



# ADN

Revista Digital No.3 - Año 3, Mayo - Junio 2023- 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  
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. 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

Mgtr. Raúl Vargas  
bienestarsocial@unachi.ac.pa

### Reclutamiento y Selección

Mgtr. Sandra Caballero  
reclutamientoyseleccion@unachi.ac.pa

### Evaluación del desempeño

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

### Salud y Seguridad Laboral

Mgtr. Margarita Quiroz  
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

Ignacia González  
Manfred Sandi Díaz  
Heriberto Franco Ávila  
Rubén R. Rodríguez R.  
Ana Marí Solano de Delgado  
Margarita Quiroz

### Diseño y Diagramación

IO.06.2023

### Número

Año 3 - número 3,  
Mayo - Junio 2023

### Ficha Técnica

27.94 cm  
39 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** Conjunto Folklórico de la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles, Celebración de Corpus Christi en la Parroquia Santiago Apóstol en Alanje. Fotografía del Prof. Ruben Rodríguez

### 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

# CONTENIDO

## TABLA DE



<b>DEL ESCRITORIO DE LA EDITORA</b>	<b>5</b>
Es el momento de la unión y la conciliación por la Universidad	
<b>TENDENCIAS</b>	<b>8</b>
Una mirada reflexiva hacia la flexibilidad curricular	
<b>CIENCIA Y TECNOLOGÍA</b>	<b>12</b>
Infertilidad: Un reto social y de salud	
<b>CALIDAD</b>	<b>16</b>
La importancia de las citas y referencias en los documentos académicos	
<b>OBSERVATORIO DE LA CULTURA</b>	<b>20</b>
Festividad del Corpus Christi en la comunidad de Alanje	
<b>OPINIÓN</b>	<b>24</b>
El impacto de las habilidades de liderazgo	
<b>COMUNICACIÓN INTERNA</b>	<b>27</b>
Movilidad del personal administrativo en la UNACHI	
<b>DE BUENA FUENTE</b>	<b>31</b>
Cumpleaños de Mayo y Junio	



## Sobre la portada

La danza del gran diablo realizada por el Conjunto Folklórico de la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles de la UNACHI, en la celebración del Corpus Christi en la Parroquia Santiago Apóstol de Alanje. Una proyección a la sociedad de las tradiciones y costumbres, que fortalecen nuestra identidad como católicos y panameños.

La Revista ADN les dedica la portada como incentivo por su valioso trabajo cultural y los exhorta a seguir resguardando la identidad cultural y regional.



foto: Prof. Ruben Rodríguez @vaeunachi

# ES EL MOMENTO DE LA UNIÓN Y LA CONCILIACIÓN POR LA UNIVERSIDAD

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

**P**asadas las 10:00 am del viernes 12 de mayo del 2023, el Tribunal Superior de Elecciones de la Universidad Autónoma de Chiriquí efectuó el acto de proclamación de quien ocupara el cargo de Rector en la institución durante los próximos cinco años. La participación masiva con una muestra de civismo y compromiso fue evidente, pero lo más sorprendente fue la participación estudiantil, cabe destacar, que ha sido desde el génesis de la institución, la más alta. Sin duda alguna en esta ocasión hubo factores que motivaron a todos los actores a

ejerger el sufragio.

No había sucedido nunca en los 28 años de autonomía y democracia que las movilizaciones a participar de esta fiesta electoral en la Universidad Autónoma de Chiriquí fuese tan significativa. Esto conlleva por si solo el levantamiento de una sociedad que denota una evolución, mal o bien visto por algunos. Sin embargo, es evidente, que esta participación nos señala el camino de asumir nuevos retos que enfrentar. De todos los retos que pudiésemos hablar, el más relevante es el de conciliar a todas las fuerzas vivas de esta institución como un todo, mismo que ayude a desarrollar ese orgullo de ser unachistas, conmemorando a diario con nuestro trabajo, estudio y dedicación que vale la pena disenter, participar, debatir ideas, que la motivación política para

concurrir de forma conjunta a unas elecciones generales sea genuina, y que las propuestas de todos los candidatos puedan ser una autentica realidad.

La elección pasada, traslada también la plena conciencia de que las elecciones nos unen y nos desunen a la vez, que el agruparse bajo distintos colores y lemas nos garantizan plenamente la evolución del hombre. En consecuencia, esta evolución nos debe llevar a construir en positivo. El resultado de los comicios del 26 de abril son la respuesta al reconocimiento de un trabajo.

Hoy por hoy, queda el eterno clamor intrínseco de una comunidad universitaria que busca en su actuar, el reconocimiento de una sociedad que algunas ocasiones no comprende ni respeta su autonomía. Esa que solo comprende quien conoce desde las entrañas la universidad tal como es su naturaleza.



Ahora, la mirada de quienes administran debe ser volcada en buscar las estrategias que permitan unificar, en un solo haz de voluntad, las fuerzas vivas de la UNACHI; demostrando en propiedad que quienes laboramos o estudiamos en la universidad, somos parte de esa clase de personas privilegiadas, aquellas que tienen sobre sus hombros la responsabilidad de ser ejemplo para nuestro entorno, y también de inculcar la idea, con convicción, que solo mediante la educación podemos encontrar el desarrollo de los pueblos.

Pero esa mirada clara, no basta para entender la tarea enorme que tiene la administración por delante; tarea que debe ser compartida, y que esta no puede ser traducida en realidad sino desarrollamos desde el trabajador manual hasta la máxima autoridad un gran sentido de pertenencia como parte de nuestra identidad.

Con todo el ruido del que suele acompañarse una contienda electoral, con ese mismo ruido o aun mayor debemos firmar también un acuerdo político para integrar y sumar. Concurrir en una oposición destructiva y no constructiva, podría ser un suicidio político para quienes no han salido favorecidos en la elección. Además de no encontrar en el electorado, la manera de contar con su apoyo en otra elección. Por eso conviene recordar que la política es el arte de servir a los demás.

En este nuevo ciclo político es importante tener presente que la universidad somos todos, y desvirtuar las campañas con difamaciones en vez de con propuestas incluye un costo

alto: en votos y en desgaste para todos los líderes. Y en el caso de los líderes mal enfocados estarán cada vez más aislados social y políticamente.

Ahora más que nunca, sumar debe ser el norte, y no ignorar el contexto en el que desarrolla una acción política. No podemos prolongar la reivindicación de la inclusión de todo aquel que gustoso quiera contribuir con el crecimiento de nuestra alta casa de estudios superiores. El mayor reto de este quinquenio para la UNACHI está en conciliar el crecimiento entre todas las fuerzas vivas de la gran familia universitaria en aras de levantar nuestro prestigio para el bien de todos.

# UNA MIRADA REFLEXIVA HACIA LA FLEXIBILIDAD CURRICULAR

Por: Ignacia González - Doctora en Educación

[ignacia.gonzalez@unachi.ac.pa](mailto:ignacia.gonzalez@unachi.ac.pa) @igmgonzalez

Los procesos de acreditación y reacreditación de las universidades en el país, han traído consigo procesos de mejora y la generación de una nueva cultura académica, que involucra la necesidad de elevar la calidad en la formación del nivel superior, y con ello, el desarrollo, aplicación, innovación y gestión de conocimientos, pertinentes y actualizados, en correspondencia con la realidad social.

Dentro de estos procesos, la mejora continua de los diseños curriculares se direcciona hacia el análisis y actualización de los elementos integrativos de las carreras, con nuevas tendencias, exigencias y normativas del país y la región. Y es precisamente aquí, donde hablar de flexibilidad es inevitable, desde su propio concepto general, hasta lo que implica flexibilidad en educación superior: la estructuración de los planes de estudios, diversificación de ofertas,

variedad de opciones de graduación, posibilidades de diversos énfasis, espacios académicos optativos y multidisciplinarios, diversidad de estrategias de enseñanza, de aprendizaje y evaluativas, movilidad de los actores académicos; todo esto, articulado con procesos reales de innovación académica, de investigación, y de proyección social que dinamicen la realidad formativa y que se interrelacionen con los diversos entornos.

Una formación universitaria flexible, tiene que ver con la orientación de los procesos que generen la posibilidad de desarrollar saberes profesionales, disciplinarios y transversales de manera concordante con las exigencias de un mundo cambiante, incierto, dinámico y exigente, que respondan a las necesidades y problemáticas de los diferentes espacios sociales y laborales del país. Involucra al mismo tiempo, la formación de profesionales autónomos, emprendedores y generadores de alternativas de intervención, que posean la convicción de aprender durante toda su vida.

En revisiones realizadas en materia curricular, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), son coincidentes en asociar la flexibilidad curricular, con un currículum integrado e interdisciplinario, que ha dejado la concepción tradicionalista de esquemas enciclopédicos, rígidos y estáticos. Igualmente, coinciden en la actualización y adaptación a una sociedad colmada de cambios acelerados que busquen soluciones a sus necesidades y problemas.



Es importante destacar, investigaciones realizadas por varios autores, entre ellos, Díaz 2002, citado en Nieto 2012 y en García Olave 2022, quienes señalan que la flexibilidad educativa, presenta ámbitos de aplicación, que van desde la dimensión académica, curricular, pedagógica y administrativa, que pasa por una perspectiva instrumental, política, conceptual, y parte de la propia concepción epistemológica del currículum como proceso de construcción colectiva, donde intervienen y confluyen varios actores sociales y académicos para dar respuestas al entramado de exigencias de la población.

En el plano educativo, hablar de flexibilidad curricular se refiere a la articulación de los elementos que dan forma al orden secuencial de los planes de estudio, malla o mapa curricular, la relación entre las áreas de conocimiento disciplinar, y multidisciplinar; nomenclatura o abreviatura organizativa de las

asignaturas, horarios, jornadas.

Mientras, que la flexibilidad académica, implica la organización de los núcleos disciplinares y transversales, operacionalizados a través de los contenidos de los programas y la integración de los elementos de planificación didáctica, en concordancia con toda la estructura curricular.

Estos dos tipos de flexibilidad, la curricular y la académica, darán apertura, a una flexibilidad pedagógica, entendida desde la dinamización de los procesos de enseñanza y aprendizaje y la puesta en práctica de estrategias innovadoras, activas y reflexivas que den apertura a espacios auténticos de aprendizaje, integración y respeto a la diversidad, considerando una evaluación integral y la innovación metodológica en el uso de estrategias novedosas.

Por último, la flexibilidad administrativa, implica la integración y armonización





de acciones curriculares normadas y reglamentadas, en nivel regional, nacional e institucional, que regulan la gestión académica, evaluativa y de planificación organizativa de la carrera y de la propia instrumentación académica.

Todo esto, nos obliga, en el ámbito institucional, a plantearnos retos y exigencias en materia curricular, que demandan nuevas concepciones de ver el currículum, desde un plano auténtico, cercano y que ponga a disposición saberes reales y aplicables a los diferentes entornos profesionales. Donde se conciba al currículum como el proceso que ensambla las visiones sociales del mundo, en una serie de conceptos, procesos y acciones para facilitar, a cada estudiante, una oportunidad efectiva para aprender.

Requerimos comprender que la flexibilidad

no implica lenidad, porque cuando se habla de currículum se direcciona hacia un colectivo que se le ofrece herramientas y saberes que resuelvan y añadan valor a la solución de situaciones emergentes en cada realidad, para ser transformadas. Por lo tanto, todo esto implica, precisar estructuras que guíen, alineen, orienten y organicen sin perder de vista lo dinámico, la apertura y el conjunto de oportunidades que confiere la flexibilidad curricular, desde la autonomía, respeto, coherencia, responsabilidad, sinergia, compromiso y equidad académica.

Rescatemos de estos procesos de revisión y evaluación académica, la oportunidad genuina de aprendizaje, de mejora real y consciente, que generen espacios no sólo reflexivos, sino dinámicos y de actuar eficiente.

# INFERTILIDAD: UN RETO SOCIAL Y DE SALUD

La fecundidad es la capacidad para lograr un embarazo claramente identificable en el lapso de un periodo menstrual, el proceso mediante el cual se tienen dificultades para concebir un embarazo después de al menos un año con relaciones coitales, sin protección o el uso de algún método anticonceptivo, se le conoce como infertilidad.

Es así, como, la infertilidad es la incapacidad de una pareja para concebir en un periodo de un año que implica un descenso en la capacidad para concebir y sinónimo de subfertilidad. La esterilidad en cambio representa una condición de incapacidad intrínseca de lograr un embarazo (Kumar et al. 2007).

Las estadísticas globales muestran que entre un 10 y 15 % de parejas recurren a consultas con especialistas para determinar la causa de su infertilidad y así lograr un tratamiento (Tamrakar SR, 2019). En su informe más reciente la Organización Mundial de la Salud (WHO), 2023, muestra en forma alarmante que una gran cantidad de personas padecen infertilidad en algún momento de su vida, la cual es cercana al 17,5% de los adultos, lo que representa una de cada seis persona que presentan este problema de salud.

Se ha determinado que el 85% de parejas infértiles presentan una causa identificable (Carson et al. 2021), bajo la clasificación de dos tipos causales: la infertilidad primaria, la

Por: **Manfred Sandí Díaz**

Biólogo, Fisiólogo Celular

Sección de Ciencias Biológicas, Escuela de Estudios Generales, Universidad de Costa Rica.

manfred.sandi@ucr.ac.cr

cual sucede cuando una pareja nunca ha logrado concebir y secundaria cuando una pareja logró concebir en algún momento del pasado, pero no ha logrado un nuevo embarazo (Kumar et al. 2007). El restante 15% de parejas infértiles presentan una causa inexplicable (Carson et al. 2021).

En estudios realizados en Estados Unidos de América se observa que la prevalencia de la infertilidad femenina es de un 13%, que oscila entre un 7% a un 28%, dependiente de la edad de la mujer, manteniéndose estable durante los últimos 40 años. Sin embargo, en las últimas décadas, la cantidad de parejas infértiles y el número de consultas por infertilidad ha aumentado (Kumar et al. 2007).

En algunos casos, se puede establecer que las parejas han retrasado voluntariamente su periodo de fertilidad para lograr establecer sus carreras profesionales y esto conlleva a originar un descenso en la fertilidad relacionada con la edad y es por ello probablemente que la incidencia en la infertilidad primaria ha mostrado un aumento significativo, con un marcado descenso en la infertilidad secundaria (Kumar et al. 2007).

Hoy en día la fertilidad y la infertilidad de una mujer o una pareja se conoce mejor, se ha logrado reconocer que son pocas las mujeres afectadas por infertilidad que presentan esterilidad (1%-2% del total y se ha logrado identificar una causa específica, destacando que el factor masculino es el responsable en el 50% de las veces en países desarrollados con responsabilidad exclusiva masculina mayoritariamente en relación con la co-contribución femenina (Sharma A. et al 2021).

Los datos sobre la infertilidad reflejan una gran problemática en las personas o parejas



que afrontan esta enfermedad, como lo son la angustia de no lograr una concepción, una salud mental afectada por causas del mismo problema y por las dificultades económicas que se enfrentan en el diagnóstico y en el tratamiento para lograr la procreación.

En este sentido, según el informe de la OMS, en la gran mayoría de los países el problema es aún mayor, debido a que son las mismas personas o las parejas las que afrontan los problemas de infertilidad, quienes deben sufragar en la mayoría de las situaciones sus gastos médicos y tratamientos que suelen ser muy costosos, y las soluciones disponibles para prevenir, diagnosticar y tratar la infertilidad son escasas o bien nulas, por tanto, las dificultades en el proceso se encuentran desde las posibilidades de tratamiento, hasta lo económico y además se le suma la obstrucción política.

Es así, un ejemplo muy claro es la resolución 2306-2000 de la Sala Constitucional de

Costa Rica que declaró inconstitucional el derecho al FIV (fecundación in vitro), por lo que originó la prohibición por muchos años de esta técnica de reproducción asistida en Costa Rica. Fue hasta el año 2016, cuando por segunda vez la Corte Interamericana de Derechos Humanos sentencia al Estado Costarricense por violentar los derechos de las personas con relación al FIV (Molina, 2018).

Otro aspecto por mencionar son los altos costos económicos en los procedimientos en las técnicas de reproducción asistida que por un lado continúan sin recibir suficiente financiamiento y escasa disponibilidad que originan poca accesibilidad a los servicios de salud, desencadenando un estigma social, estrés por no alcanzar el objetivo de ser padres (WHO, 2023).

El Programa Especial de Investigaciones, Desarrollo y Formación de Investigadores sobre Reproducción Humana de las Naciones Unidas, ha establecido ante esta





problemática que los habitantes de los países más pobres gastan una proporción relativamente elevada de sus ingresos en terapias contra la infertilidad, siendo esta superior a la de los países más ricos. A menudo, estos gastos exorbitantes impiden que las personas accedan a dichos diagnósticos o tratamientos a la vez los empujan a la pobreza.

Es así, como el afrontar gastos en el tratamiento de la infertilidad, más la edad de las parejas o personas tratadas por infertilidad desencadenan un importante problema de equidad y que con mucha frecuencia empujan a las parejas a una trampa que los envían a complejas situaciones económicas.

Es necesario en nuestros países, a partir de la elevada prevalencia mundial de la infertilidad, impulsar políticas eficientes

relacionadas al financiamiento público, con ello facilitaría un acceso igualitario a los diagnósticos, tratamientos y proteger a las personas y parejas infértiles a caer en pobreza, además es necesario impulsar cambios en las políticas de recolección de datos ya que muchos países no presentan datos de salud relacionados a la infertilidad que pueden ayudar a cuantificar la problemática real, ordenar la atención y mejorar los procesos en los tratamientos.

### Referencias:

Carson SA, Kallen AN. Diagnosis and Management of Infertility: A Review. *JAMA*. 2021;326(1):65–76. doi:10.1001/jama.2021.4788

Kumar, A. et al. 2007. Infertility, p. 917-925. En DeCherney, A. H. and Nathan, L. (eds.). *Current Diagnosis and Treatment Obstetrics and Gynecology*. 0071439005McGraw-Hill Companies, Inc, New York.

Molina, B. 2018. Fecundación in vitro: política criminal e intervención legislativa en Costa Rica. Tesis (licenciatura en derecho). Universidad de Costa Rica. Facultad de Derecho

Tamrakar SR, Bastakoti R. Determinants of Infertility in Couples. *J Nepal Health Res Counc*. 2019 Apr 28;17(1):85-89. doi: 10.33314/jnhrc.1827. PMID: 31110383.

Sharma A, Minhas S, Dhillo WS, Jayasena CN. Male infertility due to testicular disorders. *J Clin Endocrinol Metab*. 2021 Jan 23;106(2):e442-e459. doi: 10.1210/clinem/dgaa781. PMID: 33295608; PMCID: PMC7823320.

World Health Organization; 2023. Infertility prevalence estimates, 1990–2021. Geneva, Switzerland. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.

# La importancia de las citas y referencias en los documentos académicos

Por: Heriberto Franco Ávila

Químico. Docente e Investigador.

Instituto Interdisciplinario de Investigación e Innovación (i-4).  
heriberto.franco@unachi.ac.pa

Una de las principales actividades que se desarrollan en el ámbito académico es la escritura de documentos, ya sea para la difusión del conocimiento a través de revistas especializadas o la divulgación de las actividades de investigación e innovación, que se realiza a través de revistas, manuales, folletos, conferencias, etc. dirigidas a un público no especializado, pero con el cual se tiene la obligación social de transferir el conocimiento. En los últimos años, también se ha hecho masiva la divulgación científica a través de redes sociales como: youtube, spotify, twitter, facebook, Instagram, tik tok, entre otras plataformas y aplicaciones digitales.

En la elaboración de documentos académicos o científicos, es necesario en primer lugar, realizar una búsqueda de fuentes de información relacionadas con el tema de interés, este tipo de búsqueda debe ser inteligente, utilizando los motores de búsqueda de información de internet (google académico, por ejemplo) y los operadores de búsqueda de información (símbolos y comandos que sirven para filtrar los resultados de las búsquedas, por ejemplo: comillas, OR,

AND, ( ), EN, LINK, \*, entre otras). También se puede realizar búsqueda de información en base de datos de literatura científica, como: Web of Science, Scopus, PubMed, Goole Scholar, los repositorios de instituciones de educación superior (alojan tesis de todos los niveles académicos y documentos de producción del cuerpo académico) y otras bases como Scielo (biblioteca electrónica), Latindex (Sistema Regional de Información en línea para Revistas Científicas de América

Latina, el Caribe, España y Portugal), Redalyc (Red de revistas científicas de acceso abierto) y Dialnet (hemeroteca digital de artículos científicos de Iberoamérica).

Por razones legales (respeto a la propiedad intelectual) y éticas, todos los autores de textos académicos o científicos, deben utilizar algún estilo o sistema de citas y referencias para dar crédito a las ideas aportadas o tomadas de otros autores y que sirve de fundamento teórico para el trabajo que se pretende desarrollar, de esa forma se evita el plagio. La ley N° 64 de 10 de octubre de 2012 (Gaceta Oficial Digital 27139-B) protege los derechos de los autores y sus derechohabientes sobre sus obras literarias, artísticas o científicas, cualquiera sea su género, forma de expresión, mérito o destino.

La Real Academia Española de la Lengua define el plagio como copiar en lo sustancial obras ajenas, dándolas como propias. El primer plagio en la historia de la humanidad, se le atribuye a Claudio Tolomeo en su obra el

Almagesto (Alejandría, Siglo XV), quien copió y publicó datos erróneos sobre el movimiento de los cuerpos celestes en el firmamento y que habían sido publicados anteriormente en los catálogos de Hiparco (Milenio, 2016).

El artículo 70 de la ley N° 64 de 10 de octubre de 2012 señala que es permitido realizar sin autorización del autor, ni pago de remuneración, citas a obras lícitamente publicadas con la obligación de indicar el nombre del autor y la fuente (Gaceta Oficial Digital 27139-B). La violación de la norma legal sobre derecho de autor implica potenciales sanciones, incluso de tipo económico, además de la condena ética que se produce a la o las personas que incurren en dicho delito. En el ámbito académico, la confirmación de plagio puede provocar el retiro del grado académico alcanzado, la inhabilitación para poder matricularse en el sistema de educación superior o la pérdida de la posición docente. Los casos, por ejemplo, de tesis plagiadas, ha causado la dimisión, en algunos países, de figuras que ocuparon

altos cargos públicos como presidentes, ministros, jueces y de otros cargos dentro del engranaje de gobierno (Vanguardia, 2018; ABC, 2018; El País, 2023).

Existen diversos estilos para citar y referenciar la literatura científica consultada. El uso de uno de esos estilos o sistemas, depende en algunos casos del área disciplinar (Tabla 1) y de decisiones de política editorial, adoptadas por cada institución que produce documentos para su publicación. En el caso de la Universidad Autónoma de Chiriquí, no se ha adoptado institucionalmente, ningún estilo de cita, aunque el uso de las normas de la *American Psychological Association* (APA), se ha popularizado en la institución.

Para facilitar la gestión de almacenamiento de la literatura utilizada para la elaboración de un documento académico o científico y de citar y referenciar, existen gestores de citas y referencias, entre los más utilizados se encuentran: Zotero, Mendeley, EndNote, Refworks y BibteX. Los gestores de referencia bibliográfica son aplicaciones informáticas que se utilizan para organizar las referencias procedentes de diferentes fuentes de información, permitiendo la creación de bases de datos personales en las que el investigador puede recopilar, guardar, actualizar y ordenar un gran volumen de referencias. Incluso, el procesador de textos Microsoft Word, permite integrar los gestores en su plataforma, facilitando la elaboración de citas y referencias.

**Tabla 1. Estilos de citas más utilizadas por disciplina.**

Disciplina en donde más se utiliza	Estilo de cita
Ciencias Naturales y Exactas	ACS (química), AIP (física), AMS (matemáticas), Harvard (Biología y Ciencias Ambientales).
Derecho	APA y Norma Internacional ISO 690:2010
Economía	APA, Harvard Business School
Educación	APA
Humanidades	Chicago (historia, arte, música), Modern Language Association (Filologías y Literatura)
Psicología	APA
Ingenierías y nuevas tecnologías	Institute of Electrical and Electronics Engineers (IEEE)
Medicina	Vancouver

Fuente: <https://biblioguias.uam.es/citar/estilos>



Para detectar la similitud de un texto con otros que ya se han publicado y con la finalidad de verificar si se ha utilizado o no correctamente el sistema de citas y referencias, se utilizan algunos detectores o verificadores de plagio, como Turnitin, SmallSEOtools, Quetext, Unicheck Plagiarism Cheker X, Copyscape, Check-plagiarism y Detector de plagio. También es importante indicar que ante la aparición de herramientas de inteligencia artificial (IA), como por ejemplo: el ChatGPT, con las cuales se pueden crear diversos contenidos, incluyendo artículos, ensayos, presentaciones y otros, ya se cuenta con herramientas de detección de contenido de IA, como lo son: Clasificador de texto AI de OpenAi, Originalidad.ai, GPTZero, Plagibot, Contenido a escala y escritor.com (Techbriefly Es, 2023).

Corresponde a las instituciones de educación superior, capacitar a la comunidad universitaria en el uso de las herramientas que faciliten la producción del conocimiento, respetando las normas éticas y del derecho de propiedad intelectual, así como también, en el uso de herramientas antiplagio, para

preservar la buena reputación institucional y evitar conflictos legales.

#### Referencias

Dimite ministra de Salud en España por plagiar tesis; en México Peña Nieto hizo lo mismo y no pasó nada. (12 de septiembre de 2018). Vanguardia. <https://vanguardia.com.mx/noticias/nacional/dimite-ministra-de-salud-en-espana-por-plagiar-tesis-en-mexico-pena-nieto-hizo-lo-mismo-y-GNVG3411896>

Gobierno de la República de Panamá. (2012, Octubre). Ley 64 de 10 de octubre de 2012. Ley sobre derechos de autor y derechos conexos. Gaceta Oficial Digital N° 27139-B. [https://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/27139\\_B/39334.pdf](https://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/27139_B/39334.pdf)

Herrera, G. (2016, 5 de Noviembre). *El primer plagio en la historia de la humanidad*. Milenio. <https://www.milenio.com/cultura/el-primer-plagio-en-la-historia-de-la-humanidad>

Naya, M. (2018, 13 Septiembre). *Cuando el plagio implica dimisión*. ABC.

Raziel, Z. y Guillén, B. (2023, 25 Febrero). *Los ejemplos más evidentes del plagio de la ministra Yasmin Equivel en su tesis de doctorado*. El País. <https://elpais.com/mexico/2023-02-25/los-ejemplos-mas-evidentes-del-plagio-de-la-ministra-yasmin-esquivel-en-su-tesis-de-doctorado.html>

Techbriefly Es. *Los mejores detectores de contenido AI* (2023). Consultado: 2 de junio de 2023. <https://es.techbriefly.com/los-mejores-detectores-de-contenido-de-ia-2023-tech-63157/>

Universidad Autónoma de Madrid. *Biblioguías*. Consultado: 1 de junio de 2023. <https://biblioguias.uam.es/citar/estilos>

# FESTIVIDAD DEL CORPUS CHRISTI EN LA COMUNIDAD DE ALANJE

Por: Rubén R. Rodríguez R.  
Director de Cultura- VAE  
Instructor del Conjunto Folklórico  
ruben.rodriguez\_1@unachi.ac.pa



La celebración de Corpus Christi (Cuerpo y sangre) tiene sus orígenes en la República de Panamá por el siglo XVI durante la colonia. Según el calendario litúrgico católico esta festividad se realiza 60 días después del Domingo de Resurrección, o sea que es un

jueves, pero la iglesia traslada la festividad al siguiente domingo, resaltando el sacrificio de Cristo de darnos su cuerpo y su sangre para la salvación de la humanidad.

La iglesia católica buscaba una manera de evangelizar a la población de aquellos tiempos, utilizando con Autos Sacramentales, para lograr esto, los presbíteros de la región en la Villa de Los Santos, fueron introduciendo las danzas a festividades religiosas y prácticas culturales, involucrando a los laicos, específicamente en la danza del Gran Diablo, la cual tiene un parlamento o diálogo entre el diablo mayor y el Arcángel Gabriel en lucha por un alma descarriada.

El motivo de la danza era mostrar a la comunidad que el mal; el diablo, estaba en todas partes, pero que el bien siempre triunfa y que debían participar en las actividades litúrgicas. Durante la eucaristía, los diablos, son vencidos y rinden honor al Santísimo al seguir tras el sacerdote que lleva la custodia

que recorre las calles en procesión haciendo un alto donde se encuentran hermosos altares en las esquinas alrededor de estas calles.

Esta festividad inicia en las vísperas de la fiesta (miércoles) a las 11:30 de la mañana, con el repique de las campanas de la iglesia, fuegos artificiales y cohetes anunciando la representación del cuarteo del sol por los diablicos limpios y la diabla para repartirse las cien almas, pero se dan cuenta de que solo hay 99, por lo que salen a encontrar la que falta, que buscan dentro de la iglesia y los diablos terminan rindiéndose ante el bien representado en el Cuerpo de Cristo en la Eucaristía.

Esta es la danza teatral, consta de un parlamento entre diversas personas que tiene un rol dentro de la misma, quienes tienen diversas jerarquías, los personajes principales son: el Diablo Mayor, que por su vistoso vestuario y máscara resalta dentro



de todos los diablos. Le sigue el Ángel o Arcángel Miguel, es el segundo personaje quien resguarda con ímpetu al alma, quien está representada por un joven con un velo que le cubre el rostro. En este orden sigue el Diablo Capitán, el cual tiene participación en el diálogo central, otros personajes son la Diabla, que es el único personaje gracioso de la danza; finalmente están los Diablicos Guías que se ubican a la cabeza de las dos filas de Diablicos Rasos, éstos juegan un papel importante en la escena llamada La Torre.

El parlamento de esta obra está escrito en versos octosílabos, un ejemplo de un extracto del escrito de la región de Parita es el siguiente:



Alma: Ángel mío, se me acercan  
 los espíritus malignos  
 La Virgen Sagrada María  
 me dé favor y amparo  
 A quejarme de mi misma  
 confusa y desesperada  
 a quejarme de mi misma  
 por estas ocultas montañas.  
 Siervo condolido de mi  
 para remediar mis males  
 yo te daré mi alma  
 y todo lo ella valga

Diablo mayor: Alma, ¿de que te afliges?  
 Habla y explícate conmigo,  
 Si por podre te amedrentas  
 yo te puedo hacer muy rica,  
 pide lo que quieras,  
 te doy el oro más fino,  
 perlas, rubíes, diamantes y zafiros.  
 (dirigiéndose al público dice)  
 Señores, el diablo soy  
 que ha predicar he venido  
 y nos vamos al infierno  
 a predicar con los míos.

Ángel: Dragón infernal que intenta  
 como ciego y obstinado  
 no te atrevas a inquietar  
 a esta alma tan sin amparo  
 sepa que estoy presente  
 y he venido a estorbarte.

En la noche que antecede la festividad, los lugareños elaboran alfombras por donde pasa la procesión del Corpus Christi y las danzas que la antecede, entre las danzas de carácter histórico y de ofrendas están la montezuma española (que representa el encuentro de las culturas española e indígena); la montezuma cabezona, danza de ofrendas; y danzas festivas de escenas campesinas y burlescas, como la danza del torito, los gallotes, las enanas y el zaracundé (danza de los negros cimarrones). Unidos a ellos están el personaje del chivo y los parrampanes y/o mojigangas que conforman el carácter jocoso de la fiesta.

Con el pasar de los años se ha ido difundiendo en diversas regiones de Panamá,



su importancia es tal que se refleja en el reciente (2021) reconocimiento por parte de la Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) como Patrimonio Inmaterial de la Humanidad, este es un llamado a toda la sociedad panameña y autoridades de cultura para: respetar, conservar, preservar y difundir las tradiciones del Istmo.

Actualmente estas festividades mantienen sus características, tal y como han sido transmitidas a través de la tradición oral y es gracias a la Asociación Rescate de Danzas “Miguel Leguizamo”, integrada por un dinámico grupo de santeños, que estas manifestaciones han tomado un gran realce en los últimos años. (Corpus Christi en La Villa de Los Santos - Wikipedia, la enciclopedia libre)

La Universidad Autónoma de Chiriquí como primera casa de estudios superiores en la provincia de Chiriquí, en ese rol de educar a los jóvenes y fortalecer la identidad cultural, a través de Conjunto Folklórico Elsa Estela Real, de la Dirección de Cultura de la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles (VAE) ha participado por varios años consecutivos en la celebración del Corpus Christi, en la parroquia Santiago Apóstol del Santo Cristo

de Alanje, en donde una población se avoca a las calles a participar de la misma manera activa, organizando la confección de alfombras con motivos sacramentales utilizando diversos tipos de materiales (sal cruda, aserrín, flores), llamando la atención de propios y foráneos.

Se inicia esta festividad con la diabla por las calles y en el parque de Alanje, posteriormente sale el Diablo Capitán, junto a la diablada a pedir permiso para entrar al templo, el Arcángel Gabriel no da paso, pero el sacerdote en nombre de la iglesia les otorga el perdón y les da el permiso para entrar danzando y adorar al Santísimo Sacramento.

La festividad del Corpus Christi contiene aspectos religiosos coherentes a la devoción del Santísimo Sacramento, fundamento sagrado de la comunidad católica, el mimo expresa rutina y cohesión apegado a la tradición, fortaleciendo la identidad nacional a través de las danzas que forman parte del folklore en Panamá.

### Bibliografía

Corpus Christi en la Villa de Los Santos. Corpus Christi en La Villa de Los Santos - Wikipedia, la enciclopedia libre)

# EL IMPACTO DE LAS HABILIDADES DE LIDERAZGO

Por: Ana Marí Solano de Delgado

Estudiante de la Maestría en Gestión de Recursos Humanos de la Facultad de Administración Pública - UNACHI  
ana.solano@unachi.ac.pa

*"El éxito no es la llave de la felicidad. La felicidad es la clave del éxito. Si te gusta lo que estás haciendo, tú tendrás éxito."*  
Albert Schweitzer

Hoy en día el rol del liderazgo impacta profundamente a los colaboradores, a los equipos y a las empresas. El liderazgo se debe ejercer no solo inspirando a las personas de los equipos, sino también impactando positivamente con el fin de motivarles a dar lo mejor de sí en cada acción que emprendan. En un artículo de la revista Harvard Business Review, titulado "The Neuroscience of Trust", en español "La neurociencia de la confianza" del autor P. Zak menciona que "la confianza es uno de los pilares de la cultura organizacional y del liderazgo. En las organizaciones donde hay alta confianza los colaboradores presentan 74% menos estrés, 106% más energía hacia el trabajo, 50% más productividad, 13% menos días de incapacidad por enfermedad, 76% mayor compromiso, 29% más satisfacción con su vida y 40% menos de agotamiento, en comparación con las empresas de baja confianza". Mi intención en este artículo es dejarlos inspirados para que liberen su propio potencial de liderazgo y puedan equiparse para utilizar el poder de las habilidades de liderazgo en su vida profesional y lograr esa confianza que genera



alto impacto en la productividad y compromiso de los colaboradores.

Hace algunos años tuve la oportunidad de liderar a un capítulo de JCI Panamá, en ese momento pensaba que el liderar se ejercía desde las bases de la experiencia. Al cabo de algunos meses y después de múltiples experiencias comprendí que el liderazgo es más que la experiencia. Con honestidad, cuando nos permitimos servir a los demás para potenciar sus propias habilidades y con intencionalidad alineamos a nuestro equipo para perseguir ese propósito compartido vamos poco a poco generando una cultura de confianza y colaboración. Como resultado, se va fortaleciendo el compromiso del equipo y generando una profunda sensación de orgullo y satisfacción de los colaboradores ya que son capaces de visualizar que con su apoyo están realizando un impacto positivo.

El liderazgo empleado de manera positiva marca una diferencia en los colaboradores y esto va más allá de inspirar y motivar, al compartir una visión compartida fomentando la innovación y valorando la diversidad de ideas se fortalece el compromiso en el desempeño de los colaboradores ya que ven un sentido de propósito en sus responsabilidades laborales.

En el modelo para cultura organizacional de Great Place to Work se centra en 3 pilares: 20% Colaboradores, 30% Organización y 50% Líderes; el mayor porcentaje de este esquema refleja de una manera clara el rol que tiene el liderazgo en inspirar al personal. Debemos recordar que el liderazgo no se enfoca solo en el éxito personal, sino también busca empoderar a que otras personas alcancen su máximo potencial. Recuerdo uno de mis primeros jefes que se caracterizaba por ser un líder conocido por su capacidad de animar e inspirar a su equipo, en aquellos años me impactaba que no importaba si este estuviera ausente por motivos de trabajo o motivos personales el personal bajo su cargo siempre se esforzaba por dar su mejor versión. Una de las cualidades que lo convertían en un líder de impacto era ser guía de sus colaboradores, ya que buscaba activamente cualquier oportunidad para orientar a los miembros de su equipo para desarrollar su

máximo potencial. Al invertir esfuerzo y tiempo en apoyar a sus colaboradores a crecer tanto personalmente como profesionalmente creó una cultura de desarrollo continuo y aprendizaje y esto siempre trae como resultado una mayor productividad y satisfacción total de los colaboradores.

En conclusión, las

habilidades de liderazgo tienen un alto impacto en los colaboradores, los equipos y las empresas. Estas pueden impactar positivamente en las personas con el fin que se sientan parte de la misión y estrategia de las empresas, así como también empodéralos para alcanzar su máximo potencial. El día de hoy por medio de este artículo me gustaría animarlos para que

abracen su propio potencial de liderazgo y tomen acción. El verdadero éxito no radica únicamente en los logros personales sino también en la influencia positiva que tenemos hacia los demás.



# MOVILIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UNACHI

Por: Margarita Quiroz

Encargada de la Sección de salud y seguridad laboral – Dirección General de Recursos Humanos – UNACHI  
margarita.quiroz@unachi.ac.pa



La movilidad del personal en recursos humanos es el proceso de planificar, desarrollar y promover la retención y el desarrollo del capital humano, independientemente de la función que realice. La movilidad del personal se logra a través de: tener políticas de recursos humanos claras y estructuradas.

En la Dirección General de Humanos de la Universidad Autónoma de Chiriquí la movilidad de personal es definida como la capacidad de un colaborador administrativo para cambiar de puesto de trabajo, de rol o de función, para la que se desempeña a otra Unidad Académica o Administrativa ya sea en el Campus Central, Sedes o Extensiones.

Es la Sección de Salud y Seguridad Laboral la encargada de realizar los dos tipos de movilización de personal que considera la Ley de Carrera Administrativas, rotación y traslados, ambos se utilizan para desarrollar el conocimiento y la habilidad de los colaboradores administrativos.

## ROTACIÓN

La rotación de personal proporciona a la organización la habilidad para ubicar a los empleados de acuerdo al potencial que presentan y a los requerimientos específicos del cargo que desempeñan. Esta práctica

también ayuda a formar nuevos equipos laborales, a mejorar la colaboración y a promulgar la innovación. La rotación de personal asegura también que todos los colaboradores adquieran un conocimiento y una comprensión más completa de las unidades donde se desempeñan.

La Rotación de Personal en la Universidad Autónoma de Chiriquí se realiza de manera periódica, con el objetivo de proporcionar una excelente experiencia de trabajo y un ambiente dinámico a los colaboradores administrativos.

La rotación es la movilidad de un servidor público universitario dentro de la misma unidad de trabajo, con su respectivo cargo, no implica incremento ni disminución de remuneración.

La rotación es una designación del jefe inmediato al colaborador administrativo y solo es comunicado a la Dirección General de Recursos Humanos.

Para el primer semestre del año 2023 se percibe un incremento en las rotaciones del personal administrativo, esto puede obedecer a varios factores como es el crecimiento de las unidades académicas y administrativas, los nuevos puestos de trabajos que deben contar con el personal calificado y con el nivel de competencia que exige una universidad reacreditada. Generalmente un aumento en las rotaciones del personal puede contribuir a mejorar la calidad, la productividad y la satisfacción laboral al ofrecer nuevas y refrescantes oportunidades de crecimiento profesional.

**TRASLADOS**

La Universidad Autónoma de Chiriquí fomenta una igualdad de oportunidades a la hora de aceptar el traslado de un colaborador administrativo. Un traslado puede ser una experiencia positiva para un empleado porque le da la oportunidad de desarrollar nuevas habilidades y obtener una mejor comprensión del funcionamiento en las unidades académicas o administrativas. Un traslado también puede mejorar la motivación y la relación entre compañeros.

El traslado es el cambio permanente o temporal de un servidor público universitario de Carrera, de una unidad de trabajo a otra.

Para solicitar un traslado independientemente de la función que el colaborador administrativo realice se deben cumplir con los siguientes requisitos:

Necesidad debidamente comprobada del servicio.

El servidor público o sus superiores jerárquicos presentan la solicitud.

Que exista la anuencia tanto de los superiores

Grafico No.1

Movimientos de rotación en el personal administrativo durante el periodo del 2021 -2023



Fuente: Sección de salud y seguridad laboral

jerárquicos como la aprobación de la autoridad nominadora.

El servidor público debe ser notificado previamente de esta acción y acepte el traslado.

El traslado no represente erogaciones adicionales, disminución en la eficiencia del servicio o reste méritos al servidor público.

El traslado procede una vez que el empleado cumpla con todos los requisitos antes mencionados.

Es importante mencionar que el Servidor Público de Carrera Administrativa puede negarse al momento que es notificado del Traslado.

En la Dirección General de Recursos Humanos se ejecutan dos tipos de Traslados: Permanentes y Temporales. El Traslado Temporal se solicita por un período no mayor de seis meses. Una vez finalizado este período, el servidor público debe regresar a su unidad de trabajo, de ser necesario y debidamente justificado puede ser prorrogado.

En cualquier caso de los mencionados el Servidor Público debe cumplir con los requisitos profesionales mínimos y las competencias de la posición que va a ocupar.

En los últimos tres años han disminuido las solicitudes de los traslados, un 75% de ellos son solicitados por el jefe Inmediato por medio de notas a la Dirección General de Recursos Humanos, un 20% son solicitados por necesidades debidamente comprobadas del servicio, en este caso son solicitadas por la unidad que requiere del personal y un 5% son solicitados por el colaborador administrativo.

Grafico No.2

Movimientos de traslados en el personal administrativo durante el periodo del 2021-2023



Fuente: Sección de salud y seguridad laboral-DGRRHH - UNACHI

**Para realizar el proceso de Traslados se requiere los siguientes documentos:**

Nota de solicitud de traslado por el jefe de la unidad académica o administrativa donde se encuentra el servidor público a trasladar.

Nota donde la unidad académica o administrativa a donde se va a trasladar al servidor público acepta al colaborador.

Nota donde el servidor público acepta el traslado.

El colaborador administrativo Permanente puede solicitar por medio de nota a su jefe

inmediato su traslado hacia otra unidad académica o administrativa,

Modelo de nota para solicitar traslado:

David, \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20\_\_

Nombre del jefe inmediato  
 Unidad Administrativa o Académica  
 Universidad Autónoma de Chiriquí

Respetado Señor (a):

Por medio de la Presente Yo, Nombre Completo y Cédula de Identidad Personal, Estoy solicitando traslado a un puesto hacia la (Nombre de la Unidad), con el cual me comprometería a brindar mis servicios de la mejor manera. Estoy seguro de que, con mis habilidades y experiencia, puedo contribuir con el éxito de la Unidad.

Agradezco sus consideraciones a mi solicitud.

Atentamente,  
 [Tu nombre]  
 Número de cédula  
 Email  
 Celular

el documento para que repose en el expediente y se realizan los cambios en el Departamento de Planilla y la Dirección de Planificación.

Para concluir en la Dirección General de Recursos Humanos la movilidad del personal es una parte integral de la gestión de la Dirección, ya que ofrece la oportunidad de incrementar la productividad y alcanzar el máximo rendimiento. Estos procesos (Rotación y Traslado de Personal) permite garantizar la adaptabilidad, la mejora continua y el desarrollo a largo plazo mediante la formación de empleados inteligentes, creativos y comprometidos.



Una vez que se recibe la información se remiten nota para aprobación de la máxima autoridad. Aprobado el mismo se formaliza el formulario de traslado y se procede a buscar las firmas.

Los traslados son notificados a la Sección de Asistencia y Vacaciones, Sección de Evaluación del Desempeño, Sección de Certificaciones y Sección de Capacitación y Desarrollo.

El proceso concluye una vez que es remitido

# Cumpleaños de Mayo

DIA	NOMBRE	APELLIDO	
1	SIOMY WONG	A	
	SANTIAGO	MIRANDA	
	SANTANA	GUERRA F	
	PACIENCIA	DELGADO DE M	
	MARIA	MORENO	
	MARGOTH	SANTOS M.	
	JORGE	SAMUDIO	
	IDALIDES	LEZCANO C	
	EMA L	OBANDO C	
	CARLOS M ARAUZ L		
2	AURA	VILLARREAL	
	ARIEL A	TORUNO B	
	ROBERTO	CASTILLO G	
	ORLANDO	IVANEGAS T	
	OCTAVIO	CABALLERO G	
	MARIO H.	GONZALEZ G.	
	ANA L.DE LEON DE G.		
	ELBA M	APARICIO R	
	DENIA M	CERRUD C	
	YARDELIS	DE LEON	
3	ROMAN	APARICIO M	
	MARICELA	VALDES BARSALLO	
	JUAN DE LA C	RUEDAS	
	DAYRA M.	ICAZA NUNEZ	
	BALBINA E	ACOSTA G	
	AURELIO	GONZALEZ A	
	4	ROSA	NAVARRO
		MARLENI	GONZALEZ A.
		MARILYN	HERNANDEZ V
5	JUAN MONTEZUMA		
	ANTONIO	MONTEZUMA B	
	MIGUEL A	SAMUDIO	
	JORGE	BONILLA	
	IRIS I	VASQUEZ D	
	ILIAM	BENITEZ H.	
	BETZI J	MATIAS A	
	6	NESTOR	ROSAS
		MIGDALIA	CH DE OBANDO
		MANUEL A	MORALES D
EIRA		RIOS	
7	TRINIDAD	MARTINEZ	
	PEDRO A.	CONCEPCION A.	
	CARLOS A.	SANTAMARIA G.	
8	ZENAIDA E.	DE FRIAS	
	SHEYLA V	CALDERON	
	GLENDY O	HERTENTAINS	
	CALIX A.	CERCEÑO	
9	BALBINA A	ORTIZ G	
	MARIAELENA	BANDIERA	
	MARIA C	NAVARRO C	
	JONATHAN A	BERNAL T	
10	ERIC A	CABRERA	
	ELKA P	RODRIGUEZ	
	MIGUEL A	ORTEGA C	
	MARIANELA	SAENZ JIMENEZ	
11	FRANCISCO	MIRANDA Z	
	SULAY	GUERRERO D.	
	RICARDO	RINCON G	
	NELSON O.	SALDAÑA M.	
	LUIS D.	GONZALEZ L.	
	GEMINIS A	VARGAS J	
	EDGAR EINAR	VALENZUELA	

	ANTONIO A. SERRACIN F.		JOSE ANGEL ARRACERA
12	PABLO A. MARTINEZ C. LISSA I. CARREÑO L.		GILZA DE OLIVEIRA CESAR A. MEDICA A.
	HERNAN D COBA B	18	NITZIA TROESTCH MARIA E JUAREZ
	DIEGO ESPINOSA G. DENIS L BRANDA C		MANUEL S NAZAS R AURELIO E CORDOBA J
13	LUIS JSALDANA M JACKELIN A. SANTOS M.	19	TOMAS A. RIOS G. OLMEDO I. VANEGAS T.
	CORALIA E PINZON C CARLOS A SANCHEZ S		MINERVA A JARAMILLO G MIGUEL A. CASTEL B.
14	BIENVENIDA ARAUZ VICTOR VARGAS		MARIA A. DE VALDEZ ERICK D ARAUZ O
	IRIS ITZEL GONZALEZ F. ENRIQUE CHAVARRIA		CESAR E DE GRACIA A BOLIVAR RIVERA S.
15	DIANERYS B. BATISTA C. VIVIAN CEDENO DE V.	20	YIPSY E QUIROS DE LAM VICTOR M. SALDAÑA A.
	MILAGROS GUERRA R MARTIN CONCEPCION		NICOLAS E. ROJAS M. MIXENIA E ESPINOSA R
16	AMANDA M. ORTEGA VEGA ABSEL NAVARRO C		MANUEL W SERRACIN A IDAIRA E PENA R
	ADRIA R PINZON A OLMEDO Y FRAGO P	21	VICTOR A FUENTES M ROOSVELT CABRERA C
	NANCY FUENTES MICHELL E GOMEZ Q		OFELINA O GUERRA DE NIETO LEIVY J PITY G
	MARIXENIA GUTIERREZ MAGDA C. SERRANO L.		INGRID G SIMA U ERICK A. VASQUEZ G.
	JANETH M. VALENZUELA F CARLOS A LOPEZ		EINAR E. ROMERO C. ROGER ROJAS B
17	YALINA I CHAVARRIA G ABIGAIL M GONZALEZ CH	22	MARIA VEGA MARIA CASTILLO A
	RONY A. ESPINOSA G. NELSON CHACON C		JOSE DEL C ROJAS YOHENY Y. PEREIRA A.
	MARIA I SANTAMARIA G	23	

	GABRIELA CEDENO	GUILLERMO MOSQUERA
	FLORI MONTENEGRO	FELIPE MIRANDA Z
24	ALCIRA A. VIGIL G.	EDNA VILLAMONTE
	ALEX J PITTI M	31 VANESSA VILLAMIL L.
	JOHANNA M. MONTERO O.	MARYORIE M SAMUDIO G
	BELERMINO MADRID F	JEAN M. BATISTA D.
25	YESICA CARRASCO	JAVIER A. QUIEL
	SANTIAGO QUINTERO	HUMBERTO ARCE
	LEILA I PITTI C	BETZI Y. GOMEZ M.
	ANGEL A. CASTILLO B.	
	BETSI Y. MIRANDA A.	
26	SANDRA BERROA	
	MINERVA MANZANARES	
	EMILIO E FUENTES M	
	DAYISEL L. LIZONDRO A.	
	DARIOSANCHEZ C	
27	JUAN GUILLEN	
	BILAYMA ESPINOSA	
28	NANCY E. RIVERA E.	
	MARGOT M. FUENTES M.	
	JUAN E. BLAS OVIEDO	
	EVELYN R. MARTINIS S.	
	ELIZABETH LOPEZ CH	
	DORINA O CAMPOS O	
	BRAULIO E GONZALEZ B	
29	LAURA E SANJUR	
	KAREN G. RUEDA P.	
	GIDA G GUERRA B	
	DAYANA A PRIETO W	
30	ABDIEL DELGADO	
	MOISES R. SILVERA A.	
	KARLA M NUNEZ L	
	IRASEMA E. ESPINOSA D.	

# Cumpleaños de Junio

DÍA	NOMBRE	APELLIDO	
1	WALDESTRUDIS	GAITAN	
	NUVIA E	SAMUDIO M	6
	MANUEL	SEVILLA	
	JAZMIN	MIRANDA B.	
	DIANA E.	SALAS O.	
	CELSO	BEJERANO	
2	SALOMON D	BARRAZA C	
	RUBEN D	RIVERA A	
	MICHAEL E.	ARAUZ G.	7
	EYVAR E	RODRIGUEZ Q	
	DANIEL	CARILLO V.	
3	YAMILKA I	PITTY DEL CID	
	MARIDENIS	MIRANDA C	
	JOSE I	DE GRACIA A	8
	EMILIANO	RIOS V	
	DIGNA M	VARGAS L	
	CARMEN E.	CABALLERO	
	BIPSANIA	HERRERA	
4	YIRLEY V.	MORALES ORTIZ	
	RAIZA J.	VEJARANO M.	
	MARYELIS O.	IBARRA O.	9
	MARBELLA M	WILLIAMS C	
	FELIX Y	PALACIOS M	
	ELIZABETH	CEDENO C	
	AURA E	CEDENO	
5	WILIAM E.	MORAN S.	10
	SHEILA DE	MONTERO	
	ADA G	GONZALEZ	
	PABLO A	ROSS	
	OMAR	CHACON P	
	MIRLA M.	RIOS RIVERA	
	LUIS	NAVARRO C	
	JEINNY B	RUEDAS C	
	GEOVANY	GONZALEZ	
	ROSALINA	IBARRA	
	JULIO LEZCANO	C	
	GERARDO A	CALDERON C	
	FREDDY A	CABALLERO S	
	ERICK O	CAMANO R	
	DORIS A	PINZON M	
	ANTHONY J.	GONZALEZ C.	
	ROBERTO	FUENTES S	
	LITZCA E	POLANCO	
	IRIS	FUENTES	
	FANNY J	HERNANDEZ M	
	ANTONINO	VILLARREAL S	
	ALBERTO A.	AGUIRRE F.	
	LUIS A. LEREN	CEDEÑO	
	ALEXY A	ARMUELLES	
	JESUS A.	ESPINOSA M.	
	HUMBERTO	CABALLERO F.	
	FRANKLIN	CASTILLO	
	ANIBAL	HERNANDEZ G.	
	SUSANA	CHAVEZ M.	
	JUAN A	DEL CID C	
	ISOLINA	ALMENGOR	
	GIDALTY R	HERNANDEZ Q	
	EMPERATRIZ	GUEVARA	
	SANTIAGO	JUSTAVINO S.	
	ROGER	SANCHEZ	
	JULIO C	GOMEZ G	
	JOSE F	ALVARADO J	

	FRANCISCA R PALMA C		MALLANIS MARQUINEZ C
	DEBORAH SANCHEZ C		LUCINIA E SERRACIN G
11	GUILLERMO A. SANCHEZ		DINORA SANCHEZ
	ERLYS D. CABALLERO S.	17	RIGOBERTO PITTI B
	EDELVIRA GONZALEZ		NEREIDA QUINTERO
	CLAUDIA ROSAS B.		MONICA I. GALVEZ
	BERNABE MENDOZA M		GABRIEL A CHONG R
12	VICTOR MOREIRA		ANIBAL HERNANDEZ A
	RINA S DE ESPINOSA	18	RAMONA L HARRIS Z
	OMAYRA ALFARO		OSCAR MARTINEZ G
	OENIX Y HERNANDEZ C		MILVIA D. ARJONA ARAUZ
	MANUEL OSTIA		LIDENYS E. SAMUDIO Q.
	ISABEL C MIRANDA P		LICETT S. de JIMENEZ
	GREIRY K. RAMIREZ NIETO		GISELA DEL C NAVARRO
	DIANA MARIA SALDANA		EURIPIDES ESPINO G
13	PABLO A ACOSTA A		CRISTHIAN O. LOPEZ IDROGO
	ONIDIA L Q DE SAMUDIO	19	RUTH CASTILLO B
	MILAGROS A. DEL CID D.		MIGUEL QUINTERO
	MELISSA DEL C RIOS		ALEXANDER SANCHEZ A
	LADYS L PALACIOS J		LUIS A PEREZ B
	ANDRES A MORENO M		LISBETH QUINTERO
	DIANELA DEL C ABREGO G.		DANILO B. CASTILLO M.
14	ROSA I VERGARA R		CRISTOFER M. DE GRACIA H.
	AIXA L SAMUDIO A	20	IDENIS VEGA R
	JORGE E. NAVARRO V.		FERNANDO J. MORAN Q.
	ILKA GAITAN		DIDIER R. SITTON VEGA
	ILIANOVA Y OLMOS	21	ROSSELIN E. MORALES B.
15	MARTA SANCHEZ		RAMON B GONZALEZ
	CRISTIN E. POLANCO		MAURIS C. GARCIA A.
	CLEMENTE MORALES T		LUIS A DIEZ
	CESAR A GONZALEZ O		JOSUE S. MORALES R.
16	RODOLFO E MENDOZA B		ERICK ALEXIS DEL CID M.
	RAUL R RODRIGUEZ V		EGNA N ARAUZ S

22	RIGOBERTO MORALES G JOSE JOAQUIN WONG G.	EDGAR TORRES S DIANA E MURILLO T
23	YULISSA Y LIZONDRO VICTORIA A VARGAS G TERESA E GALLARDO G ALEJANDRO GONZALEZ LILIA ESTRIBI LIDIA M MONTENEGRO JOSE R APARICIO	28 RONALD L GUERRA M RODNY J. RIOS B. MIRNA L VALDES R GLORIA E LEZCANO S CAROLINA C. CASTILLO P. CAROLE MADRID CARMEN N GUERRA R
24	SIANNAH Y YANGUEZ B RODOLFO ORTEGA MELISSA N GALLARDO N MARLENY CARRILLO M. JUAN A SMITH G JORGE CABALLERO G ZOILA CACERES	29 OCTAVIO BEJERANO JULIO C MORALES P IDALMIS VILLARREAL C DIONISIO CORDOBA 30 ROSALVA GUERRA NIVIA X SANCHEZ Q. MAHIKEL M CHAVARRIA I. EDGARDO A. DE LA TORRE R. DORIS I ESQUIVEL E
25	HAYDEE ALVARADO A. PEDRO ROJAS AISELIN A. ATENCIO M. MONICA J SERRANO MARICELA I FUENTES A ISRAEL ARCIA C ESTHER M VEGA	
26	SAID GOMEZ C MIRIAM R QUIROS DE C HECTOR M GARCIA ARKEL A GABRIEL	
27	ABEL EFRAIN MORENO PITTI SONYA P GONZALEZ OSCAR G. RODRIGUEZ C. ORONDASTE FILOS BEITIA MARITZA E GONZALEZ S EDUARDO R. ATENCIO G.	

## Si desea colaborar con un artículo 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.

El Equipo Editorial recibirá como colaboración artículos en las siguientes áreas:

**CALIDAD:** Comprende temas de calidad en la gestión administrativa, educación superior.

**ENFOQUE HUMANO:** Comprende temas de las ciencias sociales y humanísticas.

**OBSERVATORIO DE LA CULTURA:** Comprende temas del folclore, artesanías, cultura en general.

**OPINIÓN:** Comprende temas de actualidad mundial, nacional, regional de interés social.

**CIENCIA Y TECNOLOGÍA:** Comprende temas de salud, ciencias exactas y naturales, tecnología, astronomía y otros temas semejantes o relacionados.

**TENDENCIAS:** Comprende temas de periodismo, investigación, divulgación, entrevistas, y temas relacionados con las finanzas personales.

**COMUNICACIÓN INTERNA:** Comprende temas de Difusión de temas de interés para la comunidad universitaria (Docentes, Estudiantes y Administrativos).

**ESTRATEGIAS Y CABILDEOS:** Comprende temas de las Ciencias de la Educación, Ciencias Políticas y Derecho.

### 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](mailto: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.

### 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

# EQUIPO EDITORIAL

## EDITOR JEFE

Mgtr. Indira Candanedo Guevara  
indira.candanedo@unachi.ac.pa  
Universidad Autónoma de Chiriquí  
Chiriquí - República de Panamá

## ASISTENTE EDITORIAL

Mgtr. Ilianova Olmos  
ilianova.olmos@unachi.ac.pa  
Universidad Autónoma de Chiriquí  
Chiriquí - República de Panamá

## COLABORADOR EDITORIAL INTERNO

Mgtr. Noelia Aparicio  
noelia.aparicio@unachi.ac.pa  
Universidad Autónoma de Chiriquí  
Chiriquí - República de Panamá

Mgtr. Yira Justavino  
yira.justavino@unachi.ac.pa  
Universidad Autónoma de Chiriquí  
Chiriquí - República de Panamá

Mgtr. Darllelys Aparicio  
darllelys.aparicio@unachi.ac.pa  
Universidad Autónoma de Chiriquí  
Chiriquí - República de Panamá

## COLABORADOR EDITORIAL EXTERNO

Mgtr. Margot Martínez Rodríguez  
margot.martinez.rodriguez@una.cr  
Universidad Nacional  
San José - Costa Rica

Alejandra León - Castellá  
alejandrleon@me.com  
Fundación CIENTEC  
San José - Costa Rica

Mgtr. Manuel Murillo Tsijli  
mmurillot@gmail.com  
Especialista en Matemática  
- Educación Superior  
San José - Costa Rica

Mgtr. Alberto Soto  
alberto.soto.a@gmail.com  
Especialista en Matemática  
- Educación Superior  
San José Costa Rica



# UNACHI



Dirección General de Recursos Humanos

Valoramos tu experiencia y mejoramos tu futuro  
en la UNACHI



# ADN

Comunicación Interna de  
Recursos Humanos - UNACHI