



ADN

Revista Digital No.5 - Año 2, Septiembre - Octubre 2022- ISSN: 2710-771X

Comunicación Interna de Recursos Humanos - UNACHI



La **ACCIÓN TEMPRANA** es la **CLAVE**
para la detección, lucha y **VICTORIA**

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
asuntosstudentiles@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. Darlleys 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
accionespersonal docente@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**
Maricela Ivonne Rodríguez
Gladys Olmos
Yira Justavino
Cristian Quezada
- **Diseño y Diagramación**
10.10.2022
- **Número**
Año 2 - número 5,
Septiembre - Octubre 2022
- **Ficha Técnica**
27.94 cm
45 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** Fragmento de la pintura "Maja desnuda" del pintor español Francisco de Goya.
- **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



18 CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Vida Vs Muerte, tú puedes hacer algo. Prevención para el cáncer de mama

4

EDITORIAL

Sobre la portada de la Revista

5

DEL ESCRITORIO DE LA EDITORA

Te contaré un secreto...

9

TENDENCIAS

Metodología que permite predecir el comportamiento del candidato desde la entrevista.

12

OBSERVATORIO DE LA CULTURA

Radiografía del servidor público en la UNACHI



22

DE BUENA FUENTE

Cumpleaños de los meses de septiembre y octubre



28

Reconocimiento por antigüedad a docentes y administrativos

Felicitaciones

44

INFOGRAFÍA

Felicidades a los graduandos 2022

OPINIÓN

Conciencia para la salud mental en Panamá

32



CALIDAD

La formula para la reacreditación: Vivencias, acciones y experiencias desde la carrera de enseñanza de la matemática

35





Sobre la portada

La Mujer es considerada clave para la vida, por su característica exclusiva que le otorga la maternidad. Y es que posee algo que reafirma ese rol y forma parte importante de la anatomía femenina, que muy comúnmente la llamamos “tetras”.

Las “tetras”, senos, mamas o pechos han sido objeto de belleza e inspiración para muchos artistas. En esta edición de la revista ADN, queremos resaltar con mucho arte la campaña de la cinta rosada de prevención contra el cáncer de mama en Panamá.

De acuerdo con los datos estadísticos del Instituto Oncológico Nacional (ION), el tumor de mama, se encuentra en primer lugar en los listados de tumores malignos, como causa de morbilidad oncológicas atendida en el nosocomio.

Según el informe presentado, durante el año 2019, los casos detectados de tumor maligno de mama fueron 976 casos; en el año 2020 765 casos; en el año 2021, 989 casos y como dato preliminar de enero a agosto del 2022 se han detectado 570 casos.

En segundo lugar, se encuentran los casos detectados con tumor maligno de próstata; en el año 2019, 369 casos; en el año 2020, 214 casos; en el 2021, 462 casos y de manera preliminar de enero a agosto del 2022 se han diagnosticado 250 casos.

Y en tercer lugar, está el tumor maligno de cuello uterino; en el 2019 se diagnosticaron 393 casos; en el año 2020, 314 casos; en el 2021, 387 casos y como preliminar de enero a agosto del 2022 van 249 casos diagnosticados.

Las autoridades de salud reafirman que, el cáncer sigue siendo la principal causa de muerte en Panamá.

foto: @wikipedia. La Maja desnuda de Francisco de Goya. Museo del Prado



Te contaré un secreto...

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

En más de una ocasión, he comentado que cada persona reacciona a su manera ante la crisis. Es decir, que una misma realidad puede ser vivida por dos personas de manera muy distintas porque cada una de ellas la interpreta según sus vivencias y sus creencias. En pocas palabras, las pasa por su propio filtro que les permite ser resilientes o frustrados.

Hace una semana sentí, que me iba a dar un faracho estaba aborde de ponerme a llorar, literal a llorar. Se aproximaba la visita de los pares para la reacreditación y descubrimos

a última hora que un trabajo tan importante como el archivo no estaba en total orden. Consigo misma esta crisis arrastraba a toda la Dirección ya que descubrimos otros procesos incompletos, era todo un caos a una semana de la visita tan esperada.

He allí el punto fulminante de la situación ¿Qué haremos? ¿Cómo lo haremos? ¿Con quién contamos? De lo único que estaba segura era que algo iba hacer. No podía dejar esto a la suerte de que precisamente eso no fuera de las preguntas que nos hicieran los visitantes. Definitivamente solo



El tres de mayo, óleo de F. de Goya
Museo El Prado - España



quedaba poner las "manos a la obra". Nos reunimos en el despacho de la Dirección con todos y cada uno de sus miembros a exponer la situación, que luego de planteada hubo lógicamente muchos cuestionamientos. Buscamos culpables. Nos frustramos. Surgió un humor muy negro. Se pidieron cabezas. En fin, surgió de todo. Finalmente, después de tanto divagar sobre el tema, nace la pregunta del millón, ¿quién está dispuesto ayudar? Sabíamos de antemano que la mayoría no era culpable de lo que pasaba. Sin embargo, para mi sorpresa todos estaban dispuestos ayudar, unos con más ímpetu que otros, pero emergió libremente una mano de obra valiosa en una crisis de equipo.

Empezamos todos a trabajar como equipo, más que equipo como

familia, donde unos tomaron como en las familias el rol del hermano mayor y liderizar el trabajo. Se formaron equipos de trabajo que hora tras hora se hacían más competitivos. El piso estaba lleno de expedientes. Avanzábamos a punto de ensayo y error de como establecer una línea de producción lo más eficiente posible. Luego de día y medio, encontramos la forma y empezamos a trabajar más rápido. En aquella situación especial, crítica. y particularmente nuestra, ocurrió serendipia. La crisis nos permitió encontrar algo que propiamente no andábamos buscando. Encontramos las habilidades blandas o soft skills tales como: trabajar en equipo, poseer un buen nivel de comunicación, tener adaptabilidad ante los distintos escenarios, una actitud positiva en la oficina, organización y planificación,

honestidad y ética profesional, capacidad de empatía, proactividad, etcétera.

Esta experiencia se convirtió en algo enriquecedor que nos permitió crecer de la mano como Dirección. Me llena de mucha emoción porque es evidente que no ha sido en vano la camaradería, la complicidad, el amiguismo, el trabajo, y la dedicación, con la que compartimos a diario. Estas competencias han dado frutos. Todos, a pesar de sus diferencias de criterios y líneas de pensamientos encontraron ese denominador en común que en primera instancia es RRHH y por ende UNACHI.

La misma realidad objetiva a la que nos enfrentamos se podría ver de dos maneras totalmente distintas y sobre todo cómo responder ante ella ¿Cuál es la diferencia? La actitud y las habilidades de cada una de ellas. En una se ve una crisis, y la otra se ve una oportunidad. Donde en una sientes miedo, en la otra sientes optimismo y motivación. Esa realidad nos permitió sentir optimismo y motivación de hacer las cosas bien, donde afloraran los mejores guerreros, comprometidos y muchas veces anónimos.

©Pexels en Pixabay



Consecuentemente, todo lo más relevante es que definitivamente somos un equipo envidiable y digno de imitar, hicimos realidad la trillada frase que debemos ser ejemplo. Hoy puedo decir con orgullo que "Somos ejemplo". Finalmente, llegó el gran día y no solo éramos la mujer de Cesar, sino que lo parecíamos. Todos y todas andaban más lindas y guapos de lo que normalmente están, no solo por la vestimenta externa sino porque la sonrisa en los labios del deber cumplido que no tenía precio en cada uno de los guerreros de nuestra querida Dirección. Extramuros puedo hablar con propiedad que la crisis nos hizo fuerte pero no solo a RRHH, sino a toda la Universidad cuando este proceso de reacreditación nos hizo ponernos a todos la camiseta de UNACHI, esa que con orgullo nos corresponde cuidar y defender.

Después de toda esta maravillosa experiencia no me queda más que humildemente regocijarme de formar parte de este gran grupo de seres humanos maravillosos, que tengo la bendición de liderizar. Francamente es enriquecedor laborar con ustedes, aprender de ustedes, compartir con ustedes, ser parte de todo y cuanto ocurra en sus vidas. De todo esto solo queda darles a todos, y cada uno de ustedes mil gracias, gracias por todo.

Gracias



Dirección General de Recursos Humanos

Valoramos tu experiencia y mejoramos tu futuro
 en la UNACHI

Metodología que permite predecir el comportamiento del candidato desde la entrevista

Por: Maricela Ivonne Rodríguez -
Ingeniera Industrial - Docente e
Investigadora

Email: maricelaivonne@gmail.com

Los reclutadores que se enfrentan a diario a la búsqueda de candidatos reconocen que es una labor que requiere de mucha atención y detalle; tanto para estructurar la información que se publicará en la vacante, como en la transferencia de información al momento de entrevistar al o los candidatos que aspiran a ocupar el puesto. La hoja de vida aporta información referente a



la formación académica, profesional y generales del candidato; siendo este un aporte valioso para delimitar a los candidatos que aspiran a ocupar un puesto, sin embargo, existen elementos que son necesarios conocer del candidato que muchas veces no se pueden validar, hasta que la persona ocupe el puesto. Es en este momento donde surgen interrogantes tales como ¿Existe algún método o técnica que me permita predecir el comportamiento del candidato, por sus acciones realizadas en el pasado?

Antes de la contratación, las empresas se permiten un momento para conocer y evaluar al candidato; lo mismo ocurre con el candidato quien durante ese momento también puede formular pregunta y evaluar su proyección profesional dentro de la empresa. Este momento de conocimiento mutuo, se da en la entrevista.

En la entrevista de trabajo, el reclutador tiene la oportunidad de predecir el comportamiento del candidato, en función a sus competencias. Allen (2012) define competencia como las

características individuales de personalidad, devenidas en el comportamiento que resultan en un desempeño exitoso. Spencer & Spencer definen competencias como las características fundamentales del hombre e indican formas de comportamiento o de pensar, que generalizan diferentes situaciones y duran por un largo periodo de tiempo.

Existe la metodología STAR, la cual permite a los reclutadores aproximarse a determinar el comportamiento futuro del individuo basado en la respuesta a los aprendizajes, experiencias y acciones realizadas en determinadas situaciones; acontecidas en el pasado. La metodología se concentra en aspectos relacionados con la Situación, la Tarea, la Acción o Acciones y el o los Resultados. Es importante que el reclutador conozca previamente las competencias requeridas para el puesto. Esta información debe estar detallada en la descripción del puesto.

Al abordar el aspecto, asociado a la situación; el reclutador investigará el contexto en el que se ejerció la competencia requerida; para ello realizará preguntas relacionadas al qué, dónde y cuándo ocurrió la situación.



En el aspecto de la tarea, las preguntas se orientarán al rol o la responsabilidad del candidato frente a la tarea ejecutada. En el aspecto de la acción, los planteamientos buscarán determinar qué decisiones tomó, qué herramientas utilizó y posibilidad de aplicar otras alternativas u opciones. Dejará los enunciados relacionados con los resultados, para conocer qué obtuvo el candidato, en función al logro de objetivos.

Por ejemplo, el reclutador busca evaluar en el candidato su capacidad de innovación. Para aplicar la metodología STAR puede solicitar al candidato que le hable de una situación donde tuvo que idear una propuesta para alcanzar un objetivo, ¿Qué se requería de Ud.?, ¿qué herramientas utilizó?, ¿cuáles fueron los resultados, ¿recibió algún reconocimiento?

En definitiva, la metodología STAR permitirá a la empresa seleccionar al candidato que destaque en las competencias requeridas por el puesto. El conocimiento adquirido y aplicado en el pasado, en un contexto similar, le permitirá desempeñarse, adaptarse y aportar basado en sus características fundamentales.

Referencias

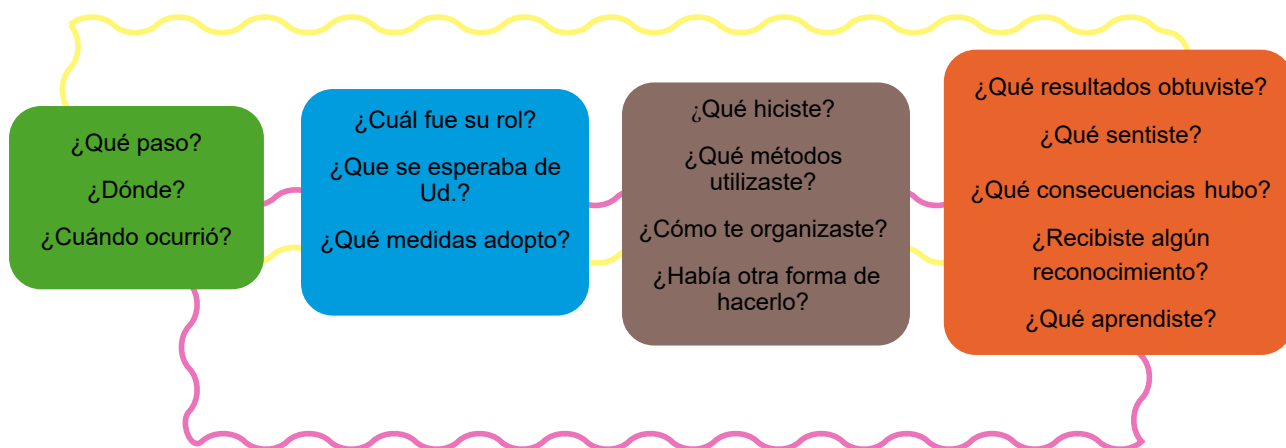
Allens, M. (2012). *Diccionario de Competencias*. Buenos Aires. Argentina. Editorial Granica.

Spencer, L & Spencer, S (1993). *Evaluación de competencias en el trabajo*. USA. John Wiley & Sons, Inc.

¿Cómo utilizar el método STAR para brillar en tu entrevista (s.f.) disponible en el URL: <https://trabajarporelmundo.org/como-usar-el-metodo-star-para-brillar-en-tu-entrevista/> | Consultado el 22 de septiembre de 2022.

Palacio, M. (2017). Definir Competencias. Disponible en el URL: <https://www.abc.com.py/edicion-impresa/suplementos/abc-revista/definir-competencias-1646654.html>. Consultado el 23 de septiembre de 2022.

González, J. (s.f.) ¿Por qué deberías utilizar la metodología STAR en tus procesos de selección? Disponible en el URL: <https://www.unniun.com/por-que-deberias-utilizar-la-metodologia-star-en-tus-procesos-de-seleccion-jorge-gonzalez-penalver-programas-de-master-y-experto-universidad-de-alicante-el-club-de-las-buenas-decisiones/>. Consultado el 23 de septiembre de 2022.





RADIOGRAFÍA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNACHI

Estudio de la distribución por género categorías y de la composición etaria de los servidores públicos de la Unachi a Junio 2022.

Por: Dirección General de Recursos Humanos - recursoshumanos@unachi.ac.pa

El presente artículo pretende dar una mirada interna a las características del servidor público en la Universidad Autónoma de Chiriquí, de allí se deriva el título "Radiografía" dado que pretende ofrecer información descriptiva, observando las características y condiciones actuales y dado que estas condiciones indudablemente van a cambiar, el estudio ofrece un punto de comparación para investigaciones futuras. De esta forma se mira al servidor público en su edad, género, si es administrativo o docente, si es eventual o permanente y sus años de servicio en la institución. Al cruzar estas variables se obtiene un "perfil" que será

importante para contrastar y ver su evolución a través del tiempo. Este perfil va a contribuir con mejores tomas de decisión y políticas de gestión del recurso humano.

Los datos analizados corresponden a la planilla del mes de junio del 2022, en donde los servidores públicos administrativos son 1124 y los docentes 958.

COMPOSICIÓN ETARIA

Los servidores públicos universitarios de la planilla de junio 2022 tienen edades con rango desde los 19 a los 86 años al 31 de julio del 2022. Al dividir este rango en

5 clases denominadas: jóvenes, adultos, experimentados, mayores y longevos. Con estas clases se obtiene la siguiente tabla. Los rangos y las cantidades se explican en ella

Tabla No.1

Rango	Nombre	Cantidad	Porcentaje
De 19 a 32	Jóvenes	216	10,76%
De 33 a 46	Adultos	638	31,79%
De 47 a 60	Experimentados	739	36,82%
De 61 a 74	Mayores	381	18,98%
Mas de 74	Longevos	33	1,64%
	Total	2007	100%

Fuente: Página web de Transparencia y Base de Datos interna

Observación: La división en cinco (5) clases, así como sus nombres se hace para dividir a la población y simplificar el estudio de los funcionarios.

PORCENTAJES SEGÚN EDAD

La información anterior en porcentajes lo vemos en la última columna de la Tabla No.1. En ella se observa que casi el 11% son personas jóvenes, el mayor porcentaje se presenta entre los 33 a 60 años y también se logra identificar que más del 20% de los

servidores públicos están en edades que superan los 61 años.

CATEGORÍA DEL FUNCIONARIO

En la página web de la universidad en la sección de transparencia se publican dos planillas, una donde se enlista a los servidores públicos administrativos y otra donde se enlista la categoría docente, dado que existen personas que cumplen con ambas funciones, para organizar este estudio se dividió la población en tres categorías: Docentes, Docentes-Administrativos y solo administrativos. Con esta división, se obtienen 1064 solo administrativos, 869 son docentes y 74 en ambas actividades para la universidad. La categoría, el género y la edad de los 2007 servidores públicos queda establecida en la Tabla No.2

Se puede observar en esta tabla que hay 405 funcionarios administrativos que tienen edades entre 33 y 46, estos representan el 20,2%, en su mayoría (216) son mujeres. Entre las personas que son solo administrativos hay una leve ventaja para las mujeres (554 vs 510) aunque es cercana a la mitad de las personas en esta categoría.

Tabla No.2

Grupos etario según categoría y genero

	Solo Administrativo		Total administrativo	Docente-Adm.		Total Docente-Adm.	Docentes		Total Docentes	Total
Genero	F	M		F	M		F	M		
Joven (19-32)	98	108	206		2	2	4	4	8	216
Adulto (33-46)	216	189	405	13	19	32	122	79	201	638
Experimentado (47-60)	170	153	323	18	7	25	238	153	391	739
Mayores (61-74)	66	54	120	9	4	13	136	112	248	381
Longevos (75+)	4	6	10		2	2	7	14	21	33
Total	554	510	1064	40	34	74	507	362	869	2007

En la categoría docente, es evidente la ventaja para las mujeres (507 vs 362). En la mayoría los grupos etarios las mujeres son más que los hombres, pero la diferencia más grande (85) está en el grupo de 47 a 60.

La planilla de junio del 2022 enlista a 1101 mujeres que corresponde exactamente al 55% y a 906 hombres con un 45%. Se observa que el mayor grupo lo comprende las mujeres de 46 a 60 años con 426 mujeres que corresponde con un 21.2% del total de la planilla. En tres de los cinco grupos etarios hay más mujeres que hombres, en el grupo de longevos es a la inversa y hay casi un empate en el grupo de los jóvenes superando solo por 12 personas.

EVENTUAL O PERMANENTE

Uno de los datos incluido en la página de transparencia de la UNACHI, indica la condición del servidor público como permanente o eventual en su cargo, esto lo consigna en la columna etiquetada como "Estado"; dado que existen dos planillas, una administrativa y otra docente, se procedió a unir ambas planillas en una sola y consignar los cargos. Se consideró permanente si en alguna de las planillas aparece con esta condición, en caso contrario es eventual. La

Tabla No. 3 expone esta característica según el grupo de edad y el género del personal contratado en la universidad en junio del 2022.

Se observa en la Tabla No.3 que 527 personas son eventuales y 1480 son permanentes, en porcentajes esto corresponde a el 73,7% de servidores permanentes versus un 24,3% de eventuales. Además, hay casi la misma cantidad de hombres y mujeres entre los eventuales (263 vs 264) así mismo que el sector mayoritario lo tienen las mujeres permanentes de 47 a 60. En todos los grupos de edad entre los permanentes siempre dominan las mujeres frente a los hombres. Es notable que la cantidad de servidores públicos permanentes entre los 47 a los 60 años (739) que representan casi el 37% de toda la planilla y no es extraño que el grupo mayoritario lo constituye las mujeres permanentes en este rango de edad, con un 18,3%, el segundo grupo son los servidores públicos masculinos permanentes entre 47 a 60, con un 12,4%, el tercer grupo más numeroso lo constituye las mujeres permanentes entre 33 a 46 años con un 11,4%. En estos grupos se tiene más de la mitad de los servidores públicos. Además, se resalta que hay 218 eventuales (10,8%) con edades entre 33 a 46 y 30 eventuales entre

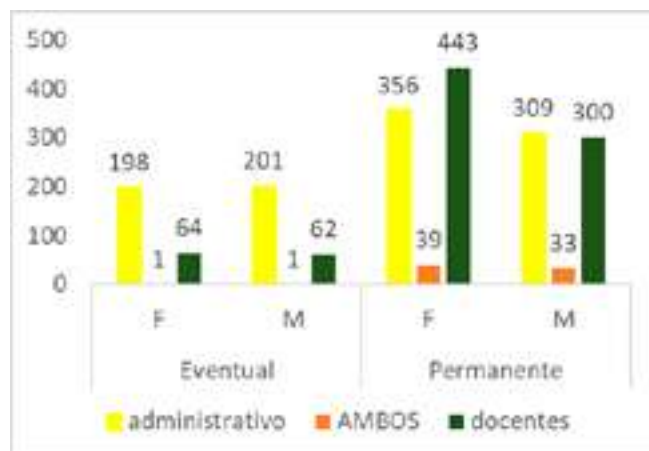
Tabla No.3

Estado	Eventual		Total Eventual	Permanente		Total Permanente	Totales
Grupo/Género	F	M		F	M		
Joven (19-32)	70	87	157	32	27	59	216
Adulto (33-46)	121	97	218	230	190	420	638
Experimentado (47-60)	59	63	122	367	250	617	739
Mayores (61-74)	13	15	28	198	155	353	381
Longevos (75+)		2	2	11	20	31	33
Total	263	264	527	838	642	1480	2007

los mayores de 61.

Gráfico No.2

Eventuales y permanentes según género y categoría.



En el gráfico No.2 se observa que de los 399 administrativos eventuales están prácticamente empatados los números de varones y mujeres; igual situación con los 126 docentes con la condición eventual. Se enlista 665 administrativos y 815 docentes en condición permanentes. Sin embargo, las mujeres docentes permanentes son mucho más que los varones (443 vs 300).

Tabla No 4

Grupo etario según estado y genero

Clases/genero	Solo administrativo		Docente-Adm.		Docentes	
	F	M	F	M	F	M
Joven (19-32)	98	108		2	4	4
Adulto (33-46)	216	189	13	19	122	79
Experimentado (47-60)	170	153	18	7	238	153
Mayores (61-74)	66	54	9	4	136	112
Longevos (75+)	4	6		2	7	14
Total	554	510	40	34	507	362

De acuerdo con los datos presentados en la Tabla No.4 los administrativos como los docentes el grupo de mujeres entre 47 y 60 años son las predominantes. Se observa que los hombres en condición eventual son mayoría en el grupo de jóvenes mientras que en el resto de los grupos etarios son las mujeres en condición eventual.

Se cuenta con 4 mujeres y 4 hombres que superan la edad de 61 años en condición administrativa eventual. Se encuentran 35 mujeres y 39 hombres que suman un total de 74 personas entre las edades de 47 a 60 años en la condición eventual. Y donde 348 mujeres y 242 hombres mayores de 47 años como docentes permanentes que corresponde al 72,4% de todos los docentes permanentes (815).

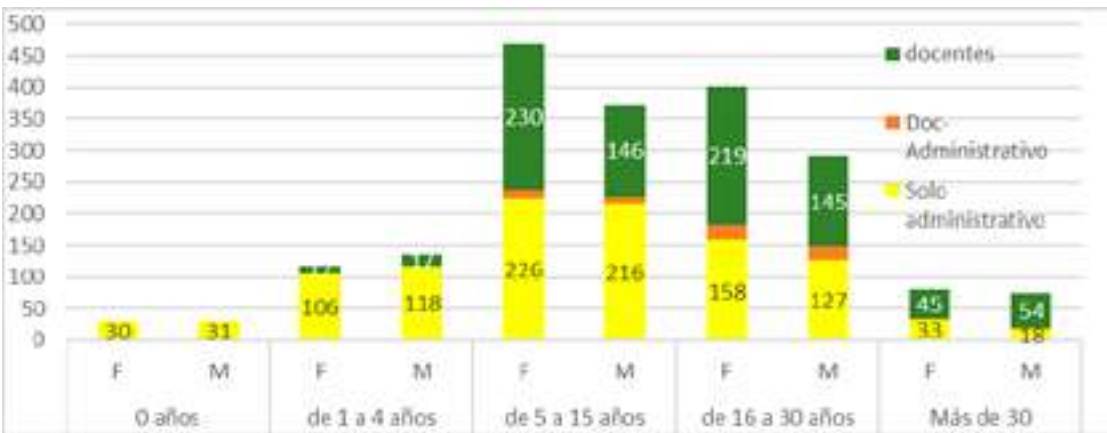
AÑOS DE SERVICIO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Los años de servicio de los servidores públicos en la UNACHI varían de 0 a 52 años, se divide esta antigüedad en estratos de manera que pueda ofrecer una mirada global de cómo está constituido el personal universitario.

Tabla No. 5
Descripción de la clasificación

Rango	Característica	Cantidad
Menos de 1 año de servicio	El funcionario se le considera principiante o novato.	61
Entre 1 a 4 años	Su experiencia en la universidad lo hace ser considerado un funcionario reciente que conoce donde labora.	253
Entre 5 y 15 años	Los años le brindan experiencia y le dan estabilidad, es considerado un funcionario habitual de la institución	842
Entre 16 a 30 años	La institución es el lugar donde se ha desarrollado profesionalmente	694
Mas de 30 años	La universidad es parte de su vida	154

Gráfico No.3
Distribución de funcionario según género, antigüedad y categoría



En el gráfico No.3 al sumar los rangos de 5 a 15 años junto con los de 16 a 30 años que son los mayoritarios, se muestra que la cantidad de servidores públicos con una antigüedad entre 5 a 30 años son 1536, lo que corresponde al 76% de los servidores públicos universitarios. Se puede observar en los docentes con una antigüedad entre 5 a 15 años son mayoría en esta clasificación, en este caso suman 376 docentes; y de 16 a 30 años suman 364

docentes. De nuevo, predomina el sector femenino en estas clases.

En conclusión, mirar a los servidores públicos de la UNACHI, desde diferentes aristas, permite observar un escenario muy diverso. Como se puede notar hay una concentración de personas entre 47 a 60 años con más de 15 años de servicio y que las mujeres son mayoría, refuerza una característica institucional que viene a contribuir con

una identidad. Además, Cada uno puede deducir diferentes conclusiones y de ahí lo importante de realizar este ejercicio de forma periódica.

Foto: Servidores públicos de la UNACHI en participación en conferencia



VIDA VS MUERTE TÚ PUEDES HACER ALGO

PREVENCIÓN PARA EL CÁNCER DE MAMA

Por: Gladys Olmos – Doctora en
Ginecología y obstetricia
@Clinique Femme
dragladysolmos@gmail.com

Al tener algunos factores de riesgo predisponentes aumentan en términos generales, las probabilidades de desarrollar un cáncer de mama. Sin embargo, tener un factor de riesgo no significa que la persona tendrá la enfermedad, y no todos los factores de riesgo tienen el mismo efecto.

Factores de riesgo no modificables

Edad avanzada. El riesgo de cáncer de mama aumenta con la edad. La mayoría de los cánceres de mama se diagnostica después de los 50 años.

Alteraciones genéticas. Las mujeres que han heredado mutaciones heredadas en ciertos genes, tales como en el BRCA1 y el BRCA2, tienen mayor riesgo de presentar cáncer de mama y de ovario.

Antecedentes ginecológicos. El inicio de la menstruación antes de los 12 años y de la menopausia después de los 55 años lo cual aumenta el riesgo de cáncer de mama, por una mayor

exposición hormonal.

Densidad del tejido mamario. Las mamas densas tienen más tejido conjuntivo que tejido adiposo, lo cual, puede hacer difícil la detección de tumores en una mamografía.

Antecedentes personales de cáncer de mama. Las mujeres que han tenido cáncer de mama tienen mayores probabilidades de tener esta enfermedad por segunda vez. Algunas enfermedades de las mamas que no son cancerosas, como la hiperplasia atípica o el carcinoma lobulillar *in situ*, están asociadas a un mayor riesgo de tener cáncer de mama.

Antecedentes familiares de cáncer de mama o cáncer de ovario. El riesgo de una mujer de tener cáncer de mama es mayor si su madre, una hermana o una hija (primer grado de consanguinidad)

Tratamientos previos con radioterapia. Las mujeres que han recibido radioterapia en el pecho o las mamas antes de los 30 años (por ejemplo, para el tratamiento del linfoma de Hodgkin) tienen un riesgo mayor de presentar cáncer de mama.

Exposición al medicamento dietilestilbestrol se administró a algunas mujeres embarazadas en los Estados Unidos entre los años 1940 y 1971 para prevenir el aborto espontáneo. Las mujeres que tomaron dietilestilbestrol, o cuyas madres tomaron dietilestilbestrol cuando estaban embarazadas de ellas, tienen un mayor riesgo de tener cáncer de mama.

Factores de riesgo modificables:

Actividad física. Las mujeres que no se mantienen físicamente activas tienen un mayor riesgo de tener cáncer de mama.

Tener sobrepeso u obesidad después de la menopausia. La obesidad aumenta el riesgo de aparición de cáncer de mama

Antecedentes obstétricos. Tener un primer embarazo después de los 30 años, no amamantar y nunca tener un embarazo que llegue a término puede aumentar el riesgo de cáncer de mama.

Ingesta de alcohol. Algunos estudios muestran que el riesgo de tener cáncer de mama aumenta cuanto a mayor ingesta de alcohol.



Con los brazos abajo, fíjate si alguna de tus mamas está deformada, si hay cambio de color o si el pezón está desviado o hundido.



Coloca las manos en las caderas, presiona firmemente. Inclínate un poco hacia adelante y busca alguno de los cambios mencionados.



Ahora observa los cambios, pero con los brazos extendidos hacia arriba.



De pie, con una mano detrás de la cabeza, explora toda la mama con movimientos circulares, empezando por la axila hasta terminar en el pezón.



Efectúa todas las maniobras anteriores, pero ahora acostada y con una almohada bajo tu espalda.



Termina tu exploración apretando el pezón y observa si hay salida de líquido anormal.

El autoexamen de mamas se debe realizar idealmente una vez al mes, durante el período menstrual. Con los dedos del medio de la mano izquierda presione suave, pero con firmeza haciendo movimientos pequeños para examinar toda la mama derecha, mientras la mano derecha la coloca en la parte posterior de la cabeza. Luego, estando sentada o de pie, palpe la axila, ya que el tejido mamario se extiende hasta esta zona. Presione suavemente los pezones, verificando si hay secreción. Luego repetir en el lado contralateral.

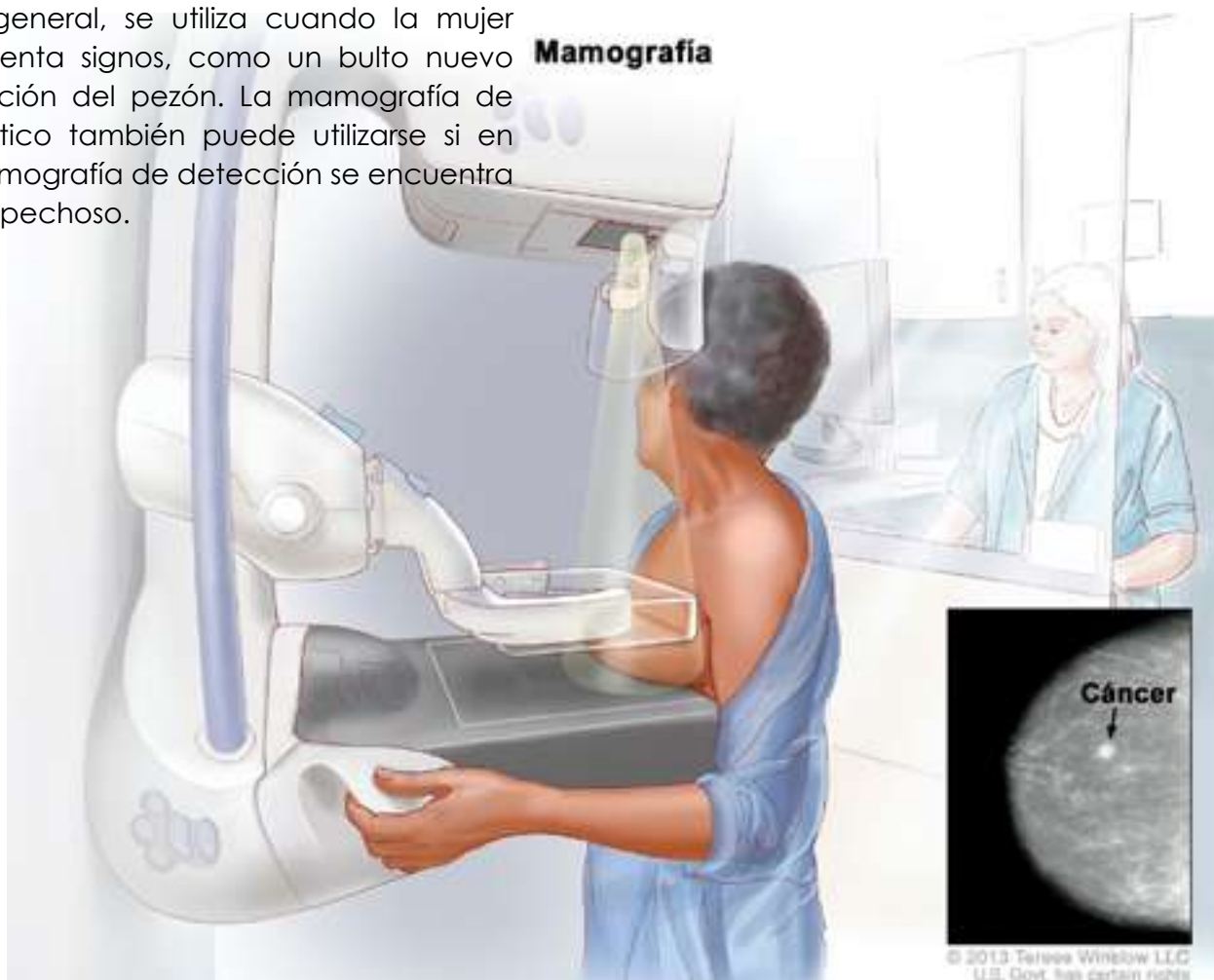
Diagnóstico de cáncer de mama

Mamografía de diagnóstico. es similar a la mamografía de detección, salvo que se toman más imágenes de la mama. Por lo general, se utiliza cuando la mujer experimenta signos, como un bulto nuevo o secreción del pezón. La mamografía de diagnóstico también puede utilizarse si en una mamografía de detección se encuentra algo sospechoso.

Ultrasonido de mamas. utiliza ondas de sonido para crear una imagen del tejido mamario. Una ecografía puede distinguir entre una masa sólida, o quística.

Resonancia magnética (RM). Usa campos magnéticos, en lugar de rayos X, para producir imágenes detalladas del cuerpo. Una RM de la mama también es una opción de detección, junto con una mamografía, en algunas mujeres con un riesgo muy elevado de desarrollar cáncer de mama.

La responsabilidad es de todos y el compromiso por la salud inicia en cada uno de nosotros, luego de esta lectura responde a la pregunta ¿Qué estas haciendo por tu salud?



DÍA	NOMBRE	APELLIDO	
1	VIELKA E.	ALVARADO R.	
	ROSA ELENA	CABALLERO	
	JENNY	SAMUDIO	
	GISSELLE G.	GONZALEZ C.	
	EDUARDO	BEITIA	
	EDITH WING	FONG	
	EDITH DEL C.	RIVERA R.	
	DAVIS	GONZALEZ RIOS	
2	YERIZIELK E.	PEREZ J.	
	YARIELIS I	GARCIA M	
	RODERICK O	ESPINOSA D	
	OVIDIO	ARAUZ M	
	MARIELA DEL C	MORALES	
3	MAYTE V.	CONCEPCION V.	
	LOURDES	SERRANO	
	KAREL A.	GUEVARA C.	
4	MARLENIS	GONZALEZ	
	JULIO C	SANJUR F	
	JAVIER	GORDON	
	AMETH M.	SALDAÑA	
5	LIDEMIS	ORTIZ R	
	JUSTINIANO	ABREGO	
	ALFONSO	GÓMEZ M.	
	DANILO	MORALES G	
	CRISTIAN A	NIETO G	
6	VICTOR G	SMITH	
	TOMAS	HERRERA N.	
	EMMA E.	GRAJALES A.	
	ELEUTERIA G	DE MARTINEZ	
	CESAR A	SANTOS P	
7	PORFIRIO	NAVARRO J	
	PAQUITA	HERRERA S	
	JACOB E.	PITTI G.	
8	ODILIO	AYALA R	
	MARTIN E	FUENTES	
	MANUEL A.	TEJADA A.	
	LUISA E.	BEITIA S.	
	LOURDES	MARCIAGA	
	ALEXIS FLORES F		
	IRIS M	QUINTERO P	
	HEHOFILIO	GONZALEZ	
	ELIDIA DEL C	CASTILLO G	
9	ABDIEL	VILLALVA C.	
	YARIELA E.	BOSQUEZ	
	MARJORIE A	VERNAZA L	
	JORGE S	LAU L	
	HERNAN R	PEREN A	
	ANABEL	PEÑALOZA	
10	YALANY A.	ATENCIO C.	
	LUIS A.	BARRIA S.	
	LUIS I	DELGADO R	
	ELISA I	CERRUD S	
	ARNULFO	GONZALEZ M	
11	ROGER	CORELLA	
	NATHALI O.	MONTES G.	

Cumpleaños de Septiembre

12 KARLA RIVERA S.
 ALFONSO Z. MOU TSE
 VERONICA I. TAYLOR
 HERIBERTO BARRIA P
 ELIO M ARAUZ A

13 VIVIANA M. PITY VEGA
 TAMARA FUENTES
 STALIN O ACOSTA
 ELISABEL DEL C MERCADO C.
 ANAIS G. VALDES N.
 DAVID A VALDES R
 CARLOS I ARAUZ G

14 WILFREDO RIOS
 THILCIA SANTOS
 RAFAEL GUTIERREZ H.
 MIGUEL A RIVERA G
 LILIBETH DEL C MIRANDA S
 JOSE M VASQUEZ S

15 LINETH L MURGAS G
 DORIAN A MIRANDA C
 DAVIS E. SANJUR

16 MILAGRO CANDANEDO G
 ALDRIS D. AYALA G.
 ALEXIS A. ABREGO R.
 FRANKLIN CORDOBA
 EINAR JOSUE VILLAVICENCIO R.
 CORNELIO FRANCO G.
 ARIEL A CEDENO R

17 LUIS A TORRES
 JOSEPH RODRIGUEZ
 JOSE D GONZALEZ G

18 ADRIANA V RODRIGUEZ H
 RODRIGO O SERRANO S
 NADER A. PINZON M.
 FABIO SALDANA L

19 MARY ELENA GUILLEN PITY
 LUIS G MONTERO S
 JORGE G CONTRERAS C
 EVERARDO DEL ROSARIO

20 YESSIKA Y CABALLERO G
 YARA M EUGENIO R
 SONIA M ARAUZ
 MIRNA E. MURGAS
 JOSE A. ALVARADO Q.
 ALIETHY RODRIGUEZ S.
 HILDA LEZCANO
 HAMIRA GONZALEZ

21 RUBEN A. SAMUDIO M.
 ENRIQUE I CABALLERO M
 ELLEN O. GONZALEZ G.
 DIXIANA Y SANTAMARIA V
 DAYIBETH D APARICIO
 BELKIS L CACERES

22 KIOMARA I GARCIA CH
 ENEIDA MARTES
 EDISON I SANCHEZ V

Cumpleaños de Septiembre

23 ANEL E. CASTILLO G
 VIRGINIO CORELLA M
 NORA I. GOMEZ O
 MICHELLE QUIROZ
 MARIA DEL C. MONTENEGRO V
 DIANA I. ARAÚZ

24 ROMANY MACRE
 FRANCIS M JURADO C
 ANA V DIAZ C
 DORIS M. ARAUZ R
 DAYRA RIOS GUERRA
 CARLOS I. CABALLERO

25 YEINI LEZCANO
 MARTHA RIOS UBIDE
 LUZ D SAN MARTIN J
 JOSE M. SERRANO
 HAYDEE GONZALEZ

26 DIAMANTINA ROVIRA M
 MARLENYS VILLARREAL
 GUILLERMO R. VICTORIA A.
 GUADALUPE MORENO H
 FANNY E ROJAS P
 ELIZABETH C DE APARICIO
 ARGELIA Y SANTAMARIA

27 YOLANDA DEL C. AIZPURUA
 NITZIA APARICIO
 JORGE L. ATENCIO
 IRVING DAVID MADRID TAPIA

GRACE M. BELTRAN R.
 CRISTHIAN A. RANGEL LOPEZ
28 YENIFER Y. VILLARREAL M.
 MARIA DEL PHORNA
 ITZEL Y CONCEPCION
 ALLEN AMET ARIAS BEITIA

ELIXA DE DE GRACIA
 EDWARD A. GUERRERO M.
 EDGAR O. QUIROZ M.

29 YIRA Z DE GRACIA
 XIOMARA C VILLARREAL G
 JESSICA O F DE WING

ALFREDO BARAHONA A
 GISELA Y CANO
 ARNULFO CEDEÑO M

30 MARIA O CACERES M
 MANUEL QUIEL DE LEON
 MABELIS DEL C MIRANDA M
 JOSE A CANDANEDO
 BENEDICTO VALDES
 BELKIS A GUERRA P
 BALTAZAR APARICIO

Cumpleaños de Septiembre

DÍA NOMBRE APELLIDO

1

LUIS GONZALEZ G

LINNETH M MORALES P

ARALIS BIRMINGHAM V

2

TERESA DEL C ALVARADO M

ROBERTO A. OLMOS T.

ORLANDO A CACERES M

NELSON E MONFANTE R

ALEX B. CASTRELLON G.

JOSE A GALLARDO A

EDUARDO A. COREAS R.

DORIS I. SILVERA A.

3

WANDA E CASTILLO

ADELAQUIROZ L.

ROSA M ROSAS

LUIS D GUTIERREZ P

JORGE WONG N

EDGARDO LOO B

4

YOSELIN A. GUERRA M.

VANESSA J. PITY

MIRZA PALACIOS

EDSON VALLEJOS

DIOGENES A PATIÑO S

5

TAMARA DEL C ROMERO R

OSCAR E RODRIGUEZ M

HIGINIO SALINAS J

DEIDAMIA DESANCHEZ

6

VIRGILIO A OLMOS T

VICTOR M CACERES M

SANDRA Y. CABALLERO N.

RAMSES A. ANGUIZOLA S.

RAMIRO JIMENEZ G

MIRTHA SALDANA B

MARGGIE M. SALDAÑA B.

GABRIEL E GRAJALES G

FELIX G. RODRIGUEZ M

DELITZA SAMUDIO

CLAUDIO BARRIA B

7

YAZMIN Y. CASTILLO

SUGEY D. DE LA TORRE C.

RICARDO QUIROZ G

MARTIN RODRIGUEZ R

MARIA CASTILLO R.

MARCELINO HERRERA

IRIS B QUINTERO Q

8

SARA S. SERRANO C.

ORLANDO R. GUERRA C.

MONICA I. PITTI V.

MARTIR A. VILLARREAL

LELY MIRANDA P

JUAN E. VARGAS R

JOYDETH G. MELENDEZ R.

JORGE D. MORENO U.

ERIC J. AMAYA S.

9

ABEL M. FERNANDEZ B.

MASSIEL DEL R. SANCHEZ C.

ITZEIRA O. CAMARGO R.

EVELIA R. ATENCIO

Cumpleaños de Octubre

de Buena Fuente

- 10** CRISTELA E. CABALLERO R.
ARIS L. ESPINOSA M.
LURIES O. MIRANDA
KATHLEEN L. RANGEL R.
JOICE G. RAMOS S.
JAIRO DEL C. DIAZ C
IVONNE DEL C. OVIEDO E
- 11** VIRGILIO ESPINOZA V.
RITA E ROVIRA P
JOSEFINA I. SALAZAR O.
ALVARO ENOC SANTAMARIA S.
JORGE R. ESPINOZA R
BERLY M. GONZALEZ E
- 12** VICTOR A. SERRANO G
MIRIAM M. COLATO D.
MARIO L. CHAVARRIA
JULIA Y. LEZCANO
JAVIER DE GRACIA
GERARDO A. BLANCO O
EUGENIA V. SERRANO G.
- 13** ADAIR QUIROZ A.
PILAR I. MONASTERIOS V.
LUIS CARLOS OLMOS S
KATHERINE L. VILLARREAL C.
IVAN A. MONTENEGRO V
GERMAIN RIVERA OVALLE
FATIMA A. PITTI ARAUZ
ANGEL ALEXIS FRAGO GUTIERREZ
CELEDONIA SANCHEZ L.

- 14** VIELKA C. URETA J
ROSEMARY CABALLERO S
RICARDO M. NAVAS C.
LENIS DEL C ATENCIO C
ANA I. GOMEZ A
CESAR E. SAMUDIO C.
ARQUIMEDES N. GOMEZ A.
- 15** MAIRA G. ESTRIBI V.
- 16** ODDIN O. MIRANDA M.
MARCO A. FU CHUNG
JULIAN A. PITTI A.
IVANNA G. MARQUINEZ P.
DALYS M. GONZALEZ M.
PABLO M. WEIGANDT B.
JOSE E. RIVERA A.
INES ESQUIVEL C.
DIOSELINA QUIROZ M.
BIPSANIA M. BARRANTES H.
- 18** THIANYS Y. DE GRACIA C.
ROBERTH O. OLMOS M.
LUZ MORALES C.
- 19** ZORAIDA ROVIRA RIOS
VIELKA J. ANGUIZOLA
RAFAEL R. RINCON G.
OMAR E. ROBLETO E.
MARYLIN R SALDAÑA F
LEYDA SANCHEZ
DENIA A. MELAS C.
- 20** YOLANDA TEM

Cumpleaños de Octubre

ABIUD J. CANO S.
 SULENNIS M. SANTOS M.
 RENAN A. GUERRA C.
 JILMA LEDEZMA
21 ROSALIN RIOS
 EIRA GONZALEZ
 ANGELICA M. RODRIGUEZ C.
 DARYELIS GRACIA
 COLOMBINA PINEDA C.
22 SANTANA MENDOZA P.
 MARIA D. GONZALEZ
 JOSE A. SUIRA M.
 ALMA E. GUERRA B.
 ESTEBAN QUIEL H.
 EDNA M. CARRERA
 CRISTINA I. LEZCANO G.
23 SEYNAR D. SAMUDIO N.
24 VIELKA RIVERA B.
 IRVING M. GUERRA O.
 ELMER E. CERRUD G.
 EIRA L. SALDAÑA M.
25 TINA A. HOFMANN
 IVAN E. SERRACIN S.
 AURA I. SAMANIEGO L.
26 SEBASTIAN JORDAN
 MARIA M. ATENCIO
 JOSE J. QUIEL J.
 JENNIFER L. ESPINOSA C.
 EVARISTO E. PEREZ M.

EDILBERTO BEJERANO C.
 ANTONIO RIOS R.
 BRIGIDA K. QUINTERO V.
27 YINETTE GAITAN
 IBETH C DE GONZALEZ
28 YAMILETH QUINTERO
 RAMON RODRIGUEZ C
 CAMILO LOPEZ V.
29 NARCISO MONTENEGRO C.
 LUIS L. LEZCANO C.
 DENIS H. CAZASOLA R.
 DAGOBERTO GUTIERREZ M
30 ROSARIO A CASTILLO V
 ALEX A. BOYES
 LURDY E. CHAVEZ A
 LIONEL SANTO P.
 AMADA M. VELASQUEZ S.
 AMPARO CASTILLO V.
 EUGENIA E. CUBILLA
 BEVERLY D. ROJAS R.
31 SONIA DE PRIETO
 NIDIA MIRANDA
 NICOLAS A BOUTET V
31 MELVIS E. SALDAÑA C.
 MANUEL T. DIXON P.
 EDEISY HERNANDEZ V.
 BRAYAN E. DELGADO H.

Cumpleaños de Octubre

de Buena Fuente



RECONOCIMIENTO POR ANTIGÜEDAD

A docentes y personal administrativo, quienes cuentan con una trayectoria en nuestra casa de estudios que va desde los 15, 20, 25, 30 y hasta los 50 años cumplidos en el mes de septiembre de 2022.

Septiembre

15

Años

RODERICK O. ESPINOSA D.
THILCIA SANTOS
YESSIKA Y. CABALLERO G.
BENEDICTO VALDES

20

Años

ALEXIS FLORES F.
ELIDIA DEL C. CASTILLO G.

25

Años

MARIELA DEL C. MORALES
JULIO C. SANJUR F.
HILDA LEZCANO

30

Años

MIGUEL A. RIVERA G.

35

Años

PORFIRIO NAVARRO J.

50

Años

ELIXA DE DE GRACIA



RECONOCIMIENTO POR ANTIGÜEDAD

A docentes y personal administrativo, quienes cuentan con una trayectoria en nuestra casa de estudios que va desde los 15, 20, 25, 30 y hasta los 50 años cumplidos en el mes de octubre de 2022.

Octubre

15

Años

JAIRO DEL C. DIAZ C.
 MANUEL T. DIXON P.

20

Años

EVELIA R. ATENCIO
 JULIA Y. LEZCANO DE C.
 JOSE J. QUIEL J.

25

Años

JOSE A. GALLARDO A.
 FELIX G. RODRIGUEZ M.
 MARCELINO HERRERA
 JUAN E. VARGAS R.
 DIOSELINA QUIROZ M.

30

Años

MARÍA D. GONZÁLEZ

40

Años

CELEDONIA SANCHEZ L.

50

Años

RAFAEL R. RINCON G.

Felicidades

Indira Candaneda e Isabel Ortiz



*El matrimonio va creciendo poco a poco,
con pequeños detalles se va fortaleciendo,
decir un "te amo" o una simple llamada al día,
serán suficientes vitaminas para fortalecer tan hermosa unión.
¡Muchas Bendiciones en su feliz matrimonio!*

Felicidades



Magaly Marquín

Queremos felicitar a la compañera por el nacimiento de su primera hija, esperamos que este momento de alegría y amor, perdure para siempre y te deseamos todo lo mejor en esta nueva etapa de tu vida.

CONCIENCIA PARA LA SALUD MENTAL EN PANAMÁ



©Pixabay

“Se puede aprender a ser feliz” El optimismo es una forma de capturar el instante ya que la felicidad no es lo que nos sucede, sino cómo interpretamos lo que nos sucede.

Marian Rojas Estapé

Por: Yira Justavino
– Miembro de la JCI
David

thaiiz1220@gmail.com

Se vive en un mundo en constante movimiento, con un sistema que le enseña a la población a adaptarse a un estilo de vida monótono. Desde pequeños, en la fase de estudiantes, se les inculca que obtener las mejores calificaciones es lo que realmente importa, sin priorizar otros aspectos vitales a diario. En otro escenario se encuentran adultos trabajadores, de 8 a 4 en la oficina, luego a la casa a realizar los deberes, comida, los niños, el estudio y bien ¿en qué momento dentro de la monotonía se reflexiona sobre sí mismo y si realmente se

es feliz con ese estilo de vida?
¿Vives o solo coexistes?

Esto en conjunto con los tantos problemas que enfrenta cada ser humano a diario, provoca un sin número de molestias no solo físicas si no mentales y emocionales. En general, el estilo de vida rutinario lleva a las personas a una etapa de agotamiento, estrés y bajo desempeño, lo que como profesional de recursos humanos hace que cuestione ¿Por qué se habla poco de salud mental?

A manera de contexto es importante definir ¿Qué es una buena Salud Mental?

Según el pronunciamiento la Organización Mundial de la Salud en el 2018, tener buena salud mental es lograr un estado de bienestar en el que los individuos alcanzan su máximo potencial y pueden lidiar con el estrés, trabajar o estudiar de manera productiva y contribuir positivamente con la sociedad.

La salud mental incluye el bienestar emocional,

psicológico y social; afecta la forma de pensar, sentir y actuar frente a las diversas situaciones de la vida; también ayuda a determinar cómo manejar el estrés, las relaciones con los demás y toma de decisiones. Es un pilar fundamental en el desarrollo del Ser humano.

Para la psicología, la salud mental representa un reto que asumir en Panamá, empezar por generar una cultura en miras a la comprensión individual de que cuidar la mente es tan importante como cuidar el cuerpo.

No es un secreto que la Pandemia COVID-19 ha tenido un impacto innegable en la salud mental de las personas a nivel mundial, generando afectaciones

en todos los ámbitos del ser humano, (personal, familiar, estudiantil, laboral, social y comunitario). Razón por la cual, hoy más que nunca se requiere hacer uso de las herramientas que ofrece la psicología para salir fortalecidos de esta realidad. No obstante, debe hacerse sin temor de ser juzgados, sin miedo al que dirán al ver que se asiste a atención psicológica o psiquiátrica, sin miedo a generar comentarios destructivos que lejos de ayudar lo que hacen es hundir más a aquellos que responsablemente deciden tomar el control de su salud y bienestar.

Es urgente que en nuestro país se empiece a manejar una cultura de salud mental real y no imaginaria, donde



sea posible hablar con mayor naturalidad el tema y constantemente se busque generar impacto con acciones concretas a favor en la vida de cada uno. Por otro lado, es vital profundizar en la responsabilidad de cada ser humano, desde el escenario que se encuentre y en su deber para fomentar conscientemente una práctica de buena salud mental.

Desde mi experiencia personal y laboral, puedo expresar cuán importante es evitar pensar y hablar en negativo, ya que el cuerpo responde a lo que la mente le ordena, a su vez evitar ser cómplices de compañeros de trabajo, amigos o familiares que constantemente tienen pensamientos autodestructivos y dañinos para con ellos mismos y con los demás.

Sí cada uno de los ciudadanos panameños se empodera de su responsabilidad con la salud mental, se enfrentarían menos padecimientos de estrés, disminuyen los riesgos psicosociales, seguramente existirían menos enfermedades cardiovasculares, respiratorias, gastrointestinales, endocrinológicas, mentales, entre otras; como también, no hubiera cabida a la presencia de problemas familiares, con amistades o la pareja.

Si se observa desde la perspectiva profesional, el índice de absentismo laboral disminuye y con ello el agotamiento emocional, el bajo desempeño y productividad, factores que dificultan el alcance de las metas, la concentración, el liderazgo, la toma de decisiones, la planificación de las tareas y por ende el cumplimiento de los objetivos.

Desde el rol como ciudadana activa miembro de la Cámara Junior Internacional, hay que comprometerse a tomar acciones firmes para elevar donde sea necesario impresiones, pensamientos y elaborar proyectos a favor de la salud mental, con el propósito de generar esa conciencia tan anhelada en Panamá y así, en un futuro no muy lejano se incluya en el currículo educativo una materia de salud emocional, existan Políticas Públicas sobre salud mental y emocional y que en los centros de atención de salud existan múltiples doctores de distintas especialidades brindando atención gratuita e idónea de forma permanente, así como profesionales de salud mental, brindando la misma oportunidad a toda la población ya que se debe recordar siempre, que el cuerpo sano es el producto de la mente sana.

LA FÓRMULA PARA LA REACREDITACIÓN: VIVENCIAS, ACCIONES Y EXPERIENCIAS DESDE LA CARRERA DE ENSEÑANZA DE LA MATEMÁTICA

CALIDAD



©Gerd Altmann en Pixabay

Por: Cristian Quesada Fernández
 Docente universitario - Investigador
 Coordinador de la Carrera Enseñanza de la
 Matemática
 Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica
 cquesadaf@uned.ac.cr

En este artículo se presenta una breve reseña de lo que ha sido la experiencia de los procesos de acreditación de la Carrera de Enseñanza de la Matemática de la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica. Se destacan principalmente algunas acciones consideradas como fortalezas de la carrera y que respaldan la calidad en cada uno de los procesos en áreas docentes, investigación y extensión, así como el proceso de seguimiento a estudiantes y graduados, y que se ve reflejado en una amplia oferta de opciones de formación continua.

Procesos de acreditación

La Carrera de Enseñanza de la Matemática

de la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica nace en 1993 ofertando un nivel de profesorado, como una necesidad ante la escasez de profesores de matemática a nivel nacional en esa época. Posteriormente en 1998 se amplía la oferta con el nivel de bachillerato universitario y desde el 2014 se ofrece también el grado de licenciatura.

En sus casi 30 años de formar docentes de matemática, la carrera ha sido pionera a nivel nacional e internacional en cuanto a su participación en procesos de autoevaluación y acreditación. Todo inicia en 2005, cuando luego de un arduo proceso de autoevaluación, la Carrera se convierte en la primera carrera de la UNED en ser acreditada, primera a nivel nacional para una carrera de enseñanza de la matemática, y la primera en América Latina de una universidad en la modalidad a distancia. En 2010 se reacredita por un periodo de 5 años y en 2015 se obtiene nuevamente la acreditación, esta vez por un periodo de seis años. En 2021 se lleva a cabo un nuevo proceso de autoevaluación y se somete a reacreditación la carrera y por primera vez el grado de licenciatura, finalizando en 2022 con la cuarta acreditación.

Figura 1. Acreditaciones de la Carrera



Fuente: Archivos de la carrera, 2022.

Cabe destacar, que en Costa Rica la principal agencia de acreditación de la educación superior costarricense es el Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (SINAES), entidad que garantiza la calidad de

los programas educativos en las universidades públicas y privadas.

Acciones de mejora continua

El Manual de Acreditación oficial de carreras de grado en la modalidad a distancia elaborado por SINAES (2011) establece una serie de elementos como guía e indicadores de cumplimiento para una carrera que vaya a someterse al proceso de autoevaluación y optar por una acreditación:

Figura 2. Elementos que conforman la guía de autoevaluación de carreras



Fuente: SINAES (2011). Manual de Acreditación oficial de carreras de grado en la modalidad a distancia.

Entre las dimensiones y componentes que consideran esta guía de acreditación se encuentran:

Figura 3. Dimensiones y componentes de la guía de autoevaluación de carreras

Relación con el contexto
• Información y promoción • Proceso de admisión e ingreso • Correspondencia con el contexto
Recursos
• Plan de estudios • Personal académico • Personal administrativo • Infraestructura • Centro de información y recursos • Equipo y materiales • Finanzas y presupuestos
Proceso educativo
• Desarrollo docente • Metodología de enseñanza y aprendizaje • Gestión de la carrera • Investigación • Extensión • Vida estudiantil
Resultados
• Desempeño estudiantil • Graduados • Proyección de la carrera

Fuente: SINAES (2011). Manual de Acreditación oficial de carreras de grado en la modalidad a distancia.

Uno de los aspectos a destacar de la Carrera sin duda es su plan de estudios, el cual es constantemente revisado y ajustado a las nuevas tendencias en Educación Matemática, esto mediante un riguroso estudio y análisis, así como contemplando la realidad nacional e internacional.

Figura 4. Histórico de planes de estudios



Fuente: Datos de la Carrera.

Un aspecto a destacar es que antes de 2008, las asignaturas del área didáctica de la carrera eran compartidas con otras carreras de Educación; a partir del cambio en 2008 se introducen en el plan asignaturas como:

- Currículo para la Educación Matemática.
- Recursos Didácticos para la Enseñanza de la Matemática.
- Evaluación de los Aprendizajes en la Educación Matemática.

Además de Didáctica Específica de la Matemática. Ya para 2013 se introduce también en el plan de estudios la asignatura Planeamiento Didáctico para la Enseñanza de la Matemática.

Más recientemente, para el rediseño del plan de estudios actual, implementado en 2020, se realizó un proceso de reflexión y análisis que consideró distintos aspectos como:

- Tendencias en Educación Matemática y formación de profesores a nivel mundial y latinoamericano: Tecnologías de la información y comunicación en la enseñanza y el aprendizaje de la matemática, el profesor y su práctica, Aprendizaje/Enseñanza de la Matemática, evaluación de los aprendizajes, formación

en el área de las didácticas específicas, entre otras.

- Tendencias Profesionales y de Formación Nacionales: Programa de estudio del Ministerio de Educación Pública (MEP) 2012, resolución de problemas como enfoque para la enseñanza y aprendizaje de la Matemática, el diseño

y la evaluación de materiales didácticos, auge de la enseñanza de la probabilidad y estadística, así como la revisión de otros planes de estudio (Universidad de Costa Rica (UCR), Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR) y la Universidad Nacional (UNA)).



De esta forma, además del rediseño de todas las asignaturas del plan, entre los cambios más significativos del plan de estudios vigente está la incorporación de asignaturas como:

- Didáctica de la Geometría, las Relaciones y el Álgebra.
- Didáctica de los Números, Incertidumbre y Datos.
- Tendencias Didácticas en la Educación Matemática I y II.

Además, este nuevo plan de estudios cuenta con un Perfil Profesional (perfil de salida) organizado por capacidades y resultados de aprendizaje, en el que se establecieron capacidades generales en 3 Áreas: Matemática, pedagógica y complementaria. Para cada una de estas capacidades, se redactaron los respectivos resultados de aprendizaje, agrupados en

dominios cognoscitivo, procedimental y afectivo.

Toda esta evolución y procesos de mejora en los planes de estudio de la carrera, hace evidente la necesidad de contar con un robusto plan de formación continua dirigido a los graduados de la carrera, con el fin de mantenerse actualizado en distintos aspectos conceptuales, didácticos y metodológicos con el fin de mejorar los procesos educativos que dirigen.

El Seguimiento de graduados: parte fundamental de los procesos de autoevaluación y acreditación

Distintos autores han destacado la importancia de los estudios de seguimiento a graduados, resaltando que constituyen una estrategia efectiva para las universidades en la toma de decisiones respecto a su oferta

Figura 5. Áreas y Capacidades del Perfil Profesional de la Carrera

Matemática

- Aplicar las definiciones, axiomas, teoremas y algoritmos, entre otros resultados matemáticos, en la resolución de ejercicios y problemas.
- Demostrar propiedades y teoremas, entre otros resultados, relacionados con las diversas áreas de la Matemática.
- Analizar las propiedades de los objetos geométricos para emplearlas en su construcción, así como para resolver ejercicios y problemas.
- Analizar los principales acontecimientos históricos que propiciaron el desarrollo de la Matemática.
- Distinguir las implicaciones del desarrollo de la matemática en el auge de la ciencia y de la humanidad.

Pedagógica

- Analizar los principios teórico-prácticos pedagógicos, psicológicos, filosóficos y antropológicos que intervienen en los procesos de enseñanza y de aprendizaje.
- Aplicar los conocimientos teórico-prácticos de la pedagogía y la didáctica general en el proceso de mediación docente.
- Aplicar los conocimientos teórico-prácticos de las didácticas específicas de la Matemática en el proceso de mediación docente.
- Aplicar conceptos de currículo: elementos, fuentes, fundamentos, modelos, corrientes, fases y niveles al diseño de estrategias metodológicas y propuestas curriculares a nivel micro.
- Diseñar estrategias metodológicas utilizando recursos didácticos para el aprendizaje de la Matemática, tomando como base criterios generales, técnicos y de mediación pedagógica.
- Resolver problemas de Educación Matemática mediante un proceso de investigación.

Complementaria

- Emplear herramientas tecnológicas que faciliten el aprendizaje de conocimientos matemáticos.
- Utilizar herramientas tecnológicas en la producción de recursos didácticos orientados a la Educación Matemática.
- Interpretar el marco jurídico que regula el sistema educativo costarricense.
- Emplear correctamente los códigos de la lengua española con el fin de que el estudiante logre expresarse tanto en forma oral como escrita.

Fuente: Plan de estudios 2020, Carrera Enseñanza de la Matemática, UNED.

académica y en la actualización de sus planes de estudio. Además, proveen información a los estudiantes o futuros estudiantes de las carreras sobre las opciones laborales por las cuales podrían optar una vez obtengan su título universitario (Conchado y Vásquez, citado por Palloroso y García, 2019).

Garzón propone un modelo de Seguimiento y Acompañamiento a graduados (SAG), el cual tiene dos componentes fundamentales:

- Aporte del graduado a la universidad: institucionalización del seguimiento a graduados y mejora del currículo (pertinencia).
- Aporte de la universidad al graduado: intermediación laboral y formación continua. (Garzón, 2018, p. 207).

Desde la perspectiva de esta autora, los graduados también deben colaborar en los procesos de mejora continua de las carreras; desde esta óptica los graduados pese a ya no pertenecer a la carrera, deben seguir ligados de alguna manera a la misma (Garzón, 2018).

Acorde a lo anterior, la carrera de Enseñanza de la Matemática, como parte de las actividades que realiza, se preocupa por dar seguimiento y acompañamiento a sus graduados. Se considera muy valioso

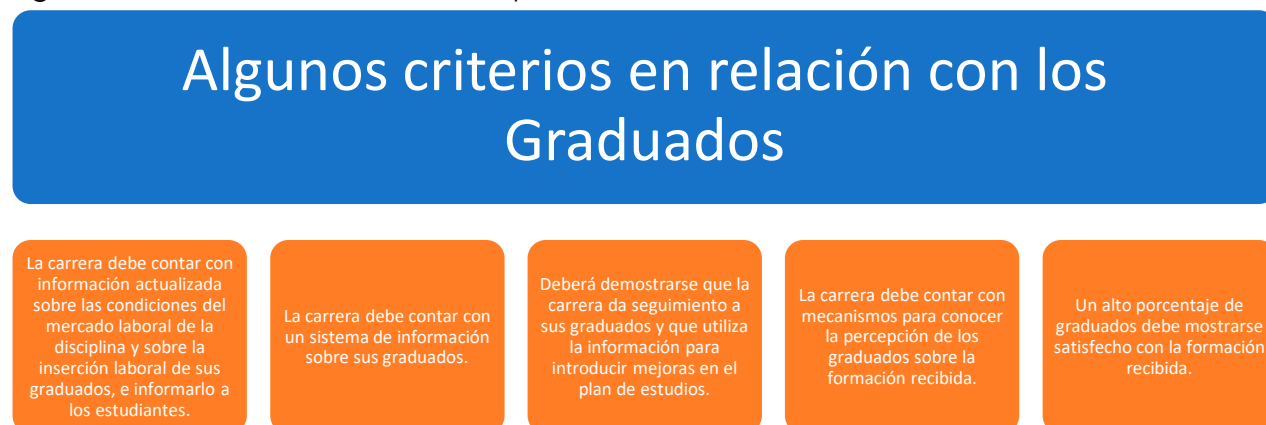
conocer las necesidades de capacitación que manifiesten los graduados, con el fin de orientar de la mejor manera tanto el desarrollo como las temáticas de estas actividades.

En primera instancia se busca obtener información confiable y pertinente sobre la ubicación y las actividades que desempeñan nuestros graduados en el ámbito laboral, el grado de satisfacción con la formación recibida, con su trabajo actual y aplicación de conocimientos y habilidades en su ámbito laboral, lo que permitirá apoyar la toma de decisiones y revisión de diseños de asignaturas y plan de estudios, en los niveles de la Carrera.

Se parte del principio de que el conocimiento no es acabado ni estático, ninguna formación profesional es completa, sino que está en continuo desarrollo y especialización. Los graduados de la Carrera de Enseñanza de la Matemática, como cualquier profesional, deben estar en constante actualización y profundización de conocimientos para la mejora de la calidad de su práctica docente.

Además, la guía para la autoevaluación de carreras, específicamente en la dimensión 4 denominada Resultados, contiene el componente de Graduados, donde se destacan criterios que justifican la necesidad

Figura 6. Criterios asociados al componente de Graduados



Fuente: SINAES (2011). Manual de Acreditación oficial de carreras de grado en la modalidad a distancia.

de realizar estudios de seguimiento a graduados, en carreras en procesos de autoevaluación y acreditación.

En esta línea, la Carrera realizó en 2021 un plan de seguimiento y acompañamiento a graduados con miras al periodo 2021-2025. Los datos recopilados para este plan, respaldan el hecho de que la Carrera de Enseñanza de la Matemática cuenta con un índice de empleabilidad alto. Además, la información obtenida de los graduados, hace pensar que la fusión del profesorado con el bachillerato a partir del 2020 fue una buena decisión, ya que en su mayoría los estudiantes optan por obtener su grado de Bachillerato Universitario como mínimo. Se muestran resultados satisfactorios en cuanto a la formación recibida por parte del graduado, así como su satisfacción con la aplicación de estos conocimientos en su ámbito laboral (UNED, 2021).

Entre los resultados más relevantes se destaca que:

- En su mayoría, se inclinan por darle prioridad a capacitaciones en el área de Didáctica de la Geometría, las Relaciones y el Álgebra, Didáctica de los Números,

Incertidumbre y Datos, y Tendencias Didácticas en la Educación Matemática.

- Si se consideran las didácticas específicas de la matemática por separado, se considera que los graduados se inclinan en su mayoría por recibir capacitación en didáctica de la Probabilidad y la combinatoria, así como en didáctica de la estadística, por encima de cualquier otra.
- Los graduados manifiestan mayor interés en capacitarse en el uso de software dinámico, así como en herramientas de gamificación (para aprendizaje lúdico), así como en herramientas para la elaboración de videos.
- Ante las modificaciones implementadas en los procesos educativos producto de la emergencia por la pandemia por COVID-19, 89.3% manifiesta sentirse capacitado para atender estudiantes en la modalidad combinada (implementada por el MEP).

Actividades de actualización profesional

Siempre pensando en el seguimiento a graduados y estudiantes, desde 2018 la Carrera





Clausura V Seminario de Actualización Profesional (SAP), Setiembre 2022. © C. Quesada.

organiza los Seminarios de Actualización Profesional (SAP) los cuales surgen como parte de las actividades impulsadas por la carrera Enseñanza de la Matemática de la UNED para integrar a personas profesoras, estudiantes y graduadas en el área de la Enseñanza de la Matemática.

Los SAP tienen como propósito la actualización profesional, la cual debe ser constante y acorde a las necesidades educativas del país. Distintas temáticas relacionadas a la Educación Matemática, como didácticas específicas, evaluación, currículo y uso de las TIC, son fundamentales, ya que influyen en las diversas actividades que desarrolla el docente en su salón de clases para el mejoramiento de la educación costarricense.

Recientemente, el pasado sábado 24 de setiembre concluyó el V SAP, que contó con gran participación de personas graduadas de la Carrera, así como estudiantes de bachillerato y Licenciatura, se desarrolló de manera híbrida en 3 días. Los días 20 y 23 de setiembre, se impartieron charlas virtuales y talleres asincrónicos, por parte de profesores de la Carrera, así como expertos invitados.

El sábado 24 de setiembre se llevó a cabo una conferencia plenaria de manera virtual, con la experta mexicana María Guadalupe Simón Ramos, quien es Doctora y Master en Ciencias con Especialidad en Matemática Educativa por el Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional, profesora-Investigadora de la Universidad Autónoma de Tamaulipas e integrante del Sistema Nacional de Investigación en México. La Dra Simón desarrolla la línea de investigación, Género y construcción social del conocimiento matemático.

Es de resaltar la variedad de temáticas abordadas en las charlas de este V SAP, entre ellas:

- Estrategias docentes para ampliar la imagen conceptual de estudiantes de secundaria.
- Etnomatemática: un camino hacia la descolonización del conocimiento.
- Ideas para aventurarse en la creación de problemas matemáticos.
- Ansiedad ante la enseñanza de la matemática en estudiantes de educación primaria.



Taller impartido en el V Seminario de Actualización Profesional (SAP), Setiembre 2022. © C. Quesada.

Las actividades anteriores se llevaron de manera virtual. Además, quienes asistieron de manera presencial a la sede universitaria de Cartago, pudieron participar de distintos talleres con variedad de temáticas como:

- De Vieta a Po-Shen Loh.
- Análisis didáctico de tareas probabilísticas.
- Resolución de problemas de olimpiadas en el tema de álgebra para docentes de secundaria.
- Estrategia didáctica para el reforzamiento de los conceptos básicos de funciones.

Junto a los SAP, organizados por la Comisión de Investigación y Formación Continua en Educación Matemática (CIFCEM), existen otras actividades enfocadas a distintos públicos meta, como los Coloquios, Escuelas de Verano, Escuelas de Resolución de Problemas, talleres, Encuentros de Enseñanza de la Matemática, entre otros.

Formación continua

Finalmente, es importante destacar que la Carrera, a través del CIFCEM, y de sus comisiones y proyectos de Investigación, Extensión y Docencia, desarrolla una amplia variedad de actividades extracurriculares, dirigidas a estudiantes y graduados, así como actividades de formación continua para su personal académico:

Coloquios: conforman un espacio con objetivos varios como la formación continua, actualización profesional o divulgación científica dirigida al personal de la carrera, así como a estudiantes y educadores en Matemática a nivel nacional, en temas relacionados con: Educación Matemática, Matemática, y cualquier tema valorado de interés por parte del personal del Programa.

Escuela de verano: en este espacio se profundizan y amplían algunos temas de Matemática esenciales para la actualización del personal académico de la carrera y estudiantes avanzados.

Seminarios de Actualización Profesional (SAP): son eventos que se realizan de forma anual. Son actividades académicas orientadas hacia la actualización y profundización de conocimientos en distintas temáticas relacionadas a la Educación Matemática, como didácticas específicas, evaluación, currículo, uso de TIC, entre otros y que tiene por objetivo el mejoramiento de la educación costarricense. Está dirigido a graduados, egresados y estudiantes de la carrera.

Escuela de resolución de problemas olímpicos (ERPO): Esta acción responde a la necesidad de trabajar el pensamiento lógico matemático con estudiantes y docentes tanto de la educación primaria como secundaria, de forma que ellos logren aprendizajes matemáticos más integradores y que comiencen a conocer y profundizar distintas estrategias de solución de problemas matemáticos. Como parte de las actividades se incluyen: talleres de capacitación en estrategias de resolución de problemas, charlas y conversatorios, entre otras acciones.

Encuentros Nacionales de Enseñanza de la Matemática (EDEMAT): evento académico con expertos nacionales e internacionales. Se llevan a cabo conferencias plenarias, ponencias, talleres, exposición de proyectos de investigación, extensión y docencia, recursos didácticos, conversatorios, entre otros. Se han realizado en los años 2006, 2008, 2010, 2013 y 2017. Actualmente se está en la organización del VI EDEMAT para 2023.

Videoconferencias: invitados nacionales desarrollan diferentes temáticas de la

Educación Matemática como el Diseño Universal de los Aprendizajes, Educación Inclusiva, mediación pedagógica en los entornos virtuales e investigación, entre otros.

Talleres: se desarrollan actividades prácticas para estudiantes que están iniciando su TFG como el planteamiento del problema de investigación, redacción de objetivos, tratamiento de los datos, entre otros.

En resumen, son muchos los aspectos que han incidido para que la Carrera de Enseñanza de la Matemática haya obtenido 4 acreditaciones en los últimos años; pero se puede destacar principalmente el contar con un plan de estudios actualizado, acorde a las tendencias mundiales en Educación Matemática, así como contar con una amplia oferta de actividades de formación continua y estrategias de seguimiento a graduados y estudiantes con el fin de estar en una mejora continua de los procesos educativos que realiza.

Referencias

Garzón Castrillón, Ana. (2018). Modelo para el Seguimiento y Acompañamiento a Graduados (SAG), una visión holística de la gestión de la calidad de la educación superior. *Educación*, 27(52), 201-218. <https://dx.doi.org/10.18800/educacion.201801.011>

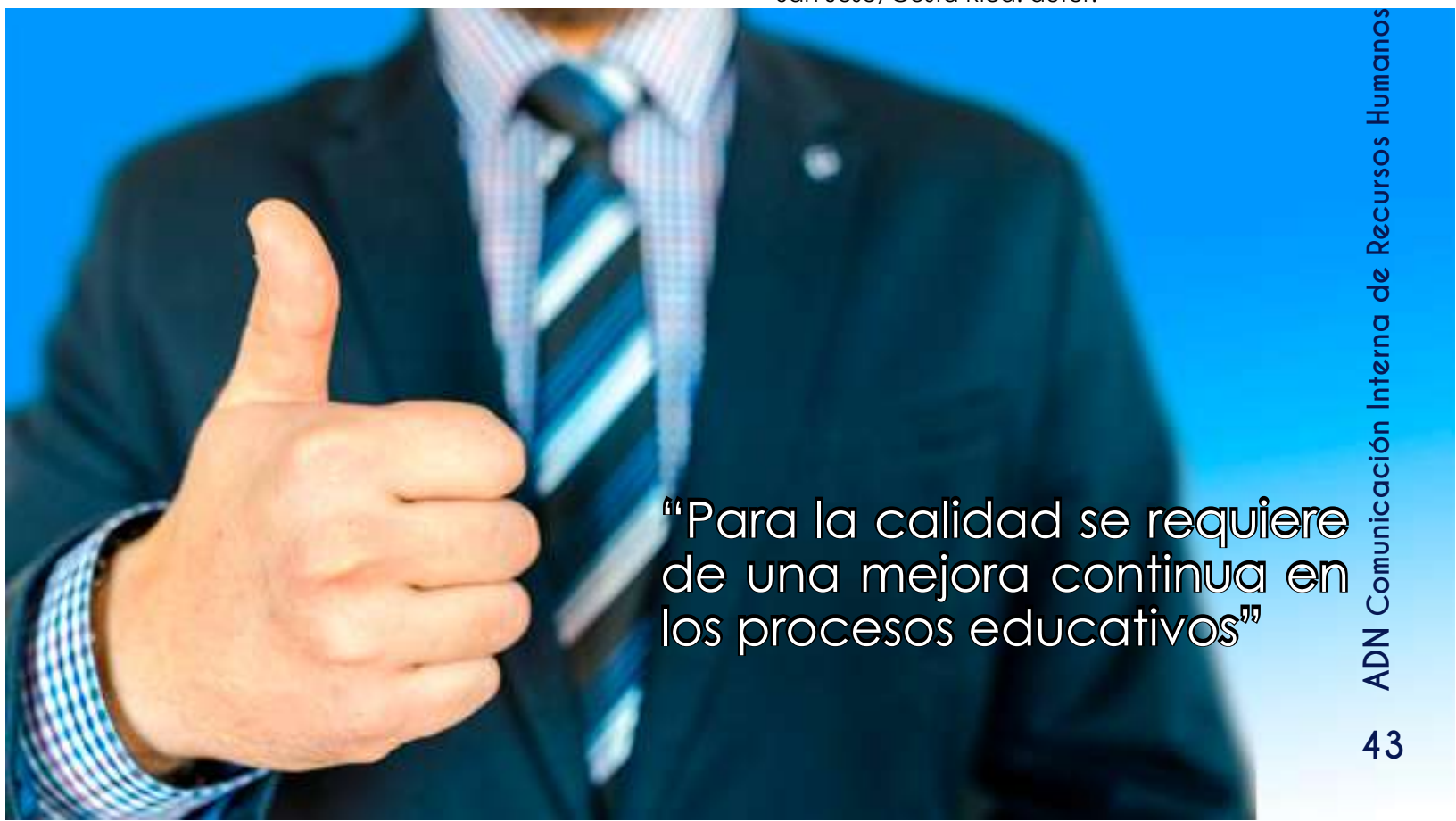
Monge, A. y otros. (2019). *Bachillerato y Licenciatura en la Enseñanza de la Matemática*: Material no publicado.

Palloroso, R. y García, I. (2019). Seguimiento a graduados: importancia y principales experiencias internacionales. Análisis del tópico en la República del Ecuador. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. ISSN: 2254-7630. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/07/seguimiento-graduados-ecuador.html>

Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (SINAES). (2011). Guía para la autoevaluación de carreras de grado que se imparten bajo la modalidad a distancia.

https://www.sinaes.ac.cr/documentos/Guia_para_la_Autoevaluacion_Modalidad_a_Distancia_mayo_2011.pdf

Universidad Estatal a Distancia, Carrera de Enseñanza de la Matemática (2021). Plan de seguimiento y acompañamiento a graduados de la carrera de enseñanza de la matemática UNED. San José, Costa Rica: autor.



“Para la calidad se requiere de una mejora continua en los procesos educativos”



UNACHI

Hombre y cultura para el porvenir



Felicidades

Graduación 2022

"Al estudio consagra tu mente,
Porque es senda de Ciencia y Virtud
En la UNACHI se forja el futuro
Y el futuro del hombre eres tú."

Himno de la Universidad Autónoma de Chiriquí,
letra del Maestro Dimas Lidio Pitty



UNACHI



Dirección General de Recursos Humanos

Valoramos tu experiencia y mejoramos tu futuro
en la UNACHI



ADN

Comunicación Interna de
Recursos Humanos - UNACHI