



Revista Digital No.1 - Año 4, Enero - Febrero 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
asuntosstudentiles@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

Yira Justavino
Oscar Guardia G
Marisabel Gallardo Mora
Zulay Mora

Diseño y Diagramación

IO.01.2024

Número

Año 3 - número 1,
Enero - Febrero 2024

Ficha Técnica

27.94 cm
39 páginas

Datos Generales

Universidad Autónoma de Chiriquí
Ciudad Universitaria, vía Interamericana
David, Chiriquí, República de Panamá
Dirección General de Recursos Humanos
Tel. (507) 730-5300 ext.1501 - 1502

Portada

Danza del Dragón, Parque Miguel de Cervantes, David. Fotografía de Enoc Warren @Ew.portraits

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



@rrhhunachi



@rrhhunachi



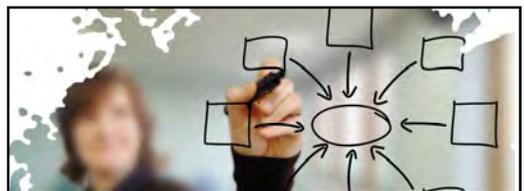
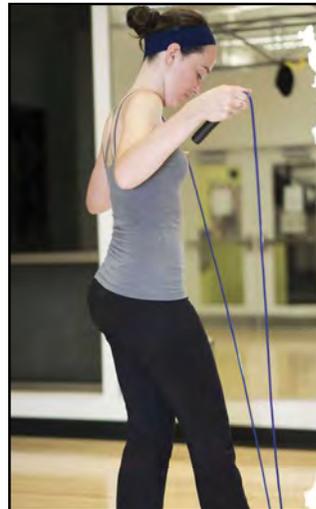
adn@unachi.ac.pa



www.unachi.ac.pa

CONTENIDO

TABLA DE



DEL ESCRITORIO DE LA EDITORA

Valorar a la mujer, reto permanente para una sociedad más justa

5

ENFOQUE HUMANO

Planificación: El arte invisible en la vida

9

OPINIÓN

Cuidando tu corazón: Hábitos diarios que pueden hacer una diferencia en tu salud cardiovascular

13

CIENCIA Y TECNOLOGÍA

La estadística y su importancia en la ciencia médica

16

DE BUENA FUENTE

22

COMUNICACIÓN INTERNA

Construyendo conexiones, elevando el rendimiento

30

CALIDAD

Invertir en el talento: La importancia de la capacitación para el crecimiento organizacional

33



Sobre la portada

La ciudad de David tiene su icónico parque Miguel de Cervantes, espacio que el 10 de febrero se convirtió en un verdadero ambiente oriental con la celebración del año nuevo chino. En la fotografía de la portada se encuentra el Dragon, que para esta comunidad representa “La fuerza, la valentía, la sabiduría y el éxito.” Se cree que la presencia del Dragon trae bendiciones de buena suerte y grandes oportunidades.

¡Feliz Año Nuevo Chino!

中国新年



foto de Portada: Enoc Warren @Ew.portraits

Valorar a la mujer, reto permanente para una sociedad más justa.



©Pixabay

Con el paso del tiempo, el papel de la mujer ha ganado importancia y ha encontrado nuevos caminos más allá de los tradicionales. Aunque las causas son múltiples por el aspecto multifactorial del desarrollo de la mujer en la actualidad, se destaca la educación como uno de los factores más relevantes que han colaborado para que en estos momentos sea una realidad. La educación ha permitido a las mujeres mayor autonomía e independencia tanto en lo económico como en su posición en el mundo



Mujer planchando
 Oleo sobre lienzo de Pablo Picasso, 1904
 Guggenheim, España

laboral y en la sociedad en general; haciendo que su aporte sea cada vez más significativo en todos los ámbitos del quehacer humano.

En las sociedades patriarcales, las mujeres estaban limitadas a roles de crianza y labores del hogar, lo que restringía sus capacidades de liderazgo, versatilidad y fortaleza. Hoy en día, aunque siguen siendo pilares fundamentales en el hogar, su papel en la sociedad ha evolucionado, permitiéndoles descubrir nuevos campos y demostrarsus habilidades en entornos laborales y sociales.

El término "sexo débil" ha sido reemplazado por un marcado empoderamiento femenino, que no solo se ha vuelto popular en los últimos tiempos, sino que representa a mujeres fuertes, decididas y resilientes. Estas mujeres no solo destacan en roles tradicionales, sino que también se desenvuelven con éxito en otros ámbitos exigidos por la sociedad, demostrando sus capacidades.

La entrega y lucha que las mujeres han demostrado a lo largo de la historia, especialmente en el cuidado y orientación de la familia, ha sido una de sus grandes fortalezas. A través de su influencia positiva en el hogar, han moldeado generaciones y contribuido significativamente al desarrollo social.

En el ámbito laboral, desde la revolución industrial, las mujeres han logrado una mayor participación en el mercado laboral. Sin embargo, esta inclusión trajo consigo nuevas luchas, especialmente en la búsqueda de equidad de género. A pesar de los desafíos, las mujeres han ganado espacios importantes, no solo por sus habilidades, sino también por su sensibilidad y humanidad.

Hoy en día, la contribución femenina es indispensable para el desarrollo socioeconómico de la comunidad. Aunque

aún enfrentan discriminación y exclusión, las mujeres han sabido empoderarse y ocupar roles destacados, desde el hogar hasta los más altos niveles jerárquicos en el ámbito laboral y político. Como es el caso aquí en Panamá que era impensable hace 85 años que una mujer pudiera votar y menos ser electa para cargos públicos u ocupar una magistratura.

Y aunque la realidad actual es muy diferente que la de hace pocos años aún existen desigualdades que hay que subsanar como es el caso de la paga discriminada solo por ser mujer o el acoso laboral y sexual al que están sometidas las mujeres diariamente.

En la actualidad, las mujeres se desenvuelven en entornos que promueven la búsqueda de nuevas metas, enfrentando desafíos con determinación y perseverancia. Su papel como constructoras de un futuro sostenible es



fundamental, y su valor y significado se reflejan en cada reto que enfrentan.

Aunque en todas las épocas la mujer ha dado ejemplo de inteligencia y fortaleza, capaz de superar adversidades y contribuir de manera significativa al progreso comunitario; en la época actual se visibiliza esta condición que, en el pasado, y en muchas ocasiones fue invisibilizada. A pesar de la discriminación y la marginación, las mujeres asumen roles y responsabilidades con dedicación y compromiso, demostrando su capacidad para liderar y tomar decisiones.

Es fundamental reconocer y valorar el papel de la mujer en la sociedad, entendiendo que su participación es esencial para la búsqueda de una sociedad más justa, equilibrada y colaborativa, esto redundará en el desarrollo y el bienestar de todas las personas.





©Pixabay

Planificación: El arte invisible en la vida

La planificación emerge como una poderosa herramienta que ayuda a estructurar actividades y prioridades, permite visualizar los objetivos y tomar decisiones informadas sobre cómo alcanzarlos; como proceso es dinámico, implica reflexión, creatividad y adaptabilidad; no obstante, es un aspecto fundamental a menudo, subestimado por el ser humano, pasa desapercibido pareciendo invisible a simple vista, su influencia se extiende a todas las áreas de la vida, desde las decisiones cotidianas hasta los grandes proyectos y metas que se producen en la vida diaria, la que ejercen los estudiantes y en el ámbito laboral.

Por: Zulay Mora

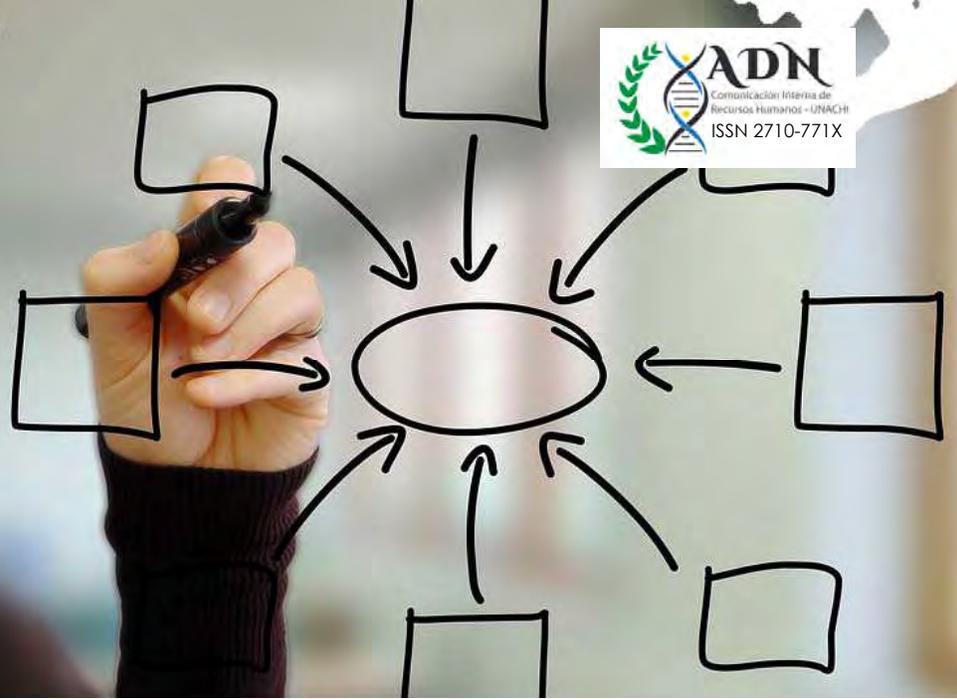
Especialista en Planificación
de la Educación

Correo:

zulaymora2216@gmail.com

Invisibilidad de la planificación en la vida diaria:

la invisibilidad de la planificación en la vida diaria puede ser el resultado de una combinación de factores que incluyen



©Pixabay

la falta de conciencia sobre su importancia, la procrastinación, la falta de habilidades de gestión del tiempo, el cambio constante de prioridades, la sobrecarga de información y distracciones, la falta de motivación o disciplina, y la creencia en la improvisación.

Para visibilizar la planificación en la vida diaria y maximizar la eficiencia en la realización de tareas y el logro de objetivos, a continuación, se expone algunas estrategias útiles:

1. Establece metas claras realistas y alcanzables a corto, mediano y largo plazo.
2. Utiliza una agenda o planificador: Anota las tareas importantes que debes completar y asigna tiempo específico para cada una de ellas.
3. Prioriza tus actividades:

Identifica las actividades más importantes, urgentes y dales prioridad en tu planificación diaria.

4. Utiliza listas de tareas: Permitirá realizar un seguimiento de progreso a lo largo del día.
5. Establece rutinas: que incluyan tiempo para el trabajo, el estudio, el ejercicio, el descanso y otras actividades importantes para ti.
6. Revisa y ajusta tu plan regularmente: Evalúa tu progreso hacia tus metas y realiza cambios en tu planificación según sea necesario.
7. Celebra tus logros: Reconoce y celebra tus logros al finalizar cada día. Esto te ayudará a mantenerte motivado y te dará un sentido de satisfacción por el trabajo

realizado.

Invisibilidad en el estudio.

la planificación puede ser invisible para algunos estudiantes debido a una combinación de factores que incluyen la falta de conciencia sobre su importancia, hábitos de estudio poco estructurados, falta de habilidades de gestión del tiempo, procrastinación, desorganización, falta de modelos a seguir y falta de motivación. Investigaciones publicadas por distintos autores, señalan que los estudiantes que planifican sus estudios tienen un rendimiento académico significativamente mejor que aquellos que no lo hacen. La investigación encontró que la planificación de estudios estaba positivamente relacionada con el rendimiento en exámenes y la finalización de tareas.

Para visibilizar la planificación en el estudio y maximizar la efectividad del tiempo dedicado al aprendizaje, se sugiere considerar estas estrategias:

- Utiliza un calendario o agenda: Esto te ayudará a visualizar tus compromisos y asignar tiempo específico para cada tarea.
- Establece metas claras: Define objetivos de estudio específicos y alcanzables. Divide tus metas en tareas más pequeñas y con plazos definidos para facilitar su seguimiento y realización.
- Crea un plan de estudio semanal o mensual: que incluya las materias, temas a cubrir y el tiempo que dedicarás a cada uno. Asegúrate de incluir momentos para revisar y repasar lo aprendido.
- Utiliza técnicas de organización: Emplea técnicas como el método Pomodoro, donde trabajas durante períodos cortos de tiempo seguidos de descansos breves, para aumentar tu productividad y concentración.
- Mantén un registro de tu progreso: Lleva un registro de las tareas completadas y los objetivos alcanzados. Esto te permitirá evaluar tu avance y realizar ajustes si es necesario.
- Crea un espacio de estudio adecuado: Dedica un lugar tranquilo y libre de distracciones para estudiar. Asegúrate de tener todos los materiales necesarios a tu alcance para evitar interrupciones.
- Revisa y actualiza tu plan regularmente: Revisa periódicamente tu plan de estudio para asegurarte de que siga siendo relevante y efectivo. Realiza ajustes según sea necesario para adaptarte a tus

necesidades y circunstancias cambiantes.

Invisibilidad en el ámbito laboral

la invisibilidad de la planificación en el trabajo puede ser el resultado de una combinación de factores que incluyen la falta de comunicación, el cambio constante de prioridades, la falta de alineación entre equipos, la cultura organizacional desfavorable, la falta de seguimiento y responsabilidad de sus trabajadores, la complejidad excesiva y la falta de liderazgo efectivo.

A este efecto, un informe de la Asociación Americana de Psicología encontró que la planificación efectiva en el lugar de trabajo estaba fuertemente correlacionada con el éxito laboral. Los empleados que establecen metas claras priorizan tareas y elaboran planes detallados tienden a ser más productivos y alcanzan niveles más altos de satisfacción laboral y éxito profesional (Locke & Latham, 2019).

Visibilizar la planificación en el ámbito laboral es fundamental para garantizar que todos los miembros del equipo estén alineados con los objetivos y tareas a realizar. A continuación, algunas sugerencias para lograrlo:

1. Comunicación clara y regular: Comunica los planes y objetivos del equipo de manera clara y regular. Esto puede incluir reuniones de equipo, correos electrónicos, tableros de proyectos o cualquier otro medio de comunicación que sea efectivo para tu equipo.
2. Utiliza herramientas de gestión de proyectos: Emplea herramientas como Trello, Asana, Jira o cualquier otro software de gestión de proyectos que facilite la planificación, asignación de tareas y seguimiento del progreso.

3. Establece metas SMART: Asegúrate de que las metas y objetivos sean específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con un tiempo definido. Esto facilitará la comprensión de lo que se espera lograr y cuándo.
4. Define responsabilidades claras: Cada miembro del equipo debe comprender claramente cuáles son sus responsabilidades en relación con el plan general. Esto ayuda a evitar malentendidos y asegura que todos estén comprometidos con el éxito del proyecto.
5. Actualiza regularmente el progreso: Realiza reuniones periódicas para revisar el progreso del proyecto y ajustar la planificación según sea necesario. Esto permite identificar cualquier desviación temprana y tomar medidas correctivas rápidamente.
6. Fomenta la transparencia: Promueve un entorno de trabajo en el que la información sea accesible para todos los miembros del equipo. Esto puede incluir compartir calendarios, documentos de planificación y cualquier otro recurso relevante.
7. Reconoce los logros y el esfuerzo: Celebra los hitos alcanzados y reconoce el trabajo duro de los miembros del equipo. Esto ayuda a mantener la motivación y el compromiso con la planificación establecida.

De lo expuesto se entiende que el éxito no ocurre por casualidad; las personas exitosas comprenden la importancia de establecer metas claras y desarrollar un plan de acción para alcanzarlas, visibilizando la planificación. Según estudios recientes (Gollwitzer & Oettingen, 2020), incluso la simple actitud de establecer metas y hacer planes puede aumentar la motivación y mejorar el

rendimiento en diversas áreas de la vida; por su parte, García y Martínez (2021), consideran que la planificación es un predictor significativo del éxito desde la misma vida diaria, durante la formación académica, hasta las relaciones laborales. Para Smith (2020), la planificación brinda un sentido de dirección y propósito en la vida, lo que aumenta la eficiencia y efectividad en la consecución de metas.

Al tomar una persona, el control del futuro y trazar su propio camino, le convierte en arquitectos de su propia vida ya que le brinda un sentido de autonomía y libertad, diseñando así la vida que desea vivir.

Referencia Bibliográfica

García, P., & Martínez, A. (2021). Planning for Success: Strategies for Achieving Your Goals in Work and Life. *Journal of Personal Development*, 45(2), 123-135.. Disponible en https://www.researchgate.net/publication/361441408_Student_Self-Assessment_as_a_Process_for_Learning

Gollwitzer, P. M., & Oettingen, G. (2020). Planning promotes goal striving. *Handbook of self-regulation: Research, theory, and applications*, 85-106. Disponible en https://www.researchgate.net/publication/265446207_Planning_Promotes_goal_Striving

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). The development of goal setting theory: A half century retrospective. *Motivation Science*, 5(2), 93-105. disponible en https://www.decisionskills.com/uploads/5/1/6/0/5160560/locke_latham_2019_the_development_of_goal_setting_theory_50_years.pdf

Smith, J. (2020). *The Power of Planning: How to Achieve Your Goals and Create a Life You Love*. New York: HarperCollins.



Cuidando tu corazón: Hábitos diarios que pueden hacer una diferencia en tu salud cardiovascular

©Silvia en Pixabay

Por: **Marisabel Gallardo
Mora - Medico**

marisabel.gallardo@unachi.ac.pa

El corazón es un órgano vital que desempeña un papel importante en el funcionamiento del cuerpo trabajando incansablemente para bombear sangre y nutrientes a todas nuestras células. Sin embargo, la vida moderna ha traído consigo una serie de cambios en el estilo de vida con un impacto significativo en el cuidado de la salud cardiovascular; la buena noticia es que muchos de estos factores pueden ser controlados o incluso revertidos con la adopción de hábitos diarios saludables. En este artículo exploraremos algunas prácticas simples pero poderosas que pueden marcar la diferencia en nuestra salud cardiovascular:

Alimentación balanceada

El American Heart Association recomienda una dieta rica en frutas como manzana, naranjas, arándanos, verduras como

Abandonar el tabaco

Fumar es uno de los principales factores de riesgo para enfermedades cardiovasculares y dejar su consumo puede ser todo un desafío, especialmente con el estrés social y económico derivado a la pandemia. La Organización Mundial de la Salud informa cuales son los beneficios inmediatos y a largo plazo de dejar de fumar de los que podemos mencionar:

A los 20 minutos, disminuye el ritmo cardiaco y baja la presión arterial.

Dentro de las 12 horas siguientes, el nivel de CO₂ en sangre disminuye a valores normales.

Después de 2 semanas, mejora la circulación sanguínea y aumenta la función pulmonar.

En 1-9 meses disminuye la tos y la dificultad para respirar.

En 1 año, el riesgo de cardiopatía se reduce al 50%

Control de peso

Mantener un peso saludable es fundamental para la salud cardiovascular. El exceso de peso puede aumentar los niveles de presión arterial, colesterol y la resistencia a la insulina, siendo todos estos, factores de riesgo para

©Pixabay

zanahorias, tomates, espinacas, granos enteros y proteínas magras como el pescado, pollo y clara de huevo que pueden ayudar a mantener niveles saludables de colesterol y presión arterial.

Ejercicio regular

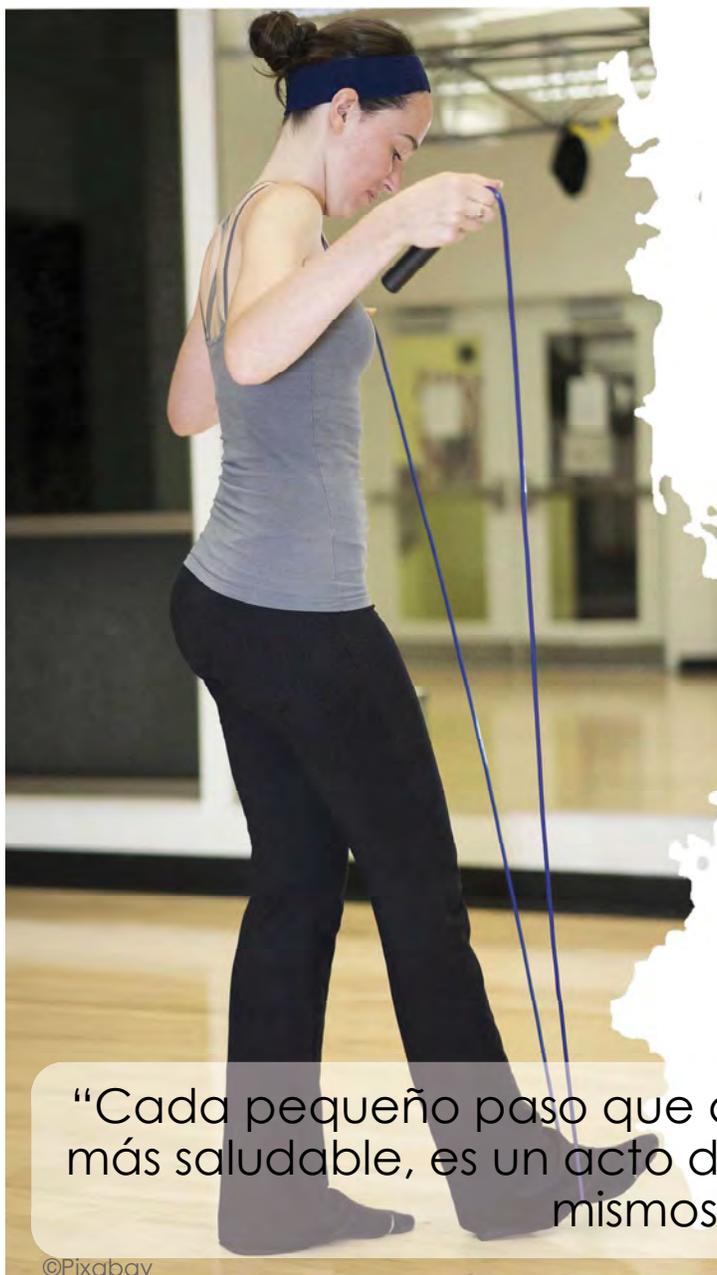
La actividad física regular es clave para fortalecer el corazón y mantenerlo en forma. El Center of Disease Control and Prevention recomienda al menos 30 minutos al día durante 5 días a la semana como caminar, nadar o pasear a su mascota para promover la salud cardiovascular. Para un beneficio adicional se recomienda incorporar ejercicio de fortalecimiento de músculos al menos 2 días a la semana.

Control del estrés

El estrés crónico tiene un impacto negativo en la salud del corazón, aumentando el riesgo de hipertensión, enfermedades cardiacas y otro tipo de enfermedades como dolor muscular, úlceras estomacales o reflujo gastroesofágico. Publicaciones de Salud de la Universidad de Harvard sugieren que se debe implementar técnicas de manejo del estrés como la meditación, respiración profunda, establecer límites y prioridades, buscar apoyo emocional o realizar hobbies o tiempo para relajarse y desconectar.

enfermedades del corazón. Recomendamos establecer metas realistas y alcanzables a corto plazo, mejorar la alimentación, tomar mucha agua, realizar 30 min de ejercicio al día, dormir entre 7-9 horas por la noche y buscar apoyo de un profesional.

Cuidar de nuestra salud es una de las decisiones más valiosas que podemos tomar en la vida, ya que tiene un impacto profundo en nuestro



“Cada pequeño paso que damos hacia una vida más saludable, es un acto de amor hacia nosotros mismos.”

©Pixabay

bienestar físico, mental y emocional. A corto plazo puede hacernos sentir mejor de inmediato experimentando más energía y un mejor estado de ánimo, a largo plazo alguna de las recompensas son la reducción de enfermedades crónicas como la diabetes, ciertos tipos de cáncer y enfermedades cardiacas que nos ayudará a vivir una vida más larga y activa, disfrutando al máximo cada momento con nuestros seres queridos. La clínica universitaria de la UNACHI tiene excelentes profesionales capacitados que pueden brindarle apoyo, como nutricionistas y médicos que les establecerán un plan de alimentación, una guía sobre cómo controlar el peso y tener una rutina de ejercicios.

Referencia Bibliográfica

American Heart Association. (2020). Healthy eating for a healthy heart. Recuperado de <https://www.heart.org/en/healthy-living/healthy-eating>

Centers for Disease Control and Prevention. (2021). Physical Activity Basics. Recuperado de <https://www.cdc.gov/physicalactivity/basics/index.htm>

Harvard Health Publishing. (2020). Relaxation techniques: Breath control helps quell errant stress response. Recuperado de <https://www.health.harvard.edu/mind-and-mood/relaxation-techniques-breath-control-helps-quell-errant-stress-response>

Mayo Clinic. (2021). Weight loss: 6 strategies for success. Recuperado de <https://www.mayoclinic.org/healthy-lifestyle/weight-loss/in-depth/weight-loss/art-20047752>

Tabaco: beneficios para la salud de dejar de fumar. (s. f.). Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/tobacco-health-benefits-of-smoking-cessation>

World Health Organization. (2021). Tobacco. Recuperado de <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/tobacco>



©Pixabay

La estadística y su importancia en la ciencia médica

Resumen: En el proceso de formación estadística del profesional de medicina se ve únicamente la estadística como herramienta de apoyo analítico procedimental durante la investigación científica, si bien distingue su necesidad, solo la refleja parcialmente empleándola en el rol de consumidor de información. Por lo que con este artículo presentamos el método científico al diagnóstico y solución de los problemas de salud, la familia y la comunidad a través de la estadística donde plasmamos la importancia del rol del médico y su relación con la estadística apoyándose

Por: Oscar Guardia G - Especialista en investigación

Correo: oscar.guardia@unachi.ac.pa



©Pixabay

como medicina basada en la evidencia; dado que la población espera del médico solución de problemas, lo cual exige que este sea integral y preparado. Adicional presentamos ejemplos aplicados, imágenes y cuadros que ayudan a comprender mejor lo escrito en el artículo.

Abstract: In the statistical training process of the medical professional, statistics is only seen as a procedural analytical support tool during scientific research, although it distinguishes its need, it only partially reflects it by using it in the role of information consumer. That is why with this article we present the scientific method for the diagnosis and solution of health, family and community problems through statistics, where we reflect the importance of the role of the doctor and its relationship with statistics, supported as medicine based on the evidence; given that the population expects the doctor to solve problems, which requires that he be comprehensive and prepared. Additional examples of applications, images and charts that help to better understand what is written in the article.

Palabras Claves: estadística, investigación científica, estadística descriptiva, regresión, salud, sistema público.

La estadística es muy importante en la medicina; ya que como conocemos es una ciencia que se encarga de recolectar, analizar e interpretar distintos tópicos de interés investigativo. En este caso la estadística nos permite al personal de salud, por ejemplo; dentro de un muestreo aleatorio evaluar el comportamiento de la población frente a situaciones de salud pública como lo es el COVID-19 o la predisposición a ciertas patologías.

Los médicos nos podemos basar en la estadística para emitir diagnósticos e incluso evaluar tratamientos que resulten beneficiosos para el paciente; por lo cual una adecuada fuente de conocimientos sobre situaciones a evaluar permite realizar adecuada planificación, aplicación y evaluación del proyecto que permita a su vez seguir generando hipótesis de investigación en temas que generen incertidumbre.

Cuando conversamos de análisis de datos para establecer relaciones de causalidad en un determinado fenómeno, para toma de decisiones en salud por ejemplo, se hace necesaria la comparación de la comparación de estadígrafos o porcentajes, dependiendo del tipo de escala de la variable y posteriormente si existe diferencia estadísticamente significativa entre los grupos, se procede a determinar la correlación entre las variables, para luego medir la asociación entre una o más variables independientes o predictoras (X) y la variable dependiente, también llamada efecto o outcome (Y) (Castro,2019).

Por lo que, para el análisis estadístico (Castro, 2019) sugiere ordenarlo en tres etapas:

Comparación del efecto entre grupos que están y no están expuestos a la variable independiente.

Para ello se utilizan pruebas estadísticas de comparación y según la distribución de las variables, serán pruebas paramétricas (si la variable distribuye normal) o no paramétricas (si la variable no distribuye normal).

La determinación de la correlación entre la variable independiente y el efecto, con el coeficiente de correlación.

Se determina con un coeficiente de correlación, que será de Pearson (r), en el caso que la variable distribuya normal, o de Spearman (ρ) en el caso que no distribuya normal.

La determinación de la asociación entre la variable independiente y el efecto, con la regresión.

Para determinar el grado de asociación entre una variable independiente y una dependiente, se usa la regresión.

Como podemos observar en la figura 1 y 2 estas pruebas favorecen la comparación de grupos y correlación y sugiere que pruebas utilizar cuando existe buena relación. También se observa en la figura tres diagramas que resume el muestreo y como este puede generalizarse a la población.

	Comparación de Proporciones	Comparación de Medias
Homogeneidad	2 muestras: Test exacto de Fisher test Chi-cuadrado	2 muestras: T- STUDENT
	Más de 2 muestras: test Chi-cuadrado	Más de dos muestras: ANOVA
Independencia	Coeficiente de correlación de Pearson	

Figura 1
Fuente: (Castro, 2019)

	Datos independientes	Datos pareados Comparación de dos tratamientos
Homogeneidad	2 muestras: Test exacto de Fisher test Chi-cuadrado	2 muestras: V numérica T Wilcoxon
	Más de 2 muestras: Kruskal-Wallis es idéntico al ANOVA con los datos reemplazados por categorías. Es una extensión de la prueba de la U de MannWhitney más de dos grupos	Más de dos muestras: Friedman
Independencia	Coeficiente de correlación de Spearman: $-1 \leq \rho \leq 1$ V. Ordinales V continuas no normal	

16. Sentis, J.; Canela, J.; Cobo, E.; Pardell, H. Manual de Bioestadística. Ed Masson, 2007.

Figura 2
Fuente: (Castro, 2019)

Ejemplo, en un artículo titulado, Factores de riesgo y predictores de gravedad en pacientes hospitalizados por COVID-19: análisis de 52 casos publicado en la revista Medicina Clínica en el año 2020; Un total de 52 pacientes fueron analizados (tabla 1). Todos presentaban elevados al menos 3 de los 7 parámetros de inflamación evaluados. Se observó una correlación entre los niveles de PCR con los de LDH (coeficiente r de Pearson, 0,44, $p < 0,01$), fibrinógeno (0,74, $p < 0,01$) y ferritina (0,40, $p < 0,01$). Los niveles de dímero-D al ingreso se correlacionaron con los niveles de troponina-I (0,66, $p < 0,01$) pero no con los reactantes de fase aguda (PCR, LDH, fibrinógeno y ferritina). En conclusión, la utilización de parámetros inflamatorios como la troponina-I o el dímero-D, así como escalas clínicas como la CURB65, ayudan a predecir una peor evolución de la enfermedad COVID-19. Su aplicación en la práctica clínica permite optimizar algoritmos terapéuticos y la racionalización de recursos en situación de crisis sanitaria.

Características de los pacientes

Variables	Total (N=52)	Fallecimiento o ingreso en UCI (N=8)	Alta sin ingreso en UCI (N=44)	p
Edad en años, media (DE)	65,5 (15,2)	74 (10,6)	64,0 (15,5)	0,04 ^a
Varones, n/N (%)	36/52 (69,2)	8/8	28/44	0,04 ^b
Hipertensión, n/N (%)	29/52 (55,8)	6/8	23/44	0,21 ^b
Diabetes mellitus, n/N (%)	14/52 (26,9)	3/8	11/44	0,67 ^b
Hábito tabáquico	3/47 (6,4)	1/8	2/39	0,77 ^b
Cardiopatía no isquémica, n/N (%)	9/50 (18)	1/7	8/43	1,0 ^c
Patología respiratoria previa, n/N (%)	6/49 (12,2)	1/8	5/41	1,0 ^c
ERC con FG <45%, n/N (%)	4/49 (8,2)	1/8	3/41	0,52 ^b
Días de evolución al ingreso, mediana (RIQ)	8 (5-11)	5 (4-6)	8,5 (6-12)	0,01 ^c
SaO ₂ ≤ 91% en urgencias, n/N (%)	9/49 (18,4)	3/7	6/42	0,11 ^b
Días con T > 37,5, mediana (RIQ)	6,5 (2-10)	1 (0-2)	7 (3-10)	0,02 ^c
Puntuación CURB65, mediana (RIQ)	1 (0-1)	2,5 (1-3,5)	1 (0-2)	< 0,01 ^c
Hallazgos Rx tórax, n/N (%)				
Normal	4/49 (8,2)	0/7	4/42	
Patrón intersticial < 2 lóbulos	7/49 (14,3)	1/7	6/42	
Patrón intersticial > 2 lóbulos	18/49 (36,7)	1/7	17/42	
Patrón intersticial + opacidades	20/49 (40,8)	5/7	15/42	
Anosmia/disgeusia, n/N (%)	11/50 (22)	3/7	8/43	0,17 ^b
Linfopenia al ingreso, n (%)	23/52 (44,2)	6/8	17/44	0,07 ^b
Fibrinógeno al ingreso en mg/dl, mediana (RIQ)	703,5 (599-825)	705,5 (593,5-948,5)	703,5 (599-789)	0,74 ^c
Dímero-D al ingreso (ng/ml), mediana (RIQ)	763 (426-1.051)	1.445 (953-2.053)	701,5 (421-914,5)	< 0,01 ^c
Ferritina al ingreso (µg/l), mediana (RIQ)	557 (216-925)	597 (394-1.372)	557 (193-924)	0,46 ^c
LDH al ingreso (U/l), mediana (RIQ)	276,5 (236-321)	317,5 (278-439)	266 (229-315)	0,08 ^c
Troponina I al ingreso (pg/ml), mediana (RIQ)	5 (3-11)	49 (6-66)	4 (3-8)	0,01 ^c
PCR al ingreso (mg/l), mediana (RIQ)	94 (42,5-136,5)	115 (60,5-320)	87,5 (38-135)	0,20 ^c
Fallecidos, n (%)	5/50 (10)	-	-	-
Ingreso en UCI, n (%)	3/50 (6)	-	-	-

DE: desviación estándar; ERC: enfermedad renal crónica; FG: filtrado glomerular; LDH: lactato deshidrogenasa; PCR: proteína C reactiva; RIQ: rango intercuartílico 25-75;

UCI: unidad de cuidados intensivos.

^a Calculado por t de Student unilateral.

^b Calculado por prueba exacta de Fisher.

^c Calculado por test de Wilcoxon.

Tabla 1

Fuente: (Marta-Enguita et al., 2020)

Es importante que el médico esté familiarizado con técnicas estadísticas y bioestadísticas con el objetivo de mejorar sus intervenciones con el paciente y que este a su vez tenga la capacidad para replicar estudios y/o generarlos para uso de médicos o profesionales de la salud a nivel nacional; dado que la estadística permite analizar situaciones en las que los componentes aleatorios contribuyen de forma importante en la variabilidad de los datos obtenidos. En resumen, la estadística es una herramienta que no es posible soslayar en la investigación científica, porque es lo que permite probar matemáticamente una hipótesis y extraer conclusiones válidas.

Una rama de la estadística, común en el ámbito médico es la descriptiva; según (Rendón-Macías et al., 2016) la define como la rama de la estadística que formula recomendaciones de cómo resumir, de forma clara y sencilla, los datos de una investigación en cuadros, tablas, figuras o gráficos; el cual a su vez trata de recopilar, organizar, presentar, analizar e interpretar datos; de manera tal

que se pueda describir fácilmente y de manera rápida las características esenciales de los datos en mención.

Al realizar un análisis completo podemos apreciar que este campo del saber investigativo; abarca muchas áreas del saber, incluyendo el área de la medicina; el cual es el área en el que me desempeño, dado que se puede a su vez favorece la aplicación de la teoría y distintos métodos estadísticos que se originan en las ciencias biomédicas.

Cuando hablamos de estadística aplicada a la medicina, permite al galeno, recopilar información de los pacientes entre lo que puede destacarse: edad, sexo, peso, nivel de hemoglobina, colesterol, plaquetas y otras serologías que dependiendo de la situación clínica de los pacientes estudiados pueden hacer la interpretación utilizando variables y medidas de tendencia central y de dispersión. Por lo tanto, conversar acerca de escalas cuantitativas podemos describir el promedio o la media, la mediana y la moda; en la cual incluso se puede hablar de diversas medidas de dispersión para estas variables; por ejemplo, desviación estándar; por lo cual antes se debe proceder a establecer si tienen



una distribución normal y si tiene sesgo el estudio. En el caso de las escalas cualitativas suelen ser más fáciles para su interpretación. (Soane et al, 2007)

Mucho se dice acerca de las herramientas de la investigación; sin embargo, la estadística es una herramienta que favorece el buen desarrollo para una adecuada interpretación clínica de distintos datos que se generan para una adecuada interpretación ya que podemos deducir para interpretación diversos grupos etarios y cómo responden a diversos tratamientos; por ejemplo esteroide tópico versus un esteroide sistémico para control de patología entre ellos una rinitis alérgica. Para ellos se hace necesario que el médico posea los conocimientos necesarios para aplicarlos en base a su profesión y estos deben a su vez conocer fundamentos básicos en el desarrollo estadístico, en el diseño de estudios, en el análisis de datos y en la extracción de conclusiones para una correcta publicación de datos en distintas revistas. (Torales et al., 2017)

En el área de la medicina, se puede aplicar muy bien dado que como bien se ha explicado en los párrafos anteriores los datos abundan en los expedientes clínicos; sin embargo, en nuestro país podemos decir

que existe poca cultura investigativa unido a demasiados protocolos burocráticos y/o aprobación de bioética desinteresan desarrollar estudios para evitar cansancio físico, emocional y mental.

Como argumenta Torales et., al en el 2017 en la revista Educación médica la estadística médica es considerada un elemento importante en la medicina basada en evidencia con el objetivo de evaluar el efecto de las características individuales sobre el nivel de conocimientos. Es por esto que se hace importante que el clínico utilice software estadístico que permite utilizar de manera rápida, sencilla su aplicación a la investigación clínica.

Un software de fácil uso que potencia y ejemplifica su uso en análisis estadístico es el SPSS el cual favorece una adecuada gestión de datos que contiene programas capaces de realizar desde un simple análisis descriptivo hasta diferentes tipos de análisis multivariantes de datos y también permite obtener tablas de frecuencias; tal y como lo afirma Trujillo en su artículo "Consideraciones sobre el uso de los paquetes estadísticos en la enseñanza de la asignatura de Estadística en la carrera de Medicina" publicado en el año 2015. También menciona que esta maravilla de software permite obtener distribuciones de frecuencias, medidas descriptivas de los datos y sus representaciones gráficas; en donde los datos estadísticos son números referidos a cierta variable o factor lo que hace necesario el cálculo de medidas que mejor describan los datos que representan.

En salud pública los componentes aleatorios se deben, entre otros aspectos, al conocimiento o a la imposibilidad de medir algunos determinantes de los estados de salud y enfermedad, así como a la variabilidad en las respuestas por los pacientes, similares entre sí,

que son sometidos al mismo tratamiento.

Para finalizar, es importante que el médico esté familiarizado con técnicas estadísticas y bioestadísticas con el objetivo de mejorar sus intervenciones con el paciente y que este a su vez tenga la capacidad para replicar estudios y/o generarlos para uso de médicos o profesionales de la salud a nivel nacional; dado que la estadística permite analizar situaciones en las que los componentes aleatorios contribuyen de forma importante en la variabilidad de los datos obtenidos.

Bibliografía

1. Rendón-Macías, M., Villasís-Keever, M., & Miranda-Novales, M. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Iergia México*, 63(4), 397-407. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i4.230>
2. Seoane, T., Martín, J., Martín-Sánchez, E., Lurueña-Segovia, S., & Alonso Moreno, F. (2007). Capítulo 7: Estadística: Estadística Descriptiva y Estadística Inferencial. *SEMERGEN - Medicina De Familia*, 33(9), 466-471. [https://doi.org/10.1016/s1138-3593\(07\)73945-x](https://doi.org/10.1016/s1138-3593(07)73945-x)
3. Torales, J., Barrios, I., Viveros-Filártiga, D., Giménez-Legal, E., Samudio, M., Aquino, S., & Samudio, A. (2017). Conocimiento sobre métodos básicos de estadística, epidemiología e investigación de médicos residentes de la Universidad Nacional de Asunción, Paraguay. *Educación Médica*, 18(4), 226-232. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.06.018>
4. Trujillo Domínguez, R., Hernández Pérez, A., Bueno Soria, A., & Palacio Sánchez, R. (2015). Consideraciones sobre el uso de los paquetes estadísticos en la enseñanza de la asignatura de Estadística en la carrera de Medicina. *Revista Información Científica*, 92(4), 864-873. Recuperado de <http://www.revinfoinformatica.sld.cu/index.php/ric/article/view/205/1377>
5. Tobías, A., Sáez, M., & Galán, I. (2004). Herramientas gráficas para el análisis descriptivo de series temporales en la investigación médica. *Medicina Clínica*, 122(18), 701-706. [https://doi.org/10.1016/s0025-7753\(04\)74361-4](https://doi.org/10.1016/s0025-7753(04)74361-4)
6. Lahera Rol, Antonio, Pérez Olivares, Idania, Hunte Roberts, Vincent Gladson, & Ruiz Batista, Enrique. (2018). La estadística como necesidad en la investigación en Salud. *Revista Información Científica*, 97(4), 891-901. Recuperado en 27 de julio de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1028-99332018000400891&lng=es&tlng=es.
7. Arias V, Samuel A., & Mejía O, Luz M., & Orozco A, Steven, & Peñaranda C, Fernando, & Restrepo O, Diego A. (2014). Generalización e inferencia: un acercamiento a su comprensión desde tres enfoques. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 32(2), 115-122. [fecha de Consulta 4 de Agosto de 2022]. ISSN: 0120-386X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12030433013>
8. Barreto-Villanueva, Adán. (2012). El progreso de la Estadística y su utilidad en la evaluación del desarrollo. *Papeles de población*, 18(73), 241-271. Recuperado en 04 de agosto de 2022, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252012000300010&lng=es&tlng=es.
9. Castro, E. (2019). Bioestadística aplicada en investigación clínica: conceptos básicos. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 50-65. <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.12.002>
10. Marta-Enguita, J., Corroza-Laviñeta, J., & Ostolaza, A. (2020). Factores de riesgo y predictores de gravedad en pacientes hospitalizados por COVID-19: análisis de 52 casos. *Medicina Clínica*, 155(8), 360-361. <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2020.06.012>
11. Ramalle-Gómara, E., & Andrés de Llano, J. (2003). Utilización de métodos robustos en la estadística inferencial. *Atención Primaria*, 32(3), 177-182. [https://doi.org/10.1016/s0212-6567\(03\)79241-5](https://doi.org/10.1016/s0212-6567(03)79241-5)
12. Seoane, T., Martín, J., Martín-Sánchez, E., Lurueña-Segovia, S., & Alonso Moreno, F. (2007). Capítulo 7: Estadística: Estadística Descriptiva y Estadística Inferencial. *SEMERGEN*
13. *Medicina De Familia*, 33(9), 466-471. [https://doi.org/10.1016/s1138-3593\(07\)73945-x](https://doi.org/10.1016/s1138-3593(07)73945-x)

DÍA	NOMBRE	APELLIDO			
1	MONICA L	FLORES C			MACIEL G. PAYARES BARRIA
	MIRIAM M	SANJUR			GUILLERMO BRANDA R
	JUDITH DEL C	VALDES V			ENRIQUE MPITTI B
	ALEXIS	NAVARRO	5		DEYLA RODRIGUEZ
	GLADYS E	GONZALEZ			ROLANDO CABALLERO
	ANABELA	CABALLERO G			OMAR JORDAN
2	SIXTO O	LAM M			NIMIA CANDANEDO G
	LUIS A.	SANCHEZ A.			FELIX A. MIRANDA Q.
	JOSE A	HERNANDEZ A	6		EDGAR A ALMENGOR DE G
	ITZEL	DBOLAÑOS			SATURNINA RODRIGUEZ
	EINAR N.	VEGA S.			REINEL CAMARGO
	EDISON A.	CORTEZ M.	7		MELQUIADES E. OLMOS R.
	CLIFFOR	HILL			MIGUEL E GARCIA Z
3	MAICOL A.	SANTOS			KATHERINE AVILA CIANCA
	KRISTOFER	DE LA ROSA			ALGIS ATENCIO
	JAIME ACOSTA	R			AMADO MONTERO
	IRAIDA DE	GONZALEZ	8		FELIX GARCIA J
	FRANKLIN	SILVERA C.			MIRNA R BATISTA C
	ELISEO	PITTY E			DIGNA ZURDO C
	CARMEN C	SUIRA M	9		ARTURO DOMINGUEZ
	ARTURO	A ARJONA			GABRIEL A JIMENEZ Q
4	TARYN M.	MORENO R.			EDELSA M MARTINEZ G
	SANDRA DE	BEJERANO	10		CESAR A. ROVIRA C.
	ORLANDO A.	DUARTE PITTI			ZULEIKA N ARAUZ
	NADJA ANDREA	ON FORTY			ROGER D. RIOS ARCE
	MITZI	ARRACERA R.			GUILLERMO SANCHEZ F
	ALBA ROSA	DE CORDOBA			ANABELA ARAUZ DE RUIZ
					ANIA S DE LEON C

Cumpleaños de Enero

	BENJAMIN SAMUDIO P		DEYKA L ARAUZ P
11	ROCIO ARJONA	16	WILLIAM R CERVANTES R
	RAUL BARRIA		NIEVES K CERRUD
	MARILUZ M. GIRON MEÑO		ALESSANDRA SAMUDIO C
	LUZ ELENA GONZALEZ PITTI		JEFFREY A. CHAVEZ R.
	LAURA S. MORAN CEDEÑO		GILVER I GOMEZ F
	ISIS ANETH CASTILLO		ANA C GONZALEZ S
	IDALIDES MORALES L		EDWARD E. ALVARADO A.
	GREGORIO E ROSAS M	17	SANDRA SIERRA H
	DALIS E. LEVY TELLO		MELUCIPA ABAD MORENO P.
12	NEFTALI JORDAN Z		LORAIN G. PEREZ JUSTAVINO
	JEANIE J MARTINEZ DE DIAZ	18	ZELIDETH Y. CONCEPCION V.
	ELADIO TAPIA V		RUBENQUINTERO S
	DORIS VERGARA C		JUAN C MARTINEZ
13	YEXANIA INESMORALES GONZALEZ		DARIO ATENCIO G
	ROSALIA DEL C GONZALEZ B	19	ALBA I SAMUDIO C
	OSCAR ALEXS SAMUDIO RIOS		MARTHA E PINEDA N
	ALBA MONTIEL		CAROLINA LEZCANO S
	LUIS GERARDO DE GRACIA RIOS	20	VASILIO MARKOU W
	ILEANA DEL C LAND S		SCARLET GONZALEZ
	FABIOLA E GUERRERO H		OSCAR E. RODRIGUEZ S.
14	VIVIANA J. CARRASCO O.		MILAGROS O SANCHEZ P
	NICOMEDES A. JARAMILLO G.		ALBA A CASTILLO M
	CESARLEIVA		MARIA DE LOS A REYES R
	CARLOS E. CASTILLO M.		KATHERINE MUNOZ
15	LUIS MOISES SALDAÑA SALDAÑA		JOHYNER N. QUIROZ VALDES
	LITZA L CASTILLO DE M		JAZMIN DEL C QUIEL CEDEÑO
	DONALDO LABORIEL CH		GUSTAVO A GUERRA C

Cumpleaños de Enero

21	ALDO MCKLEAN R	EIBAR AMAYA
	ANA C LOPEZ CH	27 JULIAN JAVIER RODRIGUEZ
22	ROSSANA PITTI	HAICHEL REYES
	MICHELLE M CARRILLO L	ANA Y SALDANA M
	ALFREDO J DEL CID V	28 TEOFILO MORENO
	IVIS M MEDIANERO DEL CID	SAMIRA SITTON S
	GAUDENCIO AGUIRRE DE LEON	MANUEL AHEREDIA CH
	FATIMA E MALEK	IZNA ATENCIO
23	YORDI Y. LEZCANO R.	ANGEL GONZALEZ
	SARA V CASTILLO R	CARMEN MENDOZA
	NELSON R QUIROZ CH	ARIANA ROJAS
	MARLYN APARICIO	29 ALEX SOBENIS M
	MARCOS A. PITTI LIANAS	IDALMI MARTINEZ
	JUDITH M CABALLERO A	ANDRES MONTENEGRO R.
	JOSE A GONZALEZ P	30 MARGARITA QUIROZ
24	JOSE L. VICTORIA A.	LUIS A AYARZA
	ALFREDO A ROMERO C	KIUSTY AROSEMENA
	ISRAEL R ROJAS M	GUILLERMO MOSQUERA
	ILEANA GISELLE MIRANDA	FERNANDO A CEDEÑO C
	HUMBERTO RODRIGUEZ	CAROLINA TROYA
	ERICKA Y. DE CIANCA	ARISTIDES JIMENEZ
	BETZABE QUINTERO	31 NISLA GUERRA
25	PATRICK V PRADO M	JORGE JIMENEZ RUIZ
	MAGALY PEREZ	ESTHER M CONCEPCION S
	IRIA I. BARRANCOS M.	DORIS M CAMANO F
	ENRIQUE ALEXIS CASTILLO	BIXBY B TAPIERO C
26	JULISSA ITZEL GONZALEZ PEREZ	
	ERICK A PENA O	

Cumpleaños de Enero

DÍA	NOMBRE	APELLIDO		NOMBRE	APELLIDO
1	ZELA M	HERRERA V		ELSIE DEL C	MARIN N
	MARGELIS	PEREZ P	5	EDWIN	HERRERA
	KAREN E.	AYALA G.		MARGARITA	MARTINEZ
	ALLEN G	PATIÑO		MANUEL O	BEITIA C
	EMILIO A	SALDANA G		LEONILA	LOMBARDO
	EIDER NUNEZ			JORGE JOEL	TORIBIO
	CECILIA	ESPINOSA V		GRISELL A.	MEDINA S.
2	YENNI A	GUERRA		ERNESTO	SILVA
	SONIA E	GORDON D		DIANA	VEGA TORRES
	OLIVIA	CANDANEDO	6	DENIS A	AGUIRRE G
	ODERAY H	BERASTEGUI M		SUSAN M	AGUIRRE M
	MARITZA B	VEGA R		IVY ENILDA	GONZALEZ
	MARGARITA	GONZALEZ	7	ERICK	JIMENEZ R
	JACKELINE	QUINTERO A		VERONICA	BERMUDEZ
	IDAURA	SANTAMARIA		REGINA ITZA	SALDAÑA
	EINSTEIN	GUTIERREZ		MAYKA	SHIWANOV
	EDWIN A	SAMUDIO A		HENRY O	TORRES
3	SANTOS	CHAVARRIA M		ANDREA C.	VALDES CORTEZ
	RUBIELA J	SAMUDIO	8	DORIANA	ESPINOZA
	MARISOL	MARTINEZ		ORLANDO	DE GRACIA
	LOURDES	CONCEPCION		LUIS A	GUERRA
4	ROBERTO A	CANDANEDO G		JESSY E.	VASQUEZ R.
	OSIRIS SOSA			HERIBERTO	BETHANCOURTH
	MARIAMORALES			DENIS MENDEZ	
	KASEY J.	GUERRA R.	9	CARMEN C	CANO L
	JOSE A	CASTILLO C		KEISY M	GONZALEZ
	FRANKLIN	ORTEGA		EVELINA M	OLAVE A
				ARQUIMEDES	SALDANA

Cumpleaños de Febrero

10	YOVANI RODRIGUEZ	15	CELSA A MONTENEGRO
	OSCAR VALDES		MAYANI ARAUZ
	LILY DEL C DELGADO A		ALCIBIADES AROSEMENA M
	ITZA SALDAÑA		LUZ D RUIZ Y
11	RUTH REQUENA		JULIETA LEDEZMA
	MARICELA RODRIGUEZ		ALFREDO RODRIGUEZ
	LISKA Y BERMUDEZ	16	ABDIEL CHAVEZ
	HILDA ELIDA CARDENAS		SONIA E CUBILLA M
	ERICK I GRIMAS V		ENRIQUE O VALLEJOS
12	ADELACASTILLO	17	ROSALINDA DE GONZALEZ
	ADRIANA FERGUSON		MURIEL MENDOZA
	ODERAY L GUERRA N		MELISA G CONCEPCION
	MARILUZ DIAZ S		LUIS O. JORDAN S.
13	NEDCIE Y YANGUEZ R		EMGUELBERT G ESTRADA
	MARIA DEL C. APARICIO P.		ELVIA VALDES
	KILMARA CASTRELLON		EDDIE GAITAN
	JAVIER A DE LEON		ANTONIO GONZALEZ C
	ITZEL M LOPEZ Y		DANNA AGUILAR
	ESTENIO H ARAUZ A	18	ADIS B DE CUKIER
	ANDREA CASTILLO		EDWIN E CONCEPCION B
	DINA COBA C	19	OLIVER E VEGA L
14	RENEE ARAUZ C		NELLY E GONZALEZ
	OLGA CASTILLO		MIRNA I. SUÑEZ M.
	MARILLELIX ALMENGOR S		HENRY ISAZA
	ILKA ESTRIBI F		GRACE ROJAS
	FRANCISCO MONTENEGRO		ERICKA Y. RUIZ
	ANDRES MIRANDA C		ENILDA GONZALEZ G
	CINDY M ACOSTA M	20	JOSE D MEDINA G

Cumpleaños de Febrero

	EVELYN ROJAS RODRIGUEZ	26	NATIVIDAD QUIROZ VALDES
21	THAIRYM Y. TUÑÓN M. LUIS A BONILLA		KENIA GONZALEZ
	ALEXANDRA F SERRANO M		KARINA I. SERRACIN C.
	JUAN R PALACIOS M		IRIS M DE CUMBRERAS
	JUAN C MUNOZ F		FELIX DE GRACIA Q
	ITZEL JORDAN	27	CELIDETH LEZCANO
	ISABEL SERRACIN DE M		YAN CARLO DE OBALDIA
22	ROSARIO GUERRA G		AILEEM GONZALEZ
	MARIA DEL C CANO		MARIO L FONSECA S
	ALEXANDER V CUBILLA		MARIA F DE IGLESIAS
	KATHIA TROESTCH		JORGE U SAAVEDRA
	JOSE RENAN GARCIA M	28	EDNA BOUCHE
23	PABLO A ACOSTA R		ZULLY DIAZ
	MARIA E HERNANDEZ		TECLA E WILLIAMS
	KATHERINE GONZALEZ		MIGDALIA E SANCHEZ
	ISABEL ORTIZ R		LUISANA I PITTI S
24	RICARDO CAMPOS		LISSETH DEL RSAMUDIO
	JANETTE DEL C CANO C		JULIAN RODRIGUEZ
	DALYS A RIOS		JUDITH DE RODRIGUEZ
25	YOBANSKA B SANCHEZ		JIMMY CABALLERO
	ADA CHAVEZ		JEISON CEDEÑO
	ROSMERY QUIROS RIOS		ENYA GONZALEZ
	NICOLAS MORENO		ANDRES TAPIA C
	JOYCE K LEZCANO		EDITH DEL CID
	JOSEPH W CUBILLA A	29	ARELYS J ATENCIO L
	ERENIA STAFF		LUIS FHERVEY
	EMMANUEL CHAVEZ		

Cumpleaños de Febrero

*"Una hija es la mayor creación,
la obra más perfecta, el mayor tesoro"*

Felicidades al
Compañero
José Ortiz
por la llegada
de su pequeña.

Wonderful





Construyendo conexiones, elevando el rendimiento

El Taller “Construyendo conexiones, elevando el rendimiento” surge como respuesta a una necesidad identificada en el grupo de colaboradores de la Dirección General de Recursos Humanos. Frecuentemente nos preguntamos cómo podemos reforzar los equipos de trabajo y conformar equipos más efectivos cuyo desempeño se vea reflejado en los resultados y en el ambiente laboral.

Esta actividad fue una combinación de teoría y práctica, donde se abordaron temas como la importancia de la comunicación efectiva y asertiva, la responsabilidad, la concentración en el trabajo y la habilidad para seguir instrucciones, entre otros.

Por: Ilianova Olmos

Comunicación Interna - DGRRHH
Correo: ilianova.olmos@unachi.ac.pa

Pie de foto: Colaboradores en la Dirección General de Recursos Humanos - UNACHI

Participaron 36 colaboradores de la Dirección General de Recursos Humanos y el taller estuvo dirigido por los profesionales Abraham Pérez Tolosa y Jairo Graell, aprovechando la orientación de los expertos y la disposición de los participantes, se vivieron momentos de camaradería, alegría y compañerismo.

En coordinación con el Departamento de Capacitación y Desarrollo de la DGRRHH, se establecieron los siguientes objetivos para el taller:

- **Fomentar el trabajo en equipo:** Promover la colaboración, la comunicación efectiva y la confianza entre los miembros de la DGRRHH.
- **Desarrollar la capacidad de expresión y el liderazgo:** Brindar espacios para que todos los participantes puedan expresar sus opiniones y aprendizajes, fomentando la confianza en sí mismos.
- **Mejorar la comunicación a través de la recreación:** Utilizar actividades recreativas como herramienta efectiva para mejorar la comunicación, condición vital para el cumplimiento de las funciones laborales.
- **Potenciar las habilidades de resolución de problemas y diferencias:** Preparar a los participantes para abordar conflictos y diferencias de manera efectiva, dado que son situaciones comunes en el ámbito laboral.
- **Promover el crecimiento personal y profesional:** Crear un ambiente seguro de aprendizaje experiencial, autoconocimiento y desarrollo de habilidades transferibles al ámbito laboral.

Los ejercicios realizados durante el taller incluyeron:

Pie de foto: Participación de los colaboradores de DGRRHH en las diferentes actividades del taller.



Conexión ON-OFF

Este ejercicio tuvo como objetivo crear conciencia sobre la importancia de cada miembro dentro del equipo, para alcanzar un objetivo común, así como desarrollar la atención, la adaptación a los cambios y la sensibilización de los sentidos.

La Familia Izquierdo amante del Derecho.

Se trabajó la comunicación efectiva y la escucha activa, además del trabajo en equipo y la capacidad de seguir instrucciones.

Test de Paradigma Mental.

Esta prueba tenía como objetivo evaluar retrospectivamente los patrones de pensamiento rígidos o flexibles, así como entender la necesidad de cambiar o mantener prácticas conductuales a través del cambio de pensamiento.

En todas las actividades, se fomentó la participación con comentarios reflexivos sobre los desafíos enfrentados, el aprendizaje obtenido y las aplicaciones al ámbito laboral para mejorar tanto el desempeño individual como el grupal en la Dirección General de Recursos Humanos.

Agradecemos el apoyo, profesionalismo y dedicación que ha brindado Abraham Pérez Tolosa para la ejecución de este proyecto, en la DGRRHH.

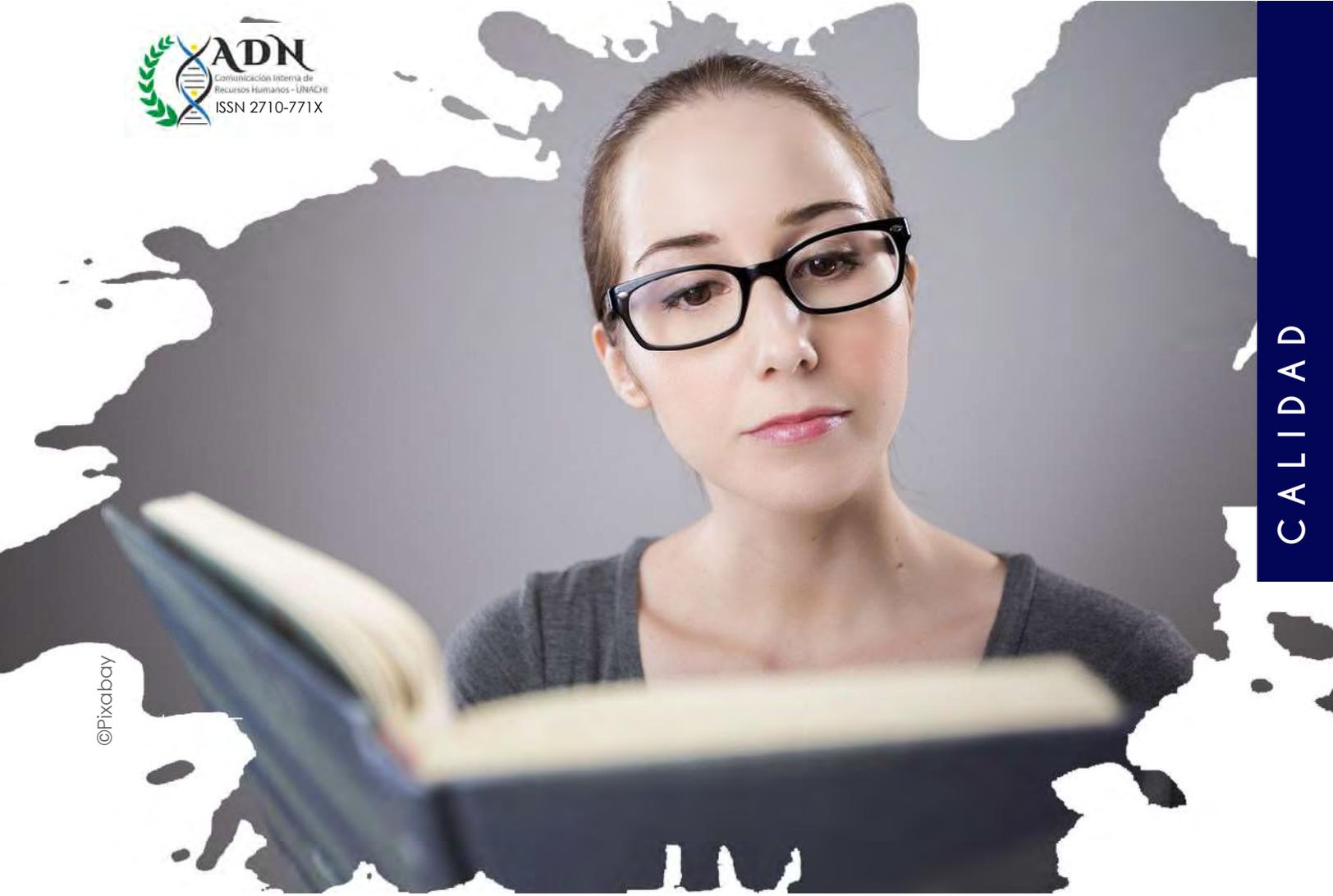
“Si todas las personas avanzan juntas, entonces el éxito se encarga de sí mismo.”

– Henry Ford



Pie de foto: Compañeros de la DGRRHH concentrados para seguir instruccione.





©Pixabay

CALIDAD

Invertir en el talento: La importancia de la capacitación para el crecimiento organizacional

Por: Yira Justavino
Especialista en Recursos Humanos
Correo: yira.justavino@unachi.ac.pa

En el vertiginoso paisaje del mundo contemporáneo, la capacitación se ha consolidado como un pilar fundamental para el desarrollo personal y profesional. A medida que las demandas laborales evolucionan y los avances tecnológicos transforman los paradigmas empresariales, la capacitación emerge como un faro de conocimiento que ilumina el camino hacia el éxito. Pero, ¿qué es realmente la capacitación y cuáles son sus diversas facetas? Acompáñeme en este viaje mientras exploramos el vasto horizonte de la capacitación y desentrañamos sus múltiples

dimensiones.

La capacitación puede entenderse como el proceso mediante el cual se adquieren conocimientos, habilidades y competencias específicas con el fin de mejorar el desempeño en un área particular. Va más allá de la simple transmisión de información, involucrando prácticas, simulaciones y actividades diseñadas para promover el aprendizaje efectivo. En esencia, la capacitación es el catalizador que impulsa la excelencia y el crecimiento tanto a nivel individual como organizacional.

La capacitación abarca un amplio espectro de modalidades y enfoques, adaptándose a las necesidades y contextos de cada individuo y organización. Algunos de los tipos de capacitaciones más comunes incluyen:

Capacitación presencial: Este formato tradicional implica la asistencia física a sesiones de capacitación, talleres o conferencias. A través de la interacción directa con instructores y compañeros, los participantes tienen la oportunidad de absorber conocimientos, practicar habilidades y recibir retroalimentación en tiempo real.

Capacitación en línea: Con el advenimiento de la tecnología, la capacitación en línea ha ganado popularidad debido a su accesibilidad y flexibilidad. A través de plataformas virtuales, los individuos pueden participar en cursos, seminarios web y tutoriales desde cualquier lugar con conexión a internet. Esta modalidad permite aprender a su propio ritmo y adaptar el proceso de capacitación a las necesidades individuales.

Capacitación práctica o en el trabajo: También conocida como aprendizaje experiencial, esta forma de capacitación se centra en la aplicación directa de conocimientos y habilidades en un entorno laboral real. A través de pasantías, proyectos prácticos y rotaciones laborales, los participantes tienen la oportunidad de desarrollar competencias mientras enfrentan desafíos del mundo real.

Capacitación en simuladores: Especialmente relevante en industrias como la aviación, la medicina y la ingeniería, la capacitación en simuladores proporciona un entorno seguro y controlado para practicar habilidades y enfrentar situaciones complejas. Estas herramientas de aprendizaje ofrecen la



posibilidad de experimentar escenarios realistas sin poner en riesgo la seguridad o los recursos.

Capacitación personalizada: Reconociendo que las necesidades de aprendizaje varían de un individuo a otro, la capacitación personalizada se enfoca en diseñar programas adaptados a las habilidades, intereses y objetivos de cada persona. Ya sea a través de tutorías uno a uno, coaching o planes de desarrollo individualizados, esta modalidad busca maximizar el potencial de cada individuo.

La capacitación de los colaboradores administrativos es esencial para garantizar el éxito a largo plazo de una organización. Desde mejorar la productividad y la adaptabilidad hasta fomentar la innovación y retener talento, los beneficios de invertir en la capacitación son abundantes y significativos. A continuación se detallan:

Aun conociendo los múltiples beneficios que existen, es importante destacar que existen colaboradores que se reúsan a participar de los programas de capacitación, y ¿qué pasa con ellos?

Cuando un colaborador se niega a participar en programas de capacitación, pueden surgir una serie de problemas tanto para el individuo como para la organización. En primer lugar, esta negativa puede resultar en un estancamiento en el desarrollo profesional del colaborador, ya que sin adquirir nuevas habilidades o actualizar conocimientos, es probable que el individuo se quede rezagado en un entorno laboral en constante evolución. Esto puede limitar sus oportunidades de crecimiento y avance dentro de la organización.

Además, la falta de capacitación puede

afectar negativamente el desempeño laboral del colaborador. Sin las habilidades necesarias para enfrentar los desafíos actuales del trabajo, es probable que el individuo tenga dificultades para cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva, lo que puede afectar la productividad y la calidad del trabajo.

A nivel personal, la negativa a capacitarse puede ser percibida como una falta de interés en el crecimiento profesional, lo que puede conducir a una disminución en la motivación y el compromiso con la organización. Además, esta actitud puede crear tensiones y resentimientos dentro del equipo si otros miembros están invirtiendo tiempo y esfuerzo en mejorar sus habilidades. Esto puede afectar la dinámica del equipo y la colaboración entre sus miembros.

Desde una perspectiva organizacional, la falta de capacitación puede representar un riesgo para la empresa en términos de competitividad y cumplimiento de objetivos. En un entorno empresarial dinámico y altamente competitivo, las empresas que no invierten en el desarrollo de su fuerza laboral pueden quedarse rezagadas frente a la competencia.

Es importante que el personal directivo de las organizaciones suma el compromiso de motivar a los colaboradores para que participen en capacitaciones y sigan potenciando sus habilidades y conocimientos, lo que es crucial para el crecimiento individual y organizacional. Esto se logra mediante una comunicación clara sobre los beneficios de la capacitación, la creación de un ambiente de aprendizaje positivo, la personalización de la capacitación según las necesidades individuales, el acceso fácil a recursos de aprendizaje, la participación de líderes y mentores, el establecimiento

de metas claras y medibles, y la oferta de incentivos y reconocimiento por el esfuerzo y el compromiso con el desarrollo profesional. Estas estrategias contribuyen a mantener alta la motivación de los colaboradores y a fomentar una cultura de aprendizaje continuo en la organización.



Si desea colaborar con un artículo esta es nuestra línea editorial

La revista es de carácter humano, social, motivacional e informativo, en el ámbito del Recurso Humano de la Universidad Autónoma de Chiriquí. Su temática será abierta dirigida a un público diverso. Aunque esta destinada principalmente a los funcionarios de la UNACHI, estará disponible en la página web de la institución para su alcance global.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Para aquellas personas que quieran colaborar con la revista les indicamos:

- Se recomienda que el lenguaje sea claro, ligero y evitando tecnicismos.
- El título del artículo debe ser atractivo y breve para llamar la atención.
- Todo artículo tiene que estar firmado al final con su nombre y apellido, formación o especialidad y debe incluir un correo electrónico.
- La extensión del artículo no debe exceder de 4 página tamaño carta, escrito a doble espacio en tipo Arial 11.
- Si se incluye imágenes o graficas debe ser propias o bajo Licencias Creative Commons.
- El archivo debe ser enviado en Word o algún procesador de texto.
- El formato para las imágenes debe ser en jpg o png.

Proceso general: La revista es bimestral, por lo que los colaboradores deben enviar los artículos antes de la fecha indicada para el cierre de recepción (ver cuadro) al correo electrónico adn@unachi.ac.pa se les responderá en un plazo no mayor de 15 días hábiles si fue aceptado. El artículo se somete a evaluación de contenido y estructura.

Las colaboraciones aceptadas se programan para los siguientes números, no hay compromiso de publicación inmediata. El equipo editorial es responsable de la revisión, recomendación a los autores y solicitar los cambios y/o complementos de información que se requieran para la publicación del artículo.

CUADRO DE CALENDARIO DE LA REVISTA PARA EL 2022

Número de la revista	Tiempo de cobertura	Fecha de cierre de artículo	Fecha de publicación
1	ENERO - FEBRERO	1 DE FEBRERO	14 DE FEBRERO
2	MARZO - ABRIL	1 DE ABRIL	14 DE ABRIL
3	MAYO - JUNIO	1 DE JUNIO	14 DE JUNIO
4	JULIO - AGOSTO	1 DE AGOSTO	14 DE AGOSTO
5	SEPTIEMBRE - OCTUBRE	1 DE OCTUBRE	14 DE OCTUBRE
6	NOVIEMBRE - DICIEMBRE	1 DE DICIEMBRE	14 DE DICIEMBRE

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

Mgtr. Manuel Murillo Tsiji
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