



# ADN

Revista Digital No.1 - Año 5, Enero - Febrero 2025 - 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. Olda Cano  
asuntosestudiantiles@unachi.ac.pa

### Vicerrectora de Extensión

Dr. Jorge López  
viex@unachi.ac.pa

### Secretaría General

Dra. Enis Grajales  
secretariageneral@unachi.ac.pa

## DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

### Directora

Mgtr. Indira Candanedo  
recursoshumanos@unachi.ac.pa

### Sub Director

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

### Director Administrativo

Mgtr. Mario Fonseca  
mario.fonseca@unachi.ac.pa

### Departamento de Personal

Mgtr. Raúl Vargas  
accionespersonaladm@unachi.ac.pa

### Departamento de Estudios Especiales, Control y Calidad

Mgtr. Ilianova Olmos  
ilianova.olmos@unachi.ac.pa

### Departamento de Relaciones laborales y Bienestar Social

Lcda. Karina Serrano  
bienestarsocial@unachi.ac.pa

### Departamento de Evaluación del desempeño e Incentivos

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

### Departamento de Capacitación y Desarrollo

Mgtr. Yira Justavino  
capacitacionesdesarrollo@unachi.ac.pa



## EDITORIAL

### Directora Editorial

Indira Candanedo

### Asistente Editorial

Ilianova Olmos  
adn@unachi.ac.pa

### Redacción

Francisco Vargas  
Adria Pinzón  
Melquiades Olmos  
Carmen Chen  
Paolo Herrera  
Amarilis Smith  
Rosita Ulate  
Jaime Figueres  
Luis Alfaro

### Diseño y Diagramación

IO.01.2025

### Número

Año 5 - número 1 - volumen 23  
Enero - febrero 2025

### Ficha Técnica

27.94 cm  
36 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:** Vista de la Feria de las Flores y el café de Boquete, Chiriquí 2025.  
Fotografía de @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



## Dirección General de Recursos Humanos

Valoramos tu experiencia y mejoramos tu futuro en la UNACHI

Síguenos en



@rrhunachi



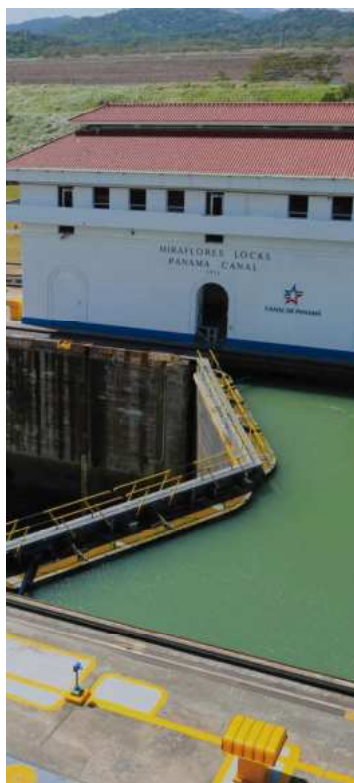
@rrhunachi



adn@unachi.ac.pa



www.unachi.ac.pa



# CONTENIDO

## TABLA DE

### DEL ESCRITORIO DE LA EDITORA

Nuevo año, nuevas oportunidades

5

### ENFOQUE HUMANO

Cuento: Dormido en el Sofá

8

### OPINIÓN

Claves para fomentar la resiliencia y el bienestar emocional en nuestro entorno laboral

10

### OBSERVATORIO DE LA CULTURA

Integrar la diversidad cultural

13

### TENDENCIAS

¿Cómo nos adaptamos a la era digital en recursos humanos?

17

### COMUNICACIÓN INTERNA

5 Estrategias para que los mensajes claves lleguen

20

### CALIDAD

Revolución de la calidad: Liderando la transformación en una era disruptiva

24

### DE BUENA FUENTE

30

# Sobre la portada

La Feria de las Flores y el Café 2025 en Boquete, Chiriquí, fue un evento espectacular que se celebró en enero. Esta feria es una tradición anual que destaca la riqueza y diversidad de la agricultura chiricana, con un enfoque especial en el cultivo de flores y el procesamiento del café.

Durante la feria, los visitantes disfrutaron de una variedad de actividades, presentaciones, exposiciones de flores y degustaciones de café. Además, hubo numerosos stands con productos locales como artesanías, alimentos y bebidas.

La feria no solo ofreció entretenimiento, sino también una oportunidad única para aprender sobre la cultura boqueteña, y disfrutar de la belleza natural de la región. ¡Fue un evento imperdible para toda la familia!



foto de Portada: @queipo\_was\_here

# NUEVO AÑO, NUEVAS OPORTUNIDADES: “Fortaleciendo los lazos internos”

**A**l iniciar este 2025, nuestro país ha pasado de sobresalto en sobresalto. Indiscutiblemente, en estos pocos días transcurridos, este año se perfila como un período lleno de retos y desafíos. Todos, absolutamente todos, estaremos a prueba. La prueba más difícil será nuestra capacidad como panameños para asumir que cada uno, en su justa medida, tiempo y espacio, es fundamental para resolver los problemas que enfrentamos como nación.

Desde nuestros gobernantes, la empresa privada, los gremios y sindicatos, los educadores, el sector primario, el transporte, los jubilados, hasta las fuerzas vivas de Panamá: todos somos imprescindibles en este engranaje. Nadie puede estar fuera de este esfuerzo colectivo.

Nuestro país ha superado innumerables pruebas a lo largo de su historia, lo que nos ha consolidado como una república libre, soberana e independiente, con una economía sólida y una diversidad cultural y étnica únicas. Panamá ha sido, y debe seguir siendo, un lugar donde personas de diversas partes del mundo encuentran paz, oportunidades y la posibilidad de

Por: **Indira Candanedo Guevara**  
Editora Revista ADN  
[adn@unachi.ac.pa](mailto:adn@unachi.ac.pa)



@queipo\_was\_here

vivir plenamente.

Sin embargo, esa paz y esas oportunidades hoy se sienten amenazadas. Estamos inmersos en un ambiente de zozobra y desasosiego que se percibe en todos los ámbitos de nuestra vida: en el hogar, en la calle, en los medios de comunicación y especialmente en las redes sociales. Estas últimas se han convertido en un espacio de temor y abuso para muchos, donde posturas radicales y divisivas predominan. En lugar de construir, destruyen.

Aún no hemos superado el revanchismo, el divisionismo y los juicios mediáticos que, en lugar de ayudar, agravan las situaciones adversas. Es momento de dejar atrás estas actitudes y trabajar unidos por un objetivo común.

Todos, indistintamente, hemos exigido los cambios necesarios para construir un Panamá mejor. Sin embargo, declaraciones recientes del mandatario

de una potencia mundial, en las que insinúa la intención de retomar la administración de nuestro Canal, nos deben unir como país. Estas propuestas absurdas de regresar el Canal a manos estadounidenses o de convertirnos en una estrella más en su bandera son absolutamente inaceptables. No podemos permitir que estas ideas descabelladas siembren divisiones entre nosotros.

Es momento de priorizar la solidaridad y el bien común. Sabemos que la situación social sigue siendo difícil: hay muchas necesidades básicas sin resolver en un país lleno de riquezas. Pero, lejos de dividirnos, debemos encontrar en estos desafíos una oportunidad para unirnos y reforzar nuestra soberanía.

Es hora de sanar las heridas de nuestra historia de desencuentros. Estas heridas han dejado profundas cicatrices que deben cerrarse para construir juntos el Panamá que

todos anhelamos. Curiosamente, la Universidad Autónoma de Chiriquí (UNACHI) vive una situación similar a la que enfrenta el país. Con diferentes actores, pero bajo circunstancias igualmente adversas, observamos posturas radicales que sugieren volver a ser un Centro Regional de la Universidad de Panamá, olvidando el esfuerzo y sacrificio que ha significado para los chiricanos contar con una universidad autónoma. No habrá un futuro esperanzador si no abrimos nuestra mente y nuestro corazón para reconciliarnos. Debemos aprender de los errores del pasado y romper el ciclo, pero siempre con la mirada puesta en el futuro, en una Patria diferente en donde todos podamos disfrutar de lo que tenemos.

Sin el esfuerzo de reconciliarnos, jamás será posible enfrentar lo que hoy vivimos y construir esa Panamá que todos soñamos. Este 2025 nos presenta un llamado ineludible a la reflexión, la unión y el compromiso con nuestro país. Panamá solo podrá enfrentar los retos actuales y futuros si cada uno de nosotros asume su responsabilidad con honestidad, esfuerzo y solidaridad. Cimentar el Panamá que ambicionamos no es un trabajo exclusivo de unos pocos; es una obligación colectiva que requiere respeto mutuo, diálogo y el firme propósito de avanzar juntos. Hoy más que nunca, es el momento de actuar con valentía, preservando nuestra soberanía y trabajando incansablemente por el bienestar común, porque el destino de nuestro país está en nuestras manos, así como en las manos de los universitarios chiricanos está el destino de la

autonomía universitaria.

Sin duda alguna, mediante una educación inclusiva y de calidad que forme ciudadanos críticos, con sentido de nacionalidad y comprometidos con el progreso de Panamá, podremos garantizar un futuro donde todos los panameños tengan las mismas oportunidades de crecer y prosperar. Por ello, en este momento histórico, nuestro papel como universidad es preponderante: cada universitario debe defender genuinamente su derecho a estudiar como herramienta primordial para su crecimiento. Reconociendo que "la UNACHI es de los chiricanos" y con una fuerza aún mayor, defendamos el Canal, reafirmando que "el Canal es de todos los panameños". Solo con unidad, esfuerzo y visión lograremos construir el país que todo queremos.



# DORMIDO EN EL SOFÁ

*DOBWIDO EN EL 20EY*



©IO.AI

**Por: Adria R. Pinzón (ARPA)**

Profesora de Expresión oral  
y escrita  
Centro Regional Universitario  
de Barú - UNACHI

**U**n día terrible de trabajo, luchar en contra de la injusticia no es fácil, recorrer todo San Miguelito y querer disimular como que no conocieras a los malezantes, es un engaño. Camino con mi compañero para tratar de mantener el orden, aunque es muy difícil cuando está cayendo la noche .

Suerte hoy salgo a las 8:00 -

Rumbo a mi casita -



Allá me espera mi adorada esposa, pero recuerdo que no está, se fue a Chiriquí, viene mi primer hijo, mi primogénito. La alegría me embarga y mi corazón esta henchido, ya hemos platicado sobre el nombre que le pondremos, ella quiere Hermes, pero a mí me gusta Sebastián nombre que viene del griego y significa venerable, honrado, respetable. Le pido a Dios que así sea mi hijo.

Bueno de todas maneras nunca me ha gustado estar solo en casa, de pronto recordé que tenía una visita, mi tío Leo. El alma me volvió al cuerpo y prontamente llegué a mi hogar. Resentí la ausencia de mi amada, pero sé que está en buenas manos al lado de mi madre, mis tías y mi abuela y su familia.

Cómo estas sobrino -

Uf , cansado -

Cenamos un riquísimo bistec que preparó con patacones, hablamos de nuestros trabajos hasta tarde. En la televisión daban las últimas noticias y mi pariente decidió irse a dormir. Yo me quedé profundamente dormido en el sofá. Al pasar unos minutos sentí cerca de mi cara la presencia de alguien o algo como que respiraba se fue intensificando, entre en desesperación no podía despertar ni abrir mis ojos hasta que rece en mi mente un padre nuestro al instante se despejo mi siquis y con mucho miedo pude observar la silueta de un hombre, pero estoy seguro no era mi tío

Noooooooooo -

Como pude me incorporé sumamente asustado y atravesé la figura, cual humo

de un fantasma, si se puede llamar así, grité efusivamente hasta que mi tío se levantó pensando que era alguien que había entrado a robar. Le comenté lo sucedido y trató de tranquilizarme, sin embargo, el calor que supuraba de mi cuerpo era increíble grandes gotas de sudor recorría mi frente; mi pecho e inclusive mis piernas. Decidí quitarme la camiseta, cuando lo escuche, su asombro fue tan grande pues a un costado de mi torso había sangre como si me hubieran cortado con un bisturí, pero no podía ser ya que las puertas de toda la casa estaban cerradas al igual que las ventanas, nadie había entrado.

No es la primera vez que me sucede -

No -

Ahora es cuando cuento este relato y sigo rezando, Amén.

Adria Reina Pinzón

ARPA

# Claves para fomentar la resiliencia y el bienestar emocional en nuestro entorno laboral

Por: Francisco Vargas - Psicólogo

francisco.cargas@unachi.ac.pa

Opinión

## Resumen

Vivimos en un mundo en constante actualización, donde las empresas u organizaciones han comprendido la necesidad de adaptarse a los cambios requeridos a nivel laboral, por ende, se ha apostado al bienestar de los trabajadores con el fin de promover un mejor servicio y obtener excelentes resultados.

Un trabajador resolvente es capaz de escuchar de manera activa y actuar a conciencia, por consiguiente, desarrolla la habilidad de poder comprender las necesidades de los usuarios y solventar sus dudas debido a su capacidad de empatía.

## Abstract:

We live in a world that is constantly updating, where companies or organizations have understood the need to adapt to the changes

required at the work level, therefore, they have committed to the well-being of workers in order to promote better service and obtain excellent results. .

A decisive worker is able to listen actively and act conscientiously, therefore, they develop the ability to understand the needs of users and resolve their doubts due to their capacity for empathy.

**Palabras Claves:** resiliencia, bienestar, empatía, productividad, servicio, estrategias, salud mental.

### Contenido

La resiliencia en el ámbito laboral es fundamental para afrontar los desafíos y mantener un buen desempeño ante situaciones de estrés, por ende, es esencial potenciar el bienestar de los trabajadores y de esta forma potenciar la productividad en el entorno de trabajo.

Según la revista Vorecol (2024). La resiliencia en el entorno laboral es un factor fundamental para la adaptabilidad y el éxito de los trabajadores en un mundo cada vez más cambiante y exigente. El estudio realizado por la OMS, estima que alrededor del 50% de los días de trabajo perdidos están relacionados con el estrés laboral, y la resiliencia juega un papel crucial en la gestión de este estrés.

Desde la perspectiva psicológica, se han identificado estrategias clave para fomentar un clima laboral resiliente. Un informe de la APA (American Psychological Association) destaca la importancia de promover la comunicación abierta y la empatía en el entorno laboral, así como el desarrollo de habilidades de afrontamiento y resolución de conflictos, (Vorecol, 2024).

La Revista digital SAP Concur (2022). Considera que en la actualidad, fomentar la sostenibilidad empresarial depende de la puesta en marcha de una serie de medidas estratégicas y operativas. Básicamente, esto es fruto de un panorama comercial marcado por la globalización, movimientos económicos frecuentes y cambios en la dinámica de consumo.

Por ende, ante esta atmósfera de inseguridad e inestabilidad, gran parte de las empresas tienden a optar diferentes posturas de acuerdo a sus valores, visión y misión. Aunque muchas se mantienen estancadas, otras se adaptan a la modernidad e implementan estrategias diseñadas a fomentar la resiliencia en el ámbito empresarial, con el objetivo de poder perdurar en el tiempo y lograr los resultados obtenidos; también para mantener la salud emocional de sus trabajadores.

El portal electrónico Diario Responsable (2022). Manifiestan que el bienestar mental en el entorno



laboral no solo beneficia a los empleados, sino que también impacta positivamente en la productividad y sostenibilidad de las empresas. Las organizaciones que se comprometen a prevenir y gestionar los riesgos psicosociales demuestran una visión de buen gobierno corporativo, alineada con los valores de sostenibilidad y responsabilidad social. A medida que más empresas adopten estas estrategias, se construirá un entorno laboral más saludable y resiliente, donde tanto empleados como empleadores podrán prosperar juntos.

Una persona resiliente tiene la capacidad de escuchar y analizar una determinada situación, sin involucrarse emocionalmente, debido a la escucha activa. Capacidad de expresarse y aportar ideas creativas. Desde el punto de vista operativo la resiliencia tiene como objetivo principal mejorar las soluciones empresariales para hacerle frente a las necesidades emergentes de su público y brindar soluciones de la manera más acertada. Razón por la cual enunciare algunas claves para fomentar la resiliencia y generar bienestar emocional en el entorno laboral:

Fomentar la autoconciencia es clave para desarrollar la resiliencia, de esta manera poder conocer sus propias emociones, comprenderlas y buscar soluciones asertivas.

Crear una red de apoyo, donde se permita sentirse escuchado, valorado y comprendido.

Se debe tener en cuenta que no siempre saldrán las cosas de manera exacta de acuerdo a lo planeado.

La capacitación sobre temas de actualidad y de gran interés para la empresa u organización es fundamental, para el manejo adecuado de la información, bajo la premisa "el conocimiento tiene poder" generando de manera directa bienestar.

Automatizar los procesos, de esta forma se fomentara la productividad laboral y de manera progresiva se podrán desarrollar funciones cada vez más complejas, fomentando la resiliencia y deseos de superación profesional.

Fortalecer las relaciones interpersonales, de esta manera se trabajara en un entorno saludable.

Aprender a establecer límites ya sea a nivel personal o laboral, es necesario aprender a decir "no" cuando lo consideres oportuno y de esta forma evitar sobrecargas de trabajo o realizar algo que no te guste o incomode. Es la manera de poder brindarte amor propio y generar bienestar emocional.

Recuerda "tu salud mental es tu prioridad", eres responsable de garantizar lo que quieres ser y como vivir la vida, no dejes que los demás influyan en tus decisiones o antepongas tu felicidad por complacer a terceros.

### Bibliografía

Revista Vorecol (2024). Resiliencia en el entorno laboral: claves para desarrollarla en el contexto de la Psicología Organizacional, <https://vorecol.com/es/articulos/articulo-resiliencia-en-el-entorno-laboral-claves-para-desarrollarla-en-el-contexto-de-la-psicologia-organizacional-33813>

SAP Concur (2022). Resiliencia en el ámbito laboral: ¿por qué es importante y como promoverla en su empresa?, <https://www.concur.com.mx/blog/article/resiliencia-en-el-ambito-laboral-por-que-es-importante-y-como-promoverla-en-su-empresa>

Diario responsable (2022). 10 claves para mejorar la salud mental en el ámbito laboral, <https://diarioresponsable.com/noticias/37246-10-claves-para-mejorar-la-salud-mental-en-el-ambito-laboral>



# INTEGRAR LA DIVERSIDAD CULTURAL: ¿Cómo las celebraciones fortalecen la identidad universitaria?

Por: Carmen Chen – Coordinadora de  
Actividades Artísticas y Culturales – VAE  
carmen.chen@uanchi.ac.pa

**P**anamá es popularmente conocida por su posición geográfica privilegiada como un “Crisol de Razas”, en los que años de historia a través de la migración de nuestros antepasados en búsqueda de trabajos y oportunidades para mejorar la situación económica y la educación de sus familias, dejaron huellas y todo un tesoro de herencias culturales a través de la comida, los vestidos, la música, el idioma, las danzas, entre muchas tradiciones y costumbres que

fuimos tomando como base o complemento para construir la identidad como panameños. Con esta obra magistral de la Creación, las culturas, razas y dialectos regionales convergiendo en un mismo espacio y tiempos variados, respetando el legado de los pueblos originarios, se dio origen a la riqueza de lo que ahora conocemos como nuestra diversidad cultural y que indudablemente nos identifica en diferentes momentos del quehacer como Universidad.

Si concebimos nuestro modelo de universidad como parte de una realidad que está en constante cambio por las complejidades que día a día exigen los diferentes escenarios de una sociedad y un mundo cada vez más competitivo por la implementación de tecnologías o, en el otro lado de la moneda, por constantes cambios sociales en donde se exige más participación de los estudiantes y egresados para contribuir al crecimiento de la nación, basados en sus talentos y los recursos obtenidos en sus aulas, se entiende que si la "identidad como pueblo" se conserva, se promueve y se defiende, nuestra "identidad universitaria" se fortalece, porque no somos un ente aparte, somos una Casa de Estudios Superiores que alberga a los hijos de una Patria, que en un corto plazo pasa a ocupar puestos de dirección o de acción inmersos en esa misma diversidad cultural y en donde el país puede y debe con justa razón pedir cuentas por un desempeño rico en valores y la excelencia académica por la que se trabaja. De ahí la importancia de integrar nuestras actividades a las necesidades de esa identidad nacional.

Tomando como base la Declaración Universal sobre la Diversidad Cultural promovida por la UNESCO a partir del año 2001, la Universidad como Institución dedicada a la generación y difusión del conocimiento y comprometida con el objetivo de formar integralmente al recurso humano, científico, profesional o técnico que el país requiera, coadyuvando a fortalecer la identidad, la independencia nacional y el desarrollo integral y sostenible del país, garantiza que se cumplan varios aspectos como:

El respeto por la diversidad cultural como un patrimonio común de la humanidad, en donde ese intercambio de conocimientos se cimienta para las presentes y futuras





generaciones.

La interacción armoniosa y voluntaria de convivir con individuos y grupos con identidades culturales, integrándose como una sola familia, sin perder cada uno su riqueza cultural, promoviendo un alto sentido de pertenencia por una Institución con programas de intercambios culturales que apoya las capacidades y talentos de sus miembros, en preparación para su futuro profesional.

El desarrollo de los estudiantes en aspectos que le garanticen una futura fuente de desarrollo para su vida, dándole continuidad a la herencia cultural dentro de la gran diversidad que converge en su comunidad universitaria, trasladando lo vivido allí a la comunidad mundial a la cual retornará su cuota de desarrollo y crecimiento, fortaleciendo cada cierto tiempo la identidad de su nación con innovaciones y creatividad, obtenidas en la práctica, donde quiera que se desempeñe. En este renglón, la relación que se mantiene con los egresados

universitarios, da evidencia de que vivir experiencias desde la diversidad cultural en sus primeros años de estudios superiores, les dejó una huella que aún conservan entre sus más preciados recuerdos por el nivel de crecimiento alcanzado a partir de ellas.

El respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales, en particular los derechos de las personas que pertenecen a minorías y los de los pueblos originarios. Al respecto, ha resultado un gran logro el realizar festivales de pueblos originarios, con el intercambio de etnias de Comarcas como la Emberá-Wounaan, Ngäbe Buglé, Guna, entre otros, resultando en una invaluable oportunidad para que estudiantes que nunca han viajado a sus áreas de origen, los puedan conocer, incluir dentro de su demanda y oferta cultural y seguir promoviendo en otros momentos dentro de la vida universitaria.

Libertad para expresarse, crear y difundir el arte y la cultura en su lenguaje de origen, así como recibir una educación y una formación de calidad que respeten plenamente su

identidad cultural, participando en la vida estudiantil de la forma como se sienta representado, sin dejar de cumplir con los estatutos universitarios y dentro de los límites de respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales.

La accesibilidad de la información a través de los medios de comunicación y plataformas físicas y virtuales, de forma tal que todos los estudiantes, individuos o grupos, puedan ver, leer, escuchar y tener la opción de participar o no de los programas y actividades, que para su integración se organizan en las diferentes Unidades Académicas.

Ampliar la oferta creativa dentro de la Universidad, Centros y Extensiones, de forma tal que esa riqueza cultural que da la diversidad alcance a la comunidad a través de actividades organizadas desde las regiones más humildes hasta los centros urbanos, dando real importancia y separando los bienes y servicios culturales que son portadores de identidad, de valores y, por ende, de la identidad universitaria. De ahí nuestro interés de apoyar cada vez más el emprendimiento que sale del mismo estudiante, que aparte de resaltar su identidad personal, fortalece también la identidad universitaria, a la vez que con su esfuerzo se ayuda a cubrir un porcentaje de los gastos universitarios y le da un punto de inicio para la generación de futuros ingresos.

La Universidad ha sido hogar de destacados estudiantes en donde la diversidad cultural y la puesta en marcha de programas y actividades oportunas han permitido que se forjen profesionales que defienden la identidad universitaria en cualquier latitud por la excelencia académica y la amplia oferta artística y cultural obtenida en su vida universitaria. Sabemos que la labor está dando buenos resultados cuando vemos a

un estudiante satisfecho de pertenecer, ser egresado o laborar en una institución de prestigio, cuando hay amor por lo que hace y existe respeto por la institución educativa que lo alberga, lo emplea o lo formó profesionalmente.

Es nuestro compromiso seguir trabajando por el respeto a los valores institucionales, la misión y cumplir con los principios éticos que caracterizan a

la institución para seguir fortaleciendo la identidad universitaria enriquecida cada vez más por la diversidad cultural de los estudiantes y cuya máxima ventana al mundo se proyecta a través de las actividades y programas que le dan vida, difusión y permanencia año tras año. Mientras la diversidad cultural nos una, sin distinciones egoístas y vanas, tendremos garantizada nuestra identidad, aun sabiendo que puede ser reconstruida en momentos difíciles, porque habrá existido la base sólida que da el respeto.

*"Tantas clases de idiomas hay, seguramente, en el mundo, y ninguno de ellos carece de significado. Pero si yo ignoro el valor de las palabras, seré como extranjero para el que habla, y el que habla será como extranjero para mí." 1 Corintios 14:10-11*

### Referencias.

Texto de la Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural...

<https://www.unesco.org/es/legal-affairs/unesco-universal-declaration-cultural-diversity>

Estatuto Universitario UNACHI....

<https://www.redalyc.org/journal/5732/573263330007/html/>



# ¿CÓMO NOS ADAPTAMOS A LA ERA DIGITAL EN RECURSOS HUMANOS?

Por: Humberto Paolo Herrera Santamaría  
Magister en Dirección de Recursos  
Humanos  
paoloherrera.hrconsultant@gmail.com

## La Revolución Digital en Recursos Humanos

En los últimos cien años, el mundo laboral ha experimentado transformaciones impresionantes. Hemos pasado de organizar reuniones presenciales a realizar encuentros virtuales desde cualquier rincón del mundo, ya sea disfrutando un café en París o disfrutando una hermosa vista desde la Cordillera de los Andes. Esta revolución digital no solo ha cambiado nuestras vidas personales, sino que ha impactado profundamente en la gestión de recursos humanos (RRHH).

Hoy, la tecnología está redefiniendo cómo seleccionamos, desarrollamos y retenemos el talento. En este artículo, exploraremos cómo RRHH se está adaptando a la era digital a través de tres tendencias clave: la inteligencia artificial en la selección de talento, el big data y las analíticas

predictivas, y las plataformas de e-learning y colaboración remota. Veremos cómo estas herramientas no solo optimizan procesos, sino también crean entornos laborales más inclusivos y eficientes.

### 1. Inteligencia Artificial en la Selección de Talento

La inteligencia artificial (IA) ha revolucionado el reclutamiento, permitiendo a las empresas procesar miles de currículums en segundos y seleccionar a los candidatos más idóneos sin sesgos. Google y Amazon, por ejemplo, utilizan IA para garantizar que sus procesos de selección sean justos y basados en competencias reales.

Un caso destacado es HireVue, una plataforma que emplea IA para analizar entrevistas en video, evaluando respuestas y lenguaje corporal. Este enfoque no solo ahorra tiempo, sino que también proporciona una evaluación más objetiva, mejorando la precisión en la selección.

Sin embargo, la implementación de IA no está exenta de desafíos. La falta de transparencia en los algoritmos y el riesgo de perpetuar sesgos existentes son aspectos que las empresas deben abordar cuidadosamente.

### 2. Big Data y Analíticas Predictivas

El big data ha cambiado la forma en que entendemos el comportamiento de los empleados. Netflix, por ejemplo, utiliza datos para identificar patrones de éxito en sus equipos, lo que les permite optimizar sus estrategias de gestión del talento.

Las analíticas predictivas van un paso más allá, anticipando posibles renunciaciones y permitiendo intervenciones proactivas. IBM ha desarrollado modelos que predicen la probabilidad de que un empleado deje la empresa, ayudando a RRHH a diseñar planes de retención más efectivos.

No obstante, trabajar con grandes volúmenes de datos requiere una infraestructura sólida y un compromiso con la privacidad de los



empleados, aspectos que las organizaciones deben priorizar.

### 3. Plataformas de E-learning y Colaboración Remota

La pandemia de COVID-19 aceleró la adopción de herramientas de e-learning y colaboración remota. Plataformas como Coursera y Udemty for Business permiten a los empleados aprender a su propio ritmo, fomentando un desarrollo continuo adaptado a las necesidades individuales.

Herramientas como Slack y Microsoft Teams han revolucionado la comunicación en equipos distribuidos geográficamente. Un ejemplo es GitLab, que, al ser completamente remoto, utiliza estas tecnologías para mantener una cultura de trabajo colaborativa y eficiente.

Aunque estas herramientas han demostrado ser valiosas, también presentan desafíos como la necesidad de mantener el compromiso y la cohesión en equipos remotos.

#### Un Futuro Impulsado por la Tecnología

Adaptarse a la era digital en RRHH es más que una necesidad; es una oportunidad para transformar la gestión del talento. La inteligencia artificial, el big data y las plataformas de e-learning están redefiniendo el panorama, permitiendo procesos más eficientes y personalizados.

Empresas de todos los sectores están adoptando estas tecnologías para mantenerse competitivas. Sin embargo, el éxito dependerá de cómo se implementen, asegurando que se utilicen de manera ética y centrada en el ser humano. Al final, la tecnología es solo un facilitador; el verdadero corazón de cualquier organización sigue siendo su gente. Al abrazar estas tendencias,

RRHH no solo se adapta, sino que lidera el camino hacia un futuro más innovador y humano.



# 5 ESTRATEGIAS PARA QUE LOS MENSAJES CLAVES LLEGUEN A TODOS LOS NIVELES:

## Superando las barreras de la jerarquía en la comunicación interna

**Por: Amarilis Khadine Smith Saldaña**

Licenciada en Derecho y Ciencias Políticas

Magister en Capital Humano con

Especialización en Neurociencia

Mentora en programación neurolingüística

(PNL Mentor)

aksmithabogada@gmail.com

La comunicación interna dentro de una organización es fundamental para asegurar que todos los empleados, sin importar su nivel jerárquico, estén alineados con los objetivos y valores de la empresa. Sin embargo, muchas veces los mensajes clave se pierden en el camino, ya sea por malas prácticas de comunicación, o por las propias



### 3. Segmentar la comunicación según los niveles y departamentos

No todos los empleados tienen las mismas necesidades de información. Mientras que la alta dirección puede requerir un nivel de detalle estratégico, los empleados operativos solo necesitan saber cómo sus tareas se conectan con los objetivos generales. Por esta razón, es importante segmentar la comunicación según los diferentes niveles y departamentos, adaptando los mensajes clave a los intereses y responsabilidades de cada grupo.

La personalización de la comunicación no solo mejora la comprensión, sino que también ayuda a que los empleados se sientan más involucrados y comprometidos con los objetivos de la empresa. Es recomendable usar herramientas como boletines informativos personalizados, reuniones departamentales o plataformas específicas de comunicación interna para cada segmento.

### 4. Fomentar la retroalimentación constante

Uno de los mayores errores en la comunicación interna es asumir que, una vez transmitido el mensaje, este ha sido entendido correctamente en todos los niveles. Fomentar una cultura de retroalimentación es clave para garantizar que los mensajes clave se comprendan correctamente.

Esto puede lograrse mediante:

- Encuestas
- Entrevistas informales
- Sesiones de preguntas y respuestas donde los empleados puedan dar su opinión y hacer preguntas.

La retroalimentación no solo ayuda a identificar posibles malentendidos, sino que también ofrece una valiosa oportunidad para ajustar la comunicación según las



necesidades y los puntos de vista de los diferentes grupos. Además, demuestra que la empresa valora la participación de todos sus empleados, creando un ambiente de mayor confianza.

### 5. Reforzar la comunicación visual y los recordatorios constantes

No solo es importante lo que se comunica, sino también cómo se comunica. Las herramientas visuales, como infografías, videos o presentaciones, son mucho más efectivas que los mensajes puramente textuales, especialmente cuando se trata de asegurar que los mensajes clave lleguen a todos los niveles. La combinación de comunicación verbal y visual facilita la comprensión, incrementando la retención de la información.

Además, los recordatorios periódicos mediante diversos canales ayudan a mantener el mensaje presente en la mente de los empleados, evitando que se olvide o pierda relevancia con el tiempo. Esto es crucial en una organización donde los cambios ocurren rápidamente y las



©Smartworks Coworking

prioridades pueden variar.

### Conclusión

En un entorno empresarial donde la jerarquía y los diferentes niveles de responsabilidad son una realidad, lograr que los mensajes clave lleguen a todos los niveles de la organización de manera efectiva requiere una planificación estratégica. La implementación de canales de comunicación claros, la participación activa de los líderes intermedios, la segmentación de la comunicación, el fomento de la retroalimentación constante y el uso de la comunicación visual son solo algunas de las herramientas que pueden contribuir a superar las barreras de la jerarquía y lograr una comunicación interna más efectiva.

Cuando todos los miembros de la

organización, desde los directivos hasta los empleados operativos, comprenden y se alinean con los mensajes clave, se crea un ambiente de trabajo más colaborativo, motivado y enfocado en los objetivos comunes.

Es importante recordar que las personas no renuncian a las empresas, renuncian a las personas con las que trabajan. La gente olvidará lo que dices, pero nunca cómo los hiciste sentir, con lo que comunicaste.

**¿Estás listo para aplicar y mejorar tu entorno laboral?**

# Revolución de la Calidad: Liderando la Transformación en una Era Disruptiva

Quality Revolution: Leading Transformation in a Disruptive Era

Rosita Ulate Sánchez, MBA, [rulate@uned.ac.cr](mailto:rulate@uned.ac.cr)

Jaime Figueres Ulate, Consultor en Transformación Digital,  
[Jaime@figueresulate.com](mailto:Jaime@figueresulate.com)

Luis Diego Alfaro Alvarado, PhD, [lualfaro@uned.ac.cr](mailto:lualfaro@uned.ac.cr)

Calidad

## Resumen

A partir de noviembre del 2022 *Open AI*® abrió al público mundial la oportunidad de usar libremente un Transformador Generativo Preentrenado, más conocido como Chat GPT®. Este momento se recordará como un antes y después en la innovación y avances tecnológicos del Siglo XXI, comparable con avances como lo fue la electricidad y la era industrial. Desde entonces, las opciones de uso son cada vez más populares y desde todas las aristas de las disciplinas, procesos y aplicaciones que facilitan las funciones humanas en el trabajo, estudio y otros. Las empresas también se enfrentan a desafíos y oportunidades como nunca vistos en los procesos, cultura organizacional y la forma en que se percibe e implementa el mejoramiento continuo, como lo es la calidad. Se presenta una breve revisión de los aspectos disruptivos en la cultura de la calidad empresarial y las nuevas oportunidades que motivan cambios en las organizaciones presentes y futuras.

## Abstract

Starting in November 2022, *Open AI*® opened to the global public the opportunity to freely use a Pretrained Generative Transformer, better known as

ADN Comunicación Interna de Recursos Humanos





Chat GPT®. This moment will be remembered as a before and after in the innovation and technological advances of the 11th century, comparable to advances such as electricity and the industrial era. Since then, the use options are increasingly popular and from all aspects of the disciplines, processes and applications that facilitate human functions at work, study and others. Companies also face challenges and opportunities like never before seen in processes, organizational culture, and the way in which continuous improvement, such as quality, is perceived and implemented. A brief review of the aspects of disruptive aspects in the culture of business quality and the new opportunities that motivate changes in present and future organizations is presented.

**Palabras clave:** Calidad, innovación, inteligencia artificial (AI), Big Data.

**Keywords:** Quality, innovation, artificial intelligence (AI), Big Data.

## Introducción

Las organizaciones enfrentan retos y oportunidades sin precedentes ante la rápida evolución del panorama empresarial

presente, principalmente por los avances tecnológicos, los cambios en el gusto y preferencia de los clientes, el dinamismo en las formas del mercado y la evolución de las expectativas de los clientes. Aspectos que obligan a las empresas a adaptarse a esta nueva forma de remodelar las industrias, de lo contrario corren el riesgo de quedar obsoletas.

Schneider y Warnik (2018) mencionan como las organizaciones ante la adopción de las tecnologías disruptivas enfrentan una sensación de urgencia en la implementación de estrategias, procesos y una cultura que permita seguir siendo competitivas en el mercado. Lo anterior en lugar de ser una desventaja, es una oportunidad para impulsar una cultura creativa e innovadora con nuevas ideas, procesos y mejoras. En este entorno dinámico, establecer una cultura de calidad sólida es más crítico que nunca para el éxito organizacional (Sengottuvel & Syed-Aktharsha, 2016).

Zhang, et al. (2023) indica que la adopción de las nuevas tecnologías es esencial para que las organizaciones se centren en crear una cultura de innovación duradera en su compromiso por crear nuevos productos, servicios y tecnologías. Al respecto Lile, Ansari y Urmetzer (2024) presentan dentro una clasificación producto de un estudio una clasificación de los posibles elementos disruptivos que afectan la cultura organizacional y la gestión de la calidad. Entre ellos resaltan dos importantes de rescatar: a) los avances en la tecnología que transforman industrias y crean nuevas posibilidades, por ejemplo, la AI, la automatización y el análisis de grandes bases de datos y b) los cambios en las preferencias de los clientes, competencia, por ejemplo, el auge del comercio electrónico y cambios

en las demandas de los consumidores. Los autores concluyen que la innovación disruptiva alberga tres componentes: a) una tecnología que posibilita la creación de nuevos productos o servicios; b) un negocio que se enfoca en nuevos clientes o mercados y c) integración de la organización y sus colaboradores para desafiar lo tradicional y apoyar los nuevos cambios.

Retos y Oportunidades de Avances Disruptivos en la Cultura de Calidad

De acuerdo Siswanti y Siswanti (2022) la resistencia al cambio es natural en una cultura organizacional, puesto que se desafían las creencias, comportamientos, valores y por ende la percepción de como implementar la calidad. Mencionan los autores la importancia de hacer ver las experiencias positivas en las cuales se ha promovido la descentralización al implementar innovaciones tecnológicas. Empresas que se vuelven más ágiles al romper con jerarquías y canales de comunicación tradicionales y en su lugar promover una cultura más dinámica y receptiva, con funcionarios capacitados para impulsar una mejora continua.

Por otro lado, Hald, Gillespie y Reader (2021) mencionan como los aspectos disruptivos conllevan a una cultura correctiva dentro de las organizaciones. Indican que esta cultura correctiva fomenta la prevención de riesgos, prevención anticipada de problemas y un aprendizaje de los errores, mediante la comunicación abierta, con la cual pueden convertir en ventajas los desafíos de prevención de fallas. Lo cual se vuelve en una oportunidad de enfrentar con eficacia los retos, asimilar los cambios y establecer la mejora continua en sus procesos, productos y servicios.

Por su parte Hodge (2019) y Resolver (2020) mencionan que al implementar innovaciones puede que se produzcan cambios en el modelo y proceso de negocio, lo cual implica la inversión de tiempo y financiero, con el riesgo de que no siempre se logre los objetivos planteados. También Resolver (2020) mencionan la importancia de una buena planificación y evaluación de cada uno de los riesgos, desafíos y seguridad implícitos en la adopción de la tecnología, así como contemplar todo esfuerzo en capacitación y preparación de los funcionarios ante los





©IO.AI

cambios a realizar.

Algunos de los consejos dados por Hodge (2019) ante estos retos o desafíos son: el uso del índice de disruptibilidad que analiza la durabilidad, vulnerabilidad, volatilidad y viabilidad para examinar debilidades en el desarrollo de estrategias y prevenir riesgos innecesarios. Adicionalmente, Dow Jones, Risk and Compliance (2017) recomiendan el establecimiento de un sistema para evaluar errores mediante el escalamiento de estos con lo que se facilita una respuesta oportuna y mejora o minimiza los riesgos bajo un enfoque de calidad.

Ríos-Manríquez et al. (2015) enfatizan sobre aspecto ético, intrínsecamente vinculado a la calidad y que constituye un pilar fundamental en la construcción de organizaciones sólidas y confiables. En el contexto de una cultura de calidad, la ética debe trascender las normas y reglas de la organización, por lo contrario, debe permear cada proceso y decisión. Cuando se integran principios éticos en los sistemas de gestión de calidad permite fomentar la transparencia, la responsabilidad

y la confianza entre todos colaboradores. La ética en la cultura de calidad no es estática, sino un proceso dinámico que requiere un compromiso continuo de liderazgo, capacitación y evaluación para adaptarse a los desafíos éticos emergentes en un entorno empresarial cada vez más complejo y la velocidad de avance de la tecnología.

Alternativas de Uso de IA, Big Data y Analítica Predictiva como Facilitadores de los Estándares de Calidad en las Organizaciones

Ren et al. (2018), resalta que actualmente no existe duda sobre la importancia de la Inteligencia Artificial (IA), el Big Data y la Analítica Predictiva en el mejoramiento de los sistemas de gestión de calidad (SGC) dentro de las organizaciones. Estos autores destacan como el cambio de los enfoques reactivos tradicionales de gestión de calidad, donde los problemas se abordan después de que ocurren, a un enfoque proactivo habilitado por estas tecnologías. Este enfoque proactivo permite anticipar y prevenir problemas potenciales antes de que surjan.

De acuerdo con Kotsiantis et al. (2006) la IA

está revolucionando la gestión de calidad al automatizar tareas, proporcionar información predictiva y mejorar los resultados generales de calidad. Las áreas clave donde la IA está teniendo un impacto significativo incluyen el control de calidad automatizado, el mantenimiento predictivo, el monitoreo en tiempo real y la predicción de calidad. Al respecto Montgomery (2013) explica que, al aprovechar estas tecnologías, las organizaciones pueden reducir el error humano, aumentar la eficiencia, minimizar el tiempo de inactividad y garantizar resultados de calidad consistentes y confiables.

### Conclusiones

En definitiva, las organizaciones que no se preparen con anticipación y seriedad ante los cambios disruptivos actuales quedará rezagada. Se está ante una oportunidad de aprovechar las nuevas tecnologías como herramientas para la eficiencia y efectividad de las empresas y porque no decirlo para facilitar el trabajo de los colaboradores de estas. Destinar recursos humanos y financieros a la generación de nuevos procesos, productos, modelos de gestión de la calidad es una sabia decisión.

Desde una perspectiva proactiva se recomiendan estrategias de adaptación y mejora con un enfoque centrado en el cliente, utilizar estas nuevas herramientas disponibles para conocerlos, recopilar sus impresiones, realizar análisis de mercado, entre otras alternativas existentes y venideras ante el avance exponencial del AI. Asimismo, planeamiento para que los colaboradores de las empresas se empoderen de la gestión de la calidad mediante la capacitación, fomento de una cultura de responsabilidad y confianza.

No queda demás recalcar que la

cultura de la calidad irá de la mano de la de innovación. Esto significa destinar recursos financieros para la inversión en tecnología (sistemas de calidad, análisis de datos y automatización). Para ello es necesario abrir la perspectiva de las empresas a la experimentación, aceptar la posibilidad de acierto o de error en este proceso; el invertir en recursos para esta cultura de nuevas ideas y sobre todo premiar la creatividad. Y finalmente, el liderazgo de una comunicación eficaz con visión de calidad desde lo más interno de cada organización y sus colaboradores.

### Referencias

- Dow Jones, Risk and Compliance (2017). Los desafíos de cambiar la cultura de riesgo de una empresa. <https://www.dowjones.com/insights/challenges-changing-companys-risk-culture/>
- Hald, E. J., Gillespie, A. & Reader, T. (2021). Causal and Corrective Organisational Culture: A Systematic Review of Case Studies of Institutional Failure. [Causas y correcciones en la cultura organizacional: Una revisión sistemática de casos de estudio] *Journal of Business Ethics* 174: pp 457–483. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04620-3>
- Hodge, N. (2019), Lidar con la disrupción. *RMmagazine*. <https://www.rmmagazine.com/articles/article/2019/10/01/-Dealing-with-Disruption->
- Kotsiantis, S.B., Zaharakis, I.D. & Pintelas, P.E. (2006). Machine learning: a review of classification and combining techniques. [Máquinas de aprendizaje: una revisión de la clasificación y combinación de técnicas] *Artif Intell Rev* 26, 159–190. <https://doi.org/10.1007/s10462-007-9052-3>
- Lile, S., Ansari, S. (Shaz), & Urmetzer, F. (2024). Rethinking disruptive innovation: unravelling theoretical controversies and charting new research frontiers. [Pensando la innovación disruptiva: revelaciones contradictorias en la Teoría y expandiendo las nuevas fronteras de la investigación] *Innovation*, 1–23. <https://doi.org/10.1080/14479338.2024.2313197>
- Montgomery, D. C. (2013). *Introduction to statistical quality control*. [Introducción al control de Calidad estadístico] John Wiley & Sons.
- Ren, Shan & Zhang, Yingfeng & Liu, Yang & Sakao, Tomohiko & Huisingh, Donald & Almeida, Cecilia. (2018). A comprehensive review of big data analytics throughout product lifecycle to support

sustainable smart manufacturing: A framework, challenges and future research directions. [Una revisión comprensiva del análisis de datos mediante productos de reciclaje para sustentar una manufactura inteligente] *Journal of Cleaner Production*. 210. 10.1016/j.jclepro.2018.11.025.

Resolver (2020). Los 9 mayores riesgos para la innovación y la tecnología disruptiva en 2020. A Kroll Business. <https://www.resolver.com/blog/risks-disruptive-innovation-technology/>

Ríos-Manríquez, m., López-Salazar, A., & López-Mateo, C. (2015). Ética y calidad laboral: impacto en el desempeño empresarial. un estudio empírico. *Holos*, 3, 308-320.

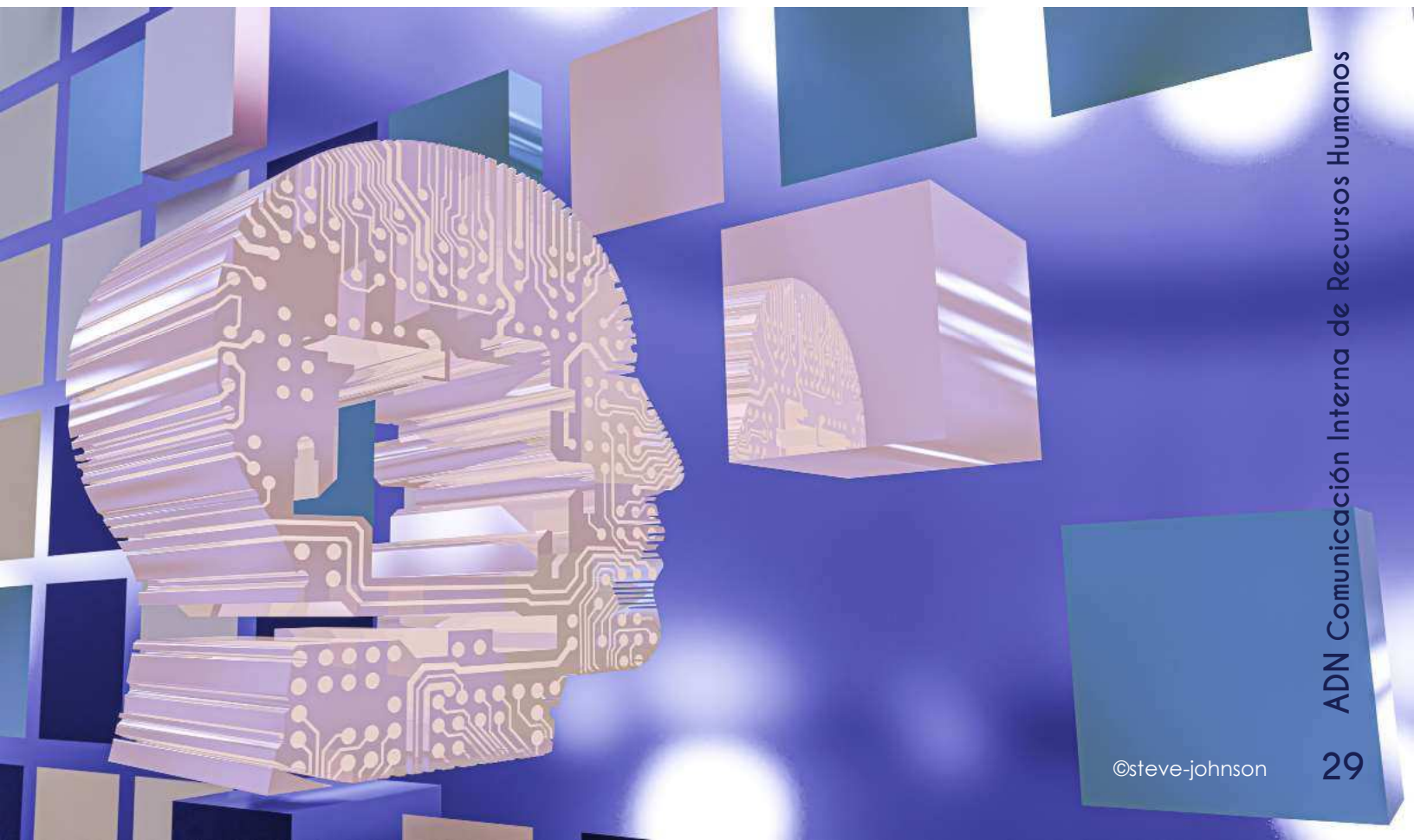
Schneider, M. & Warnik, L. (2018). *The impact of organizational culture and office design on innovation and motivation*. [El impacto de la cultura organizacional en la oficina por el diseño de innovación y motivación] (Tesis de maestría). Jonköping University.

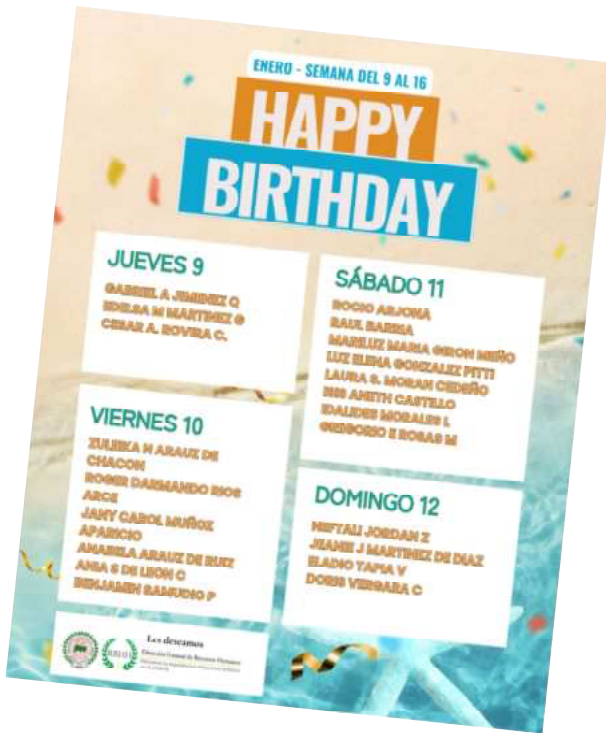
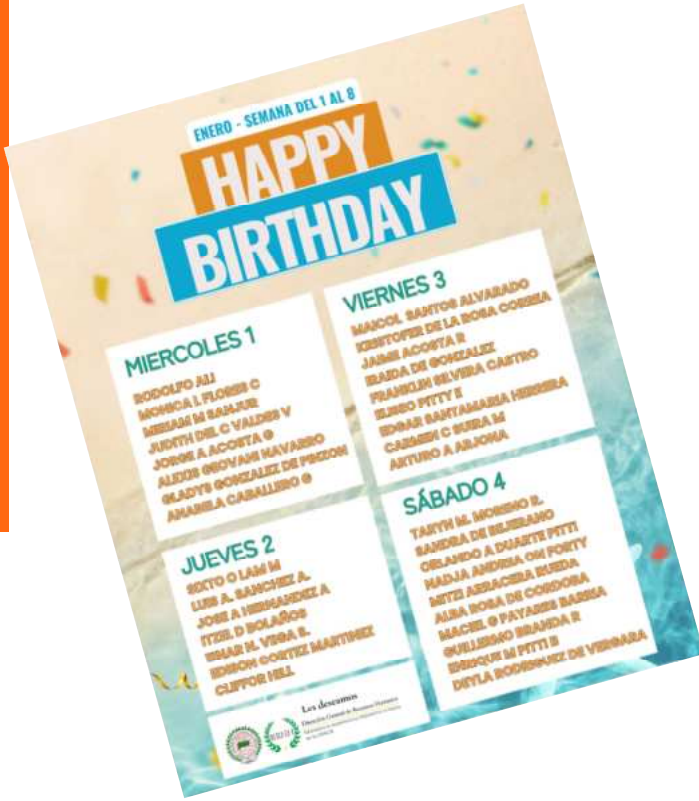
Sengottuvel, A. & Syed Aktharsha, U. (2016). The Influence of Organizational Culture on Organizational Performance in Information Technology Sector. [La influencia de la cultura organizacional en el desarrollo de la información empresarial] *Journal of Business and Management* (18), 10. pp. 56-64.

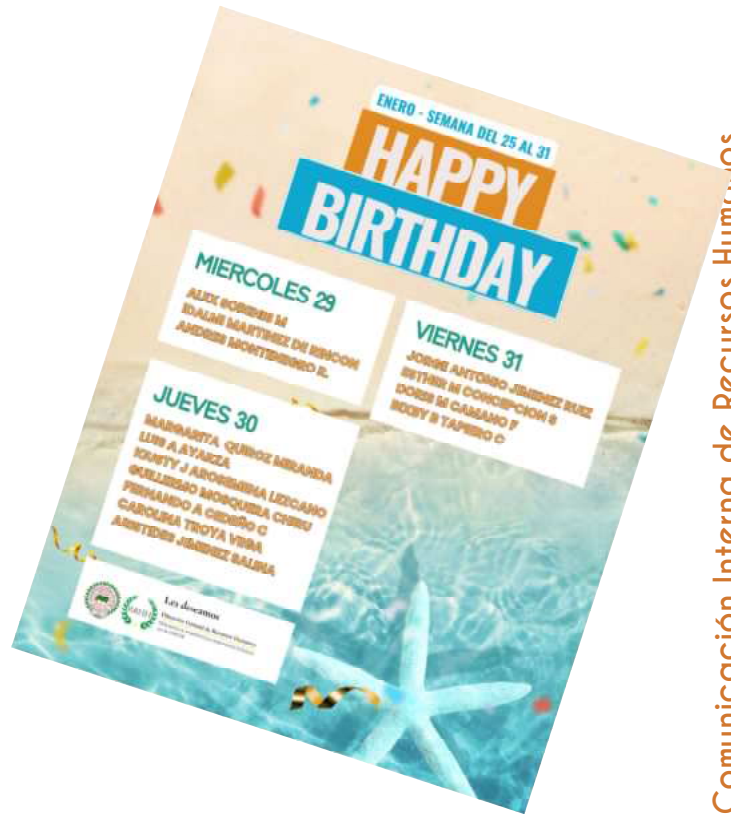
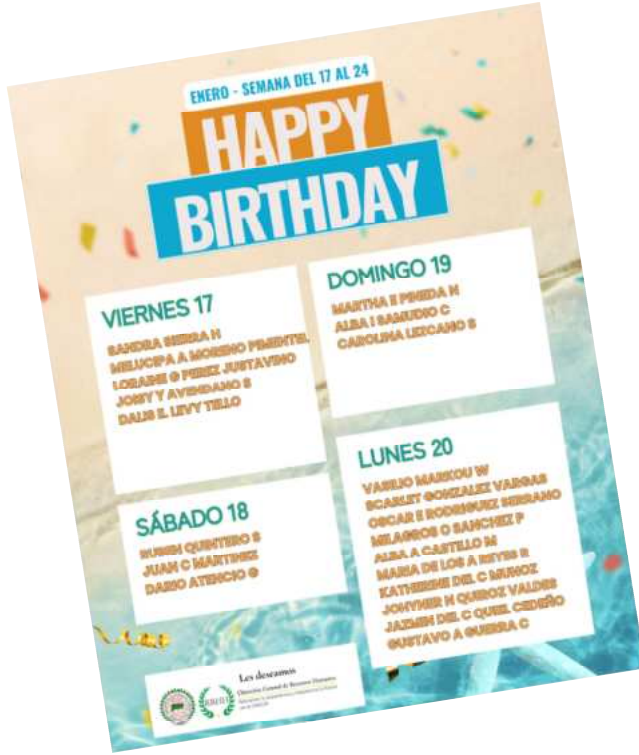
Siswanti, Y. & Siswanti, Y. (2022). The Influence of Organizational Culture to Innovation Behavior: A Hierarchical Linear Modelling Approach. [La influencia de la cultura del comportamiento de innovación] *Journal of International Conference Proceedings* (5) 5, pp. 267-284. <https://www.ejournal.aibpmjournals.com/index.php/JICP>

VanTrieste, M. (2025). *Case Study on Quality Culture on the Shop Floor (Opportunities and Challenges* (Video You tube). [Un caso de estudio de la cultura de calidad en un piso de compras] <https://www.youtube.com/watch?v=ehz48D4Y6eM>

Zhang, W., Zeng, X., Liang, H., Xue, Y., & Cao, X. (2023). Understanding How Organizational Culture Affects Innovation Performance: A Management Context Perspective. [Comprender cómo la cultura organizacional afecta el desempeño de la innovación: una perspectiva desde el contexto de la gestión] *Sustainability*, (15) 8, 6644. <https://doi.org/10.3390/su15086644>







FEBRERO - SEMANA DEL 1 AL 8

# HAPPY BIRTHDAY

<b>SÁBADO 1</b> ZELA M HERRERA V MAROELIS PEREZ P KAREN E. AYALA G. JUAN ALPONSO GOMEZ QUIEL ALLEN O PATIÑO GOMEZ EMILIO A SALDANA O EIDER NUÑEZ CECILIA ESPINOZA V	<b>LUNES 3</b> SANTOS CHAVARRIA M RUBIELA J SAMUDIO MARISOL MARTINEZ
<b>DOMINGO 2</b> YENIS A GUERRA DE GRACIA SONIA E GORDON D OLIVIA CANDANEDO ODERAY H BERASTEGUI M MARITZA B VEGA R MARGARITA GONZALEZ JACKELINE QUINTERO A IDAURA SANTAMARIA EINSTEIN GUTIERREZ EDWIN A SAMUDIO A	<b>MARTES 4</b> MI SEÑO GONZALEZ WONG MARIA MORALES KASEY J. GUERRA R. JOSE A CASTILLO C FRANKLIN ORTEGA NUÑEZ ELSE DEL C MARIN N EDWIN O HERRERA GUEVARA


 Les decíamos  
 Dirección Central de Recursos Humanos  
 Universidad Católica de Cuenca

FEBRERO - SEMANA DEL 1 AL 8

# HAPPY BIRTHDAY

<b>MIÉRCOLES 5</b> MARGARITA M DE SERRANO MANUEL O BETTA C LEONILA LOMBARDO GRISSEL A. MEDINA S. ERNESTO C SILVA GONZALEZ DIANA V VEGA TORRES DENIS A AGUIRRE O	<b>VIERNES 7</b> VERONICA BERMUDEZ REGINA I SALDAÑA MORHAIM MAYKA SHWANOV HENRY O TORRES ANDREA C. VALDES CORTEZ DORIANA ESPINOZA
<b>JUEVES 6</b> SUSAN M AGUIRRE M IVY ENILDA GONZALEZ DE HERRERA ERICK JIMENEZ R	<b>SÁBADO 8</b> WILBER A MIRANDA MONTES PATRICIA GARCIA RIOS LUIS A GUERRA JESSY E. VASQUEZ R. HERIBERTO BETHANCOURTH DENIS MENDEZ CARMEN C CANO L


 Les decíamos  
 Dirección Central de Recursos Humanos  
 Universidad Católica de Cuenca

FEBRERO - SEMANA DEL 9 AL 16

# HAPPY BIRTHDAY

<b>DOMINGO 9</b> KEISY M GONZALEZ EVELINA M OLAVE A ARQUIMEDES SALDANA	<b>MARTES 11</b> RUTH REQUENA MARCELA R DE CEDEÑO JUSKA Y BERMUDES HILDA ELIDA CARDENAS LUQUE ERICK I ORMAS V
<b>LUNES 10</b> YOVANI ENRIQUE RODRIGUEZ GONZALEZ LILY DEL C DELGADO A ITZA SALDAÑA	<b>MIÉRCOLES 12</b> ADELA CASTILLO ODERAY L GUERRA N MARILUZ DIAZ S


 Les decíamos  
 Dirección Central de Recursos Humanos  
 Universidad Católica de Cuenca

FEBRERO - SEMANA DEL 9 AL 16

# HAPPY BIRTHDAY

<b>JUEVES 13</b> NEDCIE Y YANGUEZ R MARIA DEL C. APARICIO P. KILMARA CASTRELLON JAVIER A DE LEON ITZEL M LOPEZ Y ESTENO H ARAUZ A DINA COBA C	<b>SÁBADO 15</b> MAYANI ENITH ARAUZ MIRANDA ALCIBIADES AROSEMENA M LUZ D RUIZ Y JULIETA LEDEZMA CABRERA ALFREDO J RODRIGUEZ MORALES
<b>VIERNES 14</b> RENE ARAUZ C OLGA CASTILLO MARILLEX ALMENGOR S FRANCISCO JAVIER MONTENEGRO MATOS ANDRES MIRANDA C CINDY M ACOSTA M CELSA A MONTENEGRO A	<b>DOMINGO 16</b> ABDIEL CHAVEZ SONIA E CUBILLA M ENRIQUE O VALLEJOS ANETH A NAVARRO ACOSTA


 Les decíamos  
 Dirección Central de Recursos Humanos  
 Universidad Católica de Cuenca





## 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 cálida 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 2025

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

Lcdo. Francisco Vargas  
francisco.vargas@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

Lcda. Ericka Weddherburn  
ericka.weddherburn@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