los artículos antes de la fecha indicada para el cierre de recepción (ver cuadro) al correo electrónico adn@unachi.ac.pa se les responderá en un plazo no mayor de 15 días hábiles si fue aceptado. El artículo se somete a evaluación de contenido y estructura.

Las colaboraciones aceptadas se programan para los siguientes números, no hay compromiso de publicación inmediata. El equipo editorial es responsable de la revisión, recomendación a los autores y solicitar los cambios y/o complementos de información que se requieran para la publicación del artículo.

La distribución de la Revista es gratuita

CUADRO DE CALENDARIO DE LA REVISTA PARA EL 2022

Número de la revista	Tiempo de cobertura	Fecha de cierre de artículo	Fecha de publicación
1	ENERO - FEBRERO	1 DE FEBRERO	14 DE FEBRERO
2	MARZO - ABRIL	1 DE ABRIL	14 DE ABRIL
3	MAYO - JUNIO	1 DE JUNIO	14 DE JUNIO
4	JULIO – AGOSTO	1 DE AGOSTO	14 DE AGOSTO
5	SEPTIEMBRE – OCTUBRE	1 DE OCTUBRE	14 DE OCTUBRE
6	NOVIEMBRE - DICIEMBRE	1 DE DICIEMBRE	14 DE DICIEMBRE



UNACHI



Dirección General de Recursos Humanos

Valoramos tu experiencia y mejoramos tu futuro
en la UNACHI



ADN

Comunicación Interna de
Recursos Humanos - UNACHI