



ADN

Revista Digital No.5 - Año 3, Septiembre - Octubre 2023- ISSN: 2710-771X

Comunicación Interna de
Recursos Humanos - UNACHI



Directorio

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Rectora

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

Vicerrector Académico

Mgtr. Jorge Bonilla
vicerrectoriaacademica@unachi.ac.pa

Vicerrector de Investigación y Posgrado

Dr. Pedro González
investigacion_posgrado@unachi.ac.pa

Vicerrectora Administrativa

Mgtr. Rosa Moreno
vadministrativa@unachi.ac.pa

Vicerrectora de Asuntos Estudiantiles

Dra. Rosemary Hernández
asuntosstudentiles@unachi.ac.pa

Vicerrectora de Extensión

Dra. Olda Cano
viex@unachi.ac.pa

Secretaria General

Mgtr. Pedro Rojas
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
capacitaciondesarrollo@unachi.ac.pa

Asistencia y Vacaciones

Mgtr. Mario Fonseca
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 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. Gerardo Calderon
archivorrh@unachi.ac.pa



EDITORIAL

Directora Editorial

Indira Candanedo

Asistente Editorial

Ilianova Olmos
adn@unachi.ac.pa

Redacción

Kathia Yanel Troestch Guerra
Yency Calderón Badilla
Pablo Acosta Acosta

Diseño y Diagramación

IO.10.2023

Número

Año 3- número 5,
Septiembre - Octubre 2023

Ficha Técnica

27.94 cm
34 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 - 1514

Portada Eclipse anular ocurrido el 14 de octubre de 2023. Fotografía de Gonzalo Gufiérrez @queipo_was_here

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

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

Síguenos en



@rrhunachi



@rrhunachi



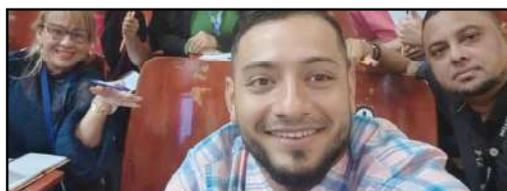
adn@unachi.ac.pa



www.unachi.ac.pa

CONTENIDO

TABLA DE



DEL ESCRITORIO DE LA EDITORA	5
<u>Patria mía</u>	
RESUMEN EJECUTIVO	8
Reorganización de la DGRRHH UNACHI	
ENFOQUE HUMANO	
Factores precipitantes del suicidio	14
TENDENCIAS	
La gestión del conocimiento como elemento necesario en las organizaciones	17
CIENCIA Y TECNOLOGÍA	
¿Quieres observar aves, plantas, árboles y cuidar nuestro hábitad?	21
DE BUENA FUENTE	25
Cumpleaños de Septiembre y Octubre	



Un eclipse solar como el del 14 de octubre de 2023, parece que fue un símbolo de la desaparición momentánea de la luz que nos orienta, pero dejando al descubierto todo lo que se tramaba en la sombra. Panamá entró en una penumbra, observa el eclipse con mucha imaginación, pero los efectos fueron evidentes y muy tangibles hoy en día, donde podemos ver con claridad todo lo que nos muestra el camino, el verdadero camino que debemos de seguir, nuestra conciencia.



foto: @queipo_was_here

¡Panamá mía!

Tú eres ese lugar, donde amo despertar

La brisa que oxigena mi alma

Pequeña en dimensión, gigante en corazón

*Tu encanto no lo miden las distancias...
(Erika Ender)*

Por: Indira Candanedo Guevara - Editora Revista ADN

adn@unachi.ac.pa

En medio de la agitación social que ha sacudido al país durante semanas, resulta innegable que esto es el resultado de un descontento colectivo que ha permeado a la mayoría de la población. Mientras gran parte de la ciudadanía se encuentra indignada, existe un grupo privilegiado que disfruta de una estabilidad que, lamentablemente, se convierte en complicidad debido a su silencio. Al mismo tiempo, los trabajadores de la industria minera, que dependen de estos empleos, y las fuerzas de seguridad, encargadas de mantener el orden público, se encuentran en una situación delicada. Algunos argumentan que ya no hay vuelta atrás, que "el daño está hecho", y en medio de esta compleja coyuntura, emergen diversas perspectivas.

Es lamentable que en un país con una población de 4.4 millones de habitantes y una riqueza natural asombrosa, incluyendo un canal que presta servicios al mundo entero, playas paradisíacas y una fauna única, nuestras autoridades hayan decidido permitir la minería a cielo abierto. Argumentan que los fondos que recibirían de la empresa minera podrían contribuir parcialmente al programa de vejez, invalidez y muerte de la Caja de Seguro Social, además de aumentar las pensiones de quienes perciben menos de 350 dólares al mes. Sin embargo, sorprende que se utilice a un grupo tan vulnerable como los jubilados como justificación, pretendiendo que sus intenciones son benevolentes.

Es alarmante pensar a qué costo estamos pagando por un país sumido en la agitación, donde la ira y el descontento son palpables debido a las medidas de contención que han dejado a miles de familias sin empleo. Mientras tanto, se observa un derroche de recursos en el ámbito político, lo cual resulta inaceptable, dado que gran parte de estas protestas han surgido de manera espontánea en casi todos los rincones del país, paralizando la nación e incluso afectando a aquellos que han optado por ignorar la situación.

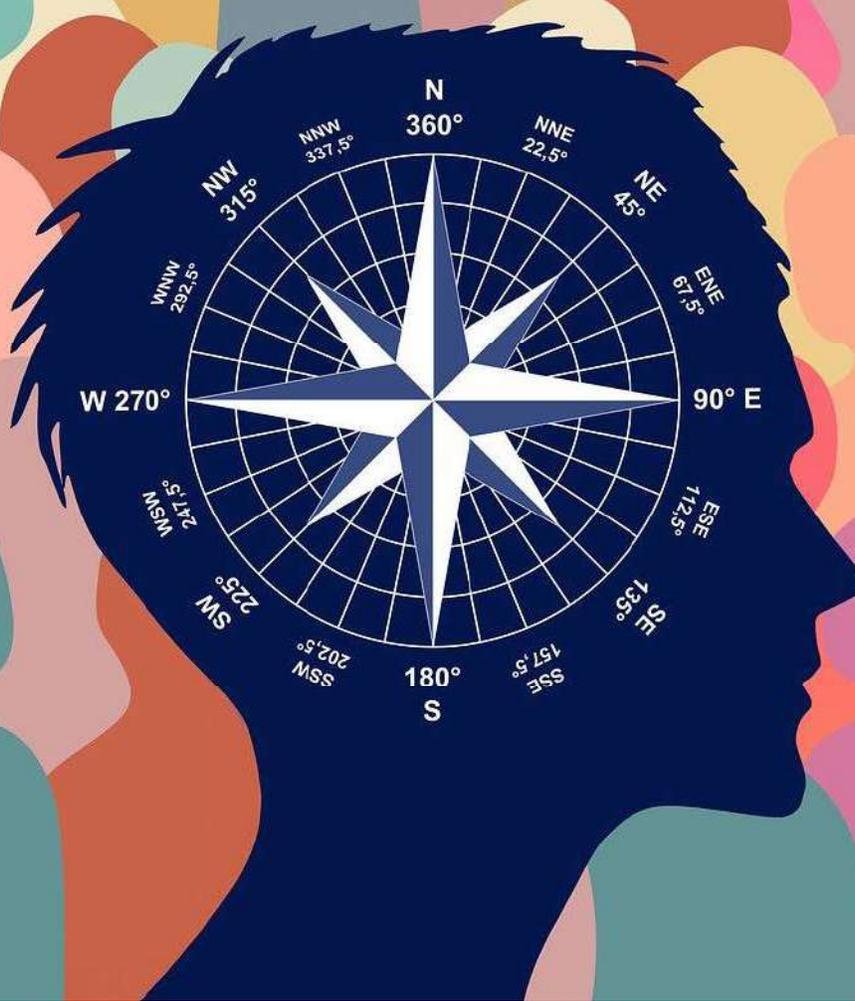
Si las autoridades se niegan a reconocer lo evidente, una vez que las protestas actuales se calmen, inevitablemente surgirán nuevas manifestaciones, ya que los motivos para tomar las calles continuarán multiplicándose. La estabilidad y la paz en el país solo se lograrán abordando tanto las cuestiones inmediatas como las estructurales.

Justo culminando el mes de octubre mes en que Panamá conmemora la lucha contra el cáncer, la población se ha lanzado a las calles en contra de otro tipo de cáncer, el de la componenda, el que atenta contra todos y la patria. Pareciera que es necesario renovar el compromiso que tiene cada uno de nosotros con el país, defendiéndolo de intereses particulares y agiotista, en vísperas del mes de la patria, donde cada panameño rinde honor a nuestro país de distintas formas, nos emociona y conmueve



ver a esa patria viva y enardecida reflejada en los miles de manifestantes que salen a las calles en defensa del suelo que los vio nacer. Hoy, más que desfiles patrios con vestimentas típicas o uniformes de bandas de música y guerra, estamos rindiendo homenaje a la patria al mostrar al mundo entero la capacidad y la fuerza que brinda la unidad. No sabemos qué sucederá mañana, pero sí sabemos que Panamá está viva, que los panameños somos valientes y defendemos lo que creemos, y rogamos a Dios por nuestro país. En cada momento construimos patria y nos preparamos para cuando nuestros hijos nos pregunten sobre el significado de la palabra "Patria", podremos responderles:

¡Patria son tantas cosas bellas!..



©Pixabay

Propuesta para la reorganización de la Dirección General de Recursos Humanos

... deseas resultados diferentes.... realiza acciones diferentes

Antecedentes

La Dirección General de Recurso Humanos está organizada según ley e imitando a la organización presentada en la Universidad de Panamá. Es por ello que esta Dirección a decidido proponer una la estructura organizacional que transforme las labores operativas en actividades estrategias para conducir a la Dirección General de Recursos Humanos en un agente realmente de cambio para la universidad.

Esta propuesta está basada en un modelo desarrollado en la Universidad de Michigan por el Dr. Dave Ultrech en 1995 denominado "de los cuatro roles"



Fig. 1 Modelo de Dr. Dave Ultrech

En este modelo se distinguen dos ejes principales, un eje horizontal, que partiendo del centro orienta a la derecha las acciones con las personas y a la izquierda las acciones hacia los procesos. Y un eje vertical, el cual coloca las estrategias a futuro en la parte superior y el énfasis en las estrategias operativas o sea el trabajo día a día hacia abajo. De esta forma se distinguen cuatro cuadrantes. El modelo también distingue características que se deben desarrollar en cada cuadrante y basado en estas características, etiqueta al servidor dependiendo de dónde esté ubicado.

Cuadrante superior derecho: **Agente de Cambio**

Características:

Impulsa la cultura institucional.

Gestiona el cambio, la evolución y los aprendizajes en los equipos de trabajo.

Conoce los cambios en el contexto universitario. (ejemplo: procesos de acreditación)

Ayuda a los equipos de trabajo a evolucionar en forma sostenible.

Cuadrante superior izquierdo: **Agente Estratégico**

CARACTERÍSTICAS:

Colabora con la planificación estratégica.

Contribuye con los procesos y mejoras en la Universidad.

Propone soluciones que contribuye con conflictos.

Comprende bien objetivo de la DGRHH en la Universidad.

Cuadrante inferior izquierdo: **Experto Administrativo y de Gestión**

Características:

Opera en las funciones básicas de DGRHH.

Colabora con la administración del RRHH en la Universidad.

Se apoya en la tecnología para eficacia de los procesos.

Cuadrante interior derecho: **líder de efectividad**

Características:

Contribuye con los servidores públicos y los apoya en sus necesidades.

Promueve las buenas relaciones interpersonales y cohesión de grupo en los servidores públicos.

Colabora en la atención a las necesidades para el buen desempeño del servidor público.

IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE LOS 4 ROLES EN LA DGRHH UNACHI

Basados en este modelo y con las características descritas para cada uno de los cuadrantes se procedió a realizar una autoevaluación que diagnostique cómo se visualiza cada servidor público en relación

con las tareas que realiza, en función de sus competencias y conocimientos, así como del área que mejor podría desempeñarse. Este diagnóstico también pide que en forma justificada indique su área de selección. Para efectos prácticos, se les pidió que priorizaran en dos áreas.

El diagnóstico se le aplicó a 40 de los 52 servidores públicos que laboran en la Dirección. Se excluyó de esta autoevaluación a la Directora y Sub-director, a la secretaria de la Dirección, por estar destacada en funciones específicas de su cargo. A las personas que estaban de vacaciones o con permisos especiales. En total cinco personas.

La entrega del diagnóstico la hizo 40 personas por lo que no entregaron solo 4 de los encuestados, sin embargo y por su carácter diagnóstico, se pueden obtener buenas conclusiones en relación con las respuestas obtenidas por los 40 que respondieron.

RESULTADOS



Como se puede observar en el cuadro, el 77% de las personas se sitúan en los cuadrantes

a la derecha. Y esto tiene elementos muy positivos que hablan de la disposición del personal a querer ser agentes de cambio y expertos administrativos, No obstante, el cuadrante superior derecho requiere que esté formado por un personal enfocado a futuro y en las estrategias, por lo que, considerando las acciones en la DGRRHH de la UNACHI se puede considerar que este cuadrante está sobrepoblado. Por otra parte, el cuadrante inferior derecho, el cuál está enfocado en la atención a las personas y las labores día a día está despoblado.

Además, el cuadrante Experto administrativo y de Gestión, incluye los procesos que poco a poco están siendo asistidos por el uso de la tecnología. Por lo que, a diferencia del pasado, no requiere de tanto personal como era la norma.

Es importante recalcar que este diagnóstico es muy valioso porque permite distinguir en parte los deseos y aspiraciones que tiene el personal pero también permite cuestionarse sobre cómo debería ser las cosas:

¿Cuáles son los porcentajes óptimos dadas las condiciones de la Dirección y basados en el entorno UNACHI y el enfoque de las tareas que se realizan?

Es claro que la respuesta a esta pregunta no puede hacerse de la noche a la mañana y requiere de un proceso de investigación y maduración de los alcances del modelo junto con la naturaleza misma de la Dirección. Sin embargo, aprovechando la experiencia previa de los servidores públicos, esta dirección desea proponer una estrategia que sea operativa y que permita determinar con mayor rapidez este óptimo.

Propuesta: Estrategia 70-30

Esta estrategia busca responder a cuáles

son los porcentajes que mejor se adaptan a las actividades de la Dirección, tomando en cuenta las diferentes actividades y el número de personas y procesos que se atienden. Dada la gran cantidad de personas que tienen la universidad y poniendo como prioridad el servicio al personal, se le asigna un 70% para este enfoque y un 30% a los procesos. Así mismo, un 70% al enfoque operativo y un 30% al enfoque estratégico y futuro. Con estos porcentajes el modelo de los cuatro roles ofrecería múltiples respuestas dependientes entre sí, a partir de un solo parámetro que puede determinarse en función a los resultados de esta experiencia. Si, por ejemplo, se toma el 40% para el Líder de Efectividad entonces el resto de los cuadrantes queda determinado, para este caso, Agente de Cambio 30%, Agente Estratégico 0% y Experto Administrativo un 30%. Es claro que no se espera en algún cuadrante un valor de 0% pero el modelo ofrece esta posibilidad. Ahora bien, para esta estrategia el Líder de Efectividad, no puede alcanzar o superar el 70% pues esto anularía dos de los cuadrantes. Es por esto que, buscando una aproximación operativa, se le asigna el 50% del recurso humano al cuadrante Líder de Efectividad. Para este caso, el resto de los cuadrantes queda descrito en el siguiente cuadro:



Taller realizado para la reorganización con el personal de la DGRRHH



Tomando en consideración que hay 49 personas en la DGRRHH, en la Estrategia 70-30 con un 50% para el Líder de Efectividad se tendría la siguiente distribución de personas:

Las secciones con el Modelo de los 4 roles

En este momento la DGRRHH está dividida en las siguientes secciones

Estudios Técnicos , Capacitación y Desarrollo, Asistencia y Vacaciones, Certificaciones y Vigencias, Relaciones laborales y Bienestar Social, Reclutamiento y Selección, Evaluación del desempeño, Salud y Seguridad Laboral, Acciones del Personal Administrativo, Acciones del Personal Docentes, Archivo.

No obstante, dados los procesos de acreditación y reacreditación universitaria, así como la acreditación de carreras se hace necesario que existan las siguientes secciones

Control de calidad, Movilidad, Incentivos.

Y la sección de Certificaciones y Vigencias son funciones propias de Estudios Técnicos. Si se incluyen estas nuevas secciones, la relación de secciones con el rol quedaría de la siguiente forma:

Líder de Efectividad	Experto Administrativo y de Gestión	Agente de Cambio	Agente estratégico
Bienestar laboral	Acciones del Personal Administrativo	Capacitación	
Relaciones laborales	Acciones del Personal Docentes	Desarrollo	
Movilidad	Archivo		
Salud y Seguridad Laboral	Asistencia y Vacaciones		
Evaluación del desempeño	Estudios Técnicos		
Incentivos	Control de Calidad		
	Reclutamiento y selección		

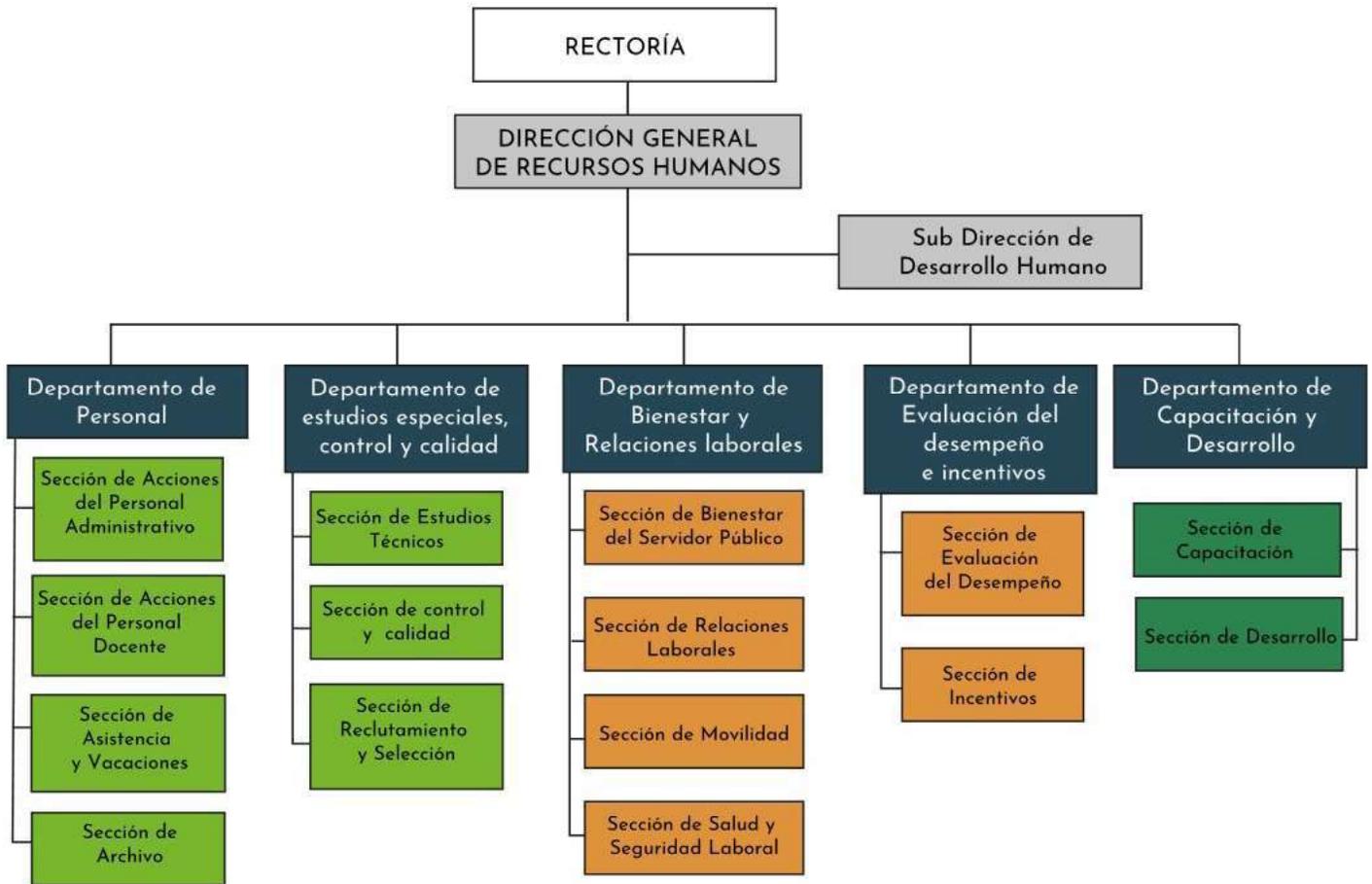
No es sorprendente que ninguna sección encaje en el rol de Agente Estratégico dado que este rol corresponde más a una figura asesora de la Dirección conformada por personas clave.

Dados que estos cambios, se vuelve necesario reorganizar la Dirección, que a pesar de que se tengan más secciones, permite identificar áreas generales de trabajo.

En esta línea se propone establecer departamentos que agruparía las secciones conexas y definir un responsable del departamento con rango de jefatura; de esta forma se propone el siguiente organigrama que deberá ser aprobado en Consejo Administrativo.

Propuesta de Organigrama

Ahora sí, se puede dar el carácter de agente estratégico conformada por cada uno los jefes de departamento y esto coincide con el número en la propuesta 70-30 con el 50% en Líder de Efectividad.



Factores precipitantes del suicidio

Por: **Kathia Yanel Troestch Guerra** - Psicóloga Especialista Educativa/
 Inclusiva de la Dirección de Equiparación de Oportunidades de la
 Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles/ UNACHI

Correo: kathia.troestch@unachi.ac.pa

“Cuando notamos el ausentismo emocional o falta de compromiso con la vida, son señales que nos permite reconocer el cambio evidente, para bridar el apoyo inmediato”

Resumen

La sociedad moderna ha sido espectadora de los cambios generacionales y las presiones diarias que viven los individuos, muchos de ellos propensos a manifestar síntomas de malestar psíquico, con afectaciones en su estado emocional, causando conductas autodestructivas acompañado de sentimientos de desesperanza, ansiedad y falta de sentido de vida, aunado a las carencias de habilidades prácticas para la resolución de conflictos y gestión de emociones.

El suicidio es la tercera causa de mortalidad a nivel mundial, en Panamá la prevalencia va en aumento considerándose un flagelo social, incluyendo secuelas emocionales a las personas cercanas del individuo quien efectúa el acto, significativamente resulta transcendental conocer los factores que se encuentran asociados a dicha conducta, estos ocasionados por acciones intencionales e impulsivas, resultado de decisiones contundentes y precipitantes, contra la integridad personal, con la finalidad de silenciar el sufrimiento psíquico y problemas cotidianos.

Conviene subrayar que el suicidio es una causa de muerte prevenible, en la mayoría de los casos, por lo que detectarlo a tiempo y evaluar los factores de riesgo propio de cada individuo por medio de una estrategia de intervención que puede salvar vidas.

Palabras clave: suicidio, factores, autolesión, riesgo.

¿Por qué el suicidio es un acto de escape intencional?

Se simboliza el suicidio como el método en el que se aplica una acción enérgica, que de manera planeada, precipitada y voluntaria el sujeto utiliza para culminar con su vida, que desde hace mucho dejó de percibirla como un espacio de superación y crecimiento

personal, a experimentarla como un escenario hostil cargado de amenazas externas.

Comprender el acto suicida y la decisión que conlleva a la misma, no es tarea fácil, debido a la complejidad en sí de los instintos que batallan en la psique del individuo y que aún con los avances en investigaciones durante el último siglo, no dan por sentada bases en las que den origen a estas circunstancias, donde se pueda determinar si se trata de un acto de manipulación o defensa.

Sin embargo, algunos factores han sido observables de manera longitudinal, categorizados como posibles detonantes, representado por el sufrimiento psicológico latente no sanado, que dan origen a la elección de la conducta suicida, desarrollando una serie





de síntomas desestabilizantes.

Se resalta que puede existir la suma de varios factores o inclusive uno puede ser el detonante para un acto suicida. Los mismos son descritos como:

Factores biológicos: los cuales se determinan por predisposiciones de carácter genético, los cuales incluye antecedentes de discapacidad psicosocial entre los familiares, con intentos suicidas previos.

Factores sociológicos: incluyen el contexto socioeconómico, grado de escolaridad, expectativas culturales y prácticas sociales.

Factores psicológicos: fundamentada en las creencias y estilos de afrontamiento.

Evidentemente ante algunos factores perceptibles, es necesaria una valoración del riesgo, que compruebe de manera clara la conducta suicida para detectar los factores de riesgo del individuo, realizando una evaluación exhaustiva, tomando en cuenta que en dicha evaluación se busca:

- Identificar la presencia de factores de riesgo.
- Evaluar el riesgo actual.
- Valorar el riesgo de suicidio.

Resaltando que los factores, de alguna manera también aunados con eventos transcendentales pueden crear una crisis que desestabilice aún más al individuo, colocándolo en un estado de vulnerabilidad.

“Es deber de la sociedad, la familia y de los especialistas ofrecer un espacio seguro de comunicación asertiva para brindar consuelo, esperanza o paz, a alguien que experimenta pensamientos suicidas, creando mecanismos de acciones afirmativas que logren salvar una vida”.

La gestión del conocimiento como elemento necesario en las organizaciones

Por: Yency Calderón Badilla,
Docente e investigadora,
ycalderon@uned.ac.cr



©Pixabay

El conocimiento es un recurso necesario en cualquier organización o institución, dado que permite a las personas funcionarias y equipos de trabajo tomar decisiones basadas en datos e información teórica y práctica. Lo anterior permite que el conocimiento sea utilizado para la toma de decisiones que lleven a la mejora continua de la institución en general.

Además, las organizaciones que generan y gestionan el conocimiento pueden realizar tareas de manera más eficiente, eficaz y

oportuna, igualmente, desde el conocimiento se puede fomentar en las personas funcionarias la innovación y la creatividad. En este sentido, Angulo (2017), afirma que la gestión del conocimiento puede entenderse como *“la capacidad de administrar eficazmente los flujos de conocimiento al interior de la organización para garantizar su acceso y reutilización permanente, con lo cual se estimula la innovación, la mejora de los procesos de toma de decisiones y la generación de nuevos conocimientos”* (p.56).

Aunado a lo anterior, la gestión del conocimiento en las instituciones es importante porque permite aprovechar el conocimiento colectivo, es decir, cada una de las personas funcionarias tiene una formación, conocimientos y experiencias, que, al compartirlas y unirlos para trabajar en equipo o de manera colaborativa puede obtenerse información valiosa para el logro de los objetivos institucionales.

Angulo (2017) afirma que existe la nueva conceptualización acerca de la organización que aprende o "learning organization, la cual el autor indica que son aquellas "compañías que crean y recrean su futuro con base en el conocimiento, logrando su transformación en respuesta a las necesidades de los individuos y colectivos que las integran (clientes, grupos sociales y proveedores, entre otros)". Entonces puede afirmarse que es a través del aprendizaje organizacional, que las instituciones pueden mejorar su planificación, sus procesos, las estrategias, los servicios o productos, según sean sus objetivos y de esa manera dar respuestas oportunas y eficientes a sus diversos usuarios internos y externos.

Como es evidente, las organizaciones están expuestas a cambios en el entorno, por

ejemplo, avances tecnológicos y nuevas demandas de los usuarios o clientes. Mediante el aprendizaje, las personas funcionarias o los equipos de trabajo pueden adquirir nuevas habilidades, conocimientos y competencias que les permiten adaptarse y responder de manera efectiva a estos cambios. Al respecto Garvin *et al.* (2028) afirman que "las organizaciones necesitan aprender más que nunca a medida que enfrentan estas fuerzas en crecimiento. Cada empresa debe convertirse en una *organización de aprendizaje*" (p.1). Lo anterior, no solo aumenta la capacidad de la organización para enfrentar desafíos y aprovechar oportunidades, sino que también contribuye al desarrollo profesional y la satisfacción laboral de los funcionarios.

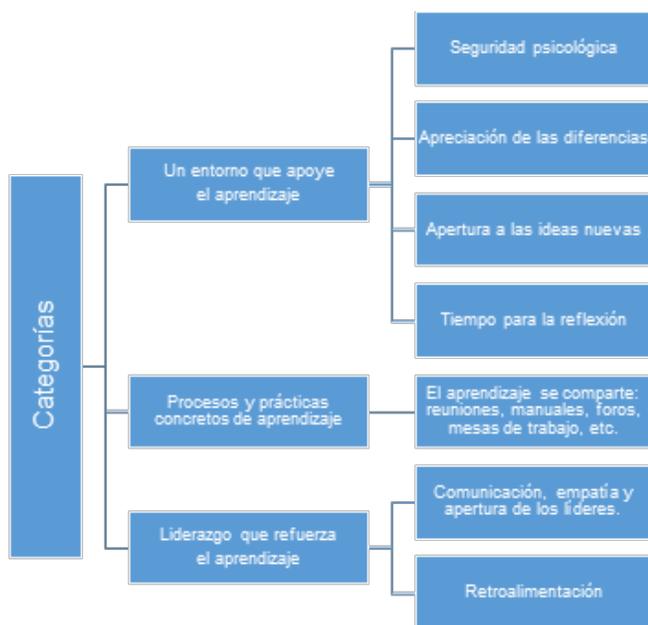
Los espacios para que los funcionarios construyan conocimiento y se lo compartan ayuda a generar memorias, bases de datos, manuales, instructivos, entre otros, y si deben jubilarse o se retiran de la organización no se pierda el conocimiento. Al respecto, Rynes *et al.* (2001), citado por Angulo (2017) señalan que "el conocimiento tácito adquirido se transfiere básicamente a través de la experiencia, mediante el proceso de socialización, que al involucrar



el reconocimiento y aceptación de las creencias, modelos mentales y emociones de los demás" (p.57).

Por su parte, se han creado herramientas para valorar el nivel de aprendizaje de las organizaciones y como este aprendizaje contribuye en la toma de decisiones y la visión prospectiva. Por ejemplo, Garvin *et al.* (2008), proponen una herramienta para realizar el diagnóstico del aprendizaje en las organizaciones y establecen tres categorías que permiten hacer el análisis con una serie de dimensiones que desgranar desde dónde se puede producir el aprendizaje y qué se requiere para que se den los aprendizajes en la organización. En la figura 1, se destacan las 3 categorías propuestas por Garvin *et al.* (2008):

Figura 1. Categorías para realizar el diagnóstico del aprendizaje en las organizaciones.



Elaboración propia a partir de Garvin *et al.* (2008).

De acuerdo con la experiencia de Garvin *et al.* (2008) aplicar su propuesta de herramienta permite generar un diagnóstico para conocer

cómo aprende la organización, pero, a la vez les ha dado más experiencias que le ha llevado a generar algunas reflexiones y conclusiones importantes, tales como:

El liderazgo por sí solo no es suficiente: Tener líderes en las organizaciones no es suficiente para la dinámica del aprendizaje, sino que se hace necesario generar los espacios de aprendizaje y promover la cultura de aprendizaje.

Las organizaciones no son monolíticas: Las organizaciones son dinámicas, no estáticas, por lo que dentro de ellas habrá diversidad de personas, variedad de formas para resolver las situaciones y estilos de aprendizaje.

El desempeño comparativo es el parámetro clave: las organizaciones no solo deben medirse o aplicar diagnósticos consigo mismas, sino, que es necesario compararse, analizar las fortalezas de otras instituciones y aprender de las buenas y malas prácticas que están en el exterior.

El aprendizaje es multidimensional: los objetivos de la organización influyen para fortalecer el aprendizaje y determinar cuáles son las mejoras formas de compartir y alcanzar el aprendizaje.

Cuando hay una institución que aprende, se consolidan nuevas habilidades y conocimientos para mantenerse activa o para afrontar los cambios según los contextos. Además, cuando la organización tiene claridad en que es dinámica y que en ella el aprendizaje organizacional es constante entonces se va promoviendo la cultura de aprendizaje continuo, y eso se convierte en una herramienta para la motivación de las personas funcionarias. Además, las organizaciones que están conscientes del aprendizaje, su generación



y aplicación, también se responsabiliza por evaluar constantemente cómo aprende su organización, cómo aprenden y qué aprenden las personas internas en ella de tal manera que les permita generar insumos para la mejora continua de su quehacer.

Finalmente, algunas ideas que pueden contribuir con las reflexiones acerca del aprendizaje que existe en las organizaciones y en las personas que las integran:

La gestión del conocimiento ayuda a crear una cultura de aprendizaje continuo, fomenta la colaboración entre las personas funcionarias y permite habilitar espacios para sistematizar el conocimiento, mediante políticas, manuales, instructivos, entre otros.

Los conocimientos tácitos de cada persona funcionaria de las instituciones es valiosa y necesaria de ser socializada, en ese sentido, los directivos o líderes deben propiciar los espacios para compartir las experiencias y conocimientos.

Sin una gestión adecuada del conocimiento, las instituciones corren el riesgo de perder información valiosa, cometer errores similares o constantes. Las instituciones han de estar conscientes de la necesidad en adoptar modelos para gestionar el conocimiento y no

dejar pasar la oportunidad de crear, innovar y mejorar.

La gestión por competencias no solo contribuye en los procesos de evaluación del desempeño, sino, que permiten a la institución alinear sus objetivos con las aspiraciones y objetivos de las personas funcionarias y de esta manera también aprender mutuamente.

Referencia

Angulo Rincón R. (2017). Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional: una visión integral. Recuperado <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7044227>

Garvin- David A., Edmondson- Amy C. y Gino- Francesca. (2008). ¿Es la suya una organización de aprendizaje? En Harvard Business Review: Gestión del conocimiento. América Latina. Disponible en: <http://www.empresaenmovimiento.cl/eem/wp-content/uploads/2012/02/es-la-suya-una-organizacionde-aprendizaje1.pdf>

¿Quieres observar aves, plantas árboles y cuidar nuestro hábitat?

por: Pablo Acosta Acosta -
Biólogo

pablo.acosta@unachi.ac.pa

Las aves son un grupo de animales con una gran diversidad a nivel mundial, nuestro país cuenta con una posición geográfica privilegiada, ya que por encontrarnos en el centro del continente permite encontrar tanto especies endémicas como migratorias a lo largo de todo el año.

Panamá cuenta con diferentes ecosistemas y áreas protegidas que ayudan a conservar la diversidad. Para los amantes de la observación de aves somos un paraíso y destino perfecto pues contamos con espacios que permiten disfrutar la observación de especies con diferentes tamaños así como vistosos colores. En Panamá, los investigadores tanto nacionales como extranjeros tienen la oportunidad no solo de observar si no también de poder desarrollar diversas investigaciones. A lo largo de nuestra geografía existen lugares o "hotspots" donde podemos observar aves interesantes, pero hagamos énfasis en esos puntos



©Pablo Acosta

de nuestra altiva provincia Chiriquí.

Chiriquí es una provincia completa, en el sentido de que podemos estar en un ecosistema costero como el Refugio de Vida Silvestre, Playa La Barqueta, y en una hora y media de recorrido en auto desplazarnos hasta el bosque nuboso que se encuentra en Sendero Los Quetzales o en el Parque Internacional La Amistad. Y es precisamente esa diversidad de hábitats lo que le brinda a los investigadores y observadores de aves la oportunidad de visitar distintos ecosistemas en un mismo día. Es importante resaltar que para la observación de aves las primeras horas del día o hacia el final de la tarde es cuando estas presentan mayor actividad.

El Campus Central de la Universidad Autónoma de Chiriquí es uno de los puntos medios en cuanto a la altitud sobre el nivel del mar donde podemos realizar observación de aves. Se quiere indicar la Universidad Autónoma de Chiriquí ya que es mi lugar de trabajo, como biólogo puedo mencionar que detrás de nuestro campus contamos con un bosque llamado "Jardín Botánico UNACHI",

el campus central está lleno de aves que se pueden observar en los alrededores y descansando junto a las ventanas del Parque Científico y Tecnológico (PACYT).

Entre las aves observadas podemos mencionar: Carpintero coronirrojo (*Melanerpes rubricapillus*), Mirlo pardo (*Turdus grayi*), Gorrión doméstico (*Passer domesticus*), Bienteveo grande (*Pitangus sulphuratus*), Caracara cabeciamarilla (*Daptrius chimachima*), Tangara palmera (*Thraupis palmarum*), Golondrina azul y blanca (*Pygochelidon cyanoleuca*), Negro coligrande (*Quiscalus mexicanus*) y el Tero sureño (*Vanellus chilensis*) entre otros.

Dentro de la diversidad de la flora de una región, las aves tienen un papel protagónico principal, ya que son las aves quienes se encargan de transportar las semillas ya sea en su plumaje o bien dentro de sus estómagos. El paso de las semillas a través del tracto digestivo de las aves tiene influencia en el éxito germinativo y por ende permitiendo que las comunidades de plantas se puedan regenerar y colonizar nuevos

sitios. Esta dispersión de semillas es realizado en distancias cortas pero estudios recientes demuestran que aves migratorias pueden hacer dicha dispersión en distancias largas mayores a 300 km.

Además de fungir como dispersoras de semillas, las aves también sirven como controladores biológicos ya que en muchas ocasiones los gusanos, larvas e insectos adultos que pueden volverse una plaga en los jardines son consumidos en su mayoría por aves como los comúnmente llamados "pechoamarillos". Pero las aves no solo se alimentan de insectos también hay las que se alimentan del néctar de las flores lo que las

convierte en importantes polinizadores como son los colibríes.

Desde mi punto de vista, los proyectos de reforestación primeramente deben explorar las especies existentes en el área a fin de evitar la introducción de especies que no sean de la región y puedan alterar el nicho ecológico.

Las aves en muchas ocasiones necesitan de nuestra ayuda para la dispersión de semillas. La bióloga Carol Gantes en su proyecto de Restauración Ecológica El Naranjo ha estado evaluando durante 3 años la efectividad de perchas artificiales para aves en la dispersión de semillas y a lo largo del proceso se ha observado tanto regeneración natural como dispersión de semillas con la ayuda de dichas estructuras. Recordemos que si las aves no tienen un lugar donde refugiarse, descansar o alimentarse el proceso se hace más difícil porque "Sin árboles no hay semillas para dispersar".

El 14 de octubre se realiza la segunda celebración del Día Mundial de las Aves Migratorias bajo el lema "Agua: Vital para las aves" como un recordatorio del estrecho vínculo que existe entre las aves migratorias y la importancia de que protejamos los ecosistemas acuáticos y conservemos los humedales.

Cada año se lleva a cabo el Global Big Day (GBD) o Conteo Mundial de Aves, es el mayor evento simultáneo realizado a nivel global para registrar aves en un solo día. Esta iniciativa es liderada por el Laboratorio de Aves de la Universidad de Cornell (EE. UU.). Su objetivo es incrementar la conciencia ambiental sobre el valor de las aves y las amenazas que enfrentan. En cada país participante se organizan equipos distribuidos en diversas rutas. Al final del



día de observación, los registros son publicados en la plataforma de libre acceso [eBird](#).

Las aves tienen un papel fundamental dentro de nuestro ecosistema, nosotros tenemos la responsabilidad de conservarlas para mantener su abundancia y diversidad. Si está en nuestras manos, podemos habilitar bebederos y comederos en nuestros patios y jardines uniendo esfuerzo para su subsistencia,

¡Cuidemos las aves!

Referencias Bibliográficas

<https://avesconservacion.org/global-big-day-conteo-mundial-de-aves/>

<https://www.agenciasinc.es/Noticias/Aves-migratorias-dispersan-semillas-a-larga-distancia#:~:text=Algunas%20especies%20de%20plantas%20son,plumaje%20o%20el%20tracto%20digestivo.>

Angehr, G. R., & Dean, R. (2010). *The birds of Panama: a field guide*. A Zona Tropical

Publication from Comstock Publishing Associates, Cornell.

Ridgely, R. S., & Gwynne Junior, J. A. (1993). *Guía de las aves de Panamá incluyendo Costa Rica, Nicaragua y Honduras* (Vol. 598). Asociación Nacional para la Conservación de la Naturaleza, Panamá. pp. 613.



Cumpleaños de Septiembre

1 VIELKA E ALVARADO R
ROSA ELENA CABALLERO
JENNY KATHERINE SAMUDIO ARAUZ
GISSELLE G. GONZALEZ C.
EDUARDO BEITIA
EDITH MARGOTH WING FONG
EDITH DEL C RIVERA R
DAVIS XAVIER 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 D. SERRANO S.
KAREL A. GUEVARA C.

4 MARLENIS GONZALEZ
JULIO C SANJUR F
JAVIER RODRIGO GORDON ROJAS
AMETH MANUEL SALDAÑA NUÑEZ

5 LIDEMIS ORTIZ R
JUSTINIANO ABREGO
ALFONSO OSCAR GÓMEZ MIRANDA
DANILO MORALES G
CRISTIAN A NIETO G

6 VICTOR G SMITH
TOMAS HILARIO HERRERA

EMMA ESTHER GRAJALES
ELEUTERIA G DE MARTINEZ
CESAR A SANTOS P

7 PORFIRIO NAVARRO J
PAQUITA HERRERA S
JACOB ELIAS PITTI GUERRA

8 ODILIO AYALA R
MARTIN E FUENTES
MANUEL A. TEJADA A.
LUISA ELENA BEITIA SANJUR
LOURDES R. MARCIAGA D.
ALEXIS FLORES F
IRIS M QUINTERO P
HEHOFILIO GONZALEZ
ELIDIA DEL C CASTILLO G

9 ABDIEL VILLALVA CERRUD
YARIELA E. BOSQUEZ
MARJORIE A VERNAZA L
JORGE S LAU L
HERNAN R PEREN A
ANABEL PEÑALOZA

10 YALANY A. ATENCIO CHAVEZ
LUIS A. BARRIA S.
LUIS I DELGADO R
ELISA I CERRUD S
ARNULFO GONZALEZ M

11 ROGER CORELLA

Cumpleaños de Septiembre

NATHALI O. MONTES G.

KARLA G. RIVERA S.

ALFONSO ZHANG MOU TSE

12 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 NEIRA

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 ENELDA SANJUR.

16 MILAGRO CANDANEDO G

ALDRIS D. AYALA G.

ALEXIS A. ABREGO R.

FRANKLIN E. CORDOBA A.

EINAR JOSUE VILLAVICENCIO R.

CORNELIO FRANCO GONZALEZ

ARIEL A CEDENO R

17 LUIS A TORRES

JOSEPH RODRIGUEZ RÍOS

JOSE D GONZALEZ G

18 ADRIANA V RODRIGUEZ H

RODRIGO O SERRANO S

NADER A. PINZON M.

FABIO SALDANA L

19 MARY ELENA GUILLEN PITTI

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 .

Cumpleaños de Septiembre

- | | | | |
|-----------|---|-----------|---|
| 22 | <p>KIOMARA I GARCIA CH
ENEIDA JANETH MARTES
EDISON I SANCHEZ V
ANEL E CASTILLO G</p> | 27 | <p>YOLANDA AIZPURUA
NITZIA APARICIO
JORGE L ATENCIO
IRVING D. MADRID T.
GRACE M. BELTRAN R.
CRISTHIAN A. RANGEL L.</p> |
| 23 | <p>VIRGINIO CORELLA M
NORA I GOMEZ O
MICHELLE J. QUIROZ E.
MARIA DEL C MONTENEGRO V
DIANA I. ARAÚZ .</p> | 28 | <p>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.</p> |
| 24 | <p>ROMANY A. MACRE H.
FRANCIS M JURADO C
ANA V DIAZ C
DORIS M ARAUZ R
DAYRA A. RIOS GUERRA
CARLOS I CABALLERO</p> | 29 | <p>YIRA Z DE GRACIA
XIOMARA C VILLARREAL G
JESSICA O F DE WING
ALFREDO BARAHONA A
GISELA Y CANO
ARNULFO CEDEÑO M</p> |
| 25 | <p>YEINI MARIAN LEZCANO M.
MARTHA M. RIOS UBIDE
LUZ D SAN MARTIN J
JOSE M SERRANO
HAYDEE M. GONZALEZ M.
DIAMANTINA ROVIRA M</p> | 30 | <p>MARIA O CACERES M
MANUEL QUIEL DE LEON
MABELIS MIRANDA M
JOSE A CANDANEDO
BENEDICTO VALDES
BELKIS A GUERRA P
BALTAZAR APARICIO</p> |
| 26 | <p>MARLENYS Y. VILLARREAL
GUILLERMO R. VICTORIA A.
GUADALUPE MORENO H
FANNY E ROJAS P
ELIZABETH APARICIO
ARGELIA Y SANTAMARIA</p> | | |

Cumpleaños de Octubre

- 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 BERTILO 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 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
SUGHEY DENIS DE LA TORRE C.
RICARDO QUIROZ G
MARTIN RODRIGUEZ R
MARIA CASTILLO REYES
MARCELINO HERRERA
IRIS B QUINTERO Q
- 8 SARA S. SERRANO C.
ORLANDO R. GUERRA C.
MONICA IRENE PITY VENCE
MARTIR A VILLARREAL
LELY MIRANDA P
JUAN E VARGAS R
JOYDETH G. MELENDEZ R.
JORGE DIMAS MORENO U.
ERIC JAVIER AMAYA S.
- 9 ABEL M FERNANDEZ B

Cumpleaños de Octubre

- MASSIEL DEL R SANCHEZ C
ITZEIRA O CAMARGO R
EVELIA R ATENCIO DE RICHARD
CRISTELA E CABALLERO R
ARIS L ESPINOSA M
- 10** LURIES O MIRANDA
KATHLEEN LIZNETH RANGEL ROBLES
JOICE GISELLE RAMOS SANJUR
JAIRO DEL C DIAZ C
IVONNE DEL C OVIEDO E
- 11** VIRGILIO ESPINOZA V.
RITA E ROVIRA P
MARIA F MORENO
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 DE C
JAVIER DE GRACIA
GERARDO A BLANCO O
EUGENIA V. SERRANO G.
- 13** ADAIR QUIROZ A
PILAR IVETTE 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 MANUEL NAVAS CACERES
LENIS DEL C ATENCIO C
ANA I GOMEZ A
CESAR ELIAS SAMUDIO CASTRO
ARQUIMEDES N. GOMEZ ABREGO
- 15** MAIRA G ESTRIBI V
- 16** ODDIN OLVERS MIRANDA M.
MARCO ANTONIO FU CHUNG
JULIAN A PITTI A
IVANNA GISELA MARQUINEZ P.
DALYS M GONZALEZ M
- 17** PABLO M WEIGANDT B
JOSE E RIVERA A
INES ESQUIVEL C
DIOSELINA QUIROZ M
BIPSANIA MARLIN BARRANTES H.
- 18** THIANYS YULEIDYS DE GRACIA C.
ROBERTH O OLMOS M
LUZ MORALES C

Cumpleaños de Octubre

19 ZORAIDA ROVIRA RIOS
VIELKA J ANGUIZOLA
RAFAEL R RINCON G
OMAR E ROBLETO E
MARYLIN R SALDAÑA F
LEYDA SANCHEZ
DENIA AIDETT MELAS COLUCHE

20 YOLANDA TEM
ABIUD J. CANO S.
SULENNIS MSANTOS M
RENAN A GUERRA C
JILMA LEDEZMA

21 ROSALIN RIOS DE CENTENO
EIRA GONZALEZ
ANGELICA M RODRIGUEZ C
DARYELIS GRACIA DE NUÑEZ
COLOMBINA PINEDA C

22 SANTANA MENDOZA P
MARIA D GONZALEZ
JOSE ANTONIO SUIRA M.
ALMA EDITH GUERRA B.
ESTEBAN QUIEL H
EDNA M CARRERA
CRISTINA INES LEZCANO G.

23 SEYNAR D SAMUDIO N

24 VIELKARIVERA B

IRVING M GUERRA O
ELMER E CERRUD G
EIRA LISBETH SALDAÑA M.
25 TINA ANTJE HOFMANN
IVAN ENRIQUE 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 DEL R GAITAN
IBETH C DE GONZALEZ

28 YAMILETH QUINTERO
RAMON RODRIGUEZ C
CAMILO LOPEZ V.

29 NARCISO MONTENEGRO C.
LUIS LEONEL LEZCANO C.
DENIS H CAZASOLA R
DAGOBERTO GUTIERREZ M

30 ROSARIO A CASTILLO V
ALEX A BOYES
LURDY E CHAVEZ A

Cumpleaños de Octubre

LIONEL SANTO PALACIO

AMADA M VELASQUEZ S

AMPARO DEL R CASTILLO V

EUGENIA ELENA CUBILLA

BEVERLY D ROJAS R

31 SONIA DE PRIETO

NIDIA MIRANDA

NICOLAS A BOUTET V

MELVIS E SALDAÑA C

MANUEL T DIXON P

EDEISY HERNANDEZ V

BRAYAN E. DELGADO H.

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 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

LA DISTRIBUCIÓN DE LA REVISTA ES GRATUITA

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
alejandraleon@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