



**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE VERAGUAS
MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR**



**“COMPARACIÓN DEL RENDIMIENTO ACADÉMICO ENTRE ESTUDIANTES
QUE LABORAN Y LOS QUE NO, DE LA FACULTAD DE DERECHO Y
CIENCIAS POLÍTICAS, DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ-
CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE VERAGUAS
2024”**

POR: RUBÉN CARRERA BONILLA

9-709-2261

SANTIAGO - VERAGUAS

2024

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	11
AGRADECIMIENTO	12
INTRODUCCIÓN.....	13
RESUMEN.....	15
ABSTRAC	16
CAPÍTULO I	17
EL PROBLEMA.....	17
1.1 Antecedentes del Problema.....	17
1.2 Planteamiento del Problema.....	23
1.2.1 Preguntas orientadoras	25
1.3 Justificación e Importancia de la Investigación	25
1.3.1 Objetivos de la Investigación.....	28
1.3.1.1 Objetivo general.	28
1.3.1.2 Objetivos específicos.....	29
1.4 Alcances y Limitaciones	30
1.4.1. Alcances	30
1.4.2 Limitaciones.....	30
1.5 Delimitación del Problema.....	31
CAPÍTULO II	33
MARCO TEÓRICO.....	33
2.1 Antecedentes Históricos del Centro Regional Universitario de Veraguas	33
2.1.1 Misión.....	34

	3
2.1.2 <i>Visión</i>	35
2.1.3 <i>Valores institucionales</i>	35
2.2 <i>Conceptos</i>	35
2.2.1 <i>Rendimiento académico</i>	35
2.2.2 <i>Aprendizaje</i>	38
2.2.3 <i>Estudiante</i>	39
2.2.4. <i>Tipos de Estudiantes</i>	40
El alumno más visual:	40
El alumno oral:	40
El alumno conceptual:	41
2.2.5. <i>Empatía</i>	41
2.2.6. <i>Sensibilidad</i>	43
2.2.7 <i>La motivación intrínseca</i>	44
2.2.8. <i>Factores que influyen</i>	48
2.2.9. <i>Derecho y Ciencias Políticas</i>	51
2.3 <i>Normas Nacionales e Internacionales</i>	54
2.3.1 <i>Normas Internacionales - Derecho al Trabajo</i>	54
2.3.2 <i>Constitución Política de la República de Panamá - Derecho al Trabajo</i>	56
2.3.3 <i>Código de Trabajo República de Panamá- Derecho al Trabajo.</i>	57
2.4 <i>El Trabajo</i>	58
2.4.1 <i>Conceptualización</i>	58
2.4.2 <i>Trabajo decente</i>	61
2.5 <i>Trabajador</i>	62
2.6 <i>Empresa o Empresario</i>	64

	4
2.7 Contrato de Trabajo.....	66
2.7.1 Contrato Definido	68
2.7.2 Contrato Indefinido	69
2.7.3. Contrato por Obra Determinada	70
2.8 Jornada de Trabajo	71
2.8.1 Jornada de Trabajo Diurna.....	72
2.8.2 Jornada de Trabajo Nocturna	72
2.8.3 Jornada de Trabajo Mixta	73
2.9 Horas Extras	74
2.10 Descanso Obligatorio.....	75
2.10.1 Descanso entre Jornada	75
2.10.2 Descanso Semanal.....	77
2.10.3 Vacaciones	78
2.11 Rendimiento Académico.....	79
2.11.1 Medición del Rendimiento Académico	81
2.12.1 Estudiante universitario.....	83
2.12.2. Estudiantes regulares	83
2.12.3. Estudiantes especiales	84
2.12.4. Estudiante oyente	84
CAPÍTULO III	86
MARCO METODOLÓGICO	86
3.1 Tipo y Diseño de Investigación	86
3.2 Fuente de Información.....	89
3.2.1 Materiales	89

	5
3.2.1.1 Fuentes primarias.	89
3.2.1.2 Fuentes secundarias.	90
3.2.1.3 Fuentes terciarias.	90
3.2.2 Sujeto	90
3.2.2.1 Población.....	90
3.2.2.2 Muestra.	91
La muestra utilizada para esta investigación se seleccionó a través de un muestreo no probabilística.	
Hernández et al. (2014) plantea que “	91
3.3 Hipótesis.....	91
3.3.1 Hipótesis de Investigación	92
3.3.2 Hipótesis Nula.....	92
3.3.3 Hipótesis Alterna.....	93
3.4 Variables.....	93
3.4.1 Variable Independiente	93
3.4.2 Variable Dependiente	93
3.4.3 Variable Conceptual y Operacional	94
3.5 Técnica e instrumento de Recolección de Datos.....	95
3.5.1 Descripción del instrumento	95
CAPÍTULO IV	97
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS	97
4.1 Análisis de Encuestas	98
4.2. Discusión de Resultados.....	122
Capítulo V.....	129
PROPUESTA.....	129

5.1 Introducción	129
5.2 Justificación	130
5.3 Marco Institucional	131
5.4 Objetivos	132
5.4.1. <i>Generales</i>	132
5.4.2 <i>Específicos</i>	132
5.5 Organización y responsabilidad del programa de capacitación	132
5.5.1 <i>Beneficiarios</i>	133
5.6 Elementos de la Propuesta	133
5.6.1 <i>Módulos</i>	133
5.6.2 <i>Recursos</i>	133
5.6.2.1 <i>Recursos Humanos</i>	133
5.6.2.2 <i>Recursos Materiales</i>	133
5.6.3 <i>Costos</i>	134
5.6.4 <i>Condiciones del espacio</i>	134
5.6.5 <i>Cronograma de actividades de ejecución</i>	135
5.6.5.1 <i>Actividades de seguimiento y evaluación</i>	137
5.6.5.2 <i>Seguimiento</i>	138
5.6.5.3 <i>Evaluación</i>	139
CONCLUSIONES	144
RECOMENDACIONES	146
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	147
APÉNDICES	155

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Relación del estado civil, según condición laboral y sexo de los estudiantes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, de La Universidad de Panamá Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.	98
Tabla 2 Relación entre el índice académico, según los estudiantes que laboran o no, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.	100
Tabla 3 <i>Relación entre el índice académico de los estudiantes que laboran, según su categoría laboral de dependiente o independiente, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.</i>	101
Tabla 4 Relación entre el índice académico, según jornada laboral de los estudiantes que laboran, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario De Veraguas, 2024.	103
Tabla 5 Relación entre el índice académico de los estudiantes que trabajan, según horas por semana que laboran, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.	105
Tabla 6 Relación de los estudios de alumnos que laboran con la actividad que realizan actualmente, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.	107
Tabla 7 Relación de la influencia de la actividad laboral en el rendimiento académico de los estudiantes, según los que no laboran y docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024. .	108

Tabla 8 Relación del salario mensual, según los estudiantes que laboran de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.....	110
Tabla 9 Relación de la influencia de la condición social y familiar en el rendimiento académico de los estudiantes, según docentes, alumnos que no laboran y los que sí de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.....	112
Tabla 10 Relación de la actitud docente, según estudiantes que laboran y los propios educadores de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.	114
Tabla 11 Relación de motivación académica de los estudiantes que laboran y los que no de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.	116
Tabla 12 Relación de la evaluación del contenido didáctico, según los docentes, estudiantes que sí laboran y los que no de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.....	118
Tabla 13 Relación de la evaluación de las estrategias de enseñanzas, según los docentes, estudiantes que no laboran y los que sí de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.	120

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Microlocalización del Centro Regional Universitario de Veraguas, Universidad de Panamá.....	31
Figura 2	Microlocalización de la Provincia de Veraguas-República de Panamá.....	32
Figura 3	Cuadro de variables.....	94
Figura 4	Relación del estado civil, según condición laboral y sexo de los estudiantes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.	99
Figura 5	Relación entre el índice académico, según los estudiantes que sí laboran o no laboran, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.	100
Figura 6	Relación entre el índice académico de los estudiantes que laboran, según su categoría laboral de dependiente o independiente, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.	102
Figura 7	Relación entre el índice académico, según jornada laboral de los estudiantes que laboran de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.	104
Figura 8	Relación entre el índice académico de los estudiantes que laboran, según las horas por semana de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.	106
Figura 9	Relación de los estudios de alumnos que laboran con la actividad que realizan actualmente, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.	107

Figura 10 Relación de la influencia de la actividad laboral en el rendimiento académico de los estudiantes, según los que no laboran y docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.	109
Figura 11 Relación del salario mensual, según los estudiantes que laboran de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.....	111
Figura 12 Relación de la influencia de la condición social y familiar en el rendimiento académico de los estudiantes, según docentes, alumnos que no laboran y los que sí de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.....	113
Figura 13 Relación de la actitud docente, según estudiantes que laboran y los propios educadores de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.....	115
Figura 14 Relación de motivación académica de los estudiantes que laboran y los que no de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.....	117
Figura 15 Relación de la evaluación del contenido didáctico, según los docentes, estudiantes que sí laboran y los que no de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.....	119
Figura 16 Relación de la evaluación de las estrategias de enseñanzas, según los docentes, estudiantes que no labora y los que sí de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.	121

DEDICATORIA

A todos los hombres y mujeres que ven en la educación su principal vía de superación y desarrollo personal-familiar. En especial, quienes, con mucho valor, laboran y estudian con gran esfuerzo, son ejemplo para el resto de sus compañeros y cuya condición inspiró a realizar esta investigación.

Dios los bendiga siempre y llene de fortalezas para cumplir sus metas.

Rubén Carrera Bonilla

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por darme la sabiduría, salud y fuerzas para llegar a este momento tan importante de mi vida. Ello, me permite cumplir una meta, gracias a esa voluntad y guía que solo Él sabe regalar.

A mi familia y amigos, por su comprensión, inspiración, compromiso, motivación y apoyo permanente.

A mis docentes, especialmente mi profesora de tesis, quien, en los momentos más difíciles, me motivó a seguir con los estudios y apoyó hasta finalizar.

A mis compañeros de clases, por su solidaridad y apoyo.

Muchas gracias a todos,

Rubén Carrera Bonilla

INTRODUCCIÓN

El conocimiento, fundamentado en la experiencia, las fortalezas y las debilidades de cada persona, ya sea en lo profesional o en cualquier disciplina, debe ser transmitido de manera oportuna, especialmente en un mundo donde el relevo generacional es una necesidad urgente.

Las experiencias acumuladas a lo largo del tiempo en diversas disciplinas jurídicas, me ha brindado la oportunidad de perfeccionar y adquirir habilidades intelectuales que surgen, tanto de las capacidades como de las falencias, conocimientos que estimo debe ser compartido oportunamente, como parte de los aportes que como profesional puedo brindar.

El aprendizaje hace decisivo la transmisión de ese conocimiento a la juventud presente y futura, previo a una estricta preparación para este gran reto. Perfeccionamiento académico que ha motivado la realización de esta Maestría en Docencia Superior, la cual exige el cumplimiento de diversas actividades, entre ellas un trabajo de investigación. En este marco, se estudian las características del rendimiento académico de los estudiantes que trabajan en comparación con aquellos que no lo hacen, en la carrera de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.

El propósito de esta investigación es determinar si los estudiantes que trabajan tienen un mejor rendimiento académico que los que no lo hacen, dado que existen múltiples factores que motivan o limitan a estos grupos de estudiantes que laboran. Esta curiosidad ha motivado el desarrollo de la investigación, la cual se estructura en cinco capítulos. De ellos, el primero, El Problema, incluye una recopilación de estudios previos relacionados con el tema, que sirven como antecedentes. También, se plantean el problema, la justificación, los objetivos generales y específicos, los alcances, las limitaciones y la delimitación del estudio.

El segundo capítulo, Marco Teórico, presenta los aspectos relevantes que influyen en el rendimiento académico de los estudiantes que trabajan y los que no, en el contexto de una institución de educación superior. Aquí se incluyen definiciones y enfoques teóricos, así como una revisión de conceptos relacionados con el trabajo y las normas laborales nacionales e internacionales, que proporcionan una base bibliográfica sólida.

El tercer capítulo aborda el Marco Metodológico, detallando elementos, como el tipo y diseño de investigación, las fuentes de información, la población y la muestra, que comprende estudiantes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024. También, se desarrollan las hipótesis, las variables, las técnicas de recolección de datos y la descripción del instrumento utilizado.

El cuarto capítulo expone los Resultados obtenidos a partir de la recopilación de datos entre estudiantes y docentes. Se presentan tablas, análisis y gráficos que facilitan la comprensión y permiten comprobar las hipótesis planteadas, utilizando sistemas informáticos modernos con licencias actualizadas y facilidad de uso.

El quinto capítulo ofrece una Propuesta que busca desarrollar un Programa de Sensibilización, que trata la importancia de comprender el comportamiento y las circunstancias de los estudiantes que trabajan y estudian a la vez, en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas. Dirigida a los docentes, fortaleciendo su habilidades blandas y académicas, en beneficio de los estudiantes.

Al final, se hacen las conclusiones y las recomendaciones, los apéndices indispensables, como parte complementaria y se entrega para su valoración. Se agradece, en esta oportunidad, al lector realizar las observaciones que estime pertinentes; servirán para futuros trabajos de investigación relacionados con la materia.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo analizar las características del rendimiento académico de los estudiantes que laboran y los que no, pertenecientes a la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá, en el Centro Regional Universitario de Veraguas, durante el año 2024. Ambas poblaciones estudiantiles presentan diferencias significativas en sus características, las cuales han sido poco exploradas, y frecuentemente se les aplica un mismo sistema de formación. Dado que esta facultad acoge estudiantes con diversas especialidades y motivaciones vinculadas al campo profesional, resulta fundamental contar con un marco de referencia adecuado para atender sus particularidades.

El estudio es de tipo no experimental, ya que no se realizó manipulación de variables. Su diseño es descriptivo, exploratorio y transversal. La información primaria se obtuvo mediante encuestas aplicadas a 100 estudiantes y 14 docentes, empleando un enfoque mixto. El objetivo principal fue examinar aspectos como el nivel de rendimiento académico y la situación laboral de los estudiantes. Los resultados generales muestran que el 38% de los estudiantes no trabaja, mientras que el 62% sí lo hace. Los índices académicos de ambos grupos resultaron ser muy similares, coincidiendo en que la motivación principal para estudiar es de índole económica.

El trabajo reveló que, tanto los estudiantes como los docentes, valoran positivamente las estrategias de enseñanza y el contenido de las asignaturas, considerándolos buenos o excelentes. Un aspecto clave es el análisis del rendimiento académico de los estudiantes que trabajan, con el propósito de desarrollar estrategias que fortalezcan su motivación y, en consecuencia, su desempeño académico.

ABSTRAC

The purpose of this research is to analyze the characteristics of the academic performance of students who work and those who do not, belonging to the Faculty of Law and Political Sciences of the University of Panama, at the Regional University Center of Veraguas, during the year 2024. Both student populations present significant differences in their characteristics, which have been little explored, and the same training system is frequently applied to them. Since this faculty welcomes students with various specialties and motivations linked to the professional field, it is essential to have an adequate frame of reference to address their particularities.

The study is non-experimental, since no manipulation of variables was carried out. Its design is descriptive, exploratory and transversal. The primary information was obtained through surveys applied to 100 students and 14 teachers, using a mixed approach. The main objective was to examine aspects such as the level of academic performance and the employment situation of the students. The general results show that 38% of the students do not work, while 62% do. The academic performance of both groups turned out to be very similar, with the main motivation for studying being of an economic nature.

The study revealed that both students and teachers value teaching strategies and subject content positively, considering them good or excellent. A key aspect is the analysis of the academic performance of working students, with the aim of developing strategies that strengthen their motivation and, consequently, their academic performance.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Antecedentes del Problema

Ozuna (2021) realizó una investigación sobre trabajadores y rendimiento académico de universitarios, en Paraguay. Entre las conclusiones, se observan:

- Varios elementos confluyen en el rendimiento académico de los estudiantes, como: la edad, el sexo, la ascendencia familiar, el acceso a la tecnología, la situación socioeconómica familiar, la institución de nivel medio de donde provienen.
- El hecho de realizar un trabajo remunerado afecta mayormente de forma positiva, en cuanto se desarrolla a tiempo parcial y guarda relación con la carrera que cursa el alumno. Por el contrario, los aspectos negativos se asocian con la dedicación laboral a tiempo completo y cuando la tarea desarrollada no tenga correspondencia con su licenciatura.
- Cuando la actividad que realiza el alumnado no guarda relación directa con la carrera que cursa, adquiere otras destrezas que, posteriormente, serán útiles para su desempeño laboral, pues mejora sus relaciones con las personas, desarrolla la responsabilidad, empatía e incluso se involucra en otras áreas filantrópicas que benefician a la sociedad.

La autora citada, luego del estudio de las variables y hacer las conclusiones, presentó las siguientes recomendaciones:

- Actualizar los planes de estudio que consideren, en alguna medida, los factores que afectan el rendimiento académico relacionadas con las actividades laborales del estudiantado.
- Investigar las situaciones que afectan a los estudiantes, cuando ingresan a la Universidad. Si bien, no todas las carreras afrontan esta situación, sí debe saberse los factores en aquellas que permiten una cantidad importante de estudiantes trabajadores.
- Analizar, minuciosamente, las necesidades, las condiciones socioeconómicas y demográficas de los estudiantes para los registros y posibles programas de apoyo en cargas horarias.

Carrillo y Ríos (2013) desarrollaron una investigación, cuyo objetivo analizaba el trabajo y el rendimiento escolar de los estudiantes universitarios en Guadalajara.

Aplicaron una encuesta dirigida a 1830 alumnos, con cuatro o más semestres de estudios en todas las licenciaturas de los Centros Universitarios Temáticos (CUT-UDG). Sus conclusiones, especificaron:

- El conocimiento de las características de participación laboral es relevante para el diseño de algunas políticas públicas, en materia de educación superior.
- El impacto negativo del trabajo sobre el rendimiento escolar no es una constante en todos los casos, sino que su efecto depende de la amplitud de la jornada laboral, tipo de carrera y la posición que ocupa en el empleo.
- Un 32% de los estudiantes que trabajan no perciben efectos negativos en sus calificaciones o rendimiento escolar; laboran, en primera instancia, por motivos de aprendizaje personal o para lograr una carrera profesional dentro de una empresa.

Entre las recomendaciones, se resalta la de fomentar el conocimiento de las actividades laborales de los estudiantes para el diseño de programas de educación superior, como es el otorgamiento de becas, flexibilización de horarios de estudios, cantidad de materias por ciclo o límites institucionales a la extensión de la jornada laboral.

En ese orden de ideas, Contreras (2020), se orientó a identificar cómo influye la actividad laboral frente al desempeño académico de los estudiantes de Contaduría Pública en la Corporación Universitaria Minuto de Dios-Sede Ibagué, en México. Para ello, aplicó una encuesta a 211 alumnos de segundo semestre en los horarios de día y noche. Con los registros de notas y promedios obtenidos, concluyó que:

- Existen factores que influyen en el rendimiento académico, como son los horarios y las largas jornadas laborales afectaban los promedios negativamente.
- Los horarios flexibles influían positivamente en el rendimiento académico de estudiantes, por lo que obtenían mejores notas.
- Los factores, como el nivel social, familiar, económico y psicológico causaban efectos, tanto positivos como negativos, en los resultados académicos universitarios.

Las recomendaciones de Contreras fueron bien claras, entre ellas:

- Promover el registro de información sobre la calidad de los resultados en el sistema universitario, ya que se miden por el éxito académico alcanzado por los estudiantes, la competencia de sus graduados, la capacidad para entrar en el mercado laboral, la proyección social y la investigación.
- Promocionar la investigación universitaria en diversos campos, ya que constituye un factor indispensable en la búsqueda de la calidad de la educación superior. Con

ella, se ofrece claridad en la información para la toma de decisiones y encontrar medidas para evitar la deserción de estudiantes y los bajos resultados académicos.

- Actualizar los programas de educación superior. La situación que hoy se vive demuestra la necesidad de cambio para replantear cómo se enseña, las herramientas que se utilizan y reformar los planes de los cursos.

Guevara (2021) desarrolló un estudio sobre la resolución de conflictos dentro de la actividad laboral en busca de un mejor rendimiento académico, en la Universidad de Pamplona-España. El instrumento utilizado fue una encuesta dirigida a 17 estudiantes. Entre las conclusiones, se observó:

- El 82.35 % realizaba estudios de Maestría en Educación y la cantidad de horas semanales trabajadas era una variable que afectaba, de alguna manera, el rendimiento académico.
- La mayoría de los estudiantes laboraban en jornadas diurnas y coincidían con las de capacitación en la Universidad, llevándolos a tener episodios de estrés o contrariedad con sus jefes.
- La variable *trabajar para pagar estudios* no representa riesgo, porque solo el 5.8% se esfuerza para lograr costear sus estudios.

Las recomendaciones resaltan aspectos, como:

- Considerar estrategias para mitigar el impacto de las variables, como las jornadas laborales que inciden en el rendimiento académico.
- Ayudar a coordinadores a elaborar planes que eviten la estigmatización de universitarios que estudian y se afectan por su actividad laboral dentro de empresas que, por edad o género, niegan oportunidades de trabajo y formación superior.

- aconsejar, por medio del bienestar estudiantil de las universidades, la distribución del tiempo libre para un máximo aprovechamiento, cuando el alumnado se ve afectado por la actividad laboral.

Los referentes de esta temática, en Panamá, han sido poco investigados, desde la perspectiva que aquí se presentará. Sobre todo, porque la educación se ha considerado por mucho tiempo como un privilegio de cierta clase social. En el interior, especialmente Veraguas, no todos tenían acceso y quienes no lograban continuar con sus estudios optaban por buscar alguna forma de subsistencia, ayuda a sus padres o familiares de crianza, ya fuera en las actividades agrícolas o ganaderas, propias o ajenas, siendo la deserción escolar muy común.

Este escenario es explicado por Guevara (2020), cuando dice que, en la ciudad de Santiago para 1939, se alcanzaban unos 4 mil 500 habitantes, siendo una provincia de las más atrasadas y desiguales del país. Si el promedio nacional de analfabetismo era de 35%, Veraguas alcanzaba casi el 70%, aunque entre los más jóvenes el porcentaje era de 54%. El 96% de los habitantes de la provincia se dedicaba a la agricultura, principalmente, laborando como peones de los grandes terratenientes.

La mayor parte de los jóvenes estudiantes, que lograron romper las barreras existentes en educación, se profesionalizaban como docentes en la Escuela Normal Juan Demóstenes Arosemena y otros como miembros de la Guardia Nacional, actividad laboral que, en su momento, contaba con requisitos académicos mínimos para ser reclutados e iniciar a servir a la patria.

Ante la existencia de pocos centros de estudios superiores, en Panamá, y menos en el interior, donde las condiciones de desarrollo no se vislumbraban, era casi imposible asistir a la

Universidad. Para los estudiantes de escasos recursos era una utopía y no es hasta finales de los años 60 e inicio de los 70, que comienza una serie de cambios y transformaciones en el país, brindando un cúmulo de oportunidades de desarrollo, que alcanza hasta los sectores más humildes, considerando un enfoque de desarrollo humano y la educación. Como marco integral para el desarrollo del Estado, Méndez (2019), cita:

La década del setenta, fue según CRESALC-UNESCO (1985) para Panamá, una época de evidente crecimiento y diversificación de la estructura universitaria, caracterizada por la acelerada masificación de la enseñanza, dada la flexibilización de los requisitos de ingreso y el bajo costo de la matrícula, que incrementó la población estudiantil en un 400% y un aumento correlativo del 300% del personal docente. Así, de ocho mil estudiantes matriculados en 1970, en 1971 se duplicó la matrícula hasta llegar casi a los catorce mil, y para el año 1972 se alcanzó los diez y seis mil estudiantes. Cifra que se planificaba ser alcanzada en 1976. (p.63)

Lo expuesto, es un antecedente nacional de cómo se crearon centros de enseñanzas de distintos niveles, en las áreas geográficas del país, dando oportunidad de alcanzar estudios superiores a lo interno o externo de las fronteras, como una herramienta que reduciría la ignorancia, la pobreza y la desigualdad. La educación llegó a ser protegida por mandato constitucional. Fueron muchos logros en este campo que se fortalecieron, con el tiempo, existiendo mejores formas de superación personal y profesional.

Las proporciones han sido bien logradas por muchos apasionados del estudio o personas que aman el desarrollo de alguna actividad laboral; buscan expandir sus conocimientos u optan por una segunda profesión, que les permite una mayor estabilidad económica. Por ello, hoy, en

los centros de enseñanza se pueden encontrar ciudadanos que laboran e inician estudios en una segunda licenciatura o especialidad.

Es muy común ver personas de diferentes especialidades o no profesionales, pero que realizan algún tipo de labores, iniciando estudios en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Esta es una de las carreras más antiguas, que data de inicios del siglo XI, creada en 1918, mediante Decreto N°7 del 25 de enero, durante el período presidencial de Ramón M. Valdés. Se cataloga como una dependencia de las más antiguas de la Universidad, que funcionó adscrita al Instituto Nacional hasta el año 1930.

Se convirtió en una profesión compatible con casi todas las actividades laborales existentes; requeriría, por parte del estudiante, preparación y habilidades para su aplicación, realidad que no escapa a la provincia, representada en el Centro Regional Universitario de Veraguas y otras casas de estudios superiores privadas.

Muchos de los profesionales, de diferentes especialidades, realizan algún tipo de labores e inician estudios en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional y se encuentran con factores personales o externos, que influyen positiva o negativamente en su rendimiento académico. La mayoría son cabezas de familia y laboran en empresas que cuentan con poca libertad para estudiar. Su profesión o actividad principal no guarda mucha relación con lo que estudia, pero, por ser adultos, mantienen un gran nivel motivacional, son autónomos y poseen un criterio propio, factores que nos motivan a realizar este estudio.

1.2 Planteamiento del Problema

El ingreso a una carrera universitaria es un reto que solo hombres y mujeres con valor, optan por un presente o mañana mejor. La importancia de mencionar que se están formando

profesionales en diversas facultades, de acuerdo con las distintas metodologías y el proceso de enseñanza-aprendizaje con facilitadores dinámicos, encuentra una gran cantidad de personas que estudian y laboran a la vez. Esto, se convierte en un desafío para los participantes, más cuando la carrera que cursa no guarda relación con sus actividades laborales diarias.

Se aprecia que, estudiar en la universidad y trabajar al mismo tiempo, no es fácil. A través de los años, se observa que los grandes retos implican una duplicidad de roles y requiere mantener un equilibrio emocional en la vida personal, laboral y estudiantil. Los facilitadores, por tanto, deben conocer y manejar esta realidad para garantizar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

De igual forma, el entorno laboral y la metodología de enseñanza de los docentes suelen influir en el rendimiento académico del estudiante, especialmente en los que trabajan. Así, lo exponen algunos conocedores de la materia, como Chong (2017), quien, citando a Aldana et al. (2010), explica que el rendimiento escolar presenta “las características de los propios estudiantes, sus capacidades, vocación, experiencias previas, esfuerzo y disposición a aprender” (p.2). Sin embargo, las instituciones deben ofrecer oportunidades y ambientes formativos en términos de su calidad y pertinencia para propiciar el éxito de los estudiantes.

Actualmente, es una línea de investigación, por los aportes que puede ofrecer a estudiantes de la carrera de Derecho y Ciencias Políticas. Se impulsa la oportunidad o motivación para superarse, ya que se sabe la educación es la única vía de superación y éxito de las personas, comunidades y pueblos. Ante esto, queda tratar de responder: ¿Cuáles son las características que presenta el rendimiento académico de los estudiantes que laboran si se compara con los que no, en la carrera de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024?

1.2.1 Preguntas orientadoras

- ¿De qué manera influye la realización de una actividad laboral en el rendimiento académico de los estudiantes de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá del Centro Regional de Veraguas, 2024?
- ¿Cómo es la condición social de los estudiantes que laboran y los que no, de la carrera de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá del Centro Regional de Veraguas, 2024?
- ¿Qué efecto tiene el horario académico en el rendimiento de los estudiantes que laboran y los que no, de la carrera de Derecho y Ciencias Políticas, de la Universidad de Panamá del Centro Regional de Veraguas, 2024?
- ¿Cómo influyen los métodos y técnicas de enseñanza en el rendimiento académicos de los estudiantes que laboran y los que no, de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá del Centro Regional de Veraguas, 2024?

1.3 Justificación e Importancia de la Investigación

El rendimiento académico del estudiante es el resultado cuantitativo y cualitativo del proceso de enseñanza-aprendizaje que obtiene un participante al estar en un proceso de formación. En la educación superior, a diferencia de otros niveles, requiere mucho interés y motivación intrínseca de la persona, acompañado de las estrategias, metodológicos y pericias del docente. Se entiende, que el rendimiento académico, es el efecto del esfuerzo que el alumno ha realizado, mediante una preparación previa, participación en clases, presentación de trabajos o la defensa de un examen o ejercicio.

Muchos de los estudiantes del nivel superior que se registran para estudiar una carrera, por lo general, adicional a cumplir con sus actividades académicas, también tienen otras obligaciones como las laborales, las familiares y de orden social. A diferencia hay otros estudiantes que no realizan ninguna labor específica, no tienen una familia como responsabilidad y sus actividades sociales son compartidas en su entorno familiar. Por lo que, es evidente que los alumnos que estudian y laboran requieren un esfuerzo mayor, un acompañamiento y comprensión de la comunidad educativa a la que pertenece para mantener un índice de logros académicos que permita cumplir los objetivos de la matrícula.

Con el pasar del tiempo, se ha podido conocer que las múltiples experiencias, que han vivido los estudiantes del nivel superior que laboran, muchas veces no alcanzan sus metas. Esto se debe al cúmulo de actividades laborales, sociales y académicas que enfrentan día a día y se prueba de forma directa. No es fácil estudiar y, a la vez, trabajar, ya que requiere de mucho esfuerzo, motivación y acompañamiento del docente en el logro de ese título. Esta situación que, en ocasiones, los facilitadores desconocen, se observa en el rendimiento académico. En caso extremo, se prueba con la deserción de los estudiantes que tienen esa condición. Ello, ha motivado a realizar este estudio para conocer las características del rendimiento académico del estudiante que labora y cursa una carrera comparándolo al que solamente estudia.

La investigación permitió conocer la realidad educativa que viven y enfrentan a diario los estudiantes que trabajan, en comparación con los que solo estudian, para poder determinar si este grupo necesita un acompañamiento especial por parte de los docentes, administrativos y todo el centro de enseñanza superior, que garantice un mejor rendimiento académico y evitar posibles deserciones.

Siendo uno de los pocos estudios de esta índole, que se realizan en la Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, se reviste de importancia, ya que permitió determinar las características del rendimiento académico de los estudiantes que se educan y trabajan, a la vez; al igual que el nivel de aceptación de las estrategias de enseñanza, el contenido que facilitan los docentes entre otros ítems de interés. Permite realizar un análisis de estos resultados, para la ejecución de una propuesta que pueda fortalecer o corregir cualquier debilidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Una vez cumplida todas las etapas de este proyecto de investigación y de acuerdo a los resultados del análisis de datos recogidos, permitió probar la hipótesis. Con ello, se elabora una propuesta de sensibilización, dirigida a docentes de La Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, para fortalecer sus habilidades propias e interpersonales, estrategias de enseñanza y otros aspectos de relevancia, que beneficiarán a los estudiantes, especialmente los que laboran y que, a su vez, sirva para la realización de otros estudios similares.

De igual forma, se harán recomendaciones que, una vez presentadas al Centro Regional Universitario de Veraguas y puestas en práctica, se está seguro beneficiarán de manera directa a los estudiantes, los docentes y la carrera, en general. Además, se conoció las características del rendimiento académico del estudiante que labora y el que no labora de La Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, tomando en cuenta aspectos como circunstancia familiar, estatus laboral, su edad, los horarios de trabajo, tipos de trabajo que ejerce, entre otras características de mucha relevancia. Se reviste de mayor importancia, al saber que este tema no se ha investigado con anterioridad, desde esta perspectiva y ser presentadas al docente de forma previa al desarrollo de

la cátedra, permitiendo mantener un mayor nivel de empatía con sus estudiantes, al igual que redirigir las estrategias y el contenido de ser necesario.

Es importante señalar que, este estudio, se realizó en el primer semestre del 2024, a un grupo de estudiantes y docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, del Centro Regional Universitario de Veraguas, mediante una encuesta, cuyos resultados proporcionaron información válida, que una vez tabulada permitió analizar sus resultados y determinar la comprobación de hipótesis. Se considera que, efectivamente, este estudio es viable y factible al haber contado con la principal fuente de información, los alumnos.

Para esta investigación, se contó con el apoyo del personal de la Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, especialmente con el Departamento de Coordinación de Investigación y Posgrado; así, como el Departamento de Informática. También, la coordinación de la Facultad de Derecho ha visto con agrado el desarrollo del estudio y de forma exploratoria se ha conversado con los estudiantes para verificar su anuencia ante la solicitud de información, a través de encuestas: principal instrumento de recolección de datos, para el cual se ha destinado recursos y se tuvo disponibilidad.

1.3.1 Objetivos de la Investigación

1.3.1.1 Objetivo general.

- Conocer las características del rendimiento académico de los grupos de estudiantes que laboran y los que no, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, Universidad de Panamá, 2024.

1.3.1.2 Objetivos específicos.

- Identificar el comportamiento del rendimiento académico, según horario y actividad laboral, variable de perfil biogeográfica social de los estudiantes que laboran y los que no, de la Facultad de Derecho y Ciencias Política del Centro Regional Universitario de Veraguas, Universidad de Panamá, 2024.
- Identificar las estrategias, métodos, técnicas de enseñanza aplicadas a los estudiantes que laboran y los que no, de la Facultad de Derecho y Ciencias Política del Centro Regional Universitario de Veraguas, Universidad de Panamá, 2024.
- Comparar el comportamiento del rendimiento académico de los estudiantes que laboran y los que no, de la Facultad de Derecho y Ciencias Política del Centro Regional Universitario de Veraguas, Universidad de Panamá, 2024.
- Definir las condiciones sociales de los estudiantes que laboran y los que no, de la Facultad de Derecho y Ciencias Política del Centro Regional Universitario de Veraguas, Universidad de Panamá, 2024.
- Calcular el índice global de estudiantes que laboran y los que no, según niveles de la carrera que cursan, tipo de ocupación, horario, motivación y variables biogeográficas, de la Facultad de Derecho y Ciencias Política del Centro Regional Universitario de Veraguas, Universidad de Panamá, 2024.
- Desarrollar programa de sensibilización, sobre la importancia de conocer, comprender el comportamiento y condición de los estudiantes que laboran y estudian de Facultad de Derecho y Ciencias Política del Centro Regional Universitario de Veraguas, Universidad de Panamá 2024.

1.4 Alcances y Limitaciones

1.4.1. Alcances

Con la presente investigación se buscó conocer el rendimiento académico de los estudiantes de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, Universidad de Panamá, 2024, que laboran vs los que no laboran, dicha información permitió a nivel académico conocer más a fondo la población estudiantil, que realiza algún actividad laboral propia o de terceros, para que los docentes puedan corregir y/o mejorar las estrategias, métodos, técnicas de enseñanza que se utilizan en las aulas de clases, al igual que empatizar académica y socialmente con esta población.

1.4.2 Limitaciones

Durante la presente investigación, el factor laboral fue un obstáculo o limitación, ya que los instrumentos se aplicaron en diferentes jornadas. En algunos casos, coincidieron con las jornadas laborales del investigador. De igual forma, se vio afectada por acontecimiento social o natural que, en los últimos años, han sido frecuentes en la provincia y el país. A este respecto, se coincidió con la última jornada del calendario electoral 2024, teniendo el cuidado de ir avanzando con mayor velocidad, sin que influyera en la efectividad.

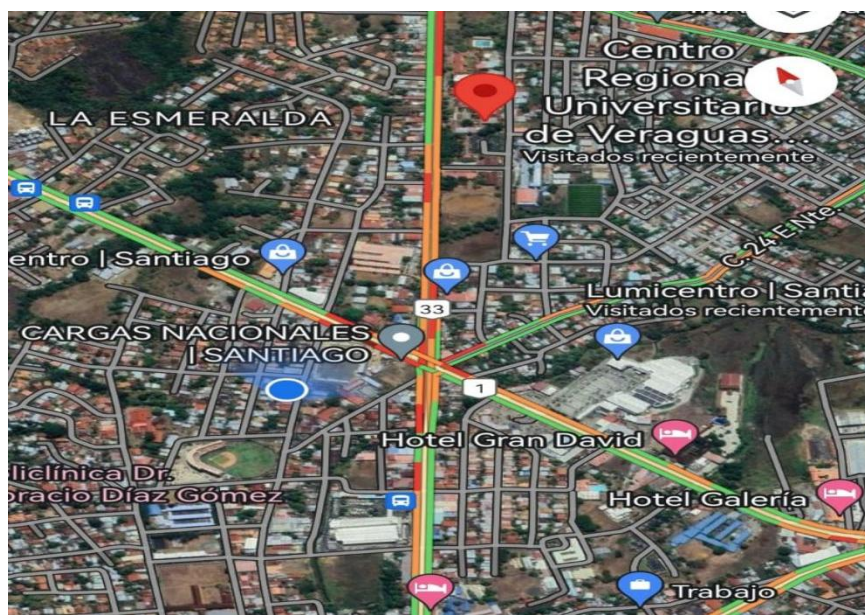
En cuanto a las fuentes primarias, se observó poca empatía de los estudiantes, especialmente del grupo que labora, ya que son personas con ciertos criterios que los hace poco participativos al estar como dicen ellos “contra el tiempo”, demorando un tanto la recogida de datos. Sobre las bibliográficas, se buscó investigaciones de carácter curricular y los aportes de autores extranjeros que hacen referencia al tema, ya que se sintió algunas falencias en las nacionales y locales.

1.5 Delimitación del Problema

El estudio está enmarcado en estudiantes de todos los niveles de Facultad de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, Universidad de Panamá, matriculados en este año académico 2024. Según entrevista realizada al Departamento Informática se estima un promedio histórico de registros académicos de trescientos ocho estudiantes. (Camarena, 2024)

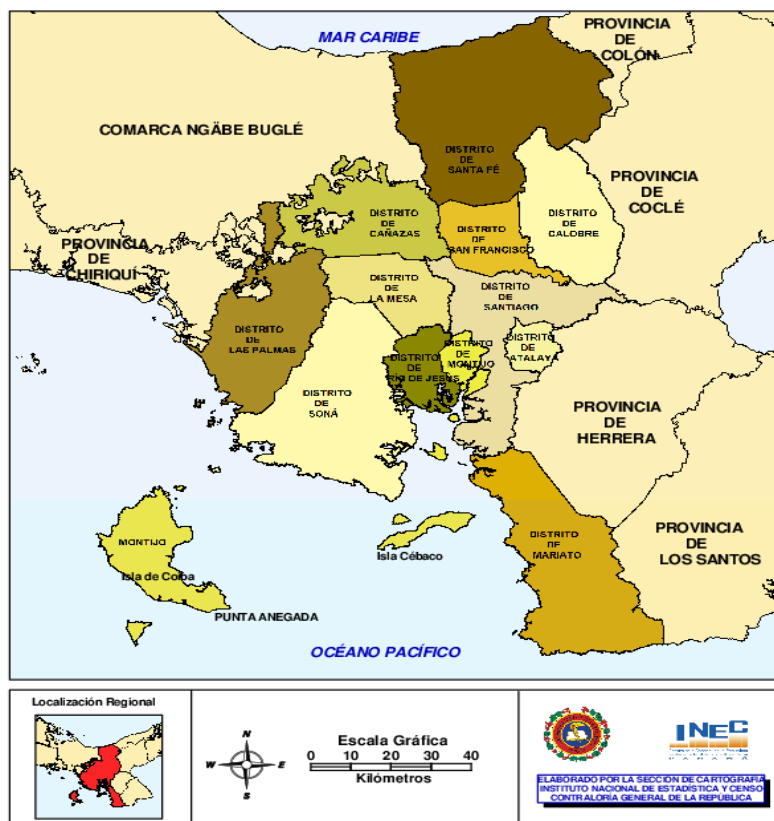
La presente investigación se desarrolló en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, Universidad de Panamá, localizada en el corregimiento de San Martín de Porres, distrito de Santiago, provincia de Veraguas, aproximadamente a cinco minutos de la Terminal de Transporte de la cabecera del distrito; cuenta con más de 17 facultades y colinda, así: **Norte:** Avenida 23 c Norte; **Sur:** Calle 16 c; **Este:** Avenida Justo Arosemena; **Oeste:** calle 10 final CPA a San Francisco

Figura 1 *Microlocalización del Centro Regional Universitario de Veraguas, Universidad de Panamá*



Fuente: Universidad de Panamá. (2022).

Figura 2 Microlocalización de la Provincia de Veraguas-República de Panamá



Fuente: Guevara Y. (2024).

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Históricos del Centro Regional Universitario de Veraguas

El Centro Regional Universitario de Veraguas, Universidad de Panamá, se creó mediante Ley 4 de 13 de enero de 1958. Sus labores iniciaron el 5 de agosto de 1960 y se caracterizó por ser una extensión universitaria de baja matrícula, pero con un espíritu de superación que resaltaba de la población que asistía. Sus primeros docentes pertenecían al campus central; sus instalaciones era aulas de clases y salones de diferentes escuelas públicas/privadas, entre las que sobresalió la Escuela Normal Juan Demóstenes Arosemena, renombrada por ser la institución que ha dado acogida a los grandes centros de enseñanzas superiores, (Camarena, 2022)

Ante el aumento de las matrículas, la voluntad de sus directivos y la población, inicia la construcción de sus instalaciones propias en 1972, culminando tres años después, siendo este el inicio de grandes cambios para la Educación Superior en la provincia de Veraguas. Este centro regional, cuenta con más de 17 facultades, entre las que se encuentra Derecho y Ciencias Políticas. Todas las carreras que tiene cada una prepara a estudiantes para los retos existentes y las actividades laborales que puedan desarrollarse en la provincia y a nivel nacional.

De este modo, todos los que ingresan a la carrera deben poseer características esenciales y cualidades para ejercer Derecho y Ciencias Políticas. Se enfatiza la importancia de una sólida base ética y moral, destacando principios, como: la honradez, lealtad, buena fe, honor e integridad profesional. Estos principios no solo son fundamentales para la práctica del derecho, sino también para inspirar confianza en quienes buscan ayuda legal. Además, se subraya la necesidad de un alto sentido de justicia social, ya que el futuro abogado enfrentará retos que requerirán conocimientos legales y la capacidad de actuar con equidad y responsabilidad. (Universidad de Panamá, 2022)

El perfil del egresado es claro, porque especifica que la profesión del abogado implica la interpretación de leyes y la representación legal, funciones que deben ser realizadas por personas autorizadas y competentes. El campo ocupacional del egresado es amplio, abarcando desde roles en el Ministerio Público y el Órgano Judicial, hasta la asesoría legal en instituciones públicas y privadas, así como la enseñanza universitaria y la práctica privada.

En ese afán de formar hombres y mujeres para el futuro, los visionarios de la época, ubicaron el centro de estudios en un área estratégica para que, de norte a sur, este y oeste, todos tuvieran acceso. Por ello, su primera piedra fue colocada en el corregimiento de San Martín de Porres, Santiago de Veraguas, a la altura de la calle décima final o avenida Polidoro Pinzón, aproximadamente a cinco minutos de la Terminal de Transporte de la cabecera.

Permite, así, a los estudiantes que asisten, acceso a medio de trasportes fluidos, durante las diferentes jornadas académicas, rodeado de un gran desarrollo económico y urbanísticos, ya que ha evolucionado sobremanera y, cada día, se levantan grandes proyectos residenciales, públicos y privados que garantizan un crecimiento poblacional positivo.

2.1.1 Misión

La Universidad de Panamá (2022) especifica que fue creada con la misión de:

Formar profesionales y ciudadanos cimentados en los más altos estándares de calidad, íntegros, humanistas, innovadores, resilientes, con compromiso social, conciencia crítica e identidad nacional, que coadyuven en la transformación de una sociedad incluyente y equitativa, con orientación del desarrollo humano y con derecho a la multiculturalidad, la sostenibilidad ambiental y el principio de la educación superior como bien público social, derecho humano y deber del Estado. (p.4)

2.1.2 Visión

Explica la Universidad de Panamá (2022), que su visión es:

Reafirmar la consolidación de la universidad como la principal institución de educación superior del país, líder en la formación de profesionales de calidad, asentada en un alto perfil docente, investigación pertinente, vinculación con la sociedad, innovación, internacionalización, producción científica, tecnológica y humanística, con una oferta académica acreditada y referente para el desarrollo nacional, afianzada como un espacio de encuentro y de reflexión de país. (p.4)

2.1.3 Valores institucionales

Como todo centro de enseñanza superior, adicional a garantizar el nivel académico de sus egresados apuesta por ofrecer a la sociedad, hombre y mujeres completos en lo profesional y espiritual, por lo que presta gran importancia a los valores de Compromiso; Equidad; Excelencia; Identidad nacional; Integridad; Justicia; Laboriosidad; Lealtad; Respeto; Responsabilidad; Tolerancia; Transparencia. (Universidad de Panamá, 2022)

2.2 Conceptos

2.2.1 Rendimiento académico

Uno de los elementos más importantes dentro del proceso de enseñanza aprendizaje es el rendimiento académico, ya que determina cuantitativa y cualitativamente cuál ha sido el resultado del proceso y qué influye de manera directa en el alumno o participante, concepto que es compartido por Grasso (2020), cuando señala:

Por otra parte, y en un nivel más detallado, el rendimiento académico puede ser categorizado en dos sentidos: uno estricto y otro amplio. En lo que refiere al estricto, entendido como parámetro social y legal, las calificaciones obtenidas conforman un indicador sobre los conocimientos que se han adquiridos; en cuanto al sentido amplio se lo va a relacionar con éxito, el retraso o abandono de la educación formal. (p.89)

En una definición más conceptual Pérez y Gardey (2021) expresan:

El rendimiento académico hace referencia a la evaluación del conocimiento adquirido en el ámbito escolar, terciario o universitario. Un estudiante con buen rendimiento académico es aquel que obtiene calificaciones positivas en los exámenes que debe rendir a lo largo de una cursada.

En otras palabras, el rendimiento académico es una medida de las capacidades del alumno, que expresa lo que éste ha aprendido a lo largo del proceso formativo. También, supone la capacidad del alumno para responder a los estímulos educativos. En este sentido, el rendimiento académico está vinculado a la aptitud. (s/n)

La forma de medición del rendimiento académico como se ha señalado, puede ser cuantitativa o cualitativa, siendo la primera la de mayor importancia para la comunidad educativa, siendo tema de estudio durante muchos años. Se destaca que se evalúa principalmente, a través de las calificaciones obtenidas en exámenes. Estas calificaciones, que se acumulan a lo largo del tiempo, son representadas por un número que refleja el desempeño del estudiante en una escala que puede ser positiva, regular o negativa. Se enfatiza la importancia de comprender quiénes son los estudiantes y cómo aprenden. (Herrera, 2015)

Al analizar estas características, las universidades pueden diseñar estrategias y acciones dirigidas a mejorar la perseverancia y el éxito académico de los estudiantes en los programas de educación superior. En otras palabras, el conocimiento profundo de los estudiantes y sus métodos de aprendizaje permite a las instituciones educativas ajustar sus enfoques para apoyar mejor los participantes de sus diversas carreras, promover su continuidad y éxito en sus estudios.

Como se sabe, el rendimiento académico va relacionado de manera directa con los sujetos activos o pasivos de la educación en un sistema conductista. Existen otros elementos o factores que influyen grandemente en el resultado cuantitativo o cualitativo, siendo estos, en muchos casos, externos a las personas involucrada. Sobre estos efectos que repercuten positiva o negativamente en el estudiante.

Muchos son los factores que influyen este rendimiento académico universitario. Entre ellos: pedagógicos, institucionales, sociodemográficos y psicosociales. El primero, incluye la efectividad de las estrategias de enseñanza y los métodos de evaluación. El institucional se refiere a las características estructurales de la universidad, como el diseño de programas y la disponibilidad de becas. El sociodemográfico abarca: estrato socioeconómico, nivel educativo de los padres y el acceso a recursos. El factor psicosocial incluye aspectos como la motivación, el autocontrol y las relaciones del estudiante con su entorno social. Estos factores interactúan y determinan el desempeño académico de los estudiantes. (Garbanzo et al., 2021).

Hoy, se ha determinado que realizar estudios universitarios y estudiar es un fenómeno, mundial que requiere identificar potenciales efectos en la formación de futuros profesionales. Nessier, et al. (2017). De allí, que los resultados señalan que, el sentido del trabajo para los estudiantes universitarios, no solo se asocia a una necesidad económica, sino que cumple un

valor fundamental para la formación e inserción en el mercado laboral; además, reconocen que la universidad complementa y provee tanto experiencias como conocimientos que le otorgan sentido a su vida y a su identidad personal. En la dualidad trabajo y estudio emerge la insatisfacción como elemento ambivalente, propio de la subjetividad, lo cual implica experimentar efectos psicosociales que afectan la salud física, mental, relacional y laboral, a la vez que proporciona crecimiento y satisfacción. (Barreto, et al., 1019)

2.2.2 Aprendizaje

Muchos factores influyen positiva o negativamente en el aprendizaje del ser humano. Pero, al decir esto habrá que precisar la consideración de observarlo como un cambio de conducta permanente en el ser humano, que se debe, en principio, a la experiencia y a diversas situaciones en las que se ponen en funcionamiento diferentes procesos mentales que se muestran en la mente y el comportamiento. (Morales, 2019)

Grandes estudiosos de la pedagogía hacen referencia al aprendizaje como un asunto complejo. Así, lo describen Piaget, Pavlov, Skinner, Piaget, Miller, Mayer, Rogers, Maslow, Bandura y otros más modernos. Si se conjugan postulados hoy, se puede resaltar que es un proceso por el cual una persona, a través de la experiencia, la manipulación de objetos, la interacción con las personas, construye conocimientos, modificando, en forma activa sus esquemas cognoscitivos del mundo que le rodea. Estas interacciones forman el capital social y la adquisición de conocimientos, dentro de la propia comunidad, dependiendo del contexto. (Montagud, 2020)

2.2.3 *Estudiante*

De acuerdo con el significado más común que ha establecido la Real Academia Española (2024), un alumno es la “persona que cursa estudios en un centro de enseñanza” (p.1). De esta manera, el sujeto se encuentra en proceso de adquirir conocimientos, habilidades o competencias en una institución educativa, que puede ser una universidad, instituto o cualquier otro lugar formal, donde se imparten saberes y se refuerzan valores. La frase, también, implica una participación activa en el aprendizaje, con la finalidad de obtener una formación académica o profesional.

Otra definición es la que ofrece (Rossana, 2023) como:

El **estudiante** es aquel sujeto que tiene como ocupación principal la actividad de **estudiar**, percibiendo tal actividad desde el ámbito académico. La principal función de los alumnos es **aprender** siempre cosas nuevas sobre distintas materias o ramas de la ciencia y arte, o cualquier otra área que se pueda poner en estudio. El que estudia ejecuta tanto la lectura como la práctica del asunto o tema sobre el que está aprendiendo. (p.1)

Indica, entonces, que el estudiante es un individuo cuya ocupación central es el estudio, con un enfoque académico. Se señala que su rol principal es adquirir constantemente nuevos conocimientos en diversas áreas, ya sean científicas, artísticas u otras disciplinas. Además, se destaca que estudiar implica la lectura y la práctica activa de los temas que el alumno está explorando y aprendiendo. Se resalta la naturaleza integral del aprendizaje, que combina teoría y práctica en la formación del alumno.

Si se observa, el estudiante es un agente activo en su proceso de aprendizaje, que no solo recibe información, sino que la comprende y aplica mediante la práctica. Su formación es interdisciplinaria, abarcando diversas áreas del conocimiento, lo que le

permite desarrollar un pensamiento amplio y flexible. Esto enfatiza la importancia de la curiosidad intelectual y el deseo constante de aprender, factores especiales para su desarrollo personal y profesional en un mundo de constantes cambios.

2.2.4. Tipos de Estudiantes

Los estudiantes del nivel superior presentan una variedad de perfiles que reflejan sus enfoques y actitudes hacia el aprendizaje. Pueden estar o no relacionados a los estilos de aprendizaje. En la universidad de hoy, constituye una necesidad reconocer que poseen diferencias culturales y modos de aprender únicos e irrepetibles, lo que conduce a asumir una práctica pedagógica que propicie la reflexión del tipo de alumno. (Aguilera y Emilio, 2021)

Estos pueden ser alumnos excelentes, altamente motivados y comprometidos; los estudiantes promedio, que cumplen con los requisitos académicos; y los dedicados, que buscan oportunidades adicionales en su campo. También, se encuentran los desmotivados, con bajo interés en el contenido; los participativos, activos en discusiones y proyectos; y los independientes, que prefieren el autoestudio.

Para UNIVERSIA (2019), existen cuatro tipos de estudiantes:

El alumno más visual: comprenden las explicaciones del profesor mejor cuando pueden contar con imágenes y esquemas que complementen los temas. A la hora de darles clase resulta muy cómodo contar con imágenes e información adicional.

El alumno oral: sacan el mayor rendimiento a las clases con la escucha activa. Su memoria se activa durante las clases magistrales, con tan solo escuchar al profesor.

El alumno conceptual: prepara sus propios esquemas durante las clases magistrales, de esta manera le es más fácil memorizar las explicaciones del profesor.

El alumno preparado para el lenguaje no verbal: son alumnos muy sensibles al lenguaje corporal; perciben los movimientos del profesor durante la clase. Este lenguaje no verbal les permite tomar notas sobre las explicaciones y avanzar. (p.3)

De aquí, pueden nacer otros tipos de alumnos, que incluyen a los necesitados de apoyo, que requieren orientación adicional; los innovadores, interesados en aplicaciones creativas del conocimiento; los críticos, que analizan profundamente el material; y los orientados a la carrera, enfocados en la preparación profesional. Estos perfiles diversos resaltan la importancia de adaptar las estrategias pedagógicas para satisfacer las necesidades y potenciales únicos de cada discente.

2.2.5. Empatía

La empatía es considerada como uno de los conceptos más utilizados en el entorno racional del ser humano, ya que se busca experimentar los sentimientos de otro en un momento, a fin de poder entender y apoyarlo en la búsqueda de soluciones de ser requerido. Según Miranda y Daturi (2021), citando a Fernández y Zahavi, 2021, “la empatía no es vivenciar el mismo estado mental, sentimiento, sensación o la respuesta encarnada del otro, sino más bien la familiarización de una experiencia ajena” (p.53).

En los últimos veinte años, el concepto de empatía ha evolucionado significativamente, abarcando una variedad de perspectivas sobre sus características y alcances. En sus inicios, se

consideraba una forma fundamental de expresión humana que facilitaba la comunicación interpersonal, pero fue ampliada en diferentes enfoques y se ha consolidado, especialmente en el ámbito educativo. Se destaca como una virtud que permite experimentar y comprender los sentimientos de los demás, describiéndola como la habilidad que refleja la capacidad de ponerse en el lugar del otro para entender sus experiencias. (Núñez et al., 2021)

En el contexto de la educación superior, la empatía juega un papel crucial, pero con matices adaptados a esta etapa del desarrollo. A medida que los estudiantes avanzan en su educación, su capacidad para comprender y conectar con los demás se profundiza, alejándose de perspectivas egocéntricas hacia una mayor apreciación de las relaciones humanas y la solidaridad. Esto no solo se manifiesta en la interacción entre estudiantes, sino también en la relación entre estudiantes y docentes.

Desde esta perspectiva, el vínculo entre docente y estudiante en la educación superior es fundamental, ya que fomenta una mayor empatía, que se refleja en cómo los estudiantes se relacionan con sus pares y en su percepción emocional. La empatía en este contexto se manifiesta a través de la capacidad para interpretar y responder a las señales emocionales, verbales y no verbales, fortaleciendo la comunicación y la cooperación dentro del entorno académico.

Por lo tanto, en la educación superior, la empatía no solo facilita la comunicación efectiva y la colaboración entre estudiantes y profesores, sino que contribuye a un ambiente de aprendizaje más inclusivo y comprensivo, promoviendo una mejor comprensión y apoyo mutuo entre todos los miembros de la comunidad educativa. De este modo, es cualidad esencial para la civilización. Y muchos pueden considerarla un rasgo de personalidad relativamente estable. Se convierte, desde diversas perspectivas, como una herramienta de comunicación esencial, una

habilidad para entender y compartir los sentimientos ajenos, una cualidad fundamental para la vida en comunidad y un rasgo de personalidad que presenta variaciones individuales.

2.2.6. Sensibilidad

Todo ser vivo, por naturaleza, es capaz de sentir, percibir lo que en su entorno ocurre y reaccionar ante ello, la sensibilidad es lo que le diferencia del resto de las especies. Se define, a grandes rasgos, como una capacidad a sensaciones y responder a estímulos o causas. Es fundamental para reconocer y valorar las diferencias y perspectivas de los demás. Permite a las personas no solo captar los sentimientos y pensamientos ajenos, sino también interpretar sus conductas dentro del contexto social. En otras palabras, ayuda a entender cómo los individuos interactúan y se comportan en relación con su entorno y con los demás. (Alcántara y Holguin, 2019)

En el contexto de la educación superior, por ejemplo, la sensibilidad facilita una comprensión más profunda de las necesidades y experiencias de los estudiantes, permitiendo a los educadores adaptar su enfoque pedagógico para apoyar de manera más efectiva a cada individuo. También, promueve un ambiente en el que las diferencias culturales, emocionales y personales son valoradas y respetadas, contribuyendo a una comunidad más inclusiva y empática. En general, la sensibilidad enriquece las interacciones y mejora la cohesión social al promover una mayor comprensión y aceptación de la diversidad humana entre los que estudian.

Para muchos psicólogos y docentes, en el contexto de la educación superior, se da la sensibilidad a través del tacto pedagógico, propuesto por Max Van Manen y adquiere un significado esencial para la labor docente. Se refiere a la capacidad del profesor para actuar con sensibilidad y eficacia frente a las diversas situaciones que surgen en el aula universitaria,

abordando no solo el contenido académico, sino también las dimensiones emocionales y éticas de la enseñanza. (Bastida, 2023)

La sensibilidad en este nivel educativo implica una atención cuidadosa a las necesidades individuales y colectivas de los estudiantes, teniendo en cuenta sus experiencias y desafíos personales. En lugar de centrarse únicamente en la transmisión de conocimientos, los docentes que ejercen reconocen el valor de las interacciones, situaciones y el impacto que tienen en el aprendizaje. Este elemento está profundamente arraigado en la ética y fomenta el uso de estrategias afectivas que buscan apoyar, motivar y guiar a los estudiantes, promoviendo un ambiente de confianza y respeto mutuo.

En especial, la educación superior presenta estudiantes en una etapa de desarrollo académico y personal que requiere un acompañamiento sensible y flexible. Los profesores que demuestran este tipo de tacto pedagógico pueden influir positivamente en el éxito académico y en el bienestar emocional de los alumnos, ayudando a construir una experiencia educativa más enriquecedora.

2.2.7 La motivación intrínseca

Todas las actuaciones que realiza una persona son motivadas, de manera interna o externa. La motivación garantiza el cumplimiento de un objetivo trazado con éxito y que genera satisfacción en quien la ejecuta. La que más garantiza el éxito es la intrínseca, presente en acciones propias. Además de estar ligada a la satisfacción de necesidades básicas, está relacionada con el deseo de participar en actividades que resultan atractivas.

En el contexto de la educación superior, el manejo de recompensas extrínsecas es particularmente relevante para fomentar la motivación intrínseca entre los estudiantes. A medida

que los estudiantes universitarios enfrentan tareas académicas más complejas y autónomas, es fundamental que se mantengan motivados por el interés y la satisfacción personal en lugar de depender únicamente de recompensas externas.

Las recompensas externas inesperadas, como un reconocimiento puntual por un proyecto bien ejecutado, no necesariamente afectarán negativamente la motivación intrínseca de los estudiantes. Si un profesor otorga puntos adicionales o menciones especiales a alumnos que ya están comprometidos por el interés en el contenido, estos incentivos pueden verse como un refuerzo positivo sin disminuir su deseo natural de aprender. Sin embargo, es importante que estas recompensas no se conviertan en una expectativa continua, ya que podrían alterar la dinámica de la motivación interna si los estudiantes comienzan a depender de ellas. (Guerri, 2024)

Se puede pensar que los profesores pueden aumentar el compromiso de los estudiantes al ofrecer retroalimentación positiva que valore su esfuerzo, creatividad y progreso. Por ejemplo, reconocer públicamente una presentación bien ejecutada o resaltar la mejora en habilidades de investigación puede reforzar la percepción de competencia y alimentar el deseo interno de seguir aprendiendo y mejorando. Es fundamental que el elogio se centre en el proceso de aprendizaje y no solo en los resultados o calificaciones.

En la educación superior, es especialmente importante evitar que las recompensas extrínsecas por tareas rutinarias o mínimas debiliten la motivación intrínseca. Si los estudiantes reciben elogios o beneficios frecuentes por cumplir con obligaciones básicas, como entregar tareas mínimas, pueden perder el interés intrínseco por el aprendizaje y depender de incentivos externos para mantenerse motivados. En cambio, los docentes deberían fomentar la autonomía y

el sentido de responsabilidad, incentivando a los estudiantes a encontrar satisfacción en el desafío intelectual y el logro personal que conlleva el aprendizaje profundo.

Es imperativo un manejo adecuado de las recompensas extrínsecas que promueva un entorno en el que la motivación intrínseca prospere, permitiendo que los estudiantes se comprometan de manera auténtica con su proceso formativo. Esto se manifiesta cuando se sienten impulsados a involucrarse en tareas o proyectos que perciben como desafiantes, interesantes o divertidos. Estas actividades captan su atención de manera natural y despiertan un interés genuino, lo que lleva a comprometerse sin necesidad de recompensas externas.

Cuando los estudiantes encuentran significado o disfrute en lo que están aprendiendo, su motivación se convierte en un motor interno que impulsa su aprendizaje. El desafío cognitivo, la novedad o el sentido de logro al resolver problemas complejos suelen ser catalizadores clave de esta motivación intrínseca. Esto no solo aumenta su satisfacción, sino que también promueve un aprendizaje más profundo y sostenido a largo plazo, ya que están impulsados por la curiosidad y el deseo de superación personal.

Para Rodríguez (2020):

es un estado en el que una persona siente deseos de comportarse de una manera determinada simplemente porque la acción le resulta placentera por sí misma, y no porque crea que va a conseguir recompensas de ninguna clase. Es decir, se trata de un tipo de motivación interna en lugar de externa.

(p.1)

El autor hace referencia a que, lo intrínseco, se manifiesta cuando una persona realiza una acción no por obligación o por recompensas externas, sino porque encuentra satisfacción personal en ella. Así, en el ámbito educativo, un alumno con este tipo de motivación se siente

naturalmente atraído por el aprendizaje y el estudio, porque le resulta interesante o placentero. Se compromete con sus tareas y estudios no solo para cumplir con las expectativas académicas, sino porque experimenta una gratificación interna al hacerlo.

Este tipo de motivación es particularmente valiosa en la educación superior, ya que fomenta un aprendizaje más profundo y autónomo. Cuando los discentes encuentran placer en el proceso de aprender, completan las tareas asignadas de manera más eficiente y son más propensos a explorar temas por iniciativa propia, desarrollar habilidades críticas, creativas y superar desafíos académicos.

Además, el beneficio personal que experimentan, como la satisfacción de dominar un tema o resolver un problema, fortalece su sentido de logro y confianza; al igual, que confía en sus capacidades e impulsa un compromiso académico más auténtico y duradero. De acuerdo a Rivas (2019), la “importancia de la motivación en el proceso enseñanza-aprendizaje es crear conciencia en los docentes sobre la necesidad de conocer y escoger estrategias cautivadoras que mantengan motivados a los estudiantes” (p.1).

En el caso de los estudiantes de carreras como Derecho y Ciencias Políticas, por ejemplo, la motivación intrínseca puede manifestarse de maneras distintas, dependiendo de si los estudiantes trabajan o no mientras cursan sus estudios. Para quienes laboran, puede estar impulsada por la conexión entre sus estudios y su experiencia laboral. Estos estudiantes pueden encontrar satisfacción en aprender conceptos que aplican directamente en su trabajo, lo que refuerza su interés y compromiso con las asignaturas.

Recompensas extrínsecas, como un ascenso o reconocimiento laboral vinculado al avance académico, podrían reforzar positivamente esta motivación, siempre y cuando no se conviertan

en una expectativa continua. Sin embargo, es importante que las recompensas no sustituyan su interés genuino por aprender y mejorar en su campo.

En cuanto a los estudiantes que no trabajan, su motivación intrínseca puede centrarse más en el deseo de dominar el conocimiento y prepararse para su futura carrera. Para ellos, el reconocimiento de un profesor o los elogios por una investigación destacada, puede reforzar su compromiso con el aprendizaje. Sin embargo, al no tener el contexto laboral inmediato en el que aplicar lo aprendido, puede haber una mayor tentación de depender de recompensas extrínsecas, como buenas calificaciones o menciones honoríficas. Para evitar que esta dependencia disminuya la motivación intrínseca, es importante que se fomente el valorar su crecimiento personal y la autonomía en el proceso de aprendizaje.

Por tanto, en ambos grupos, las recompensas extrínsecas deben manejarse cuidadosamente. En el caso de los estudiantes que trabajan, las recompensas laborales asociadas con el desempeño académico no deben desplazar su interés genuino por el conocimiento. Para los que no trabajan, la alabanza y el reconocimiento deben enfocarse en su desarrollo personal y no solo en logros externos, promoviendo una motivación intrínseca que los guíe hacia una comprensión más profunda y significativa del Derecho y Ciencias Políticas.

2.2.8. Factores que influyen

Hay quienes afirman que el aprendizaje no es un proceso aislado, sino que depende de una variedad de factores que influyen de manera positiva en la adquisición de conocimiento. Estos se dividen, principalmente, en aquellos relacionados con el propio estudiante y aquellos externos, como el facilitador (docente) o el entorno. Entre los dependientes del sujeto que aprende, se incluyen características personales como la edad,

el género, los conocimientos previos, el coeficiente intelectual y la motivación. Además, se considera la capacidad individual de rendimiento y el nivel de madurez motriz, así como la influencia de actividades complementarias como el trabajo.

Se sugiere que el aprendizaje es un proceso complejo que se ve afectado por múltiples variables individuales y contextuales. Por ello, los factores que influyen en la motivación al estudio pueden clasificarse siguiendo diversos criterios que dependen fundamentalmente de la propia persona (factores personales), del contexto que envuelve al sujeto e influyen en él (factores del contexto académico y factores sociales e institucionales). (Briceño, 2020)

Según este autor, los factores que influyen en la motivación para el aprendizaje de los estudiantes universitarios, se pueden clasificar en cuatro categorías principales: personales, pedagógicos, sociodemográficos e institucionales. Los primeros incluyen metas, creencias y atribuciones del estudiante, como la percepción del éxito o fracaso.

Los factores pedagógicos dependerán de la enseñanza y las actitudes del docente, quienes tienen un papel crucial en influir la motivación. Los sociodemográficos consideran el entorno familiar y social, mientras que los factores institucionales abarcan elementos como horarios, tamaño de grupos y ambiente académico. Cada uno de estos factores interactúa de manera compleja y varía según el contexto.

Si se observa, la motivación en los estudiantes universitarios que trabajan y en los que no lo hacen, puede explicarse mediante la influencia de diversos factores personales. Se cree que los estudiantes que trabajan suelen tener metas orientadas hacia el crecimiento profesional, lo que puede impulsar su motivación a aprender de forma más

práctica y aplicada. Para ellos, el estudio es un medio para mejorar sus oportunidades laborales o avanzar en sus carreras.

En cambio, los estudiantes que no trabajan pueden estar más centrados en obtener calificaciones altas o adquirir conocimientos teóricos, sin la presión inmediata de aplicarlos en un entorno profesional. Las metas, creencias y atribuciones sobre su éxito o fracaso académico varían en función de sus situaciones personales, afectando la manera en que afrontan sus estudios.

En el ámbito pedagógico, la organización de la enseñanza y la actitud del docente influyen de manera distinta en ambos grupos. Los estudiantes que trabajan suelen necesitar una mayor flexibilidad en cuanto a los horarios de clase, métodos de evaluación y acceso a materiales de aprendizaje. Si los docentes adaptan sus estrategias pedagógicas para atender esta realidad, pueden fomentar una mayor motivación, permitiéndoles equilibrar sus responsabilidades laborales y académicas. (Soler et al., 2018)

Por su parte, los estudiantes que no trabajan suelen estar más disponibles para participar en clases presenciales y seguir estructuras tradicionales didácticas, lo que les permite comprometerse de forma más continua con sus estudios. Por ello, los factores sociodemográficos, también, juegan un papel determinante para la actitud que asumen, en cuanto a la enseñanza y el aprendizaje.

Los estudiantes que trabajan, enfrentan las demandas académicas y tienen que lidiar con responsabilidades laborales y, en muchos casos, familiares, lo que puede generar una mayor presión. Esta carga externa puede afectar su motivación, ya que deben gestionar su tiempo de manera más estricta. En contraste, los estudiantes que no trabajan pueden contar con un entorno familiar y social más orientado al apoyo académico, lo que

les permite concentrarse plenamente en sus estudios y, por tanto, estar más motivados para aprender.

Los factores institucionales, como las políticas de la universidad, también influyen en el estudio de ambos grupos. Los alumnos que trabajan necesitan que ofrezcan clases en horarios flexibles, opciones en línea o metodologías de evaluación adaptadas a su disponibilidad. Estas facilidades pueden aumentar su motivación al sentir que su contexto laboral es comprendido y atendido. Los estudiantes que no trabajan, por otro lado, pueden integrarse más fácilmente en el sistema tradicional universitario, que permite aprovechar de manera más completa las oportunidades académicas disponibles. Por lo que, adaptar las estrategias educativas a estas diferencias puede ser clave para mejorar el éxito académico de ambos grupos.

2.2.9. Derecho y Ciencias Políticas

El ejercicio del Derecho, en cualquiera de sus múltiples actividades, es una de las profesiones más antiguas y reconocidas, permite y abre al egresado un cúmulo de oportunidades laborales dentro y fuera de su rango de acción, sus actores permiten mantener el orden social. De ello, UMECIT (2024) explica:

Derecho y Ciencias Políticas es una profesión que se encuentra presente en los principales ámbitos de la sociedad. Es una herramienta indispensable para que exista justicia en los espacios colectivos y para resolver todo tipo de problemas que puedan aparecer entre los ciudadanos. Es, además, la forma en que se garantiza la organización de las sociedades y la forma en que se generan estructuras capaces de organizar y mantener estabilidad. (p.1)

De este modo, es una carrera que prepara a estudiantes para los retos existentes y las actividades laborales que puedan desarrollar. He aquí que, el estudiante que aspira a ingresar a la carrera de Derecho y Ciencias Políticas, debe desarrollar y mantener una base sólida de principios éticos y morales. Estos principios actúan como una armadura que protege y guía al futuro profesional en su labor diaria. Además, valores, como: honradez, lealtad, buena fe, honor e integridad profesional, son fundamentales para ejercer con eficacia en el ámbito legal y político.

La primera asegura que el estudiante actuará con honestidad en todas sus acciones, la lealtad implica fidelidad a principios y valores; la buena fe se refiere a la transparencia y la confianza en sus relaciones profesionales. El honor representa el respeto a la ética profesional, mientras que la integridad profesional garantiza que el estudiante mantendrá altos estándares morales en su práctica.

Además, un alto grado de justicia social debe prevalecer para enfrentar los diversos retos que surgirán en su carrera. Este compromiso con la justicia implica un enfoque equitativo y una preocupación genuina por el bienestar de las personas y las comunidades a las que servirá. Los futuros profesionales deben inspirar confianza y proporcionar ayuda de manera efectiva, sabiendo que su labor puede tener un profundo impacto en la vida de las personas.

Estos principios y valores definen la calidad del profesional en Derecho y Ciencias Políticas y son la base para una práctica ética y efectiva, garantizando que el estudiante pueda enfrentar los desafíos de su carrera con responsabilidad y credibilidad. La Universidad de Panamá (2020) enfatiza que el perfil del egresado “está directamente relacionada con la interpretación de las leyes, por personas investidas por la autoridad competente, con la facultad de representar o defender los derechos de las personas en un proceso legal” (p.1).

Desde esta perspectiva, el campo ocupacional abarca diversas oportunidades profesionales para quienes se forman en Derecho y Ciencias Políticas. Cada una de estas áreas ofrece roles específicos que pueden desempeñar los graduados, dependiendo de sus intereses y especializaciones. Entre ellas:

- **Ministerio Público:** pueden trabajar en el organismo encargado de la acusación y la defensa de la legalidad en el sistema judicial. Aquí, se desempeñan como fiscales y otros roles que contribuyen a la administración de justicia.
- **Órgano Judicial:** en el Órgano Judicial, los egresados pueden ocupar cargos como jueces, magistrados y otros funcionarios judiciales, encargándose de la resolución de conflictos y la interpretación de las leyes.
- **Asesores legales en instituciones públicas y privadas:** pueden ofrecer asesoría legal a instituciones tanto del sector público como privado a nivel nacional e internacional. Esto implica brindar orientación sobre la legislación panameña y cómo cumplir con las normativas vigentes.
- **Organismos internacionales:** pueden desempeñarse en organismos internacionales, donde asesoran sobre legislación panameña y colaboran en la formulación y evaluación de políticas jurídicas a nivel global.
- **Profesorado en universidades:** los graduados tienen la opción de enseñar en el nivel superior, en las áreas de Derecho y Ciencias Políticas, contribuyendo a la formación de futuros profesionales y académicos en el campo.
- **Asesores y consultores en investigaciones jurídicas:** otra vía es la consultoría en investigaciones jurídicas, donde se especializan en el análisis y la asesoría en temas legales complejos.

- Práctica privada en litigios: también pueden establecerse en la práctica privada, manejando litigios en despachos judiciales y públicos, representando a clientes en casos legales.

En conjunto, estas áreas ofrecen un amplio espectro de opciones laborales, cada una con sus propios desafíos y oportunidades, permitiendo a los egresados aplicar sus conocimientos y habilidades en diversos contextos y contribuir significativamente al ámbito jurídico y político. Se hace evidente que, cada día, son más los egresados de la Facultad de Derecho de diferentes universidades, sean públicas o privadas, se evidencian las oportunidades profesionales, académicas y sociales que brinda esta profesión, que, sin duda, ha evolucionado a través del tiempo y se ha hecho más notoria.

2.3 Normas Nacionales e Internacionales

2.3.1 Normas Internacionales - Derecho al Trabajo

Desde 1951, Panamá forma parte de La Organización de Las Naciones Unidas, la Asamblea General de Las Naciones Unidas reunida en París, 1948, crea La Declaración de los Derechos Humanos, en cuya elaboración, participaron representantes de diferentes naciones del mundo, siendo este un documento que dicta las bases, para la libertad e igualdad de todas las personas, lo cual era un ideal común para los pueblos y naciones del mundo, derechos que deben ser protegidos en todo tiempo.

La Organización de Naciones Unidas-ONU (2018), resalta el Artículo 23 que describe los derechos de las personas, en los cuales incluye el trabajo:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. (p.2)

Además, la Declaración de los Derechos Humanos, eleva el derecho al descanso como un derecho fundamental, protegiendo así el derecho que tiene el trabajador a disfrutar de tiempo libre, que puede ser utilizado para reponer fuerzas, compartir en familia, socializar o para actividades personalísimas, como las académicas, tal como especifica el Artículo 24. (Organización de las Naciones Unidas, 2023)

En fin, este cuerpo de normas internacionales, prohíbe la explotación o esclavitud del ser humano, protege la institución del trabajo Y el derecho en condiciones dignas. De igual forma, promueve el descanso, normativas que buscan mejorar la condición de vida del ser humano, las que han sido ampliamente reconocidas y aceptadas; hoy, son fuentes de derecho.

2.3.2 Constitución Política de la República de Panamá - Derecho al Trabajo.

Una vez se da la separación de Panamá de Colombia el 3 de noviembre de 1903, La República, como nación independiente, adopta la primera Constitución en 1904, como cuerpo de normas. Este primer texto, se promulgó en febrero de 1904, tres meses después de la separación, siendo el primero de cuatro que adoptaría la nación. Esta última, fue aprobada el 11 de octubre de 1972 por la Asamblea Nacional de Representantes de Corregimientos, durante el gobierno militar del General Omar Efraín Torrijos Herrera, texto que fue reconsiderado por los Actos Reformativos de 1978, el Acto Constitucional de 1983, los Actos Legislativos N°1 de 1993 y N°2 de 1994 y el Acto Legislativo N°1 del 27 de julio de 2004. (Escobar, 2023)

La Constitución Política de la república de Panamá, en su Título III de los Derechos y Deberes Individuales y Sociales, Capítulo 3, Artículo 4, hace referencia al trabajo como un deber y un derecho de cada individuo. Siendo el propio Estado el que se obliga a generar políticas de desarrollo económico, para garantizar las fuentes de empleo, entendiéndose que de esta forma el ciudadano podrá dignificar su vida y la de su ser querido, ya que del producto de su esfuerzo recibirá un salario justo, con el cual solventar sus necesidades. (Asamblea Legislativa Panameña, 1972)

La Constitución Política de la república de Panamá, según la Asamblea Legislativa (1972), protege el salario del trabajador. El Artículo 65 dice:

A todo trabajador al servicio del Estado o de empresas públicas o privadas o de individuos particulares se le garantiza su salario o sueldo mínimo. Los trabajadores de las empresas que la Ley determine participarán en las utilidades de estas, de acuerdo con las condiciones económicas del país. (p. 26)

La constitución se transforma en un cuerpo de leyes que, al igual que las normas internacionales o convenios internacionales, que ratifica la nación, sirven de fuente para leyes o

normas; pero ninguna puede ser contraria a ella, he aquí que se le denomine Carta Magna, que sirve de garantías de derechos fundamentales.

2.3.3 Código de Trabajo República de Panamá- Derecho al Trabajo.

El Código de Trabajo señala que es deber del Estado la promoción de empleo e intervendrá para mantener una buena relación entre las empresas y el trabajador. De ello, expone MITRADEL (2016):

El presente Código regula las relaciones entre el capital y el trabajo, sobre la base de justicia social concretada en la Constitución Política de la República, fijando la protección estatal en beneficio de los trabajadores. El Estado intervendrá para promover el pleno empleo, crear las condiciones necesarias que aseguren a todo trabajador una existencia decorosa y procurar al capital una compensación equitativa por su inversión, en el marco de un clima armonioso de las relaciones laborales que permita el permanente crecimiento de la productividad. (p. 13)

Se hace importante destacar que, el Derecho al Trabajo es un bien tutelado, mediante la aplicación de normas internacionales y nacionales. Se considera como un derecho fundamental y esencial para el cumplimiento de otros derechos, al igual que da un valor al hombre, que lo hace ser y sentirse digno. Tener ese derecho de poder ejercer un oficio o realizar una profesión que lo haga sentir protegido y promovido. Por ello, que se ha creado una serie de entidades para garantizar y proteger la condición de trabajador panameño.

2.4 El Trabajo

2.4.1 Conceptualización

Se habla de que todo esfuerzo que realiza el hombre, para la obtención de bienes a favor de un tercero, puede considerarse como trabajo; este concepto tiene múltiples significados o definiciones. La Enciclopedia Jurídica (2020), define como: “El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. |Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento” (p.1).

La definición describe el trabajo como un esfuerzo que puede manifestarse en diversas formas, como el trabajo manual, que involucra actividad física, o el trabajo intelectual, que se basa en habilidades cognitivas y creativas. En ambos casos, el esfuerzo humano es fundamental para llevar a cabo tareas que contribuyen a la creación de bienes y servicios. Además, la definición subraya que es susceptible de valoración económica. (Organización de las Naciones Unidas, 2023)

Esto significa que el esfuerzo invertido en el trabajo no solo se mide en términos de la actividad realizada, sino también en función del tiempo dedicado y el rendimiento logrado. Lo económico se traduce en cómo contribuye a la generación de patrimonio. Por lo tanto, el trabajo es considerado una pieza esencial en la creación de valor financiero, ya que cualquier actividad que requiera inversión de esfuerzo humano puede ser evaluada en términos de su impacto y contribución.

Barría (2019) es explícito sobre el tema y resalta entre las normas constitucionales de Panamá, lo siguiente:

ARTÍCULO 64. El trabajo es un derecho y un deber del individuo, y por lo tanto es una obligación del Estado elaborar políticas económicas encaminadas a promover el pleno empleo y asegurar a todo trabajador las condiciones necesarias a una existencia decorosa. (p.41)

En este contexto, se subraya la importancia de reconocer el trabajo como una obligación individual y una responsabilidad estatal de asegurar condiciones adecuadas y promover el bienestar social. El artículo refleja una visión equilibrada y humanitaria de la relación entre el individuo, el trabajo y el Estado, enfatizando la necesidad de una participación activa en la sociedad y una contribución laboral significativa para construir una economía sólida y una comunidad equitativa.

Se sabe que una de las etapas más importantes en la evolución de la legislación laboral en Panamá fue la promulgación del Código de Trabajo. Puesto que esta normativa consolidó diversas leyes laborales dispersas en un único cuerpo legal integral, abordando temas esenciales como los derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores, las condiciones de trabajo, la seguridad laboral y la resolución de conflictos.

La inclusión del Código de Trabajo en la Constitución marcó un avance significativo, ya que elevó la protección de los derechos laborales a un nivel constitucional, proporcionando así una mayor estabilidad y continuidad en la regulación laboral. Esto ofreció a trabajadores y empleadores un marco legal claro y predecible, esencial para la seguridad jurídica en el ámbito laboral.

La promulgación del Código, que consolidó diversas leyes laborales en un solo cuerpo legal integral, y elevó la protección de los derechos laborales a nivel constitucional, tiene implicaciones significativas para los estudiantes universitarios en Derecho y Ciencias Políticas,

especialmente aquellos que no trabajan. Para estos, que se encuentran en un período de formación académica y no están inmersos en el mercado laboral, el conocimiento del Código de Trabajo y su inclusión en la Constitución, proporciona una comprensión profunda del marco legal que regula las relaciones laborales. Este conocimiento les ofrece una base sólida sobre los derechos y deberes de trabajadores y empleadores, así como las condiciones de trabajo y la resolución de conflictos laborales.

Además, la estabilidad y previsibilidad que ofrece este marco legal es fundamental para los futuros profesionales del Derecho, ya que les permite entender cómo se han estructurado las normativas para proteger los trabajadores y garantizar condiciones justas en el ámbito laboral. Esta comprensión es esencial para la práctica profesional, ya sea en la asesoría legal, la gestión de recursos humanos o la formulación de políticas.

El conocimiento del trabajo y el Código Laboral permite a los estudiantes de Derecho y Ciencias Políticas adquirir una comprensión de las normas que serán fundamentales en la carrera. Este conocimiento prepara para abordar cuestiones con un marco legal claro, actualizado y para contribuir a la creación de un entorno laboral justo y equitativo en el futuro. En el mundo, se aprecian muchas valoraciones, unas más apegadas al concepto real que otras. Para asuntos de este trabajo, se acoge la de Organización Internacional del Trabajo, acuñada por Monzon (2021):

conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.

El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin

importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo). (p.2)

Para aquellos estudiantes que no están actualmente en el mercado laboral, el estudio del Código de Trabajo, también, les permite anticipar y prepararse para los desafíos y oportunidades que enfrentarán al ingresar al ámbito profesional. Les proporciona una visión crítica de cómo las leyes laborales afectan a los empleados y empleadores, y cómo estas leyes pueden evolucionar en respuesta a cambios sociales y económicos.

2.4.2 Trabajo decente

Cuando se hace referencia a trabajo decente, se dice de las nuevas tendencias o políticas laborales que se hacen exigible a nivel internacional. O sea, a que la persona realice una actividad laboral dentro de ciertos criterios que garanticen su condición humana, su vida e integridad y que lo dignifiquen. Esto forma parte de los objetivos que se persiguen a nivel internacional de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y del cual Panamá ha dicho acogerse a la normativa. De esto, Atlahua et al. (2023) explica:

se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. (p.9)

Como es de suponerse, la definición de trabajo digno presentada indica que se debe respetar la dignidad humana del trabajador en todas sus dimensiones. Esto significa que el entorno laboral debe ser inclusivo y equitativo, sin discriminación alguna basada en características personales como origen étnico, género, edad, discapacidad, religión u orientación sexual. Además, se deben garantizar derechos fundamentales como acceso a la seguridad social y un salario justo que permita al trabajador cubrir sus necesidades básicas.

Por eso, la capacitación continua es esencial para el desarrollo profesional del trabajador y la mejora de la productividad, y los beneficios derivados deben ser compartidos equitativamente. Este ambiente de trabajo debe cumplir con estándares de seguridad e higiene para prevenir riesgos y proteger la salud del trabajador. Se caracteriza por un entorno que promueve el bienestar y desarrollo integral del trabajador.

2.5 Trabajador

En el desarrollo de toda actividad laboral, existen dos personas indispensables, por un lado, el empleador (persona natural) o la empresa (persona jurídica) que representa el capital de inversión y por el otro el trabajador (siempre será una persona natural) que representa la mano de obra o persona que realizará la actividad laboral para ese tercero. Hoy, es muy frecuente escuchar del concepto de trabajador, en el cual la labor puede ser por cuenta propia o ajena.

Según Frederick (2024): un “trabajador es un individuo que se encuentra vinculado con un empleador y ejecuta actividades laborales en un puesto de trabajo determinado, de modo que presta su mano de obra a una persona o empresa” (p.1). Se describe, así, a una persona que realiza tareas o actividades específicas en un puesto de trabajo definido. La esencia de esta

definición es que el trabajador proporciona su capacidad y esfuerzo laboral a un individuo o a una empresa, a cambio de una compensación acordada.

En términos sencillos, el trabajador es alguien que, en virtud de un acuerdo laboral, se dedica a realizar actividades productivas bajo la dirección o en beneficio de un empleador, ya sea una persona física o una entidad empresarial. Se resalta la naturaleza contractual y funcional del trabajo, enfatizando que el trabajador contribuye con su trabajo a la operación de la empresa o al cumplimiento de las tareas solicitadas por el empleador.

Un trabajador es toda persona que, bajo un contrato, se compromete a prestar un servicio o ejecutar una obra bajo la subordinación o dependencia de otra persona. Esto significa que está legalmente obligado, ya sea mediante un contrato escrito o verbal, individual o grupal, a seguir las instrucciones y cumplir con las directrices de un empleador. La subordinación o dependencia hace referencia a la relación jerárquica en la que el trabajador debe obedecer y cumplir con las tareas asignadas por el empleador, quien tiene el control y supervisión sobre la labor. (Asamblea Legislativa, 1972)

De este modo, en la norma laboral panameña, para ser considerado uno de cuenta ajena es indispensable la existencia de dos elementos que la caracterizan: subordinación jurídica que no es más que estar a disponibilidad del empleador, recibir sus directrices e instrucciones.

Adicional, otro elemento para muchos autores, sustentados por algunos fallos, para que una persona sea considerada trabajador es indispensable la existencia de la realización de una actividad laboral, sea esa la única fuente de ingreso, que la reciba de una persona o empresa. Tal como lo describe el Código de Trabajo 1972, en su Artículo 65:

Existe dependencia económica en cualquiera de los siguientes casos:

1. Cuando las sumas que percibe la persona natural que preste el servicio o ejecute la obra constituyen la única o principal fuente de sus ingresos.
2. Cuando las sumas a que se refiere el ordinal anterior provienen directa o indirectamente de una persona o empresa, o como consecuencia de su actividad.
3. Cuando la persona natural que presta el servicio o ejecuta la obra no goza de autonomía económica, y se encuentra vinculada económicamente al giro de actividad que desarrolla la persona o empresa que pueda considerarse como empleador

En caso de duda sobre la existencia de una relación de trabajo, la prueba de la dependencia económica determina que se califique como tal la relación existente. (p. 21)

Siendo este el concepto que se tiene de los trabajadores dependientes o que laboran para tercero, sin dejar de lado como se ha señalado la existencia. La Organización Internacional del Trabajo (2017) los define como: “aquellos trabajadores que, trabajando por su cuenta o con uno o más socios, no han contratado a ningún «empleado» de manera continua para que trabaje para ellos durante el período de referencia” (p.1).

2.6 Empresa o Empresario

Dentro de la relación laboral, se dice que la empresa (persona jurídica) o empleador (persona natural) es el grupo fuerte, es el sector económico; es el sector capital, es el que invierte en un negocio, para la generación de ganancias, es quien ejerce la institución de subordinación

jurídica sobre el trabajador. Es decir, es el que emite las órdenes, imparte instrucciones y es a quien el trabajador debe responder durante su jornada laboral. Es quien paga el servicio que recibe del trabajador. El Código de Trabajo, según la Asamblea Legislativa (1972), en su Artículo 86, define al empleador como: “la persona natural o jurídica que recibe del trabajador la prestación de servicio o la ejecución de la obra” (p.23).

La definición presentada se refiere al empleador, que puede ser una persona natural (un individuo) o una persona jurídica (una entidad legal como una empresa o una organización). Esta entidad es la que recibe el trabajo o los servicios que el trabajador proporciona. Se deduce, entonces:

1. Persona Natural: en este contexto, sería un individuo que contrata a alguien para realizar un trabajo específico. Por ejemplo, un particular que contrata a un jardinero o a un asistente personal.
2. Persona Jurídica: aquí se refiere a una entidad legal que opera como una empresa, organización o institución. Tienen capacidad para celebrar contratos, incluyendo aquellos relacionados con la contratación de trabajadores. Por ejemplo, una empresa que contrata a empleados para desempeñar diversas funciones dentro de la organización.

En ambos casos, el empleador es el receptor de los servicios o la obra realizada por el trabajador. Tiene la responsabilidad de establecer las condiciones laborales, proporcionar el entorno de trabajo adecuado y cumplir con las obligaciones legales y contractuales relacionadas con el empleo. Recibe el trabajo y tiene responsabilidades legales y éticas, como el cumplimiento de las normativas laborales, el pago justo del

salario, la provisión de un ambiente seguro y la promoción de condiciones laborales equitativas.

La relación entre el trabajador y el empleador está regida por un contrato de trabajo, que define las expectativas, obligaciones y derechos de ambas partes. Este contrato puede especificar la naturaleza del trabajo, la compensación, las horas laborales y otros términos relevantes. Para las personas jurídicas, gestionar adecuadamente la relación laboral es crucial para mantener la productividad, el bienestar del empleado y el cumplimiento legal. La gestión efectiva del personal contribuye a un entorno de trabajo positivo y a la consecución de los objetivos organizacionales.

2.7 Contrato de Trabajo

Al igual que cualquier obligación o relación, que pueda existir entre las personas, sea en el orden civil, comercial, entre otros, en materia laboral se requiere la existencia de un contrato entre el trabajador y el empleador, convenio este que puede ser verbal o escrito, tal cual lo expresa de manera sucinta el Código de Trabajo (1972), en su Artículo 62:

Se entiende por contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su denominación, el convenio verbal o escrito mediante el cual una persona se obliga a prestar sus servicios o ejecutar una obra a favor de otra, bajo la subordinación o dependencia de ésta. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal en condiciones de subordinación jurídica o de dependencia económica. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo anterior y el contrato celebrado producen los mismos

efectos. La existencia de la relación de trabajo determina la obligación de pagar el salario. (p.21)

El contrato de trabajo debe contener requisitos mínimos, ya previstos y descritos por MITRADEL (2016), al referirse al Código de Trabajo, Artículo 68:

El contrato escrito de trabajo contendrá:

1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio y número de cédula de las partes. Cuando el empleador sea persona jurídica, deberá constar su nombre o razón social, su domicilio, el nombre de su representante legal, y los datos de inscripción en el registro público.
2. Nombre de las personas que viven con el trabajador de las que dependen de él. 3. Determinación específica de la obra o servicios convenidos y de las modalidades referentes a los mismos, acordados para su ejecución.
3. Lugar o lugares donde deberá prestarse el servicio.
4. Duración del contrato si es por tiempo fijo o la declaración correspondiente si es por tiempo indefinido, o para obra determinada.
5. Duración y división regular de la jornada de trabajo.
6. El salario, forma, día y lugar de pago.
7. Lugar y fecha de celebración.
8. Firma de las partes si pudieren hacerlo, o la impresión de su huella digital en presencia de testigos que firmen a ruego, y constancia de aprobación oficial del contrato en los casos exigidos por este Código. (p.21).

Requisitos que, al ser un contrato, obligan a las partes a cumplirlo y no da paso a la interpretación o especulación, como se aprecian los letrados que intervienen en la creación del Código de Trabajo, garantizando que los trabajadores, supieran y quedara establecido en el contrato. Ello, permitiría identificar, qué actividad realizarían, limitando el abuso que en ocasiones eran sometidos los trabajadores con la asignación o tareas ajenas a sus funciones para la cual habían sido contratados.

Además, reciben un salario por el servicio prestado, en tiempo y forma justa y como corresponde, lo cual dignifica. La duración de contrato permite una seguridad jurídica, financiera y emocional, ya que garantiza el puesto de trabajo y las sanciones a la empresa en caso de incumplimiento de las normas laborales, permitiendo ser sujeto de crédito. También, tener tranquilidad emocional, ya que da seguridad de la permanencia en su lugar de trabajo.

2.7.1 Contrato Definido

Este tipo de contrato es por un tiempo estipulado, por un período corto, que no puede ser mayor a un (1) año, cuyo fin es cubrir una vacante momentánea, de un contrato indefinido, tal cual es el caso de las licencias de gravidez, licencias sin sueldos, vacaciones. El contrato de trabajo por tiempo definido debe constar siempre por escrito, lo que asegura que tanto el empleador como el trabajador tengan un registro formal y claro del acuerdo laboral. La duración máxima de este tipo de contrato no puede ser mayor de un año, con el objetivo de evitar la precarización del empleo a través de contratos temporales prolongados. (Asamblea Legislativa, 1972)

Sin embargo, para trabajos que requieren una preparación técnica especial, el contrato puede extenderse hasta un máximo de tres años. Esta disposición reconoce que las habilidades

técnicas especializadas pueden justificar un compromiso de mayor duración. Además, si el empleador ha costado la formación técnica del trabajador, el contrato puede ser prorrogado hasta dos veces. Las prórrogas permiten al empleador mantener al trabajador capacitado sin necesidad de contratar a nuevo personal, mientras el trabajador sigue teniendo un empleo en el que se ha invertido en su formación.

Cualquier estipulación en el contrato que contravenga estas normas es considerada ineficaz. Esto significa que, si el contrato incluye términos que no cumplen con las reglas establecidas, serán anulados. La ineficacia de las condiciones que violan estas normas solo puede ser invocada en beneficio del trabajador, protegiéndolo contra posibles abusos y garantizando que se respeten sus derechos según la normativa vigente. (Asamblea Legislativa, 1972). Este contrato no permite a los trabajadores gozar de algunos beneficios, lo que puede afectar emocionalmente, más cuando está en los últimos meses o día de su terminación.

2.7.2 Contrato Indefinido

Contrario al contrato definido, el contrato indefinido, da garantías, seguridad jurídica, social y emocional al trabajado, es mucho más dignificante que cualquier otro contrato laboral. Su principal y mejor característica es la estabilidad que brinda al trabajador y a la empresa. El Código de Trabajo, deja claro cuándo un contrato es indefinido. MITRADEL (2016), anota sobre el Artículo 77:

La relación de trabajo se considerará por tiempo indefinido:

1. Si vencido el término de un contrato por tiempo definido, el trabajador continúa prestando servicios.

2. Cuando se trate de un contrato para la ejecución de una obra determinada, si el trabajador continúa prestando las mismas tareas, luego de concluida la obra.
3. Cuando se celebren sucesivos contratos por tiempo definido o para obra determinada, o no se ajuste el pacto a la naturaleza del servicio, o si se desprende, por la cantidad y duración total de los contratos, que existe la intención de encubrir una relación indefinida. (p.23)

Es claro que, cuando un trabajador sigue prestando servicios después de que ha vencido el plazo de un contrato por tiempo definido, o continúa realizando las mismas tareas tras la conclusión de una obra específica, esto puede implicar que la relación laboral ha pasado a ser indefinida. Esta situación, también, puede ocurrir cuando se celebran contratos sucesivos que no reflejan adecuadamente la naturaleza del servicio o parecen tener la intención de evitar una relación indefinida. En tales casos, la ley puede interpretar que la relación laboral es, de hecho, indefinida para proteger al trabajador contra la utilización abusiva de contratos temporales o para obra determinada, garantizando así estabilidad y derechos permanentes.

2.7.3. Contrato por Obra Determinada

Este contrato se establece para la realización de una obra o proyecto concreto, cuya duración está vinculada a la finalización de dicha tarea. Termina automáticamente cuando se completa la obra o el proyecto para el cual se contrató al trabajador. Es decir, no tiene una duración fija en términos de tiempo, sino que se ajusta a la duración del trabajo específico.

Es un contrato de mucha utilidad en el área de la industria de la construcción y lo expone el Código de Trabajo de 1972, en su Artículo 76:

Sólo será válida la cláusula por la cual un contrato se celebre para la ejecución de una obra determinada, cuando dicha cláusula conste expresamente por escrito, salvo que se trate de alguna las excepciones previstas en el Artículo 67, y lo permita la naturaleza de la obra. El contrato durará hasta la terminación de la obra. (Adicionado por el Artículo 10 de la Ley N°44 de 12 de agosto de 1995). No obstante, lo anterior, el contrato por obra determinada es susceptible de una prórroga si se dan las circunstancias contempladas en el Artículo 75 anterior, en cuyo caso el contrato durará hasta la terminación de la prórroga o el cese de las circunstancias que la motivaron. (p.23)

Para que un contrato por obra determinada sea válido, debe incluir explícitamente una cláusula escrita que especifique que el acuerdo es para la ejecución de una obra concreta, excepto en los casos permitidos por las excepciones, que podrían aplicar según la naturaleza de la obra. El contrato estará en vigor hasta que se complete la obra para la que se celebró. Sin embargo, puede ser prorrogado si se presentan las circunstancias establecidas en el Artículo 75, en cuyo caso se extenderá hasta la finalización de la prórroga o hasta que cesen las condiciones que justificaron la extensión.

2.8 Jornada de Trabajo

El período de tiempo que el trabajador está bajo la subordinación jurídica o a disponibilidad del empleador, para la ejecución de una actividad, que le generara ganancias, es considerado como la jornada de trabajo. MITRADEL (2016), sobre el Código de Trabajo apunta el Artículo 33: “Jornada de trabajo es todo el tiempo que el trabajador no pueda utilizar libremente por estar a disponibilidad” (p.23).

2.8.1 Jornada de Trabajo Diurna

En cuanto a la jornada de trabajo, la legislación laboral panameña, hace referencia a dos períodos y una combinación de ellos, los cuales son la actividad laboral, realizada en el período diurno, nocturno y la combinación de los dos se denomina mixto. En cuanto al período diurno, es el período de tiempo comprendido entre las 6a.m. a 6p.m., tal como lo señala el Artículo 30 MITRADEL (2016) especifica: “El día se divide en los siguientes períodos de trabajo: 1. Diurno: de 6 a.m. a 6 p.m.” (p.17).

También, señala el Código de Trabajo que durante jornada laboral diurna el trabajador podrá laborar hasta un máximo de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, tal como lo señala el Artículo 31. (Asamblea Legislativa, 1972). “La jornada máxima diurna es de ocho horas, y la semana laborable correspondiente hasta de cuarenta y ocho horas”. (p.17).

2.8.2 Jornada de Trabajo Nocturna

En cuanto al período nocturno es el comprendido entre las 6p.m. a 6a.m. Así, lo expone la Asamblea Legislativa (1972), en el Artículo 30:

1. Nocturno: de 6 p.m. a 6 a.m.

Son jornadas diurnas y nocturnas las comprendidas dentro de los respectivos períodos de trabajo. Será nocturna la jornada que comprenda más de tres horas dentro del período nocturno de trabajo. (p.17).

El Código de Trabajo hace referencia a que, durante jornada laboral nocturna, el trabajador podrá laborar hasta un máximo de siete horas diarias y cuarenta y dos horas semanales, Artículo 31: “La jornada diurna...La jornada máxima nocturna es de siete horas, y la semana laborable correspondiente hasta de cuarenta y dos horas...” (p.17).

Aclara que, el legislador y los letrados, deben saber que el pago que corresponde a esta jornada laboral se realizará como si fueran ocho horas laboradas. El Código de Trabajo, en su Artículo 31 (MITRADEL, 2016), indica:

La jornada máxima diurna...El trabajo en siete horas nocturnas y en siete horas y media de la jornada mixta, se remunerará como ocho horas de trabajo diurno, para los efectos del cálculo del salario mínimo legal o convencional, o de los salarios que se paguen en una empresa con turno de trabajo en varios períodos. (p.17).

2.8.3 Jornada de Trabajo Mixta

En cuanto al período mixto según el Código de Trabajo, si bien hace referencia a dos períodos de trabajo, uno especial que nace de la actividad laboral, realizada dentro de las dos jornadas anteriores, a la cual el legislador y los letrados denominaron mixta que es jornada comprendida entre 6 a.m. a 6 p.m. y 6 p.m. a 6 a.m. Así, lo señala el Artículo 30, cuando apunta que la jornada mixta comprende horas de distintos períodos de trabajo, siempre que no abarque más de tres horas dentro del período nocturno. (MITRADEL, 2016)

Igualmente, el Código de Trabajo señala que, durante la jornada laboral mixta, el trabajador podrá laborar hasta un máximo de siete y media ($7 \frac{1}{2}$) horas al día y cuarenta y cinco (45) horas semanales. El Artículo 31 dice: “La duración máxima de la jornada mixta es de siete horas y media, y la semana laborable respectiva hasta de cuarenta y cinco horas” (p.17).

2.9 Horas Extras

El legislador y los letrados establecieron las consideraciones necesarias, para que en las diferentes jornadas laborales el trabajador tuviera un límite máximo, para estar a disponibilidad del empleador y poder de esta forma señalar el período de descanso o el período que el trabajador podía gozar, para sus actividades personales de recreación, actividades sociales, familiares o académicas de ser el caso.

Adicional a ello, el Código de Trabajo Panameño, da la oportunidad al trabajador y al empleador que pueda extender la jornada laboral hasta por un máximo de tres horas al día y nueve semanales. A esto se le ha denominado horas extras, con su respectivo penal o recargo adicional a favor del trabajador, sobre el salario mínimo por hora establecido, que va de veinticinco, cincuenta y setenta y cinco por ciento de conformidad a la jornada laboral, en que se realiza. El Artículo 33 del Código de Trabajo Panameño (Asamblea Legislativa, 1972):

Jornada de trabajo es todo el tiempo que el trabajador no pueda utilizar libremente por estar a disponibilidad del empleador. El tiempo de trabajo que exceda de los límites señalados en el artículo anterior, o de límites contractuales o reglamentarios inferiores, constituye la jornada extraordinaria y será remunerado así:

1. Con un 25 por ciento de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el período diurno. 2. Con un 50 por ciento de recargo sobre el salario

CAPÍTULO III: Jornada de trabajo cuando se efectúe en el período nocturno o cuando fuere prolongación de la jornada mixta iniciada en el período diurno. 3.

Con un 75 por ciento de recargo sobre el salario cuando la jornada de

extraordinario sea prolongación de la nocturna o de la jornada mixta iniciada en período nocturno. (p.17)

Es importante destacar que, si bien la norma establece la posibilidad que el trabajador labore horas extras remuneradas y con los respectivos recargos, no está obligado a la realización de la misma, salvo las excepciones que se aprecian en el Artículo 35 del Código de Trabajo. Los trabajadores no están obligados a trabajar horas extras salvo en situaciones específicas.

Primero, en casos de emergencia, como un siniestro o riesgo inminente que amenace la vida o la integridad de la empresa u obra, se puede extender la jornada laboral únicamente el tiempo necesario para resolver la emergencia. Segundo, si en una convención colectiva se acuerda que ciertos trabajadores deben realizar horas extras, esto debe estar reflejado en sus contratos individuales, respetando siempre los límites legales.

Excepcionalmente, los trabajadores contratados para trabajar en domingos, días festivos o días de duelo nacional, o aquellos con turnos rotativos, pueden realizar horas extraordinarias con los recargos correspondientes. En el caso de explotaciones agropecuarias, pequeñas empresas e industrias dedicadas a la exportación, los trabajadores pueden hacer horas extras cuando la actividad lo requiera, pero sin superar los límites legales establecidos.

2.10 Descanso Obligatorio

2.10.1 Descanso entre Jornada

El descanso entre jornada permite al trabajador tomar sus alimentos o disponer de este tiempo para recuperar sus fuerzas. En este orden de ideas, se hace referencia a el

descanso que va entre media y dos horas. Una vez agotado este trabajador continúa con sus actividades cotidianas.

También, existe otro período que no puede ser menor de 12 horas en el caso de turnos rotativo en diferentes jornadas, que es el período, donde el trabajador se retira de a su casa a descansar, a convivir con su familia, a la realización de actividades sociales, recreativas o actividades académicas como es común en algunos trabajadores, perdidos de descansos que quedaron debidamente regulados en el Código de Trabajo Artículo 39.

Todo empleador debe garantizar a sus trabajadores un período de descanso adecuado para recuperarse, cumpliendo con las siguientes reglas:

1. Durante la jornada laboral, se deben proporcionar períodos de descanso que varíen entre media hora y dos horas. En el caso de jornadas nocturnas o mixtas, tanto el empleador como el trabajador pueden acordar cómo distribuir estos períodos de descanso dentro de los límites de la jornada para no interrumpir la producción.
2. Las jornadas y turnos deben planificarse de manera que no afecten negativamente el tiempo que los trabajadores dedican al descanso, la comida y la vida familiar. Es decir, deben evitarse cambios abruptos que interfieran con el equilibrio entre el trabajo y las necesidades personales de los empleados.
3. Cuando se requiera que un trabajador labore durante turnos diurnos y nocturnos de manera consecutiva, el empleador debe garantizar que el trabajador tenga al menos doce horas continuas de descanso entre turnos para asegurar una recuperación adecuada.

Estas reglas buscan proteger el bienestar de los trabajadores, asegurando que tengan el tiempo necesario para descansar y recuperarse, y evitando que sus horarios de trabajo interfieran con su vida personal y familiar.

2.10.2 Descanso Semanal

Para garantizar la convivencia de los trabajadores con su familia y el entorno social, al igual que la recuperación de las fuerzas el Código de Trabajo, (Asamblea Legislativa, 1972), en su Artículo 40, señala que el descanso semanal es un derecho y deber: “El día de descanso semanal es un derecho y un deber del trabajador.” (p. 18).

Establecido el día de descanso semanal debe darse preferiblemente los domingos, como lo señala el Artículo 41 (Asamblea Legislativa, 1972):

El descanso semanal obligatorio debe darse de preferencia los domingos. No obstante, cuando se tratare de alguno de los supuestos descritos en el artículo siguiente, puede estipularse entre empleador y trabajador un período íntegro de veinticuatro horas consecutivas de descanso, en día distinto, a cambio del descanso dominical. Cuando un trabajador preste servicios en su día de descanso, tendrá derecho a que como compensación se le conceda otro día de descanso. (p. 18).

Similar a las horas extras, se da la oportunidad al trabajador y al empleador que el trabajador pueda realizar la actividad laboral, los días domingos tal cual ya se ha expuesto, estableciendo el respectivo penal o recargo adicional a favor del trabajador ello lo describe el Artículo 48 (MITRADEL, 2016):

El trabajo en día domingo o en cualquier otro día de descanso semanal obligatorio se remunerará con un recargo del 50 por ciento sobre la jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio del derecho del trabajador a disfrutar de otro día de descanso. El trabajo en el día que deba darse como compensación al trabajador por haber trabajado el domingo o en su día de descanso semanal obligatorio, se remunerará con un 50 por ciento de recargo sobre la jornada ordinaria. (p 19)

2.10.3 Vacaciones

Adicional al descanso entre jornada y fines de semana el trabajador tiene derecho a un descanso anual tal como lo describe el Código de Trabajo (Asamblea Legislativa, 1972), en su Artículo 52, dice: “Todo trabajador tiene derecho a un descanso anual remunerado” (p.20). Este período es para que los trabajadores recuperan fuerzas, descansen, compartan con sus familias y la sociedad, realicen turismo interno o externo.

Durante este período de descanso muchos trabajadores cumplen con las responsabilidades académicas como prácticas profesionales o trabajos finales; por el tiempo puede ser de 30 días, a razón de un día por cada 11 días laborado (Asamblea Legislativa, 1972), en su Artículo 54, explica: “La duración y la remuneración de las vacaciones se regirán por las siguientes normas: 1. Treinta días por cada once meses continuos de trabajo, a razón de un día por cada once días al servicio de su empleador...” (p. 20)

Además, es importante destacar que el derecho a vacaciones contribuye al bienestar físico y mental del trabajador; también, es fundamental para su productividad y eficiencia en el trabajo. Un período de descanso adecuado permite a los empleados recuperarse del estrés y

la fatiga acumulados, lo que puede resultar en un rendimiento mejorado y una mayor satisfacción laboral a su regreso.

Las vacaciones proporcionan una oportunidad para que los trabajadores se desconecten completamente de sus responsabilidades laborales, lo que puede ayudar a prevenir el agotamiento y fomentar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. Además, durante el período de vacaciones, los trabajadores pueden aprovechar el tiempo para realizar actividades personales, como participar en cursos de formación, que pueden contribuir al desarrollo profesional y personal, beneficiando al empleado y la empresa a largo plazo. Es fundamental que empleadores y empleados comprendan y respeten estos derechos, asegurando que se programen y disfruten de acuerdo con las regulaciones establecidas y las necesidades individuales.

2.11 Rendimiento Académico

El rendimiento académico es el resultado de la evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje; mide los conocimientos que el estudiante a obtenido en el desarrollo del curso al respecto. Al respecto, Basto (2017) expone:

El rendimiento académico es un concepto que en educación y psicología destaca respecto a su importancia, ya que permite evaluar la eficacia y calidad de los procesos educativos de los estudiantes, mismos que son el resultado de los esfuerzos de las instituciones educativas, y específicamente de los docentes, convirtiéndolo así en un indicador y guía de procesos y productos de un sistema educativo y un rol docente, así como la toma de decisiones a partir de la cualificación. (p. 6)

En el rendimiento académico positivo que el estudiante puede tener, depende en gran medida del rol que desempeña en el proceso de enseñanza el docente y el centro educativo, permitiendo hacer las correcciones o ajustes necesarios para mejorar o corregir las técnicas o métodos de enseñanzas que permitan garantizar un rendimiento académico, de tipo o nivel, suficiente, insuficiente, Satisfactorio o insatisfactorio.

Referente a la evaluación de la Universidad de Panamá (2018), señala en su Artículo 276:

El aprendizaje de los estudiantes universitarios será evaluado en concordancia con la forma en que se realizaron los procesos de enseñanza aprendizaje atendiendo a su rendimiento debe ser continuo integral y considerado conocimientos habilidades y actitudes se dará especial por preponderancia a las formas de pensamiento reflexivo abstracto crítico y creativo se implementará su carácter de evaluación diagnóstica formativa evaluación Sumativa con el fin de otorgar la calificación correspondiente.

(p.246)

Lo que indica que, la evaluación del aprendizaje de los estudiantes universitarios debe alinearse con los métodos utilizados durante el proceso de enseñanza, y debe reflejar de manera continua e integral su rendimiento. Esta se enfocará en los conocimientos adquiridos, en las habilidades y actitudes desarrolladas por los estudiantes. Se dará especial importancia al fomento del pensamiento reflexivo, abstracto, crítico y creativo.

Además, se implementarán diferentes tipos: diagnóstica, para identificar el punto de partida; formativa, para monitorear el progreso durante el proceso; y sumativa, para determinar

una calificación final. El objetivo es proporcionar una valoración completa y justa del desarrollo académico y personal del estudiante.

2.11.1 Medición del Rendimiento Académico

El rendimiento académico del estudiante se puede considera como satisfactorio o no satisfactorio, suficiente o insuficiente, de la Universidad de Panamá (2018), establece una forma alfa numérica para medir el rendimiento académico de los estudiantes:

Artículo 288 que dice:

Los resultados de la evaluación se traducen a un sistema de calificación que se expresa con letras con la siguiente significación y escala numérica

A Excelente 91 – 100

B Bueno 81 - 90

C Regular 71 - 80

De Mínima de 61 - 70

Aprobación de las asignaturas no fundamentales

F no aprobado menos de 61.” (p.250)

Según el reglamento de la Universidad de Panamá, al final de cada período académico, los estudiantes reciben una calificación final por cada asignatura matriculada, la cual se basa en una evaluación integral de su desempeño. Esta calificación se refleja en la lista oficial y en el expediente académico de cada uno. La nota mínima aprobatoria para asignaturas no fundamentales es una "D", lo que permite continuar con sus estudios, aunque con la posibilidad de mejorar su índice de carrera en el futuro.

En cambio, para las asignaturas fundamentales, la calificación mínima aceptable es una "C". Si un estudiante obtiene una "D" en una asignatura fundamental, podrá matricular las asignaturas que la tienen como prerrequisito, pero estará obligado a mejorar esa nota en un futuro período académico.

El índice de carrera, por otro lado, es el promedio ponderado de las calificaciones obtenidas por el estudiante en todas las asignaturas de su plan de estudios. Este índice es una medida clave del rendimiento académico del estudiante y va de 3 a 0, siendo fundamental para evaluar su progreso y posibilidades de graduación. Así, el sistema de calificaciones y el índice de carrera funcionan como herramientas importantes para asegurar que el aprendizaje y rendimiento del estudiante sean monitoreados y mejorados de manera continua.

El mismo estatuto, plasma el Artículo 310, que hace el cálculo del índice de carrera, dándose un valor numérico a las calificaciones, de conformidad a lo establecido en los Artículos 288 y 289:

A equivale a 3; B equivale a 2; C equivale a 1; D y F equivalen a 0. Se denominará puntos de calificación, al producto de la multiplicación del valor numérico de la calificación obtenida en una asignatura por el número de créditos que confiere esa asignatura. El índice de carrera se obtiene dividiendo la suma de los puntos de calificación de todas las asignaturas cursadas en la carrera, entre la suma de los créditos que esas asignaturas confieren. (pp.259- 260)

El sistema de calificaciones en la Universidad de Panamá asigna valores numéricos a cada letra. Los "puntos de calificación" se calculan multiplicando el valor numérico de la calificación obtenida en una asignatura por el número de créditos que dicha asignatura otorga. El

índice de carrera se determina dividiendo la suma total de los puntos de calificación de todas las asignaturas cursadas durante la carrera entre el número total de créditos de esas asignaturas. Este índice es clave, ya que refleja el rendimiento académico general del estudiante, ponderado según la importancia de cada asignatura en términos de créditos.

2.12. Tipos de Estudiantes de acuerdo al Estatuto Universitario

2.12.1 Estudiante universitario

Como todo centro de enseñanza para la Universidad de Panamá el estudiante es el sujeto y objeto de la educación. El Artículo 242 del estatuto, anota que. “El estamento estudiantil es uno de los componentes fundamentales de la comunidad Universitaria, en este sentido sujeto y objeto de la formación que se imparta en la universidad de Panamá” (p. 203). Según los requerimientos académicos, el Artículo 243, clasifica a los estudiantes en regulares, especiales y oyentes.

2.12.2. Estudiantes regulares

Según los estatutos de La Universidad de Panamá (2018) existe una distinción entre en estudiantes. Sobre ello, el Artículo 244 fundamenta:

La distinción entre estudiante regular especial y oyente es la siguiente:

- a) Son estudiantes regulares, todos los que se encuentran debidamente matriculados en una carrera de pregrado grado o posgrado de la Universidad de Panamá o en Trabajo de Graduación dentro de los términos establecidos y que hayan cumplido con todos los requisitos exigidos para su ingreso y mantenimiento en el programa que cursan. (p.204)

2.12.3. Estudiantes especiales

Referente a los estudiantes especiales, la Universidad de Panamá (2018), en el Artículo 244 expresa:

La distinción entre estudiante regular especial y oyente es la siguiente:

Son estudiantes especiales todos los que cursen asignaturas correspondientes a una o varias carreras sin que hayan cumplido con la totalidad de los requisitos exigidos para el ingreso y permanencia en la carrera o carreras aludidas. Los estudiantes con matrícula condicional por razón de índice inferior a uno quedarán a esta categoría. También, son estudiantes especiales aquellos que están matriculados en programas de estudios continúa diplomados y seminarios. (p.204)

Este apartado define a los estudiantes especiales como aquellos que cursan asignaturas de una o varias carreras, sin haber cumplido completamente con los requisitos para su ingreso o permanencia. Esto puede incluir alumnos con matrícula condicional, debido a un índice académico inferior al exigido, así como a aquellos matriculados en programas de estudios continuos, como diplomados y seminarios. El término abarca a quienes tienen situaciones académicas excepcionales y a quienes participan en programas no convencionales.

2.12.4. Estudiante oyente

Referente a los estudiantes oyentes La Universidad de Panamá en el Artículo 244, escribe:

La distinción entre estudiante regular, especial y oyente es la siguiente:

- c) Son estudiantes oyentes lo que asistan a determinadas clases de la Universidad de Panamá, sin exigírseles requisitos de ingresos ni concedérseles créditos. Estos mediante solicitud motivada al Decano Director del Centro Regional o Coordinador de una Extensión Universitaria... (p 244).

Esta cita define a los estudiantes oyentes como aquellos que asisten a clases en la Universidad de Panamá sin tener que cumplir con los requisitos de ingreso ni recibir créditos académicos por su asistencia. Estos pueden participar en las clases por interés personal o para adquirir conocimientos, pero no están obligados a cumplir con evaluaciones formales ni recibirán una certificación académica al final del curso. Para asistir como oyente, deben presentar una solicitud justificada al decano, director del Centro Regional o coordinador de una Extensión Universitaria.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

Cuando se hace referencia a los tipos de investigación se dice de los propósitos que se persiguen. Rus (2020) presenta que los “tipos de investigación pueden agruparse según los objetivos que persiguen, el nivel de profundización, la forma de hacer inferencias estadísticas, la forma de manipular variables, el tipo de datos o datos o periodo de tiempo estudiado. (s/n)

El presente trabajo es una investigación de tipo no experimental, ya que no hay manipulación de variable. La investigación se caracteriza por la falta de manipulación de variables independientes. En lugar de controlar el entorno o las condiciones de estudio, el investigador observa el fenómeno tal como ocurre en su contexto natural y analiza la información obtenida de manera descriptiva. (Velázquez, 2024)

Entre sus características más relevantes están: se basa en sucesos pasados que se analizan a posteriori, no se manipulan las condiciones del estudio debido a razones éticas o prácticas, las muestras ya existen en su entorno natural, y el investigador no interviene en el desarrollo de los eventos, limitándose a observar el fenómeno tal y como ocurrió.

Este enfoque es común en estudios descriptivos y observacionales, donde no se busca demostrar causalidad, sino entender y analizar el fenómeno en su estado original. También, es Transversal manteniendo como fuente de información primaria, la que, a través del instrumento, se obtiene de los estudiantes y docentes; tal cual explica Hernandez et al. (2014): “Los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo

único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (p. 152).

Con el fin de conocer y comparar el rendimiento académico de los estudiantes que laboran y los que no, de La Facultad de Derecho y Ciencias políticas de la Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, esta investigación mantiene un diseño descriptivo. Guevara et al. (2015) afirman que:

La investigación descriptiva es un método eficaz para la recolección de datos durante el proceso de investigación. Puede utilizarse de múltiples formas, siempre es necesario establecer un objetivo. El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. (p. 171).

De igual forma presenta un diseño exploratorio, que se realiza sobre un tema u objeto que es poco conocido o que no ha sido ampliamente investigado. Debido a la falta de información previa, sus resultados ofrecen una comprensión inicial o aproximada del tema en cuestión. El propósito de este tipo de investigación es brindar una base general de conocimiento, sin profundizar de manera exhaustiva en los detalles. Se trata de un enfoque preliminar que sirve como punto de partida para estudios posteriores más detallados y específicos. (Ortiz, 2020).

Por existir una relación entre variables mantiene es Correlacional, que se refiere a la relación existente entre dos variables o conceptos. En este contexto, las investigaciones correlacionales tienen como objetivo determinar tanto la intensidad como la dirección de esa relación. Es decir, exploran cómo cambia una variable en función de los cambios en la otra: si una aumenta o disminuye, se analiza lo que ocurre con la otra. Aunque normalmente se habla de

dos variables, este tipo de estudio puede también examinar asociaciones entre más de dos variables. No implica causalidad, sino que describe la manera en que las variables están conectadas. En la investigación se implementará un enfoque mixto, que busca examinar la realidad del objeto investigado, mediante datos científicos, obtenido a través de la medición de la estadística descriptiva y el análisis de datos, cuantitativa y cualitativa.

La información que se busca obtener mediante el enfoque mixto, es específica del sujeto que se estudia y la tabulación de datos es básica. Hernández et al. (2014) precisa:

Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos. En los métodos mixtos se puede tener ciertas ventajas como una perspectiva más amplia y profunda, mayor teorización, datos más variados, indagaciones más dinámicas y una mayor exploración de los datos. Lo métodos mixtos es una nueva ruta para hacer investigación que implican la necesidad de recolectar información de datos cualitativos y cuantitativos para entender un fenómeno. (p. 593)

Se describe cómo, un análisis cualitativo, los datos se obtienen inicialmente a través de narrativas, ya sean orales, escritas o emocionales. Estos datos proporcionan una comprensión profunda de las experiencias o percepciones de las personas. Posteriormente, estos datos pueden servir como punto de partida para generar información que pueda ser medida y estructurada numéricamente. Este proceso implica una transición desde un enfoque centrado en la interpretación de narrativas hacia un análisis más estructurado y medible, con el fin de identificar causas y patrones que puedan ser evaluados de manera cuantitativa.

Es Cuantitativa, describe un enfoque de investigación que busca explicar y predecir la realidad social desde una perspectiva extremadamente objetiva. Su propósito principal es medir con exactitud diversas dimensiones o indicadores sociales, utilizando datos cuantificables y números. La intención es que los resultados obtenidos puedan ser generalizados a poblaciones o situaciones más amplias. Este tipo de investigación se basa en la precisión y en el uso de herramientas estadísticas para interpretar y analizar los fenómenos sociales de manera objetiva y sistemática.

Lo cualitativo se centra en comprender la realidad social como resultado de un proceso histórico y dinámico. Esta perspectiva reconoce que la realidad social es construida a partir de las diversas lógicas y experiencias de diferentes actores sociales. En lugar de buscar una visión objetiva y universal, este enfoque se enfoca en las particularidades de cada grupo y en las experiencias internas de los protagonistas, como sus visiones, percepciones, valores y motivos personales. La investigación en este contexto utiliza la palabra y el argumento como herramientas principales.

3.2 Fuente de Información.

3.2.1 Materiales

3.2.1.1 Fuentes primarias.

Con el objeto de coleccionar la información necesaria para esta investigación, se aplicó una encuesta a los estudiantes de los distintos niveles de La Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Centro Regional Universitario de Veraguas. Se utiliza la técnica de encuesta, que se diseñó de conformidad a los objetivos generales y específicos que se buscan alcanzar. Se identifican factores que influyen en el rendimiento académico de los grupos de

estudiantes de Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, de la Universidad de Panamá de Veraguas, 2024, que laboran y los que no. Se aplicó una encuesta, cuyos ítems estarán compuesto, por un cumulo de preguntas sencillas, abiertas y objetivas, que serán fáciles y rápidas de contestar por los intervinientes, ya que son referente a su realidad personal, social, académica y laboral.

3.2.1.2 Fuentes secundarias.

Para comprobar hipótesis y a fin de lograr los objetivos deseados, adicional a la encuesta, el estudio se apoya en otras fuentes documentales como: libros, enciclopedias, códigos, leyes, convenios internacionales, internet, periódico y cualquier otro documento.

3.2.1.3 Fuentes terciarias.

Hoy, son muchos autores que hacen referencia de información ya generada y que son opiniones de otros reconocidos en la materia, que se entremezclan. Los criterios de expertos en la materia nutren y refuerzan los conocimientos. Aquí, se puede mencionar algunos documentos de seminarios o mesas redondas que se utilizan para el sustento teórico.

3.2.2 Sujeto

3.2.2.1 Población.

Para efectos de esta investigación la población está compuesta por estudiantes de todos los niveles de La Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de La Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, matriculados en el año académico 2024, en que se está ejecutando el proyecto, según entrevista realizada al Departamento Informática de la Universidad

de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas. Para el período académico 2024, la matrícula asciende a 308 estudiantes. (Camarena, 2024)

3.2.2.2 Muestra.

La muestra utilizada para esta investigación se seleccionó a través de un muestreo no probabilística. Hernández et al. (2014) plantea que “suponen un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización” (p.24). Así, esta investigación dependió, en gran medida, de la matrícula existente, al momento de desarrollar el instrumento elegido.

Por lo que, del total de los estudiantes matriculados en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024, se realizó la encuesta a 100 estudiantes, que representa un 32% de la población total. De igual forma, se encuestó a 14 docentes que dictan clases en la carrera de Derecho de esta facultad.

3.3 Hipótesis.

Pinzón (2018) define hipótesis, como:

un enunciado presumible de la relación entre dos o más variables. Son pautas para una investigación, pues muestran lo que estamos buscando o tratando de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado, formuladas a manera de proposiciones. Deben referirse a una situación social real, sus términos deben ser claros, precisos, así como observables y medibles. La relación entre variables, propuesta por una hipótesis, debe ser clara y verosímil. (p.1)

3.3.1 *Hipótesis de Investigación*

Con referencia a la hipótesis, Hernández et al. (2014) apunta que: “De hecho, son respuestas provisionales a las preguntas de investigación” (p. 92). Para este trabajo es:

- **Hi:** Las personas que laboran y estudian alcanzan niveles altos en el rendimiento académico dados su experiencia de vida y la motivación intrínseca de superación, en La Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá, Centro Regional Universitarios de Veraguas, 2024.

La hipótesis de investigación define cierto patrón que se encontrará en los datos, y el análisis estadístico se diseña para evaluar el grado en el cual la evidencia de las medidas recogidas apoya la existencia de ese patrón.

3.3.2 *Hipótesis Nula*

Referente a la hipótesis nula, Hernández et al. (2014) citando a Voi, 2003 señala que:

La hipótesis nula es un componente esencial de la prueba de hipótesis en la investigación. Es relevante cuando se efectuaron mediciones y las hipótesis han sido derivadas de teorías y tienen que ser probadas. Es la que indica que el patrón encontrado en los datos simplemente se debe a la casualidad.

- **Ho.** Las personas que Laboran y Estudian no alcanzan niveles altos en el rendimiento académico dados su experiencia de vida y la motivación intrínseca de superación, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá, Centro Regional Universitarios de Veraguas 2024.

3.3.3 Hipótesis Alternativa

Con referencia a la hipótesis alternativa, Hernández et al. (2010) especifica que son “posibilidades alternativas ante las hipótesis de investigación y nula: ofrecen otra descripción o explicación distinta de las que proporcionan estos tipos de hipótesis” (p. 105).

- Ha. Las personas que laboran y estudian algunas veces alcanzan niveles altos en el rendimiento académico dados su experiencia de vida y la motivación intrínseca de superación, de La Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá de Veraguas 2024.

3.4 Variables

3.4.1 Variable Independiente

Las personas que laboran y estudian.

3.4.2 Variable Dependiente

Alcanzan altos niveles de rendimiento académico.

3.4.3 Variable Conceptual y Operacional

Figura 3 Cuadro de variables

VARIABLE INDEDEPENDIENTE			
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores
Estudiantes que laboran	El/la estudiante que trabaja durante la etapa educativa desarrolla competencias como disciplina, confianza y contactos, incrementando cualidades como experiencia, ética laboral y capacidad de trabajo bajo presión y en equipo. En su contra, trabajar al mismo tiempo que se estudia, requiere un doble esfuerzo, con el riesgo de restar atención a los estudios y a las calificaciones. Unas notas altas demuestran constancia, dedicación, disciplina, administración del tiempo y organización. (Lozano, 2018)	Los que realizan un oficio.	Actividades económicas que realiza. Independiente. Dependiente. <ul style="list-style-type: none"> • Público. • Privado
VARIABLE DEPENDIENTE			
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores
Rendimiento Académico	El rendimiento académico se refiere al conocimiento que se adquiere durante la época escolar en todos los niveles tanto primario, como secundario terciario y universitario. Se dice que un estudiante que entra dentro del buen rendimiento si obtuvo excelentes notas a lo largo de todos los años que curso o durante todo el año escolar. Esto significa que el rendimiento académico es aquel que mide las capacidades que tiene el alumno para estudiar, realizar las tareas y entender los nuevos temas. Es decir, que está vinculado con la aptitud que tiene el mismo. (Antonacci, 2021).	La calificación es la forma como se puede medir la variable rendimiento académico	A. B. C. D.

Fuente: Elaborado por el autor.

3.5 Técnica e instrumento de Recolección de Datos

Con el objeto de coleccionar la información necesaria para esta investigación, a los estudiantes de los distintos niveles de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional, Centro Regional Universitario de Veraguas, se aplicó encuesta que diseñada de conformidad con los objetivos generales y específicos que se busca alcanzar. Tal cual es identificar los factores que influyen en el rendimiento académico de los grupos de estudiantes de Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, sede Veraguas 2024, que laboran y los que no.

3.5.1 Descripción del instrumento

Se aplicó una encuesta, debidamente validada por expertos, a estudiantes y docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de La Universidad de Panamá, Sede Veraguas, 2024, cuyos ítems son: 27 preguntas cerradas dirigidas a estudiantes y 14 preguntas cerradas dirigidas a docentes, sencillas, objetivas, fáciles y rápidas de contestar, ya que son referentes a aspectos generales, laborales, académicos y socioeducativos, todas de referencia directa.

Cuenta con la no objeción, es decir que tienen la aprobación debida, para su aplicación. El instrumento se aplicado en situ, en los salones de clases de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá, Sede Veraguas, 2024. Conllevó un proceso que buscó reunir y medir información de diferentes fuentes, para lograr una visualización completa y precisa de la investigación, en el que se pretende cumplir con cada uno de los pasos establecidos en el método científico. Luego de esto, se dio la selección, elaboración, validación y confiabilidad de los instrumentos de medición.

De esta manera se evaluará la información proporcionada, de acuerdo a las situaciones que enfrentan los estudiantes y los docentes. Es de mencionar que se consideró el método de control de calidad de datos para una mayor veracidad de los resultados. Los procedimientos más claros son: estudio piloto, selección de la muestra, aplicación de instrumentos, tabulación de las variables, análisis de datos.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Se utilizó la estadística básica en construcción de tablas de frecuencia simple, tablas cruzadas, para identificar las características biogeográficas, según rendimiento académico y tipo de ocupación, entre otros factores. Por tratarse de un estudio tipo descriptivo, los resultados obtenidos se evaluaron de acuerdo con porcentajes para cada una de las variables que han sido sujetas a investigación.

Aquí, se realizó un análisis de distribución de frecuencias para cada variable: sexo, estado civil, índice académico, estudiantes que laboran y los que no, categoría y turnos de trabajo entre otros, a cada uno se calculó el promedio, porcentaje y demás medidas tendencia central. Se presentan en forma de tablas o figuras que ayudaron a ilustrar de una mejor manera los aspectos más relevantes que se encuentren en el personal de estudio.

Por otro parte, cada encuesta fue debidamente tabulada, para obtener los valores que, según la escala de Likert, que fue selecciona. Todas las respuestas de cada ítem fueron tratadas individualmente y al final agrupadas para así cumplir con los objetivos establecidos en el proyecto de investigación.

El porcentaje de los factores obtenidos se dio la información del grado de rendimiento académico de los estudiantes que laboran y los que no laboran, en donde luego de conocer dicha cifra se podrá conocer de una manera general, el rendimiento académico. Es de mencionar que, en este plan de análisis, abarcó medidas estadísticas, también se realizaron cruces de variables más relevantes, se hizo una distribución porcentual (estudio sencillo) y las distintas variables abarcaron tablas y figuras.

Para brindar mayor confiabilidad al estudio, sus resultados se pudieron analizar de manera clara, precisa y se utilizaron los programas de análisis Microsoft Excel y Microsoft Word.

4.1 Análisis de Encuestas

El análisis de los resultados de la encuesta, realizada a 100 estudiantes que laboran y los que no, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá-Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024, así, como a 14 docentes de la misma facultad, se presentan por el interés que reporta para esta investigación, en la que se busca comparar datos de los estudiantes.

Tabla 1

Relación del estado civil, según condición laboral y sexo de los estudiantes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, de La Universidad de Panamá Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.

Condición laboral y sexo	Estado civil							
			Casado/a		Unido/a		Soltero/a	
	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.
Total	100	100%	15	15%	63	63%	22	22%
No Laboran	38	38%	0	0%	30	79%	8	21%
Femenino	26	68%	0	0%	20	77%	6	23%
Masculino	12	32%	0	0%	10	83%	2	17%
Sí Laboran	62	62%	15	24%	33	53%	14	23%
Femenino	35	56%	8	23%	21	60%	6	17%
Masculino	27	44%	7	26%	12	44%	8	30%

La Tabla 1, en la que se analiza el estado civil de los estudiantes de La Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, de La Universidad de Panamá-Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024, según su condición laboral y sexo, se evidencia que de los 100 encuestados, que representan el 100%, 15 que son el 15%, están casados/as; 63, que muestran el 63%, están unidos/as; 22, que son el 22%, están solteros/as. De ellos, 38, o sea el 38%, son del grupo de

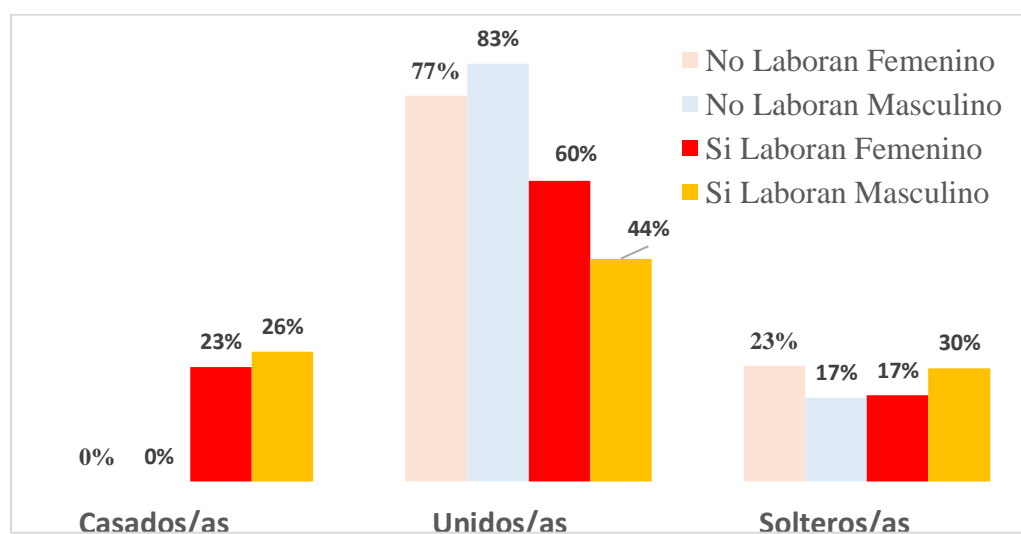
estudiantes que no laboran: el 0% están casados/as, 30, es decir el 79%, están unidos/as; 8, representan el 21%, están solteros/as.

Según el sexo 26 (68%) son del grupo femenino que no laboran; de estos no hay ninguna casada; 20 (77%) están unidas; 6 (23%) están solteras y 12 (32%) son del grupo de sexo masculino que no laboran, en los que no hay ninguno casado; 10 (83%) están unidos; 2 (17%) están solteros. Mientras que 62 (62%) son del grupo de estudiante que sí labora, de los cuales 15 representan el 24% y están casados/as; 33 (53%) están unidos/as y 14 (23%) están solteros/as.

De estos, según su sexo, 35 (56%) son femenino que sí laboran, de las cuales 8 (23%) están casadas; 21 (60%) están unidas; 6 (17%) están solteras. 27 (44%) son de sexo masculino que no laboran, de los cuales 7 (26%) están casados, 12 (44%) están unidos y 8 (30%) están solteros. Se evidencia que porcentualmente los estudiantes que laboran de La Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, de La Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario De Veraguas, 2024, en su mayoría, están casados o unidos; de ellos, hay más mujeres que hombres.

Figura 4

Relación del estado civil, según condición laboral y sexo de los estudiantes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.



Fuente: Tabla 1

Tabla 2

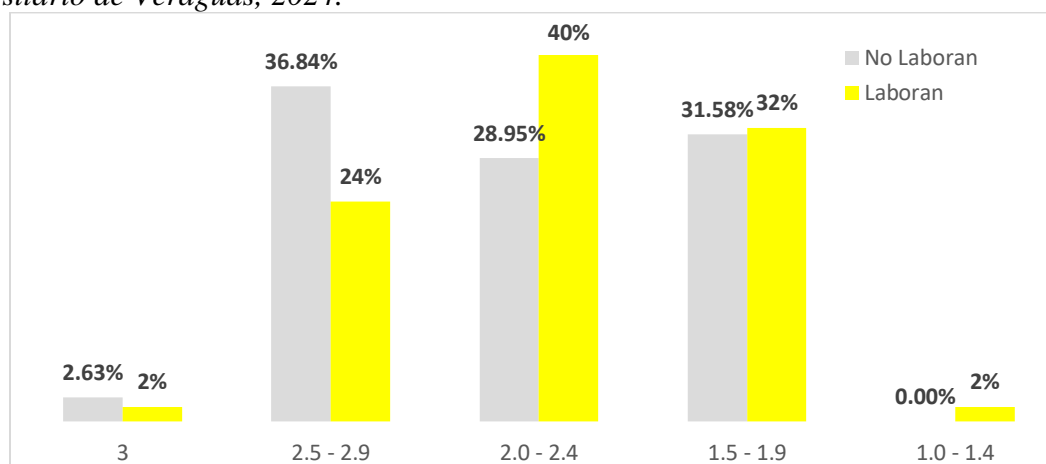
Relación entre el índice académico, según los estudiantes que laboran o no, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.

Estudiantes que laboran o no, actualmente	Frecuencia del índice académico											
	3.00		2.5 - 2.9		2.0 - 2.4		1.5 - 1.9		1.0 - 1.4			
	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.		
Total	100	100%										
No	38	38%	1	2.63%	14	36.84%	11	28.95%	12	31.58%	0	0%
Sí	62	62%	1	2%	15	24%	25	40%	20	32%	1	2%

La Tabla 2, evidencia que 38 de los estudiantes encuestados, o sea el 38%, no laboran. De ellos, 1 (3%) mantiene un promedio de 3.00; 14 (37%) entre 2.5 a 2.9; 11 (29%) de 2.0 a 2.4; 12 (32%) 1.5 a 1.9 y ninguno tiene de 1.0 a 1.4. En cambio, 62, que representan el 62%, sí laboran: 1(2%) posee un promedio de 3.00; 15 (24%) entre 2.5 a 2.9; 25 (40%) de 2.0 a 2.4; 20 (32%) entre 1.5 a 1.9 y 1 (2%) tiene 1.0 a 1.4. Se refleja que el índice académico de la población de estudiantes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, es igual; es decir, no mantienen mayor diferencia.

Figura 5

Relación entre el índice académico, según los estudiantes que sí laboran o no laboran, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.



Fuente: Tabla 2

Tabla 3

Relación entre el índice académico de los estudiantes que laboran, según su categoría laboral de dependiente o independiente, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.

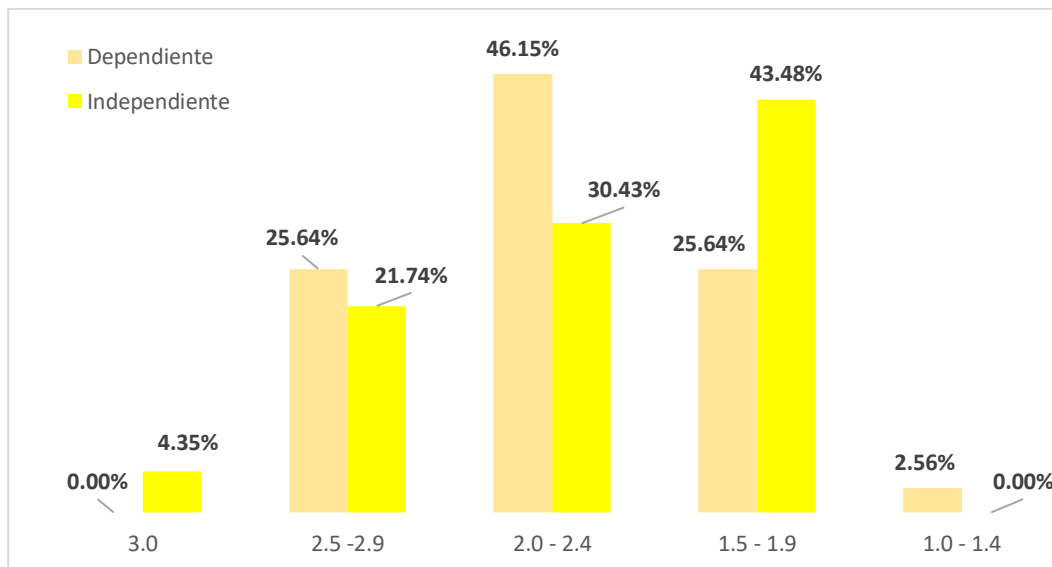
Categoría laboral de los estudiantes	Frecuencia del índice académico de los estudiantes											
	3.0		2.5 - 2.9		2.0 - 2.4		1.5 - 1.9		1.0 - 1.4			
	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.
Total	62	100%										
Dependiente	39	63%	0	0.00%	10	25.64%	18	46.15%	10	25.64%	1	2.56%
Independiente	23	37%	1	4.35%	5	21.74%	7	30.43%	10	43.48%	0	0.00%

La Tabla 3, se evidencia que de los 62 estudiantes que laboran y representan el 100%, 39, es decir, el 63% están de manera dependiente. De ellos, ninguno mantiene un promedio de 3.00, mientras que 10, o sea el 25.64% tiene 2.5 a 2.9; 18 (46.15%) entre 2.0 a 2.4; 10 (25.64%) tienen entre 1.5 a 1.9, mientras que 1 (2.56%) mantiene un promedio entre 1.0 a 1.4.

Los 23 alumnos que laboran representan el 37% de aquellos que son dependientes. De ellos, 1 (4.35%) posee un promedio de 3.00; 5 (21.74%) entre 2.5 a 2.9; 7 (30.43%) poseen 2.0 a 2.4; 10 (43.48%) de 1.5 a 1.9 y ninguno tiene 1.0 a 1.4. Se expone que, porcentualmente, los estudiantes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024, que laboran de manera dependiente, es decir para terceros, conservan un mejor índice académico, que los estudiantes que laboran de manera independiente, o sea, que se dediquen a un trabajo propio.

Figura 6

Relación entre el índice académico de los estudiantes que laboran, según su categoría laboral de dependiente o independiente, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.



Fuente: Tabla 3

Tabla 4

Relación entre el índice académico, según jornada laboral de los estudiantes que laboran, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.

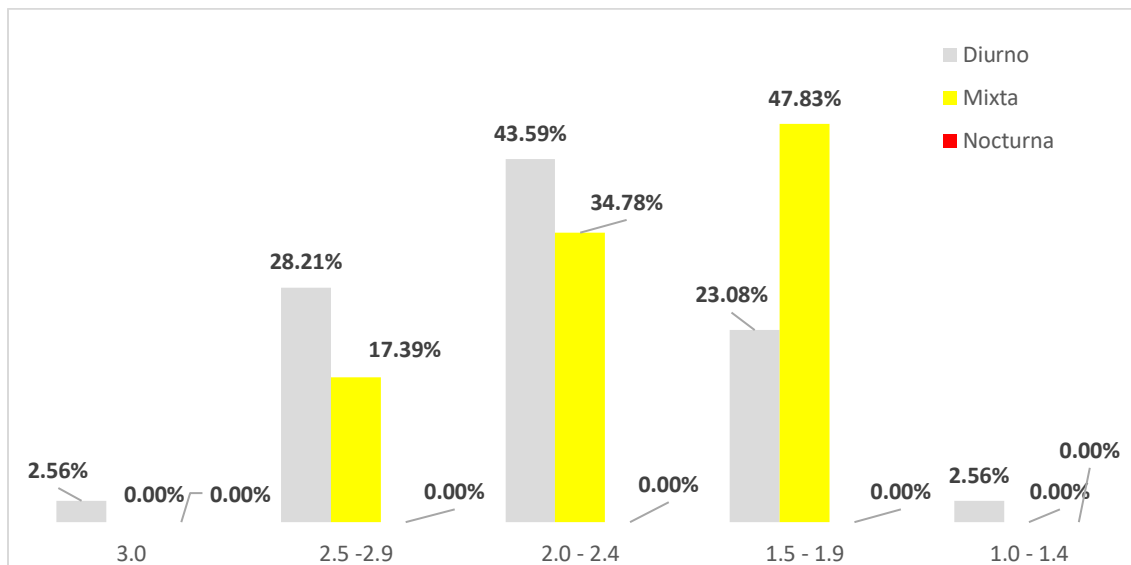
Jornada laboral de los estudiantes	Frecuencia del índice académico de los estudiantes											
	3.0		2.5 - 2.9		2.0 - 2.4		1.5 - 1.9		1.0 - 1.4			
	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.
Total	62	100%										
Diurna	39	63%	1	2.56%	11	28.21%	17	43.59%	9	23.08%	1	2.56%
Mixta	23	37%	0	0.00%	4	17.39%	8	34.78%	11	47.83%	0	0.00%
Nocturna	0	0%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

Con base en la Tabla 4, que analiza los datos del índice académico, según la jornada laboral de los estudiantes que trabajan en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024, se observa lo siguiente: de los 62 estudiantes, que representan el 100%, 39 (63%) lo hacen en jornada diurna. De estos, 1 estudiante (2.56%) tiene un promedio de 3.00; 11 alumnos (28.21%) mantienen un promedio entre 2.5 y 2.9; 17 (43.59%) se registran entre 2.0 y 2.4; 9 estudiantes (23.08%) tienen entre 1.5 y 1.9; y 1 estudiante (2.56%) presenta un promedio entre 1.0 y 1.4.

Además, 23 estudiantes (37%) laboran en jornada mixta. Entre ellos, ninguno posee un promedio de 3.00; 4 estudiantes (17.39%) tienen entre 2.5 y 2.9; 8 estudiantes (34.78%) entre 2.0 y 2.4 y 11 estudiantes (47.83%) registran un 1.5 y 1.9, mientras que ningún estudiante tiene un promedio entre 1.0 y 1.4. Cabe destacar, que no se encontraron estudiantes laborando en jornada nocturna, lo que evidencia que, porcentualmente, los estudiantes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, que laboran en jornadas mixta tienden a mantener índices académicos más bajos, en comparación los que laboran en la jornada diurna y que no hay estudiantes laborando en jornadas nocturnas.

Figura 7

Relación entre el índice académico, según jornada laboral de los estudiantes que laboran de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.



Fuente: Tabla 4

Tabla 5

Relación entre el índice académico de los estudiantes que trabajan, según horas por semana que laboran, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.

Hora de labores por semana de los estudiantes	Frecuencia del índice académico de los estudiantes											
	3.0		2.5 -2.9		2.0 - 2.4		1.5 - 1.9		1.0 - 1.4			
	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.
Total	62	100%										
Menos de 26	12	19%	0	0%	3	25%	6	50%	3	25%	0	0%
De 27 a 39	13	21%	0	0%	4	31%	4	31%	5	38%	0	0%
De 40 a 48	25	40%	1	4%	5	20%	10	40%	8	32%	1	4%
Más de 48	12	19%	0	0%	3	25%	5	42%	4	33%	0	0%

La Tabla 5 analiza el índice académico de los estudiantes que trabajan según las horas laboradas por semana. Se observa lo siguiente: de los 62 estudiantes que trabajan (100%), 12 alumnos (19%) laboran menos de 26 horas semanales. De estos, ninguno (0%) tiene un promedio de 3.00; 3 (25%) mantienen un promedio entre 2.5 y 2.9; 6 (50%) tienen entre 2.0 y 2.4; y 3 (25%) mantienen un promedio entre 1.5 y 1.9, mientras que ninguno registra promedios inferiores a 1.5.

Por otro lado, 13 estudiantes (21%) laboran entre 27 y 39 horas semanales, de los cuales ninguno tiene un promedio de 3.00; 4 s (31%) mantienen un promedio entre 2.5 y 2.9; otros 4 (31%) tienen un promedio entre 2.0 y 2.4; y 5 (38%) presentan un promedio entre 1.5 y 1.9. Asimismo, 25 estudiantes (40%) laboran entre 40 y 48 horas semanales. De estos, 1 (4%) tiene un promedio de 3.00; 5 (20%) mantienen un promedio entre 2.5 y 2.9; 10 (40%) tienen de 2.0 y 2.4; 8 estudiantes (32%) poseen entre 1.5 y 1.9; y 1 (4%) mantiene un promedio entre 1.0 y 1.4.

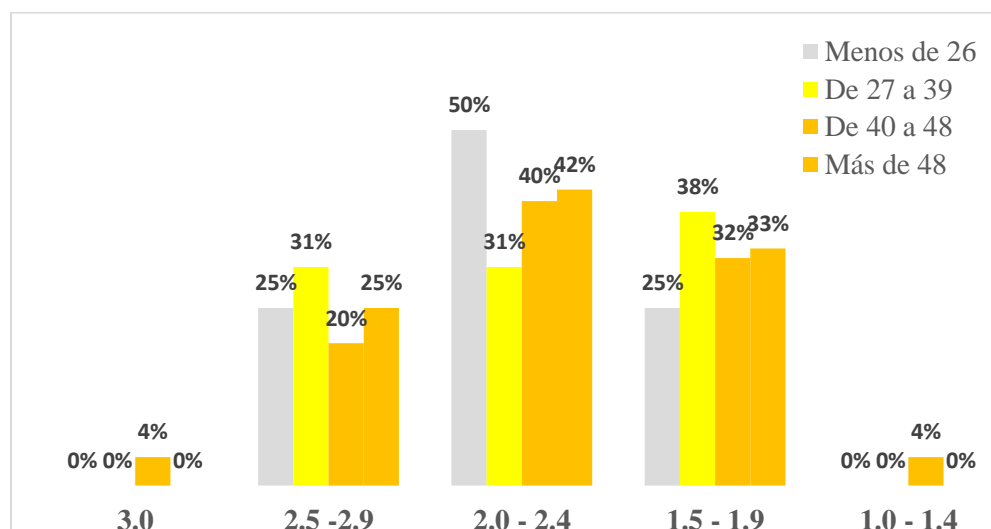
Se observó que 12 estudiantes (19%) laboran más de 48 horas semanales. Ninguno tiene un promedio de 3.00; 3 estudiantes (25%) registran promedios entre 2.5 y 2.9; 5 estudiantes (42%) tienen un promedio entre 2.0 y 2.4; y 4 estudiantes (33%) mantienen un promedio entre

1.5 y 1.9. Los estudiantes que laboran menos de 26 horas semanales presentan un mejor índice académico en comparación con aquellos que trabajan entre 27 y 48 horas. Además, se evidencia que los estudiantes que laboran más de 48 horas semanales tienen índices académicos más bajos que el resto de sus compañeros.

Se evidencia que porcentualmente los estudiantes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024, que laboran menos de 26 horas a la semana tienen un mejor índice académico, que los compañeros que laboran entre 27 a 40 y 40 a 48 horas semanales o más y que los estudiantes que laboran más de 48 horas a la semana tienen índice académico menor que el resto de los estudiantes que laboran menos de 26, entre 27 a 40 y 40 a 48 horas semanales, ya mencionados.

Figura 8

Relación entre el índice académico de los estudiantes que laboran, según las horas por semana de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.



Fuente: Tabla 5

Tabla 6

Relación de los estudios de alumnos que laboran con la actividad que realizan actualmente, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.

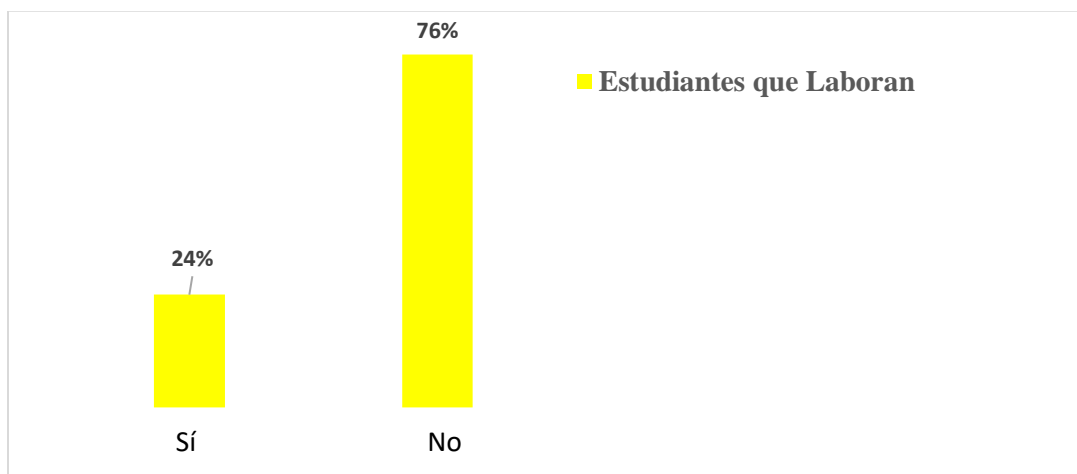
	Relación de los estudios con la actividad laboral que realizan					
			Sí		No	
	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.
Total	100	100%				
Estudiantes que laboran	62	62%	15	24%	47	76%

La Tabla 6, en la que se analizan relación de los estudios de los alumnos que trabajan con la actividad laboral que realizan, actualmente, se evidencia que de los 62 discentes que laboran, que representan el 100 %, 15 (24%), indican que sus estudios sí guardan una relación con su actividad laboral; mientras que 47 (76%) explicaron que no.

Se evidencia que, porcentualmente, los alumnos que laboran de La Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, de la Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024, en su mayoría la actividad laboral no guarda relación con sus estudios.

Figura 9

Relación de los estudios de alumnos que laboran con la actividad que realizan actualmente, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.



Fuente: Tabla 6

Tabla 7

Relación de la influencia de la actividad laboral en el rendimiento académico de los estudiantes, según los que no laboran y docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.

	Influencia de la actividad laboral en el rendimiento académico de los estudiantes, según los que no laboran y docentes					
			Sí		No	
	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.
Total	62					
Estudiantes que laboran	62	100%	26	42%	36	58%
Docentes	14	100%	4	29%	10	71%

La Tabla 7 evidencia que, de 62 estudiantes, que representan el 100 % de los estudiantes que laboran y 26 que representan el 42%, indican que la actividad laboral que realizan sí afecta su rendimiento académico; mientras que 36 (58%) señalan que la actividad laboral que realizan no afecta su rendimiento académico.

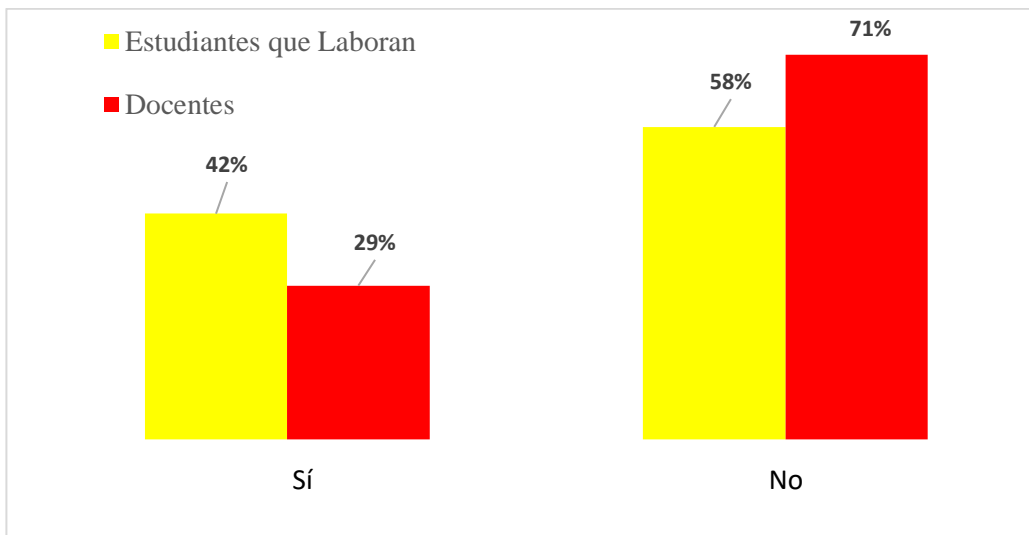
De los 14 docentes encuestados, que representan el 100%: 4 (29%) exponen que la actividad laboral que realizan los estudiantes sí afecta su rendimiento académico; mientras que 10 (71%) especifican que la actividad no afecta su rendimiento académico

Se refleja que, porcentualmente, los alumnos que laboran y cursan estudios en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024, y los docentes coinciden mayormente en que la actividad laboral que realizan los estudiantes no afecta su rendimiento académico.

Se hace importante destacar que un grupo de estudiantes, que laboran, respondió porcentualmente alto que sí afecta la actividad en el rendimiento académico, mas no superan a los que respondieron negativamente. Lo que indica que existe un grupo de estudiantes que laboran, que, si bien no es la mayoría, sí considera que existe un nivel de afectación.

Figura 10

Relación de la influencia de la actividad laboral en el rendimiento académico de los estudiantes, según los que no laboran y docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.



Fuente: Tabla 7

Tabla 8

Relación del salario mensual, según los estudiantes que laboran de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.

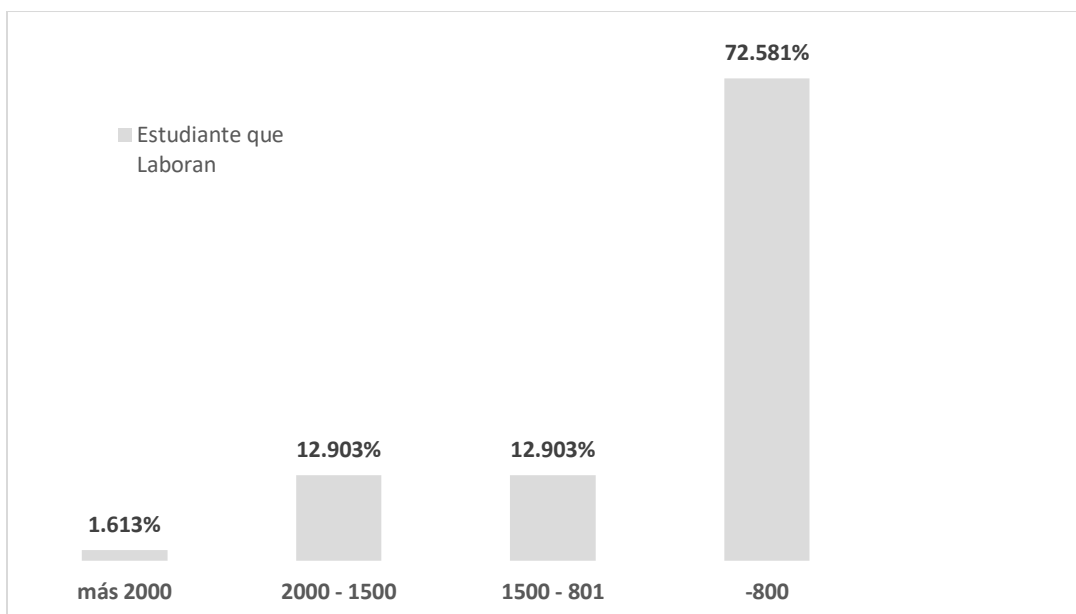
Estimación de la relación del salario mensual según los estudiantes que laboran										
			+2001		2000 – 1500		1500 - 801		-800	
	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.
Total	62	100%								
Estudiantes que laboran	62	100%	1	1.613%	8	12.903%	8	12.903%	45	72.581%

La Tabla 8, en la que se analiza salario mensual, según los estudiantes que laboran de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024, se evidencia que de los 62 (100 %) que laboran: 1 (1.613%), indica que su salario mensual es más de B/.2000; 8 que representan el 12.903% indica que estaba entre B/.2000.00 a B/.1500.00; 8 (12.903%), entre B/.1500.00 a B/.801.00

Además, 45 alumnos, que representan el 72.581%, anotan que su salario mensual estaba en menos de B/.800.00. Evidenciando que, porcentualmente, los estudiantes que laboran de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024, en su mayoría, devengan un salario menor de B/. 800.00.

Figura 11

Relación del salario mensual, según los estudiantes que laboran de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.



Fuente: Tabla 8

Tabla 9

Relación de la influencia de la condición social y familiar en el rendimiento académico de los estudiantes, según docentes, alumnos que no laboran y los que sí de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.

	Influencia de la condición social y familiar en el rendimiento académico					
			Sí		No	
	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.
Total	100					
Estudiantes que no laboran	38	38%	6	16%	32	84%
Estudiantes que laboran	62	62%	24	39%	38	61%
Docentes	14	100%	3	21%	11	79%

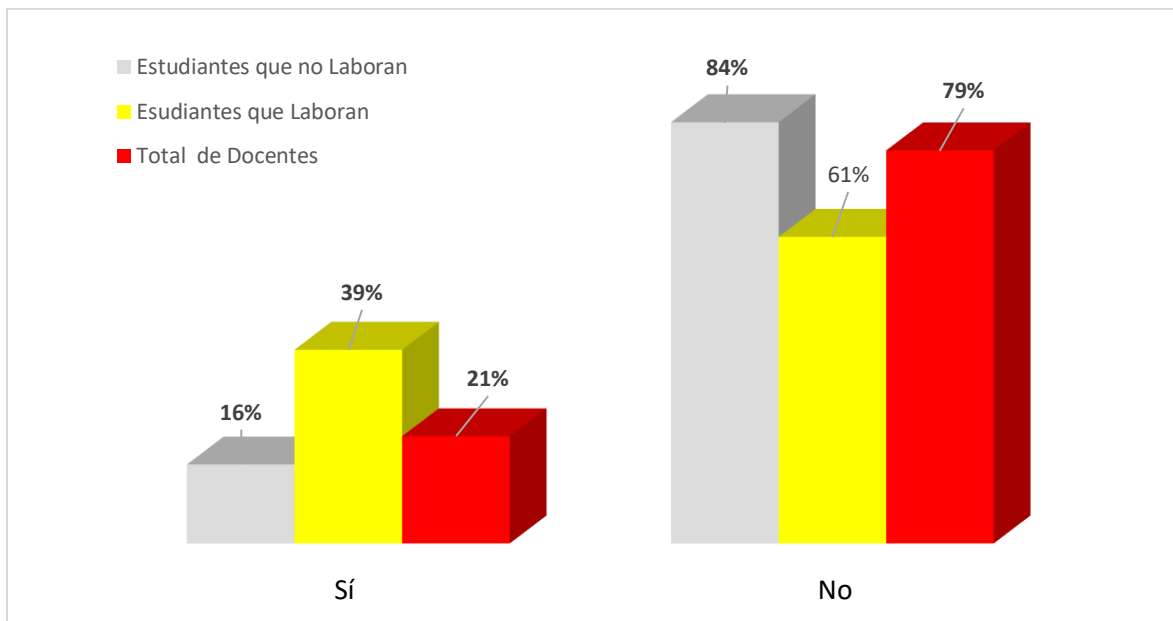
La Tabla 9 analiza la influencia de la condición social y familiar en el rendimiento académico, de los estudiantes, según docentes, estudiantes que no laboran y los que sí, refleja que, de 38 (38%) estudiantes que no laboran: 6 (16%), indican que sí influye; y 32 (84%) dicen que no influye. De los 62 (62%) estudiantes que laboran: 24 (39%) indican que sí influye; 38 (61%), muestran que no.

En cuanto a los 14 docentes encuestados, o sea el 100%, 3 que representan el 21%, indican que sí influye, mientras que 11 (79%), explican que no. Se evidencia, porcentualmente, que los estudiantes que no laboran, los que laboran y lo docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024, coinciden en que la condición socio-familiar no afecta en el rendimiento académico, de los estudiantes.

Es importante destacar que el grupo de estudiantes que laboran, respondió porcentualmente con una respuesta afirmativa; mas no supera los que respondieron negativamente, indicando que existe un grupo de estudiantes que laboran, si bien no es la mayoría, considera que existe un nivel de afectación y/o influencia de estos factores en el rendimiento académico.

Figura 12

Relación de la influencia de la condición social y familiar en el rendimiento académico de los estudiantes, según docentes, alumnos que no laboran y los que sí de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.



Fuente: Tabla 9.

Tabla 10

Relación de la actitud docente, según estudiantes que laboran y los propios educadores de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.

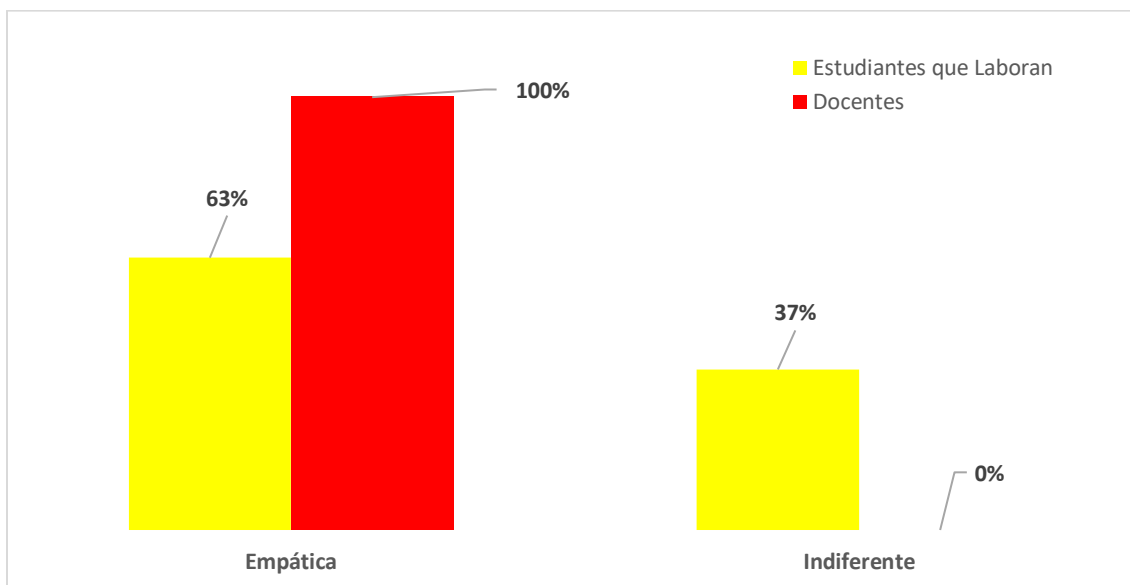
Actitud de los docentes para con los estudiantes que laboran						
			Empática		Indiferente	
	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.
Total	76	100%				
Estudiantes que laboran	62	100%	39	63%	23	37%
Docentes	14	100%	14	100%	0	0%

La Tabla 10 muestra que de los 62 estudiantes que laboran y representan el 100 % de los que laboran: 39 (63%), indican que el docente mantiene una actitud empática; mientras que 23 (37%) dicen que los facilitadores son indiferentes. En cambio, los 14 (100%) docentes encuestados señalan que mantienen una actitud empática con los estudiantes que laboran. Se evidencia que, porcentualmente, los estudiantes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024, que laboran y los docentes coinciden en que la actitud es empática.

Se hace importante destacar que, el grupo de estudiantes que laboran, respondió porcentualmente con una respuesta negativa. Es decir, que los docentes son indiferentes, mas no supera los que respondieron positivamente sobre que eran empáticos. Ello, refleja que existe un grupo de estudiantes que labora que, si bien no es la mayoría, sí considera que existe un nivel de indiferencia por parte de los docentes.

Figura 13

Relación de la actitud docente, según estudiantes que laboran y los propios educadores de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.



Fuente: Tabla 10

Tabla 11

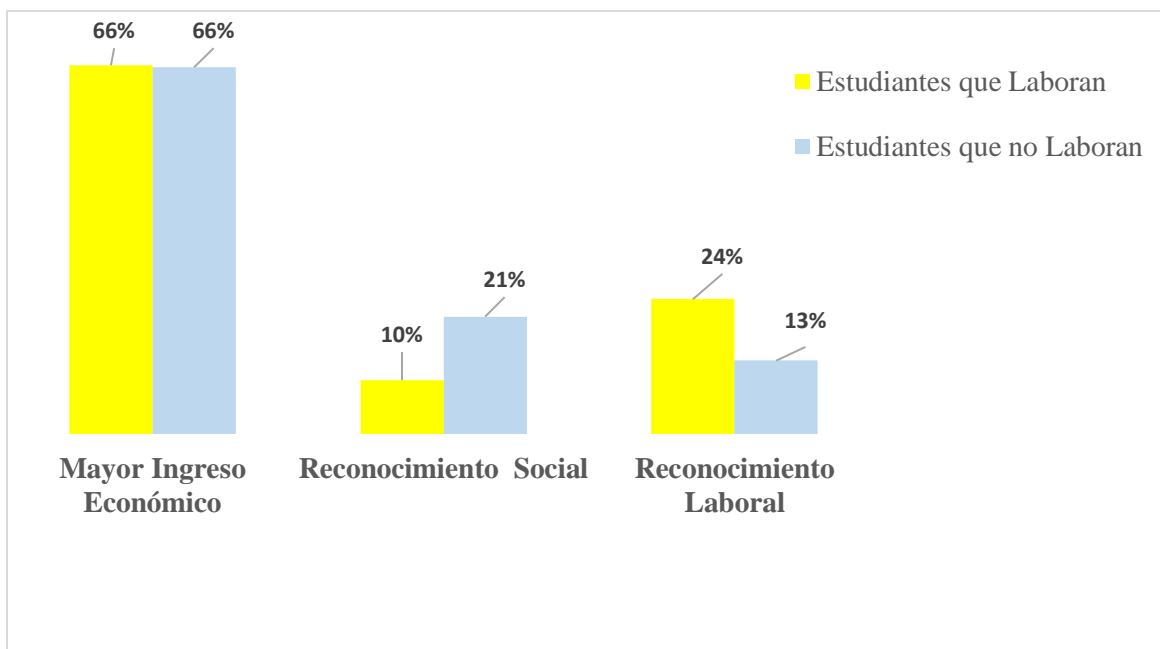
Relación de motivación académica de los estudiantes que laboran y los que no de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.

Motivación académica de los estudiantes que laboran y los que no								
			Mayor ingreso económico		Reconocimiento social		Reconocimiento laboral	
	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.
Total	100	100%						
Estudiantes que laboran	62	62%	41	66%	6	10%	15	24%
Estudiantes que no laboran	38	38%	25	66%	8	21%	5	13%

La Tabla 11 evidencia que de los 62 estudiantes que laboran, o sea el 62%: 41 que representa el 66%, estudia motivado por un mayor ingreso económico; 6 (10%), lo hace por un reconocimiento social y 15 (24%) por reconocimiento laboral; mientras que 38 (38%) de los estudiantes que no laboran: 25 (66%), estudia motivado por un mayor ingreso económico; 8 (21%) lo hace por un reconocimiento social; y 5 (13%) por reconocimiento laboral. Evidenciando que, porcentualmente, los estudiantes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024, que no laboran y los que laboran coinciden en que la motivación de sus estudios es primordialmente de orden económico; es decir, tener un mayor ingreso económico.

Figura 14

Relación de motivación académica de los estudiantes que laboran y los que no de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.



Fuente: Tabla 11

Tabla 12

Relación de la evaluación del contenido didáctico, según los docentes, estudiantes que sí laboran y los que no de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.

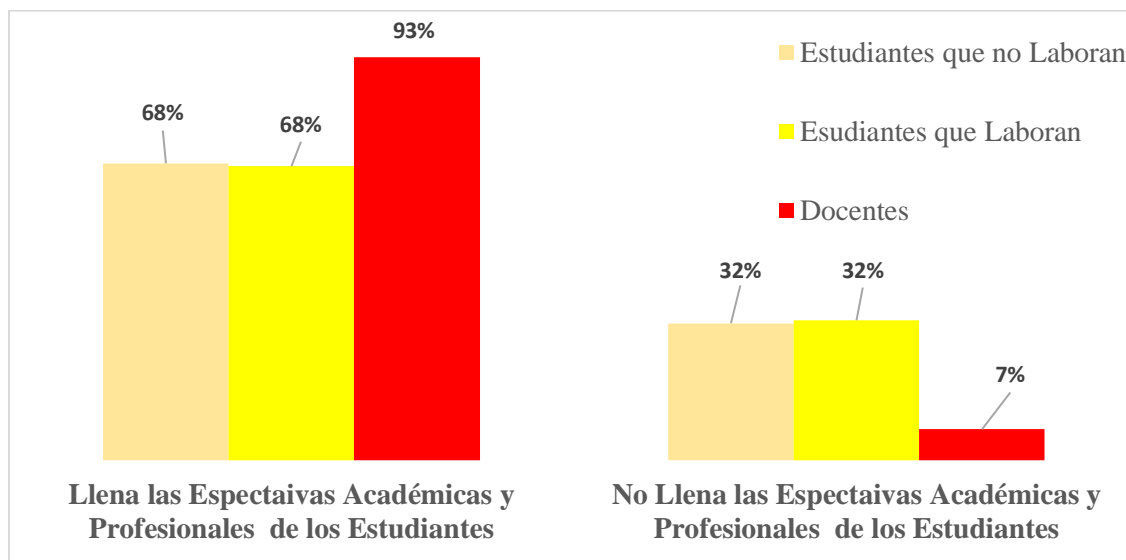
	Evaluación del contenido que facilitan los docentes en el aula de clases					
			Llena expectativas		No llena expectativas	
	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.
Total	100					
Estudiantes que no Laboran	38	38%	26	68%	12	32%
Estudiantes que Laboran	62	62%	42	68%	20	32%
Docentes	14	100%	13	93%	1	7%

La Tabla 12 analiza la evaluación del contenido que facilitan los docentes en el aula de clases y evidencia que de los 38 estudiantes que no laboran, es decir el 38% de los encuestados: 26 (68%), indican que llenan las expectativas académicas/profesionales; 12 (32%), no llenan esas expectativas. De los 62 estudiantes que laboran, o sea el 62% de los encuestados: 42 (68%) dicen que llenan las expectativas y 20 (32%) no.

Por otra parte, de los 14 docentes encuestados, que representan el 100%: 13 (93%) señalan que llenan las expectativas académicas y profesionales de los estudiantes; mientras que 1 (7%) dice no. Ello, muestra que, porcentualmente, los estudiantes que no laboran, los que laboran y lo docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024, coinciden en que los contenidos que facilitan en el aula, llenan las expectativas académicas y profesionales de los alumnos.

Figura 15

Relación de la evaluación del contenido didáctico, según los docentes, estudiantes que sí laboran y los que no de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.



Fuente: Tabla 12

Tabla 13

Relación de la evaluación de las estrategias de enseñanzas, según los docentes, estudiantes que no laboran y los que sí de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.

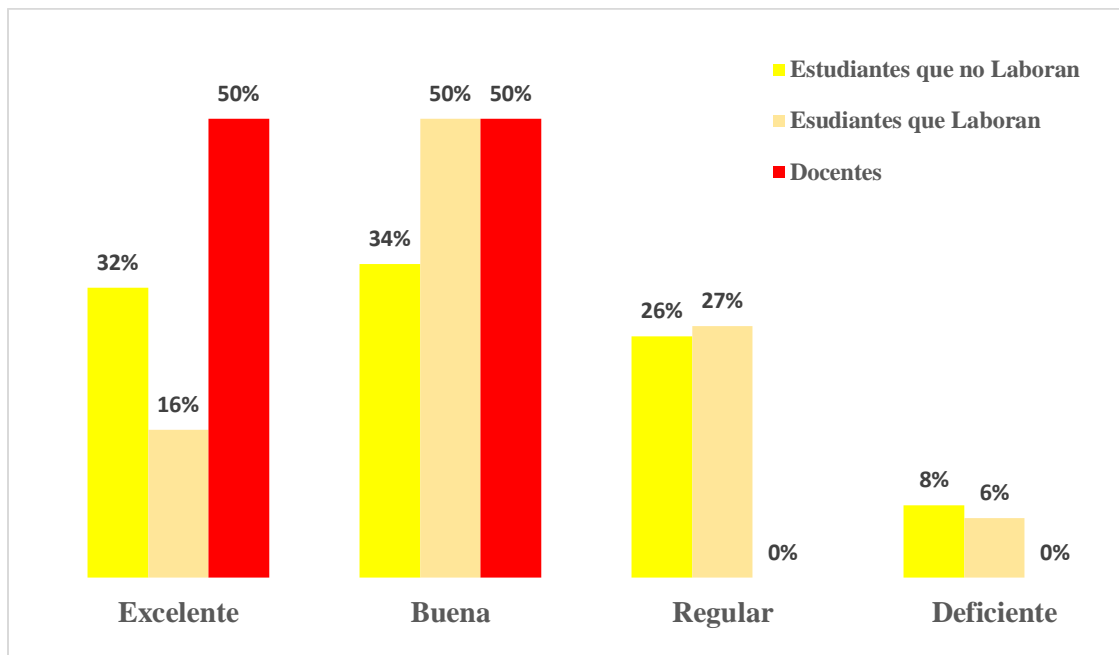
	Evaluación de las estrategias de enseñanzas que aplican los docentes									
			Excelente		Buena		Regular		Deficiente	
	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.
Total	100									
Estudiantes que no laboran	38	38%	12	32%	13	34%	10	26%	3	8%
Estudiantes que laboran	62	62%	10	16%	31	50%	17	27%	4	6%
Docentes	14	100%	7	50%	7	50%	0	0%	0	0%

La Tabla 13 muestra que de los 38 estudiantes que no laboran, o sea el 38% de los alumnos encuestados: 12 (32%) indican que las estrategias de enseñanza que aplican los educadores son excelentes; 13 (34%), son buenas; 10 (26%), regulares; y 3 (8%), son deficientes. De 62 (62%) estudiantes que laboran: 10 (16%) indican que estas estrategias son excelentes; 31 (50%), buenas; 17 (2%), regulares; 4 (6%), deficientes. En cambio, de los 14 (100%) docentes encuestados: 7 (50%) dicen que sus estrategias son excelentes; mientras que 7 (50%), buenas y ninguno expuso que fueran regulares o deficientes.

Se evidencia que, porcentualmente, los estudiantes que laboran y los que no, más los docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024, coinciden en que las estrategias de enseñanza que aplican son excelentes o buenas.

Figura 16

Relación de la evaluación de las estrategias de enseñanzas, según los docentes, estudiantes que no labora y los que sí de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.



Fuente: Tabla 13

4.2. Discusión de Resultados

La presente investigación tuvo como objetivo comparar el rendimiento académico de los estudiantes que laboran y los que no que cursan estudios en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024. Los resultados del estudio indican que el rendimiento académico de ambos grupos de estudiantes es igual o guardan mucha similitud.

Se aplicó un cuestionario, estructurado y validado con preguntas cerradas de los aspectos académico y personales los estudiantes y docentes, que respondían a los objetivos de la investigación, se utilizó la estadística básica en construcción de tablas de frecuencia simple, tablas cruzadas, para identificar las características biogeográficas, según rendimiento académico y tipo de ocupación, entre otros factores. Así, se obtuvieron varios resultados, como:

La Tabla 1 que hace referencia al estado civil de los estudiantes, según sexo y condición laboral, determinó que el 77% de los encuestados que laboran mantiene una condición de casado o unido; es decir, son parte de un núcleo familiar bajo su responsabilidad, mientras que el 22% está soltero. Del 100%, 38% no laboran y 62% sí lo hacen. Del 62% que laboran 56% son mujeres y 44% hombres; indicando que, porcentualmente, los estudiantes que laboran de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024, en su mayoría, están casados o unidos (las mujeres en mayor proporción).

El resultado muestra que la condición familiar es una motivación intrínseca que tiene el estudiante para ingresar a la facultad, superarse y obtener mejores ingresos producto de sus estudios. De igual forma, demuestra el cúmulo de responsabilidades, ya que, adicional a sus actividades laborales, tienen su responsabilidad familiar para lo que requiere un nivel de empatía,

por parte del docente y el sistema educativo superior. Este hallazgo cumple con los objetivos de la investigación.

La Tabla 2 analiza el índice académico de los estudiantes, observando que el 68.42% de los alumnos, que no laboran, mantiene un índice académico de 2.0 a 3.0; mientras que, el 66% de los que laboran, posee uno de 2.0 a 3.0. Esto demuestra que, los alumnos que laboran y los que no, mantienen un índice académico igual, así que no hay una mayor diferencia entre los grupos estudiantiles. En este estudio, se evidenció que existe una población de, aproximadamente, un tercio de los estudiantes que mantiene un índice académico menor a 1.9. Lo que es de mucho interés para futuras investigaciones y a favor se dirige la propuesta de sensibilización. Si se atiende, debidamente, puede aumentar la motivación, mejorar el índice y evitar la deserción, fortaleciendo su motivación de superación; de lo contrario serían muy negativas las consecuencias.

En la Tabla 3 la relación del índice académico de los estudiantes que laboran, según su categoría, evidenció que el 71.80% que labora de manera dependiente, mantiene un promedio de 2.0 a 2.9. El 56.52%, que es de los independientes, mantiene un promedio de 2.0 a 3.0; el 43.48% está por debajo de 1.9, demostrando que, los estudiantes dependientes (los que se dedican a trabajar para otros), mantienen un mejor índice académico que aquellos que conservan trabajos propios. Al observarse esto, los independientes requieren un mayor esfuerzo para asistir y cumplir con sus responsabilidades académicas. A la vez, un mayor apoyo o empatía por parte del sistema educativo superior, a fin de que pueda mantener o mejorar su índice académico y evitar la deserción.

En cuanto a la relación del índice académico/jornada laboral, la Tabla 4 evidencia que el 74.36% de los estudiantes que laboran en el turno diurno, mantiene un promedio de 2.0 a 3.0. El

52.17% un turno mixto y posee un promedio de 2.0 a 2.9. Un 47.83% tiene un promedio por debajo de 1.9.

Se demuestra que los alumnos de turno mixto mantienen un índice académico muy diferente al resto de sus compañeros, por lo que se confirma que la variante del turno puede causar agotamiento o fatiga, lo cual limita un índice académico igual o mejor que el del resto de compañeros del turno diurno. Siendo este un elemento que sirve de justificación para la propuesta de sensibilización, dirigida al nivel de empatía que debe existir para con este grupo de estudiantes.

Basado en la Tabla 5, que analiza datos del índice académico de los estudiantes que labora/horas por semana, se evidencia que de los 62 estudiantes (100%), 12, o sea 19 %, laboran menos de 26 horas semanales. De ellos: el 75% mantienen promedio entre 2.0 - 2.9, siendo el grupo con mejor índice en comparación con los que laboran más horas. Se evidencia que, porcentualmente, los estudiantes que laboran menos de 26 horas a la semana, tienen un mejor índice académico que de 27 a 40 y 40 a 48 horas semanales o más.

Los estudiantes que laboran más de 48 horas a la semana tienen un índice académico menor que el resto de menos de 26, entre 27 a 40 y 40 a 48 horas semanales. Se demostró que, a mayor jornada laboral, menor rendimiento académico, debido al agotamiento, siendo este hallazgo un elemento que valida la propuesta.

La relación de actividad académica con la laboral se observa en la Tabla 6, demostrando que el 76% de los encuestados indica que sus estudios no guardan relación con su actividad laboral. Se indica, claramente, que la mayor parte realiza un esfuerzo mayor para cumplir con sus obligaciones universitarias, toda vez que, durante cierta parte del día, laboran sobre una actividad totalmente diferente a la carrera que cursan. Incluso, se podría decir, sin dudas, que en ocasiones

no hay ni la mínima relación de la actividad laboral con la académica. Por lo que revisten de importancia las estrategias y los contenidos que el docente suministra al estudiante, para mantener esa motivación que garantice un rendimiento académico y, por ende, un mejor índice del estudiante.

El impacto de la actividad laboral, en una de las variables rendimiento académico, se analizó en la Tabla 7: según el 58% de los estudiantes que trabajan, la condición laboral no influye en el rendimiento académico; el 71% de los docentes afirmó lo expuesto por los estudiantes. Al observar que, el 42% de los alumnos que laboran indica que esta condición sí influye, se hace significativo.

Al igual que el 29% de los docentes que responden de igual forma. Permite analizar que, si bien no es la mayoría la que denota que sí afecta una variable a la otra, el porcentaje de estudiante y docentes que responde afirmativamente, demuestra que en efecto sí influye la actividad laboral en el rendimiento académico. Lo que motiva a resaltar que este sector de la población debe recibir una atención por parte del facilitador, individualización de la enseñanza y capacitación del docente.

La condición económica del estudiante que labora y estudia fue otra de las interrogantes que buscaba conocer los factores sociales del encuestado; por lo que, la Tabla 8 indica que, el 72.58% de los estudiantes que laboran, mantiene un salario por debajo del B/.800.00.

Al analizar la Tabla 1 sobre la condición del estado civil, se debe recordar que la mayor parte de los estudiantes que laboran, mantenían un vínculo familiar de casados-unidos y presentan ingresos económicos para lograr hacer frente a sus actividades, familiares, laborales sociales y académicas, requiriendo que estos factores generen mayor empatía de docente y el

acompañamiento del sistema universitario, para garantizar que el estudiante continúe con sus estudios y no justifique su bajo rendimiento y la deserción, a la falta de ingreso económico.

La Tabla 9 muestra la influencia de la condición social y familiar en el rendimiento académico. Se evidencia que 84% de los estudiantes que no laboran explican que no influye y el 61% de los que sí laboran, lo confirman; asimismo lo hace el 79% de los docentes.

Con un porcentaje significativo del 39% de los estudiantes que sí laboran señalan que, efectivamente, la condición social/familiar afecta el rendimiento académico, lo cual coincide con el 21% de los docentes que confirman esta respuesta. Es indispensable que el Centro Regional Universitario y los docentes conozcan la condición socio-familiar de los estudiantes para garantizar la efectividad y la empatía hacia este sector estudiantil.

La actitud del docente con los estudiantes que laboran se analizó en la Tabla 10, resultando que del 100%, el 63% señaló que el docente es empático; mientras que el 37% señaló lo contrario. Por el lado de los docentes, el 100%, manifiesta que mantiene una actitud empática con sus estudiantes, indicadores que son contrarios, en cuanto a la percepción que tiene el estudiante; por lo que guarda importancia que el docente pueda tener un conocimiento claro de este concepto y cómo transmitirlo a los estudiantes, siendo una de las actividades principales de la propuesta a ofrecer.

La Tabla 11 trata la motivación en los estudiantes que laboran y los que no, apreciando que el 66% de ambos grupos (laboran y los que no) señalan que la motivación de estudiar en la Facultad de Derecho es meramente económica; el 24% señala que, por reconocimiento laboral, coincidiendo este porcentaje, aunque en menor número con los antecedentes de la investigación. Así, se conoció que la mayor parte de los estudiantes, ingresa a la carrera con una motivación económica.

La evaluación de contenido que facilitan los docentes en el aula de clases fue analizada en la Tabla 12, coincidiendo el 68% de los estudiantes que laboran con los que solo estudian, al decir que sí llenan las expectativas; mientras que el 32% señala que no. El 93% de los docentes indica que su contenido sí llena las expectativas y el 7% que no.

Existe un tercio de esta población de ambos grupos, que señala claramente que, el contenido académico no llena sus expectativas, siendo este grupo proporcionalmente menor, pero por ser significativo, requiere que el docente mejore su contenido, para que pueda motivar y mejorar el rendimiento académico de esta población estudiantil, condición que guarda relación con los objetivos de nuestra investigación y la propuesta.

Se puede apreciar en la Tabla 13 que, el 66% de los estudiantes que no laboran y los que sí señalan que las estrategias de enseñanza son buenas o excelentes. Por su parte los docentes en un 100% lo confirman. El 34% de ambos grupos, señala que son regulares o deficientes con una tendencia más a regular, denotando una insatisfacción en la forma como los docentes aplican las estrategias en el proceso de enseñanzas. Esto es contrario a lo que exponen los docentes, por lo que se requiere de la autoevaluación y el fortalecimiento de herramientas, que se ofrecen en la propuesta.

Finalmente, se confirma la opinión referente al desempeño académico de los estudiantes que laboran, quienes, a pesar de un cúmulo de situaciones laborales, familiares, sociales, económico y, sobre todo, personales, mantienen índice académico similar a los alumnos que no laboran. Esto ayuda a entender que se ha cumplido con los objetivos de la investigación, permitiendo crear un marco de referencia que genera más y mejores estudios de esta materia y comparar sus resultados, según tiempo y espacio.

Siendo, así, y en vista que, al estudiar el rendimiento académico de los estudiantes que laboran y lo que no, se puede apreciar que el 68.42% de aquellos que trabajan, mantienen un índice académico entre 2.0 a 3.0 y el 66% de los que no laboran mantienen un índice académico entre 2.0 a 3.0, se demuestra que los estudiantes que laboran sí alcanzan un nivel alto en su rendimiento académico, probando así nuestra hipótesis de investigación.

Capítulo V

PROPUESTA

Sensibilizar a los docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, del esfuerzo que realizan las personas que laboran y estudian, para continuar con una carrera y cómo esta actividad laboral afecta su rendimiento académico.

5.1 Introducción

Muchos de los alumnos que estudian en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas 2024, son personas que laboran en jornadas previas a su actividad académica y, en muchos de los casos, mantienen una vida familiar y social activa, que si bien se considera esta condición como un factor motivacional, para el desarrollo académico, se ha apreciado en este estudio que para un grupo de ellos, es un factor que representa una limitación, para mantener un rendimiento académico igual o mejor a los estudiantes que no tienen esa situación.

La presente intervención apunta a un Plan de Sensibilización dirigido a los docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Política de la Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, con el fin de dar a conocer condiciones, elementos y situaciones reales, de índole laboral, económicas, académicos y social, que viven estudiantes que laboran y cursan estudios en esa y cómo influye esto en su rendimiento académico.

La finalidad de este trabajo, es el diseño de una propuesta concreta, como herramientas que ayuden al estudiante que labora y estudia a mejorar y mantener su rendimiento académico, por tanto, su índice, lo cual garantizará su permanencia en la carrera de Derecho y Ciencias Políticas y su superación profesional y personal.

5.2 Justificación

Esta propuesta va dirigida a los docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Política de la Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, con el fin de mejorar el rendimiento académico de los estudiantes que laboran y estudian; a su vez, evitar la deserción universitaria. Las razones que motivaron presentar esta propuesta de sensibilización, ha sido el grado de insatisfacción que exponen los estudiantes, en cuanto a la atención que reciben de los docentes, ya que un grupo representativo del 37% (que laboran y estudian), han señalado que existen facilitadores que no son empáticos, ante su situación laboral, económica, familiar y social, contrario a lo que señala el 100% de los docentes.

Un grupo de estudiantes de los que laboran y de los que solo estudian expusieron su inconformidad con los contenidos académicos, que facilitan los docentes y las estrategias de enseñanzas aplicadas, aunado a las condiciones diarias producto de su actividad laboral, en gran medida, limitan su motivación, para aprender y, por consecuencia, su rendimiento académico.

En este seminario, lo fundamental que se pretende es desarrollar los conceptos de reflexión consigo, empatía, estrés laboral, relaciones interpersonales docente-estudiante, relaciones humanas, estrategias de enseñanzas, desarrollo de contenido, relaciones intrapersonales docente-estudiantes, en fin, se tratan aspectos socio-humanístico, para que puedan conocer, comprender el comportamiento y condición de este grupo de estudiantes, así como sus necesidades académicas.

En la medida en que se desarrollen las estrategias de sensibilización, se garantizará que lo estudiantes que laboran y estudian mejoren su rendimiento académico; por tanto, su índice académico. Ante la importancia de esta propuesta y la colaboración recibida, durante todo el

desarrollo de la investigación, se tiene la seguridad que se cuenta con el apoyo de los docentes de la Facultad y administrativos del Centro Universitario para el desarrollo de este proyecto.

5.3 Marco Institucional

El Centro Regional Universitario de Veraguas, forma parte integral de la Universidad de Panamá, cuenta con una matrícula en el primer semestre del 2024, de 5444 estudiantes. Cuenta con 16 facultades: Administración Pública, Ciencias Agropecuarias, Arquitectura, Ciencias Naturales y Exactas; Derecho y Ciencias Políticas; Humanidades, Odontología, Economía, Administración de Empresas y Contabilidad, Ciencias de la Educación, Farmacia, Enfermería, Informática, Electrónica y Comunicación y Psicología.

Además, conserva extensiones en Soná y Sitio Prado, con anexos en Guabal, Cerro Puerco y Cañazas. Cuenta con cinco edificios de aulas en uso y uno en construcción, un gimnasio, un edificio para biblioteca y dos edificios administrativos, una cafetería, paraninfo y sala de conferencias, piscina, capilla, pista de atletismo, Centro de Innovación Desarrollo Tecnológico y Emprendimiento y un taller de mantenimiento.

Según entrevista realizada al departamento informática, de la Universidad Nacional Centro Regional Universitario de Veraguas, se estima en promedio de registros académicos de los estudiantes de todos los niveles de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá Centro Regional Universitario de Veraguas, según Camarena (2024) “en 308 estudiantes, de ellos 207 son mujeres y 101 son hombres”. Se estima que una población del 62%, labora en entidades públicas o privadas, con una planta aproximada de 14 docentes.

5.4 Objetivos

5.4.1. Generales

Desarrollar Programa de Sensibilización, dirigido a docentes de la la Facultad de Derecho y Ciencias Política de la Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, sobre la importancia de conocer, comprender el comportamiento y condición de los estudiantes que laboran y estudian en esta facultad y el apoyo que deberían recibir de los docentes, para garantizar un mejor rendimiento académico.

5.4.2 Específicos

- Especificar los temas para la capacitación sobre reflexión acerca de la empatía, desde el punto de vista académico, relaciones interpersonales docentes/estudiante y relaciones socio humanística, estudiantes que laboran, estrés laboral en docentes y estudiantes trabajadores, estrategias de enseñanzas y desarrollo de contenido.
- Realizar actividades que permitan a los docentes tomar conciencia de la importancia de la empatía, como una herramienta que influye en el rendimiento académico de los estudiantes.
- Identificar las características positivas que posee el docente y su aplicación en las aulas de clases, a favor de los estudiantes.

5.5 Organización y responsabilidad del programa de capacitación

Para el éxito del desarrollo de esta propuesta de capacitación se presenta la planificación y organización.

5.5.1 Beneficiarios

Los beneficiarios del Seminario de Sensibilización serán los docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Política de la Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas y redundará en sus estudiantes.

5.6 Elementos de la Propuesta

5.6.1 Módulos

Esta propuesta consta de 4 módulos, los cuales serán desarrollados en 20 horas, en un horario de 5:00 p.m. a 9:00 p.m. en una semana. Los módulos son los siguientes:

MÓDULO N°1 Reflexión sobre sí y la empatía, desde el punto de vista académico.

MÓDULO N°2 Relaciones interpersonales docentes, estudiantes y relaciones socio-humanísticas.

MÓDULO N°3 Estudiantes que laboran, estrés laboral del docente y estudiantes trabajadores,

MÓDULO N°4 Estrategias de enseñanzas y desarrollo de contenido.

5.6.2 Recursos

Para el desarrollo de esta Propuesta de Sensibilización es pertinente hacer uso de diversos recursos, humanos y materiales que permitirán el éxito.

5.6.2.1 Recursos Humanos.

Los profesionales que tendrán bajo su responsabilidad el desarrollo del seminario serán una docente, una psicóloga y una trabajadora social.

5.6.2.2 Recursos Materiales.

En referencia a los materiales para el curso en mención, están:

- Multimedia y una laptop

- Hojas blancas y lápices
- Cartulina
- Pizarra, marcadores de colores y borrador de pizarra
- Trípticos
- Otros

5.6.3 Costos

Rubros	Costos / Totales
90 cartulinas.	B/. 22.50
45 marcadores permanentes.	B/. 45.00
3 marcadores de pizarra	B/. 3.24
1 resma de hojas blancas	B/. 4.99
28 lápices	B/. 5.00
Brindis (café de receso - boquitas)	B/. 100.00
Imprevistos	B/. 100.00
Total	B/. 280.73

5.6.4 Condiciones del espacio

La capacitación a los docentes se llevará a cabo en un salón que reúna las siguientes condiciones:

- Aula amplia y bien aseada, con aire acondicionado
- Una silla para cada participante
- 5 mesas para los participantes- talleres

5.6.5 Cronograma de actividades de ejecución

Temas para desarrollar	1 Día	2 Día	3 Día	4 Día	5 Día
<p><u>Reflexión sobre sí y la empatía, desde el punto de vista académico</u> <u>Reflexión</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Reflexionar sobre sí. ➤ Entender y hablar de sus necesidades y sentimientos. ➤ Desarrollar una mentalidad de crecimiento y aprender de sus errores. ➤ Reconocer las necesidades y sentimientos de otras personas. ➤ Darse cuenta de cómo su comportamiento afecta a los demás. <p><u>La empatía desde el punto de vista académico</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Definición y concepto de la empatía, desde el punto de vista académico ➤ Tipos de empatía ➤ Empatía y su importancia en el entorno académico educación ➤ Importancia la práctica de valor de la empatía en las aulas de clases ➤ Empatía y rendimiento académico del estudiante 	X				
<p><u>Las relaciones interpersonales docentes y estudiantes/relaciones socio-humanísticas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Definición y concepto de relaciones interpersonales • Tipo de relaciones interpersonales • Importancia de las relaciones interpersonales • Comunicación y relaciones interpersonales ➤ Concepto de entorno o ambiente universitario ➤ Las relaciones interpersonales como parte del clima universitario 		X			

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Relación interpersonal del profesor con los estudiantes y su entorno social ➤ Las relaciones de los docentes con el estudiante, como un elemento condicionante para la satisfacción laboral del docente y mejor rendimiento académico de los estudiantes. 					
<p><u>Estudiantes que laboran</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Conceptos <ul style="list-style-type: none"> • Condición laboral • Condición social • Características del rendimiento académico de los estudiantes que laboran • Ventajas y desventaja de los estudiantes que laboran y estudian <p><u>El estrés laboral en docente y estudiantes trabajadores.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Estrés laboral <ul style="list-style-type: none"> • Concepto • Las características individuales • Estrés como reacción, estímulo, Interacción • Componentes del estrés: • Los agentes estresantes o estresores ➤ La respuesta al estrés <ul style="list-style-type: none"> • Fases del estrés: • Cuadro evolutivo • Estrés laboral y las características individuales. ➤ Tipos de estrés laboral. <ul style="list-style-type: none"> • Episódico y Crónico ➤ Causas del estrés laboral. <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño profesional • Dirección • Organización y función • Tareas y actividades • Medio ambiente de trabajo • Jornada laboral • Empresa y entorno social ➤ Principales efectos del estrés laboral: <ul style="list-style-type: none"> • Psicósomáticos 			<p>X</p>	<p>X</p>	

<ul style="list-style-type: none"> • Conductuales • Emocionales • En ambiente laboral ➤ Prevención del estrés laboral: • Empresa • Empleador 					
<p><u>Estrategias de enseñanzas y desarrollo de contenido.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Concepto estrategias de enseñanzas docente ➤ Tipos de estrategias de enseñanzas • Instrumental y satisfacción académica. • Afectivo-motivacional y satisfacción académica. • Cognitiva-metacognitiva y satisfacción académica. ➤ Que son los métodos de enseñanza. ➤ Métodos de enseñanza de un buen educador. • Aprendizaje cooperativo • Clases o aula invertida • Aprendizaje Basado En El Pensamiento • Pensamiento de diseño • Aprendizaje basado en proyecto • Gamificación ➤ Desarrollo de contenido ➤ Concepto de contenido ➤ Tipos de contenido • Conceptual • Procedimental • Actitudinales 					X

5.6.5.1 Actividades de seguimiento y evaluación.

Están dirigidas a verificar el cumplimiento y desarrollo de los objetivos y las actividades planificadas, en modo tiempo y lugar, al igual que el estudio de los resultados, posterior a la sensibilización, a fin de hacer las observaciones y ajustes necesarios, que se debe tener presente

ser desarrollada mínimamente una vez por semestre escolar, por lo que el seguimiento y evaluación proporciona oportunidades, para la satisfacción individual, la creatividad y el intercambio de nuevas ideas.

5.6.5.2 Seguimiento.

El seguimiento es un proceso permanente y continuo que se realiza de manera periódica, dirigido a la evaluación del cumplimiento de lo comprendido en la Propuesta de Sensibilización. Permite a los administrativos del nivel superior de la Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas y al agente de desarrollo, examinar el progreso e impacto de la propuesta, establecer la viabilidad de los objetivos e identificar y anticipar los problemas, permitiéndoles así tomar las medidas necesarias para evitar o resolverlos. A su vez, permite la toma de decisiones que sean viables, para el cumplimiento de nuevos objetivos.

Realizar un seguimiento a la propuesta es necesario en todas y cada una de sus etapas. Con ello, se garantiza que cualquier irregularidad se detecte y corrija a tiempo, lo que permite reducir al mínimo los efectos perjudiciales para el éxito de esta propuesta y requiere de la participación de todos los actores, con lo cual se garantizará su efectividad.

García (2013), citando a Urzúa, 2004, plantea que los propósitos del seguimiento, son:

- 1) Fomentar la cultura de la evaluación, la gestión del desempeño y la rendición de cuentas en función de los resultados esperados.
- 2) Alinear la evaluación con el ciclo de los proyectos, como un elemento sustantivo de la planificación estratégica.
- 3) Alentar el aprendizaje institucional de todos los actores involucrados en el proyecto con base en las evaluaciones efectivas y de calidad.
- 4) Promover el uso de la evidencia proporcionada por el seguimiento.

- 5) Elegir los resultados pertinentes y demostrar cómo y por qué producen los resultados previstos o cómo mejoran lo esperado. (s/p)

5.6.5.3 Evaluación.

Pérez (2021), habla sobre la importancia de la evaluación cuando dice:

La importancia de la evaluación de proyectos radica en que supone implementar un seguimiento y control que permita establecer una comparación para poder determinar y medir la evolución del proyecto, detectar desviaciones y necesidades y establecer las medidas de mejora necesarias a lo largo del proceso. (s/p)

La evaluación utiliza la información obtenida y producida por el Sistema de Seguimiento y Evaluación, y al comparar los resultados con los objetivos, identifica los aspectos que han dificultado o favorecido el desempeño del proyecto, con el propósito de sacar enseñanzas para un futuro proyecto.

Se recomienda que, para el desarrollo de esta Propuesta de Sensibilización, se realice el seguimiento y evaluación simultáneamente, hacer los ajustes y correcciones necesarias para cumplir con los objetivos planteados.

Programación Analítica

MÓDULO N°2 Las relaciones interpersonales docentes y estudiante/ elaciones socio humanístico. Horas 4

OBJETIVO: Desarrollar en el docente la capacidad de mantener buenas relaciones en sus actividades académicas, personales y sociales.

RESULTADOS DE APRENDIZAJES	CONTENIDO	ESTRATEGIA DIDÁCTICA	Horas de trabajo	EVALUACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> Identificar características positivas en el docente que permitan desarrollar una mejor relación con los estudiantes y su entorno 	<p><u>Las relaciones interpersonales docentes y estudiante/ Relaciones socio humanístico.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Definición y concepto de relaciones interpersonales • Tipo de relaciones interpersonales • Importancia de las relaciones interpersonales • Comunicación y relaciones interpersonales ➤ Concepto de entorno o ambiente Universitario ➤ Las relaciones interpersonales como parte del clima Universitario ➤ Relación interpersonal del profesor con los estudiantes y su entorno social ➤ Las relaciones de los docentes con el estudiante, como un elemento condicionante para la satisfacción laboral del docente Y mejor rendimiento académico de los estudiantes 	<p>DE INICIO: Preguntas exploratorias Lluvias de Ideas Conversatorios</p> <p>DE DESARROLLO: Discusión dirigida Plenaria Talleres individuales y Desarrolla su auto concepto positivo Verbaliza y expresa públicamente Escucha de parte de sus compañeros y afirma su valor personal y la confianza en sí y en los demás Defensa de taller</p>	4	<p>DIAGNÓSTICA: Pre-test Comentarios Conversatorios</p> <p>FORMATIVA y FINAL: Talleres Plenarias Análisis de documentos Conversatorios Informes</p>

Programación Analítica

MÓDULO N° 3 Estudiantes que laboran y el estrés labora en docente y estudiantes que labora

Horas 8

OBJETIVO: Conocer estudiantes que laboran, estrés por el trabajo y sus efectos en el desempeño docente y estudiantes que laboran

RESULTADOS DE APRENDIZAJES	CONTENIDO	ESTRATEGIA DIDÁCTICA	Horas de trabajo	EVALUACIÓN
<p>Comprender el comportamiento de los estudiantes que laboran.</p> <p>Reconocer las características, los tipos, causas y fases del estrés laboral; sus causas y efectos en los docentes/ estudiantes que laboran, padecen y como prevenirlo</p>	<p><u>Estudiantes que laboran</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Conceptos <ul style="list-style-type: none"> • Condición laboral • Condición Social • Características del Rendimiento académico de los estudiantes que laboran • Ventajas y desventaja de los estudiantes que laboran y estudian <p><u>El Estrés labora en docente y estudiantes que labora.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Estrés laboral. <ul style="list-style-type: none"> • Concepto. • Las características individuales. • Estrés como reacción, estímulo, interacción. • Componentes del estrés: • Los agentes estresantes o estresores. ➤ La Respuesta al estrés <ul style="list-style-type: none"> • Fases del estrés: • Cuadro evolutivo • Estrés laboral y las características individuales ➤ Tipos de estrés laboral <ul style="list-style-type: none"> • Episódico y Crónico ➤ Causas del estrés laboral <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño profesional • Dirección • Organización y función • Tareas y actividades • Medio ambiente de trabajo • Jornada laboral • Empresa y entorno social ➤ Principales efectos del estrés laboral: <ul style="list-style-type: none"> • Psicosomáticos • Conductuales • Emocionales • En ambiente laboral ➤ Prevención del estrés laboral: <ul style="list-style-type: none"> • Empresa • Empleador 	<p>DE INICIO: Preguntas exploratorias Lluvias de ideas Conversatorios</p> <p>DE DESARROLLO: Discusión dirigida Plenaria Talleres individuales y Desarrolla su auto concepto positivo</p> <p>Verbaliza y expresa públicamente</p> <p>Defensa de taller</p>	<p>8</p>	<p>DIAGNÓSTICA:</p> <p>Pre-test Comentarios Conversatorios</p> <p>FORMATIVA y FINAL:</p> <p>Talleres Plenarias Análisis de documentos Conversatorios Informes</p>

Programación Analítica

MÓDULO N°4 Estrategias de enseñanzas y desarrollo de contenido

Horas: 4

OBJETIVOS: Conocer estrategias de enseñanza que sean motivacionales para los estudiantes.

RESULTADOS DE APRENDIZAJES	CONTENIDO	ESTRATEGIA DIDÁCTICA	Horas de trabajo	EVALUACIÓN (Indicar Agentes, Técnicas e Instrumentos)
<p>Promover en el docente la aplicación de estrategias de enseñanzas que estimulen al estudiante, mejorar su rendimiento académico.</p> <p>Lograr en el docente una mejor selección y desarrollo del contenido, a fin de estimular al estudiante, mejorar su rendimiento académico.</p>	<p><u>Estrategias de enseñanzas y desarrollo de contenido.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Concepto estrategias de enseñanzas docente ➤ Tipos de estrategias de enseñanzas <ul style="list-style-type: none"> • Instrumental y satisfacción académica • Afectivo-motivacional y satisfacción académica • Cognitiva-metacognitiva y satisfacción académica ➤ Que son los métodos de enseñanza ➤ Métodos de enseñanza de un buen educador <ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje cooperativo • Clases o aula invertida • Aprendizaje basado en el pensamiento • Pensamiento de diseño • Aprendizaje basado en proyecto. • Gamificación ➤ Desarrollo de contenido ➤ Concepto de contenido ➤ Tipos de contenido <ul style="list-style-type: none"> • Conceptual • Procedimental • Actitudinales 	<p>DE INICIO:</p> <p>Preguntas exploratorias</p> <p>Lluvias de ideas</p> <p>Conversatorios.</p> <p>DE</p> <p>DESARROLLO:</p> <p>Mesa redonda</p> <p>Discusión dirigida</p> <p>Plenaria</p> <p>Talleres grupales</p> <p>Sustentaciones del trabajo de campo</p> <p>Comentarios</p>	<p>4</p>	<p>DIAGNÓSTICA:</p> <p>Comentarios</p> <p>Conversatorios</p> <p>FORMATIVA:</p> <p>Talleres</p> <p>Análisis de documentos</p> <p>Conversatorios</p>

CONCLUSIONES

- La investigación permitió conocer las características del rendimiento académico de los grupos de estudiantes, que laboran y los que no, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá de Veraguas 2024, porque se logró identificar los índices académicos, según su condición laboral, social, familiar y personal.
- El comportamiento del rendimiento académico, según horario laboral, actividad laboral y variable de perfil biogeográfica social, de los estudiantes que laboran y los que no de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, se logró identificar. Así, se demostró que los estudiantes que laboran menos horas tienen mejor rendimiento académico, al igual que los que laboran de manera dependiente y que la condición social no influye en su rendimiento académico.
- Las estrategias, los métodos, las técnicas de enseñanza, aplicadas a los estudiantes que laboran y los que no de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, son efectivas y llenan las expectativas académicas y profesionales de los estudiantes.
- La comparación del comportamiento en el rendimiento de los estudiantes que no laboran y los que no, de la Facultad de Derecho y Ciencias Política, demostró que los índices académicos de quienes laboran y los que no, porcentualmente, son similares.
- La condición social de los estudiantes que laboran y los que no de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, es de una economía media con tendencia a baja, considerando los ingresos económicos que devengan mensualmente.
- El índice global de alumnos que laboran y los que no de la Facultad de Derecho y Ciencias Política de la Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024, según niveles de la carrera que cursan, tipo de ocupación, horario, motivación y variables

biogeográficas, en su mayoría, estudian, trabajan y mantienen un tipo de responsabilidad familiar, ya que son casados o unidos (la mayoría es del género femenino y mantienen una motivación académica de tipo económica).

- El desarrollo de un Programa de Sensibilización, sobre la importancia de conocer y comprender el comportamiento y la condición de los estudiantes que laboran y estudian de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, fue dirigido a docentes de esa carrera ofertada en la Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.

RECOMENDACIONES

- Promover en la Coordinación de Admisión de la Universidad de Panamá del Centro Regional de Veraguas, el formulario de inscripción de primer ingreso, el cual tenga información del estudiante acerca de su estado laboral, condición familiar, ingreso económico, motivos de estudio y último índice académico, para que sea tabulada y presentada a los docentes.
- Fomentar nuevas maneras para que los docentes al inicio del semestre, pueda recibir información de la Coordinación de Admisión de la Universidad de Panamá, del Centro Regional de Veraguas, proveniente de la tabulación de los formularios de inscripción de primer ingreso de los estudiantes, a fin de conocer y comprender la condición; así, pueda desarrollar eficazmente los conocimientos aprendidos en las Propuesta de Sensibilización.
- Proponer la aplicación sistemática de la Propuesta de Sensibilización, que presenta este estudio, a la Universidad de Panamá, Centro Regional de Veraguas, para que sea ejecutada y pueda ser mejorada o adaptada a las necesidades que indique la evaluación.
- Redirigir las estrategias de enseñanzas, el contenido y los objetivos de la Propuesta de Sensibilización, ante la presencia de indicadores negativos de seguimiento del rendimiento académico a estudiantes, en el Departamento de Asuntos Estudiantiles de La Universidad de Panamá, Centro Regional de Veraguas.
- Promocionar el financiamiento de investigaciones a estudiantes de diferentes facultades, que permitan conocer de viva voz la realidad académica, laboral, familiar y social de quienes desean ejercer el Derecho para entenderlos, comprenderlos y acompañarlos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilera, E. y Emilio, O. (2021). *La caracterización de perfiles de estilos de aprendizaje en la educación superior, una visión integradora*. Revista de Estilos de Aprendizaje. 3(5).
<https://doi.org/10.55777/rea.v3i5.900>
- Alcántara, L. y Holguin, J. (2019). *Educación sensible: efectos de una pedagogía formativa para la convivencia democrática en escolares peruanos*. Revista Actual. Investigación Educativa. 19 (3). pp.1-24. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v19n3/1409-4703-aie-19-03-107.pdf>
- Antonacci, M. (2021). *Rendimiento Academico*. <https://ldefinicion.com/rendimiento-academico/>
- Asamblea Legislativa. (1972). *Código de Trabajo*. Serie Legislativa.
https://www.aupanama.com/wp-content/uploads/2014/04/Codigo_Trabajo.pdf
- Asamblea Legislativa Panameña. (1972). *Constitución Política de la República de Panamá*.
<https://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Panama/vigente.pdf>
- Asamblea Nacional. (1994). *Ley 3/1994, de 17 de mayo de 1994, Aprueba el Código de la Familia*. Panamá: Cheng, S.A.
- Atlahua, A., López, E., Delgado, G. y Hernández, Y. (2023). *Empleo pleno y productivo y trabajo decente: Análisis conceptual*. LATAN. 4 (6), pp.239-254.
<file:///C:/Users/Dell/Downloads/Dialnet-EmpleoPlenoYProductivoYTrabajoDecente-9586705.pdf>
- Barreto, D., Celis, C. y Pinzon, I. (2019). *Estudiantes Universitarios que Trabajan Subjetividad, Contrucción de Sentido e insatisfaccion*. Fundación Católica del Norte. 58, pp.96-115.
<https://www.redalyc.org/journal/1942/194260979007/194260979007.pdf>

- Barría, F. (2019). *Legislación del Trabajo*. Universidad Tecnológica de Panamá:
<https://www.studocu.com/latam/document/universidad-tecnologica-de-panama/legislacion-del-trabajo/normas-constitucionales-de-panama/5543947>
- Bastida, F. (2023). *Tacto pedagógico o cómo fomentar la sensibilidad en el docente*. EDUCACIÓN 3.0: <https://www.educaciontrespuntocero.com/recursos/educacion-emocional/tacto-pedagogico-docente/>
- Basto, R. (2017). La función docente y el rendimiento académico una aportación al estado del conocimiento. *Congreso Nacional de Investigación Educativa*.
<https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2030.pdf>
- Briceño, A. (2020). *Factores que determinan la motivación por aprender en estudiantes universitarios*. Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Prácticas, 3(1), 1-27:
DOI: <https://doi.org/10.5377/recsp.v3i1.9789>
- Camaño, M. y Del Campo, C. (2013). Impacto de la motivación intrínseca en el rendimiento académico a través de trabajos. *Revista Complutense de Educación*, 71.
- Camarena, A. (2022). Encargado del Departamento de Servicios Informático del Centro Regional de Veraguas. (R. C. Bonilla, Entrevistador)
- Camarena, A. (2024). Encargado del Departamento de Servicios Informático Centro Regional de Veraguas. (R. Carrera, Entrevistador)
- Carrillo, S. y Ríos, J. (2013). *Trabajo y rendimiento escolar de los estudiantes universitarios. El caso de la Universidad de Guadalajara, México*. 42(166). pp.9-34.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5336025>

- Chong, E. (2017). *Factores que inciden en el rendimiento académico de los estudiantes de la Universidad*. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos. 47(1), pp.91-108.
<https://www.redalyc.org/pdf/270/27050422005.pdf>
- Código de Trabajo*. (1972). <https://vlex.com.pa/vid/codigo-trabajo-40572019>
- Contrera, D. (2020). *La actividad laboral frente al desempeño académico en los estudiantes de segundo semestre*. https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/11564/1/Contreras%20Romero%20Diana%20Patricia_2020.pdf
- Enciclopedia Jurídica. (2020). *Trabajo*. <http://www.enciclopedia-juridica.com/d/trabajo/trabajo.htm>
- Escobar, J. (2023). *Separación de Colombia y Panamá*. <https://encolombia.com/educacion-cultura/historia-colombia/separacion-de-colombia-y-panama/>
- Fazio, M. (2004). Incidencia de las horas de trabajo en el rendimiento académico del estudiante.
- Frederick, D. (2024). *Trabajador*. Enciclopedia Iberoamericana. <https://enciclopediaiberoamericana.com/trabajador/>
- Garbanzo, G., Garzón, J. y Segura, Á. (2021). *Factores asociados al rendimiento académico en estudiantes universitarios desde el nivel socioeconómico*. Formación Universitaria. 14(1). pp.13-24. <https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v14n1/0718-5006-formuniv-14-01-13.pdf>
- García C. (2013). Monitoreo, Seguimiento y Evaluación. <https://edwingarcia1975.blogspot.com/2013/02/monitoreo-seguimiento-y-evaluacion.html>
- Grasso, P. (2020). Rendimiento Académico: un recorrido conceptual que aproxima a una definición. *Revista Educación*, 89. https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r_educ/article/view/4165

Guerri, M. (2024). *Las diferencias entre la motivación intrínseca y la motivación extrínseca*.

PsicoActiva: <https://www.psicoactiva.com/blog/las-diferencias-la-motivacion-intrinseca-la-motivacion-extrinseca/>

Guevara, C. (2020). *La Universidad-Seminario*. <https://launiversidad.up.ac.pa/node/1639>

Guevara, G.; Verdesoto, A. Castro, N. (2020). *Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas)*. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*. <http://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>

Guevara, W. (2021). *Relación de la actividad laboral en el rendimiento académico de los estudiantes*. Tesis de Maestría. http://repositoriodspace.unipamplona.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12744/4970/1/Guevara_2021_TG.pdf

Guevara, Y. (2024). *Veraguas*. https://www.academia.edu/37708221/Distritos_de_veraguas

Heranandez, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.

Hernandez R. (2014). *Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias*. Mexico: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S. A.

Hernandez, R., Fernandez, C. y Batista P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill: <http://repositorio.ucsh.cl/bitstream/handle/ucsh/2792/metodologia-de-la-investigacion.pdf?sequence=1>

Herrera, C. (2015). *Diagnóstico del rendimiento académico de estudiantes de una escuela de educación*. *Revista Complutense de Educación*. 27(3). 1369-1388.
<https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/48551>

Ley N° 20.744 - Texto ordenado por decreto 390/1976

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-25552/actualizacion>

Lozano, F. (2018). *El dilema ¿estudiantes que trabajan durante sus estudios o trabajadores que estudian a lo largo de la vida?* Dayli News: <https://www.teamlabs.es/blog/el-dilema-estudiantes-que-trabajan-durante-sus-estudios-o-trabajadores-que-estudian-lo-largo-de-la-vida/>

Méndez, A. (2019). Evolución del Modelo y la Política de Extensión en la Universidad de Panamá. *Revista Anual Acción y Reflexión Educativa*, N° 44. file:///C:/Users/Dell/Downloads/uprevistas,+Art._2_Evo.pdf

Miranda, M. y Daturi, D. (2021). *La empatía y su trascendencia en educación*. La Colmena 112. pp.51-62: <https://dialnet.unirioja.es> › descarga › artículo

MITRADEL. (2016). *Código del Trabajo*. <https://www.mitradel.gob.pa/wp-content/uploads/2016/12/c%C3%B3digo-detrabajo.pdf>

Montagud, N. (2020). *Las 9 teorías del aprendizaje más importantes*. Psicología y Mente: <https://psicologiaymente.com/desarrollo/teorias-aprendizaje>

Monzon, G. (2021). *¿Qué es la OIT y cuál es su función?* ALEPH: <https://aleph.org.mx/que-es-la-oit-y-cual-es-su-funcion>

Morales, A. (2019). *Aprendizaje*. <https://www.todamateria.com/aprendizaje/>

Nessier, A., Paqua, M., Pacifico, A. y Zandomeni, N. (2017). *Estudiantes universitarios que trabajan desafío de la simultaneidad*. 8(2) pp. 57-77. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6572284#:~:text=La%20simultaneidad%20del%20trabajo%20durante%20los%20estudios%20universitarios,efectos%20en%20>

- Núñez, F., Porras, L. y Cárdenas, R. (2021). *Empatía y educación en la infancia y la niñez: un estado actual de la cuestión*. Pensamiento y Acción, (31). pp.74–90.
<https://doi.org/10.19053/01201190.n31.2021.12569>
- Organización de las Naciones Unidas. (2018). *Derecho al Trabajo*. Noticias ONU.
<https://news.un.org/es/story/2018/12/1447461>
- Organización de las Naciones Unidas. (2023). *La Declaración Universal de los Derechos Humanos*. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo*. <https://webapps.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/class/icse.htm>
- Ortiz, A. (2020). *Evaluación del desempeño como factor estratégico para rendimiento académico del docente universitario*. Revista Cientific. 5(15), pp.336-349.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9606801>
- Ortiz, J. (2020). *Investigación exploratoria: tipos, metodología y ejemplos*. Liferder:
<https://www.liferder.com/investigacion-exploratoria/>
- Ozuna, L. (2021). *Universitarios trabajadores y rendimiento académico, un análisis de su relación*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1569/2190>
- Perez, A. (2021). *La evaluación de un proyecto. Herramienta clave para evitar el fracaso*. Business School: <https://www.obsbusiness.school/blog/la-evaluacion-de-un-proyecto-herramienta-clave-para-evitar-el-fracaso>
- Perez, J. y Gardey, A. (2021). *Definición*. <https://definicion.de/rendimiento-academico/>
- Real Academia Española. (2024). *Diccionario de la Lengua Española*.
<https://dle.rae.es/estudiante>

- Rivas, Y. (2019). *La importancia de la motivación en el proceso de enseñanza-aprendizaje*.
Revista: Atlante. Cuadernos de Educación y Desarrollo: <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/07/motivacion-ensenanza-aprendizaje.html>
- Rodríguez, A. (2020). *Motivación intrínseca: características y ejemplos*. Liferder:
<https://www.liferder.com/motivacion-intrinseca/>
- Rossana, A. (2023). *Definición de Estudiante*. ConceptoDefinicion:
<https://conceptodefinicion.de/estudiante/>.
- Rus, E. (2020). *Tipo de Investigación*. <https://economipedia.com/definiciones/tipos-de-investigacion.html>
- Soler, M., Cárdenas, F. y Hernández, F. (2018). *Enfoques de enseñanza y enfoques de aprendizaje: perspectivas teóricas promisorias para el desarrollo de investigaciones en educación en ciencia*. Ciencia y Educación. 24 (4), pp. 993-1012:
<https://www.redalyc.org/journal/2510/251057915012/html/>
- UMECIT. (2024). *Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas*. <https://blog.umecit.edu.pa/licenciado-derecho-y-ciencias-politicas/>
- UNIVERSIA. (2019). *¿Conoces los 4 principales tipos de estudiantes?*
<https://www.universia.net/es/actualidad/orientacion-academica/conoces-4-principales-tipos-estudiantes-1163385.html>
- UNIVERSIA. (2022). *Estudiar y trabajar al mismo tiempo*. <https://www.universia.net/cl/actualidad/empleo/estudiar-trabajar-mismo-tiempo-morir-intento-1136583.html>
- Universidad de Panamá. (2018). *Estatuto*. <https://www.up.ac.pa/sites/default/files/2018-12/EstatutoAprobado.pdf>

Universidad de Panamá. (2022). *Centro Regional Universitario de Veraguas*.

<http://cruveraguas.up.ac.pa/es/ofertas-academicas/grado/99-oferta/grado/280-ofg-derecho-ciencias-politicas>

Universidad de Panamá. (2022). *Centro Regional Universitario de Veraguas*.

<http://cruveraguas.up.ac.pa/es/>

Universidad de Panamá. (2022). *Estatutos de la Universidad de Panamá*.

<https://www.up.ac.pa/sites/default/files/2018-12/EstatutoAprobado.pdf>

Velázquez, A. (2024). *Investigación no experimental: Qué es, características, ventajas y*

ejemplos. <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-no-experimental/>

APÉNDICES

Apéndice 3. Encuesta aplicada a estudiantes



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE VERAGUAS
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Forma A:

Encuesta aplicada a estudiantes de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá, Sede Veraguas 2024

Nombre del encuestador: _____ Fecha: _____

Objetivo: Recabar información valiosa que contribuya a despejar las hipótesis

Respetados estudiantes:

Solicito a ustedes, apoyar la presente encuesta que servirá para aclarar las hipótesis de la investigación que se desarrolla, como requisito principal para optar por la Maestría en Docencia Superior.

Indicaciones Generales:

Favor contestar con un gancho en la repuesta que usted estime en conformidad a su criterio, si le corresponde y elementos de valoración.

I PARTE: ASPECTO GENERALES			
1.1- ¿Sexo?:			
Masculino	<input type="checkbox"/>	Femenino	<input type="checkbox"/>
1.2- Edad:			
18 a 25 años	<input type="checkbox"/>	36 a 40 años	<input type="checkbox"/>
26 a 30 años	<input type="checkbox"/>	41 o más	<input type="checkbox"/>
31 a 35 años	<input type="checkbox"/>		
1.3- ¿Estado Civil?			
Casado/a	<input type="checkbox"/>	Soltero/a	<input type="checkbox"/>
Unido/a	<input type="checkbox"/>		
II ASPECTO LABORAL			
2.1- ¿Ha laborado de forma previa, antes de entrar a la Universidad?			
Sí	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
2.2- ¿Labora actualmente?			
Sí	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
2.3- ¿De qué manera labora usted?			
Dependiente	<input type="checkbox"/>	Independiente	<input type="checkbox"/>
		Ninguna de las anteriores	<input type="checkbox"/>
2.4- ¿Usted labora en?			

Empresa Privada <input type="checkbox"/>	Entidad Pública <input type="checkbox"/>	Ninguna de las anteriores <input type="checkbox"/>
2.5- ¿Cuál es su jornada laboral?		
Diurna <input type="checkbox"/>	Mixta <input type="checkbox"/>	
Nocturna <input type="checkbox"/>	Ninguna de las anteriores <input type="checkbox"/>	
2.6- ¿Cuántas horas a la semana laboral?		
Menos de 26 <input type="checkbox"/>	40- 48 <input type="checkbox"/>	
De 27 a 39 <input type="checkbox"/>	más de 48 <input type="checkbox"/>	
Ninguna de las anteriores <input type="checkbox"/>		
2.7- ¿Cuál es su salario actual en dólares?		
Menos de B/. 800.00 <input type="checkbox"/>	Entre B/. 1,500-B/.2000 <input type="checkbox"/>	
Entre B/. 801.00-B/. 1,500 <input type="checkbox"/>	Más de B/. 2001 <input type="checkbox"/>	
Ninguna de las anteriores <input type="checkbox"/>		
2.8- ¿La actividad laboral que usted realiza, guarda relación con sus estudios universitarios actuales?		
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Ninguna de las anteriores <input type="checkbox"/>
III ASPECTO ACADEMICO.		
3.1- ¿Cuál es el motivo de sus estudios actuales?		
Mayor ingreso económico. <input type="checkbox"/>	Reconocimiento <input type="checkbox"/>	
Reconocimiento social. <input type="checkbox"/>	En su entorno laboral. <input type="checkbox"/>	
3.2- ¿Cuál es su jornada académica?		
Diurna <input type="checkbox"/>	Mixta <input type="checkbox"/>	
Nocturna <input type="checkbox"/>		
3.3- ¿Usted acude a la universidad antes o después de ir a laborar?		
Antes <input type="checkbox"/>	Después <input type="checkbox"/>	
Ninguna de las anteriores <input type="checkbox"/>		
3.4- ¿Considera usted que las estrategias de enseñanza que aplican los docentes son?		
Excelente <input type="checkbox"/>	Buena <input type="checkbox"/>	Regular <input type="checkbox"/>
		Deficiente <input type="checkbox"/>
3.5- ¿Cómo considera los contenidos académicos que facilitan los docentes en las aulas de clases?		
Excelente <input type="checkbox"/>	Buena <input type="checkbox"/>	Regular <input type="checkbox"/>
		Deficiente <input type="checkbox"/>
3.6- ¿Considera usted que los contenidos que facilitan los docentes, en las aulas de clases?		
Llena sus expectativas académicas y profesionales. <input type="checkbox"/>		
No llena sus expectativas académicas y profesionales. <input type="checkbox"/>		
3.7- ¿Por su situación de trabajador, considera que los docentes tienen una actitud?		

Empático	<input type="checkbox"/>	Indiferente	<input type="checkbox"/>	Ninguna de las anteriores	<input type="checkbox"/>
3.8- ¿De manera general indique cómo es su relación con los docentes?					
Excelente	<input type="checkbox"/>	Buena	<input type="checkbox"/>	Regular	<input type="checkbox"/>
3.9- ¿Cuál es su índice académico actual?					
3.00	<input type="checkbox"/>	1.5 – 1.9	<input type="checkbox"/>		
2.5 - 2.9	<input type="checkbox"/>	1.0 – 1.4	<input type="checkbox"/>		
2.0 - 2.4	<input type="checkbox"/>				
3.10- ¿Considera usted que la actividad laboral, que realiza afecta su rendimiento académico?					
Sí	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>	Ninguna de las anteriores	<input type="checkbox"/>
3.11- ¿Considera usted que su asistencia a clases es?					
Excelente	<input type="checkbox"/>	Buena	<input type="checkbox"/>	Regular	<input type="checkbox"/>
3.12- ¿Asiste de manera puntual a clases?					
Siempre	<input type="checkbox"/>	Casi	<input type="checkbox"/>		
Casi Siempre	<input type="checkbox"/>	Nunca	<input type="checkbox"/>		
Algunas Veces	<input type="checkbox"/>				
3.13- ¿Cómo considera su rendimiento académico, en comparación con sus compañeros que no laboran?					
Excelente	<input type="checkbox"/>	Buena	<input type="checkbox"/>	Regular	<input type="checkbox"/>
Ninguna de las anteriores	<input type="checkbox"/>				
IV ASPECTO SOCIO EDUCATIVO.					
4.1- ¿Vive usted a más de 5 kilómetros de la Universidad?					
Sí	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>		
4.2- ¿Qué medio de transporte utiliza?					
Propio	<input type="checkbox"/>	Público	<input type="checkbox"/>	Ninguno	<input type="checkbox"/>
4.3- ¿Considera usted que su condición social y familiar afecta su rendimiento académico?					
Sí	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>		

Muchas Gracias por su colaboración

Apéndice 4. Encuesta aplicada a docentes



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE VERAGUAS
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Forma B:

Encuesta aplicada a docentes de Derecho y Ciencias Políticas
 Universidad de Panamá, Sede Veraguas 2024.

Nombre del encuestador: _____ Fecha: _____

Objetivo: Recabar información valiosa que contribuya a despejar las hipótesis.

Respetos docentes solicito a ustedes apoyar la presente encuesta que servirá para aclarar las hipótesis de la investigación que se desarrolla, como requisito principal para optar por la Maestría en Docencia Superior.

Indicaciones Generales:

Favor contestar con un gancho en la respuesta que usted estime conforme a su criterio y elementos de valoración.

I PARTE ASPECTOS GENERALES	
1.1- ¿Sexo?	
Masculino <input style="width: 40px;" type="checkbox"/>	Femenino <input style="width: 40px;" type="checkbox"/>
2.2- Edad:	
- 35 años <input style="width: 40px;" type="checkbox"/>	41 a 45 años <input style="width: 40px;" type="checkbox"/>
36 a 40 años <input style="width: 40px;" type="checkbox"/>	46 a 50 años <input style="width: 40px;" type="checkbox"/>
+51 años <input style="width: 40px;" type="checkbox"/>	
II PARTE ASPECTOS LABORALES	
2.1- ¿Realiza otras actividades laborales adicional a la docencia?	
Si <input style="width: 40px;" type="checkbox"/>	No <input style="width: 40px;" type="checkbox"/>
2.2- ¿Adicional a la docencia, ¿cuál de estas actividades laborales realiza?	
Abogado Independiente <input style="width: 40px;" type="checkbox"/>	Otras Instituciones <input style="width: 40px;" type="checkbox"/>
Órgano Judicial <input style="width: 40px;" type="checkbox"/>	Ninguna <input style="width: 40px;" type="checkbox"/>
Ministerio Público <input style="width: 40px;" type="checkbox"/>	
2.3- ¿Cuál es su salario docente en esta facultad?	

Menos de B/.800.00	<input type="checkbox"/>	Entre B/. 2001-B/. 3000	<input type="checkbox"/>
Entre B/. 801-B/. 2000	<input type="checkbox"/>	Más de B/.3001	<input type="checkbox"/>
III ASPECTOS ACADÉMICOS			
3.1- ¿Cómo considera las estrategias de enseñanza que aplica?			
Excelente	<input type="checkbox"/>	Buenas	<input type="checkbox"/>
Regular	<input type="checkbox"/>	Deficiente	<input type="checkbox"/>
3.2- ¿Considera usted que los contenidos académicos que facilita a los estudiantes, en las aulas de clases, son?			
Excelente	<input type="checkbox"/>	Buenas	<input type="checkbox"/>
Regular	<input type="checkbox"/>	Deficiente	<input type="checkbox"/>
3.3- ¿Considera que los contenidos que facilita en las aulas de clases?			
Llena las expectativas académicas y profesionales del estudiante.			<input type="checkbox"/>
No llena las expectativas académicas y profesionales del estudiante.			<input type="checkbox"/>
3.4- ¿Considera usted la asistencia de los estudiantes que laboran?			
Excelente	<input type="checkbox"/>	Buenas	<input type="checkbox"/>
Regular	<input type="checkbox"/>	Deficiente	<input type="checkbox"/>
3.5- ¿Considera que el rendimiento académico de los estudiantes que laboran, en comparación con sus compañeros, es?			
Excelente	<input type="checkbox"/>	Buenas	<input type="checkbox"/>
Regular	<input type="checkbox"/>	Deficiente	<input type="checkbox"/>
IV ASPECTOS SOCIOEDUCATIVOS			
4.1- ¿Considera usted, que guarda empatía con los estudiantes que laboran y estudian?			
Sí	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
4.2- ¿De manera general indique como es su relación con los estudiantes?			
Excelente	<input type="checkbox"/>	Buenas	<input type="checkbox"/>
Regular	<input type="checkbox"/>	Deficiente	<input type="checkbox"/>
4.3- ¿Considera usted, que la actividad laboral que realizan los estudiantes afecta su rendimiento académico?			
Sí	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
4.4- ¿Considera usted que la condición social y familiar del estudiante afecta su rendimiento académico?			
Sí	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>

Muchas Gracias por su colaboración

Mg. Marilín Alicia Montenegro Pérez

Santiago de Veraguas. Panamá República de Panamá

Celular **6604-9716** correo marelicia1422@hotmail.com marilinalicia@gmail.com

CERT:1011-101824

Santiago, 18 de septiembre de 2024

SEÑORES

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

PANAMÁ, REP. PANAMÁ

E. S. M.

Presente:

La suscrita certifica que el licenciado **Rubén Carrera Bonilla**, con cédula de identidad personal **N°9-709-2261**, solicitó revisión del trabajo titulado: *Comparación del rendimiento académico entre los estudiantes que laboran y los que no, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024*, como requisito de la Maestría en Docencia Superior.

Y doy fe que el trabajo cumple con las exigencias de redacción y ortografía del idioma español.

Atentamente,



Marilín A. Montenegro P.

Profesora de Español

C.I.P. N°8-311-404

Registro de Diploma N°2886

Adjunto: Copia de cédula y diploma

La sabiduría viene del corazón



ERT:1011-101824: Rubén Carrera B.



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

LA FACULTAD DE

Ciencias de la Educación

EN VIRTUD DE LA POTESTAD QUE LE CONFIEREN LA LEY Y EL ESTATUTO UNIVERSITARIO,
HACE CONSTAR QUE

Marilyn Alicia Montenegro Pérez

HA TERMINADO LOS ESTUDIOS Y CUMPLIDO CON LOS REQUISITOS
QUE LE HACEN ACREEDOR AL TÍTULO DE

*Profesora de Educación Media
con Especialización en Español*

Y EN CONSECUENCIA, SE LE CONCEDE TAL GRADO CON TODOS LOS DERECHOS,
HONORES Y PRIVILEGIOS RESPECTIVOS, EN TESTIMONIO DE LO CUAL SE LE EXPIDE

ESTE DIPLOMA EN LA CIUDAD DE PANAMÁ, A LOS *treinta*

DÍAS DEL MES DE *mayo* DEL AÑO DOS MIL UNO.

Agustina Fernández
Secretaría General
Diploma #6512
Identificación personal # 311-404

Alain Casanova

Decano

