



**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ  
VICERECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR**



**DIFICULTADES QUE SE PRESENTAN EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE  
PARA EL CÁLCULO DE PRESTACIONES LABORALES EN LOS ESTUDIANTES DE III AÑO  
EN LA ASIGNATURA DE DERECHO DEL TRABAJO, FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS  
POLÍTICAS DEL CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE VERAGUAS, AÑO 2024**

**PARTICIPANTE**

**GABRIEL JIMÉNEZ MARTÍNEZ**

**Cédula N° 9-717-937**

**FACILITADORA**

**MAGISTRA IDA LIS IRIZARRY**

**PANAMÁ, MARZO 2025**

## Dedicatoria

A mi querida madre, esposa y a mi amada hija:

Ustedes son la luz que iluminan mi camino. A mi esposa, gracias por tu amor incondicional, paciencia infinita y apoyo constante. Has sido mi roca, mi inspiración en los momentos más difíciles, mi alegría en los más felices. A mi hija, tus sonrisas y abrazos me han dado la fuerza para seguir adelante y luchar por nuestros sueños.

A mi Tía Irlanda (q.e.p.d.) y primos:

Gracias por ser mi sostén y por creer en mí. El apoyo inquebrantable y sus palabras de aliento han sido fundamentales para alcanzar este logro. Cada uno de ustedes, desde siempre, ha contribuido de manera única y especial a este momento.

Con todo mi amor,

***Gabriel***

## **Agradecimiento**

A mi querida familia, por su amor incondicional y su apoyo constante. Especialmente, a mi mamá Ana, mi esposa (Jenny) e hija (Ana Gabrielle): su comprensión, paciencia y ánimo me han dado la fuerza necesaria para seguir adelante. Cada sacrificio y cada momento compartido me han impulsado a superar los desafíos y a alcanzar mis metas.

A mi asesora y profesora de tesis, Ida Lis Irizarry, estoy inmensamente agradecido por su guía y apoyo. Su sabiduría, dedicación y compromiso han sido esenciales para la realización de mi tesis. Gracias por sus valiosos consejos, por tomarse el tiempo de escuchar y ayudarme a crecer académicamente.

A mis compañeros, gracias por la amistad; su apoyo, intercambio de ideas y colaboración han hecho que este camino sea más llevadero y enriquecedor. Juntos hemos enfrentado desafíos y celebrado cada experiencia.

A los docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, por esa dedicación y compartir su conocimiento. Sus enseñanzas han sido básicas en mi formación y han dejado una huella imborrable en mi vida académica y profesional.

A los discentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, gracias por su camaradería y crear un entorno académico estimulante y colaborativo. Ustedes son una fuente de inspiración y motivación para buscar mejoraras y seguir adelante.

Este logro no habría sido posible sin el apoyo y la guía de ustedes. Estoy eternamente agradecido por tenerlos en mi vida y por todo lo que han hecho por mí.

Con gratitud y cariño,

***Gabriel***

## Resumen

El estudio tiene como objetivo principal identificar las dificultades en la enseñanza y aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales entre los estudiantes de tercer año de la asignatura de Derecho del Trabajo en la Licenciatura de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, durante el 2024. La investigación es de tipo no experimental, con un diseño transeccional y descriptivo, utilizando un enfoque mixto. La población objeto incluye aproximadamente 150 discentes y unos 38 profesores de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas. La muestra de tipo no probabilística, conformada por el coordinador, diez (10) docentes, y treinta (30) estudiantes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, a los que se aplicó una entrevista semiestructurada y una encuesta con 17 ítems cerrados y 2 abiertos

Se seleccionó una muestra no probabilística, con una entrevista semiestructurada al coordinador de la facultad y la encuesta con 17 ítems cerrados y 2 abiertos, aplicado a 10 educadores y 30 alumnos. Se realizó análisis interpretativo, contrastando los resultados para probar la hipótesis  $H_i$  y revisar los aportes de teorías; la fiabilidad de los datos se sometió a la herramienta ANOVA con la prueba de Cochran. Los resultados revelaron que las principales dificultades en el proceso de enseñanza y aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales son la falta de actividades prácticas y el insuficiente análisis de jurisprudencias, refutándose la  $H_0$  y aceptando las  $H_i$  y  $H_a$ . Se recomendó implementar una capacitación específica sobre el cálculo de prestaciones laborales para los estudiantes de tercer año de la licenciatura, con el fin de mejorar su precisión y confianza en la realización de estos cálculos y prácticas de las normativas vigente del Derecho Laboral en Panamá.

**Palabras clave:** cálculo de prestaciones laborales dificultades, capacitación, Derecho del Trabajo, enseñanza y aprendizaje

### Abstract

The main objective of the study is to identify the difficulties in the teaching and learning of labor benefits calculation among third-year students in the Labor Law course of the Bachelor's in Law and Political Science at the Centro Regional Universitario de Veraguas, during 2024. The research is non-experimental, with a cross-sectional and descriptive design, using a mixed-methods approach. The target population includes approximately 150 students and 38 professors from the Faculty of Law and Political Science at the Centro Regional Universitario de Veraguas.

The non-probabilistic sample consists of the coordinator, ten (10) teachers, and thirty (30) students from the Faculty of Law and Political Science at the Centro Regional Universitario de Veraguas, to whom a semi-structured interview and a survey with 17 closed items and 2 open-ended items were applied. A non-probabilistic sample was selected, with a semi-structured interview conducted with the faculty coordinator and a survey with 17 closed items and 2 open-ended items, applied to 10 educators and 30 students. An interpretive analysis was carried out, contrasting the results to test hypotheses  $H_0$  and reviewing the contributions of theories. The reliability of the data was subjected to the ANOVA tool with the Cochran test.

The results revealed that the main difficulties in the teaching and learning process of labor benefits calculation are the lack of practical activities and insufficient analysis of jurisprudence, refuting the null hypothesis ( $H_0$ ) and accepting the alternative hypotheses ( $H_1$  and  $H_a$ ). It was recommended to implement specific training on labor benefits calculation for third-year students of the Bachelor's degree to improve their accuracy and confidence in performing these calculations and practices in line with the current labor law regulations in Panama.

**Keywords:** labor benefits calculation, difficulties, teaching and learning, Labor Law, training, descriptive research.

## Índice de Contenido

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Introducción.....</b>   | <b>16</b> |
| <b>CAPITULO I.</b>   |           |
| <b>El Problema.....</b>  | <b>18</b> |
| 1.1. Antecedentes del problema.....  | 18        |
| 1.2. Planteamiento del problema.....   | 21        |
| 1.2.1. Preguntas orientadoras.....   | 22        |
| 1.3. Justificación e importancia de la investigación.....  | 23        |
| 1.4. Objetivos de la investigación.....  | 28        |
| 1.4.1. Objetivo general.....   | 28        |
| 1.4.2. Objetivos específicos.....  | 28        |
| 1.5. Alcance y limitaciones.....   | 29        |
| 1.6. Delimitaciones del problema.....  | 30        |
| <b>CAPÍTULO II.</b>  |           |
| <b>Marco Teórico.....</b>  | <b>33</b> |
| 2.1. Antecedente histórico del Centro Regional Universitario de Veraguas de la Universidad de Panamá.....                                  | 33        |
| 2.2. La Evolución histórica de la Legislación Panameña del Derecho del Trabajo.....  | 35        |
| 2.2.1. La creación del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.....   | 37        |
| 2.2.2. La Constitución Política de 1972.....   | 40        |
| 2.2.3. La promulgación del Código de Trabajo en la Constitución.....   | 42        |
| 2.2.4. La Organización Internacional del Trabajo "OIT".....  | 43        |
| 2.2.4.1. Convenios y recomendaciones.....  | 45        |
| 2.2.4.2. Convenios ratificados por Panamá.....   | 46        |
| 2.3. Aspectos introductorios del Derecho del Trabajo.....  | 48        |
| 2.3.1. Código Laboral de Panamá y principios esenciales de la Ley que recoge el Decreto de Gabinete No.252 de 30 de diciembre de 1971..... | 52        |

|                      |  |    |
|----------------------|--|----|
| 2.3.2.               | Leyes.....   | 53 |
| 2.3.3.               | Decretos ejecutivos.....   | 57 |
| 2.3.4.               | Jurisprudencia.....  | 59 |
| 2.3.5.               | Doctrina de los autores.....   | 60 |
| 2.4                  | La aplicación, interpretación y la integración del Derecho del Trabajo.....  | 61 |
| 2.4.1.               | La aplicación del Derecho del Trabajo.....   | 63 |
| 2.4.2.               | La interpretación del Derecho del Trabajo.....   | 65 |
| 2.4.2.1.             | Concepto y las fuentes.....  | 67 |
| 2.4.2.2.             | Principios Generales del Derecho del Trabajo.....  | 69 |
| 2.5                  | El Fondo de Cesantía y dificultades en el proceso de enseñanza y aprendizaje para el cálculo de prestaciones laborales en los estudiantes de la asignatura de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas en el año 2024..... | 70 |
| 2.5.1                | Definición.....  | 71 |
| 2.5.2                | Constitución.....  | 72 |
| 2.5.3                | Cálculos de aportes y tipos de prestaciones laborales.....   | 73 |
| 2.6                  | Asignatura del Derecho del Trabajo dictada en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas de la Universidad de Panamá.....   | 79 |
| <b>CAPITULO III.</b> |  |    |
|                      | Marco Metodológico.....  | 83 |
| 3.1.                 | Tipo y diseño de la investigación.....   | 83 |
| 3.2.                 | Fuentes de información .....   | 83 |
| 3.2.1                | Fuentes materiales .....   | 84 |
| 3.2.1.1.             | Fuentes primarias .....  | 84 |
| 3.2.1.2.             | Fuentes secundarias.....   | 84 |
| 3.2.1.3.             | Fuentes terciarias.....  | 84 |
| 3.2.2                | Sujetos .....  | 85 |

|                     |  |            |
|---------------------|--|------------|
| 3.2.2.1             | Población.....   | 85         |
| 3.2.2.2             | Muestra.....   | 85         |
| 3.3                 | Hipótesis.....   | 86         |
| 3.3.1               | Hipótesis de investigación (Hi) .....  | 86         |
| 3.3.2               | Hipótesis nula (Ho).....   | 87         |
| 3.3.3               | Hipótesis alterna (Ha).....  | 87         |
| 3.4                 | Variable.....  | 87         |
| 3.4.1               | Variable independiente .....   | 87         |
| 3.4.2               | Variable dependiente .....   | 88         |
| 3.4.3               | Variable conceptual.....   | 88         |
| 3.4.4               | Variable operacional.....  | 88         |
| 3.5                 | Técnicas de recolección de datos.....  | 89         |
| 3.6                 | Descripción de los instrumentos.....   | 90         |
| <b>CAPITULO IV.</b> |  |            |
|                     | <b>Análisis de Resultados.....</b>   | <b>92</b>  |
| 4.1                 | Análisis de encuestas aplicadas a docentes y estudiantes.....  | 93         |
| 4.2.                | Análisis de entrevistas al coordinador de la facultad .....  | 130        |
| 4.3.                | Fiabilidad de los datos.....   | 132        |
| 4.4.                | Discusión de los resultados y pruebas de hipótesis.....  | 133        |
| <b>CAPITULO V.</b>  |  |            |
|                     | <b>Propuesta de capacitación en la Asignatura de derecho del Trabajo dirigido a los estudiantes de III Año de la Licenciatura de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024.....</b> | <b>142</b> |
|                     | Conclusiones.....  | 159        |
|                     | Recomendaciones.....   | 161        |
|                     | Referencias Bibliográficas.....  | 163        |

|   |     |
|---|-----|
| Referencias Bibliográficas de la propuesta..... | 170 |
| Apéndices.....                                  | 174 |
| Apéndices I.....                                | 174 |
| Apéndices 2.....                                | 178 |
| Apéndices 3.....                                | 182 |

## Índice de Tablas

### **Tabla 1**

*Relación género, según la edad de los docentes que ofrecen la cátedra de Derecho del Trabajo a III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024.....* 93

### **Tabla 2**

*Relación nivel de formación académica, según años de experiencia de los docentes que imparten la cátedra Derecho del Trabajo a III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024.....* 95

### **Tabla 3**

*Relación posición, según si ha dictado la asignatura de Derecho del Trabajo en semestres anteriores a III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024.....* 97

### **Tabla 4**

*Relación género, según la edad de los estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024.....* 99

### **Tabla 5**

*Conocimiento de Introducción al Derecho del Trabajo, según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024.....* 101

### **Tabla 6**

*Dificultad en aprobar la asignatura de Derecho del Trabajo, según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024.....* 103

### **Tabla 7**

*Consideración de la comprensión de conceptos en el cálculo de prestaciones laborales, según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024.....* 105

### **Tabla 8**

*Evaluación del nivel de dificultad en el proceso enseñanza y aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales, según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024.....* 107

**Tabla 9**

Opinión sobre el contenido de la asignatura Derecho del Trabajo para comprender el cálculo de prestaciones laborales, según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024..... 110

**Tabla 10**

*Consideración de la efectividad de la metodología de enseñanza utilizada en la asignatura facilita el aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales, según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024.....* 113

**Tabla 11**

*Apoyo que se brinda para aclaración de dudas durante el proceso de aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales, según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024.....* 115

**Tabla 12**

*Dificultades específicas en el proceso enseñanza y aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales, según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024.....* 117

**Tabla 13**

Rol que juegan la práctica y ejercitación en el aprendizaje efectivo del cálculo de prestaciones laborales, según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024..... 120

**Tabla 14**

Consideración sobre efectividad de las actividades prácticas que pueden implementarse para facilitar y motivar el aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales, según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024..... 122

**Tabla 15**

*Búsqueda de recursos adicionales fuera del aula para mejorar la comprensión y aplicación de cálculos de prestaciones laborales (libros, tutoriales en línea, otros), según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.....* 124

**Tabla 16**

*Cambios o ajustes que sugiere para mejorar el proceso de enseñanza en el cálculo de prestaciones laborales, según docentes y estudiantes del III año de la Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024*..... 126

**Tabla 17**

*Recomendaciones sobre a la enseñanza y el aprendizaje de la asignatura Derecho del Trabajo, dadas por docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024*..... 128

## Índice de Figuras

|  |     |
|--|-----|
| <b>Figura 1</b> Mapa de Macrolocalización del Centro Regional Universitario de Veraguas.....   | 31  |
| <b>Figura 2</b><br>Mapa de Microlocalización del Centro Regional Universitario de Veraguas.....  | 32  |
| <b>Figura 3</b><br>Cuadro de Variables.....  | 88  |
| <b>Figura 4</b><br>Relación género, según la edad de los docentes que ofrecen la cátedra de Derecho del Trabajo a III año de la Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024.....                              | 94  |
| <b>Figura 5</b><br>Relación nivel de formación académica, según años de experiencia de los docentes que imparten la cátedra Derecho del Trabajo a III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024..... | 96  |
| <b>Figura 6</b><br>Relación posición, según si ha dictado la asignatura de Derecho del Trabajo en semestres anteriores a III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024.....                          | 98  |
| <b>Figura 7</b><br>Relación género, según la edad de los estudiantes de III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024.....   | 100 |
| <b>Figura 8</b><br>Conocimiento de Introducción al Derecho del Trabajo, según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024.....  | 102 |
| <b>Figura 9</b><br>Dificultad en aprobar la asignatura de Derecho del Trabajo, según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024.....                                | 104 |
| <b>Figura 10</b><br>Consideración de la comprensión en el cálculo de prestaciones laborales, según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024.....                     | 106 |

**Figura 11**

*Evaluación del nivel de dificultad en el proceso enseñanza y aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales, según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024.*..... 109

**Figura 12**

*Opinión sobre el contenido de la asignatura Derecho del Trabajo para comprender el cálculo de prestaciones laborales, según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024.*..... 112

**Figura 13**

*Consideración de la efectividad de la metodología de enseñanza utilizada en la asignatura facilita el aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales, según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024.*..... 114

**Figura 14**

*Apoyo que se brinda para aclaración de dudas durante el proceso de aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales, según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024.*..... 116

**Figura 15**

*Dificultades específicas en el proceso enseñanza y aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales, según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024.*..... 119

**Figura 16**

*Rol que juegan la práctica y ejercitación en el aprendizaje efectivo del cálculo de prestaciones laborales, según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024.*..... 121

**Figura 17**

*Consideración sobre efectividad de las actividades prácticas que pueden implementarse para facilitar y motivar el aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales, según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024.*..... 123

**Figura 18**

*Búsqueda de recursos adicionales fuera del aula para mejorar la comprensión de cálculos de prestaciones laborales (libros, tutoriales en línea, otros), según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024.*..... 125

**Figura 19**

*Cambios o ajustes que sugiere para mejorar el proceso de enseñanza en el cálculo de prestaciones laborales, según docentes y estudiantes del III año de la Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024.*..... 127

**Figura 20**

*Recomendaciones sobre a la enseñanza y el aprendizaje de la asignatura Derecho Laboral, dadas por docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024.*..... 129

**Figura 21**

*Prueba de Fiabilidad ANOVA con prueba de Cochran (Programa SPSS).*..... 133

## Introducción

La educación en el Derecho del Trabajo es fundamental para la formación de futuros profesionales del Derecho. En particular, la asignatura del tercer año de la Licenciatura de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, el cual se enfrenta a diversos desafíos en el proceso de enseñanza y aprendizaje, especialmente en lo que respecta al cálculo de prestaciones laborales. Este tema es fundamental para el ejercicio profesional, ya que los abogados deben asesorar y representar a trabajadores y empleadores en cuestiones que involucran compensaciones laborales.

Este estudio se centra en identificar y analizar las dificultades que enfrentan los estudiantes al aprender y aplicar los cálculos de prestaciones laborales. Ellas pueden influir en su comprensión y en la capacidad para aplicar los conocimientos teóricos en situaciones prácticas. La investigación aborda varios aspectos clave, que se organizan en una estructura capitular.

El capítulo I presenta el problema de investigación en detalle, proporcionando un marco para entender las dificultades específicas que enfrentan los estudiantes. Se exploran los antecedentes del problema y se plantean preguntas orientadoras que guían la investigación. La justificación de la investigación resalta la relevancia de abordar estas dificultades para mejorar la calidad de la educación y, por ende, la preparación profesional de los estudiantes.

En el capítulo II, se desarrolla el marco teórico que sustenta la investigación. Se revisa la evolución histórica del Derecho del Trabajo en Panamá, incluyendo la creación del Ministerio de Trabajo, la promulgación del Código de Trabajo y los convenios ratificados por Panamá. Además, se analizan los aspectos introductorios del Derecho del Trabajo, la aplicación, interpretación e integración de este derecho y se profundiza en el fondo de cesantía y las dificultades en el proceso de enseñanza y aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales.

El capítulo III describe el marco metodológico de la investigación. Se detallan el tipo y diseño de la investigación, las fuentes de información, los sujetos de estudio, y las hipótesis planteadas. También, se definen las variables de investigación y se explican las técnicas de recolección de datos y los instrumentos utilizados.

El capítulo IV presenta el análisis de los resultados obtenidos a partir de encuestas aplicadas a docentes/ estudiantes y entrevistas realizadas al coordinador de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas. Se evalúa la fiabilidad de los datos y se discuten los resultados en relación con las hipótesis planteadas, proporcionando una base sólida para las conclusiones del estudio.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones de la investigación, seguidas de las referencias bibliográficas y apéndices que respaldan el estudio. Esta investigación no solo busca identificar las dificultades en el proceso de enseñanza y aprendizaje del cálculo de prestaciones, sino también ofrecer recomendaciones prácticas para mejorar la enseñanza de esta materia esencial en la formación de futuros profesionales del Derecho, por lo que aparecerá, al final, una propuesta del investigador para favorecer el cálculo de prestaciones laborales al grupo objetivo.

## CAPÍTULO I.

### El Problema

#### 1.1. Antecedentes del problema

Esta investigación focaliza y analiza las disposiciones legales que amparan al trabajador panameño, desde que inicia la relación de trabajo mediante contrato individual, hasta la terminación de esta, atendiendo las condiciones laborales que le asisten, en función a como se aprende en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, el cálculo de dichas prestaciones laborales y la importancia que esto reviste para la correcta defensa de los derechos de los trabajadores.

En ese orden de ideas, se aborda no solo la construcción del contrato, sino su duración y transformación, así como las partes que lo suscriben, la jornada de trabajo, los descansos obligatorios, las obligaciones, las prohibiciones establecidas para los trabajadores y los empleadores; el régimen del salario, las normas protectoras y las normas especiales de protección del trabajo, que incluyen el trabajo de las mujeres y el de los menores.

Se analizan algunos trabajos desarrollados a nivel internacional, que sirven de base para una primera aproximación al problema investigado. Entre ellos, el de Parada (2020) concluye:

- El cumplimiento del preaviso ayuda a mantener una relación entre empleador y el trabajador, evitando injustos cálculos de prestaciones laborales.
- La terminación de las relaciones laborales está asociada con el cumplimiento o incumplimiento y derechos de las partes involucradas donde para finiquitar se debe levantar un cálculo de prestaciones laborales.
- Se debe garantizar la efectividad mediante la descripción objetiva de los requisitos y de las prestaciones laborales y lo más importante delimitar los mecanismos jurídicos de exigibilidad de estos por la vía judicial.

La precitada autora, como parte de sus recomendaciones, esboza lo siguiente:

- Implementar y fortalecer legislaciones que aseguren la estabilidad en el empleo como un principio fundamental de las relaciones laborales. Esta debe prevalecer sobre la voluntad unilateral del empleador en la terminación del vínculo laboral, proporcionando un entorno de trabajo seguro y justo para los empleados, sustentando muchas de las garantías que prevé el sistema jurídico laboral.
- Desarrollar leyes y decretos específicos que protejan los derechos de los trabajadores durante el proceso de despido. Estas normativas deben asegurar que los cálculos de prestaciones laborales sean correctos y justos, evitando que los empleadores realicen estos cálculos a su libre albedrío o coaccionen a los trabajadores a firmar acuerdos injustos. Un sistema de supervisión eficaz es necesario para garantizar la transparencia y equidad en estos procesos.
- Promover la implementación de políticas y programas que aseguren la verdadera protección laboral de los trabajadores con discapacidades en el sector privado. Por lo que el Ministerio de Trabajo de cada país debe garantizarla. Esto incluye promover la inclusión y la igualdad de oportunidades, estableciendo incentivos y beneficios para las empresas que contraten y mantengan empleados con discapacidades, y desarrollando campañas de concienciación y formación para empleadores y

Otro antecedente, ya en el plano nacional, es el de Ayala (2020), quien llega a las siguientes conclusiones:

- Los principios generales del Derecho del Trabajo son perfectamente aplicables a la relación existente entre servidores públicos y el Estado.
- El análisis doctrinario ha llevado a la conclusión de que el histórico Derecho Público Administrativo o estatuario ha ido dando paso, poco a poco, a la vigencia del Derecho Social del Derecho del Trabajo.

- La situación crítica de la sociedad panameña actual en aspectos económicos como el desempleo; la desaceleración del crecimiento económico; la pésima distribución de la riqueza y el sistema educativo, son aspectos fundamentales que mueven a proponer una reforma legislativa al sector público y privado.

En lo que respecta a las recomendaciones, hechas en esta investigación, se observó que:

- Implementar reformas que sean viables constitucionalmente, enfocadas en promover la eficiencia en la administración del trabajo en el sector público. Esto incluiría la creación de un marco reglamentario claro que reemplace las discusiones públicas en los medios de comunicación sobre temas laborales, garantizando así una mayor estabilidad y tranquilidad para todos los involucrados.
- Introducir y mantener normas laborales claras y permanentes que no estén sujetas a influencias partidistas o clientelistas. Estas deben ser diseñadas para reducir los costos asociados a la falta de regulación clara y proporcionar una base sólida para la administración del trabajo, lo cual resultará en ahorros económicos significativos para el Estado panameño.
- Proponer y ejecutar reformas específicas al Código de Trabajo y a la Ley 9 de 20 de junio de 1994 (Ley de Carrera Administrativa), asegurando que se apliquen de manera efectiva y con compromiso. Estas reformas deben abordar tanto los aspectos individuales como colectivos de la legislación laboral, garantizando una aplicación más justa y eficiente de las normas laborales en el sector público.

Al revisar el área local, se hace la observación que no se encontraron estudios sobre el presente tema de investigación, motivando más el desarrollo de este trabajo.

## 1.2. Planteamiento del problema

La enseñanza del cálculo de prestaciones laborales a los estudiantes de tercer año de la cátedra de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas es de suma importancia para su futuro profesional, porque con esta herramienta aplican y sustentan a través de las leyes, decretos y jurisprudencias laborales los criterios jurídicos para defender las causas de los trabajadores que son cesados de las empresas donde trabajan; pero surgen varias dificultades que impactan significativamente el proceso de aprendizaje. Estas prestaciones son derechos irrenunciables en el ordenamiento jurídico patrio, se consideran un ahorro obligatorio para los trabajadores, destinado a garantizar su seguridad económica tras el cese de sus funciones. Son protegidas en un fondo de cesantía, presentan una complejidad jurídica y práctica que debe ser comprendida profundamente por los estudiantes, pues, evidentemente las falencias en el aprendizaje suelen suceder por una combinación de factores endógenos y exógenos, como la motivación, la organización, la metodología de cómo se imparte la enseñanza teórica y práctica de la asignatura del derecho laboral.

Primero, la naturaleza jurídica de las prestaciones laborales, basada en la teoría del valor de la empresa promovido en un principio por Karl Marx en 1957, requiere una comprensión detallada del derecho de crédito que el trabajador adquiere sobre el establecimiento donde prestó sus servicios. Sostiene que los trabajadores deben participar en el incremento del valor de las empresas, en proporción al tiempo que han contribuido a su desarrollo y crecimiento. De allí, que esta conceptualización no solo es fundamental para entender los derechos de los trabajadores, sino también para aplicar correctamente los cálculos de prestaciones.

No obstante, los estudiantes enfrentan dificultades significativas al intentar aplicar estos conceptos teóricos a cálculos prácticos. La falta de experiencia práctica y la complejidad de las leyes laborales pueden llevar a errores en la interpretación y aplicación de los principios

jurídicos en contextos reales. Además, la comprensión de la relación entre las teorías económicas y las prácticas legales es un desafío adicional que requiere una enseñanza más integrada y enfocada en casos prácticos, aplicada y contextualizada.

Hay que tener claro que este problema no solo afecta el rendimiento académico del estudiante, sino su futura competencia profesional en el ámbito del Derecho del Trabajo. Así, que se trata de responder a la pregunta: **¿Cuáles son las dificultades que se presentan en el proceso de enseñanza y aprendizaje para el cálculo de prestaciones laborales de los estudiantes de III año en la asignatura de Derecho del Trabajo, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024?**

#### **1.2.1. Preguntas orientadoras**

1. ¿Qué técnicas y estrategias didácticas utilizan los docentes para la enseñanza del cálculo de prestaciones laborales a estudiantes del III año en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024?
2. ¿Cómo afecta la metodología de enseñanza aplicada por los docentes al aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales en los estudiantes del III año de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024?
3. ¿De qué manera se alcanzan los objetivos de aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales, según lo establecido en el p<sup>é</sup>ns<sup>u</sup>m académico de los estudiantes del III año de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024?
4. ¿Qué propuestas se pueden diseñar para mejorar la formación de los estudiantes en el cálculo de prestaciones laborales, de acuerdo con el p<sup>é</sup>ns<sup>u</sup>m académico del III año de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024?

### **1.3. Justificación e importancia de la investigación**

La sociedad actual ha experimentado una constante evolución en sus distintos sectores, propiciada principalmente por el auge tecnológico e informático. El ámbito jurídico no escapa de las repercusiones de las transformaciones socio-educativas, en cuanto a las relaciones de los individuos entre sí y las entidades empleadoras. Esto es, que se garantice un adecuado entendimiento en la aplicación de los cálculos de prestaciones laborales para contribuir a la protección de los derechos laborales de los trabajadores, lo cual tiene un impacto positivo en la sociedad, en general.

No obstante, el Estado debe garantizar a la sociedad la tutela judicial efectiva de protección de sus derechos, dotando de los mecanismos eficaces para su ejercicio. En base a ello, resulta de suma importancia, la enseñanza de los cálculos de prestaciones laborales a los estudiantes de III año de Facultad de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas del año 2024, ya que es un mecanismo de procedimiento dinámico que contemple la ley, dirigido, en cierta medida, a ser un medio de protección y de garantismo de los derechos constitucionales.

Con el presente estudio, se parte de la premisa que la enseñanza y el aprendizaje del cálculo de las prestaciones laborales, como una herramienta que ofrece la academia al futuro profesional del derecho para garantizar la efectividad de los derechos fundamentales, constitucionales y principios rectores laborales del trabajador evitando que sean lesionados por órdenes del empleador al momento de finiquitar la relación laboral.

La importancia de la investigación es que se analizan, las formas en cómo se enseña el cálculo de las prestaciones laborales, en la cátedra de Derecho del Trabajo y los problemas que enfrentan los estudiantes de III año de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, para adquirir el aprendizaje formador del ejercicio, en beneficio de la promoción de la justicia laboral en el país y de garantizar que los

trabajadores tengan acceso a profesionales capacitados que defiendan sus derechos de manera adecuada y efectiva. En consecuencia, se abarca la parte didáctica mediante el análisis del proceso de una enseñanza eficaz.

Además, se puede mencionar que, la enseñanza a nivel superior, con la implementación de la acreditación de las universidades, a través de los distintos Centros de Educación Superior, han tenido un punto de avance en materia de administración y reforzamiento del personal docente. Sin embargo, hace falta mucho más para que en Panamá se ajusten a los estándares mundiales, no tanto para elementos de forma, sino de fondo con aspectos de planes y programas de estudio actualizados y enfocados en la práctica y el desarrollo integral en competencias.

La educación superior en cualquier país se encuentra profundamente arraigada en un marco normativo que abarca desde la Constitución Política hasta una serie de leyes, estatutos, decretos, reglamentos y resoluciones específicas que regulan el funcionamiento y la calidad de las instituciones educativas. En el caso particular del Derecho del Trabajo y Procesal del Trabajo, estas normativas adquieren una relevancia especial, ya que establecen las bases legales y académicas sobre las cuales se debe impartir esta área del conocimiento. Por lo tanto, es crucial para los estudiantes, docentes y profesionales incursionando en este campo tener un profundo entendimiento de estas normas y cómo impactan en la educación y la práctica jurídica.

La revisión y comprensión de estas normativas legales y académicas proporciona un marco de referencia sólido para el diseño curricular, la enseñanza, la evaluación y el aprendizaje en el ámbito del Derecho del Trabajo y Procesal del Trabajo. Esto garantiza que la formación ofrecida en esta institución de educación superior cumpla con los estándares legales y éticos requeridos, así como también con las demandas y necesidades de la sociedad y del mercado laboral actual. Al mismo tiempo, permite identificar posibles áreas de mejora en la

enseñanza y en la actualización de los contenidos para mantener la relevancia y pertinencia de la formación académica.

El análisis constante de estas normativas, en conjunto con la educación ofrecida en la institución superior, fomenta un ambiente de diálogo, crítico-constructivo y actualización constante. Los estudiantes, al comprender la base legal de su formación, adquieren una visión más integral y profunda de las implicaciones legales y sociales de su futura profesión. Asimismo, los docentes y profesionales del Derecho del Trabajo se mantienen al día con los cambios y evoluciones en el marco normativo, lo que permite ofrecer una enseñanza actualizada y relevante para las demandas del entorno laboral y jurídico en constante cambio.

Por esto, la comprensión de las normativas legales y académicas son fundamentales para garantizar la calidad, pertinencia y actualización de la educación superior en el campo del Derecho del Trabajo, beneficiando a profesionales en formación y en ejercicio. Sobre todo, porque se sabe que la educación del Centro Regional Universitario de Veraguas evoluciona hacia un modelo en que, profesores y estudiantes, son aprendices permanentes y los programas de estudio se difunden en función de los conocimientos y las nuevas tecnologías de enseñanza y aprendizaje. He aquí, que se forma para ejercitar el sentido común y promover la imaginación creadora.

El problema de una educación general o humanista, frente a una educación especializada, seguirá en pie y no se solucionará con cursos generales de diversas asignaturas, sino gracias al estilo de aprendizaje que se adopta en cada campo de especialización. Se trata de que el aprendizaje vaya más allá de los conocimientos enciclopédicos en un campo determinado y se centre en las capacidades intelectuales y los valores universales.

Con ello, la investigación permite la aplicación práctica de teorías y modelos educativos en el contexto específico de la enseñanza del Derecho del Trabajo. Al analizar cómo afecta la

metodología de enseñanza aplicada por los docentes al aprendizaje de los cálculos de prestaciones laborales, se ponen a prueba teorías y enfoques pedagógicos para determinar su eficacia y adecuación a las necesidades de los estudiantes del III año de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.

Es obvio, que el cálculo de prestaciones laborales, así como los contenidos que guardan relación con el Derecho al Trabajo, requieren de dominio en la especialidad de quien dicta la cátedra. Además, de manejo didáctico, para que a través de herramientas de aprendizaje se logre transmitir el conocimiento adecuado, puesto que, en la práctica forense, se ha denotado que existen falencias en la forma como los egresados calculan prestaciones. Lo que pone en riesgo el derecho a tutela judicial efectiva de sus representados.

Lo antes expuesto, evidencia la necesidad de hacer un análisis descriptivo de las normas laborales relacionadas y el proceso de enseñanza aprendizaje en las aulas de quienes cursan el III año de la Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas.

Al estudiante en el desarrollo de materias de Derecho del Trabajo y Derecho Procesal del Trabajo, no se le abordan los temas prácticos y al insertarse en el campo profesional, desconocen cómo hacer el procedimiento para hacer la ecuación en el cómputo de determinadas prestaciones laborales de un trabajador, cuando es cesado de sus actividades laborales en una determinada empresa pública o privada.

Los beneficiados con esta investigación son los estudiantes y los docentes, ya que al aplicarse nuevas estrategias de enseñanzas y aprendizajes van a poder aplicar los correctivos, favoreciendo el propio sistema educativo superior. Esto es que la implementación de nuevas estrategias y correcciones en el proceso de enseñanza y aprendizaje en la Facultad conlleva una serie de favores que van más allá de las aulas.

En primer lugar, al mejorar la calidad educativa, la institución estará brindando a sus estudiantes una formación más sólida y actualizada en el campo del Derecho del Trabajo, lo que se traduce en profesionales mejor preparados para enfrentar los retos del mundo laboral y contribuir de manera significativa al desarrollo social y económico de la región y el país.

Adicional, la elevación de la calidad educativa fortalece la reputación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, tanto a nivel nacional como internacional. Una institución reconocida por su excelencia académica atrae a estudiantes de alto nivel y talento, así como a profesores y colaboradores de renombre que desean formar parte de un entorno académico de calidad. Esto crea un círculo virtuoso donde la excelencia conquista más excelencia, consolidando la posición de la facultad como un referente en la formación de profesionales del Derecho en la región.

El fortalecimiento de la reputación y la excelencia académica de la institución beneficia a la facultad en sí y tiene un impacto positivo en el entorno social. Una institución educativa de prestigio atrae talento, recursos e influye en la calidad de vida de la comunidad, generando innovación y progreso en diversos ámbitos. Contribuye al desarrollo de una sociedad más preparada, inclusiva y equitativa, al formar profesionales competentes que aportan significativamente al avance de su entorno laboral, fortaleciendo el tejido social y económico de la región.

Se considera viable el proyecto en la medida que exista una colaboración de las personas involucradas, al observar que las autoridades del Centro Regional Universitario de Veraguas brindaron los permisos para llevar a cabo el estudio en el tiempo especificado. Esto está muy unido a la posibilidad de aplicar las encuestas a estudiantes y docentes sin objeción alguna. De igual manera, el factor económico no tuvo inconvenientes, ya que se logró finalizar con fuentes personales y familiares.

## **1.4 Objetivos de la investigación**

### **1.4.1 Objetivo general**

- Determinar las dificultades que se presentan en el proceso de enseñanza y aprendizaje para el cálculo de prestaciones laborales en los estudiantes de III año de la asignatura Derecho del Trabajo en la Licenciatura de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas año 2024.

### **1.4.2 Objetivos específicos**

- Identificar las técnicas y estrategias didácticas que utilizan los docentes para la enseñanza del cálculo de prestaciones laborales a estudiantes de III año en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024.
- Analizar cómo afecta la metodología de enseñanza que aplican los docentes para el aprendizaje de los cálculos de prestaciones laborales en los estudiantes de III año de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024.
- Establecer cómo se alcanza el aprendizaje de los cálculos de las prestaciones laborales, según lo establecido en el pñsum académico de los estudiantes de III año de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024
- Diseñar una propuesta que permita al estudiante hacer los cálculos de prestaciones laborales, según el pñsum académico de los estudiantes de III año de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024.

## 1.5 Alcances y limitaciones

### Alcances

El alcance de esta investigación abarca varios aspectos fundamentales, relacionados con las falencias identificadas en el sistema educativo de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, específicamente en el área de enseñanza y aprendizaje de los cálculos de prestaciones laborales en la asignatura de Derecho del Trabajo para estudiantes de III año.

Uno de estos, es el análisis de desafíos didácticos que incluye la revisión de las estrategias utilizadas, los materiales de enseñanza empleados, la adecuación de los contenidos al nivel de los estudiantes y la evaluación del proceso de enseñanza en general.

Otro es la identificación de dificultades de aprendizaje específicas que enfrentan los estudiantes de III año al aprender y aplicar los cálculos de prestaciones laborales. Lo que implica estudiar la comprensión conceptual de los estudiantes, su habilidad para aplicar los conocimientos en casos prácticos, así como cualquier otro factor que afecte su proceso de aprendizaje en este tema.

Existe la posibilidad de revisar el pènsum académico establecido para la asignatura de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas. Esto incluye los contenidos programáticos relacionados con los cálculos de prestaciones laborales y su coherencia con las demandas del mercado laboral y los avances legales en la materia.

A partir del análisis, se formuló una propuesta de capacitación que incluye la implementación de nuevas estrategias, con la realización de actividades prácticas para mejorar la comprensión y aplicación de los cálculos de las prestaciones laborales, entre otras acciones orientadas a superar las falencias identificadas.

## **Limitaciones**

Por otro lado, las limitaciones en el desarrollo de la presente investigación, en primera instancia, fueron la escasez de material bibliográfico que sirviera de apoyo, tanto al docente como al estudiante receptor de la enseñanza impartida, aunado de la carencia por parte de las instituciones estatales y gubernamentales en ofrecimientos de espacios laborales que sirvan como semilleros en el ejercicio de la profesión de Derecho del Trabajo.

Otra limitación para esta investigación fue la disponibilidad de recursos económicos para cubrir los costos asociados con el traslado al lugar requerido, especialmente porque fueron necesarias visitas para la encuesta o entrevistas presenciales con docentes y estudiantes. Lo que representó un desafío logístico y financiero, especialmente, para un proyecto que requiere movilidad y contacto directo con la población del estudio.

El tiempo fue otro factor limitante significativo, ya que el desarrollo de una investigación rigurosa y completa requiere de un proceso metodológico que puede ser extenso, desde la revisión bibliográfica inicial hasta la recolección, análisis e interpretación de datos. Si se dispone de un tiempo limitado, debido a la profesión que se ejerce, para llevar a cabo todos estos pasos de manera adecuada, hizo que aplazara un tanto los resultados.

### **1.6 Delimitaciones del problema**

Esta investigación se desarrolló en la Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, del turno vespertino, ubicado en el corregimiento de San Martín de Porres, distrito de Santiago, provincia de Veraguas, República de Panamá. Sus límites son los siguientes:

- **Norte:** Colinda con el corregimiento de Canto del Llano, desde la intersección de la Carretera Panamericana con la calle 10<sup>ma</sup>.

- **Este:** corregimiento Urracá, desde la cima del cerro Boca Viento (cota 237 m), se sigue línea recta en dirección sureste hasta el punto con coordenadas UTM WGS-84 E 506 677.189m y N898 243.461m.
- **Oeste:** corregimiento Nuevo Santiago, desde un punto con coordenadas UTM WGS-84 E 506 677.189 m y N 898 243.461 m, en la calle 24 E Norte.
- **Sur:** corregimiento de Santiago cabecera, desde punto con coordenadas UTM WGS-84 E 505 664.97m y N 894 703.538m.

**Figura 1**

*Mapa de macrolocalización del Centro Regional Universitario de Veraguas*



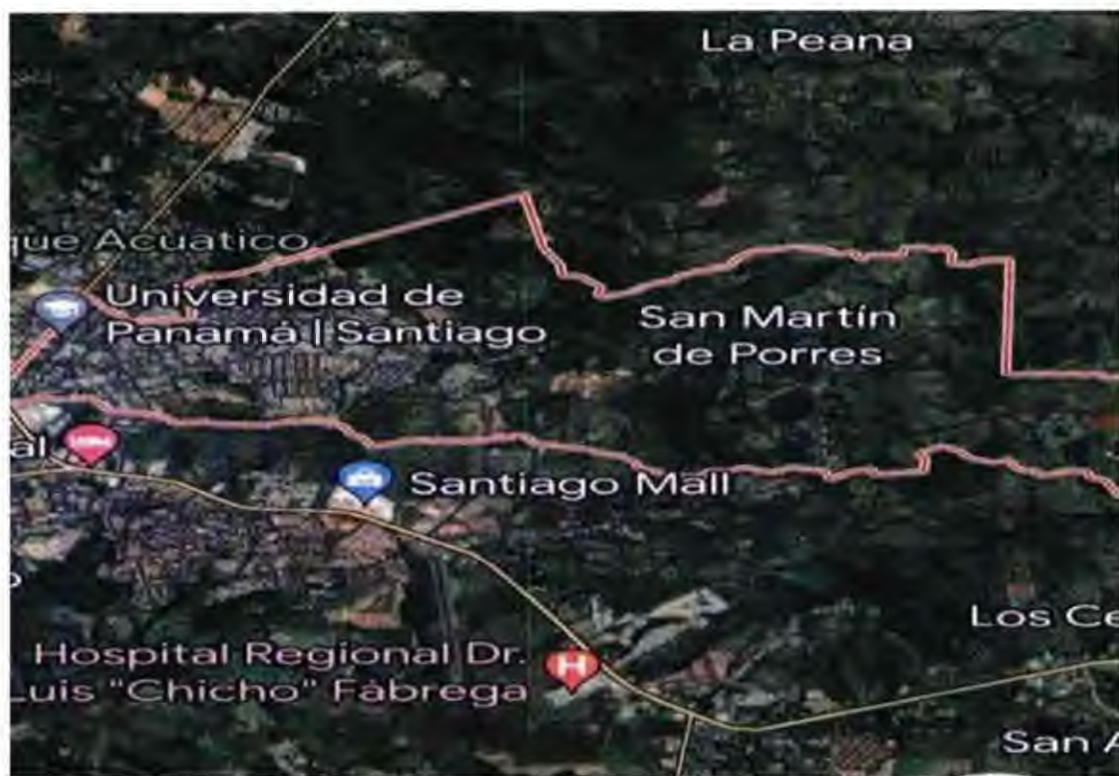
Fuente: Universidad de Panamá (2022).

**Microlocalización del Centro Regional Universitario de Veraguas**

El Centro Regional Universitario de Veraguas limita, así: Norte: Corregimiento de Canto del Llano; Sur: Corregimiento de Santiago-cabecera; Este: Corregimiento de Urracá y Oeste: Corregimiento de San Martín de Porres.

**Figura 2**

Mapa de microlocalización del Centro Regional Universitario de Veraguas



Fuente: Universidad de Panamá. (2022).

## CAPÍTULO II.

### Marco Teórico

#### 2.1. Antecedente histórico del Centro Regional Universitario de Veraguas de la Universidad de Panamá

A pesar de que la Universidad de Panamá comenzó su trayectoria el 7 de octubre de 1935, el Centro Regional Universitario de Veraguas fue establecido mediante la Ley No.4 del 13 de enero de 1958, propuesta por el Honorable Diputado Pablo Espinoza y respaldada por la firma del entonces presidente de la República de Panamá, Don Ernesto De La Guardia. Dicha ley creaba las extensiones universitarias de David, Chitré y Santiago, como parte integral de la Universidad de Panamá.

La importancia de la perseverancia y la visión a largo plazo de las extensiones universitarias, en el contexto de la **Ley N°4**, se asignó inicialmente una partida de B/.50,000.00 como patrimonio que fue fundamental para el desarrollo y éxito de las extensiones. Por otro lado, los cursos de las extensiones no comenzaron hasta el 5 de agosto de 1960 y, la demora se atribuyó a razones de orden administrativo y organizativo necesarias para prepararse adecuadamente y garantizar un comienzo sólido.

Aunque inicialmente hubo desafíos y demoras, la dedicación a largo plazo y la atención a los detalles administrativos fueron clave para asegurar el buen inicio y desarrollo de las extensiones universitarias, lo que representa un capítulo trascendental en la educación superior de la región, pues se convertirían en centros de conocimiento y desarrollo para las comunidades, generando un impacto duradero en la educación y el crecimiento de estas áreas del país.

Para 1960 inician las actividades de la Extensión Universitaria de Santiago, cuyo papel fundamental fue legitimar la presencia oficial de la Universidad de Panamá, con relevancia

social en las regiones del interior del país. Así, con la colaboración de profesionales del Campus Octavio Méndez Pereira, se ofrecieron cursos de la Facultad de Filosofía, Letras y Educación a más de 150 estudiantes veraguenses.

El Centro Regional Universitario de Veraguas inició en las aulas de la Escuela Normal Juan Demóstenes Arosemena (ENJDA) y del Colegio San Vicente de Paul, luego en la Escuela Anexa El Canadá y durante unos meses en los salones del Instituto Urracá; finalizando, en el internado de varones de la ENJDA. Ese peregrinaje se mantuvo, aun, después de haber sido creado mediante Decreto No. 144 del 3 de junio de 1969. Hoy, alberga a más de dos mil estudiantes en turnos matutinos, vespertinos y nocturnos. (Centro Regional Universitario de Veraguas, 2021)

La creación de este Centro Regional, fue decisiva para el progreso y desarrollo de la sociedad panameña en múltiples niveles, sobre todo, porque desempeña un papel único en la formación de ciudadanos educados, la investigación científica y la promoción de la innovación, que ofrece amplia gama de programas académicos en diversas disciplinas.

Proporciona oportunidades para que los estudiantes adquieran conocimientos, habilidades y competencias especializadas en campos como ciencias, humanidades, ingeniería, medicina, artes y más. Los prepara para carreras profesionales y ayuda a contribuir de manera significativa a la sociedad. También, ha sido motor de investigación y desarrollo, especialmente porque los profesores, investigadores y estudiantes trabajan juntos para crear nuevos conocimientos, descubrimientos científicos, innovaciones tecnológicas y soluciones a desafíos globales. (Mateo et al., 2022)

Ello impulsa el avance de la sociedad, la economía y el bienestar humano. Debe enfatizarse como lugar donde las ideas y la creatividad florecen, puesto que la investigación y la colaboración interdisciplinaria, en un entorno académico, fomentan la innovación en tecnología, medicina, industria y otros campos. Muchas empresas se originan a partir de

investigaciones y proyectos realizados en el entorno universitario. (Hernández y Carrasco, 2020)

De este modo, la Universidad de Panamá, a través de la sede en Santiago, proporciona una fuerza laboral altamente capacitado y especializada, que contribuye al desarrollo económico del país y de la provincia al desempeñar roles importantes en sectores clave como el trabajo, la educación y la economía. Ayuda a impulsar el crecimiento económico, la competitividad en el mercado global; fomenta el respeto por la diversidad y el entendimiento mutuo al ser centros de difusión cultural donde se exploran las artes, la literatura y otras formas de expresión. Ello, enriquece la vida cultural de la sociedad y promueve la coexistencia armoniosa entre diferentes grupos.

## **2.2. La Evolución histórica de la Legislación Panameña de Trabajo**

La evolución histórica de la legislación laboral en Panamá es un reflejo de los cambios socioeconómicos y políticos que han ocurrido a lo largo del tiempo. Desde sus inicios, como una economía basada en la construcción del ferrocarril y el comercio, hasta su transformación en un centro financiero y logístico global, el país ha experimentado una serie de etapas en la regulación de las relaciones laborales que se ha ido transformando, producto, también d ellos cambios sociales.

En sus primeras etapas, la legislación laboral en Panamá fue escasa y rudimentaria, a menudo influenciada por las condiciones laborales de los trabajadores en el Canal de Panamá y en la industria de la construcción. Con la creciente urbanización y diversificación de la economía, la necesidad de una regulación más integral y justa se hizo evidente; hoy es diversa y debe ser bien entendida, especialmente por quienes imparten justicia y aplican leyes. (Vásquez, 2022)



Sobre esta historia, Guardia (2022), citando al abogado Oscar Vargas, se resalta:

Así como el derecho agrario ha nacido para proteger y defender a los campesinos y el derecho inquilinario para proteger y defender a los arrendatarios de fincas urbanas, el derecho del trabajo surgió en virtud de las luchas para ofrecer una protección especial a la clase trabajadora, la más desposeída de la sociedad, cuya única riqueza es el esfuerzo productivo que realiza. (p.3)

Se destaca que la legislación panameña ha seguido una ruta que promueve y defiende la filosofía del derecho del trabajo. Esto significa que las normas laborales se han establecido como una herramienta para proteger los derechos y garantías de los trabajadores, asegurando condiciones de vida dignas y promoviendo la justicia social.

Se entiende que, en los últimos años ha prevalecido una tendencia de modificar las normas laborales bajo el pretexto de la globalización económica, lo que se conoce como flexibilización laboral. Esta política, a veces, implica la desregulación o desprotección laboral, lo que puede perjudicar significativamente la situación de los trabajadores. En otras palabras, se está observando un cambio hacia normas laborales más flexibles que, en algunos casos, pueden tener efectos negativos en los derechos y condiciones laborales de los trabajadores.

Uno de los más conocidos estudiosos de este tema es Jované (2022), quien explica que:

Sobre esta normativa previamente señalada, es interesante destacar que en la República de Panamá se suscitó en octubre de 1968 un golpe de Estado de carácter militar, que trajo consigo cambios no sólo políticos, sino también en el ámbito jurídico y dentro de los cuales también se incluyó la innovación, actualización y modernización de la legislación laboral hasta ese momento vigente. (p.30)

Este texto señala que, en Panamá, tras un golpe de Estado, se produjeron cambios significativos en el ámbito jurídico, incluyendo una actualización y modernización de la legislación laboral que estaba en vigor hasta ese momento. Así, según Vargas (2018): "De este proceso surge la nueva visión de la legislación laboral, más orientada hacia la especial protección del trabajador, la búsqueda de los mecanismos estatales y sociales dirigidos a procurarle una existencia decorosa y la creación de la justicia social" (p.117).

El autor indica que el Derecho del Trabajo, al igual que otras ramas del derecho, está sujeto a evolución y adaptación. Esto significa que las disposiciones legales laborales deben ajustarse a nuevos cambios, costumbres o situaciones emergentes. La evolución normativa es necesaria para abordar nuevas problemáticas y circunstancias que no han sido contempladas previamente o que puedan surgir en el futuro. Necesita actualizarse continuamente para seguir siendo relevante y efectivo en la regulación de las relaciones laborales.

### ***2.2.1. La creación del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social***

Uno de los hechos más importantes de la sociedad en Panamá, para la evolución de la legislación laboral, fue la creación del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. Este acontecimiento marcó un compromiso claro por parte del gobierno panameño en cuanto a la protección y promoción de los derechos laborales. (Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, 2019)

El 15 de enero de 1969, se crea el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, más tarde Mediante la Ley N°42 del 19 de noviembre de 1997 se cambia el nombre de esta entidad a Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y se denominan sus siglas MITRADEL. (p.1)

De hecho, la creación proporcionó una entidad dedicada específicamente a abordar los temas relacionados con el trabajo y el bienestar social, permitiendo un enfoque más

especializado y efectivo en la elaboración y aplicación de políticas laborales. Sobre todo, porque la entidad está dedicada a abordar temas relacionados con el trabajo y el bienestar social, que son pasos importantes hacia la mejora y la optimización de las políticas laborales en cualquier país o contexto.

Al establecer una entidad con un enfoque claro en este ámbito, se ha podido lograr una mayor eficacia en la formulación, implementación y seguimiento de políticas laborales, así como una mejor atención a las necesidades y preocupaciones de los trabajadores y la sociedad en general. De ahí, que esta entidad especializada despliega una serie de funciones y responsabilidades, que de acuerdo al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (2023) son bien claras para la buena marcha de procesos relacionados al trabajo:

Proyectar, promover, regular, administrar y ejecutar el sistema de administración del trabajo, estableciendo con el Órgano Ejecutivo, la política nacional laboral, así como los proyectos y programas de desarrollo laboral del estado, conforme con la Constitución Política, Leyes y Convenios Internacionales ratificados por Panamá; contribuyendo al desarrollo humano con justicia social, el fomento al Diálogo Social Tripartito, el trabajo decente, la promoción del empleo digno en igualdad de género, la protección de la salud y seguridad del trabajador, particularmente de los sectores vulnerables como son, las personas con discapacidad y los menores de edad y adolescentes trabajadores. (p.1)

Si se analizan estas funciones, para la toma de decisiones se hace imperante, entonces, que se profundice en aspectos como:

- Investigación y análisis: estaría equipada para llevar a cabo investigaciones exhaustivas sobre el mercado laboral, las tendencias económicas y las condiciones de trabajo.

Permitiría una comprensión más profunda de los desafíos y oportunidades que enfrenta la fuerza laboral, y serviría como base para la toma de decisiones informadas en materia de políticas.

- **Diseño de políticas:** una entidad dedicada permitiría un diseño más especializado y adaptado de políticas laborales, que podrían abordar cuestiones como la equidad salarial, la seguridad en el trabajo, la protección de los derechos laborales, la promoción de la igualdad de género y la creación de empleo digno. Los expertos en la entidad podrían colaborar con académicos, trabajadores y empleadores para desarrollar políticas que sean efectivas y equitativas.
- **Implementación y supervisión:** podría ser responsable de garantizar que las políticas laborales se implementen de manera efectiva en la práctica. Incluiría la supervisión de los procesos de contratación, la protección de los derechos de los trabajadores, la prevención de la explotación laboral y la promoción de un entorno laboral seguro y saludable.
- **Capacitación y educación:** facilita programas de formación dirigidos a trabajadores y empleadores, que pueden enfocarse en mejorar las habilidades laborales, promover la seguridad en el trabajo y fomentar prácticas laborales justas y éticas.
- **Recopilación de datos y estadísticas:** una entidad especializada en trabajo y bienestar social podría recopilar informaciones precisas sobre el mercado laboral y las condiciones de trabajo. Serían esenciales para evaluar el impacto de las políticas existentes y para tomar decisiones basadas en evidencia.
- **Diálogo Social:** sirve como un foro neutral para el diálogo entre los trabajadores, los empleadores y el gobierno. Fomenta la colaboración y permitiría abordar de manera efectiva los problemas emergentes y las preocupaciones en el ámbito laboral.

En todos estos aspectos, una entidad especializada en trabajo y bienestar social sería un vehículo fundamental para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y promover un mercado laboral más justo y equitativo. Su enfoque específico permitiría una gestión más eficaz de las políticas laborales, una mejor adaptación a las necesidades cambiantes de la sociedad y una mayor atención a los aspectos humanos de la fuerza laboral.

### **2.2.2. Constitución Política de 1972**

La Constitución Política de 1972 desempeñó un papel fundamental en el desarrollo de la legislación laboral en Panamá. Ella introdujo disposiciones específicas relacionadas con los derechos laborales y la protección de los trabajadores. Reconoció la importancia del trabajo como un derecho fundamental y estableció los cimientos para una legislación laboral más inclusiva y progresista.

En sí, la Constitución Política de Panamá de 1972, reemplazó la Constitución de 1946 y estableció un marco legal y normativo para el gobierno y la estructura política del país. De acuerdo a Moreno y Mizrahi (1996), entre los aspectos clave de esta constitución se incluyen:

- Estableció los tres poderes del gobierno: ejecutivo, legislativo y judicial. El poder ejecutivo recae en el presidente de la República, el legislativo en la Asamblea Nacional y el judicial en la Corte Suprema de Justicia.
- Determinó los derechos y garantías fundamentales de los ciudadanos panameños. Esto incluye derechos como la libertad de expresión, la libertad de prensa, la igualdad ante la ley y otros derechos civiles y políticos.
- Fijó las condiciones para adquirir la nacionalidad panameña y la ciudadanía, así como los derechos y responsabilidades asociados con ellas.
- Estableció la división territorial en provincias, comarcas y otras entidades administrativas. Igual mecanismos para elección de autoridades locales.

- Aborda la administración y el uso de recursos naturales, incluidos los derechos y responsabilidades, en torno a la explotación: agua, minerales, otros.
- Establece los principios y las normas para las relaciones internacionales de Panamá, incluida su neutralidad y la prohibición de tener bases militares extranjeras en el país.
- Determinó los procedimientos para llevar a cabo reformas constitucionales, que permiten ajustar la carta magna, a medida que cambian las circunstancias y las necesidades del país.

Es claro, que esta Constitución Política, especifica temas relacionados con el trabajo, los derechos laborales y el bienestar social, ya que suelen estar abordados en diferentes secciones y artículos a lo largo del texto constitucional. Y se especifican, por ejemplo, aspectos relevantes para el ámbito laboral podrían que podrían ser tratados en diferentes secciones. El Ministerio de Gobierno y Justicia (2018) presenta aspectos fundamentales, como:

- a) Derechos Fundamentales: se establecen en la Constitución la igualdad ante la ley, la libertad de asociación y expresión, con implicaciones directas en el ámbito laboral y en la protección de los derechos laborales.
- b) Derechos sociales: incluye secciones que garantizan derechos sociales, como la educación, la salud y el bienestar general de los ciudadanos. Pueden tener un impacto en las políticas y regulaciones laborales.
- c) Derechos laborales: algunos artículos abordan directamente cuestiones laborales, como la prohibición de trabajos forzados, la protección de los derechos de los trabajadores y la igualdad de oportunidades en el empleo.
- d) Derechos sindicales: contempla la libertad de asociación y la formación de sindicatos, lo que está relacionado con el ámbito laboral y con la negociación colectiva.
- e) Protección del empleo: existen disposiciones en la constitución que buscan proteger a los trabajadores en situaciones de despidos injustificados o discriminatorios.

- f) Relaciones internacionales: aborda cuestiones laborales relacionadas con la migración laboral y las relaciones internacionales en términos de empleo y trabajadores extranjeros.

### **2.2.3. La promulgación del Código de Trabajo en la Constitución**

Una de las etapas más significativas en la evolución de la legislación laboral en Panamá fue la promulgación del Código de Trabajo. Esta normativa reunió y consolidó una serie de leyes laborales dispersas en un único cuerpo legal integral; abordó una amplia gama de temas, desde los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores hasta las condiciones de trabajo, la seguridad laboral y la resolución de conflictos laborales.

La inclusión del de Trabajo en la Constitución representó un mecanismo importante, ya que elevó la protección de los derechos laborales a un nivel constitucional. Esto garantizó una mayor estabilidad y continuidad en la regulación laboral, proporcionando a los trabajadores y empleadores un marco legal claro y predecible. Su marco legal protector, en el ámbito laboral, amplía algunos aspectos clave sobre por qué esta inclusión es significativa, fundamentalmente como derecho y deber. A este respecto, la Universidad Tecnológica de Panamá (2019), escribe:

ARTICULO 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 sentido, se establece un enfoque progresista hacia el trabajo y el bienestar social al reconocer el trabajo como un derecho y un deber del individuo, al tiempo que enfatiza la responsabilidad del Estado de garantizar condiciones dignas y políticas económicas que promuevan el pleno empleo y una vida digna para todos los trabajadores.

Se refleja una comprensión equilibrada y humanitaria de la relación entre el individuo, el trabajo y el Estado, que resalta la importancia de una participación activa en la sociedad mediante la contribución laboral, que promueve la responsabilidad individual y respalda la construcción de una economía sólida y una sociedad en la que todos aporten de manera significativa.

Se sabe que, la evolución histórica de la legislación laboral en Panamá, ha sido influenciada por cambios económicos, sociales y políticos. Desde la creación del Ministerio de Trabajo hasta la promulgación del Código de Trabajo y su inclusión en la Constitución, eventos que han moldeado el panorama laboral del país y han establecido las bases para una regulación más justa y equitativa de las relaciones laborales.

#### **2.2.4. La Organización Internacional del Trabajo "OIT"**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una entidad especializada de las Naciones Unidas que tiene como objetivo promover y proteger los derechos laborales y mejorar las condiciones de trabajo a nivel mundial. Fundada en 1919, la OIT se ha convertido en un referente fundamental en la formulación de estándares laborales internacionales y en la promoción de la justicia social. Suárez y Morales (2024), resaltan:

La OIT es el organismo de las Naciones Unidas dedicado a promover la justicia social y los derechos laborales. Se trata del único organismo de Naciones Unidas de naturaleza tripartita: cuenta con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en su estructura de gobernanza. Esta estructura tripartita hace de la OIT un foro único en el que los gobiernos y los interlocutores sociales de sus 187 Estados Miembro pueden debatir de forma libre y abierta para estimular el crecimiento del empleo decente a través de empresas sostenibles. Asimismo, les

permite promover los derechos en el lugar de trabajo, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo social. (p.2)

De allí, que esta organización se considere trascendental, porque trabaja en colaboración con gobiernos, empleadores y trabajadores para desarrollar políticas y programas que aborden una amplia gama de temas laborales, incluyendo la eliminación del trabajo infantil, la igualdad de género en el trabajo, la seguridad y salud ocupacional, la libertad sindical y la negociación colectiva, entre otros.

El éxito de este ente mundial, en el cumplimiento de su mandato a lo largo de sus más de ocho décadas de existencia, destaca que la clave ha sido la capacidad para renovarse, cambiar y adaptarse continuamente. Fundada en 1919 en un momento de esperanza tras la Primera Guerra Mundial, la OIT ha superado importantes desafíos históricos como la Gran Depresión y la Segunda Guerra Mundial. Originalmente creada para abordar los problemas de los países industrializados, ha evolucionado de manera rápida y creativa, especialmente durante las dos décadas posteriores a la Segunda Guerra Mundial, para adaptarse al aumento masivo de nuevos miembros. (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

El papel crucial de la OIT es mitigar los efectos sociales negativos de la crisis económica global. Se resalta que la creación de empleos debe ser no solo la principal prioridad política a nivel mundial, sino también la prioridad económica. Subraya que, sin empleos productivos suficientes, es irrealista ofrecer a todos los trabajadores un nivel de vida decente y oportunidades para el progreso socioeconómico y el desarrollo personal. Aboga, entonces, porque la generación de empleos sea el eje central de las políticas económicas para mejorar las condiciones de vida y promover el desarrollo integral de los individuos.

#### **2.2.4.1. Convenios y recomendaciones.**

La Organización Internacional del Trabajo-OIT adopta convenios y recomendaciones que establecen normas internacionales del trabajo. Estos son tratados legalmente vinculantes que establecen estándares mínimos que los Estados miembros deben adoptar y aplicar en su legislación nacional. Las recomendaciones son guías que ofrecen orientación sobre políticas y prácticas laborales, pero no son legalmente vinculantes.

Tanto convenios como recomendaciones son instrumentos fundamentales en el ámbito laboral a nivel global, ya que al ser adoptados desempeñan un papel crucial en la promoción de estándares laborales justos, el respeto de los derechos humanos y la mejora de las condiciones de trabajo. Es, entonces, que una vez los convenios, como son tratados internacionales, legalmente vinculantes se ratifican en un Estado miembro, y se da el compromiso en medidas legislativas y administrativas para cumplir con los principios y estándares establecidos.

De allí, que la OIT monitorea la implementación de los convenios, mediante informes regulares presentados por los Estados miembros. Los comités de expertos de la OIT evalúan estos informes y brindan recomendaciones para garantizar el cumplimiento efectivo; estas no son legalmente vinculantes. Sin embargo, ofrecen orientación y asesoramiento sobre cómo implementar políticas y prácticas laborales en línea con los estándares internacionales. De esta manera, aclaran el panorama y presentan normas internacionalmente aplicables.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (2023):

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos elaborados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) con objeto de enunciar los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de reglamentar otros ámbitos del mundo laboral. Aunque estas normas revisten principalmente la forma de convenios y recomendaciones, la OIT también adopta otros

instrumentos jurídicos, como declaraciones y resoluciones que contienen manifiestos oficiales y solemnes en que se reafirma la importancia que los mandantes tripartitos otorgan a determinados principios y valores.

En resumen, las normas internacionales del trabajo, creadas en colaboración por los gobiernos, empleadores y trabajadores a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), representan una herramienta importantísima para establecer y proteger los principios y derechos fundamentales en el ámbito laboral a nivel global. Aunque estas normas se materializan principalmente en convenios y recomendaciones, utiliza otros instrumentos, que destacan de manera oficial y solemne la importancia de ciertos valores y principios laborales, que se transforman en guía para los países miembros y representan un reflejo de los valores universales de justicia, dignidad humana y equidad en el ámbito laboral.

#### **2.2.4.2. Convenios ratificados por Panamá.**

Como miembro activo de la OIT, la nación panameña ha ratificado varios convenios internacionales del trabajo, que abarcan áreas como la igualdad de remuneración, la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, la eliminación del trabajo forzoso y el trabajo infantil, la seguridad y salud en el trabajo, entre otros. Según la Organización Internacional del Trabajo (2016), se han ratificado convenios, como:

- C003 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919.
- C011 - Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921.
- C012 - Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921.
- C013 - Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921.
- C029-Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.

- C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947.
- C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.
- C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949.
- C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951.
- C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957.
- C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.
- C122 - Convenio sobre la política del empleo, 1964.
- C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973.
- C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.
- C129 - Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969.
- C144 - Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976.
- C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983.
- C167 - Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988.
- C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000.
- Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006). (Entrada en vigor: 20 agosto 2013)
- C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.
- C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.

Estos y muchos otros convenios, con su ratificación, demuestran el compromiso de Panamá en cumplir con los estándares internacionales de trabajo y mejorar las condiciones laborales en el país. Además, refleja la importancia de la cooperación internacional para garantizar que los derechos laborales sean respetados y promovidos a nivel nacional e

internacional. También, desempeñan un papel esencial en la protección y promoción de los derechos laborales en el país y a nivel global. Estas acciones contribuyen a establecer un marco legal y normativo que busca el bienestar y la dignidad de los trabajadores en todas las facetas del empleo.

### **2.3. Aspectos introductorios del Derecho del Trabajo**

El Derecho del Trabajo constituye un área jurídica fundamental que regula las relaciones laborales y busca equilibrar los intereses entre empleadores y trabajadores. Su evolución ha estado influenciada por factores socioeconómicos, políticos y culturales, y su objetivo es proteger los derechos de los trabajadores y promover condiciones de trabajo justas y equitativas. Aborda una serie de aspectos introductorios que definen su alcance y propósito dentro de un sistema legal.

Referirse al Derecho del Trabajo es definir el conjunto de normas jurídicas que regulan la relación entre empleadores y empleados, sea en el ámbito individual como colectivo. Incluye todas las leyes, reglamentos y convenios que dictan las condiciones bajo las cuales se debe prestar el trabajo, abarcando temas como el salario, jornada laboral, descansos, seguridad social, derechos sindicales, y mecanismos de resolución de conflictos laborales.

La Escuela de Postgrado Ciencias del Derecho (2024), explica que: "Las normas laborales determinan factores de los derechos y deberes de los trabajadores y empresarios como la fijación del salario mínimo o las prestaciones sociales. El conjunto de estas normas constituye el Derecho del Trabajo. Su evolución ha sido moldeada por una serie de factores socioeconómicos, políticos y culturales. Sus orígenes se remontan a la Revolución Industrial, un periodo caracterizado por condiciones laborales precarias y explotación de la mano de obra.

Las luchas obreras y movimientos sindicales de los siglos XIX y XX fueron fundamentales para la creación de leyes laborales que mejoraron significativamente las

condiciones de trabajo. La instauración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, marcó un paso importante al establecer normas laborales a nivel global. De este modo, la evolución no fue en un vacío, sino que está influenciado por diversos factores, como es la dinámica del mercado laboral, las tasas de desempleo, la inflación, y las condiciones económicas generales afectan la formulación y reforma de las leyes laborales.

Se unen las ideologías y políticas de los gobiernos en el poder, así como la presión de los movimientos sindicales y las organizaciones de empleadores, jugaron un papel crucial en el desarrollo, igual que las normas y valores culturales de una sociedad también influyen en cómo se perciben y aplican los derechos laborales. Sobre todo, porque diferentes culturas pueden tener distintos enfoques sobre temas como la igualdad de género, el trabajo infantil y las relaciones laborales.

El principal objetivo del Derecho del Trabajo es proteger los derechos de los trabajadores y asegurar que se les proporcionen condiciones de trabajo justas y dignas. Como explica López (2019), proteger" el derecho al trabajo incluye, entre otras, los deberes de los Estados Partes de aprobar la legislación o de adoptar otras medidas que garanticen el igual acceso al trabajo y a capacitación y garantizar que las medidas de privatización no socavan los derechos de los trabajadores" (p.12). Así, sobresalen objetivos específicos, como:

- Protección de los derechos fundamentales: asegurar que todos los trabajadores gocen de derechos básicos, como el derecho a un salario justo, a la seguridad en el trabajo, y a la no discriminación.
- Promoción del bienestar laboral: establecer normas que regulen las condiciones de trabajo, incluyendo la duración de la jornada laboral, los descansos y vacaciones, la seguridad y salud ocupacional.

- Fomento de la justicia social: facilitar la distribución equitativa de los beneficios económicos, promoviendo la igualdad de oportunidades y el trato justo para todos los trabajadores.
- Regulación de la relación laboral: proveer un marco legal claro para la contratación, el desempeño y la terminación del empleo, así como los derechos y obligaciones tanto de empleadores como de empleados.
- Resolución de conflictos laborales: ofrecer mecanismos para la resolución de disputas laborales a través de la negociación colectiva, la mediación y el arbitraje.

El Derecho del Trabajo también se enriquece y se complementa con los instrumentos y normas internacionales, especialmente los promulgados por la OIT. Los convenios y recomendaciones establecen estándares mínimos que los países deben adoptar en sus legislaciones nacionales para mejorar las condiciones de trabajo y proteger a los trabajadores.

En el marco de esta colaboración por centrar los derechos laborales como derechos humanos en la agenda de desarrollo sostenible, es que, en febrero de 2023, una Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT y los presidentes de ocho órganos de tratados de derechos humanos de las Naciones Unidas, emitieron una declaración conjunta reafirmando la importancia de los derechos humanos universales y las NIT para afrontar las crisis y promover el desarrollo sostenible. Esta declaración reafirma la responsabilidad de ambos órganos de promover "el cumplimiento efectivo de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, especialmente para aquellos que corren el riesgo de quedarse atrás" y a redoblar sus esfuerzos en pro de la aplicación efectiva de sus recomendaciones.

En la actualidad, enfrenta varios desafíos que requieren adaptación y evolución constante, como es la globalización, que ha llevado a cambios significativos en el mercado laboral, incluyendo la deslocalización de empresas y la necesidad de armonizar normas laborales a nivel internacional. Aunado a los avances tecnológicos y la automatización están transformando la naturaleza del trabajo, creando nuevas formas de empleo y demandando nuevas regulaciones.

Para Tutunaru (2020): "El Derecho del Trabajo es una rama del derecho que se encarga de regular las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores. Su objetivo principal es proteger los derechos de los trabajadores y establecer un equilibrio entre las partes involucradas en el ámbito laboral" (p.3).

De esta forma, tiene políticas de flexibilización laboral, que buscan adaptar las condiciones de trabajo a las necesidades del mercado, pueden tener efectos tanto positivos como negativos sobre los derechos de los trabajadores. Así, no se puede negar que las crisis económicas globales imponen presión sobre los sistemas laborales, requiriendo medidas para proteger a los trabajadores y mantener el empleo.

Se refiere, entonces, a la importancia del Derecho del Trabajo por garantizar una relación laboral justa y equilibrada, fomentar la paz social y contribuir al desarrollo económico sostenible. Es fundamental para la protección de los trabajadores, la promoción de la justicia social y la creación de un entorno laboral que favorezca el bienestar y el progreso de toda la sociedad.

Se conforma en una disciplina dinámica y multifacética que responde a las necesidades y desafíos de las relaciones laborales contemporáneas. Su evolución constante y su capacidad de adaptación son esenciales para mantener la relevancia y eficacia en la protección de los derechos laborales y en la promoción de condiciones de trabajo justas y equitativas.

### **2.3.1. Código Laboral de Panamá y principios esenciales de la ley que recoge el Decreto de Gabinete No.252 de 30 de diciembre de 1971**

El Código Laboral de Panamá es una pieza clave en el marco normativo de las relaciones laborales en el país. Este código, junto con otros instrumentos legales como el Decreto de Gabinete No. 252 de 30 de diciembre de 1971, recoge principios esenciales que establecen los derechos y responsabilidades tanto de los empleadores como de los trabajadores. Estos principios buscan garantizar la igualdad, la no discriminación, la seguridad laboral y la protección de los derechos de los trabajadores. El Ministerio de Trabajo (2016), apunta:

El presente Código regula las relaciones entre el capital y el trabajo, sobre la base de la 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)

El autor refleja un enfoque integral y equilibrado hacia las relaciones laborales y económicas, ya que establece un marco normativo que busca equilibrar los intereses de los trabajadores y los empleadores en línea con los principios de justicia social establecidos en la Constitución. Se reconoce la necesidad de proteger a los trabajadores y garantizarles una existencia digna, al mismo tiempo que se reconoce la importancia de promover un entorno favorable para la inversión y la creación de empleo.

La intervención del Estado se destaca como un medio para lograr estos objetivos, impulsando el pleno empleo, fomentando condiciones adecuadas para los trabajadores y

permitiendo un ambiente armonioso que estimule el crecimiento económico y la productividad. Debe promover el equilibrio entre la protección de los derechos laborales, la promoción de la inversión y el crecimiento económico. Se presentan como objetivos centrales, en consonancia con los valores de justicia social y desarrollo sostenible. Pero, es claro que, la implementación y supervisión efectivas, son cruciales para asegurar que estos principios se traduzcan en acciones concretas y beneficios tangibles para todas las partes involucradas.

### **2.3.2. Leyes**

Las leyes forman la columna vertebral del Derecho del Trabajo en Panamá y en todos los países del mundo. Estas normativas establecen los parámetros legales dentro de los cuales deben operar las relaciones laborales. A través de la legislación, se definen las condiciones de empleo, los derechos y obligaciones de las partes, y los mecanismos para resolver conflictos laborales. Así, en cada sociedad se tienen leyes laborales dinámicas que evolucionan para adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mercado laboral.

En este caso, la Ley N°44 de 12 de agosto de 1995 definió los aspectos importantes, como es esa relación de empleadores, como expresa el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (2018):

Artículo 17.- Todo empleador mantendrá trabajadores panameños, o extranjeros de cónyuge panameño o con diez años de residencia en el país, en proporción no inferior al 90 por ciento del personal de trabajadores ordinarios, y podrá mantener personal extranjero especializado o técnico que no exceda del 15 por ciento del total de los trabajadores. (p.15)

Lo anotado en este artículo busca armonizar las necesidades laborales de Panamá con una perspectiva global, alentando la diversificación de la fuerza laboral y el fomento de la

competitividad en un entorno cada vez más interconectado y dinámico. La supervisión constante, la adaptación a las cambiantes circunstancias económicas y tecnológicas son esenciales para garantizar que esta disposición cumpla su objetivo de promover un equilibrio justo y beneficioso para todas las partes involucradas.

Está claro, que buscaba promover la integración laboral y la inversión en la capacitación de trabajadores locales, mientras se reconoce la importancia de la experiencia y el conocimiento internacional para el desarrollo económico y tecnológico. Sin embargo, su aplicación efectiva requería un equilibrio delicado entre la protección de los derechos y oportunidades de los trabajadores locales y la facilitación de la entrada de talento especializado que contribuye al crecimiento y la innovación en la economía del país.

Esta Ley N°44 se convirtió más tarde en una legislación panameña que reformó el Código de Trabajo en varios aspectos importantes, ya que introdujo cambios significativos en la regulación laboral del país. Aquí, se permitió la contratación a plazo definido en ciertas circunstancias específicas, como proyectos temporales, para satisfacer aumentos ocasionales en la demanda de trabajo, o para la sustitución de trabajadores. (Asamblea Legislativa, 1995)

En ella se introdujeron los contratos por obra determinada, permitiendo que los empleadores contraten personal únicamente para la realización de proyectos específicos. Igual que los horarios de trabajo, permitiendo acuerdos entre empleadores y trabajadores para adaptar las jornadas laborales a las necesidades específicas de ambos. Se reconoció y reguló el trabajo a tiempo parcial, proporcionando una mayor flexibilidad tanto para los empleadores como para los empleados.

Se establecieron criterios más específicos para justificar el despido de trabajadores, incluyendo el procedimiento que los empleadores deben seguir para garantizar que el despido sea legal y justificado. Se especificó las condiciones y montos de las indemnizaciones que los empleadores deben pagar en caso de despido injustificado. Alcanzó las reformas en la

Seguridad Social, ya que se ajustaron los aportes de los empleadores y los trabajadores al sistema de seguridad social, y se establecieron nuevas normativas sobre los beneficios que los trabajadores pueden recibir. (Asamblea Legislativa, 1995)

Este código expresa ampliamente la protección a trabajadores vulnerables, en este aspecto a trabajadores con discapacidad, pues incluyó disposiciones para la protección y la inclusión de trabajadores con discapacidad en el mercado laboral. Se reforzaron las protecciones para trabajadoras embarazadas, incluyendo la licencia de maternidad y la protección contra el despido.

El fomento de la formación se incentivó, ya que introdujo la formación y capacitación continua de los trabajadores, promoviendo el desarrollo de habilidades y competencias laborales. Representó, entonces, un esfuerzo por modernizar y adaptar la legislación laboral de Panamá a las necesidades cambiantes del mercado de trabajo, introduciendo mayor flexibilidad y protección para los trabajadores. Hoy día, es un componente fundamental del marco legal laboral en el país, junto con otras leyes y regulaciones mencionadas anteriormente

Si se puede expresar, esta ley es una de las más reconocidas, a favor del trabajo, como una reforma al Código del Trabajo de la época. Asimismo, la Ley 126 del 18 de febrero de 2020 que regula el teletrabajo en la República de Panamá y modifica un artículo del Código de Trabajo. (Laboremia, 2022)

También, en Panamá, existen otras normativas reconocidas que protegen y regulan el trabajo. Así, el Código de Trabajo es la ley fundamental que regula las relaciones laborales y ente que la regenta es el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (2024). Presenta disposiciones importantes, como:

- Contratación y despido: establece las condiciones para la contratación, el período de prueba, y las causas justas de despido.

- Jornada laboral: regula la duración de la jornada laboral, horas extras, y días de descanso obligatorio.
- Salario: Define el salario mínimo y las formas de pago.
- Condiciones de trabajo: garantiza condiciones de trabajo seguras y saludables.
- Protección a los trabajadores: incluye disposiciones sobre la protección de trabajadores vulnerables, como mujeres embarazadas y menores de edad.

Entre otras leyes de la República, presentadas por el Ministerio Público (2024)

relacionadas y de relevancia, están:

- Ley N°51 de 2005 (Reforma a la Seguridad Social): reforma el sistema de seguridad social en Panamá y establece la provisión de servicios médicos y hospitalarios; prestaciones económicas (pensiones por vejez, invalidez, y sobrevivencia); seguro de accidentes de trabajo.
- Ley N°42 de 1999 (Ley de Igualdad de Oportunidades): busca garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo y prohíbe la discriminación por motivos de género, raza, discapacidad, religión, entre otros. También, fomenta la inclusión y accesibilidad en el entorno laboral.
- Ley N°7 de 1977 (Convenios de la OIT): Panamá ha ratificado varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo, entre los cuales destacan: el Convenio N°87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; el Convenio N°98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva y el Convenio N°138 sobre la edad mínima de admisión al empleo.
- Ley N°59 de 2005 (Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad): promueve la integración laboral de personas con discapacidad, estableciendo cuotas de empleo y adaptaciones razonables en los lugares de trabajo.

- Ley N°69 de 2013 (Ley de Maternidad): regula los derechos de las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia, incluyendo la licencia y el no despido.

Estas normativas forman el marco legal que protege y regula el trabajo en Panamá, asegurando derechos y beneficios para los trabajadores y promoviendo un entorno laboral justo y equitativo. Además, buscan fomentar la estabilidad en el empleo, prevenir la explotación laboral y garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables.

A través de mecanismos como la negociación colectiva y la inspección laboral, se refuerza el cumplimiento de estas leyes, proporcionando a los trabajadores herramientas para defender sus derechos y a los empleadores claridad sobre sus obligaciones. Por ello, este sistema legal no solo beneficia a los individuos, sino que también contribuye al desarrollo económico y social del país, creando un ambiente propicio para el crecimiento sostenible y la inversión.

### **2.3.3. Decretos ejecutivos**

Los decretos ejecutivos son instrumentos jurídicos emitidos por el Poder Ejecutivo que complementan y detallan las disposiciones contenidas en las leyes laborales. Estos pueden establecer regulaciones específicas sobre temas como salarios mínimos, jornada laboral, condiciones de trabajo y seguridad laboral y permiten una aplicación más precisa de las leyes laborales y aportan flexibilidad para abordar situaciones cambiantes. Uno de los más importantes es el Decreto de Gabinete N°221 (18 de noviembre de 1971). Por el cual se establece el Décimo Tercer Mes como retribución especial a los trabajadores. (SIJUSA, 2021)

En Panamá, además del decreto que establece el Décimo Tercer Mes, existen otros importantes que regulan diversos aspectos del Derecho del Trabajo. El Ministerio de Gobierno (2017) menciona algunos de ellos:

- Decreto Ejecutivo N°331 de 1997: reglamenta la Ley 44 de 1995 que modifica el Código de Trabajo y establece el régimen de pensiones por vejez, invalidez y muerte. Es fundamental para la regulación del sistema de seguridad social y pensiones en Panamá.
- Decreto Ejecutivo N°25 de 1996: norma las relaciones colectivas de trabajo y los procedimientos para la negociación de convenciones colectivas. Su importancia está en que establece las normas y procedimientos que rigen la negociación colectiva entre sindicatos y empleadores, promoviendo el diálogo social y la resolución de conflictos laborales.
- Decreto Ejecutivo N°17 de 1999: reglamenta el trabajo de los adolescentes y niños trabajadores. Es crucial para la protección de los derechos de los menores en el ámbito laboral, asegurando que no se vulneren sus derechos fundamentales y promoviendo condiciones de trabajo adecuadas y seguras.
- Decreto Ejecutivo N°19 de 1999: regula las condiciones laborales de los trabajadores domésticos, estableciendo derechos como el salario mínimo, horario de trabajo, y descansos.
- Decreto Ejecutivo N°53 de 2005: establece el reglamento sobre la protección de la maternidad en el ámbito laboral. Garantiza derechos específicos para las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia, incluyendo la licencia de maternidad y la protección contra el despido.
- Decreto Ejecutivo N°362 de 2002: reglamenta la Ley 42 de 1999 sobre la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Promueve la inclusión laboral de las personas con discapacidad, estableciendo normas para su contratación y adaptación en el lugar de trabajo.
- Decreto Ejecutivo N°208 de 2017: modifica disposiciones sobre el salario mínimo en Panamá. Actualiza las normas relativas al salario mínimo, asegurando que los

trabajadores reciban una remuneración justa y acorde con las condiciones económicas del país.

Estos decretos ejecutivos son fundamentales para la implementación y adaptación de las leyes laborales en Panamá, permitiendo una regulación más detallada y específica de aspectos cruciales en las relaciones laborales.

#### **2.3.4. Jurisprudencia**

La jurisprudencia se refiere a las decisiones judiciales previas que establecen precedentes en los casos legales. En el contexto del Derecho del Trabajo, la jurisprudencia contribuye a interpretar y aplicar las leyes laborales en situaciones específicas. Las decisiones judiciales influyen en la evolución del Derecho del Trabajo al clarificar y definir aspectos legales y su aplicación práctica. Méndez (2014), citando a Vargas, 2001, explica que "se trata de reglas del correcto entendimiento humano, una especie de estándar jurídico" (p.40).

Además, este marco proporciona una guía para los tribunales y las partes involucradas en disputas laborales, asegurando una mayor coherencia y previsibilidad en la resolución de conflictos. A medida que los jueces enfrentan nuevos y complejos escenarios laborales, sus fallos no solo resuelven los casos individuales, sino que ajustan y perfeccionan el entendimiento colectivo de las normas laborales.

Este proceso dinámico ayuda a adaptar el Derecho del Trabajo a los cambios en el mercado laboral, las innovaciones tecnológicas y las nuevas formas de empleo, manteniendo así la relevancia y efectividad de la legislación laboral; en tanto se dan avances propios de la evolución de la sociedad. La jurisprudencia es fuente del Derecho. De ella, el jurista Benavides (2024) explica:

La jurisprudencia es la respuesta o decisión que los tribunales de justicia brindan acerca de asuntos o procesos en diversos ámbitos sometidos a su consideración, y que requieren de una solución.

Según el artículo 13 del Código Civil, cuando no haya Ley exactamente aplicable al caso controvertido, se aplicarán las leyes que regulen casos o materias semejantes, la doctrina constitucional, las reglas generales del derecho y la moral siendo general y conforme con la moral cristiana. (s/n)

### **2.3.5. Doctrina de los autores**

La doctrina de los autores se refiere a los análisis, interpretaciones y comentarios realizados por académicos y expertos en Derecho del Trabajo. Los estudios y escritos de estos expertos proporcionan un marco conceptual que ayuda a interpretar la legislación y la jurisprudencia, aportando argumentos y fundamentos que pueden influir en las decisiones judiciales y en la elaboración de nuevas leyes.

Además, la doctrina de los autores es fundamental para el desarrollo del Derecho del Trabajo, ya que identifica tendencias, sugiere reformas y destaca áreas problemáticas que requieren atención. Los trabajos doctrinales sirven como referencia tanto para legisladores como para jueces y abogados, contribuyendo a una comprensión más profunda y matizada de los principios laborales y su evolución. Al respecto, Vargas (2023), por ejemplo, explicita:

En el sistema jurídico panameño se denomina convención colectiva de trabajo a una figura que en otras latitudes hace gala nombre semejante o distinto, pero sus contornos son en esencia equivalentes. En efecto, en el Código de Trabajo de 1972 se designa con este nombre de convención colectiva de trabajo, que cobró vida en la Organización Internacional del Trabajo desde 1951, a los acuerdos sobre las

condiciones y la dinámica del trabajo que celebran los empleadores con las organizaciones sociales de trabajadores. (p.32)

Esta interacción entre la doctrina, la legislación y la jurisprudencia asegura un continuo diálogo y actualización del Derecho del Trabajo, adaptándolo a las necesidades cambiantes de la sociedad y del mercado laboral. Así, las opiniones aportan perspectivas enriquecedoras sobre cuestiones legales, ayudando a comprender y contextualizar las leyes laborales. Lo que puede influir en la manera en que se interpretan y aplican las normativas laborales en la práctica.

Es así, como el Derecho del Trabajo se fundamenta en una serie de aspectos introductorios, como el Código Laboral, principios esenciales, leyes, decretos ejecutivos, jurisprudencia y la doctrina de los autores. Estos elementos conforman un marco jurídico integral que busca proteger y promover los derechos laborales y establecer un equilibrio entre las partes involucradas en las relaciones laborales.

#### **2.4. La aplicación, la interpretación y la integración del Derecho del Trabajo**

La aplicación, interpretación y la integración del Derecho del Trabajo en el contexto panameño desempeñan un papel crucial para asegurar la efectividad y justicia en las relaciones laborales. Estos aspectos definen cómo las leyes laborales son implementadas, comprendidas y adaptadas para resolver situaciones específicas en el entorno laboral. La aplicación se refiere a la ejecución concreta de las leyes laborales por parte de empleadores, trabajadores y autoridades competentes, garantizando que se cumplan los derechos y deberes establecidos. La interpretación involucra la labor de los jueces y tribunales al analizar y esclarecer el sentido y alcance de las normas laborales, asegurando su correcta comprensión y resolución de conflictos laborales.

Por su parte, la integración del Derecho del Trabajo implica complementar las lagunas o ambigüedades en la legislación mediante principios generales del derecho y doctrinas que guían la toma de decisiones en ausencia de normativas específicas. Este proceso es vital para abordar nuevas situaciones laborales que no estaban previstas en la normativa original, adaptando así el marco legal a las realidades cambiantes del mercado de trabajo.

El estudioso Ávila (2017) opina:

“Puede dar la apariencia de que la integración jurídica se basa solo en la aplicación de métodos utilizados por los jueces para colmar lagunas, pero no es así, vas más allá, busca la certeza jurídica para que los ciudadanos que acuden a los tribunales vean en el derecho la salvaguarda de sus derechos e intereses. (p.24)

De allí, que la integración del derecho sea un proceso mediante el cual se llenan las lagunas legales, es decir, se completan aquellas disposiciones que no están contempladas en el ordenamiento jurídico vigente. Es esencial para asegurar que el sistema legal sea capaz de abordar todas las situaciones posibles, incluso aquellas no previstas inicialmente. Para lograr esto, se siguen diferentes métodos de integración, según Cifuentes (1995), como:

1. Analogía: consiste en aplicar normas de casos similares a la situación no prevista para resolver la laguna legal. Si una norma no existe específicamente para un caso, se emplea una norma existente que trate una situación similar.
2. Principios generales del derecho: si la analogía no proporciona una solución adecuada, se recurren a los principios generales del derecho, que son fundamentos esenciales y universales que guían el sistema legal y aseguran la coherencia y equidad en la aplicación de la justicia.

En estos casos, el juez es quien aplica estos métodos de integración para resolver la laguna legal en un caso concreto. Sin embargo, la solución proporcionada por el juez se limita a

ese caso específico y no modifica el ordenamiento jurídico en su totalidad. Para abordar de manera más amplia y permanente la ausencia de normas, la autoridad legislativa es la responsable. El legislativo tiene la potestad de crear y modificar leyes para cerrar las lagunas de manera definitiva, asegurando que el ordenamiento jurídico sea más completo y dotándolo de una de sus características fundamentales: la plenitud.

Esto implica que solo el poder legislativo puede proporcionar una solución integral que abarque todos los posibles casos futuros, garantizando así que el sistema legal pueda responder eficazmente a cualquier nueva situación que surja. En conjunto, la interpretación e integración del Derecho del Trabajo no solo protegen los derechos de los trabajadores y regulan las obligaciones de los empleadores, sino que también contribuyen a la estabilidad y equidad del entorno laboral. Además, promueven un balance justo entre los intereses económicos y sociales, favoreciendo un desarrollo sostenible y armonioso en el ámbito laboral panameño.

#### **2.4.1. La aplicación del Derecho del Trabajo**

La aplicación del Derecho del Trabajo implica llevar a cabo las disposiciones legales establecidas en las leyes laborales en situaciones concretas. Esto se realiza a través de los tribunales laborales y las autoridades competentes. En Panamá, los juzgados de trabajo y la Dirección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral son responsables de aplicar las leyes laborales y resolver los conflictos que surgen en el ámbito laboral.

La aplicación del Derecho del Trabajo es un proceso esencial para garantizar que las normativas y regulaciones laborales establecidas en las leyes se lleven a cabo en la práctica y se respeten en situaciones reales. Este proceso involucra tanto a los trabajadores como a los empleadores, y su ejecución se efectúa mediante instituciones especializadas y procedimientos específicos.

En el contexto de Panamá, como en muchos otros países, la aplicación del Derecho del Trabajo se lleva a cabo a través de un sistema legal y administrativo, pero con revisiones globales. Como expresa Orestes (2020):

"En un mundo globalizado e interconectado, es imperante que los estudiosos del Derecho conozcan sus propios ordenamientos jurídicos, pero también es necesario que estén enterados de las realidades jurídicas de otros países. Por un lado, puede servir a mejorar el entendimiento de los inconvenientes jurídicos propios, pero también porque muchos problemas jurídicos pueden empezar en un país y terminar en otro. Por esto, es necesario el estudio legal, dogmático y filosófico de otros ordenamientos jurídicos" (p.1)

Los juzgados y la dirección del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (2014), desempeñan un papel crucial en este proceso. Así, se encuentran secciones, como:

1. Juzgados de Trabajo: estos tribunales especializados son responsables de resolver disputas y conflictos laborales que surgen entre empleadores y trabajadores. Su función es interpretar y aplicar las leyes laborales para garantizar que se respeten los derechos y las obligaciones de ambas partes. También, emiten decisiones y sentencias en casos de despidos injustificados, reclamos de salarios impagos, condiciones laborales inseguras y otros asuntos laborales.
2. Dirección de Trabajo: entidad gubernamental tiene la tarea de supervisar y regular las condiciones laborales, así como de promover la aplicación adecuada de las leyes laborales. Puede intervenir en casos de incumplimiento por parte de los empleadores, brindando asesoramiento y mediación en situaciones de conflicto y realiza inspecciones para asegurarse de que las empresas cumplan con los estándares laborales y de seguridad establecidos.

La aplicación del Derecho del Trabajo tiene varias implicaciones que tienen relación con la protección, resolución, cumplimiento legal y la estabilidad. La Organización Internacional del Trabajo (2022) recoge:

- **Protección de Derechos:** garantiza que los derechos de los trabajadores estén protegidos y que se cumplan las obligaciones de los empleadores, evitando explotación laboral y asegurando un trato justo y equitativo.
- **Resolución de Conflictos:** ayuda a resolver disputas laborales de manera justa y eficiente, evitando la escalada de problemas y el desgaste económico y emocional para las partes involucradas.
- **Cumplimiento Legal:** asegura que tanto los empleadores como los trabajadores cumplan con las leyes laborales y evita violaciones que puedan tener consecuencias legales y financieras.
- **Estabilidad Laboral:** Contribuye a la estabilidad en el entorno laboral al establecer normas claras y predecibles para las relaciones laborales y la resolución de disputas.

De este modo, la aplicación efectiva del Derecho del Trabajo es esencial para garantizar que los derechos de los trabajadores sean respetados y que las relaciones laborales se basen en principios de equidad y justicia. Las instituciones como los juzgados de trabajo y las direcciones de trabajo desempeñan un papel crucial en este proceso al resolver conflictos y supervisar el cumplimiento de las leyes laborales.

#### **2.4.2. La interpretación del Derecho del Trabajo**

La interpretación del Derecho del Trabajo implica analizar y comprender el significado y alcance de las normas laborales. En Panamá, al igual que en otros países, la interpretación de las leyes laborales es realizada por los jueces y magistrados, quienes toman decisiones

basadas en el análisis legal y jurisprudencial. La interpretación busca lograr una aplicación coherente y justa de las leyes laborales en diversas situaciones laborales.

Silveira (2016), expone que "el derecho al trabajo trata de humanizar las condiciones laborales, adecuándolas a la dignidad humana" (p.5). Este principio esencial del Derecho del Trabajo busca asegurar que todas las personas tengan acceso a empleos justos y equitativos, donde se respeten sus derechos fundamentales y se promueva su bienestar integral. En su esencia, implica que las condiciones laborales deben ser seguras, saludables y justas, proporcionando salarios dignos que permitan una vida decorosa. Además, se deben respetar los horarios de trabajo razonables y garantizar descansos adecuados, incluyendo vacaciones y días festivos. Este enfoque busca prevenir la explotación y el abuso, asegurando que los trabajadores no solo sean productivos, sino también valorados y respetados como individuos.

La humanización de las condiciones de trabajo también abarca el acceso a la seguridad social, como atención médica, seguro de desempleo y jubilación, proporcionando una red de seguridad para los trabajadores y sus familias en caso de enfermedad, desempleo o vejez. Asimismo, promueve la igualdad de oportunidades, combatiendo la discriminación por motivos de género, raza, religión, discapacidad u otras características, asegurando que todos los individuos tengan las mismas posibilidades de acceso y promoción en el ámbito laboral.

Además, el derecho al trabajo incluye la posibilidad de los trabajadores de organizarse y negociar colectivamente a través de sindicatos. Esto les permite defender sus intereses, mejorar sus condiciones de trabajo y participar en la toma de decisiones que afectan su vida laboral. Busca crear un entorno laboral donde se respeten y promuevan los derechos humanos, se valore la dignidad de cada trabajador y se garantice un equilibrio entre la vida laboral y personal. Este enfoque integral contribuye a una sociedad más justa y equitativa, donde el trabajo se convierte en una fuente de realización personal y bienestar colectivo.

### 2.4.2.1 Concepto y las fuentes.

La interpretación del Derecho del Trabajo se basa en una variedad de fuentes, incluyendo la legislación laboral existente, la jurisprudencia previa, los principios generales del Derecho del Trabajo y la doctrina de los autores. La interpretación debe considerar tanto el texto de la ley como su espíritu y finalidad, garantizando que las decisiones tomadas estén en línea con la protección de los derechos laborales y la equidad en las relaciones laborales. Se convierte en un aspecto crucial para lograr la aplicación efectiva de las normas y regulaciones laborales en situaciones concretas.

Esta interpretación se basa en una serie de fuentes que proporcionan orientación sobre cómo entender y aplicar las leyes laborales en el contexto real. Algunas de las fuentes clave que se utilizan para interpretar el Derecho del Trabajo. Para Franco (1998) incluyen:

1. **Legislación laboral:** es la base principal para la interpretación de los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores. Esta incluye leyes, reglamentos y decretos que establecen los estándares mínimos para las relaciones laborales, la seguridad en el trabajo, los salarios y otros aspectos relevantes.
2. **Jurisprudencia previa:** las decisiones y sentencias emitidas por tribunales de trabajo y otras instancias judiciales en casos anteriores brindan orientación sobre cómo se han interpretado y aplicado las leyes laborales en situaciones similares. Es una fuente importante de precedentes que los jueces y abogados pueden utilizar para fundamentar sus argumentos y decisiones.
3. **Principios Generales del Derecho del Trabajo:** son fundamentales para la interpretación del Derecho del Trabajo y abordan cuestiones como la protección de los derechos de los trabajadores, la igualdad de trato, la seguridad y salud en el trabajo, la negociación colectiva y otros valores fundamentales.

4. Doctrina de los autores: la literatura académica y los escritos de expertos en Derecho del Trabajo proporcionan análisis y enfoques interpretativos que pueden ayudar a comprender el propósito y la aplicación de las leyes laborales en diferentes contextos.

La interpretación del Derecho del Trabajo debe tener en cuenta varios aspectos, como son el texto y espíritu de la ley, que considera, tanto el lenguaje literal como su intención y objetivo. Esto implica no solo analizar lo que dice la ley, sino también por qué fue creada y qué se buscaba lograr. Adicional, la protección de Derechos que significa que las decisiones tomadas deben favorecer la equidad en las relaciones laborales y la promoción del bienestar de los trabajadores.

Igualmente, considera la evolución social y económica, en la que el Derecho del Trabajo debe adaptarse a los cambios sociales, económicos y tecnológicos. Por lo tanto, la interpretación debe tener en cuenta cómo estas transformaciones afectan las relaciones laborales y los derechos de los trabajadores. Al final, todo implica una combinación de fuentes legales, jurisprudencia, principios fundamentales y análisis académico, que busca garantizar que las leyes laborales se apliquen de manera coherente, justa y en línea con los valores y objetivos de protección de los derechos laborales y equidad en el entorno laboral.

Esta integración de diversas fuentes proporciona un marco robusto y flexible que puede adaptarse a los cambios sociales y económicos. Las leyes establecen las normas básicas, mientras que la jurisprudencia aporta interpretaciones y precedentes que clarifican y expanden el alcance de esas normas en casos específicos. Los principios fundamentales del derecho actúan como pilares éticos y morales, orientando la justicia en la resolución de lagunas o ambigüedades legales.

Por su parte, el análisis académico enriquece este proceso al ofrecer perspectivas críticas y soluciones innovadoras, fomentando un desarrollo continuo y progresivo del Derecho

del Trabajo. Juntos, estos elementos aseguran que la protección de los trabajadores se mantenga relevante y efectiva, promoviendo un entorno laboral donde se respeten la dignidad humana y la justicia social.

#### **2.4.2.2 Principios generales del Derecho del Trabajo.**

Los principios generales del Derecho del Trabajo, en Panamá, como la protección de la dignidad del trabajador, la igualdad de trato, la no discriminación y la seguridad laboral, guían la interpretación y aplicación de las normativas laborales. Estos principios reflejan los valores fundamentales de justicia y equidad en las relaciones laborales y son esenciales para garantizar la protección de los trabajadores en el entorno laboral panameño.

Por eso, hay que entender primero lo que es la jornada de trabajo, según Laboremia (2020) se implican "todo el tiempo que el trabajador no puede usar libremente por estar a disponibilidad del empleador" (p.1). Este se establece, claramente, en el Artículo 33 del Código del Trabajo y se puede deducir fácilmente que, la aplicación, interpretación e integración del Derecho del Trabajo en Panamá son procesos fundamentales para asegurar que las normativas laborales sean aplicadas de manera justa y equitativa. Estos procesos se basan en fuentes legales y principios que buscan la protección de los derechos de los trabajadores y la promoción de relaciones laborales saludables en el país. Se refleja, entonces, una dimensión referida al periodo durante el cual un trabajador debe permanecer a disposición de su empleador, sin tener la libertad de utilizar ese tiempo de manera independiente.

Ello, involucra aspectos, como: la restricción del tiempo y la flexibilidad laboral, ya que, en ciertos trabajos, como aquellos que requieren respuesta inmediata a situaciones imprevistas, la disponibilidad constante del trabajador puede ser esencial. Esto puede incluir profesiones como el personal médico de emergencias, trabajadores de rescate, o roles técnicos que deben solucionar problemas urgentes.

Además, compensación y derechos laborales, debido a que el tiempo de disponibilidad puede limitar la vida personal y la flexibilidad del trabajador, es importante que existan disposiciones claras sobre cómo se compensará ese tiempo. Así, las leyes laborales suelen establecer reglas para el pago de horas de disponibilidad y cómo se cuentan en relación con las horas de trabajo regulares., llevando a un balance entre trabajo y vida personal, evitando la explotación laboral y permitiendo que los trabajadores tengan tiempo para descansar y disfrutar de sus vidas personales. (Vinuesa, et al., 2021)

En algunos casos, si el tiempo de disponibilidad se maneja de manera injusta o abusiva, podría llevar a violaciones de los derechos laborales, como excesivas jornadas laborales o falta de compensación adecuada. Por lo tanto, es fundamental que los empleadores y las leyes laborales establezcan pautas claras para proteger los derechos de los trabajadores en estas situaciones.

## **2.5. El Fondo de Cesantía y dificultades en el proceso de enseñanza y aprendizaje para el cálculo de prestaciones laborales en los estudiantes de la asignatura de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024**

El Fondo de Cesantía y las prestaciones laborales constituyen un área esencial dentro del Derecho del Trabajo que aborda los derechos económicos de los trabajadores al finalizar su relación laboral. En el contexto específico de los estudiantes de la asignatura de Derecho Laboral en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas durante el año 2022, el proceso de enseñanza y aprendizaje relacionado con el cálculo de prestaciones laborales puede presentar desafíos y dificultades particulares.

Este aspecto es sumamente importante, ya que esta investigación busca comprender las definiciones, constitución, cálculos de aportes y tipos de prestaciones laborales, así como identificar las dificultades que los estudiantes puedan enfrentar en este proceso de aprendizaje.

### **2.5.1. Definición**

El Fondo de Cesantía se refiere a un fondo de reserva creado para garantizar el pago de prestaciones laborales a los trabajadores al finalizar su relación laboral. Las prestaciones laborales, por su parte, comprenden una serie de beneficios económicos a los que tienen derecho los trabajadores y que buscan asegurar su bienestar tras la terminación del contrato laboral.

El componente es explicado por Asesores de Contabilidad Panamá (2017), como "una reserva económica que hace el empleador para pagar, al trabajador contratado por tiempo indefinido, la prima de antigüedad y la indemnización cuando la relación de trabajo termina por despido injustificado o renuncia justificada. El fondo de cesantía, creado por la ley de 14 de agosto de 1995" (p.1).

Su fijación es una obligación impuesta a los empleadores, quienes lo asumen en su totalidad, significa que estos aportes no se deducen de los salarios de los trabajadores. Su concepto se refiere a la situación de desempleo o cese de actividades laborales en la que puede encontrarse un trabajador. En muchos países, se establecen sistemas y regulaciones para garantizar cierta protección económica a los trabajadores en caso de que pierdan su empleo de manera involuntaria. Uno de los mecanismos utilizados para este propósito es el fondo de cesantía.

Se traduce en ser un instrumento financiero diseñado para ayudar a los trabajadores a enfrentar situaciones de desempleo. Su objetivo principal es proporcionar un respaldo económico mientras los trabajadores buscan un nuevo empleo. En este contexto, se imponen obligaciones a los empleadores para contribuir a este fondo, y estas contribuciones no se deducen de los salarios de los trabajadores. La característica clave es que los aportes realizados por los empleadores son financiados en su totalidad por estos y no son descontados de los sueldos de los trabajadores.

Esto significa que los empleados no ven reducidos sus ingresos mientras están empleados, ya que los aportes al fondo son una responsabilidad directa de los empleadores. Estos aportes se acumulan en el fondo de cesantía y se gestionan de manera que puedan ser utilizados por los trabajadores en caso de pérdida de empleo.

### **2.5.2. Constitución**

La constitución del Fondo de Cesantía involucra el aporte regular de los empleadores a este fondo, el cual es destinado a garantizar las prestaciones laborales en el futuro. Las prestaciones laborales, como la indemnización, la prima de antigüedad, las vacaciones, el décimo tercer mes, entre otros, se derivan de los aportes acumulados en este fondo. (Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, 1995)

El Ministerio de Trabajo citado, resume cómo se pueden operar estos fondos de diferentes maneras, según las leyes y regulaciones de cada país. Conservan algunas características comunes, tales como:

- a) Acumulación de fondos: los aportes realizados por los empleadores se acumulan a lo largo del tiempo y generan intereses. Esto asegura que exista una cantidad significativa de recursos disponibles en el fondo en caso de necesidad.
- b) Requisitos de elegibilidad: para acceder a los beneficios del fondo de cesantía, los trabajadores generalmente deben cumplir con ciertos requisitos, como haber perdido el empleo de manera involuntaria y estar buscando activamente otro trabajo.
- c) Monto y duración de los beneficios: suelen proporcionar beneficios económicos durante un período limitado de tiempo, que puede variar según la duración de los aportes realizados y las regulaciones locales. El monto de los beneficios también puede estar relacionado con la duración de los aportes y el salario previo del trabajador.

- d) Administración del fondo: pueden ser administrados por instituciones gubernamentales, organizaciones laborales o entidades financieras designadas.

En esa línea, los fondos de cesantía representan una forma de protección financiera para los trabajadores en caso de pérdida de empleo involuntaria. Al ser financiados por los empleadores en su totalidad y no deducidos de los salarios de los trabajadores, estos fondos ayudan a mitigar los impactos económicos del desempleo y brindan un respaldo durante el proceso de búsqueda de un nuevo trabajo.

### **2.5.3. Cálculos de aportes y tipo de prestaciones laborales**

Los cálculos de aportes y prestaciones laborales implican la comprensión y aplicación de diversas fórmulas y normativas legales. En particular, se deben considerar aspectos como la indemnización, la prima de antigüedad, las vacaciones, el décimo tercer mes, la prima de antigüedad, la indemnización, los salarios caídos, el preaviso y la competencia y jurisdicción para atender prestaciones laborales de los trabajadores.

- **La indemnización**

Son prestaciones laborales que compensan la terminación del contrato de trabajo. La indemnización se basa en el tiempo de servicio del trabajador y se calcula en base al salario. La prima de antigüedad, por su parte, recompensa la dedicación del trabajador a la empresa durante un período prolongado. Para el Ministerio de Trabajo (1995), "los aportes correspondientes al 5% de la cuota parte mensual de la indemnización, serán calculados tomando como base el monto que le correspondiera recibir al trabajador, de darse un despido injustificado o renuncia justificada en ese momento". (p.3)

Es decir, si un trabajador que inició labores después de la vigencia de la Ley devenga en el primer trimestre del año B/.400, B/.600 y B/.750 sucesivamente, al momento de su despido, el cálculo de su prestación se establecerá de acuerdo al promedio de los últimos seis (6) meses o

a los últimos treinta (30) días, cualquiera que sea mayor. De acuerdo a esta norma, la indemnización se calcularía en base a B/.750 y sería B/.49.04 por mes. De este cálculo, el aporte al fondo también se hará en base al promedio de los salarios del trimestre o al último salario, cualquiera que sea mayor, y en este caso será (49.04) (5%) (3) o B/.7.36. (Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, 1995)

- **Vacaciones**

Representan un período de descanso retribuido al que los trabajadores tienen derecho después de cierto tiempo de trabajo. El cálculo de las vacaciones involucra el salario del trabajador y el periodo de tiempo acumulado. Entiéndase que las vacaciones son un período de tiempo libre remunerado para los trabajadores, durante el cual pueden dedicarse a actividades personales mientras siguen recibiendo su salario.

Estas vacaciones están definidas y reguladas en el Código de Trabajo de Panamá, específicamente en los artículos del 52 al 61. Y se puede entender que son un derecho fundamental para los trabajadores, diseñado para proporcionarles descanso y recreación, así como para garantizar su bienestar y equilibrio entre la vida laboral y personal. El hecho de que las vacaciones sean remuneradas significa que los trabajadores no sufren una pérdida económica mientras disfrutan de su tiempo libre, lo que refuerza la importancia de este beneficio en el marco laboral.

El cálculo del pago por vacaciones generalmente se basa en el salario que el trabajador está recibiendo en el momento en que toma sus vacaciones. Esto puede incluir bonificaciones, comisiones u otros beneficios que estén siendo otorgados regularmente. En algunos casos, las empresas también pueden otorgar días adicionales de vacaciones o compensaciones económicas adicionales como parte de sus políticas internas o acuerdos laborales. El sitio Panamá Guías (2022), escribe:

Para calcular el período correspondiente de vacaciones laborales en Panamá, se establece una regla general que indica que por cada once (11) días de trabajo, el trabajador tiene derecho a un (1) día de vacaciones.

Por ejemplo, si has trabajado durante once (11) meses completos, lo cual equivale a trescientos treinta (330) días, tendrás derecho a recibir treinta (30) días de vacaciones.

Si has trabajado menos de los once (11) meses continuos, se calcula proporcionalmente según los días trabajados. Por cada mes trabajado, se asigna un promedio de 2.73 días de vacaciones. (s/n)

- **Décimo Tercer Mes**

Es un beneficio adicional que busca proporcionar a los trabajadores un ingreso extra durante la temporada navideña. Su cálculo está basado en el salario y el tiempo trabajado. SIJUSA (2021), citando el Artículo Primero, explica que "todo empleador está obligado a pagar a sus trabajadores, una bonificación especial como un derecho adicional a lo dispuesto por las normas laborales vigentes. Esta se denominará "DÉCIMO TERCER MES". (p.1)

La disposición citada obliga, entonces, a los empleadores otorgar una bonificación especial, conocida como "Décimo Tercer Mes"; va más allá de las normas laborales estándar al reconocer y garantizar un derecho adicional para los trabajadores. Esta medida resalta la importancia de valorar el esfuerzo y la dedicación de los empleados al proporcionarles un beneficio adicional en forma de un sueldo extra anual. Su introducción no solo demuestra la preocupación por el bienestar económico de los trabajadores, sino que también refuerza la idea de la equidad y la justicia en el ámbito laboral. Al conceder esta bonificación, los empleadores reconocen la contribución valiosa de los empleados al éxito de la organización y a la economía en general.

Tiene el potencial de estimular la moral y la satisfacción de los trabajadores, ya que demuestra que el empleador valora y reconoce sus esfuerzos. A través de esta medida, se busca no solo cumplir con las normas laborales vigentes, sino también superarlas y garantizar que los trabajadores reciban una recompensa adicional por su trabajo arduo y dedicado. Sin embargo, para que sea efectiva y sostenible, es esencial establecer mecanismos claros para su implementación y cumplimiento, así como para evitar abusos o malentendidos.

Además, la supervisión y el seguimiento adecuados serán decisivos para asegurarse de que todos los empleadores cumplan con su obligación de otorgar esta bonificación especial. Este Décimo Tercer Mes refleja la importancia de tratar a los trabajadores con respeto y reconocimiento, y representa un paso hacia la creación de un entorno laboral más justo y equitativo en beneficio, tanto de los empleados como de los empleadores y la sociedad en su conjunto.

- **Prima de Antigüedad**

Beneficio otorgado a los trabajadores que han estado en la empresa durante un período prolongado. Su cálculo se basa en el tiempo de servicio y el salario del trabajador. Para Cortés (2023), "es una gratificación que el empleador entrega a sus trabajadores. El pago se debe al tiempo en el que estuvieron prestando sus servicios a la empresa" (p.2).

Para el cálculo, Machazek (2020) presenta:

FÓRMULA:

A.- SALARIO DIARIO X FACTOR CONSTANTE: Parte proporcional  
diaria

B.- SALARIO SEMANAL X FACTOR CONSTANTE: Parte proporcional  
semanal

C.- SALARIO MENSUAL X FACTOR CONSTANTE: Parte proporcional  
mensual

FACTOR CONSTANTE: Cociente (1) o sea una semana de salario entre las 52 semanas del año o sea  $1: 52 = 0.01923$  que redondeado sería 1.92% (factor cons-tante). (p.1)

- **Salarios Caídos**

Los salarios caídos se refieren a los sueldos que el trabajador dejó de percibir debido a un despido injustificado. Su cálculo implica determinar la cantidad de salarios no recibidos durante el período de tiempo entre el despido y la resolución del caso.

Para Semanario Judicial (2016), primero hay que "determinar el monto de los salarios vencidos en 12 meses, el cálculo se hace tomando como referencia la cuota diaria, es decir si el salario es semanal se divide en 7 días, y si es mensual se divide en 30 días. En consecuencia, si se condena al pago de salarios vencidos se tiene que multiplicar 12 por 360 y no por 365" (p.2).

Este método específico asegura que los salarios vencidos se calculen de manera precisa, teniendo en cuenta la frecuencia de pago y realizando un ajuste para reflejar un año laboral de 360 días. Esto es importante en situaciones legales o contractuales donde se requiere calcular con precisión los pagos pendientes a un trabajador durante un período determinado.

- **Preaviso**

Es un período de tiempo en el que el empleador notifica al trabajador sobre la terminación de su contrato laboral. En algunos casos, el patrono (empleador) puede pagar el salario correspondiente a este período en lugar de cumplir con el preaviso. Según Molina (2022):

El período de preaviso entrará en vigor a partir de la fecha del siguiente período de pago desde la fecha de la notificación. Por ejemplo, si un trabajador cobra los días 15 y 30 de cada mes, y se le notifica despido con base en el Artículo 212 el día cinco del mes, el período de preaviso no corre desde el día cinco, sino desde el día 15, por ser la fecha del pago siguiente.

Lo anterior no aplica para contratos por obra determinada o por tiempo definido." (p.2)

El autor también hace énfasis en que el empleador está obligado a cumplir con lo que establece el Artículo 225 del Código de Trabajo. Esta es una referencia directa a una normativa legal que probablemente regula aspectos relacionados con el despido de empleados, sus derechos y las obligaciones del empleador en dicha situación. Debe informar al trabajador sobre su despido con treinta días de anticipación. Esto significa que el trabajador debe recibir un aviso previo de treinta días antes de que el despido se haga efectivo.

Alternativamente, si el empleador no puede proporcionar este aviso, debe abonar al trabajador la suma correspondiente al salario que habría ganado durante esos treinta días. Esto está respaldado por lo que indica el Artículo 214, que probablemente establece las condiciones para la notificación o la compensación en caso de despido. Lo que indica que el empleador está sujeto a ciertas disposiciones legales en cuanto al despido de empleados, incluyendo la notificación previa o la compensación económica equivalente a los salarios que el trabajador habría ganado durante el período de aviso.

Esto busca proteger los derechos del trabajador y asegurar que el proceso de despido se realice de manera justa y conforme a la normativa vigente, evitando así posibles vulneraciones a los derechos laborales y garantizando una transición equitativa para ambas partes. Esta disposición fomenta la estabilidad laboral y brinda al trabajador la oportunidad de

prepararse para su nueva situación, ya sea buscando otro empleo o reorganizando sus finanzas personales.

- **Competencia y jurisdicción para atender prestaciones laborales de los trabajadores**

La competencia y jurisdicción para atender prestaciones laborales están establecidas en la legislación laboral. Los tribunales laborales y las instancias correspondientes tienen la responsabilidad de resolver disputas y reclamos relacionados con prestaciones laborales.

Es de relevancia entender todos estos componentes del Fondo de Cesantía y las prestaciones laborales, ya que son elementos esenciales en el Derecho del Trabajo y aseguran el bienestar de los trabajadores al finalizar su relación laboral. Para los estudiantes el Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá es fundamental su rol en la comprensión de los cálculos y tipos de prestaciones, ya que representan desafíos que deben ser abordados para un aprendizaje efectivo y una futura aplicación en el ámbito laboral.

## **2.6. Asignatura del Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas dictada en el Centro Regional Universitario de Veraguas**

La asignatura de Derecho del Trabajo en la Universidad de Panamá se imparte en la Licenciatura de Derecho y Ciencias Políticas, con el plan actualizado en el curso de tercer año. Esta es una rama de las ciencias jurídicas en el estudio del Derecho. En cuanto al tema didáctico la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá, la Universidad Oficial del Estado, ha reestructurado su plan de estudios a partir del año 2012, estableciendo tres semestres para el estudio del Derecho del Trabajo.

Así, en el cuarto año, en su segundo semestre se estudia la disciplina de Derecho Procesal del Trabajo, siendo impartida por laboristas del Departamento de Derecho Social de dicha Facultad. Este diseño facilita una mejor y cabal comprensión de los institutos del Derecho

Procesal del Trabajo. No obstante, resulta de clara conexión esta materia con el curso de Derecho Procesal general que es impartida por el Departamento de Derecho Público de la Facultad de Derecho y Ciencias políticas.

Dentro de los postulados, la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, tiene como sustento la formación de profesionales con miras a liderar diferentes órganos y entes administrativos de justicia en la República de Panamá, con amplios conocimientos y dominio de las circunstancias políticas, sociales y económicas de Panamá.

- **Objetivo y contenido de la cátedra del Derecho del Trabajo**

Ciertamente que el objetivo principal de la asignatura del Derecho del Trabajo que se imparte en la Facultad de Derecho y Ciencias políticas, tiene como eje principal capacitar a los estudiantes de la Licenciatura de Derecho en aspectos de conocimientos dogmáticos, teóricos, filosóficos, basados en aprendizaje de los principios fundamentales y competentes a la hora de interpretar, analizar y aplicar las disposiciones jurídicas para la solución de los conflictos sociales, económicos y políticos a nivel nacional e internacional.

- **Descripción de la asignatura del Derecho del Trabajo**

La asignatura de Derecho del Trabajo, con esa autonomía propia, permite que el profesional del Derecho tenga una sólida formación teórica y práctica, pues apoya el conocimiento de la doctrina, la legislación, la jurisprudencia y los convenios internacionales ratificado por Panamá, dándole ese repertorio actualizado en materia laboral, de forma tal, que cuando ingrese en el mercado laboral y ejerza la profesión en el campo público o privado, tenga las bases fundamentales con respecto al Derecho de Trabajo Individual, requisito *sine qua non*, para profundizar en el Derecho Colectivo y el Procesal del Trabajo. Todo este pensamiento renovador, de hondo contenido social, le permitirán al futuro profesional del

derecho entender e interpretar científicamente el contexto y la realidad en el que accionará profesionalmente.

- **Importancia para la formación del estudiante**

El Derecho del Trabajo es una de las asignaturas de gran importancia del Plan de Estudio de la Carrera. Por ello, el futuro profesional debe conocer con propiedad los principios rectores de esta rama autónoma del Derecho, las características, las fuentes, la jerarquía de sus normas, las reglas para interpretarlas. Para ello, se debe profundizar en el estudio de sus instituciones fundamentales y en toda la gama temática que dan vitalidad y, además, oxigenan el Derecho del Trabajo.

De ahí, que es necesario, que se incluyan en la formación del profesional del Derecho todos los aspectos referentes al estudio teórico-práctico y al análisis del Derecho Individual del Trabajo, toda vez que el capital, representado por la empresa, entra en contacto directo con el trabajador y se inicia esa relación o vínculo dentro del proceso productivo que, en definitiva puede mantenerse en el tiempo; así como también puede sufrir alteraciones o modificaciones, lo cual hace que esta ciencia jurídica influya en las relaciones sociales de producción. Por ello, todos estos conceptos y procedimientos son importantes para lograr el perfil de ese profesional que se desea formar.

- **La metodología y la evaluación de la asignatura del Derecho del Trabajo**

Cada contenido de la asignatura de Derecho del Trabajo en el Centro Regional Universitario de Veraguas, incluye evaluaciones para temas de gran interés, como los derechos, obligaciones de los trabajadores y empleadores, los principios rectores del Derecho del Trabajo, las prestaciones laborales, a las cuales tiene derecho el trabajador y otros elementos teórico-prácticos que permitan ponderar los aprendizajes del discente.

El proceso de aprendizaje del Derecho del Trabajo, consiste en clases presenciales, que incluyan en su metodología la exposición dialogada, debates, discusión y talleres grupales; dinámicas participativas, estudio y análisis de casos de acuerdo con la legislación laboral, la doctrina y la jurisprudencia laboral; trabajos individuales y grupales de investigación; redacción de demandas, acciones, recursos, incidentes laborales y otros; conferencias o charlas y otras metodologías de tipo activas, haciendo énfasis en la modalidad educativa de carácter andragógica.

Con respecto a la evaluación, se realiza de forma diagnóstica, formativa y sumativa; además, de aplicar la tipología evaluativa existente de acuerdo con el planeamiento didáctico a nivel superior por el docente.

## CAPÍTULO III.

### Marco Metodológico

#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

**Esta investigación es de tipo no experimental.** De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), citando a Donantes 2018, se da "la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables independientes, esto es porque sus manifestaciones ya han ocurrido o porque son inherentemente no manipulables" (p. 55).

**Tiene un diseño investigación transeccional,** que según Bilbao y Escobar (2020) "tiene como propósito describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado" (p. 64). También es descriptiva, ya que se propone reseñar el problema objeto de estudio.

**El tipo de enfoque es cualitativo y cuantitativo, por lo tanto, se considera una investigación de enfoque mixto.** Es cualitativo ya que es un estudio etnográfico porque se utilizarán como estrategia el análisis e interpretación de la técnica de triangulación. (Mata, 2019). Es cuantitativo, como dice Hernández y Torres (2010), porque "cada etapa precede a la siguiente y no podemos "brincar" o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase" (p.102).

#### 3.2 Fuentes de información

Las fuentes que ayudan a recabar información son todos aquellos medios de los cuales procede datos relevantes, que satisfacen las necesidades de conocimiento de una situación o problema presentado y que, posteriormente, serán utilizados para lograr los objetivos esperados.

### **3.2.1 Fuentes materiales**

#### **3.2.1.1 Fuentes primarias.**

Es aquella que provee un testimonio o evidencia directa sobre el tema de investigación. Las fuentes primarias son escritas durante el tiempo que se está estudiando por la persona envuelta en el evento. (Hernández, 2018). Las fuentes que se utilizaron fueron aquellas a las que se aplicó encuesta y entrevista.

#### **3.2.1.2 Fuentes secundarias.**

Las fuentes secundarias de la investigación son aquellas que contienen información organizada y elaborada, productos del análisis, síntesis y reorganización de las fuentes primarias, entre las que se encuentran: diccionarios, enciclopedias, directorios, anuario, bibliografías, catálogos, boletines sumarios, obras de referencias entre otras. En esta investigación, se utilizaron libros de texto, enciclopedias y artículos de revistas jurídicas. (Ayala, 2021)

#### **3.2.1.3 Fuentes terciarias.**

Las fuentes terciarias son consideradas como guías físicas o virtuales que contienen información sobre las fuentes secundarias. Forman parte de la colección de referencias bibliotecas, facilitan el control y el acceso a toda gama de repertorios de referencia, como las guías de obras de referencias o a un solo tipo, como las bibliografías. (Rodríguez, 2024). Se destaca la utilidad y la credibilidad de las fuentes terciarias autorizadas en el ámbito de la investigación. Debe poseer corroboración y respaldo de expertos, significa que la información ha sido revisada y validada por personas con conocimiento y autoridad en el campo, lo que aumenta su credibilidad y fiabilidad.

### 3.2.2 Sujetos

#### 3.2.2.1 Población.

Población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones que concuerdan. Es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las entidades de la población poseen unas características comunes la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación. (Hernández y Coello, 2012).

La población objeto de este trabajo investigativo son, aproximadamente, 150 estudiantes y 38 docentes que imparten clases a la Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, Universidad de Panamá, durante el año 2024.

#### 3.2.2.2 Muestra.

La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectan datos, que se define, delimita de antemano con precisión y es un tanto representativa. (Hernández, et al., 2014). En este caso, **la muestra fueron 30 estudiantes de III año de la cátedra de Derecho Procesal del Trabajo de la Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional de Veraguas-Universidad de Panamá**, que representan el 20% de la población estudiantil que cursa este año y recibe clases de los docentes encuestados; además, se interesaron en ser parte de este estudio y estuvieron dispuestos en todo momento a llenar las encuestas de forma física o digital. **De los docentes se tomaron 10, o sea el 2.6% de la población que comparte características, como: ser profesor regular, titular, tiempo completo y dictan la cátedra de Derecho y Ciencias Políticas, específicamente Derecho del Trabajo.**

Se hizo un muestreo no probabilístico, que, según Hernández (2010), es cuando "la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las causas relacionadas con las características del investigador o del que hace la muestra" (p.207).

### **3.3 Hipótesis**

Las hipótesis indican lo que se trata de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno indagado; son respuestas provisionales a las preguntas de investigación. Sus funciones son guiar el estudio, proporcionar explicaciones y apoyar la prueba de teorías. Contienen características y sus variables deben ser comprensibles, precisos, concretos; deben ser definidas conceptualmente y operacionalmente. (Hernández et al., 2014)

#### **3.3.1. Hipótesis de investigación (Hi)**

La hipótesis de este proyecto de investigación indica lo que se está buscando y que será puesto a prueba para determinar su validez. (Arias, 2012)

- **Hi.** Las dificultades en el proceso de enseñanza y aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales en los estudiantes de III año de la asignatura de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024, incluyen la falta de aplicación de casos prácticos en situaciones reales que limita la comprensión y la capacidad para resolver los cálculos de manera efectiva.

#### **3.3.2 Hipótesis nula (Ho)**

Las hipótesis nulas son aquellas que refutan o niegan lo que afirman las hipótesis de investigación. (Hernández, 2018). La hipótesis nula de este estudio de investigación es:

- **Ho.** Las dificultades en el proceso de enseñanza y aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales en los estudiantes de III año de la asignatura de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024, no incluyen la falta de aplicación de casos prácticos en situaciones reales que limita la comprensión y la capacidad para resolver cálculos de manera efectiva.

### **3.3.3. Hipótesis alterna (Ha)**

La hipótesis alterna es una posibilidad opcional ante las hipótesis de investigación y la nula, ofrecen otra explicación o descripción diferente de las que ofrecen estos dos tipos.

(Hernández, 2018)

La Hipótesis alterna de este estudio de investigación es:

- **Ha.** Las dificultades en el proceso de enseñanza y aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales en los estudiantes de III año de la asignatura de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas incluyen el análisis de jurisprudencias y no tanto a los métodos de enseñanza o los recursos utilizados.

## **3.4 Variables**

El concepto variable se denomina constructos, propiedades o características que adquieren diversos valores. Es un símbolo o una representación, por lo tanto, una abstracción que adquiere un valor no constante. Son elementos constitutivos de la estructura de la hipótesis, o sea del enunciado que establece su relación. (Núñez, 2017)

### **3.4.1 Variable independiente**

- Casos prácticos en situaciones reales

La variable independiente "se manipula por el investigador para describir, explicar el objeto de estudio durante su investigación. Cabe precisar, que esta se genera y explica en la variable dependiente. (Moreno, 2018).

### **3.4.2 Variable dependiente**

En este caso, es el proceso de enseñanza y aprendizaje para el cálculo de prestaciones laborales de los estudiantes la asignatura de Derecho del Trabajo en estudiantes de III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024. Esta variable es el resultado de la manipulación de las variables independientes, por cuanto reciben sus efectos. (Núñez, 2017).

### **3.4.3 Variable conceptual**

La variable conceptual es definida, según Hernández et al. (2018) como: "aquella que precisa o indica con otros términos cómo vamos a entender una variable en el contexto de nuestra investigación. Generalmente se trata de una definición acordada y validada por una comunidad científica o profesional" (p. 142).

### **3.4.4 Variable operacional**

La variable operacional es una serie de procedimientos y actividades que deben realizarse para medir una variable e interpretar los datos que se han obtenido, a través de un instrumento. (Hernández et al., 2018)

## **Figura 3**

### **Cuadro de Variables**

| Variable                      | Variable Conceptual  | Variable Operacional           | Indicadores |
|-------------------------------|--|--------------------------------|-------------|
| <b>Variable Independiente</b> |  |                                |             |
| <b>Casos prácticos en</b>     | Hilo conductor de los contenidos contados a través de una historia | Aplicación de casos prácticos. | Sí o No     |

|   |   |   |  |
|---|---|---|--|
| <b>situaciones reales</b>                 | que el alumno o la alumna puede encontrar en su trabajo, y con la que se pueda identificar, que le sirva para entender, o al menos intuir, la utilidad práctica que va a tener en la vida real todo lo que está estudiando. |   | Se aplicó  |
| <b>Variable Dependiente</b>               |   |   |  |
| <b>Proceso de enseñanza y aprendizaje</b> | Proceso de transmisión de una serie de conocimientos, técnicas, normas y/o habilidades.   | Actividad por medio de la cual se comparte información, conocimiento y experiencia. | Estudios de casos prácticos<br>Consultas de jurisprudencia |
| <b>Cálculos de prestaciones laborales</b> | Cálculos de prestaciones laborales.   | Capacidad empleada para el desarrollo de un objetivo particular.                    | Estudio de casos prácticos<br>Análisis jurisprudencial     |
| <b>Estudiante</b>                         | Persona que se dedica a la aprehensión, puesta en práctica y lectura de conocimientos sobre alguna ciencia, disciplina o arte.  | Individuo que recibe educación superior en determinado centro de enseñanza.         | Edad<br>Sexo   |

### 3.5 Técnicas de recolección de datos

La investigación requiere de las técnicas de recolección de datos. Las utilizadas en este estudio, fueron:

- **La observación.** Se hicieron en el lugar de investigación, a través de visitas y mediante formularios, los cuales tienen aplicación a aquellos problemas que se pueden investigar por métodos de observación, análisis, de fuentes documentales y demás sistemas de conocimiento. (Rekalde et al., 2014)

**La entrevista personal:** técnica que permitió obtener datos, mediante un diálogo que se realiza entre dos personas cara a cara: el entrevistador- investigador y el entrevistado (la intención es obtener información que posea este último).

- **La encuesta:** es una técnica destinada a obtener datos de varias personas, cuyas opiniones interesan al investigador. Para ello, a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos quienes, en forma anónima, las responden por escrito. (Crespín, 2019). Se realiza cuando la información que se necesita puede ser obtenida a partir de la respuesta que una o varias personas pueden dar a un cuestionario preelaborado y están dispuestas a colaborar con la investigación. (Hernández y Coello, 2012)
- **Análisis:** es una técnica para estudiar las informaciones de manera objetiva y sistemática, que cuantifica los mensajes o contenidos en categorías y subcategorías; somete a análisis estadístico con herramientas diversas. (Hernández, 2018).

### 3.6. Descripción de los instrumentos

Los instrumentos de investigación son los recursos esenciales que el investigador utiliza para abordar problemas, fenómenos y extraer información (formularios en papel, dispositivos mecánicos, digitales y electrónicos). Entre los utilizados, están:

- La entrevista: se aplicó al coordinador de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Es de tipo semiestructurada, ya que se utilizó preguntas predefinidas, siguiendo un cuestionario fijo, pero con libertad de acotaciones.
- La encuesta: se aplicó a 30 estudiantes de III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas y 10 docentes que ofrecen la cátedra en Derecho del Trabajo. Consiste en 17 preguntas de opción múltiple, en la cual los participantes debían seleccionar una; son

ítems cerrados, ya que el encuestado debe seleccionar una de las proporcionadas. Se agregan dos con ítems abiertos, buscando aportes de los sujetos.

Se somete a una medida de confiabilidad que es una de consistencia y estabilidad de las respuestas. Lo que se refiere a la capacidad del cuestionario para medir de manera precisa las variables. Una de las formas más comunes es el Coeficiente Alfa de Cronbach. El programa SPSS y el Excel serán herramientas de soporte estadístico, que aseguran la confiabilidad de la variable de interés; además, del análisis estadístico e interpretativo de los datos recabados.

## **CAPÍTULO IV.**

### **Análisis de Resultados**

El objetivo principal de este apartado es examinar los datos obtenidos para responder a las preguntas de investigación planteadas. Este análisis se lleva a cabo utilizando datos cuantitativos recopilados a través de encuestas a una muestra representativa. En primer lugar, se presentan los hallazgos relevantes organizados en torno a temas principales. Esta organización facilita una interpretación clara y coherente de los datos, permitiendo destacar las tendencias y patrones más significativos. Cada temática incluye una interpretación que contribuye a responder las preguntas de investigación y alcanzar los objetivos planteados.

Además, se observan las respuestas obtenidas de la entrevista con el coordinador de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, lo que proporciona una perspectiva cualitativa que complementa los datos cuantitativos. La fiabilidad de los datos se verifica mediante el uso de la herramienta ANOVA con prueba de Cochran, asegurando así la precisión y consistencia de los resultados.

La discusión de estos se centra en probar la hipótesis formulada. Se analiza si los datos apoyan o refutan, proporcionando una base sólida para las conclusiones. Aquí, se establece una relación clara entre la fiabilidad de datos y los hallazgos, destacando cómo la consistencia y precisión refuerzan la validez de los resultados. Finalmente, los hallazgos se refuerzan con referencias a autores revisados, integrando el análisis empírico con la teoría existente. Esto proporciona una comprensión fundamentada de los datos, enmarcando el contexto teórico y asegurando la relevancia y fiabilidad de los resultados en el ámbito de la investigación.

#### 4.1 Análisis de encuestas aplicadas a docentes y estudiantes

**Tabla 1**

*Relación género, según la edad de los docentes que ofrecen la cátedra de Derecho del Trabajo a III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.*

|        |           | Edad       |      |            |      |            |     |               |      | Total |      |
|--------|-----------|------------|------|------------|------|------------|-----|---------------|------|-------|------|
|        |           | 30-45 años |      | 46-56 años |      | 57-67 años |     | 68 años o más |      |       |      |
|        |           | F. A       | F. R | F. A       | F. R | F. A       | FR  | F. A          | F. R | F. A  | F. R |
| Género | Masculino | 0          | 0%   | 2          | 20%  | 2          | 20% | 0             | 0%   | 4     | 40%  |
|        | Femenino  | 1          | 10%  | 3          | 30%  | 0          | 0%  | 2             | 20%  | 6     | 60%  |
| Total  |           | 1          | 10%  | 5          | 50%  | 2          | 20% | 2             | 20%  | 10    | 100% |

La Tabla 1 muestra la relación entre el género y la edad de los docentes que imparten la cátedra de Derecho del Trabajo al tercer año de la Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas, en el Centro Regional Universitario de Veraguas para el año 2024. De ellos, hay 2 docentes masculinos, que representan el 20% del total de la muestra, que están en el rango 46-56 años; 2, es decir el 20%, de 57-67 años. No hay docentes masculinos en los rangos de 30-45 años ni en 68 años o más.

Del género femenino hay 1, que es el 10% del total, está en 30-45 años; 3, que representan el 30%, son de 46-56 años; 2 de 68 años o más, que son el 20% del total. Este género constituye la mayoría de los educadores, con un 60% del total. Por eso es predominante, especialmente considerando la representación femenina en el rango de edad de 46-56 años y en el grupo de 68 años o más.

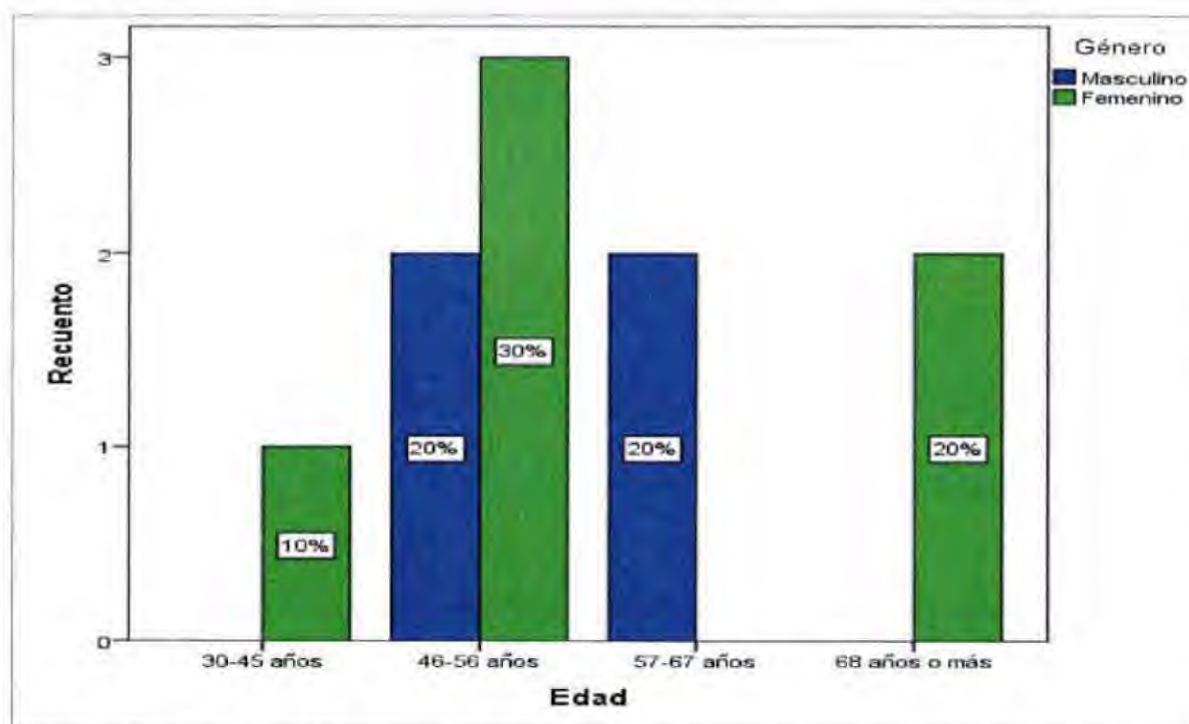
La mayoría de los docentes se encuentra en el rango de edad de 46-56 años (50%). Este grupo incluye ambos géneros, aunque hay más mujeres que hombres (3 frente a 2), lo que demuestra una clara segregación de género en ciertos rangos de edad. Todos los docentes en el rango de 57-67 años son masculinos, mientras que los docentes en el rango de

68 años o más son femeninas. Este patrón podría indicar una tendencia hacia la permanencia de mujeres en la academia por más tiempo, en esta institución de educación superior.

El que no haya docentes masculinos en los rangos de 30-45 años ni de 68 años o más, podría sugerir la necesidad de explorar las razones detrás de esta distribución y considerar medidas para equilibrar la representación de género en estos rangos. Sobre todo, porque esta segregación por edad y género es un hallazgo significativo que podría reflejar tendencias de contratación, retención y jubilación en la institución. También, proporciona una base para futuras investigaciones y posibles acciones para equilibrar mejor la representación de género en la cátedra de Derecho Laboral.

#### **Figura 4**

*Relación género, según la edad de los docentes que ofrecen la cátedra de Derecho Laboral a III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.*



Fuente: Tabla 1

**Tabla 2**

*Relación nivel de formación académica, según años de experiencia de los docentes que imparten la cátedra Derecho del Trabajo a III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.*

|   |              | ¿Años de experiencia? |      |                 |      |                 |      | Total |      |
|---|--------------|-----------------------|------|-----------------|------|-----------------|------|-------|------|
|   |              | De 5 a 10 años        |      | De 11 a 15 años |      | De 16 a 21 años |      |       |      |
|   |              | F. A                  | F. R | F. A            | F. R | F. A            | F. R | F. A  | F. R |
| ¿Cuál es su nivel de formación académica? | Licenciatura | 0                     | 0    | 1               | 10%  | 0               | 0%   | 1     | 10%  |
|   | Maestría     | 3                     | 30%  | 4               | 40%  | 2               | 20%  | 9     | 90%  |
|   | Doctorado    | 0                     | 0%   | 0               | 0%   | 0               | 0%   | 0     | 0%   |
| Total                                     |              | 3                     | 30%  | 5               | 50%  | 2               | 20%  | 10    | 10%  |

La Tabla 2 relaciona una visión sobre la formación académica de los docentes y examina en función de los años de experiencia de los docentes. Se observa que no hay docentes con 5-10 años de experiencia (0% del total); sí 1 con 11-15 años de experiencia, que es el 10%; no hay tampoco de 16-21 años de experiencia (0%).

En cuanto la formación, en el grado de maestría, hay 3 docentes, que representan 30% del total, con 5-10 años de experiencia; 4 con 11-15 años de experiencia (40%); 2 (20%) con 16-21 años de experiencia. En el grado de doctorado no hay en todas las categorías de experiencia (0%).

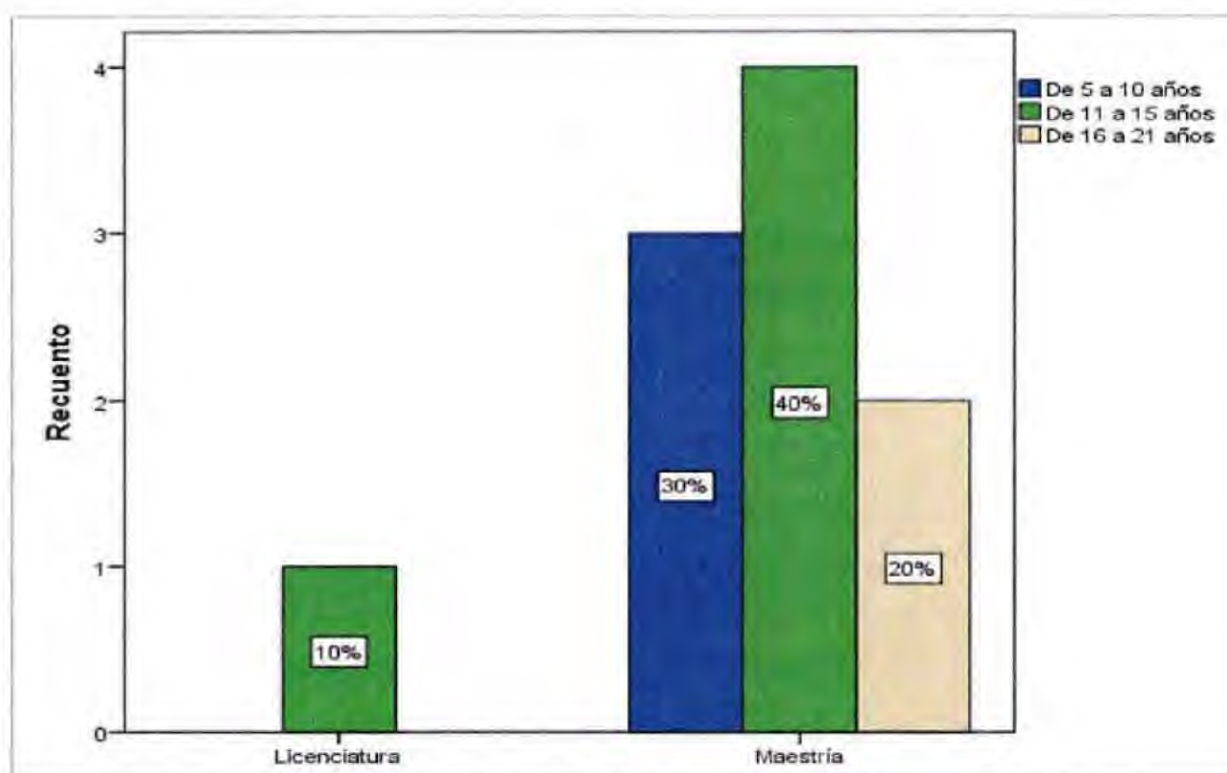
Los datos indican que la mayoría (90%) de los docentes que imparten la cátedra de Derecho del Trabajo tienen una maestría. Esto sugiere una fuerte tendencia hacia la formación avanzada en la enseñanza de la cátedra en Derecho del Trabajo. También, se conoció que ningún docente posee un doctorado, lo que puede indicar una posible área de mejora, en la cual el Centro Regional Universitario de Veraguas podría enfocarse para aumentar el nivel académico de estos docentes.

Además, la mayor concentración de docentes se encuentra en el rango de 11 a 15 (50%) años de experiencia, lo cual sugiere que la mayoría de los docentes están en una etapa intermedia de su carrera profesional. Hay una representación menor en los extremos de

experiencia (5-10 años y 16-21 años), con el 30% y el 20%, respectivamente. Parece, entonces, haber una ligera tendencia en la cual los docentes con menos experiencia (5-10 años) y los de experiencia media (11-15 años) tienen una mayor proporción de maestrías en comparación con aquellos con más experiencia (16-21 años). Esto podría reflejar tendencias en la formación académica más reciente.

**Figura 5**

*Relación nivel de formación académica, según años de experiencia de los docentes que imparten la cátedra Derecho del Trabajo a III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.*



Fuente: Tabla 2

**Tabla 3**

*Relación posición, según si ha dictado la asignatura de Derecho del Trabajo en semestres anteriores a III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.*

| Indicadores                 | ¿Ha dictado la asignatura de Derecho Laboral en semestres anteriores? |      |                       |      |       |      |
|-----------------------------|---|------|-----------------------|------|-------|------|
|                             | Sí, ha dictado la asignatura  |      | No, es la primera vez |      | Total |      |
|                             | F. A  | F. R | F. A                  | F. R | F. A  | F. R |
| Posición Profesor Titular   | 1   | 10%  | 0                     | 0%   | 1     | 10%  |
| Tiempo parcial              | 3   | 30%  | 4                     | 40%  | 7     | 70%  |
| Profesor de tiempo completo | 2   | 20%  | 0                     | 0%   | 2     | 20%  |
| Total                       | 6   | 60%  | 4                     | 40%  | 10    | 100% |

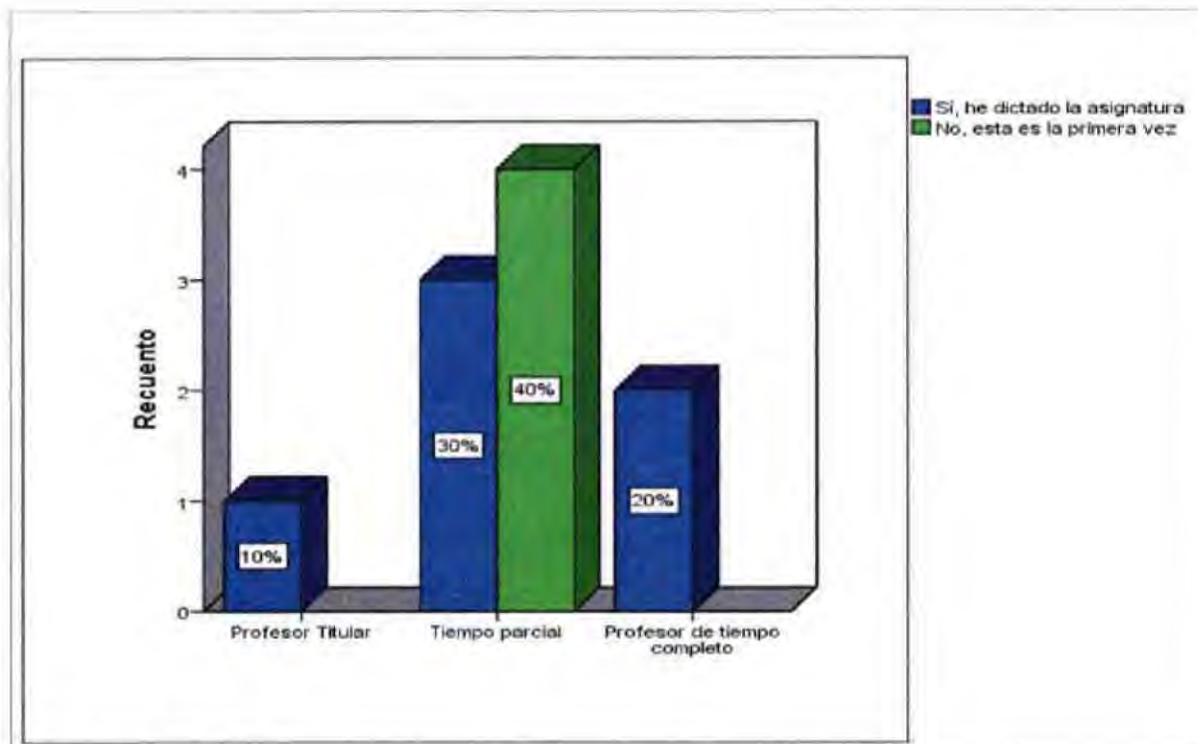
La Tabla 3 presenta a 10 docentes: 6, que son el 60% del total de la muestra, especificaron que sí han dictado la asignatura y 4, o sea el 40%, la dicta por primera vez. De ellos, de acuerdo a su posición, hay 1 (10%) que es profesor titular y dicta la cátedra; 7 (70%) son Tiempo Parcial, de los cuales 3 (30%) han dictado la asignatura y 4 (40%) dicta la asignatura por primera vez; hay 2 (20%) profesores de Tiempo Completo que sí dictan la cátedra.

Lo anterior, especifica que una mayoría relativa (60%) de los docentes ha dictado Derecho Laboral, lo cual sugiere una experiencia considerable en la enseñanza de esta asignatura. Solo hay un profesor titular, quien ha dictado la asignatura anteriormente (100% de los profesores titulares).

La mayoría de los profesores a tiempo parcial (57%) lo hace por primera vez. Ello podría indicar una alta rotación o contratación reciente a tiempo parcial. Todos los de tiempo completo han dictado la asignatura anteriormente mostrando una estabilidad y continuidad en la enseñanza. Esta información puede ser útil para entender la distribución de la experiencia docente y planificar futuras asignaciones de cursos.

**Figura 6**

Relación posición, según si ha dictado la asignatura de Derecho del Trabajo en semestres anteriores a III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.



Fuente: Tabla 3

**Tabla 4**

*Relación género, según la edad de los estudiantes III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.*

| Indicadores | Edad        |      |            |      |            |      |       |      |      |
|-------------|-------------|------|------------|------|------------|------|-------|------|------|
|             | 18 -24 años |      | 25-34 años |      | 35-44 años |      | Total |      |      |
|             | F. A        | F. R | F. A       | F. R | F. A       | F. R | F. A  | F. R |      |
| Género      | Hombre      | 10   | 33%        | 4    | 13%        | 3    | 10%   | 17   | 56%  |
|             | Mujer       | 5    | 17%        | 4    | 13%        | 4    | 13%   | 13   | 43%  |
| Total       |             | 15   | 46%        | 8    | 26%        | 7    | 23%   | 30   | 100% |

La Tabla 4 refleja un total de 30 estudiantes, que es el 100% de la muestra. La mayoría, o sea 17, (56%), son del género masculino y de acuerdo al rango de edad se distribuyen, así: 10 (33%) están entre 18-24 años; 4 (13%) de 25-34 años; y 3 (10%) de 35-44 años. En cambio, el género femenino tiene un total de 13 (43%): 5 (17%) están en el rango de 18-24 años; 4 (13%) de 25-34 años; 4 (13%) están en 35-44 años.

Si se observa, la mayoría de los estudiantes (46%) son jóvenes adultos en el rango de 18-24 años, lo cual es típico para estudiantes universitarios en el nivel de licenciatura. Hay una representación significativa de estudiantes mayores (23% entre 35-44 años), lo que podría indicar un interés en continuar o reanudar estudios a una edad más avanzada.

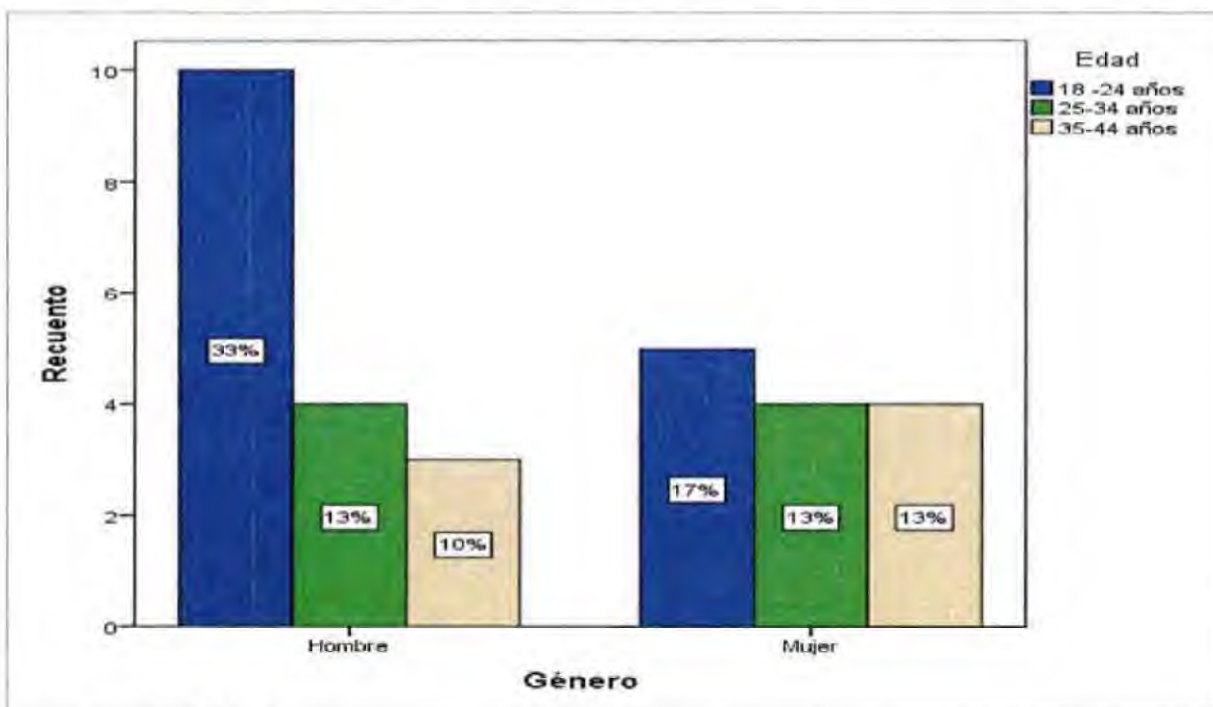
También, se evidencia que un alto porcentaje (56%) del total de estudiantes masculinos, está en el grupo de edad más joven (18-24 años). Mientras tanto, el 43% de mujeres muestra una distribución más equitativa entre los diferentes grupos de edad en comparación con los hombres.

De esta manera, en el rango de 18-24 años, los hombres (33%) superan significativamente a las mujeres (17%). En los rangos de edad de 25-34 y 35-44 años, hay una representación equitativa entre hombres y mujeres (13% cada uno en ambos rangos para cada género). La presencia notable de estudiantes mayores (25-44 años) sugiere un interés continuo en la educación superior a lo largo de diferentes etapas de la vida. Esta información

puede ser útil para adaptar estrategias de enseñanza y apoyo académico, considerando las diversas necesidades y experiencias de los estudiantes según su edad y género.

**Figura 7**

*Relación género, según la edad de los estudiantes III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.*



Fuente: Tabla 4

**Tabla 5**

*Conocimiento de Introducción al Derecho del Trabajo, según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.*

| Indicadores | Conoce lo suficiente |      | Conoce poco |      | No conoce |      | Total |      |
|-------------|----------------------|------|-------------|------|-----------|------|-------|------|
|             | F. A                 | F. R | F. A        | F. R | F. A      | F. R | F. A  | F. R |
| Estudiantes | 0                    | 0%   | 17          | 57%  | 13        | 43%  | 30    | 100% |
| Docentes    | 6                    | 60%  | 4           | 40%  | 0         | 0%   | 10    | 100% |

La Tabla 5 presenta los resultados sobre el conocimiento de Introducción al Derecho del Trabajo que tienen 30 docentes, que representan el 100%, más 30 estudiantes, que equivalen al 100% del II año de la Escuela de Derecho y Ciencias Políticas. Así, ningún estudiante afirmó tener suficiente conocimiento; 17, que constituyen el 57%, dijeron conocer poco; 13 (43%) afirmaron no tener conocimiento.

En la categoría de docentes: 6, que son el 60% del total de los encuestados, tienen suficiente conocimiento; 4, o sea el 40%, dijeron conocer poco sobre el tema; ningún docente afirmó no tener conocimiento. La existencia de una discrepancia notable del nivel de conocimiento sobre Introducción al Derecho del Trabajo entre docentes y estudiantes, sugiere la necesidad de reforzar la formación en este campo.

Este hallazgo sugiere que puede haber una brecha en la transmisión de conocimientos, ya que, a pesar de que la mayoría de los docentes tienen un buen dominio de la asignatura, este conocimiento no se está transfiriendo de manera efectiva a los estudiantes. Podría ser necesario revisar los métodos de enseñanza, los materiales educativos y los recursos disponibles para los discentes.

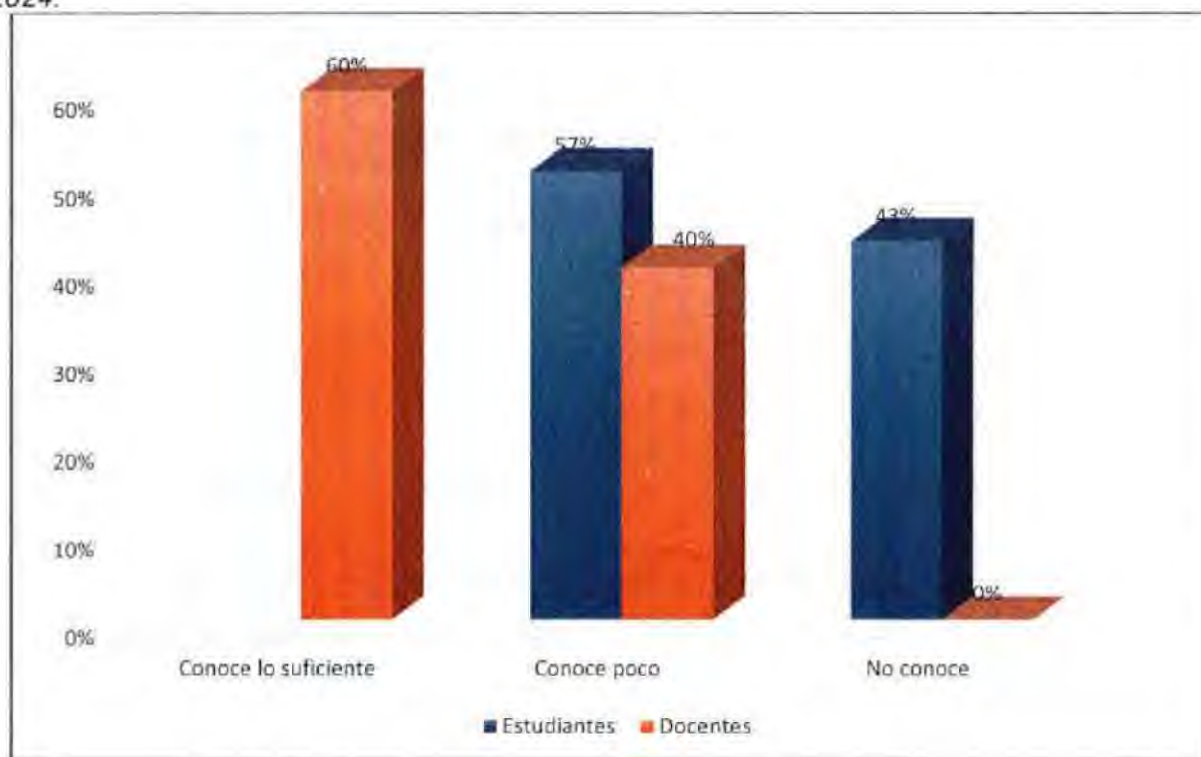
La diferencia notable en el conocimiento también puede indicar dificultades en el currículo o en la estructura del curso de Introducción al Derecho del Trabajo. Podría ser que el contenido no esté siendo cubierto de manera adecuada o que no se esté dedicando suficiente

tiempo y recursos a esta área. Debería servir como una llamada de atención para la administración y el cuerpo docente.

Por ello, se ha de considerar medidas para mejorar la enseñanza y el aprendizaje de la asignatura Derecho del Trabajo, como talleres adicionales, tutorías, cambios en el currículo, o métodos de evaluación más efectivos para asegurar que los estudiantes adquieran saberes adecuados. Esta falta de conocimiento suficiente en los estudiantes sobre Derecho del Trabajo podría tener implicaciones a largo plazo en su formación profesional y en su desempeño en el campo laboral. Es importante que se tomen medidas para abordar esta deficiencia y asegurar una mejor preparación.

### **Figura 8**

*Conocimiento de Introducción al Derecho del Trabajo, según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.*



Fuente: Tabla 5

**Tabla 6**

*Dificultad en aprobar la asignatura de Derecho del Trabajo, según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.*

| Indicadores | No hay dificultad |      | Poca dificultad |      | Mucha dificultad |      | Total |      |
|-------------|-------------------|------|-----------------|------|------------------|------|-------|------|
|             | F. A              | F. R | F. A            | F. R | F. A             | F. R | F. A  | F. R |
| Estudiantes | 8                 | 27%  | 5               | 16%  | 17               | 56%  | 30    | 100% |
| Docentes    | 6                 | 60%  | 0               | 0%   | 4                | 40%  | 10    | 100% |

La Tabla 6 presenta datos sobre la dificultad para aprobar la asignatura de Derecho del Trabajo. Así, de un total de 30 alumnos, que representan el 100% de la población seleccionada, se muestra que 8, es decir 27%, no han enfrentado dificultades; 5 (16%) poca dificultad; y 17 (56%) presentan mucha dificultad.

En cuanto a los 10 docentes encuestados, que son el 100%, se conoció que 6 (60%) mencionaron que sus alumnos no tienen dificultades para aprobar; ninguno (0%) reportó haber tenido estudiantes con pocas dificultades y 4 (40%) expresaron que los estudiantes tienen muchas dificultades.

Los datos reflejan una disparidad entre la percepción de los docentes y la experiencia real del alumnado. Mientras que el 60% de los educadores cree que los estudiantes no tienen dificultades, sólo el 27% de los alumnos reportan tenerlas. Un 16% tiene poca dificultad, una realidad no reflejada en las percepciones de los educadores.

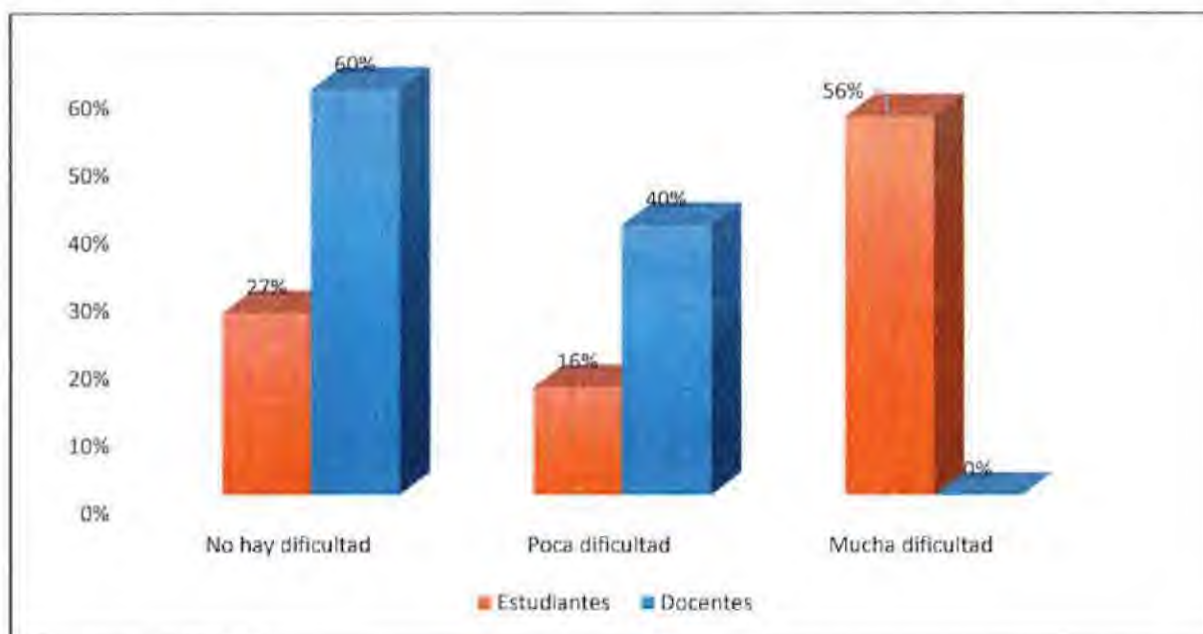
Una gran proporción de estudiantes (56%) presenta muchas dificultades en la asignatura de Derecho del Trabajo, tal vez, sean los que cursan por primera vez o sumados a algunos que han tenido situaciones para aprobarla, lo cual puede influir en las dificultades iniciales que puede incidir en la tasa de aprobación.

Los docentes demuestran estar al tanto de que, una proporción significativa de sus estudiantes (40%) enfrentan muchas dificultades, lo cual puede requerir ajustes pedagógicos. Esta diferencia de la percepción docentes y la experiencia de los discentes, sugiere la

necesidad de una mejor comunicación y seguimiento. Podría ser útil implementar estrategias de apoyo adicionales para los educandos que tienen dificultades con la asignatura, especialmente para aquellos que la están cursando por primera vez.

**Figura 9**

*Dificultad en aprobar la asignatura de Derecho de Trabajo, según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.*



Fuente: Tabla 6

**Tabla 7**

*Consideración de la comprensión de conceptos en el cálculo de prestaciones laborales, según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.*

| Indicadores | Sí, entiende y aplica correctamente conceptos |      | Tiene pocas dificultades para comprender y aplicar conceptos |      | Apenas atiende y aplica conceptos |      | Total |      |
|-------------|---|------|--|------|-----------------------------------|------|-------|------|
|             | F. A  | F. R | F. A   | F. R | F. A                              | F. R | F. A  | F. R |
| Estudiantes | 8   | 27%  | 5  | 17%  | 17                                | 56%  | 30    | 100% |
| Docentes    | 6   | 60%  | 4  | 20%  | 0                                 | 0%   | 10    | 100  |

La Tabla 7 muestra que la mayoría de los estudiantes, es decir 17, que representan el 56%, apenas entiende y aplica conceptos; indica una falta de experiencia previa significativa en el cálculo de prestaciones laborales. También, 8, o sea el 27%, entendió y aplicó correctamente los conceptos. Solo 5 (17%) tuvieron dificultades para comprender y aplicar los conceptos.

En cambio, la mayoría de los docentes, es decir 6 (60%), consideran que los estudiantes entendieron y aplicaron correctamente los conceptos. Solo 4, que es el 40% señalaron tener dificultades. Se observa un evidente contraste entre la experiencia de los estudiantes y la docente.

Se deduce que la mayoría de los alumnos está cursando la asignatura por primera vez, lo que probablemente contribuye a la mayor proporción de dificultades en la comprensión y aplicación de los conceptos. Los docentes tienen una mayor percepción de éxito en la comprensión y aplicación de los conceptos por parte de sus estudiantes.

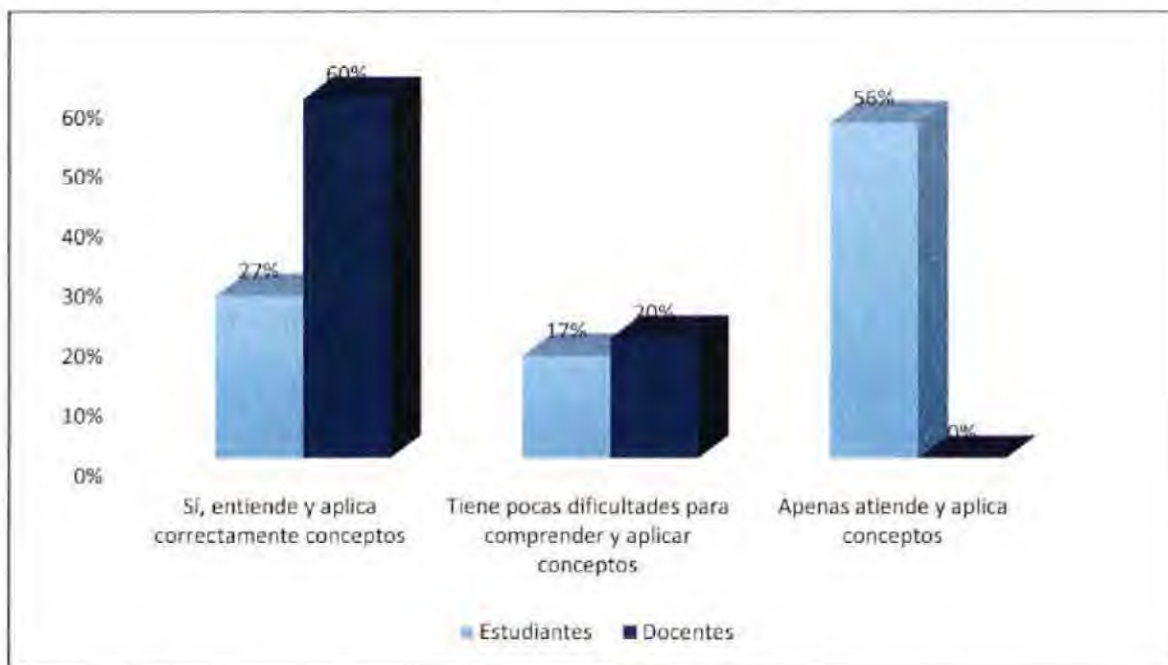
De este modo, mientras la mayoría de profesores cree que los estudiantes entienden y aplican correctamente los conceptos, solo una minoría de estos reporta el nivel de comprensión y aplicación. Sugiere que los profesores pueden sobreestimar el nivel de comprensión de sus alumnos.

Si se tiene un 56% de estudiantes cursando la asignatura por primera vez y un 17% con dificultades, se hace indiscutible la necesidad de apoyo adicional, que pueden ser tutorías, materiales de estudio suplementarios y métodos de enseñanza más enfocados en los principiantes. También, puede ser relevante revisar las estrategias educativas y pedagógicas utilizadas en la enseñanza del cálculo de prestaciones laborales para cerrar la brecha entre la percepción de los docentes y la experiencia real de los estudiantes.

Sobre todo, porque la falta de comprensión y aplicación correcta de los conceptos de prestaciones laborales puede tener un impacto negativo en la preparación profesional de los estudiantes del III año de la Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas. Es fundamental abordar estas dificultades temprano para asegurar que adquieran las competencias necesarias para su futuro profesional.

**Figura 10**

*Consideración de la comprensión en el cálculo de prestaciones laborales, según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.*



Fuente: Tabla 7

**Tabla 8**

*Evaluación del nivel de dificultad en el proceso enseñanza y aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales, según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.*

|             | Entiendo conceptos básicos de prestaciones laborales |      | Cálculo de vacaciones y días de descanso |      | Cálculo de indemnización por despido |      | Aplicación de las normas legales en casos prácticos |      | Total |      |
|-------------|--|------|--|------|--------------------------------------|------|---|------|-------|------|
|             | F. A   | F. R | F. A                                     | F. R | F. A                                 | F. R | F. A  | F. R | F. A  | F. R |
| Estudiantes | 10   | 33%  | 8  | 27%  | 6                                    | 20%  | 6   | 20%  | 30    | 100% |
| Docentes    | 3  | 30%  | 1  | 10%  | 2                                    | 20%  | 4   | 40%  | 10    | 100% |

La Tabla 8 ofrece una evaluación del nivel de dificultad en el proceso de enseñanza y aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales, mostrando que 10 (33%) estudiantes entienden solo conceptos básicos de prestaciones laborales; 8 (27%), el cálculo de vacaciones y días de descanso; 6 (20%) el cálculo de indemnización por despido; y 6 (20%) aplicación de las normas legales en casos prácticos. Lo que, en conjunto ofrece un total de 30 estudiantes, que representan el 100%.

Entre los resultados de docentes: 3 (30%) dicen que los alumnos entienden conceptos básicos de prestaciones laborales; 1 (10%) estableció que el cálculo de vacaciones y días de descanso; 2 (20%) el cálculo de indemnización por despido; 2 (20%) aplicación de las normas legales en casos prácticos; 4 (40%) del total de 10 docentes, representando el 100%.

Los datos reflejan que una mayor proporción de estudiantes (33%) entiende los conceptos básicos en comparación con los docentes que creen que aquellos entienden (30%). El 27% de los alumnos reportan comprender el cálculo de vacaciones y días de descanso, mientras que solo el 10% de los docentes consideran que esto es así, mostrando una discrepancia en la percepción. Ambos grupos coinciden en que el 20% entiende el cálculo de indemnización por despido. Solo el 20% de los estudiantes afirman poder aplicar normas

legales en casos prácticos, mientras que el 40% de los educadores cree que pueden hacerlo, mostrando una discrepancia significativa.

La percepción de los docentes y la autoevaluación de los estudiantes tienen una percepción variable. Los primeros tienden a sobreestimar la capacidad de los discentes para aplicar normas legales en casos prácticos (40% vs. 20%). Ambos grupos coinciden en la dificultad del cálculo de indemnización por despido de acuerdo en su comprensión. Los estudiantes se perciben con un mejor entendimiento de los conceptos básicos, cálculo de vacaciones y días de descanso en comparación con la percepción de los docentes.

La diferencia destaca la necesidad de mejores evaluaciones formativas y retroalimentación para alinear las percepciones de los docentes con la realidad del entendimiento de los estudiantes. Esto también indica una necesidad de modelos pedagógicos más efectivos para mejorar el entendimiento y aplicación de conceptos clave por parte de los aprendices. Los docentes deberán ser conscientes de las áreas donde los estudiantes reportan más dificultades y ajustar sus métodos de enseñanza para abordar estos desafíos específicos. Esta diferencia sugiere la necesidad de una reevaluación de los métodos de enseñanza y una mayor atención a las dificultades percibidas por los estudiantes, para asegurar la aplicación práctica de los conceptos enseñados.

**Figura 11**

*Evaluación del nivel de dificultad en el proceso enseñanza y aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales, según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.*



Fuente: Tabla 8

**Tabla 9**

*Opinión sobre el contenido de la asignatura Derecho del Trabajo para comprender el cálculo de prestaciones laborales, según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.*

|             | Si es adecuado y completo |      | Hace falta más teoría y ejemplos prácticos |      | No estoy seguro |      | Total |      |
|-------------|---------------------------|------|--|------|-----------------|------|-------|------|
|             | F. A                      | F. R | F. A                                       | F. R | F. A            | F. R | F. A  | F. R |
| Estudiantes | 2                         | 6%   | 13   | 44%  | 15              | 50%  | 30    | 100% |
| Docentes    | 4                         | 40%  | 4  | 40%  | 2               | 20%  | 10    | 100% |

La Tabla 9 presenta a 2 estudiantes, que representan el 6%, opinando que el contenido de la asignatura Derecho del Trabajo sí es adecuado y completo para comprender el cálculo de prestaciones laborales; 13, que es el 44%, expresaron que hace falta más teoría y ejemplos prácticos; 15, que son el 50%, dijeron no estar seguros.

De acuerdo a la opinión de los 10 docentes, que muestran 100%: 4, que son el 40%, dijo ser adecuado y completo; 2, que representan el 20%, reflejaron no estar seguros. Si se comparan las opiniones, solo el 6% de los estudiantes considera que el contenido es adecuado y completo; mientras que, el 40% de los docentes coincide con esta opción.

Ello, implica que se hace notable respuestas disímiles, ya que mientras una minoría de estudiantes lo considera adecuado, una proporción significativa de docentes tiene una opinión positiva. Esto revela una posible desconexión entre lo que los educadores creen que están enseñando y cómo los alumnos perciben lo que están aprendiendo.

Si se observa, el 44% de los estudiantes cree que hace falta más teoría y ejemplos prácticos; el 40% de los docentes también cree que hace falta más teoría y ejemplos prácticos. Ambos están de acuerdo en que el curso necesita más teoría y ejemplos prácticos. Esta coincidencia indica que, a pesar de las diferentes percepciones sobre la adecuación general del contenido, ambos grupos reconocen la necesidad de enriquecer el curso con más material teórico y práctico.

Existe una cierta incertidumbre al observar que el 50% de estudiantes no está seguro sobre la adecuación del contenido; mientras que solo el 20% de los docentes no está seguro. Quiere decir que, la mitad de los estudiantes están indecisos sobre la calidad del contenido, lo que sugiere una falta de confianza o claridad en el material enseñado. Los docentes muestran menos incertidumbre, pero el hecho de que un 20% también esté indeciso indica que, incluso entre los profesores hay dudas sobre la efectividad del curso.

Con todo esto, hay una notable desconexión entre estudiantes y docentes en cuanto a la percepción de la adecuación del contenido. Esto puede indicar la necesidad de mejorar la comunicación y la comprensión mutua de las expectativas y necesidades educativas. La coincidencia en la necesidad de más teoría y ejemplos prácticos es un hallazgo relevante, ya que ambos grupos reconocen que el curso puede mejorarse significativamente al incorporar más elementos teóricos y prácticos que faciliten la comprensión y aplicación del contenido.

La alta proporción de estudiantes que no están seguros sobre la adecuación del contenido es preocupante. Esto puede reflejar inseguridad en lo aprendido, falta de claridad en la enseñanza o una insuficiencia en la cobertura de temas importantes.

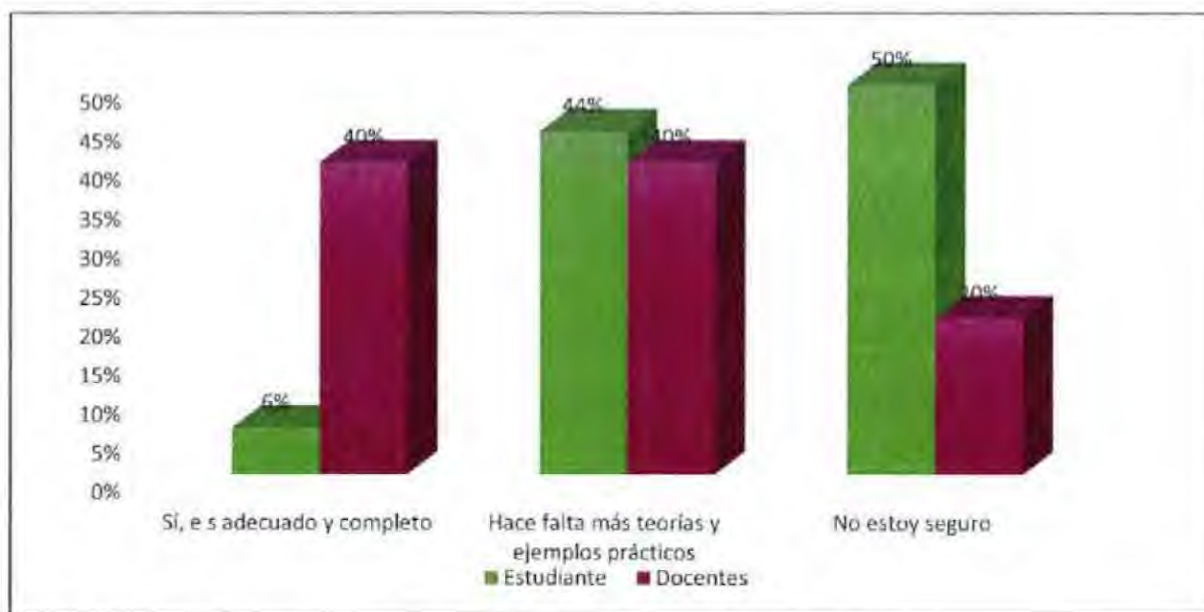
Se debe, entonces, revisar y potencialmente reestructurar el curso de Derecho del Trabajo para incluir más teoría relevante y ejemplos prácticos. Esto mejorará la comprensión y la aplicación práctica del material. Igualmente, se debe trabajar por establecer un diálogo continuo entre estudiantes y docentes para asegurar que las expectativas se alineen y que las preocupaciones se aborden de manera efectiva.

A la vez, deberán revisar las metodologías de enseñanza para implementar más activas, que involucren a los estudiantes en ejercicios prácticos y casos reales, mejorando así su comprensión y confianza en el contenido del curso. Estos resultados indican la necesidad de una revisión y mejora del curso de Derecho del Trabajo, con un enfoque particular en

aumentar la claridad y la aplicabilidad práctica del contenido, así como en optimizar la comunicación entre estudiantes y docentes.

**Figura 12**

*Opinión sobre el contenido de la asignatura Derecho del Trabajo para comprender el cálculo de prestaciones laborales, según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.*



Fuente: Tabla 9

**Tabla 10**

*Consideración de la efectividad de la metodología de enseñanza utilizada en la asignatura facilita el aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales, según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.*

| Indicadores | Sí es efectiva |      | No es efectiva |      | No estoy seguro |      | Total |      |
|-------------|----------------|------|----------------|------|-----------------|------|-------|------|
|             | F. A           | F. R | F. A           | F. R | F. A            | F. R | F. A  | F. R |
| Estudiantes | 2              | 7%   | 11             | 37%  | 17              | 56%  | 30    | 100% |
| Docentes    | 5              | 50%  | 3              | 30%  | 2               | 20%  | 10    | 100% |

La Tabla 6 muestra que 2 estudiantes, es decir el 7%, consideran que la efectividad de la metodología utilizada por los docentes facilita el aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales; 11 (37%) dijo que no es efectiva; 17 (56%) no está seguro:

Del lado docente: 5 (50%), consideran que sí es efectiva; 3 (30%), no es efectiva; 2 docentes (20%) no está seguro:

La percepción de efectividad de la metodología entre estudiantes es solo 7%; una mayoría significativa (56%) no está segura; el 37% cree que la metodología no es efectiva. En cambio, la mitad de los docentes considera que la metodología es efectiva; el 30% opina que no es efectiva; un 20% no está seguro de la efectividad.

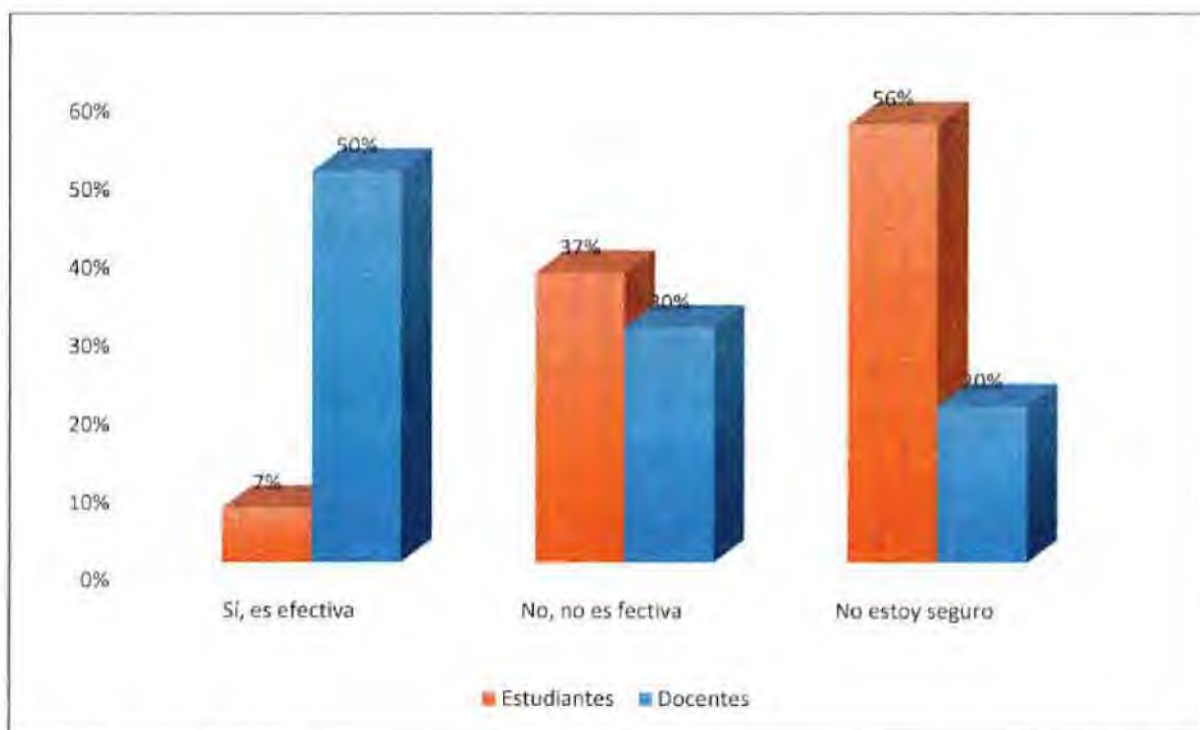
Como se evidencia, hay una discordancia notable entre estudiantes y docentes en cuanto a la percepción de efectividad metodología en la enseñanza. Los profesores (50%) tienen una percepción mucho más positiva en comparación con los alumnos, que es solo el 7% cree que la metodología es efectiva.

El porcentaje de incertidumbre es mayor entre los aprendices (56%) en comparación con los educadores (20%). Un mayor porcentaje de los primeros (37%) cree que la metodología no es efectiva en comparación con los segundos (30%). Ello sugiere que los discentes no están tan convencidos de la efectividad de la metodología en comparación con los docentes.

El alto porcentaje de estudiantes que no está seguro de la efectividad (56%) indica una posible falta de claridad o comunicación sobre los beneficios y objetivos de la metodología utilizada. Conlleva a pensar que, dada una mayoría significativa de estudiantes no está segura o considera que la metodología no es efectiva, puede ser necesario revisar y posiblemente ajustar la metodología para mejorar su percepción y efectividad percibida.

**Figura 13**

*Consideración de la efectividad de la metodología de enseñanza utilizada en la asignatura facilita el aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales, según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.*



Fuente: Tabla 10

**Tabla 11**

*Apoyo que se brinda para aclaración de dudas durante el proceso de aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales, según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.*

| Indicadores | Sí, se brinda un buen apoyo |      | No se ofrece suficiente apoyo |      | No aplica |      | Total |      |
|-------------|-----------------------------|------|-------------------------------|------|-----------|------|-------|------|
|             | F. A                        | F. R | F. A                          | F. R | F. A      | F. R | F. A  | F. R |
| Estudiantes | 13                          | 43%  | 10                            | 33%  | 7         | 23%  | 30    | 100% |
| Docentes    | 10                          | 100% | 0                             | 0%   | 0         | 0%   | 10    | 100% |

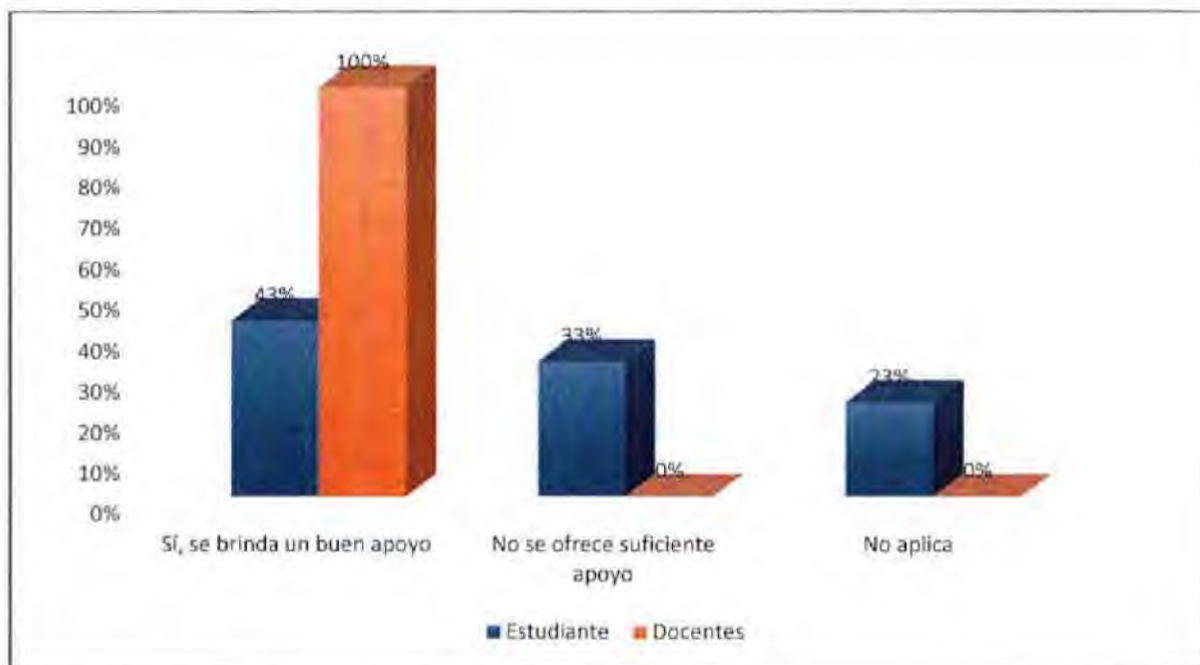
La Tabla 11 ofrece la opinión de los sujetos relacionado al apoyo para aclarar dudas durante el proceso de aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales. Los estudiantes se distribuyeron así: 13, que representan el 43%, consideran que Sí, se brinda un buen apoyo; 10 (33%), expresaron que no se ofrece suficiente apoyo; 7 (23%) no aplica. En cambio, para los 10 educadores, que son el 100%, sí se brinda un buen apoyo.

Si se contrastan estas opiniones: la mayoría de los estudiantes (43%) es positiva al decir que sí es efectiva; más, un 33% siente que no se ofrece suficiente apoyo, lo cual es una proporción considerable que sugiere insatisfacción. Además, un 23% indicó "No aplica", lo que podría reflejar que estos estudiantes no han requerido o percibido la necesidad de apoyo. Aunque, desde la perspectiva de los docentes, el sistema de apoyo es adecuado y eficiente.

Esta diferencia en la percepción, hace notar que, mientras que todos los docentes están satisfechos con el apoyo brindado, solo el 43% de los estudiantes comparte esa opinión. El 33% sienta que no se ofrece suficiente apoyo indica un área crítica que necesita atención para mejorar la satisfacción y posiblemente el rendimiento académico. Se percibe con estos datos que habrá que revisar los mecanismos de apoyo y comunicación entre ambos grupos para asegurar que las necesidades de los estudiantes están siendo adecuadamente atendidas. Es recomendable llevar a cabo evaluaciones periódicas y más detalladas para entender las causas detrás de la percepción de insuficiencia de apoyo por parte de los estudiantes y tomar medidas correctivas.

**Figura 14**

Apoyo que se brinda para aclaración de dudas durante el proceso de aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales, según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.



Fuente: Tabla 11

**Tabla 12**

*Dificultades específicas en el proceso enseñanza y aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales, según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.*

| Indicadores | Falta de ejemplos prácticos y casos reales |      | Comprensión de la normativa aplicable |      | Poca retroalimentación en las prácticas |      | Complejidad de fórmulas matemáticas y cálculos numéricos |      | Carencia de material didáctico adecuado |      | Total |      |
|-------------|--|------|---------------------------------------|------|---|------|--|------|---|------|-------|------|
|             | F. A                                       | F. R | F. A                                  | F. R | F. A                                    | F. R | F. A   | F. R | F. A                                    | F. R | F. A  | F. R |
| Estudiantes | 5  | 17%  | 6                                     | 20%  | 6                                       | 20%  | 9  | 30%  | 4                                       | 13%  | 30    | 100% |
| Docentes    | 3  | 30%  | 2                                     | 20%  | 5                                       | 50%  | 0  | 0%   | 0                                       | 0%   | 10    | 100% |

La Tabla 8 desglosa las dificultades específicas en el proceso de enseñanza y aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales. Así, 5 estudiantes (17% del total), aprecian que es la falta de ejemplos prácticos y casos reales; 6 (20%), comprender la normativa laboral aplicable; 6 (20%) la poca retroalimentación sobre el desempeño de los cálculos realizados; 9 (30%) consideran que es la complejidad en la aplicación de las fórmulas matemáticas y cálculos numéricos; y 4 (13%), falta de materiales didácticos adecuados

Para 3 docentes (30%), es la falta de ejemplos prácticos y casos reales; 2 (20%), comprender la normativa laboral aplicable; 5 docentes (50%), poca retroalimentación sobre el desempeño de los cálculos realizados; y ninguno considera la complejidad en la aplicación de las fórmulas matemáticas y cálculos numéricos, ni falta de materiales didácticos adecuados. De esto se analiza que la mayoría de los estudiantes (30%) señala la complejidad en la aplicación de fórmulas matemáticas y cálculos numéricos como la principal dificultad.

Un porcentaje significativo (17%) también menciona la falta de ejemplos prácticos y casos reales como una dificultad. Comprender la normativa laboral aplicable y retroalimentación son dificultades que están en el mismo nivel de frecuencia (20% cada una), lo que indica que la

comprensión de la normativa laboral y la falta de realimentación sobre el desempeño son desafíos importantes para los estudiantes.

Según, el 50% de los docentes identifica la poca retroalimentación sobre el desempeño de los cálculos realizados como una dificultad; la falta de ejemplos prácticos y casos reales es mencionado también como dificultad por un tercio de los docentes (30%)

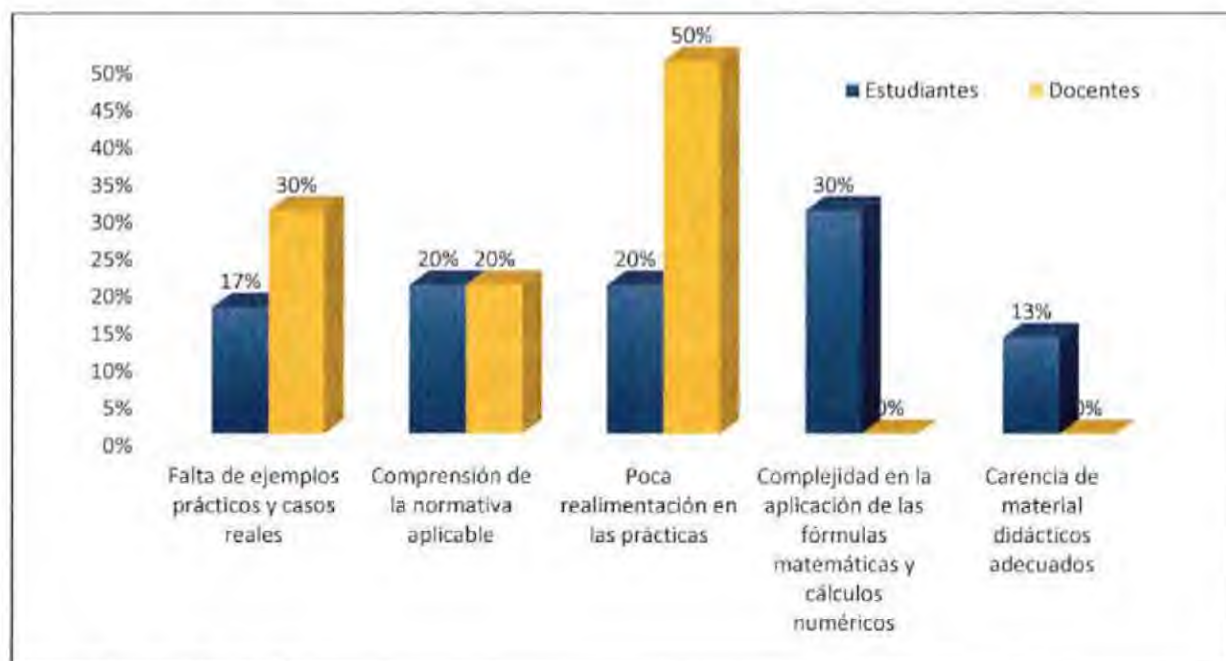
Lo que indica que los estudiantes se centran en la complejidad de las fórmulas y la falta de ejemplos prácticos, mientras que los docentes están más preocupados por la retroalimentación sobre el desempeño. Tanto estudiantes como docentes resaltan la importancia de ejemplos prácticos y casos reales para mejorar el aprendizaje.

La poca retroalimentación sobre el desempeño parece ser un problema común, según la perspectiva de los docentes; la comprensión de la normativa laboral aplicable también es una preocupación, lo que sugiere la necesidad de integrar casos reales y contextuales en la enseñanza.

Por ello, debería desarrollarse y proporcionarse más ejemplos prácticos y casos reales para mejorar la comprensión y aplicación de los cálculos de prestaciones laborales; establecer mecanismos para proporcionar una retroalimentación más efectiva sobre el desempeño de los estudiantes en los cálculos; revisar y actualizar los materiales didácticos para asegurar su relevancia y utilidad en el proceso de enseñanza. También, se deben ofrecer programas de formación continua para los docentes, centrándose en técnicas efectivas de enseñanza y evaluación.

**Figura 15**

*Dificultades específicas en el proceso enseñanza y aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales, según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.*



Fuente: Tabla 12

**Tabla 13**

*Rol que juegan la práctica y ejercitación en el aprendizaje efectivo del cálculo de prestaciones laborales, según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veracruz, 2024.*

| Indicadores | La práctica es esencial para consolidar los conocimientos teóricos |      | Los ejercicios ayudan a identificar áreas de mejora y aplicar conceptos aprendidos |      | La práctica permite una mejor comprensión de normativa laboral |      | Los ejercicios son útiles para desarrollar habilidades de resolución de problemas |      | Total |      |
|-------------|--|------|--|------|--|------|---|------|-------|------|
|             | F. A   | F. R | F. A   | F. R | F. A   | F. R | F. A  | F. R | F. A  | F. R |
|             | Estudiantes  | 7    | 23%  | 8    | 26%  | 10   | 33%   | 5    | 16%   | 30%  |
| Docentes    | 3  | 30%  | 2  | 20%  | 4  | 40%  | 1   | 10%  | 10    | 100% |

La Tabla 13 explica que 7 estudiantes, o sea el 23% del total de la población, considera que la práctica es esencial para consolidar los conocimientos teóricos; 10 (33%), los ejercicios ayudan a identificar áreas de mejora y aplicar conceptos aprendidos; 5 (16%), la práctica permite una mejor comprensión de la normativa laboral; 8 (26%), los ejercicios son útiles para resolución de problemas.

Los docentes se distribuyeron así; 3 (30%), dijeron que la práctica es esencial para consolidar los conocimientos teóricos; 4 (40%), los ejercicios ayudan a identificar áreas de mejora y aplicar conceptos; 1 (10%), la práctica permite una mejor comprensión de la normativa laboral; 2 (20%), los ejercicios son útiles para desarrollar habilidades de resolución de problemas.

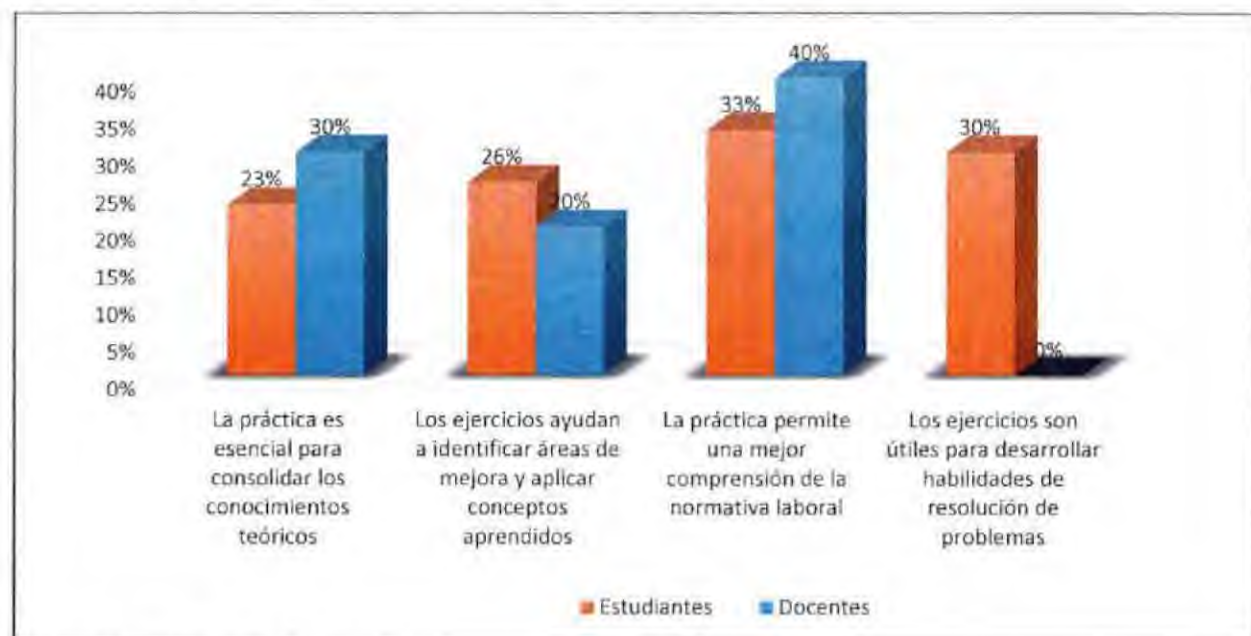
Al analizar, se observa que un porcentaje significativo de estudiantes establece la práctica esencial para consolidar los conocimientos teóricos, aunque la mayoría valora los ejercicios como una herramienta para identificar áreas de mejora y aplicar los conceptos aprendidos. Otro porcentaje significativo reconoce la utilidad de los ejercicios para desarrollar habilidades de resolución de problemas, seguido por los que mencionan que la práctica permite una mejor comprensión de la normativa laboral.

Tanto estudiantes como docentes reconocen la importancia de la práctica para consolidar conocimientos y desarrollar habilidades. Igual, ambos grupos destacan la utilidad de los ejercicios para identificar áreas de mejora y aplicar conceptos aprendidos en contextos prácticos. Es importante saber que, mientras que algunos estudiantes mencionan la comprensión de la normativa laboral como importante, los docentes parecen prestar menos atención a este aspecto.

Se deberían desarrollar más actividades y ejercicios prácticos que ayuden a los estudiantes a aplicar los conceptos teóricos en situaciones reales; proporcionar una retroalimentación efectiva sobre ejercicios y aumentar el enfoque en la comprensión de la normativa laboral, a través de ejercicios específicos y casos prácticos.

**Figura 16**

*Rol que juegan la práctica y ejercitación en el aprendizaje efectivo del cálculo de prestaciones laborales, según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.*



Fuente: Tabla 13

**Tabla 14**

*Consideración sobre efectividad de las actividades prácticas que pueden implementarse para facilitar y motivar el aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales, según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.*

| Indicadores | Sí mejorarían el aprendizaje |      | No, las actividades prácticas no serían útiles para el aprendizaje |      | No estoy seguro |      | Total |
|-------------|------------------------------|------|--|------|-----------------|------|-------|
|             | F. A                         | F. R | F. A   | F. R | F. A            | F. R |       |
| Estudiantes | 18                           | 60%  | 3  | 10%  | 9               | 30%  | 30    |
| Docentes    | 10                           | 100% | 0  | 0%   | 0               | 0%   | 10    |

La Tabla 14 muestra a 18 estudiantes (60%) que consideran que las actividades prácticas mejorarían el aprendizaje; 3 (10%), no serían útiles para el aprendizaje; y 9 (30%) no está seguro. Además, refleja 10 docentes (100%) que establecen las actividades prácticas mejorarían el aprendizaje y motivarían al estudiantado; ninguno dijo que las actividades prácticas no serían útiles para el aprendizaje ni la motivación, ni hay porcentajes que digan no estar seguro.

Se da una aceptación mayoritaria de actividades prácticas, reflejadas en el 60% de los estudiantes que considera que mejorarían el aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales. Hay una minoría (10%) que no lo considera útil para el aprendizaje. La indecisión en un porcentaje significativo, en el 30% de los estudiantes que no está seguro sobre la utilidad de las actividades prácticas.

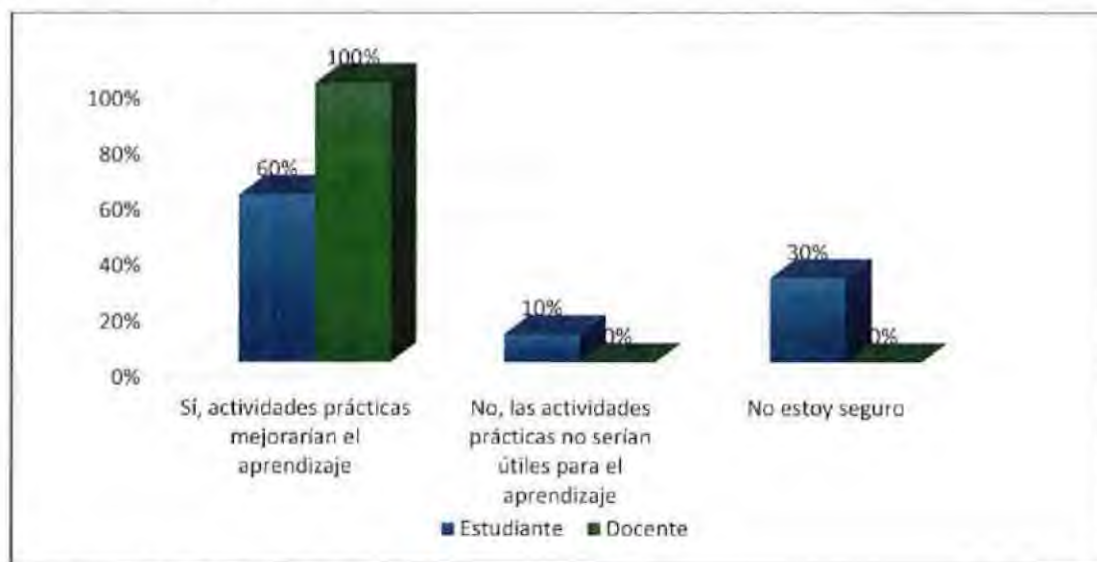
En los docentes existe un apoyo unánime a actividades prácticas, ya que todos los docentes están de acuerdo en que las actividades prácticas mejorarían el aprendizaje. Ninguno expresó dudas o desacuerdo con esta utilidad para mejorar el aprendizaje.

De esta manera, ambos grupos están mayoritariamente de acuerdo en la utilidad de las actividades prácticas para mejorar el aprendizaje. Aunque la presencia de un 30% de algunos indecisos sugiere la necesidad de más información o experiencia práctica para formar una

opinión sólida. Los resultados refuerzan la importancia de implementar actividades prácticas en el proceso de enseñanza del cálculo de prestaciones laborales, contextualizadas para facilitar el aprendizaje y la comprensión de los conceptos. Se puede pensar en desarrollar y aplicar actividades variadas; brindar información y orientación a estudiantes sobre la utilidad y beneficios de estas y evaluar regularmente el impacto en el aprendizaje y ajustarlas según los resultados y comentarios recibidos.

### Figura 17

*Consideración sobre efectividad de las actividades prácticas que pueden implementarse para facilitar y motivar el aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales, según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.*



Fuente: Tabla 14

**Tabla 15**

*Búsqueda de recursos adicionales fuera del aula para mejorar la comprensión y aplicación de cálculos de prestaciones laborales (libros, tutoriales en línea, otros), según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.*

| Indicadores | Sí busca |      | No se busca |      | Total |      |
|-------------|----------|------|-------------|------|-------|------|
|             | F. A     | F. R | F. A        | F. R | F. A  | F. R |
| Estudiantes | 16       | 54%  | 14          | 46%  | 30%   | 100% |
| Docentes    | 6        | 60%  | 4           | 40%  | 10    | 100% |

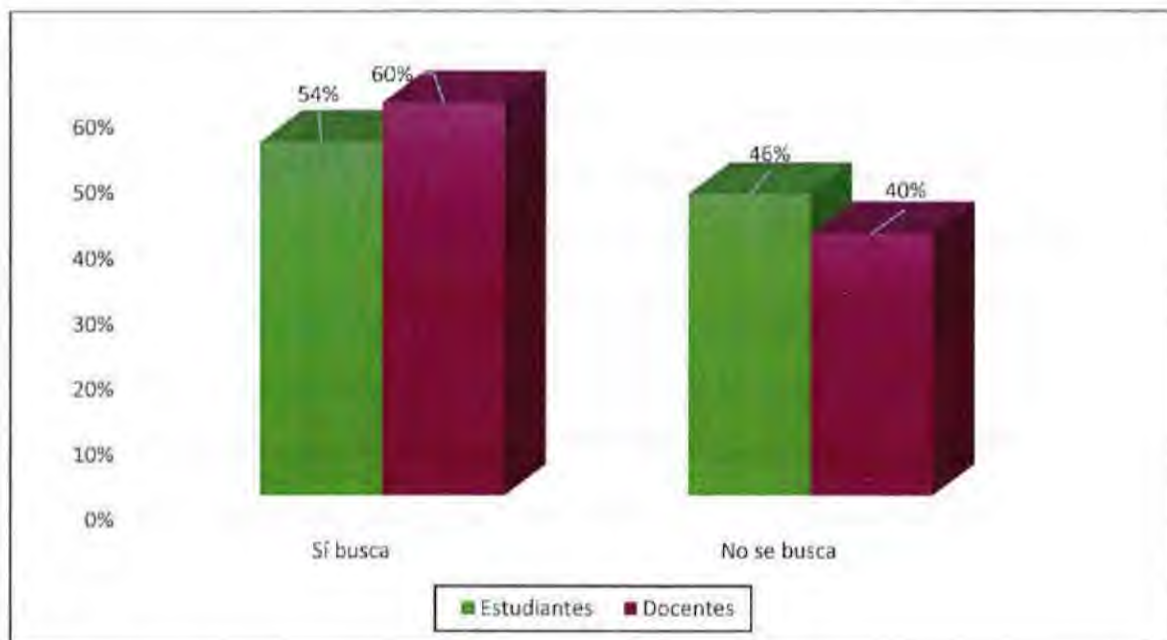
La Tabla 15 representa resultados de 30 estudiantes, que son el 100% y 10 (100%) que buscan recursos fuera del aula para mejorar la comprensión de cálculos de prestaciones laborales. De acuerdo a ello, 16 estudiantes, que representan el 54% de encuestados, sí lo hace; 14, que representan el 46%, no lo hace. De los 6 docentes, que representan el 60% de los educadores encuestados, dice realizar búsquedas de recursos adicionales y 4 (40%) especifican que no lo hace.

Lo anterior, refleja que más de la mitad de los estudiantes reconocen la importancia de buscar recursos externos para mejorar sus habilidades en este tema específico. También de parte de los docentes se indica que la mayoría está comprometida en mejorar la calidad de la enseñanza utilizando recursos externos. Al comparar, se observa una similitud en el interés por mejorar el aprendizaje y la enseñanza en este tema específico. Esto sugiere una sincronización entre el enfoque de los estudiantes y la disposición de los docentes para mejorar la comprensión y enseñanza de los cálculos de prestaciones laborales.

Se puede deducir un alto nivel de interés por parte del estudiantado y el cuerpo docente, en buscar recursos adicionales para mejorar la comprensión de los cálculos de prestaciones laborales en la Escuela de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas en el año 2024.

**Figura 18**

*Búsqueda de recursos adicionales fuera del aula para mejorar la comprensión de cálculos de prestaciones laborales (libros, tutoriales en línea, otros), según docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.*



Fuente: Tabla 15

**Tabla 16**

*Cambios o ajustes que sugiere para mejorar el proceso de enseñanza en el cálculo de prestaciones laborales, según docentes y estudiantes del III año de la Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.*

| Indicadores | Aumento de los años del plan de estudio |       | Aumento de horas en la asignatura que la contiene |       | Introducción de nuevas materias en verano |       | Total |       |
|-------------|---|-------|---|-------|---|-------|-------|-------|
|             | F. A.                                   | F. R. | F. A.   | F. R. | F. A.                                     | F. R. | F. A. | F. R. |
| Estudiantes | 5                                       | 16%   | 24  | 80%   | 1   | 3%    | 30    | 100%  |
| Docentes    | 0                                       | 0%    | 6   | 60%   | 4   | 40%   | 6     | 100%  |

La Tabla 16 refleja los datos relacionados a los cambios o ajustes que sugieren el 100% de estudiantes y el 100% de docentes para mejorar el proceso de enseñanza en el cálculo de prestaciones laborales, al III año de la Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas. De eso, 5 estudiantes, que muestran el 16%, sugieren aumentar los años del plan de estudio, pero ningún docente lo recomienda. Este indicador tiene muy poco apoyo, especialmente entre los profesores.

Mientras 24 (80%) estudiantes dijeron que se aumenten las horas en la asignatura que la contiene, entre los docentes aparecen 6 (60%). Este es el cambio más favorecido por ambas partes. La mayoría de ellas consideran que aumentar las horas de instrucción dentro de la asignatura existente es crucial para mejorar la comprensión y el aprendizaje de las prestaciones laborales.

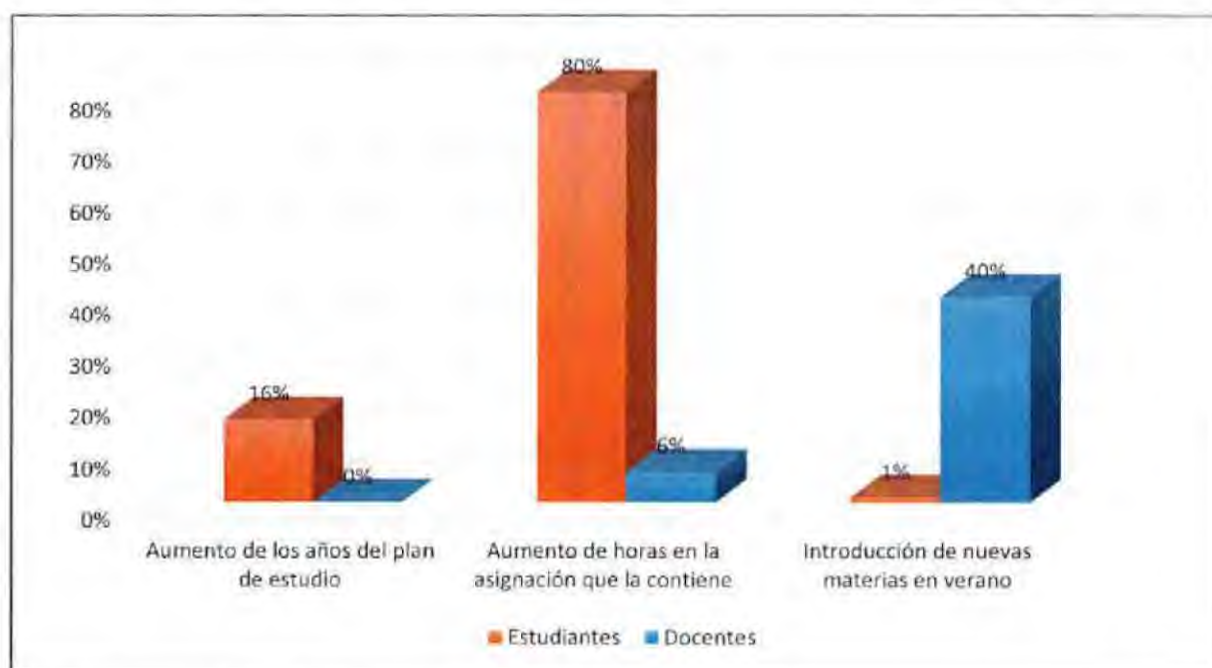
En cuanto a la introducción de nuevas materias en verano: solo 1 estudiante, que es el 3%, lo cree así; mientras que 4 (40%) docentes están a favor de esta medida. Existe, entonces, una notable discrepancia entre las opiniones sobre esta opción. Mientras que un número considerable de educadores ve valor en añadir nuevas materias en verano, los alumnos muestran un interés muy bajo por esta propuesta. Esto podría indicar preocupaciones de los estudiantes sobre la carga académica adicional durante el verano.

El análisis de los datos sugiere que la estrategia más efectiva y respaldada para mejorar el proceso de enseñanza del cálculo de prestaciones laborales es aumentar las horas dedicadas

a esta asignatura. Otras propuestas, como extender el plan de estudios y añadir nuevas materias en verano, no tienen suficiente apoyo, especialmente entre los estudiantes. Por lo tanto, las reformas educativas deben enfocarse principalmente en optimizar la distribución y cantidad de horas de enseñanza dentro del plan de estudios actual.

**Figura 19**

*Cambios o ajustes que sugiere para mejorar el proceso de enseñanza en el cálculo de prestaciones laborales, según docentes y estudiantes del III año de la Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.*



Fuente: Tabla 16

**Tabla 17**

*Recomendaciones sobre a la enseñanza y el aprendizaje de la asignatura Derecho del Trabajo, dadas por docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.*

| Indicadores | Enfoque teórico-práctico más moderno y actualizado |      | Mejores estrategias metodológicas y apoyo didáctico |      | Uso de las TIC en metodologías |      | Total |      |
|-------------|--|------|---|------|--------------------------------|------|-------|------|
|             | F. A   | F. R | F. A  | F. R | F. A                           | F. R | F. A  | F. R |
| Estudiante  | 12   | 40%  | 7   | 23%  | 11                             | 36%  | 30    | 100% |
| Docente     | 7  | 70%  | 3   | 30%  | 0                              | 0%   | 10    | 100% |

La Tabla 17 expone que 12 estudiantes, o sea el 40%, recomendó que se debe cambiar el enfoque para que sea la enseñanza y el aprendizaje de la asignatura Derecho del Trabajo sea más actualizado en el III año de la Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas. Entre los docentes: 7, es decir 70%, piensan igual.

Sobre opciones, como mejores estrategias metodológicas y apoyo didáctico, 7 (23%) están a favor y 3 (30%) docentes. Acerca del uso de las TIC en metodologías, 11 (36%) estudiantes están a favor, pero ningún docente (entre las respuestas no hubo algo que se pareciera o ajustara a esta).

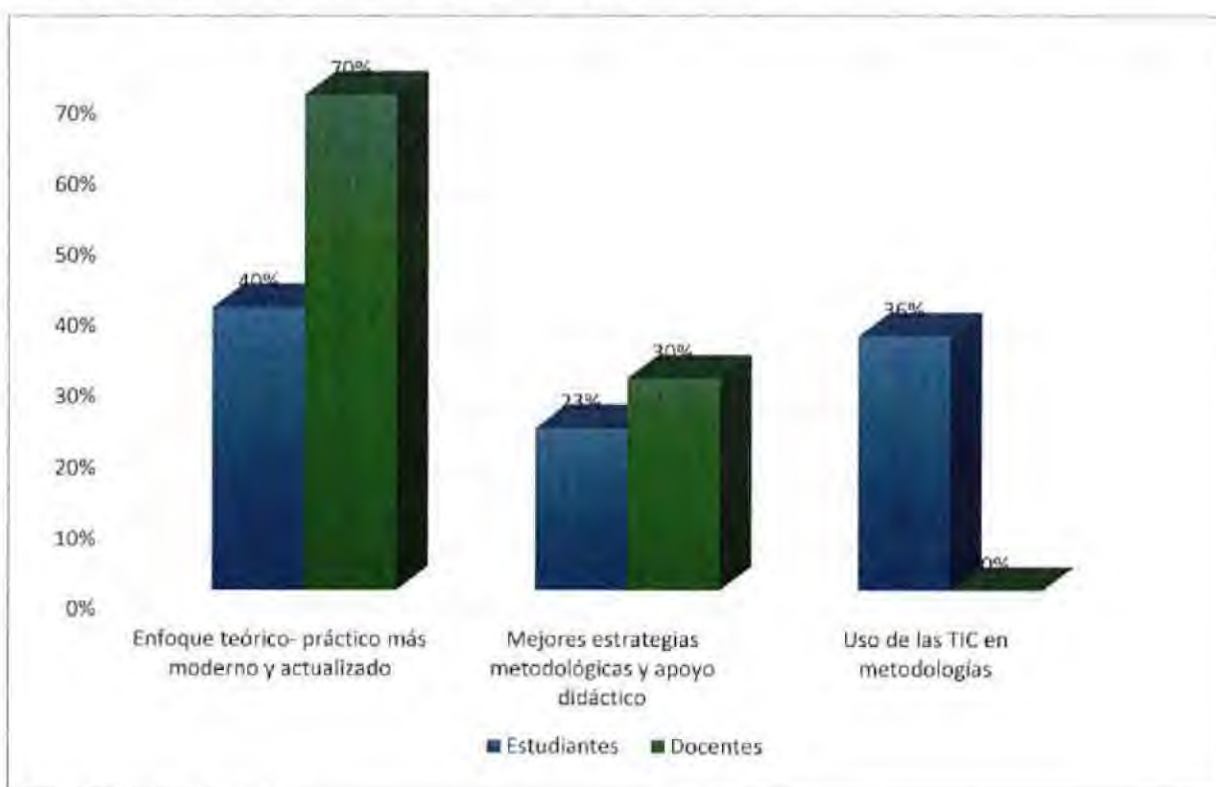
En sí, tanto estudiantes como docentes muestran una preferencia significativa por un enfoque teórico-práctico moderno y actualizado en la enseñanza de Derecho del Trabajo. En cambio, los estudiantes muestran una mayor aceptación que los docentes hacia la implementación de mejores estrategias metodológicas y un mayor apoyo didáctico en la enseñanza de la asignatura.

La presencia de una discrepancia notable en la opción del uso de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en las metodologías de enseñanza de la materia Derecho del Trabajo, se observa cuando los estudiantes muestran un interés moderado, mientras que los docentes parecen ser más reticentes.

Se demuestra un claro apoyo hacia un enfoque teórico-práctico moderno y mejores estrategias metodológicas por parte tanto de estudiantes como de docentes. Sin embargo, existe una brecha en cuanto al uso de las TIC, donde los estudiantes muestran más interés que los docentes. Este contraste podría indicar áreas de oportunidad para mejorar la integración de tecnología en la enseñanza de Derecho del Trabajo.

**Figura 20**

*Recomendaciones sobre a la enseñanza y el aprendizaje de la asignatura Derecho del Trabajo, dadas por docentes y estudiantes del III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.*



Fuente: Tabla 17

## 4.2 Análisis de Entrevista al Coordinador de la Facultad

La entrevista se dio en el marco del respeto y ofreció aspectos interesantes:

1. ¿Colabore y exponga qué recomienda para mejorar la metodología de la enseñanza en el correcto aprendizaje de la materia Derecho del Trabajo en los estudiantes de III año de la Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas?

**Respuesta:** *Las recomendaciones para mejorar la metodología de enseñanza en Derecho del Trabajo para estudiantes de III año incluyen incorporar estudios de casos reales, actividades prácticas como simulaciones de juicios laborales y utilizar recursos tecnológicos como plataformas virtuales para complementar el aprendizaje.*

2. ¿Indique cuáles son los métodos y estrategias de enseñanza que emplean los docentes en el desarrollo del curso de Derecho del Trabajo que robustezcan las capacidades técnicas de los estudiantes III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas?

**Respuesta:** *Los métodos y estrategias de enseñanza empleados por los docentes en Derecho del Trabajo incluyen clases magistrales, debates, análisis de jurisprudencia actualizada, uso de materiales audiovisuales y evaluaciones periódicas para medir el progreso de los estudiantes.*

3. ¿Considera usted que la motivación y las estrategias de enseñanza utilizadas tienen efectos dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje en los estudiantes del III año de la Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas?

**Respuesta:** *Sí, la motivación y las estrategias de enseñanza tienen un impacto significativo en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes de III año en Derecho del Trabajo. Es crucial mantener un ambiente de aprendizaje estimulante, fomentar la participación activa de los estudiantes y adaptar el contenido a sus intereses y necesidades.*

4. ¿Conoce usted algunos sistemas de técnicas de enseñanza que se utilizan para aplicar en los salones en pos de mejorar el pénsum académico a favor de los estudiantes III año de la Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas?

**Respuesta:** *Algunos sistemas de técnicas motivacionales y de enseñanza que se pueden utilizar incluyen el aprendizaje basado en problemas, el uso de gamificación, la retroalimentación constante, el trabajo en equipo y la aplicación de ejemplos prácticos relevantes.*

5. ¿Según su experiencia profesional y académica a nivel docente, qué recomendaciones se pueden implementar para favorecer las capacidades intelectuales que coadyuven al aprendizaje de estudiantes de III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas?

**Respuesta:** *Para favorecer las capacidades intelectuales de los estudiantes, se pueden implementar recomendaciones como la promoción del pensamiento crítico, el desarrollo de habilidades de investigación jurídica, la participación en actividades extracurriculares relacionadas y el estímulo de la creatividad en la resolución de problemas legales.*

**Comentario final del coordinador:**

*En relación al trabajo de tesis, sobre las dificultades en el cálculo de prestaciones laborales a estos alumnos del III año de Derecho del Trabajo, es muy interesante, porque ofrece bases también para investigar casos reales, realizar encuestas entre los estudiantes y docentes e identificar las áreas de mayor dificultad, ofrecer tutorías personalizadas y desarrollar materiales de apoyo en el mejoramiento de la comprensión y aplicación de estos conceptos en el ámbito laboral. Resalto el que la jurisprudencia es tan fundamental que ayuda que parezca más real la vida académica con la profesional. Lo felicito y agradezco su interés y el trabajo que realiza.*

### 4.3. Fiabilidad de los Datos

El ANOVA se utiliza para comparar las medias de tres o más grupos para ver si al menos una de ellas es significativamente diferente de las demás. Esta prueba que es el Análisis de Varianza y la prueba de Cochran son dos pruebas estadísticas que se utilizan en el análisis de datos, pero se aplican en contextos diferentes y con objetivos distintos. La prueba de Cochran se utiliza para evaluar la homogeneidad de las varianzas de varios grupos. Es una prueba de homogeneidad de varianzas y es útil para verificar uno de los supuestos del ANOVA, que es la homocedasticidad (igualdad de varianzas).

Los datos sometidos esta ANOVA con prueba de Cochran indican que todos fueron considerados en el análisis, sin exclusión alguna. Debe entenderse que el Alfa de Cronbach es una medida de consistencia interna. Este análisis de varianza (ANOVA) y la prueba de Cochran se utilizan para evaluar diferencias en las medias y la homogeneidad de las variancias, respectivamente.

Un valor de 0.524 indica que la consistencia interna de los elementos es moderada. La significancia (Sig) de 0.000 para el Q de Cochran indica que hay diferencias significativas entre las medias de los elementos. La media global de 2.11 indica el valor promedio de las respuestas en la escala utilizada.

Las sumas de cuadrados y las medias cuadráticas proporcionan información sobre la variabilidad entre los sujetos y dentro de los sujetos (entre los elementos). En sí, los datos muestran una fiabilidad moderada según el Alfa de Cronbach y diferencias significativas en las medias de los elementos, según el ANOVA y la prueba de Cochran. Esto sugiere que los elementos del instrumento están midiendo diferentes aspectos del constructor y puede mejorar la fiabilidad.

**Figura 21** Prueba de Fiabilidad ANOVA con prueba de Cochran (Programa SPSS)

**Resumen de procesamiento de casos**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 40 | 100.0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | .0    |
| Total |                       | 40 | 100.0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

| Alfa de  |                |
|----------|----------------|
| Cronbach | N de elementos |
| .524     | 14             |

**ANOVA con prueba de Cochran**

|               |                 | Suma de cuadrados | gl  | Media cuadrática | Q de Cochran | Sig  |
|---------------|-----------------|-------------------|-----|------------------|--------------|------|
| Inter sujetos |                 | 68.141            | 39  | 1.747            |              |      |
| Intra sujetos | Entre elementos | 130.630           | 13  | 10.048           | 123.010      | .000 |
|               | Residuo         | 421.584           | 507 | .832             |              |      |
|               | Total           | 552.214           | 520 | 1.062            |              |      |
| Total         |                 | 620.355           | 559 | 1.110            |              |      |

Media global = 2.11

#### 4.4. Discusión de Resultados y Prueba de Hipótesis

Para realizar la discusión es necesario tener presentes las hipótesis que se determinaron para este trabajo investigativo:

- **H<sub>i</sub>**: Las dificultades en el proceso de enseñanza y aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales en los estudiantes de III año de la asignatura de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024, incluyen la falta de aplicación de casos prácticos en situaciones

reales, lo cual limita la comprensión y la capacidad para resolver los cálculos de manera efectiva.

- **Ho.** Las dificultades en el proceso de enseñanza y aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales en los estudiantes de III año de la asignatura de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024, no incluyen la falta de aplicación de casos prácticos en situaciones reales, lo cual limita la comprensión y la capacidad para resolver cálculos de manera efectiva.
- **Ha.** Las dificultades en el proceso de enseñanza y aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales en los estudiantes de III año de la asignatura de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas incluyen el análisis de jurisprudencias y no tanto a los métodos de enseñanza o los recursos utilizados.

Los hallazgos muestran que hay una notable diferencia en el conocimiento entre docentes y estudiantes sobre Introducción al Derecho del Trabajo y una gran proporción de aprendices enfrenta muchas dificultades con la asignatura. Esto sugiere que la metodología actual podría no ser suficiente o efectiva, lo que contradice la hipótesis nula que afirma que el estudio de casos prácticos no es necesario. Por tanto, los datos no apoyan esta hipótesis.

Aunque no se menciona explícitamente el análisis de jurisprudencias en los hallazgos, la necesidad de reforzar la formación y la sugerencia de revisar los métodos de enseñanza, materiales educativos y recursos indican que se requieren metodologías adicionales o complementarias. Esto apoya en alguna medida la hipótesis alternativa de que el análisis de jurisprudencias podría ser una metodología requerida para mejorar la enseñanza de los cálculos de prestaciones laborales.

La preocupación por estos cálculos es de gran relevancia si se resalta a López (2019), cuando es claro al decir que siempre hay que proteger el derecho al trabajo para asegurar que todos gocen de derechos básicos, a la seguridad en el trabajo, por lo que conocer las normas que regulen las condiciones, son de gran trascendencia.

Al indicar que los estudiantes tienen dificultades significativas con la asignatura y hay una discrepancia entre el conocimiento de los docentes y los estudiantes, se sugiere problemas en la metodología de enseñanza. Esto apoya la hipótesis inicial, indicando que el estudio de casos prácticos (o la falta de su adecuada implementación) representa las dificultades en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Los datos, también, evidencian que la metodología actual no es completamente efectiva, que es necesaria una revisión y potencial implementación de nuevas estrategias pedagógicas, como el estudio de casos prácticos y el análisis de jurisprudencias, para mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Por lo tanto, las hipótesis  $H_i$  y  $H_a$  se ven apoyadas por estos hallazgos, mientras que la hipótesis  $H_o$  es refutada.

Con la información en tablas 7, 8 y 9, se refuerzan, aún más, las hipótesis relacionadas con la metodología de enseñanza y la efectividad en la transferencia de conocimientos, ya que se confirma que los estudiantes enfrentan dificultades significativas en la comprensión y aplicación de los conceptos relacionados con el cálculo de prestaciones laborales.

En particular, la mayoría de los estudiantes apenas entiende y aplica los conceptos y muchos consideran que se necesita más teoría y ejemplos prácticos. Al darse la discrepancia entre la percepción de los docentes y la realidad de los alumnos se apunta que las metodologías actuales no son adecuadas. La necesidad de mejorar los métodos de enseñanza para incluir más teoría y ejemplos prácticos, como casos reales de estudio, refuta la hipótesis nula.

Si se relaciona específicamente con las jurisprudencias en los datos de estas tablas mencionadas, la necesidad identificada de mejorar las metodologías de enseñanza con más teoría y ejemplos prácticos, respalda la hipótesis de que metodologías adicionales, como el análisis de jurisprudencias, podrían ser necesarias para mejorar el aprendizaje.

Es propicio reconocer que la jurisprudencia se refiere a las decisiones judiciales previas que establecen precedentes en los casos legales, contribuye a interpretar y aplicar las leyes laborales en situaciones específicas, como expone Méndez (2014) es un conjunto de reglas del correcto entendimiento humano, una especie de estándar jurídico, razón de más para estudiarlas.

Al ser fuente del Derecho, como dice el jurista Benavides (2024), es la respuesta, decisión o solución que los tribunales de justicia brindan acerca de asuntos o procesos en diversos ámbitos y su práctica sirve a la formación del Licenciado en Derecho de manera significativa.

La discrepancia significativa en la percepción de los docentes y estudiantes sobre la comprensión y aplicación de conceptos clave, también, sugiere la necesidad de una revisión de las estrategias pedagógicas. Esta falta de comprensión y aplicación correcta de los preceptos de las prestaciones laborales por parte de los aprendices, junto con la necesidad identificada de más teoría y ejemplos prácticos, sugiere que la implementación insuficiente o inadecuada de metodologías como el estudio de casos prácticos es una de las dificultades clave. Lo que apoya la hipótesis inicial.

La información a lo largo del trabajo de campo confirma y refuerza que las metodologías actuales no son completamente efectivas y que se necesitan estrategias pedagógicas adicionales, como el estudio de casos prácticos en situaciones reales y posiblemente el análisis de jurisprudencias, para mejorar la enseñanza y el aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales. Esto es de entera urgencia por lo que establece Vargas (2018) en la nueva visión de

la legislación laboral, orientada hacia la especial protección del trabajo, por lo que hay que buscar mecanismos dirigidos a procurar justicia.

Las hipótesis Hi se ve aún más apoyada por los hallazgos, mientras que la hipótesis Ho es refutada con más evidencia. Se apoya en la coincidencia entre estudiantes y docentes en la necesidad de más teoría y ejemplos prácticos, que sugiere las metodologías activas como una revisión curricular más amplia necesarias para abordar las deficiencias identificadas.

Implementar tutorías, materiales suplementarios y estrategias pedagógicas enfocadas en los principiantes podría cerrar la brecha de comprensión y mejorar la preparación profesional de los estudiantes.

Con la información se refuerza la evaluación de las hipótesis relacionadas con la metodología de enseñanza y la efectividad en la transferencia de conocimientos. Los datos (como tabla 13 y 14) muestran una clara preferencia de la mayoría de alumnos y todos los docentes que apoyan la idea de que las actividades prácticas mejorarían el aprendizaje, lo que sugiere que las prácticas no son simplemente "otra metodología didáctica", sino que es lo crucial del aprendizaje (contradice Ho y apoya Hi).

Adicional, al observar que se reconoce la importancia de recursos adicionales (Tabla 15) para este aprendizaje, se refuerza la idea de que se requiere una metodología práctica más robusta y variada, como propugnan estudios de la Organización Internacional del Trabajo (2023), que preceptúan las normas internacionales del trabajo como instrumentos jurídicos con objeto de enunciar los derechos fundamentales y reglamentar sus ámbitos en el mundo laboral.

Cuando se observa que, se sugiere aumentar las horas de la asignatura y un enfoque teórico-práctico actualizado, se indica una necesidad explícita de análisis de casos reales (apoya Hi). Y aunque los estudiantes muestran un mayor interés por las TIC que los docentes, ambos grupos están de acuerdo en la necesidad de un enfoque teórico-práctico más moderno.

Las prácticas que incluyan TIC parecen estar a la par de los estudios que contemplaba Ávila (2017) y decía que la integración jurídica no se basa solo en la aplicación de métodos utilizados por jueces, sino que van más allá, ya que busca la certeza jurídica para que los ciudadanos en un lugar cualquiera, que acuden a los tribunales, vean en el derecho la salvaguarda de sus derechos e intereses.

Bien lo expresa, también Orestes (2020), al contemplar que, en un mundo globalizado e interconectado, es imperante que los estudiosos del Derecho conozcan sus propios ordenamientos y también de las realidades jurídicas de otros países.

Los datos sugieren que tanto estudiantes como docentes valoran significativamente las actividades prácticas y reconocen su importancia en el aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales. Definitivamente, al referir la alta aceptación de la práctica como metodología esencial y las recomendaciones de aumentar las horas dedicadas a la asignatura se refuerza la validez de las hipótesis alternativas. Se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).

Se acepta la hipótesis ( $H_1$ ), ya que el estudio de casos prácticos se observa como las principales dificultades que se presentan en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Se apoya en los datos, sugiriendo que las metodologías prácticas y el análisis se hace importante para la enseñanza efectiva del cálculo de prestaciones laborales.

Si se atiende lo explicado por el coordinador, en cuanto a recomendar el estudio de casos reales y actividades prácticas, como las simulaciones de juicios laborales para mejorar la metodología de enseñanza en Derecho de Trabajo, está muy relacionada con la hipótesis  $H_1$ , ya que sugiere que, el análisis de casos prácticos es necesario para el aprendizaje efectivo de cálculo en los estudiantes.

Adicional con diversas aseveraciones del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (2023), cuando expresa la necesidad de capacitación y educación para facilitar programas de

formación que pueden enfocarse en mejorar las habilidades, promover la seguridad en el trabajo y fomentar prácticas laborales justas y éticas.

Otras recomendaciones del coordinador contradicen la hipótesis  $H_0$ , que argumenta que el estudio de casos prácticos no es necesario en la enseñanza de los cálculos de prestaciones laborales para estos estudiantes. Se confirma, una vez más la  $H_1$ , al considerar la clara necesidad de casos prácticos para trabajar estrategias con fórmulas y jurisprudencia plasmadas por estudiosos, como Machazek (2020), Molina (2022) o Jované (2022), quienes son explícitos en la presentación del Código de Trabajo Panameño y ofrecen marcos de resolución de problemas de diferentes aportes y prestaciones laborales, apoyando metodologías prácticas.

Al relacionar lo anterior con la fiabilidad que mide el Alfa de Cronbach y prueba de hipótesis, se puede concluir:

- $H_1$  (Hipótesis de Investigación): la significancia del ANOVA sugiere que hay diferencias en la percepción de los métodos de enseñanza, lo que puede implicar que los casos prácticos son percibidos como las dificultades. Hay evidencia para apoyar  $H_1$  y fue necesario un análisis concluyente en la discusión de resultados.
- $H_0$  (Hipótesis Nula): Las dificultades no incluyen los casos prácticos en situaciones reales y su necesidad de enseñanza en el cálculo de prestaciones laborales. Las diferencias significativas en el ANOVA sugieren que los métodos de enseñanza son percibidos de manera diferente, lo que indica que los casos prácticos al ser dificultades se tornan importantes. Entonces,  $H_0$  se rechaza.
- $H_a$  (Hipótesis Alternativa): El análisis de jurisprudencias es en sí un todo como dificultades de la enseñanza del cálculo de prestaciones laborales. Para esta, la significancia del ANOVA indica que los métodos de enseñanza son percibidos de manera diferente, lo que podría incluir el análisis de jurisprudencias. No hay datos suficientes para confirmar  $H_a$ ,

pero la significancia del ANOVA sugiere que diferentes métodos didácticos, posiblemente incluyendo este análisis, son valorados por los sujetos de la investigación.

La fiabilidad de los datos, luego, explican que:

- $H_i$ : Apoyada, indicando que los casos prácticos son las dificultades.
- $H_o$ : Rechazada, ya que los casos prácticos son importantes por ser las dificultades.
- $H_a$ : No se confirma definitivamente, pero es posible que el análisis de jurisprudencias sea valorado como nominativo de dificultades, dando importancia a esta hipótesis.

A partir de los hallazgos y conclusiones obtenidos, se pueden proponer diversas investigaciones futuras, como es indagar más la percepción y efectividad del análisis de jurisprudencias como método didáctico en el aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales. Esto podría incluir estudios cualitativos para entender mejor las experiencias de los estudiantes.

También, realizar estudios comparativos entre diferentes métodos de enseñanza, como el uso de casos prácticos versus análisis de jurisprudencias, para determinar cuál es más efectivo en distintos contextos educativos y niveles de comprensión.

El impacto de los casos prácticos en otras áreas del Derecho, como es extender la investigación para explorar si las dificultades asociadas con los casos prácticos en el cálculo de prestaciones laborales, también se presentan en otras áreas del Derecho y Ciencias Políticas.

Adicional, se puede elaborar un trabajo amplio sobre el desarrollo de nuevos materiales y recursos didácticos que puedan facilitar el aprendizaje de temas complejos como el cálculo de prestaciones laborales, evaluando su efectividad en comparación con los métodos tradicionales.

Entre otras, podrían ser: estudiar el impacto a largo plazo de diferentes métodos de enseñanza en la comprensión y aplicación práctica de los conocimientos adquiridos por los

estudiantes, evaluando cómo estos métodos influyen en su desempeño profesional futuro. Además, sería interesante investigar las percepciones y experiencias de los profesores, respecto al uso de casos prácticos y análisis de jurisprudencias en su enseñanza, identificando desafíos y mejores prácticas desde la perspectiva docente.

Estas investigaciones futuras no solo podrían ampliar el conocimiento en esta área, sino también contribuir a mejorar la calidad de la educación en Derecho y Ciencias Políticas, asegurando que los métodos de enseñanza utilizados sean los más efectivos y beneficiosos para los discentes y favorables a la didáctica.

## CAPÍTULO IV.

### **Propuesta de capacitación en la Asignatura de Derecho del Trabajo dirigido a los estudiantes de III Año de la Licenciatura de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, año 2024**

#### **5.1. Introducción**

La presente propuesta surge en respuesta a las dificultades identificadas en el proceso de enseñanza y aprendizaje, para el cálculo de prestaciones laborales en los estudiantes de III año de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas. Estas se han observado principalmente en la asignatura de Derecho del Trabajo, donde la comprensión y aplicación efectiva de los conceptos relacionados con las prestaciones laborales son esenciales para la formación de futuros profesionales en este campo.

La importancia de esta capacitación radica en que, el cálculo correcto de las prestaciones laborales, es una habilidad esencial para los abogados especializados en Derecho del Trabajo, ya que deben asesorar a trabajadores y empleadores, calcular indemnizaciones, liquidaciones y otros beneficios de manera precisa y justa. No obstante, se ha identificado que los métodos tradicionales de enseñanza, centrados en la teoría y con poca integración de prácticas reales y análisis de jurisprudencias, no han sido suficientes para garantizar el dominio de estas competencias.

Por lo tanto, esta propuesta de capacitación orientada a la parte práctica se presenta como una herramienta clave para superar las barreras detectadas y como un aporte de este investigador, quien será el encargado de proponer metodologías para un enfoque actualizado. Este busca proporcionar a los estudiantes experiencias de aprendizaje que permitan realizar cálculos de prestaciones laborales con mayor precisión y confianza. Igualmente, ser un apoyo a los docentes, quienes tendrán la oportunidad de renovarse con otras herramientas y recursos para su didáctica. Incluirá talleres interactivos, ejercicios prácticos y el análisis de casos reales,

lo que permitirá aplicar la teoría en contextos dinámicos y adquirir habilidades que serán fundamentales en su futura práctica profesional.

La implementación de esta propuesta tiene como propósito abordar de manera efectiva las dificultades para mejorar la metodología de enseñanza actual, proporcionando a los estudiantes oportunidades para desarrollar competencias prácticas en el cálculo de prestaciones laborales y a los docentes herramientas pedagógicas dinámicas y aplicadas que favorezcan una enseñanza más interactiva y contextualizada. Se espera que, al finalizar la capacitación, los estudiantes comprendan los conceptos teóricos y puedan aplicarlos en situaciones reales, mejorando así su preparación profesional y su capacidad para enfrentar los retos del mercado laboral en el ámbito del Derecho del Trabajo.

La capacitación tiene varios objetivos específicos y estará organizada en cuatro módulos, cada uno con una duración de una semana con sesiones diarias de cinco horas, especificará los principales beneficiarios, planteará con diversos recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros. Se detallará un presupuesto que incluirá los costos y otros gastos necesarios.

Las actividades estarán distribuidas de acuerdo a los módulos. Se realizarán evaluaciones continuas al final. Además, se llevará a cabo una evaluación final integradora que permitirá medir el progreso de los estudiantes y la efectividad del programa. Se mantendrá un seguimiento de los alumnos que participen en la capacitación para asegurar la correcta aplicación de los conocimientos adquiridos en sus prácticas profesionales futuras.

## **5.2. Justificación**

El cálculo de prestaciones laborales es un aspecto fundamental en el ámbito legal y laboral. Las dificultades encontradas por los estudiantes pueden tener consecuencias significativas en su futura práctica profesional. Esta capacitación busca mejorar la comprensión

de los conceptos relacionados, fortaleciendo las habilidades necesarias para su aplicación práctica de parte de los estudiantes y la consecuente construcción de nuevas ideas del docente en su didáctica.

La capacitación en el cálculo de prestaciones laborales se hace relevante por varias razones que abarcan aspectos legales, laborales y sociales. Una de las primeras es que se hace importante el cumplimiento normativo en Panamá de las leyes laborales que establecen requisitos específicos para el cálculo y otorgamiento de prestaciones laborales en cualquier área. Una capacitación adecuada asegura que las empresas cumplan con estas normativas, evitando posibles litigios legales y sanciones.

Sobre ello, Bishop (2021), de acuerdo a la ley laboral panameña describe en el Código de Trabajo las cinco prestaciones a las que un trabajador tendrá derecho, "Vacaciones, Décimo Tercer Mes, Prima de antigüedad, Preaviso e Indemnización" (p.2). de allí, que la gestión efectiva del recurso humano hace preciso formar personas aptas para el cálculo preciso de prestaciones laborales que optimice una gestión efectiva del recurso humano en una organización.

Esto incluye aspectos como vacaciones, bonificaciones, indemnizaciones, entre otros. Una capacitación en este campo ayuda a las empresas a administrar de manera eficiente estos aspectos, mejorando la satisfacción y retención de los empleados. Además, las prestaciones laborales, como seguro de salud, pensiones y vacaciones remuneradas, son fundamentales para el bienestar de los empleados en cualquier organización pública o empresa privada. Un cálculo preciso y justo garantiza que los trabajadores reciban los beneficios a los que tienen derecho, contribuyendo así al desarrollo de un ambiente laboral saludable y motivador. (Equipo Legal, 2023)

He aquí, entonces, que la capacitación en el cálculo de prestaciones laborales proporcionará a los profesionales del Derecho y estudiantes los conocimientos teórico-prácticos

necesarios para realizar cálculos precisos y tomar decisiones informadas. Esto contribuye al desarrollo profesional involucrado en la gestión de recursos humanos y finanzas muy de cerca con la cátedra de Derecho.

Con esto, se hace relevante saber que con un cálculo correcto de las prestaciones laborales contribuye a la eficiencia operativa de una empresa. La correcta asignación de recursos financieros para estas, ayuda a la empresa a planificar y presupuestar de manera efectiva, mejorando la estabilidad financiera a largo plazo. (Guerrero, 2022)

### **5.3. Objetivos**

#### **5.3.1 Objetivos Generales**

1. Capacitar a estudiantes de III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, en el cálculo de prestaciones laborales, proporcionando las herramientas prácticas necesarias para una aplicación efectiva y precisa en el ejercicio profesional futuro.
2. Mejorar la enseñanza del cálculo de prestaciones laborales en los estudiantes de III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024, mediante la implementación de estrategias pedagógicas innovadoras para los docentes."

#### **5.3.2. Objetivos Específicos**

1. Lograr conocimientos sobre la normativa laboral vigente para asegurar la comprensión de las leyes y regulaciones relacionadas con las prestaciones laborales, en los estudiantes de III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.

2. Desarrollar habilidades prácticas para el uso de herramientas y técnicas de cálculo, mediante ejercicios prácticos y simulaciones, en estudiantes de III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro regional Universitario de Veraguas, 2024.
3. Desarrollar habilidades de comunicación y argumentación para la redacción de informes y dictámenes legales, relacionados con el cálculo de prestaciones laborales y jurisprudencia, en estudiantes de III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.
4. Servir de apoyo a los docentes en estrategias innovadoras para la enseñanza del cálculo de prestaciones laborales, con el fin de mejorar la aplicación de técnicas pedagógicas efectivas que favorezcan el aprendizaje práctico y significativo de los estudiantes de III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas, 2024.

#### **5.4. Beneficiarios**

Los mayores beneficiarios serán los estudiantes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas. Haciéndose extensivo a los docentes que participen. Además, los docentes, quienes podrán actualizar su didáctica relacionada a este plan de estudio.

#### **5.5. Contenido**

La propuesta se organiza en cuatro módulos que cumplen con los objetivos específicos propuestos:

##### **Módulo 1: Fundamentos de la Normativa Laboral (Objetivo 1)**

- Introducción a la normativa laboral vigente en Panamá.
- Principios fundamentales del derecho laboral.

- Derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores.
- Casos prácticos para comprender la aplicación de la normativa.

#### Módulo 2: Herramientas y Técnicas de Cálculo (Objetivo 2)

- Métodos de cálculo de prestaciones laborales (salario, vacaciones, décimo tercer mes, etc.).
- Uso de herramientas informáticas para cálculos laborales.
- Simulaciones de casos prácticos para aplicar los conocimientos adquiridos.
- Ejercicios prácticos con diferentes escenarios laborales.

#### Módulo 3: Comunicación y Argumentación Legal (Objetivo 3)

- Redacción de informes y dictámenes legales.
- Estructura y contenido de informes jurídicos.
- Análisis de jurisprudencia relacionada con prestaciones laborales.
- Simulaciones de redacción de informes basados en casos reales.

#### Módulo 4: Integración y Aplicación Práctica (Objetivos 1, 2 y 3)

- Integración de conocimientos adquiridos en los módulos anteriores.
- Resolución de casos prácticos que involucren cálculos laborales y aspectos legales.
- Presentación oral y escrita de informes y dictámenes sobre casos reales.
- Retroalimentación y evaluación final de las habilidades adquiridas.

Cada módulo incluirá sesiones teóricas, ejercicios prácticos, estudios de casos y evaluaciones para medir el progreso de los estudiantes. Además, se fomentará la participación activa, el trabajo en equipo y el desarrollo de habilidades de investigación y análisis crítico.

## 5.6. Recursos

La propuesta incluye la enseñanza de normativa laboral, cálculo de prestaciones y habilidades de comunicación legal. Se requiere una variedad de recursos para garantizar un desarrollo efectivo del programa.

### Recursos Humanos:

- Docente especializado: profesional del Derecho con experiencia en Normativas y Cálculos Laborales.
- Tutor o asistente académico: ayudante que puedan apoyar a los estudiantes en la comprensión de los temas y en la realización de ejercicios prácticos.
- Coordinador del programa: encargado de la planificación y supervisión del programa.
- Especialista en tecnología educativa: para el diseño e implementación de herramientas tecnológicas en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Personal de apoyo administrativo: para gestionar matrículas, horarios, recursos materiales, etc.

### Recursos Materiales:

- Aulas equipadas: espacios adecuados para clases presenciales con pizarra, proyector, etc.
- Computadoras: para realizar simulaciones, cálculos y trabajos de investigación.
- Material de escritorio: pizarras, marcadores, papel, carpetas, etc.
- Libros y documentación: textos de referencia sobre normativa laboral y jurisprudencia.
- Acceso a bibliotecas virtuales: para investigaciones en línea.

### Recursos Tecnológicos:

- Plataforma virtual de aprendizaje: para clases virtuales, entrega de materiales y seguimiento del progreso de los estudiantes.

- Software de simulación laboral: herramientas para realizar cálculos de prestaciones laborales de manera práctica.
- Sistemas de comunicación: correo electrónico, mensajería instantánea y videoconferencia para comunicación entre docentes y estudiantes.
- Acceso a bases de datos jurídicas: para análisis de jurisprudencia y casos legales.
- Herramientas de edición de documentos: software para redacción y presentación de informes y dictámenes legales.

### 5.7 Costos

| Rubros                                  | Costo/ totales      |
|---|---------------------|
| <b>Recursos Humanos:</b>                |                     |
| - Especialista en tecnología educativa  | B/. 250.00          |
| - Personal de apoyo administrativo      | B/. 100.00          |
| <b>Recursos Materiales:</b>             |                     |
| - Proyector                             | B/. 200.00          |
| <b>Material de escritorio:</b>          | B/. 50.00           |
| - Libros y documentación                | B/. 100.00          |
| - Acceso a bibliotecas virtuales        | B/. 100.00          |
| <b>Recursos Tecnológicos:</b>           |                     |
| - Plataforma virtual de aprendizaje     | B/. 50.00           |
| - Software de simulación laboral        | B/. 200.00          |
| - Sistemas de comunicación              | B/. 150.00          |
| - Acceso a bases de datos jurídicas     | B/. 100.00          |
| - Herramientas de edición de documentos | B/. 100.00          |
| <b>Otro:</b>                            |                     |
| - Imprevisto                            | B/. 300.00          |
| - Brindis de cierre                     | B/. 100.00          |
| <b>Total</b>                            | <b>B/. 1,650.00</b> |

\*No se considera alquiler de aula, porque se piensa en salones del Centro Regional Universitario de Veraguas; igual, no se contempla honorarios del facilitador, ya que es el proponente de esta investigación.

### 5.8 Cronograma de Actividades de Ejecución

| Semana   | N° Sesión | Denominación   | Duración      |
|----------|-----------|--|---------------|
| Semana 1 | 1         | Hablemos claro sobre la normativa laboral vigente en Panamá                        | 5 horas       |
| Módulo 1 | 2         | Principios fundamentales del Derecho Laboral                                       | 5 horas       |
|          | 3         | Métodos prácticos de cálculo de prestaciones laborales                             | 5 horas       |
| Semana 2 | 4         | Uso de herramientas informáticas para cálculos laborales                           | 5 horas       |
| Módulo 2 | 5         | Redacción de informes y dictámenes legales   | 5 horas       |
| Semana 3 | 6         | Estructura y contenido de informes jurídicos                                       | 5 horas       |
| Módulo 3 | 7         | Integración de conocimientos adquiridos en los módulos anteriores                  | 5 horas       |
| Semana 4 | 8         | Resolución de casos prácticos que involucren cálculos laborales y aspectos legales | 5 horas       |
| Módulo 4 |           |  | Total         |
|          |           |  | 20 presencial |
|          |           |  | 20 virtual    |

### 5.9. Actividades de Seguimiento y Evaluación

Se implementarán encuestas de retroalimentación al final de cada módulo y al término del programa. Asimismo, se realizarán evaluaciones prácticas para medir la aplicación efectiva de los conocimientos adquiridos. El seguimiento será continuo, a través de reuniones de revisión de avances y ajustes necesarios. Sobre todo, porque la propuesta busca abordar de manera integral las dificultades identificadas, garantizando un aprendizaje efectivo y aplicable a la práctica profesional futura de los estudiantes de III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas.

**PROGRAMACIÓN ANALÍTICA PARA MEJORAR EL CÁLCULO DE PRESTACIONES LABORALES**  
**Módulo 1: Hablemos bien de la Normativa Laboral como Derecho Panameño**  
**Sesión 1: Fundamentos de la normativa laboral vigente en Panamá**

| OBJETIVO DE APRENDIZAJE  | CONTENIDO   | ESTRATEGIA DIDÁCTICA   | RECURSOS  | DURACIÓN   |
|--|---|--|---|--|
|  |   | (Técnica,<br>Recursos<br>y Actividades)  |   |  |
| Comprender los fundamentos de la normativa laboral vigente en Panamá | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducción a la normativa laboral vigente en Panamá</li> <li>- Derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores</li> <li>- Casos prácticos para comprender la aplicación de la normativa</li> </ul> | <p><b>Inicio:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Exposición magistral sobre la normativa laboral</li> </ul> <p><b>Desarrollo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis de normas relevantes</li> <li>- Taller práctico: Casos de aplicación de la normativa</li> </ul> <p><b>Cierre:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Resolución de casos breves</li> <li>- Feedback y discusión de resultados</li> </ul> | <p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Humano</li> <li>- Estudiantes</li> <li>- Docentes especialistas</li> <li>- Facilitador</li> </ul> <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentaciones en PowerPoint</li> <li>- Legislación laboral panameña actualizada (Código de Trabajo)</li> <li>- Casos prácticos</li> <li>- Videos explicativos</li> </ul> <p>Tecnológicos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Computadora</li> <li>- Multimedia</li> </ul> | <p>2.5 horas presencial</p> <p>2.5 horas virtual</p> |

**Módulo 1: Hablemos bien de la Normativa Laboral Panameña**  
**Sesión 2: Principios Fundamentales del Derecho Laboral**

| OBJETIVO DE APRENDIZAJE  | CONTENIDO  | ESTRATEGIA DIDÁCTICA<br>(Técnica,<br>Recursos<br>y Actividades)   | RECURSOS  | DURACIÓN   |
|--|--|---|---|--|
| Identificar los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducción a los principios fundamentales del derecho laboral</li> <li>- Derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores</li> <li>- Casos prácticos para comprender los derechos laborales dentro de la normativa.</li> </ul> | <p><b>Inicio:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Discusión guiada sobre principios fundamentales</li> </ul> <p><b>Desarrollo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis de derechos y obligaciones</li> <li>- Taller práctico: Casos de aplicación de la normativa</li> </ul> <p><b>Cierre:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación práctica: Resolución de casos breves</li> <li>- Feedback y discusión de resultados</li> </ul> | <p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Humano</li> <li>- Estudiantes</li> <li>- Docentes especialistas</li> <li>- Facilitador</li> </ul> <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentaciones en PowerPoint</li> <li>- Legislación laboral panameña actualizada (Código de Trabajo)</li> <li>- Casos prácticos</li> <li>- Videos explicativos</li> </ul> <p>Tecnológicos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Computadora</li> <li>- Multimedia</li> </ul> | <p>2.5 horas presencial</p> <p>2.5 horas virtual</p> |

## Módulo 2: Herramientas y Técnicas de Cálculo

### Sesión 1: Métodos prácticos de cálculo de prestaciones laborales

| OBJETIVO DE APRENDIZAJE  | CONTENIDO   | ESTRATEGIA DIDÁCTICA   | RECURSOS   | DURACIÓN   |
|--|---|--|--|--|
|  |   | (Técnica, Recursos y Actividades)  |  |  |
| Identificar métodos prácticos para el cálculo de prestaciones laborales. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Métodos de cálculo de prestaciones laborales (salario, vacaciones, décimo tercer mes, etc.)</li> <li>- Ejercicios prácticos con diferentes escenarios laborales</li> </ul> | <p><b>Inicio:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Exposición sobre métodos de cálculo</li> <li>- Ejemplificación de casos con diversos métodos</li> </ul> <p><b>Desarrollo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización de práctica de casos con diversos escenarios</li> <li>- Taller práctico: Cálculo de prestaciones (salario, vacaciones, décimo tercer mes, otros)</li> </ul> <p><b>Cierre:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación práctica: Ejercicios de cálculos de prestaciones laborales con diversos métodos</li> <li>- Feedback y discusión de resultados</li> </ul> | <p>Recursos:</p> <p>Humano</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estudiantes</li> <li>- Docentes especialistas</li> <li>- Facilitador</li> </ul> <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Calculadoras en línea</li> <li>- Hojas de cálculo Excel</li> <li>- Casos prácticos</li> </ul> <p>Tecnológicos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Software de simulación</li> </ul> | <p>2.5 horas presencial</p> <p>2.5 horas virtual</p> |

## Módulo 2: Herramientas y Técnicas de Cálculo

### Sesión 2: Uso de herramientas informáticas para cálculos laborales

| OBJETIVO DE APRENDIZAJE   | CONTENIDO  | ESTRATEGIA DIDÁCTICA<br>(Técnica,<br>Recursos<br>y Actividades)   | RECURSOS  | DURACIÓN   |
|---|--|---|---|--|
| Utilizar métodos y herramientas informáticas para el cálculo de prestaciones laborales. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Repaso de los métodos de cálculo de prestaciones laborales (salario, vacaciones, décimo tercer mes, etc.)</li> <li>- Uso de herramientas informáticas para cálculos laborales</li> <li>- Simulaciones de casos prácticos</li> <li>- Ejercicios prácticos con diferentes escenarios laborales</li> </ul> | <p><b>Inicio:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Selección de métodos de cálculo</li> <li>- Demostración del uso de herramientas informáticas</li> </ul> <p><b>Desarrollo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Taller práctico: Cálculo de prestaciones (salario, vacaciones, décimo tercer mes)</li> <li>- Simulaciones de casos prácticos</li> </ul> <p><b>Cierre:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación práctica: Ejercicios con diferentes escenarios laborales</li> <li>- Feedback y discusión de resultados</li> </ul> | <p>Recursos:<br/>Humano</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estudiantes</li> <li>- Docentes especialistas</li> <li>- Facilitador</li> </ul> <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Calculadoras en línea</li> <li>- Hojas de cálculo Excel</li> <li>- Casos prácticos Tecnológicos</li> <li>- Software de simulación</li> </ul> | <p>3 horas presencial</p> <p>2 horas virtual</p> |

### Módulo 3: Comunicación y Argumentación Legal

#### Sesión 1: Redacción de informes y dictámenes legales

| OBJETIVO DE APRENDIZAJE   | CONTENIDO  | ESTRATEGIA DIDÁCTICA<br>(Técnica,<br>Recursos<br>y Actividades)   | RECURSOS   | DURACIÓN   |
|---|--|---|--|--|
| Redactar informes y dictámenes legales de manera clara y concisa. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Principios de redacción legal</li> <li>- Elementos clave de un informe y dictamen legal</li> <li>- Técnicas de redacción clara y precisa</li> <li>- Casos prácticos de redacción legal</li> </ul> | <p>Inicio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducción a la redacción legal</li> <li>- Discusión sobre principios de redacción</li> </ul> <p>Desarrollo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis de ejemplos de informes y dictámenes legales</li> <li>- Taller práctico: Redacción de un informe legal</li> </ul> <p>Cierre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación práctica: Redacción de un dictamen legal breve</li> <li>- Feedback y discusión de resultados</li> </ul> | <p>Recursos:</p> <p>Humano</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estudiantes</li> <li>- Docentes especialistas</li> <li>- Facilitador</li> </ul> <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentaciones en PowerPoint</li> <li>- Materiales de referencia (legislación, ejemplos informes)</li> </ul> <p>Tecnológicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipo informático</li> </ul> | <p>2.5 horas presencial</p> <p>2.5 horas virtual</p> |

### Módulo 3: Comunicación y Argumentación Legal

#### Sesión 2: Estructura y contenido de informes jurídicos

| OBJETIVO DE APRENDIZAJE  | CONTENIDO  | ESTRATEGIA DIDÁCTICA<br>(Técnica,<br>Recursos<br>y Actividades)   | RECURSOS  | DURACIÓN   |
|--|--|---|---|--|
| Comprender la estructura y el contenido necesario para elaborar informes jurídicos completos y coherentes. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estructura de un informe jurídico</li> <li>- Contenido esencial de un informe</li> <li>- Coherencia y cohesión en la redacción de informes</li> <li>- Casos prácticos para elaborar informes jurídicos</li> </ul> | <p>Inicio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Exposición sobre la estructura de informes jurídicos</li> <li>- Discusión sobre contenido esencial</li> </ul> <p>Desarrollo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis de informes jurídicos reales</li> <li>- Taller práctico: Elaboración de la estructura de un informe</li> </ul> <p>Cierre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación práctica: Elaboración de un informe jurídico completo</li> <li>- Feedback y discusión de resultados</li> </ul> | <p>Recursos:</p> <p>Humano</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estudiantes</li> <li>- Docentes especialistas</li> <li>- Facilitador</li> </ul> <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Modelos de informes jurídicos</li> <li>- Plantillas de estructura de informes</li> <li>- Materiales de referencia (jurisprudencia)</li> </ul> <p>Tecnológicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipo informático</li> </ul> | <p>2.5 horas presencial</p> <p>2.5 horas virtual</p> |

## Módulo 4: Comunicación y Argumentación Legal

### Sesión 1: Integración de conocimientos adquiridos en los módulos anteriores

| OBJETIVO DE APRENDIZAJE   | CONTENIDO  | ESTRATEGIA DIDÁCTICA  | RECURSOS  | DURACIÓN   |
|---|--|---|---|--|
| Integrar y consolidar los conocimientos adquiridos en los módulos anteriores. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Resumen de conocimientos adquiridos</li> <li>- Revisión de conceptos clave</li> <li>- Análisis de la interrelación entre normativa, cálculo y redacción legal</li> <li>- Actividades integradoras para consolidar el aprendizaje</li> </ul> | <p>Inicio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión y resumen de conceptos clave de los módulos anteriores.</li> </ul> <p>Desarrollo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actividad grupal: Mapeo conceptual de la normativa laboral y su aplicación</li> <li>- Taller integrador: Resolución de problemas combinados (normativa, cálculo y redacción)</li> </ul> <p>Cierre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación práctica: Actividad integradora breve</li> <li>- Feedback y discusión de resultados</li> </ul> | <p>Recursos:</p> <p>Humano</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estudiantes</li> <li>- Docentes especialistas</li> <li>- Facilitador</li> </ul> <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentaciones en PowerPoint</li> <li>- Materiales de referencia (legislación, ejemplos de informes)</li> </ul> <p>Tecnológicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hojas de cálculo y software de simulación)</li> </ul> | <p>2.5 horas presencial</p> <p>2.5 horas virtual</p> |

## Módulo 4: Comunicación y Argumentación Legal

### Sesión 2: Integración de conocimientos adquiridos en los módulos anteriores

| OBJETIVO DE APRENDIZAJE   | CONTENIDO  | ESTRATEGIA DIDÁCTICA<br>(Técnica,<br>Recursos<br>y Actividades)  | RECURSOS   | DURACIÓN   |
|---|--|--|--|--|
| Aplicar conocimientos en la resolución de casos prácticos complejos que involucren cálculos laborales y aspectos legales. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Resolución de casos prácticos complejos</li> <li>- Análisis y discusión de resultados</li> <li>- Presentación de soluciones y argumentos legales</li> <li>- Retroalimentación y evaluación final</li> </ul> | <p>Inicio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducción a la metodología de resolución de casos prácticos</li> </ul> <p>Desarrollo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo en grupos: Resolución de casos prácticos</li> <li>- Presentación de soluciones y discusión</li> </ul> <p>Cierre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación final: Resolución individual de un caso complejo retroalimentación</li> </ul> | <p>Recursos:</p> <p>Humano</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estudiantes</li> <li>- Docentes especialistas</li> <li>- Facilitador</li> </ul> <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Casos prácticos</li> <li>- Materiales de referencia (legislación, ejemplos de informes)</li> </ul> <p>Tecnológicos:</p> <p>Hojas de cálculo y software de simulación</p> | <p>2.5 horas presencial</p> <p>2.5 horas virtual</p> |

## Conclusiones

- El estudio evidenció que las principales dificultades en el proceso de enseñanza y aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales se centraron en la falta de casos prácticos en situaciones reales y, en alguna medida, el insuficiente análisis de jurisprudencias. Los estudiantes tienen dificultades significativas en comprender y aplicar los conceptos, lo cual se agrava por la discrepancia entre la percepción de los docentes y la realidad estudiantil.
- Los resultados del trabajo reflejaron que los docentes utilizan principalmente métodos teóricos para la enseñanza del cálculo de prestaciones laborales, con una escasa incorporación de casos prácticos. Esta metodología no está logrando transferir efectivamente el conocimiento a los estudiantes de III año de la Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas.
- La metodología de enseñanza actual en el III año de la Licenciatura de Derecho y Ciencias Políticas, al carecer de suficientes casos prácticos y análisis de jurisprudencias, afecta negativamente el aprendizaje de los estudiantes, quienes los enfrentan como las mayores dificultades al comprender y aplicar los cálculos de prestaciones laborales.
- El estudio reflejó que el aprendizaje de los cálculos de prestaciones laborales no se está alcanzando de manera efectiva según lo establecido en el pónsum académico. Las actividades prácticas y el análisis de jurisprudencias, que son componentes críticos del aprendizaje, no están suficientemente integrados en el proceso educativo del III año de la Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas
- La propuesta "Cálculo de Prestaciones Laborales dirigida a estudiantes de III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas" se concibe muy efectiva para abordar las

deficiencias reflejadas, especialmente en la metodología de enseñanza por la falta de prácticas y análisis de jurisprudencias. Permitirá a los estudiantes realizar cálculos de prestaciones con mayor precisión y confianza.

- El análisis indicó que los estudiantes y docentes consideran esenciales las actividades prácticas para el aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales. La alta aceptación de estas y la recomendación de aumentar su duración en la asignatura, refuerzan la hipótesis establecida.
- La falta de casos prácticos en situaciones reales se confirma como la que incluye grandes dificultades representativas en el proceso de enseñanza y aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales en estudiantes de III año de la licenciatura objetivo. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta que las metodologías prácticas y el análisis de jurisprudencias son fundamentales para la enseñanza efectiva.
- La Universidad de Panamá desempeña un papel esencial en el desarrollo educativo, social y económico del país; a pesar de los desafíos, se ha convertido en centro vital de conocimientos y desarrollo, contribuyendo sustancialmente a las comunidades locales y nacionales.
- Los cálculos de prestaciones laborales constituyen un aspecto fundamental en el ámbito laboral de Panamá, ya que implican la aplicación de normativas legales para garantizar derechos y beneficios a los trabajadores. Es aquí, donde la Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas tiene una gran responsabilidad con la formación de los futuros profesionales.

## Recomendaciones

- Integrar más actividades prácticas y análisis de jurisprudencias en el currículo, así como aumentar las horas dedicadas a estos métodos y proporcionar materiales educativos suplementarios para superar las dificultades identificadas, mejorando la comprensión y aplicación de los conceptos de prestaciones laborales.
- Realizar un diagnóstico detallado de las técnicas y estrategias didácticas empleadas para el cálculo de prestaciones laborales, seguido de un programa de capacitación que enfatice la importancia de los métodos prácticos y el análisis de jurisprudencias mejoraría la efectividad de la enseñanza; por lo que se formula utilizar la propuesta explícita en este trabajo.
- Revisar y actualizar la metodología de enseñanza para incluir más actividades prácticas y análisis de jurisprudencias, por medio de la implementación de estrategias complementarias de manera sistemática para mejorar la comprensión y aplicación de los conceptos por parte de los estudiantes.
- Revisar el pènsum académico para asegurar que incluye un equilibrio adecuado de teoría, práctica y análisis de jurisprudencias. Se pueden aumentar las horas dedicadas a actividades prácticas y proporcionar recursos adicionales para el estudio de jurisprudencias facilitará un mejor cumplimiento de los objetivos académicos.
- Promover la propuesta de capacitación "Cálculo de Prestaciones Laborales dirigida a estudiantes de III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas" que incluye un mayor énfasis en el estudio de casos prácticos y el análisis de jurisprudencias, además de materiales didácticos complementarios y sesiones de tutoría, que se integra al trabajo de investigación. Ella debe ser evaluada periódicamente para asegurar su

efectividad en el proceso de aprendizaje de estudiantes de III año de la Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas.

- Aumentar significativamente las actividades prácticas en el currículo, incluyendo la simulación de juicios laborales y la resolución de problemas reales para mejorar la enseñanza y el aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales.
- Promover la integración de análisis de jurisprudencias, mediante el estudio de fallos judiciales relevantes y el desarrollo de materiales didácticos complementarios, como guías de estudio y recursos digitales interactivos para implementar estrategias que aborden las dificultades actuales y mejorar la preparación profesional de los estudiantes de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas.
- Fomentar la creación de programas y alianzas estratégicas que impulsen la investigación interdisciplinaria, la innovación tecnológica y fortalecer la vinculación con la sociedad, aumentando la colaboración con comunidades locales, gobiernos y empresas, a través de investigaciones como esta, proyectos comunitarios, prácticas profesionales y programas de extensión.
- Capacitar al recurso humano sobre fórmulas y normativas de cálculos de aportes y prestaciones laborales para su correcta aplicación. Además, de establecer mecanismos efectivos de resolución de conflictos laborales, relacionados con prestaciones, asegurará un ambiente laboral armonioso. He aquí, lo útil de la propuesta de capacitación.

### Referencias Bibliográficas

- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. [https://www.researchgate.net/publication/301894369\\_EL\\_PROYECTO\\_DE\\_INVESTIGACION\\_6a\\_EDICION](https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION)
- Asamblea Legislativa. (1995). *Ley 44 del 12 de agosto de 1995*.  
[https://www.superbancos.gob.pa/documentos/fiduciarias/leyes/ley44\\_1995.pdf](https://www.superbancos.gob.pa/documentos/fiduciarias/leyes/ley44_1995.pdf)
- Ávila, F. (2017). *Las lagunas del Derecho*. [https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/132775/TG\\_VicenteAvila\\_Lagunas.pdf?sequence=1](https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/132775/TG_VicenteAvila_Lagunas.pdf?sequence=1)
- Ayala, C. (2020). *Unificación de la legislación laboral del sector público y privado, vigente en la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado del Programa de Maestría en Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, de la Universidad de Panamá*.  
[https://up-rid.up.ac.pa/2958/1/carlos\\_ayala.pdf](https://up-rid.up.ac.pa/2958/1/carlos_ayala.pdf)
- Ayala, M. (2021). *Fuentes secundarias de información*. <https://www.lifeder.com/fuentes-secundarias-de-informacion/>
- Benavides, V. (2024). *II. Jurisprudencia de la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo y Laboral de Panamá sobre los contratos públicos*. <https://vlex.com.pa/vid/jurisprudencia-tercera-laboral-publicos-71687084>
- Bilbao, J. y Escobar, H. (2020). *Investigación y educación superior*.  
[https://books.google.com.pa/books/about/INVESTIGACION\\_Y\\_EDUCACION\\_SUPERIOR.html?id=W67WDwAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pa/books/about/INVESTIGACION_Y_EDUCACION_SUPERIOR.html?id=W67WDwAAQBAJ&redir_esc=y)
- Bishop, L. (2021). *¿Cuáles son las prestaciones laborales en Panamá? Código de Trabajo*.  
<https://vistazoonline.com/cuales-son-las-prestaciones-laborales-en-panama-codigo-de-trabajo/>
- Centro Regional Universitario de Veraguas. (2021). *Historia del CRU de Veraguas*.  
<https://cruveraguas.up.ac.pa/es/informacion-general/historia>

- Chan, M., Cortés, A., D'Elías, A., Lee, A. y Arroyo, S. (2020). *Interpretando la Arquitectura del Movimiento Moderno Panameño a través del Campus Universitario Doctor Octavio Méndez Pereira de la Universidad de Panamá*.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9475777#:~:text=Una%20de%20las%20mayores%20obras%20y%20gran%20ejemplo,del%20siglo%20XX%20e>
- Cifuentes, E. (1995). *Analogía*. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1995/C-083-95.htm>
- Crespin, A. (2019). *La Entrevista y La Encuesta*. <https://www.calameo.com/read/00558204722ffeb31a9cb>
- Equipo Legal. (2023). *Comprendiendo las Leyes Laborales en Panamá*.  
<https://www.bizlatinhub.com/es/leyes-laborales-panama/>
- Escuela de Postgrado Ciencias del Derecho. (2024). *Derecho del trabajo: qué es y sus principios*. <https://cienciasdelderecho.com/derecho-del-trabajo-principios/#:~:text=El%20derecho%20del%20trabajo%20es%20el%20conjunto%20de%20normas%20laborales%20o%20la%20protecci%C3%B3n%20de%20su%20salud>.
- Franco, M. (1998). *La interpretación de la norma jurídica*. <https://www.derechoycambio-social.com/revista002/interpretacion.htm>
- Guardia, M. (2022). *Derecho del trabajo: una ruta histórica a favor de los trabajadores*.  
<https://www.laestrella.com.pa/panama/publicando-historia/derecho-ruta-historica-favor-LLLE468164>
- Guerrero, R. (2022). *Prestaciones Laborales Obligatorias en Panamá*.  
<https://es.scribd.com/document/591569240/PRESTACIONES-LABORALES-OBLIGATORIAS-EN-PANAMA>

- Hernández, C., Báez, A. y Carrasco, M. (2020). *Impacto económico y social de la ciencia y la tecnología en el desarrollo*. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1851-75872020000200015](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-75872020000200015)
- Hernández, R. y Coello, S. (2012). *El proceso de investigación científica*. [https://books.google.com.pa/books?id=tX71DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=el+proceso+de+investigaci%C3%B3n+cient%C3%ADfica&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=el%20proceso%20de%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica&f=false](https://books.google.com.pa/books?id=tX71DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=el+proceso+de+investigaci%C3%B3n+cient%C3%ADfica&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=el%20proceso%20de%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica&f=false)
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández-Sampieri, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw-Hil.
- Hernández-Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación. (2018). *Trabajo y Educación*. <https://www.buenosaires.iiep.unesco.org/es/portal/iipe-unesco>
- Jované, J. (2022). *Pasado, presente y futuro del Código de Trabajo de 1972*. <file:///C:/Users/Dell/Downloads/397-Texto%20del%20art%C3%ADculo-618-1-10-20220923.pdf>
- Laboremia. (2020). *Leyes de Panamá*. <https://blog.laboremia.com/leyes-detalle/codigo-de-trabajo-titulo-1>
- López, F. (2019). *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*. <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>

- Machazek, T. (2020). *El fondo de cesantía*. <https://machazekmorales.com/2020/10/02/fondo-de-cesantia/>
- Mata, L. D. (2019). *El enfoque cualitativo de investigación*. <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-cualitativo-de-investigacion/>
- Mateo, M., Lim, J., Pellicer, C., López, S. y Rodríguez, H. (2022). *El poder del currículo para transformar la educación: cómo los sistemas educativos incorporan las habilidades del siglo XXI para preparar a los estudiantes ante los desafíos actuales*. <http://dx.doi.org/10.18235/0004360>
- Ministerio de Gobierno. (2017). *Decretos*. <https://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/28297/61428.pdf>
- Ministerio de Desarrollo Laboral. (2023). *Ministerio de Trabajo, Misión, Visión*. [https://rialnet.org/sites/default/files/MisionyVision\\_ESP\\_Panama\\_Abril2017.pdf](https://rialnet.org/sites/default/files/MisionyVision_ESP_Panama_Abril2017.pdf)
- Ministerio de Gobierno y Justicia. (2018). *Constitución Política de la República de Panamá*. <https://www.mingob.gob.pa/wp-content/uploads/2018/10/Constituci%C3%B3n-Pol%C3%ADtica-de-la-Rep%C3%BAblica-de-Panam%C3%A1.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (2016). *Código del Trabajo*. <https://www.mitradel.gob.pa/wp-content/uploads/2016/12/c%C3%B3digo-detrabajo.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. (1995). *Supervisión de los fondos de cesantía*. [https://www.superbancos.gob.pa/documentos/fiduciarias/decretos/Decreto\\_Ejec\\_106\\_1995.pdf](https://www.superbancos.gob.pa/documentos/fiduciarias/decretos/Decreto_Ejec_106_1995.pdf)
- Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. (2014). *Manual de organización y funciones*. <https://www.mitradel.gob.pa/estructura-organizativa/manual-de-organizacion-y-funciones/>
- Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. (2019). *MITRADEL celebra 50 Aniversario de fundación*. <https://www.mitradel.gob.pa/mitradel-celebra-50-aniversario-de-fundacion/>

- Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. (2024). *Código de Trabajo*.  
<https://www.mitradel.gob.pa/trabajadores/codigo-detrabajo/>
- Ministerio Público. (2024). *Leyes*. <https://ministeriopublico.gob.pa/organizacion/publicaciones/leyes/>
- Molina, W. (2022). *Cálculo de preaviso en Panamá*. <https://www.tiempoexacto.com/post/c%C3%A1lculo-de-preaviso-en-panam%C3%A1>
- Moreno, E. (2018). *Variables independientes en una tesis*. <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2018/03/variables-independientes.html>
- Moreno, J. y Mizrachi, R. (1996). *Constitución Política de 1972*.  
<https://www.meduca.gob.pa/sites/default/files/editor/48/constitucion1972re.pdf>
- Núñez, M. (2017). *Las variables: Estructura y Función en la hipótesis*.  
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/article/download/4785/3857>
- Orestes, A. (2020). *Derecho penal comparado*. <https://up-rid.up.ac.pa/2478/3/1309-Texto%20del%20art%C3%ADculo-3240-1-10-20210210.html>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Ratificaciones de Panamá*.  
[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:102792](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102792)
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *La OIT: Qué es, Qué hace*.  
[http://oit.org/public/spanish/bureau/inf/download/brochure/pdf/broch\\_0305.pdf](http://oit.org/public/spanish/bureau/inf/download/brochure/pdf/broch_0305.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Derecho del trabajo y protección de los trabajadores en países en desarrollo*. Obtenido de  
<https://www.ilo.org/es/publications/derecho-del-trabajo-y-proteccion-de-los-trabajadores-en-paises-en>
- Panamá Guías. (2022). *Pago de vacaciones en Panama*. <https://panamaguias.com/pago-de-vacaciones-en-panama/>

- Parada, S. (2020). *Procedimiento laboral panameño y visualizaciones puntuales del Derecho comparado, vigente en la Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá.*  
<https://catalogosiidca.csuca.org/Record/UP.380019>
- Rekalde, I., Vizcarra, M. y Macazaga, A. (2014). *La observación como estrategia de investigación para construir contextos de aprendizaje y fomentar procesos participativos.* <https://www.redalyc.org/pdf/706/70629509009.pdf>
- Rodríguez, A. (2024). *Fuentes secundarias y terciarias: ¿Qué son las fuentes terciarias?*  
[https://uprrp.libguides.com/fuentes\\_secundarias/que\\_son\\_terciarias](https://uprrp.libguides.com/fuentes_secundarias/que_son_terciarias)
- Semanario Judicial. (2016). *Cálculo de salarios vencidos.* <https://soylegalmx.com/calculo-de-salarios-vencidos-y-sus-intereses/>
- SIJUSA. (2021). *Decreto de Gabinete N° 221.* [https://www.sijusa.com/wp-content/uploads/2021/05/dg\\_221\\_1971\\_Lab.pdf](https://www.sijusa.com/wp-content/uploads/2021/05/dg_221_1971_Lab.pdf)
- Silveira, A. (2016). *La interpretación del Derecho al Trabajo.* <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/escuela-nal-jurisprudencia/article/view/20831/18712>
- Sistema Integrado de Información Documental Centroamericano-SIIDCA. (2017). *Universidad de Panamá.* <https://siidca.csuca.org/index.php/quienes-somos/13-biblioteca/43-panama-udp>
- Suárez, R. y Morales, L. (2024). *Organización Internacional del Trabajo (OIT).* <https://www.ioe-emp.org/es/organizaciones-internacionales/organizacion-internacional-del-trabajo-oit/>
- Tutunaru, F. (2020). *Derecho de Trabajo.* <https://derecho-uned.com/apuntes-derecho-del-trabajo-derecho/>
- Universidad de Panamá. (2022). *Centro Regional Universitario de Veraguas.*  
<http://cruveraguas.up.ac.pa/es/>

Universidad Tecnológica de Panamá. (2019). *Legislación del Trabajo*.

<https://www.studocu.com/latam/document/universidad-tecnologica-de-panama/legislacion-del-trabajo/normas-constitucionales-de-panama/5543947>

Vargas, O. (2018). *Derecho de Trabajo: Teoría General Derecho Individual*. Panamá: Federación Sindical de Trabajadores de la República de Panamá.

Vargas, O. (2023). *La convención colectiva de trabajo en el regimen panameño*.

[file:///C:/Users/Dell/Downloads/Convencion\\_Colectiva\\_Oscar\\_Vargas\\_28\\_81.pdf](file:///C:/Users/Dell/Downloads/Convencion_Colectiva_Oscar_Vargas_28_81.pdf)

Vásquez, C. (2022). *Reseña histórica del Derecho Laboral en la República de Panamá*.

<https://revistasapientia.organojudicial.gob.pa/index.php/sapientia/article/view/395>

Vinueza, V., Barcos, I. y Arreaga, G. (2021). *La vulneración del Derecho al Trabajo por la reducción de la jornada laboral establecida en el Artículo 20 de la Ley Humanitaria*.

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000500019)

[78902021000500019](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000500019)

### Referencias Bibliográficas de la Propuesta

- Asamblea Legislativa. (1995). *Ley 44 del 12 de agosto de 1995*.  
[https://www.superbancos.gob.pa/documentos/fiduciarias/leyes/ley44\\_1995.pdf](https://www.superbancos.gob.pa/documentos/fiduciarias/leyes/ley44_1995.pdf)
- Ávila, F. (2017). *Las lagunas del Derecho*. [https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/132775/TG\\_VicenteAvila\\_Lagunas.pdf?sequence=1](https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/132775/TG_VicenteAvila_Lagunas.pdf?sequence=1)
- Ayala, C. (2020). *Unificación de la legislación laboral del sector público y privado, vigente en la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado del Programa de Maestría en Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, de la Universidad de Panamá*.  
[https://up-rid.up.ac.pa/2958/1/carlos\\_ayala.pdf](https://up-rid.up.ac.pa/2958/1/carlos_ayala.pdf)
- Aydesa. (2018). *Cálculo de liquidación Panamá*. <https://www.aydesa.com/calculo-de-liquidacion-panama/>
- Benavides, V. (2024). *II. Jurisprudencia de la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo y Laboral de Panamá sobre los contratos públicos*. <https://vlex.com.pa/vid/jurisprudencia-tercera-laboral-publicos-71687084>
- Bishop, L. (2021). *¿Cuáles son las prestaciones laborales en Panamá? Código de Trabajo*.  
<https://vistazonline.com/cuales-son-las-prestaciones-laborales-en-panama-codigo-de-trabajo/>
- Cueva, Eliseo. (2018). *Ejercicios de Vacaciones Truncas*. <https://es.scribd.com/document/344623157/Ejercicios-de-Vacaciones-Truncas>
- Equipo Legal. (2023). *Comprendiendo las Leyes Laborales en Panamá*.  
<https://www.bizlatinhub.com/es/leyes-laborales-panama/>
- Escuela de Postgrado Ciencias del Derecho. (2024). *Derecho del trabajo: qué es y sus principios*. <https://cienciasdelderecho.com/derecho-del-trabajo-principios/#:~:text=El%20derecho%20del%20trabajo%20es%20el%20conjunto%>

- Franco, M. (1998). *La interpretación de la norma jurídica*. <https://www.derechoycambio-social.com/revista002/interpretacion.htm>
- Guerrero, R. (2022). *Prestaciones Laborales Obligatorias en Panamá*.  
<https://es.scribd.com/document/591569240/PRESTACIONES-LABORALES-OBLIGATORIAS-EN-PANAMA>
- Jované, J. (2022). *Pasado, presente y futuro del Código de Trabajo de 1972*.  
<file:///C:/Users/Dell/Downloads/397-Texto%20del%20art%C3%ADculo-618-1-10-20220923.pdf>
- Laboremia. (2020). *Leyes de Panamá*. <https://blog.laboremia.com/leyes-detalle/codigo-de-trabajo-titulo-1>
- Machazek, T. (2020). *El fondo de cesantía*. <https://machazekmorales.com/2020/10/02/fondo-de-cesantia/>
- Martínez-Barrios Contadores. (2023). <https://mbasociados.com.pa/2023/04/19/prestaciones-laborales-en-panama/>
- Ministerio de Gobierno. (2017). *Decretos*. <https://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/28297/61428.pdf>
- Ministerio de Desarrollo Laboral. (2023). *Ministerio de Trabajo, Misión, Visión*.  
[https://rialnet.org/sites/default/files/MisionyVision\\_ESP\\_Panama\\_Abril2017.pdf](https://rialnet.org/sites/default/files/MisionyVision_ESP_Panama_Abril2017.pdf)
- Ministerio de Gobierno y Justicia. (2018). *Constitución Política de la República de Panamá*.  
<https://www.mingob.gob.pa/wp-content/uploads/2018/10/Constituci%C3%B3n-Pol%C3%ADtica-de-la-Rep%C3%ABlica-de-Panam%C3%A1.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (2016). *Código del Trabajo*. <https://www.mitradel.gob.pa/wp-content/uploads/2016/12/c%C3%B3digo-detrabajo.pdf>

- Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. (1995). *Supervisión de los fondos de cesantía*.  
[https://www.superbancos.gob.pa/documentos/fiduciarias/decretos/Decreto\\_Ejec\\_106\\_1995.pdf](https://www.superbancos.gob.pa/documentos/fiduciarias/decretos/Decreto_Ejec_106_1995.pdf)
- Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. (2014). *Manual de organización y funciones*.  
<https://www.mitradel.gob.pa/estructura-organizativa/manual-de-organizacion-y-funciones/>
- Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. (2024). *Código de Trabajo*.  
<https://www.mitradel.gob.pa/trabajadores/codigo-detrabajo/>
- Ministerio Público. (2024). *Leyes*. <https://ministeriopublico.gob.pa/organizacion/publicaciones/leyes/>
- Molina, W. (2022). *Cálculo de preaviso en Panamá*. <https://www.tiempoexacto.com/post/c%C3%A1lculo-de-preaviso-en-panam%C3%A1>
- Moreno, J. y Mizrachi, R. (1996). *Constitución Política de 1972*.  
<https://www.meduca.gob.pa/sites/default/files/editor/48/constitucion1972re.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Derecho del trabajo y protección de los trabajadores en países en desarrollo*. <https://www.ilo.org/es/publications/derecho-del-trabajo-y-proteccion-de-los-trabajadores-en-paises-en>
- Panamá Guías. (2022). *Pago de vacaciones en Panama*. <https://panamaguias.com/pago-de-vacaciones-en-panama/>
- Parada, S. (2020). *Procedimiento laboral panameño y visualizaciones puntuales del Derecho comparado, vigente en la Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá*.  
<https://catalogosiidca.csuca.org/Record/UP.380019>
- Precisiones Laborales. (2019). Casos prácticos sobre vacaciones e indemnización vacacional  
<https://www.precisioneslaborales.com/2017/08/casos-practicos-sobre-vacaciones-e.html>

- Semanario Judicial. (2016). *Cálculo de salarios vencidos*. <https://soylegalmx.com/calculo-de-salarios-vencidos-y-sus-intereses/>
- SIJUSA. (2021). *Decreto de Gabinete N° 221*. [https://www.sijusa.com/wp-content/uploads/2021/05/dg\\_221\\_1971\\_Lab.pdf](https://www.sijusa.com/wp-content/uploads/2021/05/dg_221_1971_Lab.pdf)
- Silveira, A. (2016). *La interpretación del Derecho al Trabajo*. <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/escuela-nal-jurisprudencia/article/view/20831/18712>
- Universidad Tecnológica de Panamá. (2019). *Legislación del Trabajo*. <https://www.studocu.com/latam/document/universidad-tecnologica-de-panama/legislacion-del-trabajo/normas-constitucionales-de-panama/5543947>
- Vargas, O. (2018). *Derecho de Trabajo: Teoría General Derecho Individual*. Panamá: Federación Sindical de Trabajadores de la República de Panamá.
- Vargas, O. (2023). *La convención colectiva de trabajo en el régimen panameño*. [file:///C:/Users/Dell/Downloads/Convencion\\_Colectiva\\_Oscar\\_Vargas\\_28\\_81.pdf](file:///C:/Users/Dell/Downloads/Convencion_Colectiva_Oscar_Vargas_28_81.pdf)

## APÉNDICES

## Apéndice 1



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ  
VICERECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR



## Forma A: Encuesta aplicada a docentes

Encuestador: Gabriel Jiménez M.

Fecha: 9 de agosto de 2024

**Objetivo:** Recabar información valiosa que permite recabar informaciones para la construcción del trabajo de tesis como opción a trabajo de graduación.

**Indicaciones generales:** Respetado docente, lea detenidamente cada pregunta que se presente a continuación y responda conforme a sus conocimientos en el tema. Marque con un gancho la respuesta correspondiente

## I. Parte. Aspectos generales.

1.1. Género: \_\_\_\_ a) Masculino

b) \_\_\_\_ Femenino

1.2. ¿Edad:

a) \_\_\_\_ 30-45 años

b) \_\_\_\_ 46- 56 años

c) \_\_\_\_ 57-67 años

d) \_\_\_\_ más de 68 años

1.3. ¿Cuál es su nivel de formación académico?

a) \_\_\_\_ Licenciatura

b) \_\_\_\_ Postgrado

c) \_\_\_\_ Maestría

d) \_\_\_\_ Doctorado

e) \_\_\_\_ Profesorado

1.4. ¿Años de experiencia como profesional docente?

a) \_\_\_\_ 1 a 5 años

b) \_\_\_\_ 5 a 10 años

c) \_\_\_\_ 11 a 15 años

d) \_\_\_\_ 16 a 21 años

e) \_\_\_\_ 21 años y más en adelante

1.5. Posición: a) \_\_\_\_ Profesor Titular

b) \_\_\_\_ Tiempo Parcial

c) \_\_\_\_ Profesor de Tiempo Competo

3.2. ¿Cómo evalúa usted el nivel de dificultad en el proceso de enseñanza y aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales, al ofrecer la cátedra de Derecho del Trabajo?

- Entiende conceptos básicos de prestaciones laborales
- Realiza cálculos de variaciones y días de descanso sin dificultad
- Desarrolla cálculo de indemnización por despido.
- Aplica normas legales en casos prácticos

3.3. ¿Cómo es el apoyo que usted brinda para aclaración de dudas durante el proceso de aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales?

- Sí, se brinda un buen apoyo
- No se ofrece suficiente apoyo
- No aplica

3.4. ¿Dificultades específicas en el proceso enseñanza y aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales?

- Falta de ejemplos prácticos y casos reales
- Comprensión de la normativa aplicable
- Poca retroalimentación en las prácticas
- Complejidad de fórmulas matemáticas y cálculos numéricos

3.5. ¿Piensa usted que el plan de estudio académico de la Licenciatura de Derecho y Ciencias Políticas cumple con el pensum académico para que el estudiantado desarrolle habilidades para desarrollar una investigación jurídica en materia laboral?

- Sí, Si el contenido del plan de estudio académico es robusto.
- Sí, Si, pero considero que se tiene mejorar ciertos aspectos.
- No, no porque considero que el plan de estudios académicos es deficiente.

3.6. ¿Rol que juegan la práctica y los ejercicios en el aprendizaje efectivo del cálculo de prestaciones laborales?

- La práctica es esencial para consolidar los conocimientos teóricos
- Los ejercicios ayudan a identificar áreas de mejora y aplicar conceptos aprendidos
- La práctica permite una mejor comprensión de normativa laboral
- los ejercicios son útiles para desarrollar habilidades de resolución de problemas

3.7. ¿Considera usted que la efectividad de actividades prácticas facilita el aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales y motivan a los estudiantes?

\_\_\_\_\_ Sí mejorarían el aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales y motivan al estudiantado

\_\_\_\_\_ No, las actividades prácticas no serían útiles para el aprendizaje y la motivación.

\_\_\_\_\_ No, estoy seguro que faciliten el aprendizaje o la motivación.

3.8. ¿Busca usted recursos adicionales fuera del aula para mejorar la comprensión y aplicación de cálculos de prestaciones laborales en sus clases (como libros, tutoriales en línea, otros)?

\_\_\_\_\_ Sí busco recursos adicionales para que mis alumnos comprendan y apliquen cálculos de prestaciones laborales

\_\_\_\_\_ No busco recursos adicionales, ya que están contenidos en las clases

\_\_\_\_\_ No los considero necesarios para que mis alumnos comprendan y apliquen cálculos de prestaciones laborales.

3.9. ¿Qué cambios o ajustes sugiere para mejorar el proceso de enseñanza del cálculo de prestaciones laborales y favorecer un mejor aprendizaje por parte de los estudiantes?

---



---



---

3.10. ¿Qué recomendaciones daría a la Universidad de Panamá para la enseñanza y el aprendizaje de la asignatura Derecho del Trabajo en III año de la Escuela de Derecho y Ciencias Políticas?

---



---



---



---

*“La lectura proporciona a la mente solo materiales de conocimiento; es pensar lo que hace que lo que leemos sea nuestro”. Jhon Locke.*

Muchas gracias por su valioso tiempo



2.2. ¿Ha tenido o tiene usted dificultad para aprobar la asignatura en Derecho del Trabajo?

- Sí, mucha dificultad
- Solo un poco de dificultad
- No hay dificultad

2.3. ¿Qué opina sobre el contenido de la asignatura en Derecho del Trabajo para la comprensión del cálculo de prestaciones laborales en trabajos de tipos jurídico?

- Si, es adecuado y completo.
- Hace falta más teoría y ejemplos prácticos.
- No, estoy seguro que sea adecuado

2.4. ¿Considera usted que la metodología de enseñanza utilizada en la asignatura Derecho del Trabajo facilita el aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales?

- Si, es efectiva
- No es efectiva
- No estoy seguro

3. **Parte: Aspectos de conocimientos y recomendación didácticas a la asignatura de Derecho del Trabajo, específicamente en el marco del cálculo de prestaciones laborales.**

3.1 ¿Cuáles son las dificultades que tiene para la comprensión de conceptos de jurisprudencia, relacionados al cálculo de prestaciones laborales?

- Si, entiende y aplica correctamente
- Tiene pocas dificultades para comprender conceptos
- Apenas atiende y aplica conceptos

3.2. ¿Cómo evalúa usted el nivel de dificultad en el proceso de enseñanza y aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales, al ofrecer la cátedra de Derecho del Trabajo?

- Entiende conceptos básicos de prestaciones laborales
- Realiza cálculos de variaciones y días de descanso sin dificultad
- Desarrolla cálculo de indemnización por despido.
- Aplica normas legales en casos prácticos

- 3.3. ¿Cómo es el apoyo que usted brinda para aclaración de dudas durante el proceso de aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales?
- Sí, se brinda un buen apoyo
- No se ofrece suficiente apoyo
- No aplica
- 3.4. ¿Dificultades específicas en el proceso enseñanza y aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales?
- Falta de ejemplos prácticos y casos reales
- Comprensión de la normativa aplicable
- Poca retroalimentación en las prácticas
- Complejidad de fórmulas matemáticas y cálculos numéricos
- 3.5. ¿Piensa usted que el plan de estudio académico de la Licenciatura de Derecho y Ciencias Políticas cumple con el pensum académico para que el estudiantado desarrolle habilidades para desarrollar una investigación jurídica en materia del trabajo?
- Sí, Si el contenido del plan de estudio académico es robusto.
- Sí, Si, pero considero que se tiene mejorar ciertos aspectos.
- No, no porque considero que el plan de estudios académicos es deficiente.
- 3.6. ¿Rol que juegan la práctica y los ejercicios en el aprendizaje efectivo del cálculo de prestaciones laborales?
- La práctica es esencial para consolidar los conocimientos teóricos
- Los ejercicios ayudan a identificar áreas de mejora y aplicar conceptos aprendidos
- La práctica permite una mejor comprensión de normativa laboral
- los ejercicios son útiles para desarrollar habilidades de resolución de problemas
- 3.7. ¿Considera usted que la efectividad de actividades prácticas facilita el aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales y motivan a los estudiantes?
- Sí mejorarían el aprendizaje del cálculo de prestaciones laborales y motivan al estudiantado
- No, las actividades prácticas no serían útiles para el aprendizaje y la motivación.
- No, estoy seguro que faciliten el aprendizaje o la motivación.

- 3.8. ¿Busca usted recursos adicionales fuera del aula para mejorar la comprensión y aplicación de cálculos de prestaciones laborales en sus clases (como libros, tutoriales en línea, otros)?

\_\_\_\_\_ Si busco recursos adicionales para que mis alumnos comprendan y apliquen cálculos de prestaciones laborales

\_\_\_\_\_ No busco recursos adicionales, ya que están contenidos en las clases

\_\_\_\_\_ No los considero necesarios para que mis alumnos comprendan y apliquen cálculos de prestaciones laborales.

- 3.9. ¿Qué cambios o ajustes sugiere para mejorar el proceso de enseñanza del cálculo de prestaciones laborales y favorecer un mejor aprendizaje por parte de los estudiantes?

---

---

---

- 3.10. ¿Qué recomendaciones daría a la Universidad de Panamá para la enseñanza y el aprendizaje de la asignatura Derecho del Trabajo en III año de la Escuela de Derecho y Ciencias Políticas?

---

---

---

---

*“La lectura proporciona a la mente solo materiales de conocimiento; es pensar lo que hace que lo que leemos sea nuestro”. Jhon Locke.*

Muchas gracias por su valioso tiempo

## Apéndice 3



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ  
VICERECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR



## FORMA C

## ENTREVISTA APLICADA AL COORDINADOR DE LA FACULTAD DE DERECHO

Encuestador: Gabriel Jiménez M.

Fecha: 9 de agosto de 2024

**Objetivo:** Recabar información valiosa que permite a recabar informaciones para la construcción de nuestro trabajo de tesis como opción a trabajo de graduación.

**Indicaciones generales:** Respetado docente, lea detenidamente cada pregunta que se presente a continuación y responda conforme a sus conocimientos en el tema. Marque con un gancho la respuesta correspondiente.

1. ¿Colabore y exponga qué recomienda para mejorar la metodología de la enseñanza en el correcto aprendizaje de la materia Derecho del Trabajo en los estudiantes de III año de la Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas?
2. ¿Indique cuáles son los métodos y estrategias de enseñanza que emplean los docentes en el desarrollo del curso de Derecho del Trabajo que robustezcan las capacidades técnicas de los estudiantes III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas?
3. ¿Considera usted que la motivación y las estrategias de enseñanza utilizadas tienen efectos dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje en los estudiantes del III año de la Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas?
4. ¿Conoce usted algunos sistemas de técnicas de enseñanza que se utilizan para aplicar en los salones en pos de mejorar el pénsum académico a favor de los estudiantes III año de la Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas?
5. ¿Según su experiencia profesional y académica a nivel docente, qué recomendaciones se pueden implementar para favorecer las capacidades intelectuales que coadyuven al aprendizaje de estudiantes de III año de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas del Centro Regional Universitario de Veraguas?

*“La lectura proporciona a la mente solo materiales de conocimiento; es pensar lo que hace que lo que leemos sea nuestro”. Jhon Locke.*

Muchas gracias por su tiempo