



Revista Digital No.2 - Año 4, Marzo- Abril 2024- 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

Dra. Rosemary Hernández
viex@unachi.ac.pa

Secretario General

Mgtr. Pedro Rojas
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

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

Cesar Omar González Carrera
Erick Bonilla
Yency Calderón Badilla
Melissa Mora Umaña
Alex J. Pittí M.

Diseño y Diagramación

IO.04.2024

Número

Año 4 - número 2,
Marzo - Abril 2024

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** Volcán Barú, 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	
La participación electoral, clave para fomentar el relevo generacional	5
ENFOQUE HUMANO	
Una mirada contemporánea a la violencia psicológica desde la psicología clínica	7
OPINIÓN	
El controversial verbo "Be" en inglés	11
TENDENCIAS	
La observación como técnica para la evaluación formativa	16
DE BUENA FUENTE	23
CIENCIA Y TECNOLOGÍA	
Desafíos tecnológicos para el nuevo gobierno: Avanzando hacia la transformación digital	29
INFOGRAFÍA	
¿Ya entregó su tarjeta testamentaria?	33

Sobre la portada

Hoy la revista ADN quiere darle un merecido reconocimiento a este vigilante de chiriquí que se eleva como el punto más alto de nuestra nación. Tradicionalmente los meses de marzo y abril son los meses que presenta las condiciones más favorables para poder escalar hasta la cima del Volcán Barú. Es por eso que aprovechamos la edición de marzo-abril de este año para adornar nuestra portada.

El Volcán Barú, es muy significativo porque es el punto donde es posible mirar ambos mares, es también el punto de los amaneceres y atardeceres esplendorosos. Y este Volcán Barú que sirve de ejemplo y motivación para que ésta revista siempre tienda a lo más alto y a la excelencia.

Con este número la revista ha sido publicada en 20 ocasiones, publicado artículos de más de 100 autores y así como subir al Volcán Barú, la labor no ha sido sencilla, ahora podemos admirar lo alto que se ha llegado. Gracias a todos los que han colaborado para que el camino haya sido más llevadero.



foto de Portada: @queipo_was_here



La participación electoral, clave para fomentar el relevo generacional

@pixabay

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

En la discusión pública contemporánea, el término “Relevo Generacional” ha ganado popularidad, con una nueva generación reclamando su derecho a ocupar roles de liderazgo y responsabilidad. Este clamor plantea interrogantes críticos: ¿Están realmente preparadas las nuevas generaciones para asumir estas responsabilidades? ¿Saben los actuales líderes cómo ceder sus posiciones adecuadamente? Y aún más importante, ¿comprendemos la trascendencia de este proceso?

El relevo generacional no es meramente una

transición de personas de más edad o experiencia a otras más jóvenes; es una renovación integral que abarca aspectos sociales, económicos, culturales y políticos. Este proceso es esencial para la evolución de cualquier sociedad, y su complejidad va más allá de la simple noción de “bajarse del barco” o pasar la estafeta.

Cada vez que se convocan a elecciones nacionales, corresponde a un momento clave, o punto de inflexión, para promover y decantar este relevo generacional. Es en este contexto electoral que la importancia del relevo generacional se magnifica, pues gracias a nuestra carta magna todas las personas mayores de edad tendrán voto para mover el timón y dar un nuevo destino a nuestra patria. Es un momento en donde el país se debe preguntar, el tipo de sociedad que desea forjar. Y definir claramente qué cualidades identifica los perfiles más aptos de las personas que lideraran este cambio. Las elecciones del próximo 5 de mayo no solo decidirán quiénes serán nuestros próximos gobernantes, sino que también serán un reflejo de nuestra visión colectiva y nuestra madurez democrática.


Frecuentemente, escuchamos expresiones de desencanto político como “mejor no voto” o “todos roban”, que subrayan la apatía y la ausencia de valores prevalentes. Sin embargo, votar es un derecho fundamental y un deber cívico que debe ejercer de manera informada y responsable. Nuestro voto tiene el poder de fortalecer la democracia y de elegir líderes que promuevan el bienestar común y la

justicia social.

A pesar de sus imperfecciones, la democracia sigue siendo el sistema político más robusto y equitativo a nivel global, ofreciendo a todos los ciudadanos, en especial a los jóvenes, la oportunidad de influir en el gobierno y garantizar la protección de derechos individuales y colectivos. La participación electoral es esencial para vocalizar nuestras demandas y seleccionar representantes que verdaderamente encarnen nuestros valores y aspiraciones.

En Panamá, la abstención electoral y los altos niveles de corrupción han fomentado el descontento y la resignación. Sin embargo, enfrentamos una oportunidad crucial para cambiar esta tendencia mediante nuestro voto. Podemos elegir un gobierno que luche contra la desigualdad, que valore nuestra nación y que aspire a dejar una marca positiva en la historia.

Como bien se ha dicho, cada pueblo tiene el gobierno que se merece. Este 5 de mayo, demostrémoslo con nuestro votoconsciente y decidido. Aseguremos que el legado que dejamos no solo esté bien fundamentado, sino que también elija sabia y acertadamente a quienes nos sucederán.



Una mirada contemporánea a la violencia psicológica, desde la Psicología Clínica.

Por: César Omar González Carrera
Psicólogo clínico y Psicoterapeuta
E mail: psicologocesaromar@gmail.com

En el ser humano hay dos tendencias pulsionales adversas, que en parte se coordinan en la mayoría de las funciones vitales, pero otras se contraponen y luchan entre sí. A estas dos fuerzas pulsionales Freud (1920) las denominó de vida y de muerte.

La violencia tiene un impacto psicológico y una gran dimensión de variedades, las cuales muchas veces pueden darse por parte del agresor de manera inconsciente y en otras ocasiones de manera intencionada y consiente.

Estos actos van desde la desvalorización, indiferencia, creando en el individuo angustia, incertidumbre y un sentimiento de temor, el cual no desaparece y se va instaurando en la psiquis de la persona, a medida que se presentan más episodios con contenidos violentos.

Ese temor que se ve interiorizado, se apodera de la persona y el mismo siempre tendrá la necesidad de salir en diferentes vías: sueños, pesadillas, comportamientos; ansiosos, depresivos,

u hostiles.

Podemos ver a personas a diario, y cada una de ellas tiene una historia personal y social, la cual puede fortalecerle si han aprendido a ser resilientes ante las situaciones difíciles y, por otro lado, pueden tener una estructura mental con tendencia a ser más proclives a sufrir por diferentes situaciones, padecer de apego inseguro, problemas de estima, confianza y asertividad.

«La violencia del hombre sobre su pareja es invisible, salvo cuando se denuncia; invisible para todos, salvo para los hijos que corren el riesgo de perpetuarla» (Jacobo Durán).

La violencia va contaminando a las personas desde pequeñas, deteriorando los cimientos de su personalidad, edificando estructuras mentales débiles y sin fortaleza para afrontar las exigencias sociales, a las cuales se ve expuesta la mujer y el hombre de la actualidad.

Vivimos en una sociedad violenta y a diario los diferentes medios de comunicación nos muestran crímenes terribles, asesinatos, robos, riñas, violencia doméstica, extorción, difamación, vandalismo, una sociedad que para poder reclamar sus derechos recurre a la violencia afectando a inocentes, y se muestran muchas situaciones más.

¿Estamos todos afectados de alguna u otra forma, por la violencia que nos rodea?

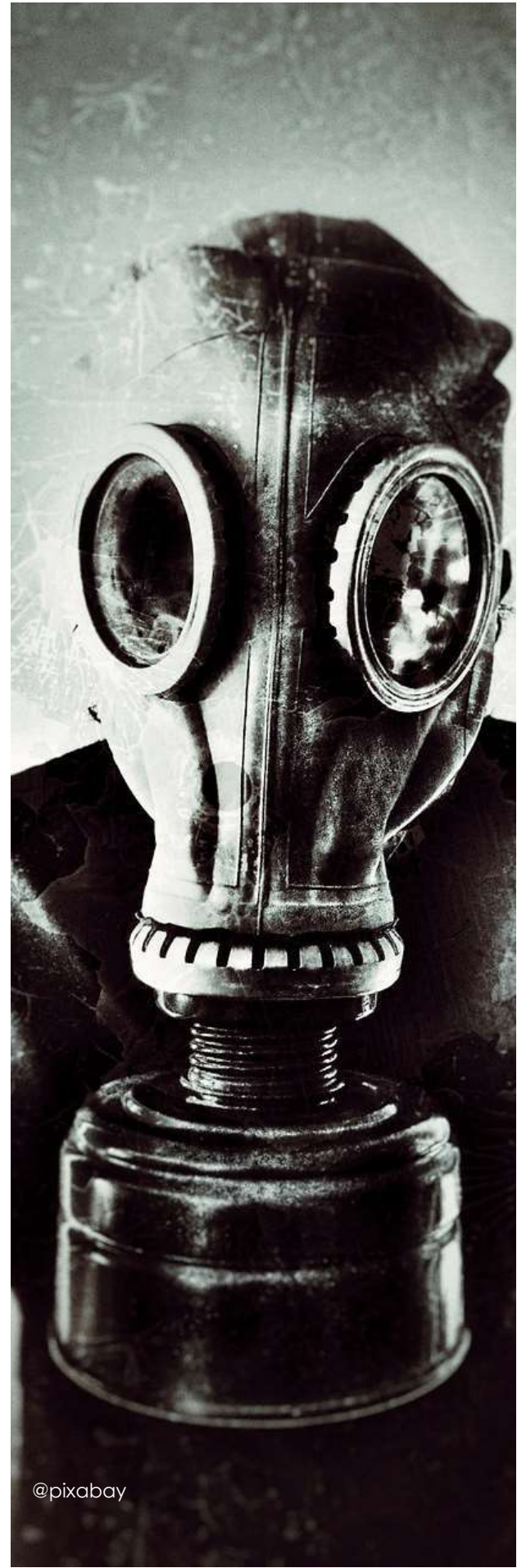
Definitivamente somos víctimas directas o indirectas, y cada situación ocurrida deja una huella psicológica que requiere del apoyo de profesionales y de la solidaridad de cada uno de nosotros como sociedad.

Todo acto de violencia toma fuerza dependiendo de la indiferencia que podamos mostrar y cuando dejamos que el desinterés, antipatía, domine el curso de nuestras actitudes o acciones.

“Para que el mal triunfe, solo se necesita que los buenos no hagan nada”

Podemos mencionar algunos tipos de violencia psicológicas más comunes.

Manipulación: se ejerce manipulación o control sobre la persona afectada con el fin de limitar sus decisiones



propias, prohibir amistades e incluso familiares.

Humillar: el agresor o agresora que ejerce la violencia psicológica con su pareja, familia, compañeros de trabajo o estudios, tiende a humillar en público, con comentarios tanto de su físico, forma pensar, forma de ser, de actuar etc.

Amenazas: El agresor o agresora lanza comentarios amenazantes o que involucran una posible acción sobre la persona, haciéndolo pasar como si fuera, solo un comentario indirecto.

Invalidación emocional: esto se da cuando el agresor o agresora, invalida lo que siente la persona, la forma en que expresa sus emociones o cuando habla sobre algo, buscando expresar sus sentimientos.

Prohibición: uno de los tipos de violencia psicológica se puede presentar como la prohibición de ver o frecuentar sus amigos, familiares. incluso las personas que lo sufren podrían no tener contacto con nadie ya sea porque el agresor así lo quiere.

Gaslighting: se trata de una práctica en donde el agresor ejerce violencia psicológica distorsionando la realidad de la situación, buscando que la víctima se confunda y piense que todo lo que está haciendo, está mal y la persona agresora hace bien.

“La violencia, sea cual sea la forma en que se manifieste, es un fracaso.”

Jean Paul Sartre, filósofo padre del existencialismo

Mencionaremos las manifestaciones sintomatológicas más comunes que se pueden producir a causa de la violencia psicológica y que hemos podido observar a lo largo de muchos años, de mi práctica profesional institucional y en el sector privado.

En primer lugar, los patrones conductuales de personas con un apego inseguro, son incapaces muchas veces de poner un alto, o alejarse de quienes ejercen violencia.

La autoestima baja, producto de las constantes humillaciones, desvalorización invalidación por parte de los agresores.

La inseguridad en los diferentes ámbitos en los que se debe desarrollar una persona, se ve afectada por una serie sistematizada de agresiones ejercidas, desde hace mucho, la cual puede ser heredada por hogares con violencia y relevadas por parejas, o compañeros que son violentos activamente o de forma pasiva.

Aislamiento el cual resulta muy usual, por la serie de factores que han contribuido a que esto sea una característica de una persona violentada, no tener amistades, no salir, no hacer nada por salir de la monotonía.

Problemas alimenticios, sobre peso, o patrones anoréxicos o bulímicos.

No disfrutar de relaciones sexuales placenteras, producto de problemas de estima e inseguridades o miedos.

Autolesiones o conductas autodestructivas (alcohol, drogas, promiscuidad) para suicidios e intentos fallidos de suicidio.

Podríamos seguir mencionando situaciones que se derivan o manifiestan personas que han sido víctimas de violencia psicológicas. Pero estaríamos enumerando los síntomas que serían los criterios, que sustentan trastornos mentales que se generan producto de lo situacional en tiempo y espacio, o que se transforma en signos patognomónicos de un desajuste en la homeostasis de la personalidad.

De los trastornos y problemas que podría mencionar que se generan y se pueden

diagnosticar por la cantidad de síntomas presentes son:

Ciclo de violencia, alteraciones de sueño, problemas de control de la ira, trastorno de ansiedad, trastornos depresivos, trastorno límite de personalidad, trastorno de estrés pos traumático, trastornos alimenticios y de ingesta de sustancias, entre muchos otros.

La violencia pareciera algo innato en el ser humano, pero las situaciones a las que las personas han estado expuestas, es cierto que marcan y predisponen, pero no deben definir el curso de la vida de alguien. Existen muchas formas de contrarrestar estas huellas de violencia o de agresión ejercida.

La psicología clínica viene a dar un alivio y una forma de acompañamiento ya que pertenece a una ciencia con un cuerpo estructurado de teorías y métodos encaminados a brindar desde un diagnóstico, y la psicoterapia que ayudara a recobrar la ganas de salir adelante, de volver a soñar, de plantearse metas y tener propósitos.

La psicoterapia ayudara a que la persona, pueda mejorar la forma en cómo se siente la persona, y quiera sentirse ante las cosas ocurridas, y el resultado que pueda haber quedado a nivel emocional, en la vida intrapsíquica, como huella de la violencia.





El controversial verbo “Be” en inglés

Por: Erick Bonilla

Profesor de Inglés especialista en metodología de la enseñanza

E mail: erick.bonilla@unachi.ac.pa

Desde niños hemos escuchado sobre el verbo *Be* en inglés, los maestros nos decían que significaba ser y estar en español; pero con el transcurrir del tiempo ¿hemos comprendido la importancia de tan versátil verbo a la hora de hablar inglés?

En mi experiencia como docente, tras diez años enseñando el idioma en diferentes universidades y colegios del país, me he encontrado con la siguiente realidad: nuestros estudiantes (tanto adolescentes como adultos) aún no utilizan el verbo *Be* correctamente en inglés o inclusive cometen errores a la hora de utilizarlo; así que el propósito de este artículo es aclarar y ejemplificar el uso correcto de este verbo, que sin duda alguna, es una herramienta fundamental a la hora de comunicar detalles personales o descripciones ya sea de nosotros mismos o de terceros.

En primer lugar, me gustaría aclarar que el verbo *Be* puede ser un verbo de acción, como también puede ser un verbo

auxiliar. En inglés los verbos de acción son los que utilizamos para decir lo que estamos haciendo; por ejemplo, si quiero decir "saltar" en inglés es "jump", si quiero decir "comer" en inglés es "eat"; pues así mismo el verbo "Be" tiene un significado como verbo de acción y la mejor forma de explicarlos es mostrarles una oración o frase afirmativa en inglés: "*She Will be proud of you*". (traducido en español significa "Ella estará orgullosa de ti") el tiempo verbal que utilicé aquí es futuro simple y el auxiliar de este tiempo es el verbo "Will", el verbo de acción es el verbo "be", el cual significa estar; *Will* no significa nada en esa oración, no tiene ningún significado en español, su única función es aclararme que alguien está hablándome sobre algo que ocurrirá o pasará en el futuro y también me hace entender en español que el verbo de acción está siendo conjugado en futuro, por ejemplo si yo digo "*I Will jump*" significa en español "yo saltaré", si digo "*She Will eat*" significa "ella comerá"; así que la función principal de un verbo auxiliar en inglés es hacerme entender en qué tiempo verbal me están hablando, si me hablan en futuro, en pasado o en presente.

Por otro lado, un verbo auxiliar también me permite hacer negaciones y preguntas en todos los tiempos verbales del idioma inglés, por ejemplo, en presente simple necesito del auxiliar *Do* o *Does* para poder negar y preguntar, este mismo auxiliar (*do*) es un verbo de acción que significa "hacer", pero verán que en la siguiente frase "*do*" no tiene ningún significado, más bien lo utilizo para dejar claro que lo que estoy diciendo lo digo en presente: "*Do not be like that!*" en español significa: "¡No seas así!"; nuevamente vemos aquí el verbo "be" como un verbo de acción que significa "ser" y como ven allí "*do*" no significa nada, ya que solo lo uso junto con la palabra "*not*" para decir no y hacer la negación sobre algo en el presente simple.

Sin embargo, como mencioné al principio, "Be" también es un verbo auxiliar, en presente y pasado simple el verbo "Be" no tan solo me ayudará a hacer oraciones negativas y preguntas, sino también me ayudará para expresar descripciones en oraciones afirmativas; además, a diferencia de los verbos "*do*" y "*Will*" (que en español no significan nada cuando los uso como auxiliares) "Be" tanto en presente simple como en pasado simple si tiene significado; en otras palabras "Be" es uno de los muy pocos verbos en inglés que cuando lo utilizo en oraciones tiene significado en español, tanto cuando lo uso como auxiliar, como cuando lo utilizo como verbo de acción.

Ahora, me imagino que ustedes se estarán preguntando ¿qué significa en realidad el verbo "be" en español? Para poder contestarles esa pregunta primero debo aclararles algo, el verbo "Be" en presente y en pasado no es solo "Be" por si mismo, sino que existen derivaciones del mismo verbo; por ejemplo, el verbo *be* en presente es: **am – is – are**. Y el verbo *be* en pasado es **was and were**. ¿por qué no solo digo o escribo "Be" y ya en las oraciones? Esto es lo interesante del idioma inglés, resulta que en inglés tenemos verbos regulares e irregulares, es de mucha importancia que los aprendas conscientemente para poder hablar correctamente en el idioma, por ejemplo un verbo regular es "*play*," que significa jugar o también lo puedo usar para decir que toco un instrumento musical (*I play guitar*: yo toco guitarra) así que si yo quiero utilizar "*play*" en presente se escribe así mismo sin ningún cambio a la hora de escribirlo o pronunciarlo, tal como lo usé en el ejemplo anterior (*I play guitar*); no obstante, cuando quiero usar el verbo "*play*" en pasado simple o en tiempos perfectos del idioma inglés (*present or past perfect tense*) debo agregarle *-ed* al final,

ya que como este verbo es un verbo regular, la regla gramatical del idioma inglés me indica que todo verbo regular que yo quiera utilizar en pasado simple o tiempos perfectos debo añadirle al final lo indicado, por ejemplo si yo quiero decir en inglés que yo antes tocaba guitarra, debo decir "**I played guitar**" esta oración está en pasado simple.

Por otra parte, los verbos irregulares en inglés son irregulares porque ellos cambian, en presente simple se escriben o se pronuncian de una forma, pero en pasado simple o en los tiempos verbales perfectos del idioma inglés se escriben diferente o se pronuncian diferente. Esto quiere decir que el verbo nunca permanece igual, por ejemplo, el verbo comprar en inglés es "buy", si yo uso este verbo irregular en presente diría por ejemplo: "**I buy flowers every Sunday**" que

significa "yo compro flores todos los domingos"; pero si yo quiero utilizar este mismo verbo en pasado simple ya no puedo escribirlo como "buy" y sería un error añadirle -ed al final "bued" (sería incorrecto porque -ed se agrega al final de los verbos regulares en inglés, pero "buy" es un verbo irregular, así que no se le puede escribir al final -ed). Es por eso, que al utilizar este verbo en pasado se debe escribir diferente, utilizando el mismo ejemplo anterior, pero en pasado entonces se diría lo siguiente: "**I bought flowers last Sunday**" o cual significa en español: "yo compré flores el domingo pasado."

Es por esta razón que el verbo "Be" cambia en los diferentes tiempos verbales del idioma inglés, ya que es un verbo irregular. Así que, entrando en materia, el verbo "Be" en presente lo utilizaré para decir mi nombre, mi edad, mi nacionalidad o de qué

país vengo, mi profesión, mis sentimientos o como me siento, para decir en qué lugar me encuentro y para mencionar cualquier tipo de descripciones físicas o habilidades de mi o de otras personas.

Por lo tanto, para escribir una oración afirmativa en presente simple debo utilizar el siguiente orden: sujeto + verbo Be + complemento. Un sujeto puede ser el nombre de una persona o puedo utilizar los pronombres personales (*I, you, he, she, it, you, we, they*) *you* puede ser tú (singular) o ustedes (plural). Además, debo saber que cada pronombre personal trabaja con una derivación específica del verbo "Be".

Ejemplo (procedo a explicar que significa en español el verbo Be en presente):

I am: yo soy o yo estoy.

You are: tú eres o tú estás.

He is: él es o él está.





She is: ella es o ella está.

It is: eso es o eso está. (*It* es un pronombre neutro que se utiliza para referirnos o hablar sobre cosas, por ejemplo: "*it is pretty*", que significa "eso es bonito", quizá pueda hablar de un carro, o una silla, o cualquier cosa a la que yo señale o haga referencia).

You are: ustedes son o ustedes están.

We are: nosotros o nosotras somos o nosotros o nosotras estamos.

They are: ellos o ellas son o ellos o ellas están.

También, mencioné que en una oración afirmativa debo utilizar un complemento, el cual es el último elemento de la oración, allí puedo escribir o utilizar solo tres cosas:

Adjetivos: describen al sujeto. (*Smart:* inteligente, *sad:* triste, *hardworking:* trabajador, etc.)

Sustantivos: nombres de cosas. (*panamanian:* panameño, *lawyer:* abogado, *car:* carro.)

Frases preposicionales: es la combinación

de una preposición, artículo y sustantivo, por ejemplo "*in the house*" que significa "en la casa".

Ejemplo de oraciones positivas o afirmativas en presente simple usando el verbo *Be* como verbo auxiliar:

I am Mike: yo soy Mike.

I am Smart: yo soy inteligente.

I am 32 years old: yo tengo 32 años.

I am Panamanian: yo soy panameño.

She is sad: ella está triste.

He is lawyer: él es abogado.

It is a big car: es un carro grande.

They are in the house: ellos están en la casa.

We are hardworking people: nosotros somos gente trabajadora.

Para decir estas mismas cosas de forma negativa solo debo incluir la palabra *not* entre el verbo "*Be*" y el complemento; por ejemplo, *he is not a lawyer*, *she is not in the house*, etc.

Por otro lado, para decir estas mismas cosas en pasado, solo cambio el verbo "Be" a was y were y estos se usan de la siguiente manera.

I was: yo era o yo estaba.

You were: tú eras o tú estabas.

He was: él era o él estaba.

She was: ella era o ella estaba.

It was: eso era o eso estaba.

You were: ustedes eran o ustedes estaban.

We were: nosotros(as) éramos o nosotros(as) estábamos.

They were: ellos(as) eran o ellos(as) estaban.

Algunos ejemplos en forma afirmativa o negativa:

She was not a bad lawyer: ella no era un mal abogado.

He was not in the hospital: él no estaba en el hospital.

I was not 15 years old in 2023: yo no tenía 15 años de edad en el 2023.

They were hardworking: ellos eran trabajadores.

Mike was a very good friend: Mike era un buen

amigo.

En conclusión, hemos visto como el verbo "be" es un verbo versátil, el cual no tan solo cambia a la hora de escribirlo o pronunciarlo en alguno de los tiempos verbales del idioma inglés, sino que también posee distintos significados tanto en presente o pasado; aprendimos que el puede fungir como verbo de acción, pero que también es un verbo auxiliar, que también me permite hacer oraciones y preguntas. Es por ello la importancia de comprender este verbo a la hora de aprender el idioma inglés, ya que me permite decir un sin numero de cosas sobre mi mismo y sobre los demás. Sinceramente podemos seguir hablando y explicando otros detalles relacionados a este verbo interesante, pero considero que con esta explicación muchas personas podrán aclarar algunas dudas que habían tenido por años. Por eso, ha sido un gusto compartir este pequeño razonamiento con ustedes, espero haberlos también motivado a seguir aprendiendo del idioma y que podamos utilizarlo para distintos fines que nos beneficien directa o indirectamente en nuestras vidas.





La observación como técnica para la evaluación formativa

Calderón-Badilla, Yency. Asesora Académica, Universidad Estatal a Distancia, ycalderon@uned.ac.cr

Mora-Umaña, Melissa. Investigadora Educativa, Universidad Estatal a Distancia, mmora@uned.ac.cr

Evaluar de manera formativa el logro de los aprendizajes de cada estudiante requiere que la persona docente reflexione en cuál es el mejor modelo de evaluación que debe aplicar al estudiantado, de ahí que deba conocer las técnicas que podría implementar según la planificación curricular de la asignatura, incluyendo los objetivos de aprendizaje, los contenidos y el contexto. Este artículo tiene como propósito exponer la técnica de observación como herramienta para evaluar de manera formativa los aprendizajes estudiantiles procurando

realizar la planificación apropiada para que los resultados permitan a la persona docente mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje atendiendo de manera integral al estudiantado.

Evaluación formativa

La evaluación formativa permite a la persona docente compartir con el estudiantado aspectos que podría mejorar o reforzar para tener un mejor logro del aprendizaje. Según Castillo y Cabrerizo (2007) este tipo de evaluación "sirve como estrategia de mejora para ajustar y regular sobre la marcha los procesos educativos, de cara a conseguir las metas u objetivos previstos" (p. 27).

Aunado a lo anterior, el proceso formativo no es estático, por el contrario, se mantiene en constante dinamismo porque son las personas las que están aprendiendo (y aprendiéndose) de sí mismas y de su contexto, por lo que la evaluación formativa se convierte en una herramienta oportuna que permite al estudiantado y al equipo docente regular, orientar, ajustar, modificar y reforzar aprendizajes de tipo actitudinal, procedimental y declarativo. Para López (2009) la evaluación formativa tiene como finalidad la mejora de los procesos de aprendizaje del alumnado, el perfeccionamiento del docente y los procesos de enseñanza y de aprendizaje que tienen lugar en un contexto educativo (p.94).

Por su parte, Castillo (2023), enfatiza en que la evaluación formativa contribuye a desarrollar docentes con más amplia visión de mejora del saber y de los modelos que sean más acordes con la realidad del estudiantado para darles acompañamiento y seguimiento, explicando las razones de los logros y las causas de las limitaciones, por lo tanto, desde la evaluación formativa se

apoya a cada estudiante para que logre no solo el aprendizaje de contenidos, sino para que el autoconocimiento de sí mismo y su proceso de autorregulación.

La observación en los procesos de formación

La observación puede ser concebida como un método o una técnica de investigación utilizada en ciencias sociales, cognitivas, humanas y actualmente la educación y la psicopedagogía, donde se sigue un procedimiento de abstracción de la realidad que se enriquece con un sistema de registro objetivo y sistemático de información, una apropiada interpretación y captación de significados de las personas en contextos específicos, la cual puede surgir de forma espontánea, donde se plantea la codificación de parámetros de observación que permite generar análisis de la información bajo un marco conceptual y de conocimiento particular (Anguera, 1990).

En el ámbito de la investigación, la observación potencia en las personas la habilidad indagar de forma consciente su entorno, tiende a ser intencionada, sustentada en un marco de conocimientos, además que puede ser selectiva e interpretativa. Existen diversas taxonomías sobre las cuales se puede categorizar la observación, esta puede ser abierta, estructurada, semiestructurada, participante, etológica, natural, por poner algunos ejemplos. También esta puede ser cuantitativa, cualitativa o mixta según el objetivo que se desea conseguir o el alcance de la investigación.

Con el desarrollo de las metodologías formativas basadas en el constructivismo y en los enfoques aptitudinales (o por competencias), la observación también se convierte en un recurso importante para la evaluación de los procesos formativos, ya



@pixabay

que de esos modelos pedagógicos no sólo se evalúan los productos que desarrolla el estudiantado, sino los procesos y el desempeño de este *In situ*.

En este sentido, no solamente se trata de una herramienta de investigación, sino que también puede ser utilizada para obtener información sobre los actores del hecho pedagógico y los contextos de formación educativa, donde se puede observar las dinámicas sociales, cómo se da en aprendizaje en contextos particulares, la forma de ejecución de actividades de aprendizaje, y otros aspectos importantes de la formación como son los conocimientos actitudinales, las relaciones entre estudiantes-

docentes, entre otros.

Como herramienta de evaluación de los aprendizajes Yugan *et al.* (2023), afirman que mediante la técnica de la observación “se puede apreciar el grado de conocimiento apropiados por el estudiantado, facilitando el proceso evaluativo tanto para docentes y estudiantes” (p.4).

En este sentido, plantea una forma de evaluación de los aprendizajes no sólo a nivel individual, sino aplicada al espacio de la clase y de los grupos sociales. Además, es una técnica que se puede también aplicar a la virtualidad y como medio de triangulación en conjunto con otros instrumentos que ofrecen una visión parcial del aprendizaje del estudiantado.

Por lo anterior que se consideran las siguientes ventajas de la observación (Mora, 2015):

Permite conocer al estudiantado, se puede obtener información de los actores sociales del hecho pedagógico en un ambiente natural, espontáneo y tomando en cuenta diversos aspectos del proceso formativo.

Permite relacionar la dinámica de la clase con los contenidos a aprender, ya que al docente se le facilita planificar o implementar estrategias de aprendizaje adecuadas a las características de sus estudiantes y la dinámica social de estos.

Posibilita optimizar los procesos formativos, pues la observación puede revelar las potencialidades o debilidades de los actores sociales del hecho pedagógico, no solamente el estudiante, sino el mismo docente.

Permite manejar cantidades importantes de información, pero a la vez especificar sobre lo que se quiere observar, así como triangular

información con otras técnicas para generar resultados más objetivos con respecto al desempeño de un estudiante.

Permite abordar ciertas características de lo observado que de otra forma no sería posible estudiar. Por ejemplo: interacciones sociales, cooperación, emociones, aprendizaje de pares, el fraude, el engaño, entre otros.

Permite evaluar comportamientos, situaciones, los ambientes de aprendizaje, los procesos de cambio, y no solamente los resultados o productos.

Permite dar insumos y enriquecer los procesos de retroalimentación básicos en los procesos formativos.

Permite acercarse a obtener evidencia empírica de los procesos internos del aprendizaje ofreciendo información valiosa para la reflexión y el diseño de nuevas situaciones didácticas y evaluativas.

Permite revelar las características de los estudiantes en ambientes que son naturales para ellos y cotidianos, sin provocar algún tipo de tensión, sesgo o manipulación del entorno que pudiera alterar los resultados.

Desde la evaluación formativa con la observación:

Se establecen una serie de indicadores comportamentales y categorías de observación que permiten delimitar y establecer en unidades muy pequeñas lo que se quiere observar, lo que podría utilizarse como parámetro para la evaluación, y con ello, también darse cuenta si los objetivos planteados en el curso, en la lección o en una actividad grupal están siendo alcanzados o no. Según Hurtado (1999) la evaluación y la observación son procesos complementarios y necesarios entre sí, y en su experiencia

la observación puede ser utilizada como instrumento de evaluación, pues ésta no necesariamente es una descripción cuantificada donde se evalúa a las personas en ambientes controlados, sino que también puede ser de carácter cualitativo que podría ir orientado a evaluar el alcance de los objetivos, lo cual se puede lograr a través de parámetros observacionales de las situaciones sociales de aprendizaje. Por otra parte, también podría ser valiosa para la autoevaluación de los aprendizajes, pues permitiría a los estudiantes elegir, realizar y evaluar sus propios objetivos y planes, así como ver diferentes perspectivas de los problemas y posibles soluciones (Mora, 2015, p.68).

Para aplicar la observación como evaluación formativa la persona docente requiere tener claridad que la observación puede tener diversas funciones que contribuyen en el proceso de formación estudiantil y en procesos para retroalimentar el propio quehacer del docente.

De ahí que tiene una función didáctica orientada a la selección e implementación de estrategias didácticas no solamente acordes con los contenidos, sino también con la dinámica de la clase; una función pedagógica que le permite generar insumos para mejorar su propuesta pedagógica en un curso específico, de tal forma que permite reflexionar sobre sus mismas acciones docentes y una función evaluativa capaz de ofrecer insumos para comprender el desarrollo de un estudiantes a lo largo se un proceso formativo, así como observar el desempeño o manejo de contenidos de aprendizaje en una actividad particular.

Una vez que hay claridad en las funciones de la observación, la persona docente que implementa la observación, requiere



@pixabay

delimitar lo que se quiere evaluar y el tipo de observación a aplicar. Para Yugan et al. (2023), en el proceso de enseñanza-aprendizaje estudiantil *“es importante registrar aquellas actitudes, cualidades que se pueden percibir mediante la interacción del estudiante con sus pares, el desempeño académico y los componentes actitudinales, así como el aprendizaje de los contenidos en el área específica”*, para realizar lo anterior, la persona docente, requiere definir el objetivo de la observación y planificar dicha técnica considerando los siguientes aspectos:

- Los objetivos o intenciones de aprendizaje.
- Las características del grupo o individuales de los estudiantes.
- El tipo de conocimiento o contenido que se pretende evaluar, que puede ser procedimental, declarativo y/o actitudinal.
- Las categorías y construir los indicadores de observación.
- Tener claridad si los elementos a observar son

individuales o grupales.

Considerar el contexto y características donde será implementada la observación.

Sobre el punto 4, cabe señalar que construir los indicadores es uno de los procesos más importantes, ya que cada uno de ellos debe ser codificados y definidos con precisión de manera que el instrumento cumpla criterios de evidencias de confiabilidad y evidencias de validez necesarios para aplicarlo.

Otro paso importante al planificar la observación como técnica de evaluación es delimitar cuál será el instrumento que se utilizará para registrar las evidencias empíricas del logro del aprendizaje, para eso la persona docente puede utilizar:

La evaluación formativa y la observación

Para Rodríguez e Ibarra (2011) la observación es *“una técnica que sigue la persona evaluadora para obtener información que necesita para dar respuesta a las cuestiones que necesita valorar”* (p. 101). Además, estos autores mencionan que al utilizar la

observación como técnica evaluativa se requiere tener claridad en: a) objeto de la observación, b) contexto, sujetos por observar, c) duración y distribución del tiempo, d) dónde se registra la información, e) representatividad de las observaciones y f) el valor de los comportamientos observados.

Toda observación requiere tener una intencionalidad la cual marca el objetivo principal del porqué evaluar los aprendizajes de los estudiantes a través de la técnica de la observación. Una vez definida la intencionalidad la persona docente debe planificar la evaluación, dado que utilizar la observación no consiste solamente en aplicar un instrumento, sino que conlleva valorar factores asociados, como el contexto, la población, las variables de tiempo, el formato, aspectos éticos, entre otros. Para Castillo y Cabrerizo (2007) la planificación de la evaluación "permite proyectar con fundamento y seguridad una acción evaluadora organizada e intencional" (p. 129), porque busca organizar el sistema que dé sentido a los elementos de la acción evaluadora considerando la estructura, la dinámica, las interacciones, el contexto y los agentes que intervienen en todo el proceso evaluativo.

Con respecto al aspecto ético, éste debe estar presente en la evaluación formativa tanto en la planificación, durante el proceso, en la obtención de los resultados y en los usos que se hará con esos resultados, de tal manera que se garantice y promueva el análisis, el diálogo y la toma de decisiones para la mejora continua del proceso de enseñanza y aprendizaje con un enfoque integral. Según Moreno (2011) *"la enseñanza y la evaluación no son tareas neutrales, se trata de procesos que tienen un fuerte componente ético-moral, que inevitablemente afecta las vidas*

de las personas implicadas" (131). Por lo anterior, los docentes que evalúan deben estar vigilantes no solo de aspectos técnicos al diseñar los instrumentos de evaluación, sino, también de aspectos éticos y morales como la equidad, el acceso, el respeto, la comprensión, el diálogo, entre otros.

A continuación, se presenta una propuesta de ficha para orientar la planificación de la Observación como técnica para evaluar de manera formativa:

Ruta para planificar la evaluación formativa utilizando la técnica de la observación
Objetivo de aprendizaje: (actitudinal, procedimental, de contenidos) ¿Cuál es el objetivo de aprendizaje que se desea evaluar formativamente con la observación?
Población meta: (a quién/quienes se evaluará formativamente mediante la observación)
Fecha-horario: ¿cuándo se evaluará aplicando la observación?
Duración y/o distribución del tiempo: ¿En cuánto tiempo (horas, días, semanas) se realizará la observación?
Contexto: (lugar, situación, circunstancia, ambiente en el que se evaluará formativamente a través de la observación)
Responsable: ¿Quién evalúa formativamente a través de la observación? (entre pares. equipo docente, solo un docente, etc).
Formato de la observación: ¿En qué formato se aplicará la evaluación formativa utilizando la observación? (presencial, virtual, híbrido).
Instrumento: ¿Cuál/cuáles instrumentos utilizará para registrar lo observado durante la evaluación formativa? (criterios, ítems, ru

Ética:

¿Cuáles mecanismos o estrategias utilizarán para que la evaluación formativa a través de la observación sea aplicada de manera ética?

(Consentimiento informado, lineamientos previos, comunicación de lo que será observado, los usos que se harán de la información obtenida, respeto ante las diferencias o individualidades, instrumento técnicamente diseñado, entre otros).

Resultados:

¿A quién/ a quiénes dará la devolución de los resultados de la evaluación formativa realizada a través de la observación? (estudiantes, padres, dirección, comunidad, autoridades, etc).

¿Cómo dará la devolución de los resultados a cada estudiante e interesados?

¿Cuáles son los usos que se harán con los resultados de la evaluación formativa mediante la observación?

Fuente: elaboración propia.

Comentarios finales

La persona docente ha de documentar mediante la planificación cuál es el sentido de aplicar la técnica de la observación para evaluar el aprendizaje de cada estudiante. Ha de considerar aspectos de contextos, de contenidos, del objetivo de aprendizaje, de tiempo, éticos, de los resultados y los usos como se detalló anteriormente.

Cada vez que se implemente la observación como técnica para la evaluación formativa la persona docente ha de tener en cuenta todos aquellos valores, actitudes y comportamientos que muestre como docente, así como las que presenten en los estudiantes al ser evaluados.

Referencia

Anguera-Argilaga, M.T. (1990) Metodología Observacional.

En: Arnau, J., Anguera, M.T. y Gomez Benito, J. *Metodología de la investigación en ciencias del comportamiento* (pp. 125-236). Universidad de Murcia.

Castillo Arredondo, Santiago y Cabrerizo Diago, Jesús. (2007). *Evaluación Educativa y Promoción Escolar*. PEARSON: Prentice Hall.

Castillo Arredondo, Santiago. (2003). *Compromisos de la Evaluación Educativa*. PEARSON: Prentice Hall.

Herrero Nivelá, M. Luisa. (1997). La importancia de la observación en el proceso educativo. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. 1(0). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2789646.pdf>

López Pastor, Víctor. (2009). *Evaluación formativa y compartida en Educación Superior: Propuestas, técnicas, instrumentos y experiencias*. Ed. NARCEA, Universitaria.

Mora Umaña, Andrea Melissa. (2015). La importancia de la observación etológica como recurso pedagógico y didáctico: una aproximación desde las ciencias cognoscitivas y el estudio del comportamiento animal. En Gutierrez Soto, Marco Vinicio. y Piedra García, Luis Ángel. *Docencia constructivista en la Universidad: una serie de ensayos sobre experiencias en Costa Rica*. (pp. 49-70). Estación Experimental Fabio Baudrit, Universidad de Costa Rica.

Moreno Olivos, Tiburcio. (2011). Consideraciones Éticas en la Evaluación Educativa. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 9 (2). <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol9num2/art09.pdf>

Rodríguez Gómez, Gregorio e Ibarra Sáiz, María Soledad. (2011). *e-Evaluación orientada al e-Aprendizaje estratégico en Educación Superior*. Ed. NARCEA, Universitaria.

Yungán Yungán, Raúl; Sarco Sánchez, Patricia Lorena; Eugenio Cando, Elizabeth; Yarcé Quinteros, Yasmín Yulian. (2023). La observación como instrumento de evaluación de aprendizaje. *Revista Multidisciplinaria de Desarrollo Agropecuario, Tecnológico, Empresarial y Humanista.*, 5(3), 6. <https://dateh.es/index.php/main/article/view/214>

DÍA	NOMBRE	APELLIDO			
1	YENNY M	VALDES G			
	LISSETTE M.	BERNAL DE GUERRERO	10		LOVELIZ L. MADRID F.
	EDILIA CHAVEZ DE FLORES				HERNAN O ESPINOSA P
2	YENY M	CASTILLO C			WILSON CABALLERO MORALES
	RANDY KID	VARGAS R.			ROXANA GONZALEZ G.
	NIVIA E	GUTIERREZ			RENEYRO MERCADO FERNANDEZ
	JOSE D	ROMERO Q			ALCIBIADES BATISTA G
	ISENITT ACOSTA APARICIO				INDIRA Y CANDANEDO
	EYDA J	BARRIA	11		FELIX ESTRADA K
3	WILLIAM O.	SERRANO GUERRA			AURA E P DE DIAZ
	ONIX S.	ARAUZ ROJAS			YADIRA M GOMEZ V
	ALBERTINA MONTENEGRO N				RAMIRO SANCHEZ S.
	JOICE RODRIGUEZ				NALLILYS N BAULES
	FELIX A	RIOS VEGA			MARCIA L MIRANDA R
	DALLYS D	MIRANDA M			LUIS A SANTAMARIA C
	CARMEN M	SANJUR A			EVELIO ARCILLA
4	NITZIA L	OLMOS A	12		EVELIA M A DE ESQUIVEL
	ALEJANDRA M	DE PUY MORALES			DIGNA ROSA GOMEZ ARAUZ
	MARIETH Y	SILVA G			YEISETH A CASTILLO
	LUIS M	VARGAS			ALEXIS J. VILLARREAL ARAUZ
5	MANUEL B	ESPINOZA G			LIABETH ORTEGA DE ESPINOSA
	AMILCAR	MUÑOZ J			GEISEL J GUERRA S
	GEOVANY E.	CASTILLO			FELIX QUIEL DE GRACIA
	ERICK R	QUIEL E			DORIS I DUARTE P
	CECILIO	LEZCANO A	13		ARIEL J. MONTENEGRO R.
6	SINDY M	SAMUDIO CH			ARIADNE C SERRACIN W
	PLINIO E	GONZALEZ M			XIOMARA AYALA BOLIVAR
	NURIS BATISTA M				STEVE VIQUEZ C
	MAXIMO	MONTENEGRO			RODRIGO A PITI S
	DANIELA J	PEÑALBA A			MARIBEL HURTADO P
	CESAR O.	ABREGO ROMERO			LUIS A. PEREZ DE GRACIA
7	JULIO FUENTES MOJICA		14		LIZADIA G SAMUDIO P
	JORGE A	LOPEZ P			LINO A VEGA R
	ISABEL MARTINEZ				PAULA E MOSQUERA
	DAMARYS	CASTILLO S.			NILKA DE SERRANO
8	ISIDRA M	GONZALEZ DE IBARRA			MAYRA M. CORREA G.
	ANAYANCI EGONZALEZ DE ARAUZ				MARIA G PATIÑO O
	DORIS X	STEVENSON			AMINTA I BETHANCOURT R
	SOPHIA L.	ARAUZ LEZCANO	15		ERUNDINA EC DE GUEVARA
	MIGUEL A.	SANCHEZ AVILA			ANTONIA RIOS C
	MARIGEL A	SAMANIEGO			WENDY M. OROCU CABALLERO
	LUZ MIREYA	CASTILLO AGUIRRE			VERONICA GARCIA M
					MARCOS H RIVERO A
					KARINA I MIRANDA S

cumpleaños de marzo

Cumpleaños de Marzo

16 HECTOR R CABALLERO M
GREISY M. SERRANO GUERRA
ASHLEIGH A. CASTILLO BEITIA
ARIEL EDUITT MARTINEZ SANCHEZ
YARIELA SERRACIN
ROSEMARY YHERNANDEZ M
ROMUALDA DE HERRERA
NANCY M. VALDES REYES
JUAN G ESTRADA C
IGNACIO CASES G
GREIVIN A. ESPINOZA FOSSATTI
17 MIRIAM M. TORRES A.
LILIBETH A. CASASOLA A
LILIAM V DE CASTILLO
LESTENIA G. MIRANDA APARICIO
ELSY ANABEL LEZCANO AYAR
CARLOS BELTRAN
BELLANIRA MELENDEZ
18 FRANCISCO J MORALES M
EDWIN JAVIER ESPINOZA DEL CID
19 MIGDONIO RODRIGUEZ P
MARIO A. ALVARADO MIRANDA
IVANA Y. MARRONE ARJONA
GRACIELA BEITIA
EDILBERTO POLANCO A
DANIEL E. CHAVARRIA LOPEZ
BETZAIDA PINEDA G
20 VIRGINIA Y LEZCANO G
SERGIO I. MOSCOSO R.
ROCIO C ARROYO A
MITZELA E. ESPINOZA CEDAÑO
LIANA A DE MORALES
JOSUE R. GOMEZ RIOS
JOSE D VICTORIA
IRIS Y MORENO A
CARMEN L. CACERES VALDES
21 YADIRA Y MIRANDA M
SANDRA LEZCANO
RITA G CARRERA G
AILYN GARCIA CHAVEZ
MIGDALIA RIVERA
HAROLD A. SOLE AGUIRRE
CAROLINA L. CASTILLO QUIROS

23 VICTORIANO RODRIGUEZ O
LORENA C PITTI DEL CID
LILITH SUNY MIRANDA DE BRUNA
24 MARIEL E MONRROY A
JOSE DE J. ACOSTA C.
ITZA ATENCIO
25 TESILA RUBIO SAMUDIO
MILVA Y. GONZALEZ MIRANDA
LUIS VEGA
ALVARO A ATENCIO C
SERGIO J. CABALLERO PINEDA
26 VIELKA L QUINTERO G
27 MARIA E. CABALLERO R.
LIDIA E BARROSO DE LEON
ELILIO MENDOZA P
ARACELLY E GARCIA G
ARMANDO E. GONZALEZ GODOY
WALTER E. HURTADO SANTOS
28 RUTH GONZALEZ M
RAFAELA BLANCO CAMPOS
JOSE R CABALLERO B
GUILLERMO ARAUZ V
CARMEN J MONTENEGRO
ARISTIDES A MARTINEZ Q
YARISSA S. BERBEY C.
ABDIEL D CONCEPCION G
VELKIS A. SERRANO ESPINOSA
VALENTIN MURILLO T
ROSEMARIE ESPINOSA M
PEDRO CARREÑO
MICHAEL J. JORDAN CABALLERO
LINA INDIRA BARRIA IBARRA
ESTHER M GONZALEZ DEL C
CYNTHIA M CASTILLO W
AUGUSTO GUEVARA
JOSE J CORONEL M
FRANCISCO A. VARGAS N.
BETTY R SERRANO
ARIANIS O. SERRANO L.
31 ABELARDO A RODRIGUEZ J
VIRGILIO OLMOS
TAMARA S CASTILLO A
RAFAEL A SANTAMARIA A

OLIVER Y SAMUDIO G
MILTON R. MORALES C.
DAVID A TRONCOSO
BRENDA N COLINDRE DE MORALES

Cumpleaños de Abril

DÍA	NOMBRE	APELLIDO			
1	YORI D	VISSUETTI S			
	ELIET RODRIGUEZ F.		8		
	EDWIN RODRIGUEZ S				
	DANIEL DE LEON M.				
2	ROSA I	VILLARREAL			
	OMAYRA RODRIGUEZ				
	NEIRA CASTILLO				
	MIXILA VILLARREAL S				
	MICHELLE SERRANO B.				
	JOCELYN G. ACOSTA S.				
	JILMA ESTHER QUIEL LEDEZMA		9		
	JAIDY L AIZPURUA M				
	FLORENCIO CASTILLO				
3	XENIA Y	AVENDANO			
	ROGER AVILES M		10		
	ERIKA QUINTERO E.				
	EDGARDO C VARGAS A		11		
	CATHERINE GONZALEZ				
4	WILLIAMS N	QUINTERO S			
	NELSON J GOMEZ M		12		
	KAILA L ARAUZ F				
	DEILYN QUIEL JIMENEZ				
5	HIASBETH	ARAUZ CASTILLO			
	FRANZ E ROBLES U		13		
	AURISTELA URIETA S				
	ARMANDO MONTENEGRO				
6	LETSY G	SERRANO S			
	GIOVANNA LEON L				
7	OMAYRA	SAMUDIO			
	KATHERINE JARAMILLO VEGA				
	HILDA V AYALA A				
	DANY A. QUINTERO S.				
	CARLOS J. GONZALEZ S.				
	ROSALBA H. SERRANO R.				
	OLMEDO FLORES				
	MIRNA L KANT B.				
	LENIC JAVILLA REYES				
	GLORIA RIVERA N				
	FRANCISCO MIRANDA L				
	ERICK A CASTILLO S				
	ENIS GRAJALES				
	DANIEL A. VALDES R.				
	YESSELYS DEL C SILVERA E				
	VIRGILIO ESPINOZA G				
	ERICK A. CABRERA B.				
	EDILMA DEL R MENDEZ P				
	ROSA M VALDES				
	OLDEMAR O GONZALEZ L				
	ERICK A ORTIZ CHANG				
	EIRA M GONZALEZ M				
	SUSANA E MORALES A				
	ROSITA SANJUR B				
	ERICK N SERRANO C				
	DALLYS M ROVIRA				
	TERESA CEDEÑO				
	SILKA L RIVERA B				
	MEDIN A CONCEPCION E				
	MARITZA MARTINEZ				
	MARIADE GRACIA				
	MARIABETHANCOURT				
	MANUEL A. MARTINEZ H.				
	LUIS A. CASTILLO S.				
	KATHERINE I. DELGADO C.				

Cumpleaños de Abril

- | | | | |
|----|---|----|--|
| 14 | ENITH GONZALEZ C
ELSA D GUERRA J
DIEGO A. MARTINEZ PEREZ
ARIEL A HERNANDEZ B
PEDRO CABALLERO R
OSMAN O CABALLERO N.
LOURDES E CABALLERO N
LISSET CABALLERO
IGNACIA M GONZALEZ S
GONZALO VEGA M
EDGARDO A DE LA TORRE
EDGAR H VALDES C
ARIELYS L CORREA V
OSIRIS Y PITI DE COCHERAN
MITZILA E. MORENO P.
MIGUEL E. VALDES C.
JEREMIAS PIMENTEL
DOLORES I TEJADA
CHRISTOPHER V. CASTILLO V. | 20 | LOURDES E CARRASCO G
IVAN RODRIGUEZ M
DIANE N SAMUDIO DE ROJAS
DALVIER A TUNON DE LEON
ADAM A LOPEZ CH
OLIVIA JIMENEZ DE GRACIA
ERNESTO A. GONZALEZ M.
ANASTACIO CHAVARRIA
DILCIA E CABALLERO S
ROBERTO ARAÚZ ARAÚZ
JOSE A. DE LEON DE GRACIA
CHI SHING MAN WAN
ARIEL OMAR CONCEPCION C.
ACELA ITZEL SALDAÑA G.
TERESA AYALA
HUGO ORTEGA
AURISTELA BONILLA
MAYRA E VEGA DE CERRUD
ALCIBIADES I GONZALEZ M
LUIS M TREJOS R
JOSE ROLANDO GUTIERREZ G.
BORIS E SANJUR
SHERYL S. MARTINEZ
LILIANA JOVANE DE G.
JOEL E. MENDOZA A.
AIDA N ALVARADO DE ARCIA
MEDIN A RIOS
MARTHA C GOMEZ A
ARACELLY VEGA
WANDA O MONTENEGRO B
VIELKA C DE GUEVARA
LUIS O QUIEL G
FRANKLIN A MENDEZ S
DIANA CORTES
CRISTINA ATENCIO E.
ARQUIMEDES H CASAZOLA S |
| 15 | ZULEIKA M MORENO A
YAMILETH G. MORENO S.
VIELKA M BATISTA M
OSWALD JATENCIO V
LIZBETH A C DE VARGAS
LILIANA SERRANO
JOSE EFRAIN BATISTA
JORGE LUIS BATISTA ARROCHA
ANA I DE SANCHEZ
CARLOS ALBERTO BELTRAN M. | 21 | YAMILITH E. CABALLERO M.
VICTOR M CASTILLO G
MARIA E. MORALES A.
LENYS M. ORTEGA S.
JOSE A ECHEVERRIA R
ERICKA M. WEDDHERBURN P.
ELESBIA SANTAMARIA G |
| 16 | AISA M CASTILLO S
ALCIBIADES M. ESPINOZA PINTO
JAVIER MONTENEGRO
FROILAN E MATUS P
EVIDEIDA MIRANDA
ANGIE FERNANDA CEDEÑO C.
ARNOLDO CANDANEDO MARTINEZ | 22 | |
| 17 | MAYLIN J HIDALGO CH
MAYANIS A VALDES C
JOSE M MONTENEGRO Q
EDILDA ESTHER SAAVEDRA ROJAS | 23 | |
| 18 | SONSIRE ALBA WITTGREEN KAPEL
MADELAINE M. CABALLERO PEREN
LUIS ENRIQUE SERRUD GALLARDO | 24 | |
| 19 | | 25 | |
| | | 26 | |

28 AURELIO PEREZ G
 REINA RODRIGUEZ
 MARTA L CACERES G
 LEYNER L PINEDA G
 JORGE L. PINO C.
 GLORIA DE GALLIMORE
 GILBERTO O OLIVER D
 29 VIELSY T. GARCIA
 MAYRA ZAPATA V
 30 XENIA M MIRANDA C
 SHIANA Y. ROMERO G.
 ROSA ITZEL ARAUZ O.
 ROSA M CONCEPCION
 ROGER M MONTERO B
 MOISES E ALVAREZ A
 LUIS A VARGAS
 ISABEL A ADAMES S
 FERNANDO O OVALLE D
 AURISTELA PALACIOS
 AURELIA VICTORIA F.

Cumpleaños de Abril



@rrhunachi
26 DE ABRIL

DÍA DE LA Secretaria



Dirección General de Recursos Humanos
Valoramos tu experiencia y mejoramos tu futuro
en la UNACHI

@rrhunachi

27 de abril

¡Feliz día del Jefe!



Dirección General de Recursos Humanos
Valoramos tu experiencia y mejoramos tu futuro
en la UNACHI

Desafíos tecnológicos para el nuevo gobierno: Avanzando hacia la transformación digital.

@pixabay

Por: Alex J. Pittí M.
Ingeniero en Sistemas Informáticos
alex.pitti@unachi.ac.pa

El próximo 5 de mayo de 2024, el pueblo panameño saldrá a las urnas a elegir un nuevo presidente y las distintas autoridades de elección popular, con la llegada de un nuevo gobierno en Panamá, se abre una ventana de oportunidad para abordar los desafíos y retos que enfrenta la nación entera desde los distintos ángulos y aristas donde se originan los problemas y necesidades por los cuales la gente clama por respuestas.

Uno de los aspectos relevantes a los que debe prestar atención el nuevo gobierno para resolver las situaciones que encarará, será la tecnología. El nuevo gobernante junto a su equipo de trabajo

deberá apalancarse en herramientas tecnológicas para avanzar hacia una sociedad más conectada, eficiente y transparente. A continuación, exploramos algunos de los principales retos tecnológicos que el nuevo gobierno debe enfrentar y las estrategias que podría implementar para superarlos con éxito.

1. Transformación Digital del Gobierno:

Uno de los principales desafíos tecnológicos para el nuevo gobierno de Panamá es la transformación digital del aparato estatal. Esto implica modernizar los diversos servicios gubernamentales, tanto en los ministerios como en municipios, entidades descentralizadas y autónomas, esto con la finalidad de hacerlos más accesibles para los ciudadanos y mejorar la eficiencia administrativa. Para lograrlo, el gobierno debe invertir en la digitalización de trámites, la implementación de plataformas en línea y la capacitación del personal en tecnologías de la información.

2. Ciberseguridad:

La seguridad informática es otro desafío crucial para el nuevo gobierno. Con el aumento de las amenazas cibernéticas en todo el mundo, es fundamental proteger los sistemas de información del gobierno y los datos sensibles de todo el engranaje gubernamental, al igual que el acceso a la información de todos los ciudadanos. El gobierno debe fortalecer sus defensas tecnológicas, desarrollar capacidades de detección y respuesta a incidentes, y promover la conciencia sobre la seguridad cibernética en todos los niveles de la sociedad a fin de mantener la confianza de la población del país en cuanto a la gestión y agilización de los distintos trámites y procesos en el ámbito estatal.

3. Educación Digital:

La educación es un aspecto no negociable en cuanto a las prioridades a atender por parte del nuevo gobierno. Las nuevas autoridades electas no sólo van a recibir





un entorno educativo que ha dejado mucho que desear no únicamente en un escenario post-pandemia, que nos dio a ver las innumerables necesidades de la nación en este aspecto, sino que el país también enfrenta el desafío de integrar la tecnología en el sistema educativo para mejorar la calidad de la enseñanza y preparar a los estudiantes para el mundo digital que ya está en marcha y avanza con una velocidad impresionante. Esto implica proporcionar acceso a dispositivos y conectividad a Internet en las escuelas y diferentes centros educativos, capacitar a los docentes en el uso de tecnologías educativas y desarrollar contenidos digitales innovadores según lo que el mundo entero está demandando.

4. Conectividad y Acceso a Internet:

Otro desafío importante es ampliar el acceso a Internet de alta velocidad en todo el país y reducir la brecha digital entre

zonas urbanas y rurales. En 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas adoptó una resolución que afirmaba que *“el acceso a Internet es un derecho humano y una necesidad en la sociedad de la información”*. Desde entonces, varios organismos internacionales y regionales han reafirmado este principio. Por ejemplo, en 2016, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó una resolución que reconoce que *“el mismo derecho que las personas tienen en el mundo offline debe protegerse en el mundo online”*. Además, la Corte Europea de Derechos Humanos ha establecido en varias sentencias que el acceso a Internet es un elemento esencial para el ejercicio de la libertad de expresión y el derecho a la información.

En cumplimiento de lo anterior, Panamá requerirá de la expansión de la infraestructura de telecomunicaciones gubernamental, la implementación de políticas de inclusión

digital y la promoción de programas de alfabetización digital para todo el país desde los niveles educativos más básicos hasta adultos que hoy en día aún se resisten a este cambio que es totalmente relevante y necesario para avanzar como país que sirve de enlace a otras regiones del mundo.

5. Gobierno Abierto y Transparencia:

El nuevo gobierno desde su inicio debe promover la transparencia y la rendición de cuentas, a través de la tecnología mediante la publicación de datos abiertos, la participación ciudadana en la toma de decisiones y el uso de herramientas digitales para mejorar la gobernanza del país. El Gobierno Abierto y la Transparencia son conceptos fundamentales para promover la participación ciudadana, fortalecer la democracia y garantizar la rendición de cuentas de las autoridades, esto implica abrir los procesos de toma de decisiones y la información pública para que los ciudadanos puedan participar activamente en la

formulación de políticas, el monitoreo de las acciones gubernamentales y la rendición de cuentas de las autoridades.

A través de la creación, implementación y optimización de leyes de Acceso a la Información, Portales de Transparencia e Informes de Rendición de Cuentas se ha de fortalecer la democracia y promover una gestión gubernamental eficiente y responsable. Al abrir los procesos de toma de decisiones y hacer accesible la información pública, se empodera a los ciudadanos y se promueve una mayor confianza en las instituciones democráticas.

En conclusión, el nuevo gobierno de Panamá enfrenta una serie de desafíos tecnológicos que requieren de un enfoque integral y colaborativo. Al abordar estos desafíos de manera efectiva, el gobierno puede sentar las bases para una sociedad más moderna, inclusiva y próspera en la era digital.



 **Dirección General de Recursos Humanos**
Valoramos tu experiencia y mejoramos tu futuro en la UNACHI

¿Ya entregó su tarjeta testamentaria?



1/5  

 **Dirección General de Recursos Humanos**
Valoramos tu experiencia y mejoramos tu futuro en la UNACHI

¿Qué es?

La tarjeta testamentaria es un documento **notariado** que maneja el servidor público donde designa a sus herederos en caso de fallecimiento, entregada con firma de un notario y las copias de cédulas (si son panameños) o pasaporte (si son extranjeros).

Existen **3** tipos de tarjetas:



Administrativos Permanentes Administrativos Eventuales Profesores

2/5  

 **Dirección General de Recursos Humanos**
Valoramos tu experiencia y mejoramos tu futuro en la UNACHI

¿Cómo se llena?

Debe escribir con **letra legible** los nombres, cédula y datos del tutor (en caso de ser menor de edad) con los porcentajes que resulten en 100% en cada uno de los cuadros:

Datos personales: Debe llenar con sus datos **actualizados**, de ser casada, incluir el apellido también.

Datos de los beneficiarios: Debe llenar con los datos **actualizados**, cédula y que a la hora de calcular el porcentaje total dé a 100%. Si el beneficiario es menor de edad, agregar los datos de un **tutor**.

Firma: Al momento de firmar, debe ser lo más **idéntica** posible a la cédula de identidad personal.

Notario: El servidor público debe llevar la tarjeta a **notaría** para recibirla en nuestras oficinas.



3/5  

 **Dirección General de Recursos Humanos**
Valoramos tu experiencia y mejoramos tu futuro en la UNACHI

¿Cuándo debo entregar mi tarjeta?

Nuestra dirección entregó a todas las unidades académicas y administrativas desde el II semestre 2023 y actualmente estamos recibiendo la documentación completa.

¿Qué documentos debo llevar?

- Copia de cédula del servidor público.
- Copia de cédula de los beneficiarios (o certificado de nacimiento en caso de ser menor de edad).
- Copia de cédula del tutor responsable de cada menor.

No tengo mi tarjeta ¿Cómo hago?
Debe pagar B./ 1.00 en caja y traer el recibo para facilitarle una tarjeta testamentaria.



4/5  

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 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 2024

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

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