



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



**FORMACIÓN Y DESAFÍO DEL EGRESADO DE LA LICENCIATURA  
EN EDUCACIÓN CON ESPECIALIZACIÓN EN ORIENTACIÓN EDUCATIVA  
Y PROFESIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ, COMO LÍDER Y  
AGENTE MOTIVADOR PARA INCREMENTAR LOS VALORES HUMANOS  
EN LA SOCIEDAD ACTUAL.**

**TESIS PRESENTADA PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE  
MAGISTER EN DOCENCIA SUPERIOR**

**PRESENTADO POR:  
EDITH M. SÁNCHEZ A.  
CÉDULA: 2-163-378**

**ASESORA: DOCTORA DOLORES CASTILLO**

**PANAMÁ, REPÚBLICA DE PANAMÁ**

**2021**

## **DEDICATORIA**

A DIOS, por ser mi guía y fortaleza.

A mi familia, por darme valor para seguir adelante.

A los orientadores, que con su profesión transforman vidas.

A los estudiantes, que son nuestra fuente de inspiración.

A mi Panamá querido por su tierra, cultura y oportunidad de convivir y servir.

## **AGRADECIMIENTO**

Primero a Dios, por iluminar mi camino y bendecirme día a día.

A mi familia, por su apoyo incondicional en todo momento.

A los profesores, por su comprensión y sabiduría compartida.

A la Universidad de Panamá, por abrir sus puertas y brindar la oportunidad de crecer profesionalmente.

**INDICE GENERAL**

<b>CONTENIDO</b>	<b>PÁGINA</b>
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
INDICE GENERAL .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	ix
ÍNDICE DE GRÁFICAS .....	xii
ÍNDICE DE ANEXOS .....	xiv
RESUMEN .....	1
ABSTRACT .....	2
INTRODUCCIÓN .....	3
CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN .....	7
1.1.    Planteamiento del Problema .....	8
1.2.    Preguntas de la investigación.....	9
1.3.    Objetivos.....	11
1.3.1.  General.....	11
1.3.2.  Específicos .....	11
1.4.    Delimitaciones .....	12

1.5.	Justificación .....	13
1.6.	Limitaciones .....	15
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....		17
2.1.	Antecedentes.....	18
2.2.	Marco conceptual.....	20
2.3.	Marco teórico.....	28
2.3.1.	Aspectos generales que fundamentan los valores .....	28
2.3.2.	Criterios que fundamentan la escala de valores.....	30
2.3.3.	Clasificación de los valores.....	32
2.3.4.	Importancia de la educación en valores en la sociedad actual .....	33
2.3.5.	Valores que debemos tomar en cuenta para mejorar profesionalmente como orientadores.....	35
2.3.6.	Los valores éticos y morales en el desempeño profesional del orientador .	39
2.3.7.	Estrategias para fomentar y cultivar valores .....	40
2.3.8.	Valores del orientador en la práctica profesional.....	41
2.3.9.	El liderazgo en la práctica profesional del orientador.....	47
2.3.10.	Cualidades indispensables de un líder.....	49
2.3.11.	La verdadera labor de un líder.....	51
2.3.12.	Tipos de líderes .....	52

2.3.13.	La motivación, clave para la formación en valores y cualidad indispensables en el líder y profesional de la orientación.....	53
2.3.14.	Formas de motivar a los demás .....	54
2.3.15.	El optimismo profesional del orientador .....	55
2.3.16.	¿Cómo mantener el optimismo profesional?.....	56
2.3.17.	Competencias básicas o genéricas.....	58
2.3.18.	Elementos necesarios para ser competentes .....	62
2.3.19.	Competencias socioemocionales .....	63
2.3.20.	Competencias del egresado de la Licenciatura en Educación con Especialización en Orientación Educativa y Profesional.....	65
2.3.21.	Competencias profesionales del orientador egresado de la Licenciatura en Educación con Especialización en Orientación Educativa y Profesional, enfocadas en las tres áreas de la orientación.....	67
2.3.22.	Formación y desafíos del egresado de orientación para incrementar los valores y su relación con el liderazgo y la motivación .....	75
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO .....		78
3.1.	Tipo de investigación.....	79
3.2.	Hipótesis .....	80
3.3.	Variables .....	80

3.3.1.	Variable independiente: .....	80
3.3.2.	Variable dependiente: .....	80
3.3.3.	Definición operacional de variables.....	81
3.4.	Población y muestra.....	84
3.4.1.	Población o universo.....	84
3.4.2.	Muestra .....	84
3.5.	Técnicas e instrumentos de recolección .....	85
3.5.1.	La técnica .....	85
3.5.2.	Instrumentos de medición.....	85
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS .....		86
4.1.	Presentación de los resultados .....	87
4.2.	Interpretación de los resultados .....	88
4.2.1.	Tablas y gráficas del cuestionario No. 1 .....	88
4.2.2.	Tablas y gráficas del cuestionario No. 2.....	124
4.3.	Análisis de los resultados.....	158
4.3.1.	Análisis de los resultados encontrados en las encuestas aplicadas a orientadores.....	158
4.3.2.	Análisis de los resultados encontrados en las encuestas aplicadas a estudiantes.....	161

4.4.	Discusión de los resultados.....	165
CAPÍTULO V: PROPUESTA.....		172
5.1.	Nombre de la propuesta.....	173
5.2.	Introducción.....	173
5.3.	Aspectos generales de la propuesta .....	174
5.3.1.	Antecedentes del problema.....	174
5.3.2.	Situación actual del problema.....	176
5.3.3.	Objetivos.....	177
5.3.4.	Delimitación.....	177
5.3.5.	Justificación .....	178
5.4	Marco teórico.....	179
5.4.1.	Aspectos generales.....	179
5.4.2.	Conceptos básicos para una mejor comprensión teórica de la propuesta .	181
5.5.	Actores.....	185
5.5.1.	Instituciones .....	185
5.5.2.	Profesionales.....	185
5.6.	Estrategias metodológicas .....	185
5.6.1.	Fases:.....	186
5.6.2.	Planificación .....	186

5.6.3. Desarrollo de la capacitación .....	187
5.7. Referencias Bibliográficas de la Propuesta .....	187
6. CONCLUSIONES .....	190
7. RECOMENDACIONES.....	195
8. CRONOGRAMA DE ETAPAS PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN .....	197
9. PRESUPUESTO PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN.....	198
10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	199
11. ANEXOS.....	202

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla	Página
<i>Tabla 1 Variable sexo .....</i>	<i>89</i>
<i>Tabla 2 Años de docencia .....</i>	<i>90</i>
<i>Tabla 3 Instituciones Educativas.....</i>	<i>92</i>
<i>Tabla 4 Región Educativa.....</i>	<i>95</i>
<i>Tabla 5 Áreas de capacitación .....</i>	<i>96</i>
<i>Tabla 6 Instituciones capacitadoras.....</i>	<i>98</i>
<i>Tabla 7 Formación continua .....</i>	<i>101</i>
<i>Tabla 8 Manejo de la comunicación asertiva.....</i>	<i>103</i>
<i>Tabla 9 Trabajo en equipo dentro de su desempeño profesional.....</i>	<i>105</i>
<i>Tabla 10 Manejo, desarrollo e innovación.....</i>	<i>107</i>
<i>Tabla 11 Principios éticos y morales. Fuente.....</i>	<i>109</i>
<i>Tabla 12 Los valores-enfoque integral .....</i>	<i>111</i>
<i>Tabla 13 Alternativa para la práctica de los valores .....</i>	<i>114</i>
<i>Tabla 14 Fomento y desarrollo de proyectos de valores.....</i>	<i>116</i>
<i>Tabla 15 Programas de valores desarrollados .....</i>	<i>118</i>
<i>Tabla 16 Proceso de líder orientador.....</i>	<i>120</i>
<i>Tabla 17 Fortaleza de liderazgo .....</i>	<i>122</i>

<i>Tabla 18 Variable sexo</i> .....	125
<i>Tabla 19 Edad</i> .....	127
<i>Tabla 20 Jornada de asistencia a la Universidad</i> .....	129
<i>Tabla 21 Años de estudio</i> .....	131
<i>Tabla 22 Áreas de capacitación</i> .....	132
<i>Tabla 23 Instituciones capacitadoras – Estudiantes</i> .....	134
<i>Tabla 24 Alternativas que ofrece el plan de estudio</i> .....	136
<i>Tabla 25 Conocimiento del perfil de la carrera</i> .....	138
<i>Tabla 26 Principios éticos y morales</i> .....	141
<i>Tabla 27 Alternativas que propician la práctica de los valores</i> .....	143
<i>Tabla 28 Acciones universitarias que fomentan los valores</i> .....	145
<i>Tabla 29 Atributo de liderazgo</i> .....	147
<i>Tabla 30 Competencias adquiridas-Liderazgo</i> .....	149
<i>Tabla 31 Visión por la Profesión</i> .....	152
<i>Tabla 32 Manejo de la Asignatura ética-Valores y Liderazgo</i> .....	154
<i>Tabla 33 Nivel de satisfacción de la formación de la carrera</i> .....	156

## ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráficas	Página
<i>Gráfica 1 Variable Sexo</i> .....	89
<i>Gráfica 2 Años de docencia</i> .....	91
<i>Gráfica 3 Instituciones Educativas</i> .....	93
<i>Gráfica 4 Región Educativa</i> .....	95
<i>Gráfica 5 Áreas de capacitación</i> .....	97
<i>Gráfica 6 Instituciones capacitadoras</i> .....	99
<i>Gráfica 7 Formación continua</i> .....	102
<i>Gráfica 8 El manejo de la comunicación asertiva en su desempeño Profesional</i> .....	104
<i>Gráfica 9 El trabajo en equipo, dentro de su desempeño profesional</i> .....	106
<i>Gráfica 10 Manejo, desarrollo e innovación</i> .....	108
<i>Gráfica 11 Principios éticos y morales</i> .....	110
<i>Gráfica 12 Los valores-Enfoque integral</i> .....	112
<i>Gráfica 13 Alternativa para la práctica de los valores</i> .....	115
<i>Gráfica 14 Fomento y desarrollo de proyectos de valores</i> .....	117
<i>Gráfica 15 Programas de valores desarrollados</i> .....	119
<i>Gráfica 16 Programa de líder orientador</i> .....	121
<i>Gráfica 17 Fortalezas de liderazgo</i> .....	123

<i>Gráfica 18 Variable sexo</i> .....	126
<i>Gráfica 19 Edad</i> .....	128
<i>Gráfica 20 Jornada de asistencia a la universidad</i> .....	130
<i>Gráfica 21 Años de estudios</i> .....	131
<i>Gráfica 22 Áreas de capacitación</i> .....	133
<i>Gráfica 23 Instituciones capacitadoras</i> .....	135
<i>Gráfica 24 Alternativas que ofrece el plan de estudio</i> .....	137
<i>Gráfica 25 Conocimiento del perfil de la carrera</i> .....	139
<i>Gráfica 26 Principios éticos y morales</i> .....	142
<i>Gráfica 27 Alternativas que propician la práctica de los valores</i> .....	144
<i>Gráfica 28 Acciones universitarias que fomentan los valores</i> .....	146
<i>Gráfica 29 Atributos de liderazgo</i> .....	148
<i>Gráfica 30 Competencias adquiridas-liderazgo</i> .....	150
<i>Gráfica 31 Visión por la profesión.</i> .....	153
<i>Gráfica 32 Manejo de la asignatura ética-valores y liderazgo</i> .....	155
<i>Gráfica 33 Satisfacción de la formación de la carrera</i> .....	157

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexos	Página
<i>ANEXO 1: Cuestionario N° 1 Dirigido a Orientadores</i>	203
<i>ANEXO 2: Cuestionario N° 2 Dirigidos a Estudiantes</i>	208
<i>ANEXO 3: Nota de solicitud de permiso a la Directora Regional de Educación de Panamá Centro, Magister Petra Serracín, para abordar los orientadores en los colegios.</i>	
213	
<i>ANEXO 4: Nota de solicitud de permiso a los Directores de colegios de la Región Educativa de Panamá centro para abordar a los orientadores.</i>	214
<i>ANEXO 5: Nota de solicitud de permiso a los profesores de la Licenciatura de Orientación Educativa y Profesional para abordar a los estudiantes.</i>	215
<i>ANEXO 6: Nota No. CBUP/060/2020 Comité de Bioética (CBUP), Universidad de Panamá.</i>	215
<i>ANEXO 7: Nota de certificación de revisión del proyecto de tesis, por la Licenciada en humanidades con Especialización en Español, Mahelis Peña.</i>	217
<i>ANEXO 8: Copia del Diploma otorgado a la Licenciada Mahelis Esther Peña Williams, acreedora del Título: Licenciada en Humanidades con Especialización en Español. Universidad de Panamá. Facultad de Humanidades. Otorgado el día 30 de octubre de 2001. Ciudad de Panamá.</i>	
218	

## RESUMEN

El trabajo de investigación se centra en el estudio de la formación académica y profesional del orientador egresado y en formación de la Licenciatura en Orientación Educativa y Profesional de la Universidad de Panamá, Facultad de Ciencias de la Educación, como líder y agente motivador para incrementar los valores humanos en la sociedad actual, a través de la eficacia y eficiencia de las competencias profesionales. Nos apoyamos bajo el enfoque de investigación cuantitativa. Utilizando la técnica de encuesta; el instrumento de medición para recolectar los datos fue en base a cuestionario dirigido a los orientadores egresados y en formación. La muestra fue trabajada con los orientadores en servicio que laboran en la Región Educativa de Panamá Centro y los estudiantes que cursan los últimos semestres de la carrera. Los hallazgos revelaron que el orientador/a se maneja bajo los principios éticos y de liderazgo, acrecentando de este modo la formación y práctica de los valores. La actualización y capacitación continua en diversas áreas es la base para contribuir a una mejor formación profesional y por ende, favorece el proceso de educación integral de los estudiantes. Los valores deben desarrollarse y fortalecerse en todas las etapas de la vida y áreas curriculares. La capacitación debe ser planificada bajo alianzas estratégicas interinstitucionales, principalmente bajo la coordinación del Ministerio de Educación y la Universidad de Panamá. Los orientadores son profesionales claves en el desarrollo de la educación en Panamá y contribuyen a que el ser humano alcance su máximo potencial.

**PALABRAS CLAVES:** Orientador, valores, líder, formación profesional, formación académica, capacitación.

## ABSTRACT

This research work focuses on the study of the academic and professional training of the graduated counselor and the training of the Bachelor's degree in educational and professional orientation of the University of Panama, Faculty of Education Sciences, as leader and motivating agent to increase the human values beings in today's society, through the effectiveness and efficiency of professional competences. We rely on the quantitative research approach. Using the survey technique; the measurement instrument to collect the data was based on a questionnaire addressed to the counselors graduates and in training. The sample was worked with the counselors in service who work in the educational region of Panama Centro and the students who study the last semesters of the career. The findings revealed that the counselor is managed under the ethical and leadership principles, thereby increasing the formation and practice of values. The continuous updating and training in various areas is the basis to contribute to a better professional training and therefore favors the process of integral education of the students. The values must be developed and strengthened in all stages of life and curricular areas. The training should be planned under strategic interagency alliances and mainly under the coordination of the Ministry of Education and the University of Panama. The counselors are key professionals in the development of education in Panama and contribute to the human being reaching his maximum potential.

**KEY WORDS:** Counselor, values, leader, vocational training, academic training, capacitation.

## INTRODUCCIÓN

La investigación presenta el tema de la “Formación y desafío de los egresados de la Licenciatura en Orientación Educativa y Profesional de la Universidad de Panamá, como líder y agente motivador, para incrementar los valores humanos en la sociedad actual”. Cabe resaltar, que la Universidad de Panamá día a día forja a una gran población de profesionales que de una u otra forma dejan muy en alto su alma mater; tal es el caso de los egresados de la Licenciatura en Orientación Educativa y Profesional, ya que tienen en sus manos un gran desafío a nivel personal, docente, profesional y social; pues les toca llevar a la práctica sus competencias profesionales y su efectividad complementa el ejercicio del liderazgo, que contribuye a convertirse en un agente motivador para así educar, formar e incrementar los valores humanos en nuestra sociedad actual. Es un desafío porque nuestra sociedad avanza en la tecnología, en lo científico, en la metodología de la educación y otras áreas, sin embargo, en el tema de valores es en lo que pareciera que retrocedemos, no avanzamos y es lo que nos quita credibilidad ciudadana. Nuestra imagen como país muchas veces se empaña por la apatía a practicar los valores en diversos escenarios y circunstancias.

Los egresados de la Licenciatura en Orientación Educativa y Profesional tienen un papel protagónico que ejercer en la sociedad. Como orientadores están comprometidos a implementar diversas estrategias de trabajo para el logro de la reeducación en valores, de forma dinámica que eleve los principios humanos.

La investigación de este tema se realizó con el interés de examinar la formación del egresado de la Licenciatura en Orientación Educativa y Profesional de la Facultad de

Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá, como líder y agente motivador en el incremento de los valores humanos en la sociedad actual.

La metodología empleada se dio, a través de la obtención de datos suministrados de forma directa por los docentes egresados de la Licenciatura en Orientación Educativa y Profesional de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá, que laboran en la región educativa de Panamá Centro y los estudiantes de tercer y cuarto año de la carrera en mención; la cual se hizo a través del análisis de datos que nos llevan a emitir sugerencias prácticas.

La finalidad de este trabajo de investigación es argumentar acciones de mejoras a nivel curricular y extracurricular, tanto en la formación del estudiante de la Licenciatura en Orientación Educativa y Profesional de la Facultad de Educación de la Universidad de Panamá en el área de liderazgo y valores, como en la de los egresados; de forma que vaya enfocado al fortalecimiento, capacitación, mejoramiento, eficiencia y eficacia de sus competencias profesionales.

Esta investigación está estructurada de la siguiente forma: En el capítulo 1, abordamos la situación actual de la ausencia de los valores en nuestra sociedad y como se convierte en un desafío para los egresados de la Licenciatura de Orientación Educativa y Profesional de la Universidad de Panamá y suponemos que ejerciendo con eficacia y eficiencia sus competencias profesionales, se pueden incrementar los valores en la sociedad actual, desarrollando y proyectando como profesionales su liderazgo y motivación ante la adversidad de las situaciones que se presenten, a través de una reeducación en valores. Con

el fin de generar acciones correctivas y estratégicas que fomenten a un cambio de actitud y contribuyan a un cambio social.

Abordamos en el capítulo 2, los hechos que preceden esta investigación y nos indican la importancia de fortalecer la práctica de los valores en la docencia, a través de diversas estrategias pedagógicas, que nos ayudan a una formación integral y a mejorar la calidad educativa. En el marco conceptual definimos algunos conceptos claves que nos permiten entender con más facilidad la estructura general de la investigación. El aspecto teórico describe los temas esenciales de las competencias profesionales del orientador, aspectos generales de los valores y liderazgo.

Se presenta en el capítulo 3, la metodología utilizada, nos apoyamos en un enfoque de investigación cuantitativo, descriptivo y explicativo. La población muestra son los egresados que laboran en la región educativa de Panamá Centro y los estudiantes que cursan los últimos semestres de la Licenciatura en Orientación Educativa y Profesional que oferta la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá. La técnica a utilizar es la encuesta y el instrumento de medición es un cuestionario diseñado para docentes egresados, donde se abordan preguntas referentes a las competencias profesionales que deben poseer los Licenciados en Orientación Educativa y Profesional de la Universidad de Panamá; resaltando aspectos de liderazgo y motivación en la formación en valores humanos. Para los estudiantes de la carrera se diseñó un cuestionario enfocado a la formación que recibe en liderazgo, motivación y valores.

Se muestra en el capítulo 4, el análisis e interpretación de los resultados, utilizando el programa estadístico SPSS, en base a estos resultados presentamos las tablas y gráficas

estadísticas que revelan la frecuencia y el porcentaje de cada ítem de los cuestionarios utilizado para orientadores en servicio, como para los estudiantes encuestados.

En el capítulo 5, se presenta la propuesta titulada “Capacitación y actualización continua del orientador egresado vs el orientador en formación, como estrategia metodológica para su desarrollo profesional”, diseñada en base al producto de esta investigación, la cual nos lleva a considerar los hallazgos, conclusiones y recomendaciones para proponer al Ministerio de Educación y la Universidad de Panamá como entes responsables de la formación profesional de los orientadores egresados como en formación, donde planteamos la actualización y capacitación continua para todos, consonó a la realidad nacional e internacional.

## **CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN**

### ***1.1. Planteamiento del Problema***

Panamá es un país multicultural, cuyas culturas se enlazan, donde las buenas costumbres muchas veces prevalecen, en otras ocasiones se distorsionan y es allí que la práctica de los valores son el norte que guían toda acción humana y que son determinantes para su crecimiento poblacional y garantizar así la vida bajo una convivencia armónica. Se observa que cada día la práctica de valores se ausenta entre la población y hace muy compleja la relación entre unos y otros, es entonces cuando juegan un papel fundamental todos los egresados universitarios y en especial los egresados de la Licenciatura en Educación, con Especialización en Orientación Educativa y Profesional que oferta la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá, porque para estos profesionales se convierte en un gran desafío, como líder y agente motivador incrementar los valores en la sociedad actual. Estos profesionales tienen un gran reto, un desafío como persona, a su vez como docente y profesional, dado que en nuestra sociedad nos encontramos con situaciones divergentes, donde el orientador debe combinar sus competencias profesionales con un liderazgo activo e implementar el optimismo motivador en su desempeño profesional.

Son muchas las interrogantes de cómo hacerlo, hay muchos programas de valores que se desarrollan a nivel de instituciones, del Ministerio de Educación, de universidades y a nivel de profesiones. Pero es cuestionable, será que ese aprendizaje de valores solo se queda allí en ese círculo, qué pasa cuando somos ciudadanos común y corriente, a dónde se van mis virtudes como persona capaz de razonar, capaz de cambiar al mundo con mi actuar, con mi ser y hacer. Es por esa razón que se ve a los Licenciados en Educación con Especialización en Orientación Educativa y Profesional de la Universidad de Panamá, como uno de los

profesionales capaces de proyectarse mucho más allá de un aula de clases, trabajar la temática de los valores, son líderes que proyectan cambios y que a su vez son agentes motivadores, que en sus programas y proyectos trazan diferentes perspectivas de trabajo como norte para incrementar los valores en la sociedad actual, que clama el rescate y la práctica de los mismos, ya que observamos que cada día nuestro Panamá querido es herido por personas y grupos que de forma negativa e incorrecta quieren establecer principios nocivos que empañan el desarrollo armónico de la vida sana en sociedad. Ahora bien, si los buenos somos más, debemos sumarnos al rescate e incremento de los valores, por un Panamá diferente. He aquí entonces el gran desafío, la oportunidad y la responsabilidad de los Licenciados en Educación con Especialización en Orientación Educativa y Profesional como egresados de la Universidad de Panamá de llevar y lograr a lo largo y ancho del país una cultura en valores, a través del liderazgo; pero que no se quede en proyectos, en programas, sino que se observe la diferencia por el trabajo realizado y vivenciado.

### ***1.2. Preguntas de la investigación***

Por lo antes expuesto nos lleva a formularnos las siguientes preguntas:

- ¿Cómo incrementar la práctica de los valores en la sociedad actual, como profesional y egresado de la Licenciatura en Orientación Educativa y Profesional, enfocado en el liderazgo y agente motivador?
- ¿Qué competencias debe desarrollar el egresado de la Licenciatura en Educación con Especialización en Orientación en su desempeño profesional como líder y

agente motivador para fortalecer la temática de los valores humanos e incrementar los mismos?

- ¿Qué estrategias y recursos se requieren para desarrollar programas, proyectos y actividades que fomenten la formación y práctica de los valores humanos en los centros educativos, comunidad y otras áreas, donde el orientador puede crecer como profesional y desarrollar su liderazgo?
- La formación académica que reciben los estudiantes de la licenciatura en Orientación Educativa y Profesional de la Universidad de Panamá, de la Facultad de Ciencias de la Educación, le permite conocer herramientas, estrategias, actitudes y aptitudes que lo lleven a crecer como líder.
- Los orientadores panameños, como profesionales y líderes, muestran una disposición favorable para trabajar e implementar programas que incrementen la formación y práctica de valores humanos en nuestra sociedad.
- Hasta qué punto el orientador en medio de las dificultades de su profesión en la sociedad actual se mantiene optimista, como líder y agente motivador; trabajando en valores, en busca de cambios sociales.
- ¿Qué efecto tendrá en nuestra sociedad actual, la implementación, ejecución y proyección de programas en la formación y práctica de valores por los egresados en orientación, manteniendo su nivel de competitividad y profesionalismo en busca de cambios sociales?

- ¿De qué forma se puede implementar una formación profesional continua dirigida hacia los egresados de la Licenciatura en Educación con Especialización en Orientación Educativa y Profesional, de manera que se potencie el área de liderazgo y valores?

### ***1.3. Objetivos***

#### **1.3.1. General**

- Examinar la formación académica y profesional del egresado de la Licenciatura Educación con Especialización en Orientación Educativa y Profesional que oferta la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá, como líder y agente motivador, en el fomento e incremento de los valores humanos en la sociedad actual.

#### **1.3.2. Específicos**

- Identificar la práctica de los valores morales, cualidades indispensables de un líder orientador, como forma para motivar a los estudiantes.
- Describir qué competencias y cualidades deben desarrollar los Licenciados en Educación con Especialización en Orientación Educativa y Profesional como líder y agente motivador en la práctica de su profesión y valores.

- Describir los valores que deben desarrollar los Licenciados en Educación con Especialización en Orientación Educativa y Profesional como líder y agente motivador en la práctica de su profesión.
- Determinar estrategias que se requieren para desarrollar programas que ayuden al fomento e incremento en la formación y práctica de valores en los centros educativos.
- Argumentar acciones de mejoras a nivel curricular y extracurricular, que se puedan establecer para mejorar la formación académica y profesional del orientador egresado y en formación actual.

#### ***1.4. Delimitaciones***

Esta investigación se realizó entre el periodo de noviembre de 2018 a noviembre de 2019, en el país Panamá, en la provincia de Panamá, distrito de Panamá, región educativa de Panamá Centro, en 28 centros educativos de nivel de pre media y media ; donde abordamos a 55 docentes que laboran como Orientadores en el Departamento de Orientación y a su vez son egresados de la Licenciatura en Educación con Especialización en Orientación Educativa y Profesional que oferta la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá. De igual forma, fueron agente de estudio un total de 30 estudiantes que están actualmente formándose en la carrera en mención y cursan el tercer, cuarto y quinto año.

Esta investigación manejó la técnica de encuesta, a través del instrumento del cuestionario, tanto para docentes como estudiantes, con el propósito de examinar y determinar si la formación recibida durante la carrera le brinda las estrategias necesarias para su desempeño profesional y el desarrollo de sus competencias profesionales, permitiéndoles una mayor eficacia y eficiencia, de manera tal, que se puedan fortalecer, como líder y agente motivador e incrementar la formación y la práctica de los valores en la sociedad actual.

### ***1.5. Justificación***

Los egresados de la Licenciatura en Educación con Especialización en Orientación Educativa y Profesional que oferta la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá, juegan un papel fundamental como líder y agente de cambio en la sociedad actual, por tal motivo visionamos su desempeño profesional, que sea influyente en la práctica de valores de sus estudiantes, a fin de que el comportamiento de los mismos, se maneje de forma responsable y eficiente, permitiendo así su formación integral. Al desarrollar sus competencias en su praxis de desempeño profesional demandan de habilidades que han adquirido en su proceso de formación académica y en el proceso de desarrollo de su vida profesional, personal y social. Es así como planteamos el gran desafío para esos profesionales, pues los ambientes de trabajo a nivel nacional ofrecen duros escenarios, difíciles y controversiales situaciones que el orientador debe enfrentarse; tal es el caso de la decadente práctica de los valores humanos en la población en general. Situación que se ve a diario, a donde nos desplazamos o dirigimos la mirada, nos llama la atención hechos de relevancia, que quizás con un razonamiento práctico en valores, posiblemente

se hubieran evitado. Bajo estos planteamientos hemos observado y percibido que, existe una carencia en la práctica de los valores, por lo que se necesita ejecutar e innovar programas que promuevan estrategias con miras al incremento en la práctica de valores, pero que sean implementados y multiplicados más allá de las aulas de clases, centros educativos e instituciones donde labore el egresado de esta licenciatura. Debería ser promovido en la comunidad, grupos deportivos, grupos juveniles, en las iglesias, entre otros. La persona y profesional más viable para fomentar estas actividades consideramos es el/la orientador/a, pues reúnen las competencias que los caracterizan como líder y a la vez como agente motivador, ya que impacta donde ejerce sus funciones, también se proyecta donde incursione como profesional, de tal forma que se ve como una gran opción y oportunidad para aportar a la sociedad que tanto lo necesita.

El propósito de esta investigación es incentivar a las personas a que cambien de actitud y se valoren como persona, valoren a los demás, valoren su gente, su comunidad, su entorno, a través de la educación y práctica en valores. El orientador al incentivar o motivar a uno, este a su vez multiplica esa acción hasta que muchos se unen a la causa de vivir y trabajar en valores humanos.

Nuestro aporte está enfocado en primera instancia a contribuir con los lineamientos de la recién creada Dirección Nacional de Orientadores (2016), tiene grandes expectativas y proyecciones, entre ellas: llevar aportes significativos a la comunidad educativa, de forma tal que como profesionales de la orientación implementemos diversos programas preventivos y sociales, por lo tanto, es momento de diseñar, diversas estrategias de trabajos para proyectarnos con un gran impacto en las instituciones educativas y otras afines; en

especial elaborar programas, proyectos o acciones que contribuyan al incremento en la formación y práctica de valores con la finalidad de introducirnos, colaborar y proyectar hacia un cambio social. El aporte del egresado de la Licenciatura en Educación con Especialización en Orientación de la Universidad de Panamá, es un pilar fundamental para trabajar por ese cambio social, a través de un buen liderazgo y como agente motivador. Siempre proyectando como norte el desempeño profesional mediante la eficacia y eficiencia de sus competencias profesionales para incrementar los valores humanos en la sociedad actual.

Consideramos que, como fuente teórica, sirve como diagnóstico para que las instituciones educativas puedan generar acciones pertinentes, se tomen medidas correctivas y programáticas en los planes institucionales, que se establezcan convenios entre la Universidad de Panamá y el Ministerio de Educación con la finalidad de incluir programas innovadores que incrementen los valores acordes a la sociedad actual y se lleve a una programación curricular y en acciones extracurriculares. Considerando valioso el aporte profesional para el desarrollo de tal misión por parte de los egresados en la Licenciatura en Educación con Especialidad en Orientación Educativa y Profesional de la Universidad de Panamá.

### ***1.6. Limitaciones***

En el desarrollo de esta investigación encontramos algunas limitaciones que explicamos de la siguiente forma: Uno de los factores predominantes y de fuerza mayor fue el tiempo,

nos llevó más tiempo del programado. Dando como consecuencia el retraso en el desarrollo de la investigación. Por otro lado, al momento de encuestar a los docentes orientadores en sus centros educativos hubo que esperar, cuando se diera la oportunidad de atención dado que el orientador/a maneja y desarrolla una voluminosa agenda diaria. En muchos centros educativos nos tocó visitar hasta cuatro veces para poder obtener información de los orientadores. En cuanto, a la encuesta aplicada a los estudiantes de tercer y cuarto año de la carrera de Licenciatura en Educación con Especialización en Orientación Educativa y Profesional, pudimos percatarnos que existe poca población estudiantil en esos niveles, por lo que nos tocó desplazarnos al turno matutino, nocturno y grupos especiales (sabatinos) y así aplicar las encuestas y obtener los datos de la muestra planificada. Por otro lado, para trabajar la tabulación, análisis de datos y los otros detalles de esta investigación fue necesario la agenda programada, es decir, distribuir el tiempo entre el trabajo profesional, familia, otras actividades y horas para la terminación de esta investigación.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

## ***2.1. Antecedentes***

En Panamá y a nivel de América Latina son muchas las décadas en que se ha trabajado un tema muy complejo y controversial, como lo es la educación en valores, sin embargo, hoy en día lo que observamos es una crisis, una decadencia, una ausencia de los mismos. Es necesario retomar el tema, revisar que es lo que ha sucedido, en que no hemos prosperado, por lo que en ocasiones se avanza, pero en otras se retrocede. Existen muchos autores que han aportado al tópico de valores, investigaciones relacionadas con diferentes enfoques, programas diseñados a nivel de instituciones, del Ministerio de Educación y otros. Consideramos que estos aportes son fundamentales para trabajar en la innovación de programas en la educación de valores, que vayan acorde a la realidad actual, al mundo cambiante inmerso en el mundo globalizado.

Fundamentamos esta investigación considerando que los valores humanos, éticos y morales son valores universales, se conciben muy dentro de cada una de las personas. También se expresan formalmente en las leyes, constituciones y diferentes textos internacionales (declaraciones, convenciones y otros), los cuales hacen valer los derechos humanos, que llevan muy implícito los valores. El reconocimiento de estos valores universales por muchos países en el mundo es el primer paso para su aplicación, llamando a cada uno a respetarlos. Estas declaraciones, leyes, constituciones o convenciones tienen por objeto, en principio y como máxima prioridad garantizar la integridad de las personas, tanto física, mental, espiritual y psicológica de cada ser humano, porque cada persona tiene el derecho a una vida pacífica. Pero el objetivo final en todas las leyes de la sociedad es promover una práctica positiva y concreta (actitudes, comportamientos y actos) para lo que

se crearon estos valores universales humanos, sirviendo como base de las relaciones humanas, en un espíritu de reciprocidad y respeto mutuo de estos valores.

Se ha trabajado el tema de educación en valores, pero no desde un enfoque integral, donde el egresado de la Licenciatura en Educación con Especialización en Orientación Educativa y Profesional, se proyecte, en la práctica de su desempeño profesional, a través de sus competencias y logre acrecentar su liderazgo, como agente motivador, para que de esta forma pueda contribuir al incremento de los valores en la sociedad actual.

Para esta investigación nos apoyamos en el artículo investigativo presentado por la Revista EDUCARE, Volumen 15, No. 2, mayo-agosto 2011. ISSN-7296. Barquisimeto - EDO. Lara –Venezuela. Este artículo reafirma que “los valores éticos y morales proporcionan las bases de un ambiente propicio para el ejercicio de liderazgo, en el caso del máximo guía y que el docente fomenta valores a seguir, a través del ejemplo. Menciona que los valores son influenciados por la familia, grupos y ambiente”. Este artículo es producto de la investigación de campo de carácter descriptiva, realizada por Wuidier Galidez, cuyo propósito era determinar el liderazgo y los valores éticos en el programa de Educación Comercial de la UPEL-IPB.

También nos apoyamos como referencia al trabajo de grado presentado por Damelis Fernández (2008), cuyo título es *La Orientación y el Docente en el proceso de Formación en valores en la Educación Básica*. Universidad de Zulia. Venezuela.

Lo que se extrae de esta propuesta son los objetivos propuestos, donde se analizó las características personales que poseen los docentes para la orientación del proceso de formación en valores en los estudiantes, enunciado una propuesta orientada al proceso del

fortalecimiento en valores, a través de la práctica de estrategias pedagógicas. Fue una investigación de campo y descriptiva. Los resultados dedujeron que realmente hay que fortalecer la educación en valores, a través de diferentes estrategias pedagógicas.

Otra tesis consultada fue la presentada por Rosa Guaraca, (2011). *Gestión de liderazgo y valores en la escuela*. Universidad Técnica Particular de Loja. Ecuador. Investigación de campo, donde se determinó, que “La gestión de liderazgo y los valores constituyen componentes muy determinantes en los centros educativos, para alcanzar los objetivos propuestos” y que el liderazgo del docente, a través de la práctica de valores posibilita el mejoramiento de la calidad de la educación en las instituciones educativas. Cuya propuesta iba encaminada a fortalecer el liderazgo y los valores en la toma de decisiones para reducir las dificultades.

## ***2.2. Marco conceptual***

Para efecto de esta investigación es necesaria la definición de los siguientes conceptos:

- **Formación académica:** La formación académica es un conjunto de conocimientos y habilidades adquiridas, los cuales son una herramienta que te ayudarán a consolidar las competencias que posees. Es un proceso de crecimiento intelectual que le permite a la persona desarrollar su capacidad analítica, crítica y práctica, al mismo tiempo estar preparado para la resolución de los problemas.
- **Formación profesional:** La formación profesional comprende la formación académica estudios y aprendizajes especializados encaminados a la inserción,

reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los profesionales a lo largo de la vida.

- **Valores:** Los valores se consideran como los principios y los fines que fundamentan y guían el comportamiento humano, social e individual. (Rebeca Sierra, 2002). Los valores son pilares de la conducta que, desde luego crecen si se trabajan y fortalecen desde el núcleo familiar, escuela, ambiente laboral, comunidad y ambientes sociales. Los valores son cualidades que dan sentido a la vida.
- **Valores humanos:** Los valores humanos son todos aquellos actos que permiten la libre convivencia de los seres humanos en el mundo, una de las características es que se multiplican cuando son usados, dado que ayudan a que exista una mejor sociedad, aunque existen tanto valores positivos como negativos, pero se tiene que los valores humanos son estos que comparten los seres humanos sin distinción de raza o cultura.
- **Ética:** Es una palabra derivada del vocablo griego “ethikos”, que significa costumbre o hábito; y es la parte de la filosofía que trata de la moral y de las obligaciones del hombre.
- **Moral:** Es el conjunto de reglas que deben seguirse para hacer el bien y evitar el mal.
- **Líder:** Proviene del inglés leader, y hace referencia a conducir, guiar, dirigir, dirigente o jefe. Un líder es el individuo de un grupo que ejerce una mayor influencia en los demás, se le considera jefe u orientador, éste presenta la habilidad

de convencer a otros de que trabajen con entusiasmo para lograr los objetivos definidos busca nuevas perspectivas y es quien elabora los balances y síntesis del grupo.

- **Liderazgo:** Es un conjunto de habilidades que tiene una persona para guiar a otras e influenciarlas para que trabajen con entusiasmo y logren de este modo sus objetivos. Un buen líder debe ser un profesional que esté constantemente creciendo, perfeccionándose, formándose, alguien proactivo y sobre todo alguien absolutamente adaptable y capaz de realizar sin problemas trabajo en equipo.
- **Habilidad de liderar:** Es la habilidad de influir positivamente en uno mismo y posteriormente en otros, para cambiar la realidad que nos rodea.
- **Motivación:** La palabra motivación es resultado de la combinación de los vocablos latinos motus (traducido como “movido”) y motio (que significa “movimiento”). A juzgar por el sentido que se le atribuye al concepto desde el campo de la psicología y de la filosofía, una motivación se basa en aquellas cosas que impulsan a un individuo a llevar a cabo ciertas acciones y a mantener firme su conducta hasta lograr cumplir todos los objetivos planteados. La noción, además, está asociada a la voluntad y al interés. En otras palabras, puede definirse a la motivación como la voluntad que estimula a hacer un esfuerzo con el propósito de alcanzar ciertas metas.
- **Motivador/a:** Persona que sabe motivar a otras personas, es decir, incentiva a otros a seguir sus proyectos. Para motivar a otros se requiere una conexión verdadera con los anhelos más profundos de aquellos a quienes deseamos impactar,

transformar es más importante que informar. Tomar acción es primordial. Un excelente motivador valora más los retos que la credibilidad y trabaja en forma de desafío. Steven Chandler (2014).

- **Optimismo:** Disposición positiva frente a una circunstancia o a la existencia en general, es decir, el optimismo es una tendencia que pueden tener algunos individuos y que por ella tienden a ver y a juzgar cualquier situación, acontecimiento o persona, siempre desde su aspecto más favorable. Se asocia por lo habitual con el buen ánimo para interpretar los sucesos de la vida cotidiana.

Origen del término: El término proviene del latín *optimun*, que significa “lo mejor”. Se dice que entre sus primeros usos destaca el que refería a la doctrina de Gottfried Wilhelm Leibniz que indicaba que el mundo en el cual vivimos es el mejor de los mundos posibles.

- **Profesión:** Del latín *professio*, es la acción y efecto de profesar (ejercer un oficio, una ciencia o un arte). La profesión, por lo tanto, es el empleo o trabajo que alguien ejerce y por el que recibe una retribución económica. Las profesiones requieren de un conocimiento especializado y formal, que suele adquirirse tras una formación terciaria o universitaria. Los oficios, en cambio, suelen consistir en actividades informales o cuyo aprendizaje consiste en la práctica. Aquel que ejerce una profesión se conoce como profesional. Esta persona ha cursado estudios y cuenta con algún certificado o diploma que avala su competencia para desempeñar el trabajo.
- **Orientador/a profesional:** Son especialista con una formación y grado académico preparados para acompañar, guiar, orientar a las personas a tomar decisiones bien

meditadas y realistas acerca de su vida personal, familiar, social, educación, formación, vocación, profesión y opciones de empleo. Trabajan en una amplia variedad de entornos como centros educativos, organismos públicos, empresas privadas y agencias de colocación.

- **Competencias:** El concepto de competencia es multidimensional e incluye distintos niveles como saber (datos, conceptos, conocimientos), saber hacer (habilidades, destrezas, métodos de actuación), saber ser (actitudes y valores que guían el comportamiento) y saber estar (capacidades relacionadas con la comunicación interpersonal y el trabajo cooperativo). En otras palabras, la competencia es la capacidad de un buen desempeño en contextos complejos y auténticos. Se basa en la integración y activación de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores.
- **Competencias en educación:** Es un conjunto de comportamientos sociales, afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, un desempeño, una actividad o una tarea.
- **Competencias académicas:** Es el conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad. Es decir, hace que la persona sea competente para realizar un trabajo o una actividad y tener éxito en la misma. La competencia académica es un pilar fundamental en nuestra formación. La competencia académica es el grado de conocimiento que posee una persona para poder debatir, aportar sobre un tema,

a su vez, es la aprobación de distintos niveles de estudio que te permiten ser competentes para cursar otros niveles académicos superiores o desempeñarte con éxito en el ámbito profesional.

- **Competencias profesionales:** Son todas aquellas habilidades y aptitudes que tienen las personas que les permite desarrollar un trabajo de forma exitosa. Las competencias profesionales son las capacidades que tenemos para poner en práctica todos nuestros conocimientos, habilidades y valores en el ámbito laboral.
- **Competencias socioemocionales:** Es el conjunto de destrezas que permiten desempeñarse mejor en las relaciones laborales y personales. Las competencias socioemocionales están asociadas al saber ser y se evidencian, a través de conductas y rasgos de la personalidad. Estas competencias complementan el desarrollo de competencias técnicas específicas. Como la flexibilidad, creatividad, iniciativa, comunicación asertiva, empatía, resolución de problemas, trabajo en equipo, liderazgo y otras.
- **Formación para empleabilidad:** Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es el conjunto de competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan las capacidades y la aptitud de las personas para encontrar, crear, conservar, enriquecer un trabajo y pasar de uno a otro obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional.
- **Modelo:** Para Rodríguez Espinar (1993), el modelo nos permite “establecer marco de referencia para diseñar y analizar la acción, entre la teoría y la práctica, entre lo abstracto y lo concreto. Son medio para interpretar lo que la teoría intenta

explicar y el modelo en que las teorías pueden someterse a comprobación empírica”.

- **Programa:** Bisquerra (1998:85) definen el programa como una “acción continuada, previamente planificada, encaminada a lograr unos objetivos, con la finalidad de satisfacer necesidades, y/o enriquecer, desarrollar o potenciar determinadas competencias”.
- **Eficacia:** Del latín *efficacia*, la eficacia es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción. Eficacia es hacer las cosas correctas, es decir, hacer las cosas que mejor conducen a la consecución de los resultados. La eficacia tiene que ver con qué cosas se hacen.
- **Eficiencia:** Del latín *efficientia*, que se refiere al uso racional de los medios para alcanzar un objetivo predeterminado, o sea, cumplir un objetivo con el mínimo de recursos disponibles y tiempo. Eficiencia es «hacer bien las cosas», esto es, hacer las cosas buscando la mejor relación posible entre los recursos empleados y los resultados obtenidos. La eficiencia tiene que ver con cómo se hacen las cosas.
- **Definición conceptual de variables:** En la presente investigación se manejan las dos variables fundamentales, a saber, **Variable independiente:** Formación y desafío del egresado de la Licenciatura en Educación con Especialización en Orientación Educativa y Profesional, de la Universidad de Panamá, como líder y agente motivador.

**Variable Dependiente:** Para incrementar los valores en la sociedad actual.

Para efecto de este estudio, entiéndase por, formación y desafío del egresado de la Licenciatura en Educación con Especialización en Orientación Educativa y Profesional de la Universidad de Panamá, a aquellos profesionales que han adquirido su título con una formación académica y competencias necesarias para ejercer su profesión con idoneidad y competitividad, las cuales las pone en práctica en el momento de ejercer su labor y funciones; para lo cual, entre ellas debe poseer cualidades de líder y agente motivador. Entendemos por líder, a la persona que tiene la capacidad y voluntad de conducir a otros a un propósito común y a un carácter que inspire confianza. Eleva el nivel de conciencia de sus seguidores sobre la importancia y el valor de metas idealizadas y a su vez ayuda a que los miembros de su equipo superen sus intereses personales, llevándolos a elegir una causa noble como lo es en este caso el incremento en la práctica de los valores. Dentro de este liderazgo, también se convierte en agente motivador, porque debe poner en práctica diversas cualidades y prácticas que motiven a las otras personas a seguirlo, a escucharlo y a trabajar en equipo por una causa común.

En cuanto a la variable dependiente: Como incrementar los valores en la sociedad actual, la entendemos en disposición a cómo reeducar y fortalecer los valores humanos y llevarlos a la práctica, a través de estrategias metodológicas y acciones que fomenten y logren un impacto de cambio en la actitud para el bien en nuestra sociedad actual, que carece de programas efectivos e innovadores que contribuyan al cambio social.

### **2.3. Marco teórico**

#### **2.3.1. Aspectos generales que fundamentan los valores**

Los valores están presentes desde los comienzos de la humanidad. Teniendo en cuenta que los valores humanos son todos conceptos universales que controlan la acción del ser humano y que trasciende más allá de las culturas y las sociedades, se tiene que una de sus virtudes es que elevan la vida de las personas a un nivel imaginable, la mayoría de ellos por no decir todos, tienen una estrecha relación con lo ético y lo moral un poco más allá de las posturas filosóficas y religiosas.

"Los valores son pilares de la conducta, son cualidades que dan sentido a la vida". (Sierra, 2002, Pág. 12). Los valores son atributos claves y esenciales que determinan el proceder, el actuar de cada persona, es decir, vienen a ser como las columnas donde cada persona edifica su vida; si cultiva esta serie de principios y virtudes fundamenta así, su accionar como persona, ante los demás y ante la sociedad.

Los valores son convicciones profundas de los seres humanos que determinan su manera de ser y orientan su conducta y sus decisiones. Valores, actitudes y conducta están relacionados, y nos ayudan a superarnos.

Los valores se jerarquizan por criterios de importancia. Cada persona construye su escala de valores personales; esto quiere decir, que las personas preferimos unos valores a otros. Los valores más importantes de las personas forman parte de su identidad, orientan sus decisiones frente a sus deseos e impulsos y fortalecen su sentido del deber ser.

Tal y como indica (Sierra, 2002), los valores comprenden diversos criterios y visión de proyección, entre ellos tenemos:

Los valores se identifican:

- Con lo material o espiritual (cosas, hechos, personas, sentimientos y relaciones).
- Con cualidades reales externas e internas al sujeto, de significación social. Dicha significación se refiere al grado en que se expresa el redimensionamiento humano.
- Con cualidades de los componentes de la estructura de la personalidad, en tanto permiten captar los significados a través de la capacidad de los sentidos en la actividad humana.

Los valores se manifiestan:

- A través de la actividad humana, la que permite interiorizar de la realidad aquellas cualidades que satisfacen necesidades e intereses individuales y sociales.
- En guías y principios de conducta que dan sentido a la vida hacia la autorrealización, el progreso y el redimensionamiento humano.

Los valores se estructuran:

- Por las circunstancias cambiantes de la realidad, por lo que puede su contenido expresarse de manera diferente en condiciones concretas.
- Se jerarquizan en dependencia del desarrollo de la personalidad y del desarrollo social del contexto.

El ser humano evoluciona, a su vez, se desarrolla en contextos diferentes; por lo tanto, en todas sus actividades humanas tiene que convivir en la práctica de valores y es así, como se identifican, manifiestan y estructuran.

### ***2.3.2. Criterios que fundamentan la escala de valores***

La escala de los valores se refiere a la prioridad o la importancia y trascendencia que reviste o significa para cada quien un valor más que otro.

En el acontecer diario, el ser humano con sus acciones, comportamiento y el sentido que le da la vida, está supeditado a la escala de valores que le está rigiendo. Es bueno no olvidar la influencia que ejercen la realidad sociocultural en la estructuración de la escala de valores.

Cada grupo crea y vive sus propios valores culturales, dichos valores están relacionados con la vida del grupo. Su posibilidad depende que en un momento dado expresen una relación positiva a la vida del grupo.

Para poder elaborar una verdadera escala de valores es preciso tener presente algunos principios básicos, según Gallo (1999), en la axiología de los valores los clasifica de la siguiente forma:

- **Durabilidad:** Los valores se reflejan en el curso de la vida. Hay valores que son más permanentes en el tiempo que otros. Por ejemplo, el valor del placer es más fugaz que el de la verdad.
- **Integralidad:** Cada valor es una abstracción íntegra en sí mismo, no es divisible.

- **Flexibilidad:** Los valores cambian con las necesidades y experiencias de las personas.
- **Satisfacción:** Los valores generan satisfacción en las personas que los practican.
- **Polaridad:** Todo valor se presenta en sentido positivo y negativo; todo valor conlleva un contravalor.
- **Jerarquía:** Hay valores que son considerados superiores (dignidad, libertad) y otros como inferiores (los relacionados con las necesidades básicas o vitales). Las jerarquías de valores no son rígidas ni predeterminadas; se van construyendo progresivamente a lo largo de la vida de cada persona.
- **Trascendencia:** Los valores trascienden el plano concreto; dan sentido y significado a la vida humana y a la sociedad.
- **Dinamismo:** Los valores se transforman con las épocas.
- **Aplicabilidad:** Los valores se aplican en las diversas situaciones de la vida; entrañan acciones prácticas que reflejan los principios valorativos de la persona.
- **Complejidad:** Los valores obedecen a causas diversas, requieren complicados juicios y decisiones.

El ser humano crea su propia escala de valores atendiendo a su dinámica personal y a la dialéctica de la sociedad.

### 2.3.3. Clasificación de los valores

Tal como indica (Fabelo, 2004), el hombre, para hacer más metodológico el estudio y análisis de los valores, los ha agrupado pedagógicamente en la siguiente forma.

- **Valores vitales:** Son los que tiene relación con la vida.
- **Valores materiales:** Buscan la satisfacción de necesidades en todas las manifestaciones u órdenes.
- **Valores intelectuales:** Son los que tienen relación con el espíritu y el conocimiento.
- **Valores estéticos:** Se relacionan con la belleza y el arte.
- **Valores éticos:** Son los que tienen que ver con los procedimientos y los deberes.
- **Valores morales:** Tienen que ver con la conducta humana en lo que se refiere a lo bueno y a lo malo.
- **Valores religiosos:** Tienen que ver con el alma, sus creencias y las prácticas piadosas.
- **Valores espirituales:** Hacen alusión a la vida superior y a la trascendencia.

De acuerdo a esta clasificación de los valores las personas pueden cultivar los valores, según su propia percepción.

#### **2.3.4. Importancia de la educación en valores en la sociedad actual**

Los valores son cualidades que posee el ser humano, para poder vivir en sociedad de una forma armónica. La educación es la fuente de los valores donde se aprenden las grandes virtudes. Su importancia consiste en que el hombre logre su propia autodeterminación como persona. Muchas de estas virtudes se cultivan desde la niñez y en todas las etapas de la vida. Cada persona, de acuerdo a sus experiencias construye un sentido propio de los valores. Por ejemplo, los valores y su jerarquización pueden cambiar a lo largo de la vida. Están relacionados con los intereses y necesidades de las personas durante su desarrollo. Los valores de los niños pequeños están definidos en buena medida por sus necesidades de subsistencia y por la búsqueda de aprobación de sus padres, los adolescentes guían sus valores personales por su necesidad de experimentación y autonomía, por ejemplo, amistad, libertad. Mientras que en la edad adulta se plantean nuevas prioridades: salud, éxito profesionalismo, responsabilidad. Algunos valores permanecen a lo largo de la vida de las personas. Entonces lo que tenemos que hacer es reeducarnos en valores, pues observamos día a día la carencia de su práctica en muchas personas. Como es posible que no se practique algo que se sabe que es para mi bien personal y social. Y algo que no compartimos y nos cuesta entender, es que si los valores son principios y virtudes que cada persona posee, porque van en decadencia; si desde el núcleo familiar se cultivan, en la escuela; mientras que en comunidad, trabajo y sociedad se fortalecen. Entonces porque cada día hay más violencia, a nadie le importa con nadie, porque nuestro comportamiento en la familia es uno y en la escuela es otro, en la comunidad y trabajo es diferente, si es la misma persona o si es el mismo ciudadano. Observamos que los adolescentes y jóvenes no

respetan a los adultos, hijos no respetan a sus padres, tiran la basura en cualquier lugar, al pasar un alto, al no saludar, al no ser honesto con los demás, al no cumplir responsablemente con los deberes de estudiante, de profesional, de padre, de hijo, de vecino, se pierde la tolerancia en cualquier momento, vecinos y amigos se pelean por no utilizar el diálogo y la mediación para solucionar conflictos entre otros. El consumismo, el materialismo lleva a las personas al individualismo, al aislamiento, a no pensar ni importarle con nadie, por lo que vivimos en una sociedad que los valores no son tomados en cuenta, sabemos que existen, pero no lo adaptamos a nuestra vida, todas estas acciones perjudican la convivencia pacífica. Por todas estas razones antes mencionadas es necesaria una reeducación en valores.

No basta solo con conocer cuáles son los valores, sino que adaptarlo a nuestra vida, llevarlos a la práctica y convertirlo en una cualidad nuestra o un hábito.

A los orientadores nos queda la misión de trabajar en la educación en valores para incrementar su práctica. Es por esa razón, que debemos de empoderarnos de diferentes estrategias metodológicas para hacer posible los proyectos, programas y acciones, que dentro de los mismos se establezcan objetivos dinámicos, donde estén proyectada todas aquellas carencias de valores que podamos rescatar.

La educación en valores es un proceso sistémico, pluridimensional, intencional e integrado que garantiza la formación y el desarrollo de la personalidad consciente; se concreta a través de lo curricular, extracurricular y en toda la vida escolar universitaria, profesional y social. Una de las formas en que se puede plasmar desde el ámbito pedagógico es, a través de la organización del proyecto educativo de centro, implicando el

trabajo en equipo del Departamento de Orientación, donde el rol del orientador es fundamental para el desarrollo de los mismos y a su vez que contemple su proyección hacia la comunidad.

### **2.3.5. Valores que debemos tomar en cuenta para mejorar profesionalmente como orientadores**

El actuar profesional conlleva a ser una persona íntegra y honesta que se comporte de forma consecuente con una cultura basada en los valores que son la clave para el desarrollo profesional exitoso.

Algunos valores esenciales para el desarrollo profesional, según Ortega (2002), son:

- **Aptitud:** Un profesional debe contar con suficiente aptitud para desempeñar su trabajo. Ser competitivo implica ser competente. La aptitud es una cualidad objetiva y medible que debe ser retroalimentada mediante el aprendizaje y premiada. La aptitud del profesional en el desempeño de sus funciones determinará su futuro y el de toda su institución.
- **Cultura del esfuerzo:** Contar con profesionales con gran capacidad de trabajo, esfuerzo y superación nos garantiza resultados a medio y largo plazo. Hemos de redefinir el sentido del esfuerzo y reorientarlo a la obtención de calidad y resultados. El profesional debe cambiar su mentalidad y buscar cómo aportar más valor, para que la cultura del esfuerzo penetre en todos los niveles de la institución y así de transmitirla con el ejemplo.

- **Compromiso:** Un profesional acude voluntariamente a su trabajo, es decir, acepta las normas, se compromete a ser leal desde el inicio y a tiempo completo, a compartir y difundir el conocimiento adquirido con el resto de la institución. En ocasiones el compromiso conlleva a asumir riesgos en la toma de decisiones o a colisionar con otras visiones e incluso intereses particulares.
- **Ética:** La ética pertenece a los individuos, no a las empresas. Son las personas quienes representan a las empresas. La ética es la misma en el entorno familiar que en el laboral. La escala de valores viene con la persona, con su educación. Sin embargo, la cultura dentro de las instituciones debe potenciar un comportamiento ejemplar de sus trabajadores, censurando comportamientos impropios. Un profesional no debe refugiarse en los intereses de su institución, organización o empresa para comportarse de manera poco ética, con el fin de lograr un objetivo, sea cual fuere. Un profesional debe ser honesto, cumplir con sus obligaciones, ser congruente entre cómo piensa y cómo actúa, y que su labor al frente proponga la profesionalidad que permita abrir camino a la institución para la cual trabaja.
- **Educación y respeto:** Cuidar las formas y respetar los códigos en nuestras relaciones con los demás sí es importante. Dentro y fuera de nuestra institución, especialmente con culturas distintas a la nuestra. Saber mantener un trato exquisito permitirá disponer de una mayor capacidad de interlocución y el reconocimiento de quienes te rodean. Cuidar la forma en cómo nos dirigimos, en el trato personal o por escrito, con especial mención en las relaciones entre trabajadores de distinta escala de responsabilidad. Ser puntual, abstenerse de comentarios personales

inapropiados, cumplir con la confidencialidad de la información dentro y fuera de la institución, aceptar los métodos de trabajo acordados y otras muchas normas de convivencia que nos capacitan para el desempeño del trabajo en equipo y marcan las diferencias entre las organizaciones.

- **Adaptabilidad al cambio:** Humildad, curiosidad, pasión, inconformismo. Todas ellas responden a una actitud que es propia de un agente del cambio. Un profesional que marca la diferencia en un equipo, escucha y respeta a aquellos que piensan diferente. Es consciente del dinamismo del mercado, se muestra flexible, abierto, observador, en constante aprendizaje.
- **Liderazgo:** Poder y autoridad son cuestiones distintas. El cargo en la compañía otorga el poder, pero no reconoce a un líder. El directivo del siglo XXI debe ser ante todo un líder, basarse en los méritos e ir por delante sacrificando su confort. Ser líder no significa que siempre acierte. No debe tener miedo a confundirse e incluso al fracaso. El líder debe ser un profesional con carisma, empático, tenaz, persuasivo y con gran sentido común. Siempre cuenta con su equipo para contrastar sus decisiones y acepta las críticas frente al pensamiento único. Su mejor aval es rodearse de los mejores, permitiéndoles desarrollar todo su potencial y visibilidad en la organización.

El líder es transparente, ejemplar, proactivo y siempre comparte su conocimiento con sus colaboradores o equipo de trabajo y con otros departamentos de la empresa o institución, sin racionar o sesgar la información.

El líder no se limita a cumplir con la labor que se espera de él, sino que se involucra ayudando a otros, aportando valor sin buscar protagonismo, sin esperar retorno, lo que le convierte en un emprendedor dentro de su empresa u organización.

- **Visión global:** Es necesario contar con profesionales con el conocimiento necesario para poder comprender la dimensión de la institución y del entorno en su globalidad, anticipándose en la toma de decisiones y valorando los riesgos y oportunidades. Incertidumbre, complejidad, velocidad, multiculturalidad, globalización, visión local, intereses geopolíticos, económicos y otros. Son factores externos que influyen en la estrategia de las instituciones que a menudo focalizan su visión en el marco de su actividad.

Poseer esta visión global responde a un perfil culto en la historia de la humanidad, sensible al arte, con gran bagaje internacional, visionario ante los avances de la ciencia y la tecnología, capaz de interpretar las tendencias y conflictos globales, abiertos al mundo y plenamente conscientes de las limitaciones del comportamiento humano. Tenerlo en el equipo permitirá a su institución o grupo contar con una visión estratégica completa y poder así ejercer el liderazgo deseado, identificando y controlando aquellos factores que influirán mañana en el mundo y actuar hoy en consecuencia.

Si queremos ser exitoso en el campo profesional debemos desarrollar diversas cualidades que nos permitan hacer la diferencia como persona y en el desenvolvimiento de la profesión, para así proyectar una productividad de eficiencia y eficacia.

### **2.3.6. Los valores éticos y morales en el desempeño profesional del orientador**

Como persona y profesional debemos desarrollar los valores vitales, intelectuales, estéticos, materiales, éticos, morales, religiosos y espirituales. Para efecto de esta investigación vamos a resaltar los valores éticos y morales.

Los valores morales son los principios básicos que sirven para diferenciar entre las acciones correctas y buenas, y aquellas que son malas e incorrectas. Los valores morales son como una brújula que sirve de forma fundamental para orientar nuestra vida.

Los valores éticos, entonces incluyen tanto a los morales como a los cívicos.

Los valores éticos más aceptados universalmente son: la amistad, la amabilidad, la confianza, la cooperación, la fidelidad, la generosidad, la honradez, la igualdad, la justicia, la lealtad, la libertad, la paciencia, el patriotismo, la perseverancia, la resistencia, el respeto, la solidaridad, la tolerancia, la valentía y la libertad.

Como profesionales de la educación y especialista en orientación nuestra misión en la práctica de los valores éticos y morales es desempeñar un rol fundamental, pues debemos predicar con el ejemplo, ante los estudiantes, padres de familia, comunidad y sociedad. Nuestras acciones como profesionales van encaminadas a motivar a quienes esperan una guía correcta en nuestro desempeño profesional y así de esta forma nuestro trabajo es más eficaz y eficiente.

### 2.3.7. Estrategias para fomentar y cultivar valores

Según, (Sierra, 2002), es esencial fomentar los valores dentro de estas áreas, pues desde allí se va edificando la educación en valores de cada ser humano.

- **En la vida familiar:** Es allí donde se inicia el cultivo de los valores, por lo tanto, es fundamental utilizar el diálogo, respetar la vida como regalo de Dios, practicar deportes, inculcar normas de seguridad, propiciar el verdadero sentido de vivir, recalcar la importancia de cada miembro en su dignidad, derechos y deberes.
- **En la escuela:** La comunidad educativa tiene papel primordial para la vida de los valores, por ejemplo: la voluntad, la disciplina y la sociabilidad.
- **En la comunidad:** La riqueza cultural de la comunidad es el resultado de las vivencias y de los esfuerzos individuales y colectivos. La lucha, el éxito, la competencia y el civismo son estrategias para trabajar los valores en comunidad.
- **En la universidad:** Para Rodríguez (2014), se desarrollan actitudes y comportamientos, a través de los cuales se favorezca la igualdad, el respeto, la equidad, la justicia y otros. Actitudes que deben ir más allá de la celebración de un evento particular para impregnar la relación con los demás, ya sea en el ámbito académico o profesional. Es necesario crear espacios para la investigación, el desarrollo de proyectos y convivencias donde se fomenten los valores humanos, morales y éticos. En la universidad existen diferentes canales para trabajar valores como: oficinas de responsabilidad social, voluntariado y cooperación, institutos de investigación, fundaciones y ONG, a través del currículo oficial y actividades

extracurriculares. Además, el emprendimiento social permite el desarrollo de competencias y valores en el marco universitario; igual con el cooperativismo, las actividades culturales, arte, foros debates y otros.

### **2.3.8. Valores del orientador en la práctica profesional**

- **Honestidad:** El compromiso con la verdad y la entereza. El nivel de compromiso profesional lo lleva a actuar con rectitud e integridad en lo que dice y hace, así mismo en sus decisiones a tomar. Ser fiel a la verdad, contarla y no ocultarla. Ser honesto es ser real, acorde con la evidencia que presenta el mundo y sus diversos fenómenos y elementos; es ser genuino, auténtico, objetivo. La honestidad expresa respeto por uno mismo y por los demás.
- **Empatía:** La empatía es la habilidad cognitiva y emocional que nos ayuda como orientadores a comprender mejor las motivaciones y razones de los demás, fundamentalmente nos sirve para establecer las relaciones interpersonales positivas en cualquier contexto y así de esta forma suponemos entrar en el mundo de la otra persona y ser capaz de captar su forma de interpretar la realidad; con el propósito de orientarlo y mantener una comunicación asertiva.
- **Responsabilidad:** Ser conscientes de que lo que hacemos o lo que dejamos de hacer puede tener sobre los demás o sobre uno mismo ciertas consecuencias.

- **Sinceridad:** Acuerdo o concordancia entre lo que se piensa, lo que se dice, lo que se siente y lo que se hace. Practiquemos la sinceridad en todo momento, al orientar, mediar y tomar decisiones.
- **Humildad:** Tener conocimiento de las propias limitaciones y aceptarlas. La humildad muchas veces nos hace conquistar respeto y crecer como profesional.
- **Respeto:** Aceptación, consideración y delicadeza en el trato hacia personas. Como orientadores es el valor esencial que debemos cultivar y así recibimos respuestas positivas de lo que anhelamos conseguir.
- **Amor:** Virtud que le permite al profesional de la orientación sentir y expresar los sentimientos de bondad, afecto y compasión. Sentimiento que es indispensable en el accionar profesional del orientador, para la empatía con las personas.
- **Bondad:** Realizar acciones buenas hacia otras personas. Como orientadores nos caracteriza el desarrollo de la capacidad para hacer el bien desinteresadamente.
- **Generosidad:** La entrega de los recursos y deseos propios a otro, sin esperar nada a cambio.
- **Solidaridad:** Es el compromiso moral que adquieren las personas para ayudarse, apoyarse entre sí y comprometerse en causas comunes. El

orientador implementa este valor en los diferentes programas y proyectos que ejecuta.

- **Alegría:** Tal vez una de las figuras más atractivas es la del orientador entusiasta, siempre con una sonrisa dibujada, optimista, emprendedor; quien difícilmente se enoja, pero a la vez es estricto y exigente; disponible al diálogo, bromista pero respetuoso, capaz de comprender y dar un buen consejo.
- **Voluntad:** La voluntad es la capacidad del orientador que lo mueve a hacer cosas de manera intencionada, por encima de las dificultades, los contratiempos y el estado de ánimo.

Nuestro actuar se orienta por todo aquello que parece bueno ante nosotros, como el empeño por mejorar en nuestra profesión, en nuestro trabajo día a día, sacar adelante los proyectos y objetivos o ser cada vez más productivos y eficientes.

- **Optimismo:** Este valor nos permite confiar en nuestras capacidades y posibilidades, enfrentando con perseverancia y estado anímico positivo ante cualquier dificultad que se nos presente en el camino. Nos ayuda, a descubrir lo bueno de las personas que nos rodean y aceptar todo tipo de favores que nos ofrezcan de corazón.

El optimismo, nos permite encontrar soluciones, ventajas y posibilidades ante los inconvenientes surgidos. El optimista refuerza y alimenta su perseverancia. Es una persona

que se detiene a pensar en todas las posibilidades, luego las piensa y toma la que considera pertinente para esa ocasión.

- **Sencillez:** Posiblemente uno de los valores que mejor decora y ennoblece el trabajo de un orientador es la sencillez, porque permite reconocer en su labor una oportunidad de servicio y no una posición de privilegio para tener autoridad o un estupendo escenario para hacer gala de conocimientos. La sencillez también se manifiesta al compartir con otros profesores la experiencia docente, dando consejos y sugerencias que faciliten a los demás su labor. De la misma manera, la docilidad con que se sigan las indicaciones institucionales, la apertura a nuevos procedimientos o la colaboración en cualquiera de las actividades, son rasgos significativos de apertura y disponibilidad. La sencillez nos enseña a saber quiénes somos en la vida y lo que podemos llegar a ser en ella.
- **Entusiasmo:** Es lo que nos impulsa a actuar, a llevar a cabo cualquier proyecto. El entusiasmo, es el buen ánimo que tenemos para hacer las cosas. Es el interés y placer frente a una cosa (momentos, circunstancias, eventos, etc.), es motivación por lo que se hace, es encontrar agradable el cumplir con determinada asignación o tarea. Un orientador que cuenta con entusiasmo, actúa en sus responsabilidades de la manera correcta, encuentra ameno su trabajo y camino por seguir.
- **Libertad:** Poder actuar, trabajar y pensar según un criterio y voluntad propia, sin corromper los derechos de los demás. Tener la posibilidad de tener criterios de emprender, desarrollar y tomar decisiones propias y por consenso.

- **Tolerancia:** Es la base para la vida en sociedad. Es tener respeto por las personas con las que convivimos, aunque puedan tener diferente cultura, religión, opiniones políticas.
- **Coherencia:** Todo orientador representa autoridad, disciplina, orden, dedicación y verdadero interés por las personas, y partiendo de esta base, el ser coherente supone trasladar a la vida personal las mismas actitudes que se exigen a sus estudiantes, docentes, padres de familia y personas que brinda su servicio. De igual forma, ser coherentes comprende el cumplir con las normas establecidas por la institución: planeación, elaboración de material, seguimiento de un programa, cubrir objetivos según el calendario, participar en las actividades extraescolares y otros.

Recordemos que para exigir a los demás, es indispensable tener disciplina en la vida personal y profesional.

- **Integridad:** La integridad es actuar de forma correcta, significa que el orientador como profesional debe hacer lo correcto. Una persona íntegra es una persona que actúa de acuerdo a principios. La integridad es aquello que no nos deja quedarnos en un mismo lugar, sino que nos motiva a seguir adelante actuando de la mejor manera sin darnos por vencidos.
- **Autoestima:** La autoestima es el valor que nos hace tener plena seguridad en nuestras capacidades; además, da la fortaleza necesaria para superar los momentos difíciles de nuestra vida, evitando caer en el pesimismo y el desánimo. Recordemos que una persona vale por lo que es y no por lo que aparenta ser.

- **Justicia:** Es el valor de ser objetivos para saber lo que corresponde y se merece, sobre todo nosotros mismos.

La justicia, es saber que en la medida en que demos, recibiremos. Saber y aceptar qué parte tiene razón y dársela por derecho. La justicia es el resultado de lo que tú mismo te buscas en la vida.

- **Cooperación:** Colaborar con los demás, compartir ideas, opiniones, experiencias nos hace mejores, da mejores resultados. La cooperación tiene más sentido cuando siendo autónomos elegimos compartir.
- **Equidad:** La equidad intenta promover la igualdad. El orientador brinda un servicio profesionalmente independiente, más allá de las diferencias en el sexo, la cultura, los sectores económicos a los que pertenecen las personas a quienes nos debemos u orientamos. Es por ello, que suele ser relacionado con la justicia social, ya que defiende las mismas condiciones y oportunidades para todas las personas, sin distinción, solo adaptándose en los casos particulares.
- **Paz:** La paz, es el sentimiento de absoluta tranquilidad y armonía que sentimos en nuestro interior cuando estamos en determinados lugares, entornos o situaciones.

Sentir paz, es sentirnos seguros, relajados, disfrutando el aire que respiramos, anhelando que ese momento dure para siempre. Es fundamental que el orientador sea un embajador de paz.

- **Lealtad:** Servir con lealtad significa también servir con franqueza, sinceridad y honradez. Es servir con la verdad por delante.

- **Ética:** La ética profesional hace referencia al conjunto de normas y valores que hacen y mejoran al desarrollo de las actividades profesionales del orientador. Es la encargada de determinar las pautas éticas del desarrollo laboral mediante valores universales que poseen los seres humanos.
- **Transparencia:** Ser honesto con uno mismo y con los demás. Es un valor fundamental para trabajar en equipo.

### **2.3.9. El liderazgo en la práctica profesional del orientador**

En la medida en que la sociedad se complejiza, los sistemas y organizaciones educativas en los diferentes niveles y en especial en el ejercicio en el ámbito profesional de la docencia, como orientadores nos enfrentamos a cambios vertiginosos, cada día más complicados, donde el orientador debe valerse de sus habilidades cognitivas, emocionales, físicas, sino también de un conjunto de competencias que lo caracteriza como profesionales líderes, motivadores de cambio que resulta esencial para el desarrollo de la práctica profesional en esta disciplina. Es a través, de la práctica del liderazgo que el orientador como profesional busca formas innovadoras para utilizar y brindar un servicio eficiente. Dentro de sus funciones el orientador tiene que brindar servicio de apoyo a estudiantes, docentes, padres de familias, administrativos y otros; por tal razón debe ejercer el liderazgo efectivo.

El liderazgo es una competencia que se vincula con la capacidad de generar procesos de sensibilización y convocatoria a trabajar en colaboración con otros, en el logro de los fines y valores relacionados en el ámbito educativo.

Para Eales, (2005), nos dice: “Los líderes no nacen, se hacen” pág. 29. Nos indica que el trabajo profesional, incorporando acciones, entrega, cambios, desafíos y otros hacen al líder. Tal es el caso del orientador, que a través del desarrollo del liderazgo logra el conjunto de procesos que orientan a las personas y a los equipos en una determinada dirección hacia el logro de la excelencia y el aprendizaje organizacional colaborativo.

La finalidad del liderazgo en la práctica profesional del orientador es desarrollar una serie de capacidades y habilidades, para analizar las interrelaciones existentes dentro de un sistema, entender los problemas de forma no lineal y ver las relaciones causa-efecto a lo largo del tiempo; trabajar en equipo y desarrollar procesos para elaborar visiones compartidas; aprender de la experiencia y de los errores; cuestionar supuestos y certidumbres; desarrollar la creatividad y mecanismos para la transferencia y difusión del conocimiento; así como generar una memoria institucional y organizacional.

Otra de sus finalidades será dinamizar las organizaciones educativas para recuperar el sentido y la misión pedagógica desarrollada a partir de objetivos tendientes a lograr aprendizajes potentes y significativos para todos los estudiantes.

La empatía es una cualidad fundamental en el liderazgo del orientador, ya que facilita la comprensión mutua y fomenta una comunicación más respetuosa y asertiva. Por ello, se concluye que la empatía es una ventaja social pues mejora las relaciones interpersonales y fomenta el carisma. Generamos empatía cuando aprendemos a observar, para entender hay que conocer. La comunicación no verbal es muy significativa en este proceso, pues ayuda a crear un clima de respeto y cordialidad.

Un orientador que empatiza con sus alumnos y con su equipo de trabajo, promueve que éstos se vuelvan más abiertos, comunicativos y participativos en la actividad. La relación que el orientador consiga con el alumnado y equipo de trabajo determinará en gran medida el éxito o fracaso del proyecto.

### **2.3.10. Cualidades indispensables de un líder**

El liderazgo es un tema controversial hay muchos autores que aportan según sus estudios y perspectiva a este tema, entre ellos tenemos a John Maxwell (2007), que describe las cualidades que debe poseer y desarrollar un líder efectivo:

- **Carácter:** Tu carácter determina quién eres. Lo que eres determina lo que ves. Y lo que ves determina lo que haces. Es por eso que nunca se puede separar el carácter de un líder de sus acciones.
- **Carisma:** Es la habilidad de atraer a la gente hacia sí mismo. Para ello necesitas amar a la vida, darle esperanza a la gente y darte a los demás.
- **Compromiso:** Supone un esfuerzo permanente hacia la consecución de un objetivo, lo cual implica un alto grado de integración de la disposición física, emocional e intelectual del líder sobre lo que desea conseguir o metas propuestas. El compromiso empieza en el corazón, se prueba con la acción y abre la puerta del logro.
- **Comunicación:** El líder debe manejar el proceso de comunicación de forma efectiva que comprende la simplificación del mensaje, mirar a las personas, la escucha activa, muestra la verdad y busca una respuesta.

- **Capacidad:** Es la habilidad del líder de decirlo, planearlo y hacerlo de tal forma que otros sepan que tú sabes cómo y cuándo y por qué, y así los demás saber si seguirte o no.
- **Valentía:** Cualidad que comienza con una batalla interior, es hacer las cosas correctas, no simplemente dejarlas pasar, inspira el compromiso de los seguidores.
- **Iniciativa:** La iniciativa le permite al líder trazar acciones como: saben lo que quieren, se fuerza a actuar, se arriesgan más, se equivocan más y otros. Deben siempre buscar oportunidades y estar listo para la acción.
- **Actitud positiva:** La actitud es la norma para el éxito, determina el nivel de compromiso e interacción, en donde la actitud la decide tú y a su vez esta determina las acciones.
- **Autodisciplina:** Es la clave para el liderazgo, involucra el desarrollo y cumplimiento de tus prioridades, tus metas, elimina las excusas e incluso las recompensas hasta que este hecho el trabajo y se permanece concentrado en los resultados.
- **Visión:** La visión guía y marca la meta. Enciende y alimenta el fuego dentro del líder, enfrenta las necesidades de otro y ayuda a conseguir recursos.

Estas cualidades descritas por Maxwell van de la mano con el rol del orientador, pues dentro de su desempeño profesional deben ser adquiridas y desarrolladas, ya que ese liderazgo le permitirá incrementar a través de diferentes estrategias la educación, formación y práctica de valores.

### **2.3.11. La verdadera labor de un líder**

El concepto de líder es bastante complejo, cada persona o grupo lo ve desde su punto de vista y desde el lugar u organización donde este ubicado o forme parte de ella. La verdadera labor de un líder está muy enfocada a sus funciones y estrategias de acciones a realizar. Para Kotter, (1999) “Un líder es quien logra desarrollar el potencial de las personas que lo rodean” pág. 71. Señala el rumbo entre planear y presupuestar, alinear a los miembros, organizar y nombrar personal, motivar a la gente y resolver problemas, creando una cultura de liderazgo. Se supone que un buen líder no es un amigo, sino un guía. Es alguien que quiere que crezcas y te superes profesionalmente y que en ese camino aportes mejoras para la organización que integras. Un buen líder querrá que des el 100% de tu potencial para que tú mismo compruebes cuáles son tus capacidades y para que la institución vea la clase de trabajador que eres. Alguien que merezca el título de líder conoce las actitudes y características buenas y malas de sus colaboradores y va a motivar hasta el cansancio a su gente para que sean siempre los mejores.

Planteamos el aporte de: Clark, (2016): “Los verdaderos líderes se forman a medida que se van enfrentando a retos” pág. 5. Las vivencias y acciones hacen los buenos líderes. Por su parte Chandler (2014). Afirma en cuanto al liderazgo esencial: “Transformar es más importante que informar... hay que trabajar en manera de desafiarlo” pág. 13. Nos dice que trabajar con el objetivo de cambio vale más que llenarle de información, sin ejecución y acción. Usted como buen líder esencial debe plantearle metas a manera de desafío y que sean alcanzables.

Un buen líder debe tener habilidades en el establecimiento de metas, delegación, comunicación, control y motivación; conocer a los miembros de su equipo. El líder debe enfocarse tanto en las fortalezas como debilidades de su gente. Además, debe descubrir, gestionar y utilizar el talento de cada uno de ellos para lograr el objetivo del grupo. Así mismo debe conocer acerca de sus gustos, sus necesidades personales y aquellas cosas que les motivan. El establecimiento de las metas debe estar acorde con los valores individuales y del equipo e institucionales, siendo estas respetadas por todos. El líder también tiene que trabajar conjuntamente con su equipo o persona a su cargo. Igualmente coordina, inspira creatividad, enseña a superar cualquiera dificultad, evalúa, toma decisiones, delega funciones, motiva, entre otras.

Para el profesional de orientación se da el mismo proceso antes explicado, pues poco a poco va adquiriendo esas cualidades que lo llevan a ser la labor de líder y de esta forma podrá desarrollar sus proyectos educativos, institucionales y sociales.

### **2.3.12. Tipos de líderes**

El líder puede ser de varios tipos y su clasificación puede ser confusa, ya que poseen características que son comunes a todos los tipos, pero existen tipos básicos de líderes que se pueden clasificar por la forma en que ejercen el liderazgo.

Para (Eales-White, 2003), clasifica los tipos de líderes de siguiente manera:

- **El autocrático:** Donde los líderes tienen el poder absoluto sobre los demás.
- **El burocrático:** Es quien sigue todas las reglas al pie de la letra.

- **El carismático:** Es uno de los mejores, porque es ese líder el que inspira entusiasmo en sus trabajadores, aunque cree más en sí mismo que en el equipo de trabajo.
- **El líder Laissez-faire:** Es una expresión que significa “déjalo ser”, este tipo de persona deja que su equipo trabaje por su cuenta. Es un tipo efectivo cuando los miembros del equipo tienen bastante experiencia en el rubro.
- **El liderazgo empresarial:** Es aquel donde el líder de la organización puede lograr una motivación con la que se lleguen a alcanzar las metas del grupo, institución y su equipo sientan esos logros como propios.
- **El liderazgo natural:** Que lo tiene un líder no formal, que ha surgido entre los empleados porque tiene la capacidad de solucionar problemas o guiarlos.

Para efecto de los profesionales de orientación consideramos que se debe estudiar muy detalladamente las características de los diferentes líderes y retomar lo positivo de cada grupo o bien de lo que le parezca adecuado para su desarrollo profesional.

### **2.3.13. La motivación, clave para la formación en valores y cualidad indispensables en el líder y profesional de la orientación**

La motivación se refiere a estados internos que energizan y dirigen la conducta hacia metas específicas. Motivación es la situación emocional y positiva que posee una persona cuando a este se incentiva de algún modo por los logros alcanzados y con este incentivo la persona consigue satisfacer algunas necesidades. Para el líder es lograr que las personas tengan un comportamiento específico y una forma de hacer las cosas y se enfoque hacia el logro de las metas individuales y de equipo. Pero hay que considerar en la motivación que

no todas las personas van a tener los mismos deseos, no se comportan siempre igual, no tienen las mismas necesidades y reacciones divergentes. La motivación y el liderazgo van de la mano y nos guían hacia las metas; es allí, donde el profesional de la orientación enfoca su norte que va dirigida hacia una perspectiva de acciones, como la clave para el fomento en la formación en valores.

#### **2.3.14. Formas de motivar a los demás**

En la sociedad cambiante y compleja donde vivimos, compartimos, estudiamos, trabajamos y crecemos profesionalmente, es necesaria la motivación como estímulo positivo a nivel personal como grupal y así de esa forma alcanzar los objetivos propuestos. (Chandler, 2014), menciona varias formas de motivar a los demás, entre ellas tenemos:

- **Enseña autodisciplina:** Tener disciplina es saber enfocarte en lo que quieres. Es una herramienta que todos tenemos y que utilizamos cuando la queremos. Los líderes de mentalidad abierta perciben de cerca a su personal, porque saben que cada miembro de su equipo tiene lo que se requiere para triunfar.
- **Enfócate en un asunto a la vez:** Elige hacer solo algo correctamente y en determinado momento. La verdadera motivación requiere de un líder centrado y calmado que éste enfocado en un asunto, y solo en ese.
- **Promueve cambios:** El líder se ocupa de mantener vivo el cambio dentro del equipo, como hábito positivo.
- **Lidera con tu ejemplo:** Como práctica motivacional, liderar con el ejemplo enseña mucho más y con resultados más óptimos.

- **Maneja los acuerdos, no a la gente:** Un líder maneja acuerdos, los crea junto con los miembros del equipo y se compromete con ello bajo la base de adulto a adulto.

Estas formas de motivar a los demás tienen un norte hacia los cambios, así como ayudar en dirección hacia el logro de los retos y metas individuales o grupales. Estas características deben estar siempre presente en el profesional de la orientación, debe manejarla con gran habilidad y destreza, para enriquecer y fortalecer su liderazgo enfocado hacia el fomento de los valores.

### **2.3.15. El optimismo profesional del orientador**

El optimismo profesional es la actitud positiva que como ser humano escoge ante una situación presentada. Los orientadores mantienen el optimismo profesional, están llenos de seguridad, capacidad, convicción y transmite tranquilidad, ya que siempre observa el lado positivo y se moviliza para buscar solución ante una dificultad. Chandler, (2014) afirma: “El optimismo es la práctica de enfocarse en oportunidades y posibilidades, y no en quejas y remordimientos”. Pág. 182.

El optimismo profesional es un factor clave para alcanzar los objetivos competenciales como orientadores, que a su vez nos motivan a un mejor esfuerzo y a la resistencia por frustraciones adquiridas a cualquier experiencia negativa presentada en el camino de la vida o de la profesión; por lo tanto, es aquí donde los pensamientos positivos realzan el optimismo a nivel personal y profesional, pues elegimos qué hacer para ser y actuar mejor consigo mismo y ante los demás.

La persona optimista ve la realidad, con sus oportunidades, sus dificultades y se centra en todo lo positivo para potenciarlo, para afrontarlo y superar los obstáculos, mejorando como persona y consiguiendo los objetivos que se ha propuesto. Las personas optimistas tienen mayor esperanza de vida, mejor calidad de vida, más oportunidades de desarrollo, comodidad y confort.

Entre las cualidades de una persona optimista tenemos: Es valiente, mantiene una actitud positiva, tiene gran fuerza de voluntad, buena autoestima, confianza, persigue sus sueños, crece y hace crecer, entre otras cualidades.

#### **2.3.16. ¿Cómo mantener el optimismo profesional?**

- Es importante que sepas que ser optimista es una filosofía de vida que requiere de esfuerzo de tu parte, se trata de elegir entre dos opciones obvias: ver siempre el vaso medio vacío o verlo medio lleno, ser más positivo no es imposible, solo requiere de tu trabajo.
- Cuando encaras un problema que tiene solución no hay necesidad de preocuparse, pues la solución está en tus manos, cuando por el contrario se trata de algo que no puedes solucionar ahora debes apelar a la calma, llenarte de ansiedad y estrés por algo que no puedes resolver es inútil y sin sentido, solo te trae negatividad y cero beneficios.
- Cuando una puerta se cierra, una ventana se abre. Así funcionan, por eso es importante mantenerse atento y no dejarse nublar por el pesimismo, pues bajo sus

efectos te resultará imposible ver cuál es la ventana que se ha abierto, la reflexión y el análisis de la situación son las mejores armas de un optimista.

- Todos los viajes comienzan con un pequeño paso, por eso no pretendas alcanzar la cumbre de la montaña de un día para otro, trabaja con ahínco para lograrlo, pero entiende que tomará su tiempo y que el recorrido también se puede disfrutar.
- Cuida tu mente de esos pensamientos negativos, que nada aportan a tu vida. Observa cuáles son esos pensamientos que estás teniendo en tu día a día que nada aportan para poder cambiarlos. Para hacerlo puedes ayudarte con la relajación, la meditación o escribir, esto te permitirá calmar la mente y descubrir qué estás sintiendo y que pensamientos te están provocando tu estado emocional actual. Recuerda la importancia de mantener tu mente alineada con tus objetivos personales y profesionales.
- Aléjate de la negatividad: En la actualidad existen elementos de nuestro entorno que pueden alterarnos. La televisión, las noticias, los programas basura y otros, son ese tipo de información que perjudica tu mente, que llena de miedos, dudas, pesimismo y negatividad. Si realmente estás interesada en mantener una actitud positiva y mejorar tu vida, una recomendación importante es que olvides ese tipo de información que realmente no te ayudará a ser mejor persona. Si no puedes hacer nada, de qué te sirve preocuparte constantemente por ello. Y tranquila, cuando las noticias son realmente importantes, te acabarás enterando.
- Pasa a la acción para conseguir el cambio: Si no utilizas la información para luego llevarla a la práctica, esta no te servirá de nada. La información te puede abrir la

conciencia, descubrir soluciones o hacerte ver tus errores, pero hay que pasar esa información a la acción y empezar a realizar diferentes esquemas para conseguir resultados disímiles, entonces te sentirás mejor y verás cómo tus sueños se transforman en una realidad, pero la información pasada a la acción pueden convertirte en una triunfadora.

- Realiza un trabajo constante de tu crecimiento personal: Invierte en ti. Cuando crees en ti, te valoras, te aceptas, descubres el poder inimaginable que tienes para hacer lo que te propongas. De allí la importancia de potenciar tu mente, de descubrir tus fortalezas, tus verdaderos talentos y de trabajar constantemente en ti para que saques a relucir todo lo bueno que tienes para dar. El crecimiento personal y profesional es algo en lo que hay que invertir porque la vida avanza, cambia y hay que reciclarse, reinventarse, formarse para poder crecer y conseguir ser una mejor versión de uno mismo.

Como profesionales de la orientación mantener el optimismo profesional significa una preparación continua, ser proactiva, perseverante, con metas claras, eficiente, organizada, creativa y otros.

### **2.3.17. Competencias básicas o genéricas**

Actualmente, se continúa debatiendo cuáles son las competencias genéricas, no obstante, los diversos autores coinciden en las siguientes:

1. Capacidad de aprender a aprender.
2. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.

3. Capacidad de análisis y síntesis.
4. Capacidad para adaptarse a las nuevas situaciones.
5. Habilidades interpersonales.
6. Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad).
7. Comunicación oral y escrita en la propia lengua.
8. Resolución de problemas y toma de decisiones.
9. Capacidad crítica y autocrítica.
10. Habilidades básicas de manejo de la computadora.
11. Trabajo colaborativo.
12. Conocimientos generales básicos sobre el área de estudio, disciplina o profesión.
13. Compromiso ético (valores).
14. Conocimiento de una segunda lengua.
15. Apreciación de la diversidad y multiculturalidad.
16. Habilidades de investigación.

Según, Josep Viladomat, CEO de Marketyou. Marketyou es una plataforma de desarrollo profesional online que analiza las competencias de los candidatos y les ofrece la posibilidad de conocer cuáles son sus principales fortalezas y debilidades. En colaboración con Saville Consulting, referente internacional en evaluación de las relaciones existentes

entre la motivación del talento, y la interacción entre las personas y la cultura de las empresas, definen doce competencias clave:

- 1. Capacidad para innovar:** Es la capacidad para ofrecer creatividad y originalidad. Un estilo innovador permite pensar de qué manera se puede mejorar en el futuro.
- 2. Capacidad para trabajar con rigor:** Es la capacidad para trabajar con calidad y meticulosidad. Nos focalizamos en el aprendizaje para conseguir profundidad en las especialidades, desarrollar conocimientos y habilidades específicas en áreas concretas.
- 3. Capacidad analítica:** Es la capacidad de entender y analizar de forma profunda la información. Esto ayuda a evaluar problemas, argumentar un punto de vista basándose en hechos concretos y decidir la forma más adecuada de actuar.
- 4. Capacidad para dirigir:** Es la capacidad de inspirar e integrar a otros para desarrollarse en un puesto de trabajo. Tenemos la habilidad para influir en los demás y generar autoridad, un factor imprescindible para liderar.
- 5. Capacidad para comunicarse:** Es la capacidad para transmitir información eficazmente y comunicar opiniones con seguridad, confianza y convicción. Esto es una ventaja para que se tengan en cuenta opiniones y para convencer a los demás.
- 6. Capacidad para interactuar:** Es la capacidad para desarrollar relaciones con otros, interactuar y ser visible. Esto es una ventaja para el desarrollo profesional, ya que permite tener más oportunidades y contactos.

**7. Capacidad para trabajar en equipo:** Es la capacidad para empatizar y ofrecer colaboración. Una gran actitud de atención y apoyo hacia los compañeros, priorizándose las necesidades de las otras personas sobre las de uno mismo.

**8. Capacidad para gestionar el estrés:** Es la capacidad para trabajar con alto nivel de presión y responsabilidad. Hay una tendencia a aguantar retos y demandas que impone el trabajo. Gracias a ella se ejerce un efecto tranquilizador sobre los demás.

**9. Capacidad de adaptación:** Es la capacidad para aceptar cambios de forma positiva. Permite ver los beneficios del cambio y aceptar positivamente la variedad y las novedades en el trabajo. Hay una tendencia a encontrar nuevas actividades y a aceptar nuevas formas de hacer las cosas.

**10. Capacidad para organizar:** Es la capacidad para coordinar y estructurar actividades, además de tener los sucesos, ambientes o eventos bien organizados. Implica poner atención en la estructura del trabajo, lo que conlleva a que contribuyan de forma importante en el desarrollo de distintos proyectos.

**11. Capacidad de orientación al logro:** Es la capacidad de contribuir a la consecución de resultados y a conseguir objetivos. Es probable que trabajen más que muchos otros para desarrollar actividades y hacer que todo suceda. Tienen un gran potencial a largo plazo dentro de la carrera profesional.

**12. Capacidad de especialización:** Es la capacidad de obtener conocimientos en las especializadas, focalizándose en los detalles y en los procedimientos. Gracias a ellas se contribuye especialmente a asegurar que todo se hagan adecuadamente y al mejor nivel.

Todos tenemos estas capacidades, sin embargo, tan solo unas pocas de ellas son las que determinan donde se encuentra nuestro verdadero valor como profesionales. Tener claro cuáles son, nos ayudaría a conocernos mejor, a saber, cómo destacar y a ampliar nuestros horizontes profesionales.

### **2.3.18. Elementos necesarios para ser competentes**

Ser competente hoy en el mundo globalizado significa estar a la vanguardia en diversas áreas, como profesionales de la orientación no podemos en ningún momento detenernos y esperar a ver qué ocurre en el día a día, sino que es necesario prepararse, pues a mayor preparación, mayor número de oportunidades lograremos, como todo evoluciona, nos toca también a nosotros hacerlo, para ello es fundamental emplear las reglas de la competitividad y a su vez cultivar los valores como lo son: la disciplina, la responsabilidad, la creatividad y el estudio. Según, Acevedo (2015), los elementos necesarios para ser competentes son:

- **Educación:** Principal elemento para ser competente y destacarse en mercados nacionales e internacionales.
- **Inteligencia:** Valora tu intelecto y aprende a sacarle provecho.
- **Eficiencia y destreza:** En todos los ámbitos en especial en el dominio de las comunicaciones y tecnología.
- **Adaptabilidad:** Adaptarnos ante nuevas situaciones e innovaciones y campo de trabajo.

- **Comunicación:** Mantener una comunicación asertiva permite conocer diversos puntos de vista y nuevas ideas para el crecimiento personal y grupal.
- **Iniciativa:** Hay que atreverse a crear u ofrecer nuevas ideas, pues el mundo es de los que se atreven. De las ideas resultan grandes inventos y proyectos.

Cabe resaltar que los seres humanos somos competentes por naturaleza humana, por esa razón, es que como profesionales de la orientación estamos llamados a dar lo mejor de sí, desarrollando planes y estrategias, retomando el desafío de incrementar los valores y verlo como una gran oportunidad que nos da la vida.

### **2.3.19. Competencias socioemocionales**

Según el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, Servicio Público de Empleo, las competencias socioemocionales están asociadas al saber ser y se evidencian a través de conductas y rasgos de la personalidad. Estas competencias complementan el desarrollo de las competencias técnicas específicas. Las competencias socioemocionales son las destrezas que le permiten a un profesional su buen desempeño en el ámbito personal, social, laboral y profesional.

Las ocho competencias más solicitadas por las organizaciones:

- **Flexibilidad:** Para adaptarse a los cambios en distintas situaciones y realidades, a nuevas actividades y proyectos. Para adaptarse a los cambios uno tiene que reconocer cuáles son sus fortalezas y usarlas de la mejor manera posible.

- **Creatividad:** Es el proceso a través del cual las ideas son generadas, desarrolladas y transformadas en valores. El proceso implica descubrir maneras nuevas y efectivas de lidiar con el mundo y resolver problemas.
- **Iniciativa:** Es anticiparse y proponer acciones novedosas, aunque se carezca de pautas o referencias para actuar. Es tomar la delantera para la resolución de problemas.
- **Comunicación asertiva:** Es transmitir oralmente con efectividad una idea o información a una audiencia. Es necesario saber exponer de forma clara las ideas y opiniones. Para comunicar con efectividad es necesario ser capaz de observar los hechos y situaciones y escuchar a los otros.
- **Empatía:** Es interesarse y comprender cómo se sienten otras personas estableciendo una conexión emocional con ellas. Ser empático es aceptarse a sí mismo y a los demás con las cualidades y defectos de cada uno, estar disponible para el otro.
- **Resolución de problemas:** Es ser resolutivo en la solución de problemas sin dejar de considerar las distintas alternativas posibles. Para solucionar un problema es necesario analizarlo desde diferentes ángulos, investigar posibles formas de resolverlo, evaluar alternativas previendo las consecuencias y tomar una decisión asumiendo los riesgos.

- **Trabajar en equipo:** Es sentirse cómodo trabajando con otros, aunque sean muy distintos y poner los intereses del grupo delante de los propios. El mundo globalizado nos exige que las tareas se realicen en equipos. El trabajo en equipo nos lleva a la obtención de objetivos.
- **Liderazgo:** Es saber involucrar a los demás en un proyecto común asumiendo la responsabilidad de ponerse al frente.

Un buen líder escucha las ideas de los otros, inspira confianza en su equipo, respeta a los demás, es suficientemente seguro para defender sus ideas y la de sus subordinados, es capaz de atraer voluntarios para sus iniciativas y proyectos, ejerce influencia sobre los otros y cautiva la atención de ellos, coordina y organiza proyectos.

### **2.3.20. Competencias del egresado de la Licenciatura en Educación con Especialización en Orientación Educativa y Profesional**

De acuerdo al plan de estudio de la Universidad de Panamá las competencias del orientador egresado son:

- Formular programas de integrales de orientación.
- Administrar programas y proyectos educativos sociales, vocacional y de orientación.
- Retroalimentar programas e iniciativa en orientación.
- Acondicionar enfoques y modelos para orientar individual, colectivamente a la comunidad.

- Interpretar teorías sobre el desarrollo vocacional y su aplicación de orientación educativa y profesional.
- Aplicar conceptos básicos de investigación científica a los estudios de orientación educativa y profesional que se realicen.
- Evaluar la aplicación de los resultados de investigaciones de las ciencias sociales a la realidad panameña.
- Evaluar los aportes nacionales e internacionales de la orientación educativa y profesional.
- Estudiar las características, necesidades y proyecciones de grupos especiales tales como: la tercera edad, con habilidades especiales, madres y padres solteros.
- Determinar las funciones y atribuciones del orientador donde labora.
- Utilizar óptima y racionalmente los recursos educativos comunales para el desarrollo de proyectos específicos de orientación.
- Organizar programas orientados a apoyar el proceso de orientación en los diferentes grupos sociales.
- Contribuir a fortalecer el desarrollo de la personalidad de los grupos sociales, a través, de la aplicación de técnicas y procedimientos específicos para cada estrato.
- Elaborar programas orientados a apoyar el desarrollo nacional, en el marco de lo pertinente a la orientación.

- Relacionar las políticas de desarrollo económico y social del país con la función de la orientación educativa y profesional.
- Incorporar innovaciones metodológicas y experiencias en las acciones de orientación a grupos organizados y no organizados.
- Aplicar la tecnología educativa como proceso, mediante un enfoque de sistema y como producto para utilizar el medio audiovisual como herramienta de trabajo en el desempeño de su función.

Para el orientador/a egresado de la Universidad de Panamá, tiene todo un reto; es decir, desarrollar, adquirir, utilizar las competencias dentro de su desempeño profesional y a su vez un desafío en la proyección de la eficacia y eficiencia de las mismas para incrementar la educación y práctica de los valores humanos en la sociedad actual.

### **2.3.21. Competencias profesionales del orientador egresado de la Licenciatura en Educación con Especialización en Orientación Educativa y Profesional, enfocadas en las tres áreas de la orientación**

- **Actitud positiva:** La actitud positiva nos permite elegir pensar de manera constructiva, práctica, objetiva y sana. Esperar siempre lo bueno de todo lo que nos sucede, tratar de tener siempre pensamientos agradables y todo ello influye porque es la forma en la que nos exponemos a las demás personas. La actitud positiva como competencias profesionales del orientador lo lleva a un crecimiento en todas las áreas de su vida, ya que le sirve de norte y de impulso hacia las metas que se proponga. Que importante es tener una actitud positiva ante la vida, ya que nos

brinda la posibilidad de afrontar de mejor manera los diversos obstáculos que se nos pueden presentar.

- **Aptitud organizativa:** Aptitud para programar y distribuir las tareas en el tiempo, así como para establecer objetivos realistas.
- **Autonomía:** Ser capaz de hacer por uno mismo, sin depender de nadie. También tiene que ver con tener ideas propias. El orientador crea diversos proyectos y los desarrolla.
- **Compromiso:** Esta competencia permite que el orientador de todo de sí mismo para lograr sus objetivos. Su compromiso profesional lo lleva a descubrir nuevas habilidades, otras estrategias de trabajo que le faciliten la interacción con las personas a quienes servimos.
- **Mediador:** El orientador ejerce el rol de mediador en la resolución de conflictos entre dos partes antagónicas o contrarias que no consiguen ponerse de acuerdo. Se encarga de restablecer la relación reduciendo la hostilidad, ayudando a las partes a comprender las necesidades y los intereses del otro, a comunicar nuevas ideas y propiciar propuestas y soluciones. Desde una postura neutral, el orientador debe mediar hacia una solución aceptable y satisfactoria para las partes implicada. El orientador como figura neutral no puede imponerse sobre el resto, ya que la resolución del conflicto debe provenir de los interesados. Los temas a mediar involucran las tres áreas de la orientación y se apoya a la comunidad educativa en general.

- **Liderazgo:** El orientador debe valerse y desarrollar un conjunto de habilidades para influir en la forma de ser y actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.
- **Motivador:** El orientador es la persona que en su manera de proceder inspira, anima, opina con la verdad, y lo hace con tacto, calidez y sinceridad. Gestiona recursos. Como orientador cada acción que realizamos tiene una razón de ser, porque detrás del cumplimiento de cada acción, cada paso, cada objetivo, llegará la concreción de ese deseo o plan. Si no existe tal motivación, que es lo en definitiva nos impulsará a esforzarnos y a sortear posibles obstáculos, difícilmente lleguemos rápido y con ímpetu a concretar un objetivo.
- **Cultura de esfuerzo:** El orientador se desarrolla profesionalmente dentro de una cultura de esfuerzo, que es una actitud ante la vida, de hacer las cosas bien, es decir, trabajar con visión y misión; para ello establece su plan de acción con metas, razones y medios para alcanzar lo planificado y evitar así aquel comportamiento del ser humano que lleva a superar la tendencia a lo fácil y lo cómodo.
- **Inteligencia emocional:** Una de las competencias básicas y esencial en el orientador en su desempeño profesional es el manejo de la inteligencia emocional; clave y muy útil para mejorar las dinámicas y la productividad de su trabajo a nivel personal y como profesional de docencia, que le permite el manejo y la capacidad de comprender las emociones propias y ajenas desde un contexto objetivo, para

interiorizarlas y manejarlas en pro de las relaciones interpersonales y la relación con uno mismo.

- **Trabajo en equipo:** El orientador debe valerse de esta competencia, porque en nuestra sociedad moderna y cambiante nos exige el aporte de profesionales, el consenso de ideas para tomar decisiones que beneficien una acción a seguir para el bienestar de los orientados y de las diferentes personas o grupos a las cuales brindamos nuestro servicio. El carácter multidimensional del trabajo en equipo, como una combinación de saberes, técnicas, actitudes, dispositivos y comportamientos orientados hacia la actividad profesional. Trabajar en equipo implica compromiso, no es sólo la estrategia y el procedimiento que se lleva a cabo para alcanzar objetivos comunes. Es necesario que exista liderazgo, armonía, responsabilidad, creatividad, voluntad, organización y cooperación entre cada uno de los miembros. La gran complejidad del mundo laboral de la docencia, en especial como profesional de la orientación y la innovación, generan diferentes situaciones que requieren diversidad de habilidades, altos niveles de conocimiento, respuestas rápidas y adaptabilidad. El trabajo en equipo es considerado un punto clave y una ventaja competitiva y alternativa para dar respuesta a diferentes situaciones que genera nuestra sociedad.
  
- **Empatía:** La empatía es una de las competencias que debe desarrollar a cabalidad el orientador, porque marca el inicio de toda relación y ayuda a contemplar otros puntos de vista. La empatía es fundamental en la convivencia humana, ya que exige un esfuerzo cotidiano por superar el propio estado de ánimo, la poca afinidad con

determinadas personas, las preocupaciones, el cansancio y otros tantos inconvenientes que afectan a los seres humanos. La empatía le permite al orientador hacer un trabajo con mejor calidad profesional y humana al mismo tiempo.

- **Comunicación asertiva:** La comunicación asertiva es un proceso que debe practicar el orientador, donde debe saber escuchar, saber comunicar, saber utilizar la comunicación verbal y no verbal; expresarse con claridad, en forma apropiada al contexto y la cultura, lo que se siente, piensa o se necesita, teniendo en cuenta los derechos, sentimientos y valores de sus interlocutores, por tanto es, a través, del diálogo donde encontramos la herramienta fundamental para llegar a una meta en común.
- **Iniciativa:** Todo orientador debe adoptar una actitud proactiva, marcando el rumbo por medio de acciones concretas, siendo capaz de imaginar, emprender, desarrollar y evaluar planteamientos, acciones, proyectos individuales o colectivos con creatividad, confianza, responsabilidad y sentido crítico.
- **Creatividad:** Dar soluciones distintas a situaciones comunes o buscar respuestas a nuevas situaciones. Significa buscar nuevos caminos, cambiar la mirada, la perspectiva.
- **Flexibilidad:** Perder el miedo a los cambios, adaptarse a ellos. Es una competencia imprescindible para los orientadores en esta sociedad en las que los cambios se han acelerado exponencialmente. Nuestro país da cobertura educativa a una variedad de cultura, de nacionalidades, de regiones geográficas diferentes; así como diferentes modalidades de estudio; para la cual el orientador debe estar preparado

para enfrentar los cambios. Implica también que la educación debe ser continua, se aprende durante toda la vida.

- **Agente transformador:** El orientador dentro de su rol profesional debe ser un agente transformador de vidas, de escenarios, de ideales. Debe ser capaz de buscar la innovación, los cambios, el dinamismo y la productividad, a través de la práctica y desarrollo en su competencia profesional.
- **Planifica:** La capacidad de planificación es el proceso mental que nos permite seleccionar las acciones necesarias para alcanzar una meta, decidir sobre el orden apropiado, asignar a cada tarea los recursos cognitivos necesarios y establecer el plan de acción adecuado.
- **Gestiona:** Entre sus competencias profesionales el orientador le toca gestionar, liderar o dirigir diferentes proyectos, tener la iniciativa y tomar las decisiones necesarias para su desarrollo. Gestionar es hacer todas las diligencias de lo planificado; administrar con equidad todos los recursos y trabajo en equipo que conllevan al logro de los objetivos propuestos.
- **Incentiva:** Como orientadores siempre debemos encontrar el nivel adecuado de competitividad que permita añadir entusiasmo y motivación a nuestro servicio, a los estudiantes, al equipo, haciendo que sea más dinámico y que trabajemos hacia el logro de las metas.
- **Investigador:** Como profesional de la docencia y agente social se debe poseer siempre el espíritu de investigador, porque solo así al indagar y profundizar en

temas variados que le sirven como base y apoyo a las teorías y posibles pronósticos, diagnósticos en la guías y orientación de casos. Un orientador -investigador descubre, aprende, comparte y aporta a la sociedad y en especial dentro de su campo profesional.

- **Toma decisiones en consenso:** La decisión por consenso es un proceso de disposición que busca no solamente el acuerdo de la mayoría de los participantes, sino también persigue el objetivo de resolver o atenuar las objeciones de la minoría, para alcanzar momentos de satisfacción. A través, de este proceso y bajo esta estrategia de toma de decisiones en consenso el orientador como profesional orienta su trabajo docente y mediador.
- **Evalúa:** Como orientador y profesional le compete evaluar y ser evaluado en su rol y funciones. Emitir un juicio sobre el resultado de sus proyectos, actividades y acciones le permiten un análisis, con el objetivo de mejorar donde se ha fallado y buscar nuevas alternativas de trabajo.
- **Emprendedor:** El orientador debe ser una persona emprendedora, ser innovadora, con iniciativa para diseñar sus propios proyectos y programas, sugerir nuevas estrategias de trabajos que lo lleven al logro de metas, adquiriendo la capacidad de actuar responsablemente sabiendo lo que se hace (proyecto) y prever las consecuencias. Esto nos lleva a situarnos en contextos diferentes para desarrollar los mismos. Empezar nuevos retos es ir más allá donde se ha llegado; esta debe ser la actitud de todo orientador.

- **Trabaja en base a objetivos y metas:** Todo orientador debe trabajar en base a objetivos que implica marcar unas metas para cumplir y desarrollar un método de trabajo que facilite su consecución. Trabajar con objetivos nos ayuda a mantener el norte y el foco en lo que se está trabajando, lo que repercute en una mayor facilidad para alcanzar niveles óptimos de concentración y una mejora natural de la organización. También nos permite evaluar los logros y hacer modificaciones de mejoras de acciones.
- **Trabaja bajo un plan estratégico:** El plan estratégico es un programa de actuación que consiste en aclarar lo que pretendemos conseguir y cómo nos proponemos conseguirlo. Esta programación se plasma en un documento de consenso donde concretamos las grandes decisiones. El orientador en su amplio campo de trabajo desarrolla una visión estratégica la cual organiza, traza un mapa, que le señala los pasos para alcanzar la visión y convertir los proyectos en acciones, que a su vez involucra a todos los actores de la comunidad educativa.
- **Diseña programas de prevención:** El orientador le compete diseñar una diversidad de programas en las diferentes áreas de la orientación. Estos programas y proyectos los diseña de acuerdo al contexto cultural y necesidades de la población atendida. El objetivo de diseñar estos programas en prevención temprana dirigida con actividades de autocuidado, logra alcanzar una población con mejor calidad de vida y prever situaciones de riesgo.

- **Impacta positivamente en la comunidad educativa:** El orientador con su trabajo diario lideriza su profesión, el desarrollo de sus competencias en sus acciones dejan huellas positivas que lo convierte en un aliado de toda la comunidad educativa.
- **Brinda atención individual:** La atención individual es parte de sus funciones y la misma se da en las diferentes áreas de la orientación. Y se brinda a toda la comunidad educativa según necesidad. A la vez se utiliza enfoques, modelos, programas y diversas técnicas; entre ella la observación, la entrevista y otras.
- **Brinda atención grupal:** La atención grupal se brinda con el objetivo de prevención en todas las áreas de la orientación y según necesidad. Para la implementación de la misma se utiliza enfoques, modelos y programas. Se abarca a toda la comunidad educativa en estas intervenciones.
- **Visión global:** Estamos en la era de la globalización, que nos lleva a mantener la visión completa sobre la capacidad o virtud que tiene una persona para poder ver y analizar una situación en concreto, tomando en cuenta variantes globales y no sólo locales. Bajo esta perspectiva el orientador debe mantenerse actualizado tanto en los enfoques, como en literatura que aporten al desarrollo de su profesión.

### **2.3.22. Formación y desafíos del egresado de orientación para incrementar los valores y su relación con el liderazgo y la motivación**

El egresado de la Licenciatura en Educación con Especialización en Orientación Educativa y Profesional que oferta la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá, tiene un gran desafío como profesional independientemente de la

institución donde este laborando, pues debe sacar a flote una serie de competencias profesionales, entre ellas debe asumir el papel de líder y convertirse a su vez en agente motivador para trabajar por el incremento de los valores en la sociedad actual. Estas cualidades y variables están muy relacionadas entre sí; por lo tanto, es el orientador que asume el gran reto de proyectar haciendo y tiene en sus manos la gran posibilidad de contribuir al recate de los valores, que ahora mismo están en decadencia a lo largo y ancho de nuestro país, Panamá.

El orientador debe valerse de una gama de estrategias que fortalezcan sus competencias profesionales, con miras a diseñar diversos proyectos y programas que lo lleve a la práctica según la situación geográfica en que se encuentre, brindando su servicio de acuerdo a la necesidad. Veo la gran posibilidad en los egresados de ser los motivadores, los que lidericen estos programas en la formación de valores, porque reúnen y posee ese potencial de trabajar y proyectarse como profesionales en el ámbito social. Cabe resaltar, que los orientadores que trabajan en el sector educativo impactan, lideran, motivan a los estudiantes, docentes y padres de familia. Pero buscamos con esta investigación determinar las estrategias a mejorar su formación académica y profesional que lleven al orientador a proyectarse más allá de las aulas de clases, fomentar los valores en grupos escolares, deportivos, eclesiásticos, coros juveniles, vecinos y otros.

Claramente conocemos que la situación es bien compleja porque cada persona es dueña de su ser, pero el objetivo será fomentar la práctica de los valores en todo momento de su vida. Apoyándonos en el orientador como líder y agente de cambio, pues es esa gran relación de cualidades y características que posee, adquiere y desarrolla; que hacen que se

proyecten como persona, como profesional, también lo hace como líder, motivador y optimista que conjuntamente con sus competencias profesionales se encamina hacer la diferencia en la sociedad cambiante.

### **CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO**

### ***3.1. Tipo de investigación***

La investigación se diseñó bajo un enfoque de naturaleza cuantitativa. Según Sampieri (2014) la investigación desde el enfoque cuantitativo utiliza recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías. El tema de investigación parte de una realidad subjetiva la cual varía en su forma y contenidos entre grupos y culturas. Como lo es nuestro tema investigado que se refiere al incremento de valores en la sociedad actual, a través de la eficacia y eficiencia de las competencias profesionales de los egresados de la Licenciatura en Educación con Especialización en Orientación Educativa y Profesional que oferta la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá.

En la misma, se realizó una medición que aporta un análisis de los datos sobre la formación académica y profesional del egresado de la Licenciatura Educación con Especialización en Orientación Educativa y Profesional que oferta la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá, como líder y agente motivador, en el fomento e incremento de los valores humanos en la sociedad actual.

La investigación se complementó con aspectos básicos de los otros tipos de investigación, entre ellas podemos señalar la investigación descriptiva (describe fenómenos), la explicativa (explica los fenómenos y el estudio de sus relaciones para conocer su estructura y los aspectos que intervienen en su dinámica) y contiene parte de la investigación documental (permite el análisis de diferentes fuentes y fenómenos) y de campo (extrae datos e información directamente de la realidad).

En la misma se tomó una muestra de la población, de la cual recopilamos datos y características, para determinar la efectividad en la eficacia y eficiencia de las competencias profesionales de los egresados de la Licenciatura en Educación con Especialización en Orientación Educativa y Profesional, como líder y agente motivador nos ayuda a incrementar la práctica de los valores.

### ***3.2. Hipótesis***

A mayor formación de los egresados de la Licenciatura en Orientación Educativa y Profesional, de la Universidad de Panamá, como líder y agente motivador, mediante la eficacia y eficiencia de sus competencias profesionales, mayormente se incrementan los valores humanos en la sociedad actual.

### ***3.3. Variables***

#### **3.3.1. Variable independiente:**

Formación de los egresados de la Licenciatura en Orientación Educativa y Profesional de la Universidad de Panamá, como líder y agente motivador.

#### **3.3.2. Variable dependiente:**

Incrementan los valores humanos en la sociedad actual.

### 3.3.3. Definición operacional de variables

Título: Formación y desafío del egresado de la Licenciatura Educación con Especialización en Orientación de la Universidad de Panamá, como líder y agente motivador para incrementar los valores humanos en la sociedad actual.

HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS
A mayor formación de los egresados de la Licenciatura en Orientación Educativa y Profesional de la Universidad de Panamá, como líder y agente motivador, mediante la eficacia y eficiencia de sus competencias profesionales, mayormente se incrementan los valores humanos en la sociedad actual.	INDEPENDIENTE: Formación de los egresados de la Licenciatura en Orientación Educativa y Profesional de la Universidad de Panamá, como líder y agente motivador.	a. El liderazgo en la práctica profesional.  b. Cualidades indispensables de un líder.  c. Formas de motivar a los demás.  d. El optimismo profesional.	a.1 Empatía a.2 Desempeño profesional  b.1 Compromiso b.2 Comunicación b.3 Actitud positiva c.1 Autodisciplina c.2 Promueve cambios c.3 Maneja los acuerdos d.1 Pensamiento positivo d.2 Trabaja con ahínco d.3 Crecimiento personal	- ¿Hasta qué punto el orientador en medio de las dificultades de su profesión en la sociedad actual se mantiene optimista, se mantiene como líder y agente motivador, trabajando en valores?  - ¿Qué competencias debe desarrollar el egresado de la Licenciatura en Orientación en su desempeño profesional como guía, líder y agente motivador para educar en valores e incrementar los mismos?

				<p>- ¿De qué forma se puede implementar una formación continua dirigida hacia los egresados de la Licenciatura en Educación con Especialización en Orientación Educativa y Profesional?</p> <p>- ¿Cómo incrementar la formación y práctica de los valores en la sociedad actual, como profesional y egresado de la Licenciatura en Orientación Educativa Profesional, a su vez como líder y agente motivador?</p> <p>- ¿Qué estrategias y recursos se requieren para desarrollar programas, proyectos y actividades que</p>
	<p>DEPENDIENTE :</p> <p>Incrementa los valores humanos en la sociedad actual.</p>	<p>a. Valores que debemos tomar en cuenta para mejorar profesionalment</p>	<p>a.1 Aptitud a.2 Cultura de esfuerzo a.3 Visión global  b.1 Superación</p>	

		<p>e como orientadores.</p> <p>b. Los valores éticos y morales en el desempeño profesional.</p> <p>c. Estrategia para fomentar y cultivar valores.</p>	<p>b.2 Empatía</p> <p>b.3 Coherencia</p> <p>c.1 La voluntad</p> <p>c.2 La disciplina</p> <p>c.3 La sociabilidad</p>	<p>fomenten la formación y práctica de los valores en los centros educativos, comunidad y otras áreas, donde el orientador puede crecer como profesional?</p> <p>- ¿Qué efecto tendrá en nuestra sociedad actual, la implementación, ejecución y proyección de programas en la formación y práctica de valores por los egresados en orientación, manteniendo su nivel de competitividad y profesionalismo en busca de cambios sociales?</p>
--	--	--	---	---

### ***3.4. Población y muestra***

#### **3.4.1. Población o universo**

Para el desarrollo de la investigación se ha seleccionado los docentes egresados de la Licenciatura en Educación con Especialización en Orientación Educativa y Profesional de la Universidad de Panamá. Estos docentes profesionales que laboran en los niveles de pre-media y media de educación de la Región Educativa de Panamá Centro. También a los estudiantes que cursan actualmente el tercero y cuarto año de la carrera de la Licenciatura en Educación con Especialización en Orientación Educativa y Profesional, de la Facultad de Educación, de la Universidad de Panamá.

#### **3.4.2. Muestra**

Para la aplicación de la encuesta que llevaría a recopilar los datos estadísticos que sustentan este trabajo de investigación, se tomó al azar a 55 docentes orientadores egresados de la Licenciatura en Educación con Especialización en Orientación Educativa y Profesional de la Universidad de Panamá, que ejercen funciones y se desarrollan profesionalmente en la Región Educativa de Panamá Centro. De igual forma, encuestamos a 30 estudiantes perteneciente al tercer, cuarto y quinto año de la carrera de la Licenciatura en Educación con Especialización en Orientación Educativa y Profesional que oferta la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá.

### ***3.5. Técnicas e instrumentos de recolección***

#### **3.5.1. La técnica**

Para obtener la información de esta investigación se utilizó la técnica de encuesta, que consiste en obtener información de los sujetos de estudio, como lo son los docentes orientadores egresados y estudiantes de la Licenciatura en Educación con Especialización en Orientación Educativa y Profesional. Esta información es relacionada con los datos específicos de las variables de investigación, es a través del cuestionario y que posteriormente estos datos fueron tabulados para su análisis.

#### **3.5.2. Instrumentos de medición**

El recurso que utilizamos en esta investigación para registrar información o datos es el cuestionario, donde se formula una serie de preguntas que permiten medir las variables, organizadas según sus dimensiones e indicadores. El cuestionario está estructurado con preguntas abiertas y cerradas. Presenta varias alternativas a responder y una escala de valor numérico. Para efecto de esta investigación se elaboró un borrador que se puso a prueba de validación por Especialista de la Carrera, docentes egresados y estudiantes. Con la finalidad de mejorar su redacción, comprensión, coherencia y todos los elementos básicos de la investigación (objetivos, hipótesis, variables, dimensiones, indicadores y preguntas).

## **CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS**

#### ***4.1. Presentación de los resultados***

En este capítulo presentamos los resultados de la investigación, después de recolectar la información a través de la técnica de encuesta, apoyada en un cuestionario No. 1, para Orientadores egresados de la Licenciatura de Orientación Educativa y Profesional de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá, conformado por dieciséis (16) ítems de tipo abanico, es decir, las respuestas consistieron en una serie de alternativas, entre las cuales el docente orientador encuestado escogió las que creyó conveniente; y un cuestionario No. 2, que consta de (15) ítems organizado de igual estructura, para los estudiantes del tercer y cuarto año de la Licenciatura de Orientación Educativa y Profesional de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá. Luego se procedió a la interpretación y análisis de cada uno de los ítems, para dar cumplimiento al desarrollo de los objetivos planteados en esta investigación. Para el análisis estadístico de los datos se utilizó el programa SPSS que es un formato que ofrece IBM para un análisis completo. (Producto de Estadística y Solución de Servicio), es un software estadístico utilizado para la captura y análisis de datos, para crear tablas y gráficas con data compleja.

Por lo tanto, se procedió a representar de manera general, a través de tablas que representan en análisis de frecuencia y porcentual de cada una de las preguntas. De igual forma, se presentan las gráficas computarizadas, conjuntamente con el análisis porcentual de los resultados obtenidos; para ello se emplearon gráficas de barras y se basó en el cálculo porcentual de cada ítem.

En lo que respecta a los procedimientos matemáticos, se utilizó una distribución de frecuencias, ya que la misma representa un conjunto de puntuaciones ordenadas en sus respectivas categorías. Posteriormente, se tabularon los resultados de acuerdo a las frecuencias.

## ***4.2. Interpretación de los resultados***

### **4.2.1. Tablas y gráficas del cuestionario No. 1**

Suministró información sobre las características sociales, formación académica, profesional y competencias profesionales; de forma general se midió aspectos como: capacitación, formación continua para fortalecer el área liderazgo y valores, comunicación asertiva, trabajo en equipo, desarrollo e innovación, principios éticos y morales desde el enfoque integral, alternativas para el fomento de la práctica de los valores, programas de valores que se desarrollan en los colegios y aspectos de liderazgo que van muy relacionada con sus competencias profesionales. Esta información fue suministrada por los docentes orientadores que laboran en la Región Educativa de Panamá Centro, egresados de la Licenciatura en Orientación Educativa y Profesional de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá. Estos datos son aportes valiosos, ya que son utilizados con la finalidad de incrementar la formación y práctica de los valores humanos en nuestra sociedad actual.

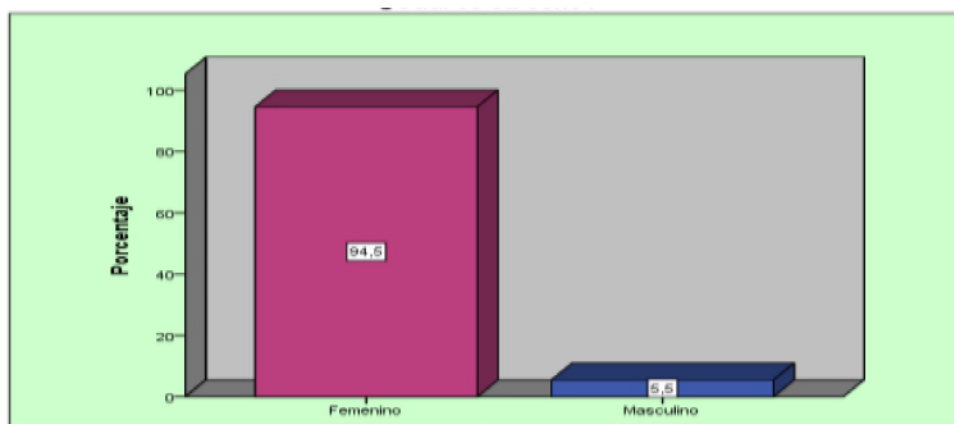
**4.2.1.1. Tabla N° 1: Distribución de la variable sexo en los orientadores encuestados.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
-Femenino	52	94,5	94,5	94,5
Válidos -Masculino	3	5,5	5,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

*Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a orientadores egresados. Año 2019.*

*Tabla 1 Variable sexo*

**4.2.1.2. Gráfica N° 1: Distribución de la variable sexo en los orientadores**



*Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 1*

*Gráfica 1 Variable Sexo*

En lo que respecta a este ítem No. 1, nos indica lo siguiente: El 95 % (52) de los docentes orientadores que participaron en la encuesta son del sexo femenino.

- El 5% (3) corresponde al sexo masculino.

Lo que representa que hay más egresados de la Licenciatura en Orientación Educativa y Profesional del sexo femenino ejerciendo profesionalmente y menos del sexo masculino, en la Región Educativa de Panamá Centro.

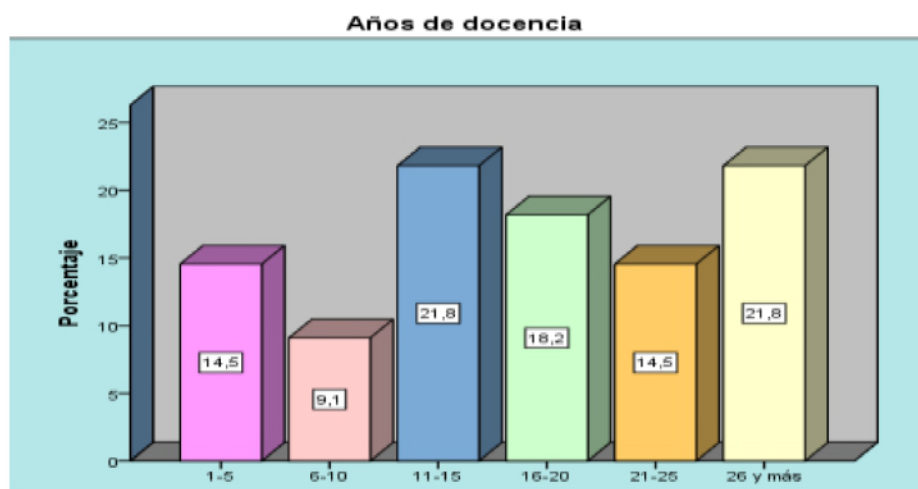
**4.2.1.3. Tabla N° 2: Distribución de los años de docencia de los orientadores encuestados que laboran en la Región Educativa de Panamá Centro.**

<b>Años de docencia</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1-5	8	14,5	14,5	14,5
6-10	5	9,1	9,1	23,6
11-15	12	21,8	21,8	45,5
16-20	10	18,2	18,2	63,6
Válidos 21-25	8	14,5	14,5	78,2
26 y más	12	21,8	21,8	100,0
Total	55	100,0	100,0	

*Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a orientadores egresados. Año 2019.*

*Tabla 2 Años de docencia*

**4.2.1.4. Gráfica N° 2: Distribución de los años de docencia de los orientadores encuestados que laboran en la Región Educativa de Panamá Centro.**



*Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 2*

*Gráfica 2 Años de docencia*

En lo que respecta a este ítem No. 2, nos indica lo siguiente:

- El 21,8% (12) de los docentes orientadores que participaron en la encuesta están entre 11-15 años de servicio y otro 21,8% (12), se encuentra entre los 26 y más años de experiencia docente.
- El 18,2 % (10), tienen entre 16 a 20 años de docencia.
- El 14,5% (8), tienen entre 1-5 años de servicio y también encontramos con un 14,5% (8) a los que están entre los 21 a 25 años de docencia.
- El 9,1% (5), tiene entre 6-10 años de docencia.

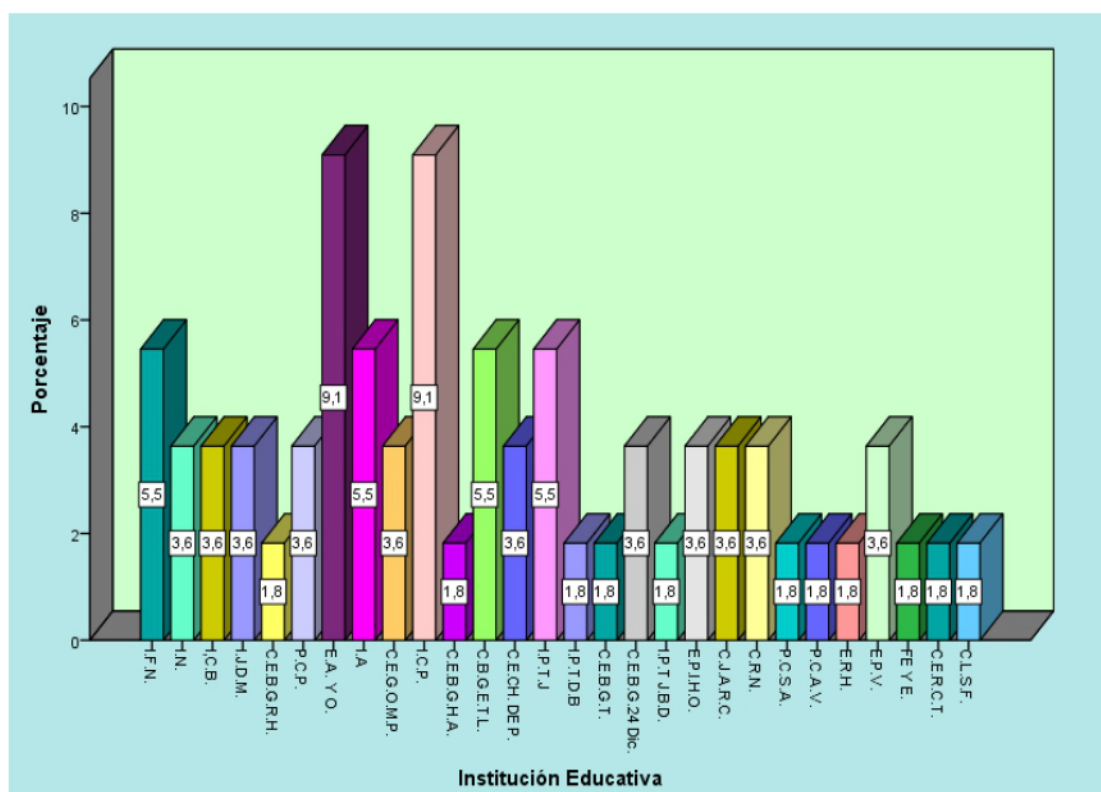
Los orientadores encuestados en su mayoría sus años de experiencia docente les favorecen en el desarrollo de competencias profesionales hacia el fortalecimiento de su liderazgo y el desarrollo en el fomento de la práctica de los valores humanos en nuestra sociedad.

**4.2.1.5. Tabla N° 3: Distribución de las instituciones educativas donde laboran los orientadores participantes en el estudio.**

Instituciones Educativas					
Instituciones educativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válidos	I.F.N.	3	5,5	5,5	5,5
	I.N.	2	3,6	3,6	9,1
	I.C.B.	2	3,6	3,6	12,7
	I.J.D.M.	2	3,6	3,6	16,4
	C.E.B.G.R.H.	1	1,8	1,8	18,2
	P.C.P.	2	3,6	3,6	21,8
	E.A. Y O.	5	9,1	9,1	30,9
	I.A	3	5,5	5,5	36,4
	C.E.G.O.M.P.	2	3,6	3,6	40,0
	I.C.P.	5	9,1	9,1	49,1
	C.E.B.G.H.A.	1	1,8	1,8	50,9
	C.B.G.E.T.L.	3	5,5	5,5	56,4
	C.E.CH. DE P.	2	3,6	3,6	60,0
	I.P.T. J	3	5,5	5,5	65,5
	I.P.T.D. B	1	1,8	1,8	67,3
	C.E.B.G.T.	1	1,8	1,8	69,1
	C.E.B.G.24 Diciembre	2	3,6	3,6	72,7
	I.P.T J.B.D.	1	1,8	1,8	74,5
	E.P.I.H.O.	2	3,6	3,6	78,2
	C.J.A.R.C.	2	3,6	3,6	81,8
	C.R.N.	2	3,6	3,6	85,5
	P.C.S.A.	1	1,8	1,8	87,3
	P.C.A.V.	1	1,8	1,8	89,1
	E.R.H.	1	1,8	1,8	90,9
	E.P.V.	2	3,6	3,6	94,5
	FE Y E.	1	1,8	1,8	96,4
	C.E.R.C.T.	1	1,8	1,8	98,2
C.L.S.F.	1	1,8	1,8	100,0	
Total	55	100,0	100,0		

Tabla 3 Instituciones Educativas. Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a orientadores egresados. Año 2019.

**4.2.1.6. Gráfica N° 3: Distribución de las instituciones educativa donde laboran los orientadores participantes en el estudio.**



*Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 3*

*Gráfica 3 Instituciones Educativas*

Los resultados nos muestran que se visitaron un total de 28 centros escolares de la Región Educativa de Panamá Centro para encuestar a los orientadores.

- De la cual el 9,1 % (5) orientadores en dos colegios respondieron la encuesta. Estos fueron de la Escuela Artes y Oficios y el Instituto Comercial Panamá.
- En tanto el 5,5% (3) orientadores de cuatro colegios participaron de la encuesta. Entre ellos tenemos a el Instituto América, Instituto Fermín Naudeau, Centro

Básico General Ernesto T. Lefevre y el Instituto Profesional y Técnico de Juan Díaz.

- Mientras que el 3,6% (2) orientadores de once colegios llenaron la encuesta. Estos fueron el Instituto Nacional, Instituto Comercial Bolívar, Instituto José Dolores Moscote, Primer Ciclo Panamá, Centro de Educación Básico General Octavio Méndez Pereira, Colegio Elena Chávez de Pinate, Centro de Educación Básica General 24 de Diciembre, Escuela Profesional Isabel Herrera Obaldía, Colegio José Antonio Remón Cantera, Colegio Richard Neumann y Escuela Presidente Valdés.
- El 1,8% (1) orientadores de once colegios también colaboraron con la encuesta. Entre estos colegios encontramos el Centro Básico General República de Haití, Centro Educativo Básico General Homero Ayala, Instituto Profesional y Técnico Don Bosco, Centro Educativo Básico General Tocumen, Instituto Profesional y Técnico Jeptha B. Duncan, Primer Ciclo San Miguel Arcángel, Primer Ciclo Ascanio Villalaz, Escuela República de Honduras, Centro Educativo Fe y Esperanza, Centro Educativo República China Taiwán y el Colegio La Santa Familia.

Esto nos indica que los resultados obtenidos son datos de orientadores que laboran en colegios de transcendental trayectoria en la Región Educativa de Panamá Centro, de la cual obtuvimos datos muy significativos para nuestra investigación.

**4.2.1.7. Tabla N° 4: Distribución de la región educativa de los orientadores en estudio.**

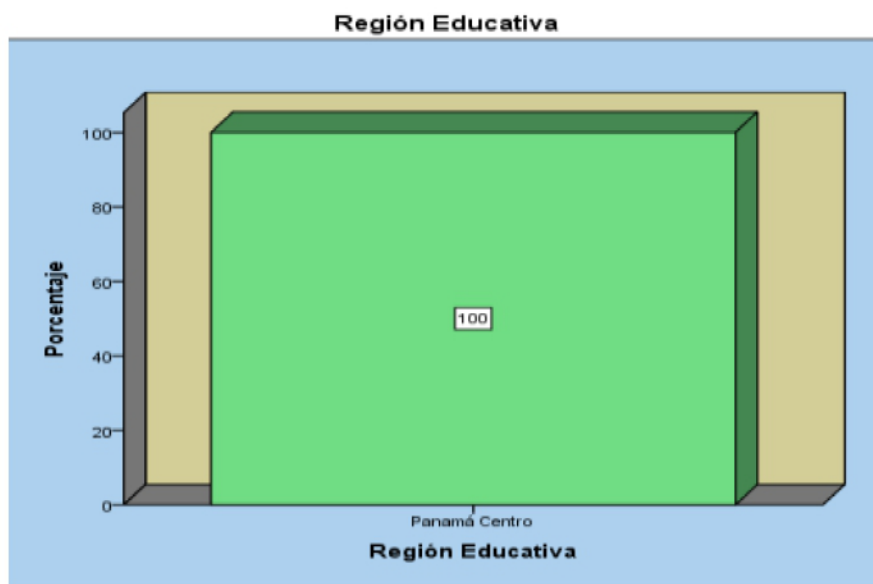
Región Educativa

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Panamá Centro	55	100,0	100,0	100,0

Tabla 4 Región Educativa

*Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a orientadores egresados. Año 2019.*

**4.2.1.8. Gráfica N°4: Distribución de la región educativa de los orientadores en estudio.**



*Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 4*

Gráfica 4 Región Educativa

El 100% de los orientadores encuestados laboran en la Región Educativa de Panamá Centro.

**4.2.1.9. Tabla N° 5: Distribución de las áreas de capacitación recibida por los orientadores encuestados.**

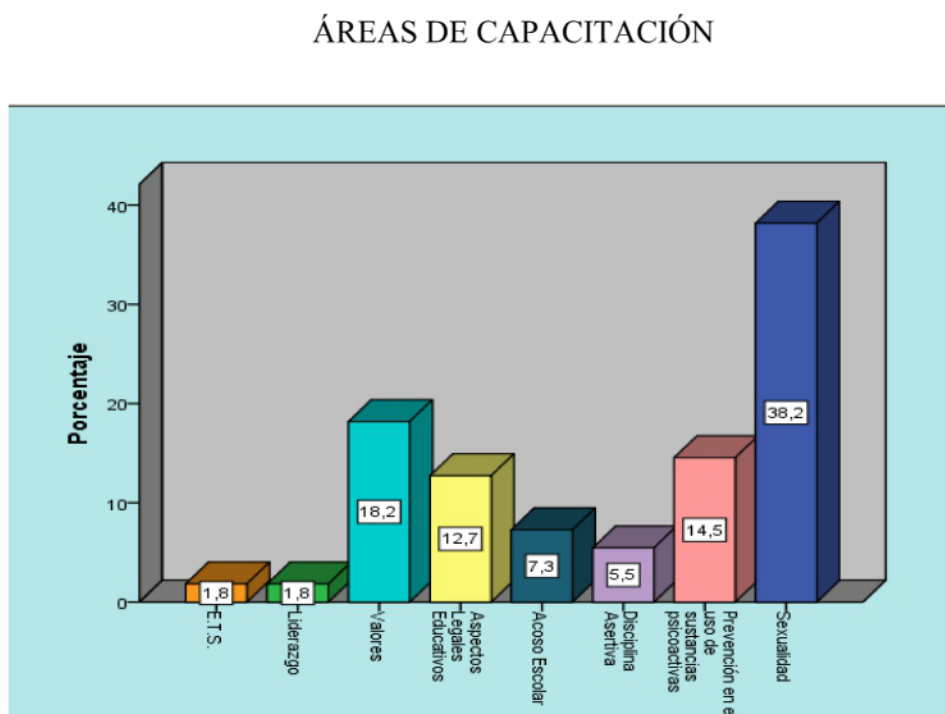
ÁREAS DE CAPACITACIÓN

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
-E.T.S.	1	1,8	1,8	1,8
-Liderazgo	1	1,8	1,8	3,6
-Valores	10	18,2	18,2	21,8
-Aspectos legales educativos	7	12,7	12,7	34,5
Válidos -Acoso escolar	4	7,3	7,3	41,8
-Disciplina asertiva	3	5,5	5,5	47,3
-Prevención en el uso de sustancias psicoactivas	8	14,5	14,5	61,8
-Sexualidad	21	38,2	38,2	100,0
Total	55	100,0	100,0	

*Tabla 5 Áreas de capacitación*

*Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a orientadores egresados. Año 2019.*

**4.2.1.10. Gráfica N° 5: Distribución de las áreas de capacitación recibida por los orientadores encuestados.**



*Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 5*

*Gráfica 5 Áreas de capacitación*

En este ítem los orientadores encuestados tenían la posibilidad de responder en varias opciones a la vez, los resultados nos muestran lo siguiente:

- El 38,2% (21), orientadores encuestados se capacitaron en el tema de sexualidad.
- Mientras que el 18,2 (10), se capacitaron en valores, la cual fortalece nuestra variable en estudio.
- Tanto el 14,5 % (8), orientadores se capacitaron en el tema de prevención en el uso de sustancias psicoactivas.

- El 12,7% (7), se capacitaron en el tema de aspectos legales educativos.
- Un 7,3% (4), tomaron el tema de acoso escolar.
- El 5,5 % (3), de los orientadores asistieron a la capacitación de disciplina asertiva.
- Tanto el 1,8% (1), de los orientadores se capacitaron en áreas de enfermedades de transmisión sexual y liderazgo. Observamos que en el área de liderazgo solo se capacitaron el 1,8% lo que nos indica que hay que fortalecer este tema a nivel de capacitación, debido a que esta área va muy relacionada con el aspecto de competencias profesionales vs la formación y fomento de los valores. Enmarcándose de manera positiva que los docentes orientadores si asisten a capacitarse.

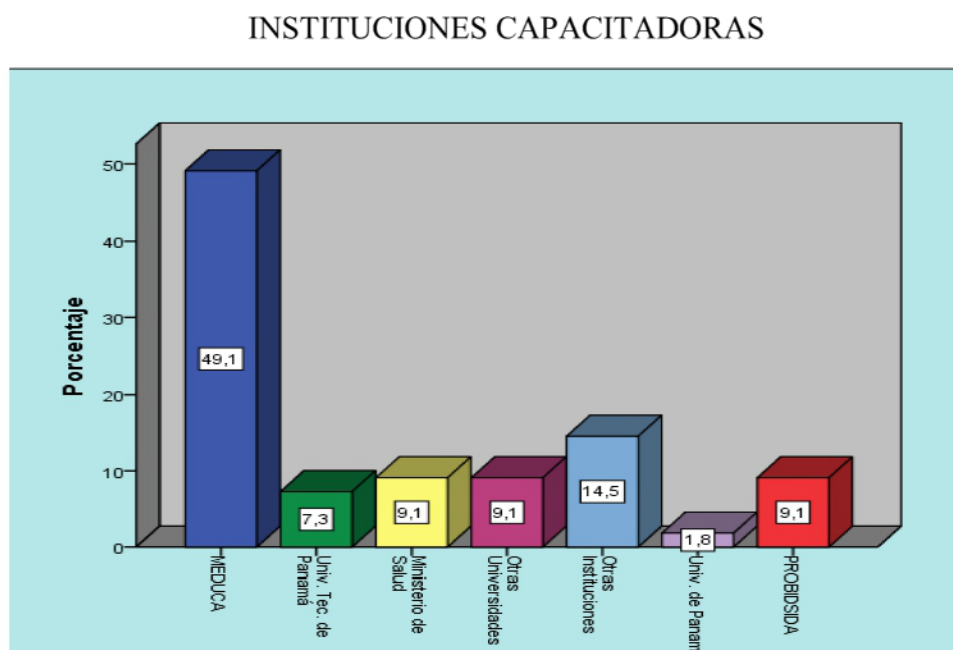
**4.2.1.11. Tabla N° 6: Distribución de las instituciones que capacitaron a los orientadores encuestados.**

**INSTITUCIONES CAPACITADORAS**

Alternativa		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	-Meduca	27	49,1	49,1	49,1
	-Univ. Tecnológica de Panamá	4	7,3	7,3	56,4
	-Ministerio de Salud	5	9,1	9,1	65,5
	-Otras universidades	5	9,1	9,1	74,5
	-Otras instituciones	8	14,5	14,5	89,1
	-Universidad de Panamá	1	1,8	1,8	90,9
	-PROBIDSIDA	5	9,1	9,1	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Tabla 6 Instituciones capacitadoras Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a orientadores egresados. Año 2019.

**4.2.1.12. Gráfica N° 6. Distribución de las instituciones que capacitaron a los orientadores encuestados.**



*Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 6.*

*Gráfica 6 Instituciones capacitadoras*

La gráfica nos muestra las instituciones que ofrecieron capacitación a los orientadores encuestados de la Región Educativa de Panamá Centro, observándose lo siguiente:

- Al Ministerio de Educación (Meduca), con un 49,1% y un (27) de frecuencia, según la tabla presentada. Cabe resaltar que la Dirección de Orientación Nacional de Orientación Educativa y Profesional fue fundamental con su aporte, organizando varias capacitaciones dentro del reglón de Meduca.
- La otra alternativa más seleccionada fue otras instituciones con un 14,5% y un (8) de frecuencia, según la tabla; que involucran instituciones como: Policía Nacional,

Fundación Relaciones Sanas, Aplafa, Club Rotario, Fundación Nunca Olvidar, entre otras.

- Con un 9.1% y (5) de frecuencia, encontramos al Ministerio de Salud, PROBIDSIDA y otras universidades, que brindaron su aporte en cuanto a capacitaciones.
- En tanto tenemos a la Universidad Tecnológica de Panamá con un 7,3% y un (4) de frecuencia.
- La Universidad de Panamá registro un 1,8% y una frecuencia de (1), según, la tabla presentada.

Según estos resultados, los orientadores encuestados participaron muy pocos de las capacitaciones brindadas por la Universidad de Panamá, pero sí de las ofrecidas por otras universidades e instituciones. Observándose el Ministerio de Educación con una mayor acogida.

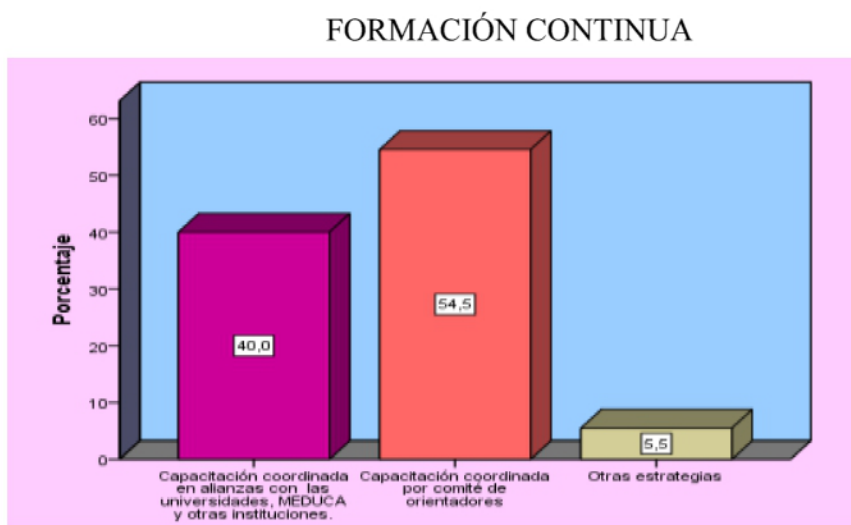
**4.2.1.13. Tabla N° 7: Distribución de algunas de las formas en que los orientadores pueden recibir una formación continua en el área de liderazgo y valores.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
-Capacitación coordinada en alianzas con las universidades, Meduca y otras instituciones.	22	40,0	40,0	40,0
Válidos -Capacitación coordinada por comité de orientadores.	30	54,5	54,5	94,5
-Otras estrategias.	3	5,5	5,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

*Tabla 7 Formación continua*

*Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a orientadores egresados. Año 2019.*

**4.2.1.14. Gráfica N° 7: Distribución de algunas formas que los orientadores pueden recibir una formación continua en el área de liderazgo y valores.**



*Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 7*

*Gráfica 7 Formación continua*

Esta gráfica nos indica lo siguiente:

- Que el 54,5%, de los orientadores encuestados y con una frecuencia de 30, según la tabla, les parece positivo recibir una formación continua con miras a fortalecer el área de liderazgo y valores, participar en las capacitaciones coordinada por el comité de orientadores.
- En este mismo aspecto encontramos a un 40,0% y con una frecuencia de 22, según la tabla, prefiere participar en las capacitaciones coordinadas en alianzas con las universidades, Ministerio de Educación y otras instituciones.
- El 5,5% y con una frecuencia de 3, según la tabla, manifiesta optar por otras estrategias como: entidades particulares y Organizaciones no Gubernamentales,

capacitaciones virtuales, foros, congresos y seminarios organizados por diversas instituciones.

Los orientadores manifestaron estar en disposición de asistir a capacitación, siempre y cuando tengan el aval del Ministerio de Educación vs universidades. De igual forma, resaltaron que el personal que dicta la capacitación debe ser idóneo y que estas capacitaciones les permiten intercambiar experiencia con orientadores y facilitadores a nivel nacional e internacional. Cabe resaltar en este aspecto, que la Dirección Nacional de Orientación Educativa y Profesional está muy bien enfocada en trabajar en conjunto con las alianzas intersectoriales e interdisciplinaria diferentes temas y proyectos.

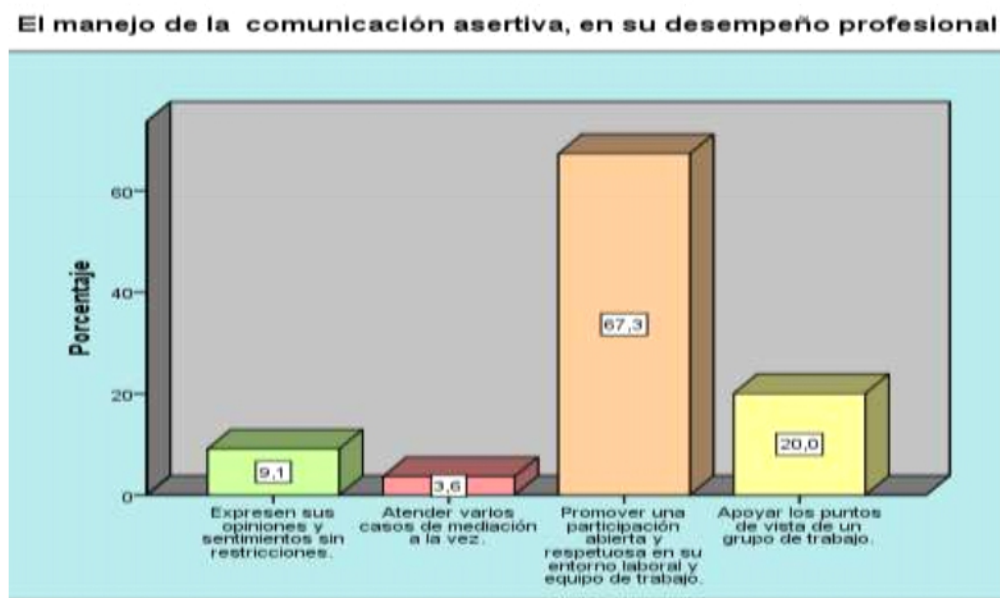
**Tabla N° 8: Distribución obtenida por los orientadores encuestados en cuanto al manejo de la comunicación asertiva, dentro de su desempeño profesional.**

Alternativa		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	-Expresen sus opiniones y sentimientos sin restricciones.	5	9,1	9,1	9,1
	-Atender varios casos de mediación a la vez.	2	3,6	3,6	12,7
	-Promover una participación abierta y respetuosa en su entorno laboral y equipo de trabajo.	37	67,3	67,3	80,0
	-Apoyar los puntos de vistas de un grupo de trabajo.	11	20,0	20,0	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

*Tabla 8 Manejo de la comunicación asertiva*

*Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a orientadores egresados. Año 2019.*

**4.2.1.15. Gráfica N° 8: Distribución obtenida por los orientadores encuestados en cuanto al manejo de la comunicación asertiva, dentro de su desempeño profesional.**



*Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 8*

*Gráfica 8 El manejo de la comunicación asertiva en su desempeño Profesional*

La tabla y gráfica N° 8, nos muestra lo siguiente:

- El 67,3% y con una frecuencia de 37, manifestaron que la comunicación asertiva dentro de su desempeño profesional les permite promover una participación abierta y respetuosa en su entorno laboral y equipo de trabajo.
- En tanto un 20,0% y con una frecuencia de 11, declararon que la comunicación asertiva, dentro de su desempeño profesional, les confiere apoyar los puntos de vista de su grupo de trabajo.

- Por otro lado, el 9,1% y con una frecuencia de 5, según la tabla indica que, en el manejo de la comunicación asertiva dentro de su desempeño profesional, les da la posibilidad que los demás expresen sus opiniones y sentimientos sin restricciones.
- El 3,6% y con una frecuencia de 2, según la tabla, expresaron que el manejo de la comunicación asertiva dentro de su desempeño profesional les permite, atender varios casos de mediación a la vez.

Este ítem del manejo de la comunicación asertiva, dentro de su desempeño profesional está enfocado en una de las competencias básicas del orientador, que lo hacen ser un líder eficaz en la formación y el fomento de los valores.

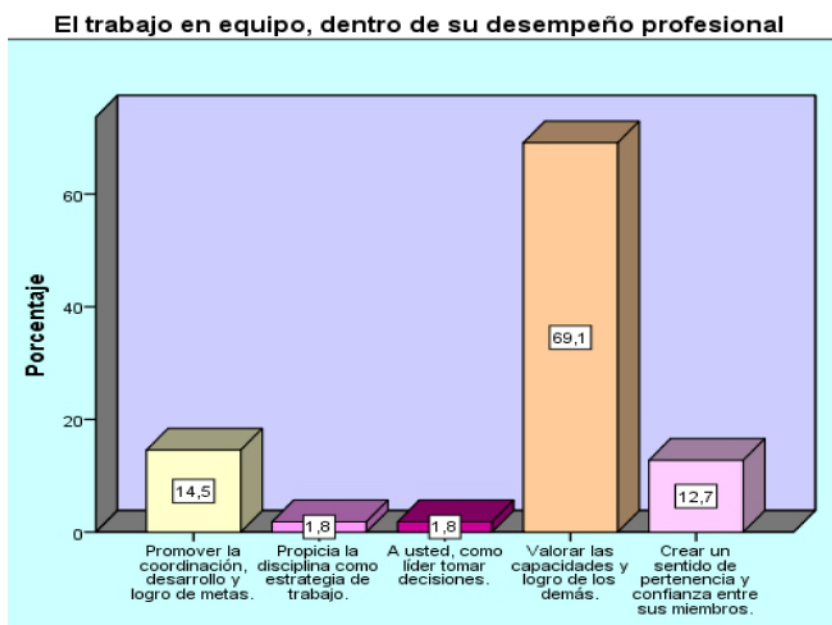
**4.2.1.16. Tabla N° 9: Distribución obtenida por los orientadores encuestados en cuanto al trabajo en equipo dentro de su desempeño profesional.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
-Promover la coordinación, desarrollo y logro de metas.	8	14,5	14,5	14,5
--Propicia la disciplina como estrategia de trabajo.	1	1,8	1,8	16,4
-A usted, como líder tomar decisiones.	1	1,8	1,8	18,2
-Valorar las capacidades y logro de los demás.	38	69,1	69,1	87,3
-Crear un sentido de pertenencia y confianza entre sus miembros.	7	12,7	12,7	100,0
Total	55	100,0	100,0	

*Tabla 9 Trabajo en equipo dentro de su desempeño profesional*

*Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a orientadores egresados. Año 2019.*

**4.2.1.17. Gráfica N° 9: Distribución obtenida por los orientadores encuestados en cuanto al trabajo en equipo dentro de su desempeño profesional.**



*Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 9*

*Gráfica 9 El trabajo en equipo, dentro de su desempeño profesional*

La gráfica N° 9 nos indica:

- Que el 69,1% de los encuestados y con una frecuencia de 38, según la tabla, manifestó que el trabajo en equipo dentro de su desempeño profesional, les permite valorar las capacidades y logros de los demás.
- Por otro lado, el 14,5% y con una de frecuencia de 8, contestó que les confiere promover la coordinación, desarrollo y logro de metas.
- El 1,8% y 1 de frecuencia registrada, revela que el trabajo en equipo, dentro de su desempeño profesional, les da la posibilidad de propiciar la disciplina como

estrategia de trabajo. También con el 18% y 1 de frecuencia, se encuentra la alternativa, donde los orientadores manifestaron que el trabajo en equipo, les permite como líder tomar decisiones.

Lo que indica que los orientadores encuestados ven el trabajo en equipo como competencia primordial en su desarrollo profesional y de su liderazgo hacia el fomento de los valores.

**4.2.1.18. Tabla N° 10: Distribución en cuanto al manejo, desarrollo e innovación dentro de su desempeño profesional.**

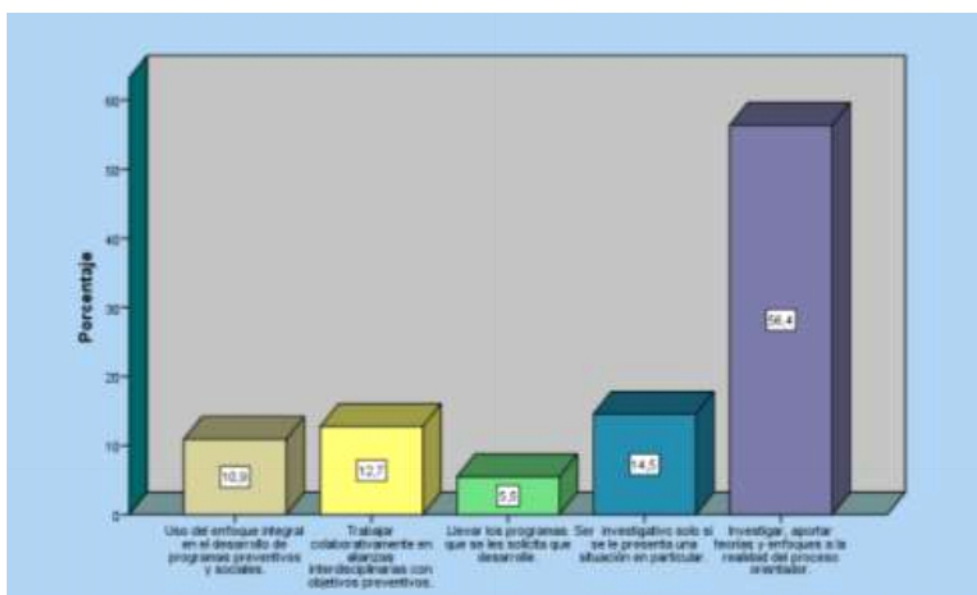
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
-Uso del enfoque integral en el desarrollo de programas preventivos y sociales.	6	10,9	10,9	10,9
-Trabajar colaborativamente en alianzas interdisciplinarias con objetivos preventivos.	7	12,7	12,7	23,6
-Llevar los programas que se les solicita que desarrolle.	3	5,5	5,5	29,1
-Ser investigativo solo si se le presenta una situación en particular.	8	14,5	14,5	43,6
- Investigar, aportar teorías y enfoques a la realidad del proceso orientador.	31	56,4	56,4	100,0
Total	55	100,0	100,0	

*Tabla 10 Manejo, desarrollo e innovación*

*Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los orientadores egresados. Año 2019.*

**4.2.1.19. Gráfica N° 10: Distribución en cuanto al manejo, desarrollo e innovación dentro de su desempeño profesional del orientador encuestado.**

**MANEJO, DESARROLLO E INNOVACIÓN**



*Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 10*

*Gráfica 10 Manejo, desarrollo e innovación*

En esta gráfica observamos lo siguiente:

- Que el 56,4% de los orientadores encuestados y 31 según la tabla de frecuencia, manifestó que el manejo, desarrollo e innovación, dentro de su desempeño profesional, les permite investigar, aportar, complementar teorías y enfoques a la realidad del proceso orientador.
- Tenemos que el 14,5% y un 8 de frecuencia, según la tabla, manifiesta ser investigativo solo si se le presenta una situación en particular.

- Por otro lado, el 12,7%, con un 7 de frecuencia, según la tabla, señaló que les da la posibilidad de trabajar colaborativamente en alianzas interdisciplinaria e intersectoriales con objetivos preventivos.
- El 10,9% y una frecuencia de 6, consideró la utilización del enfoque integral en el desarrollo de programas preventivos y sociales.
- En tanto, el 5,5% y 3 de frecuencia, manifestó llevar los programas que se les solicita que desarrollen.

Lo que indica que los orientadores encuestados dentro de sus competencias profesionales tienen un manejo, desarrollo e innovación eficaz y eficiente que le permite un buen desempeño profesional y trabajar con un liderazgo activo en el fomento de los valores.

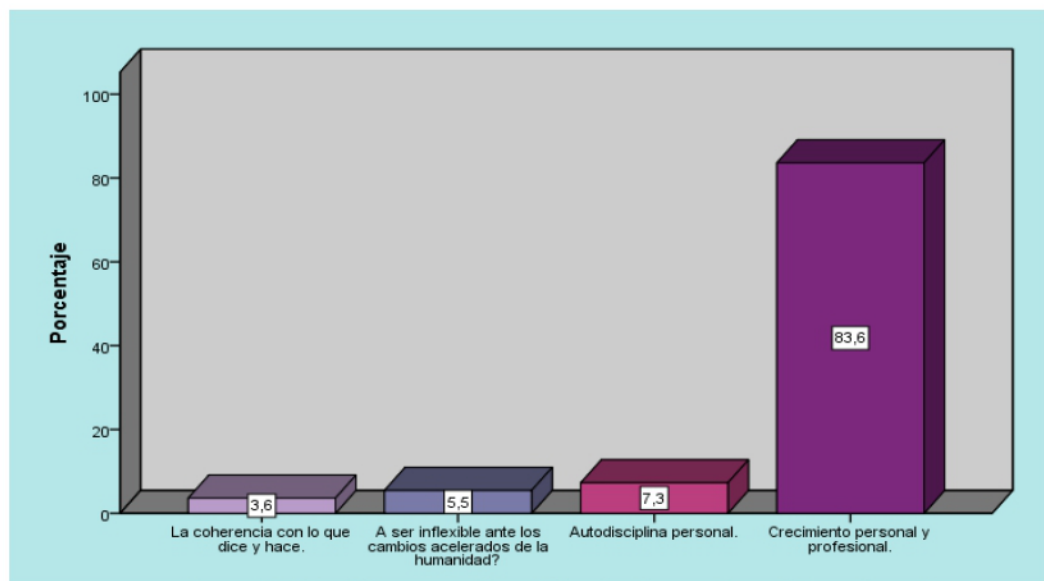
**4.2.1.20. Tabla N° 11: Distribución de los datos suministrados por los orientadores encuestados, en cuanto a los principios éticos y morales, vistos desde un enfoque integral en el desarrollo profesional.**

PRINCIPIOS ÉTICOS Y MORALES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	-Relaciones de confianza y respeto dentro de su equipo de trabajo.	4	7,3	7,3	7,3
	-Propiciar el trabajo colaborativo con la comunidad educativo.	3	5,5	5,5	12,7
	-Formar estudiantes integralmente más competitivos.	8	14,5	14,5	27,3
	-Desarrollar programas que fortalezcan la formación en valores.	19	34,5	34,5	61,8
	-Colaborar con otras instituciones en la formación en alianza interdisciplinaria.	21	38,2	38,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Tabla 11 Principios éticos y morales. Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los orientadores egresados. Año 2019.

**4.2.1.21. Gráfica N° 11: Distribución de los datos suministrados por los orientadores encuestados, en cuanto a los principios éticos y morales, vistos desde un enfoque integral en el desarrollo profesional.**

PRINCIPIOS ÉTICOS Y MORALES



*Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 11*

*Gráfica 11 Principios éticos y morales*

Esta gráfica nos indica lo siguiente:

- El 83,6%, con una frecuencia de 46, según la tabla, los orientadores encuestados manifiestan que los principios éticos y morales, vistos desde un enfoque integral, en el desempeño profesional, propician un crecimiento personal y profesional.
- El 7,3% y con una frecuencia de 4, respondió que los principios éticos y morales vistos desde un enfoque integral, en el desempeño profesional, motivan autodisciplina personal.

- El 5.5%, con una frecuencia de 3, respondió que los principios éticos y morales vistos desde un enfoque integral, en el desempeño profesional, atenúan a ser inflexible ante los cambios acelerados de la humanidad.
- El 3.6% y con una frecuencia de 2, respondió que los principios éticos y morales vistos desde un enfoque integral, en el desempeño profesional, propician la coherencia con lo que dice y hace.

**4.2.1.22. Tabla N° 12: Distribución de los datos suministrados de los orientadores encuestados, en cuanto al manejo del tema de los valores bajo un enfoque integral, dentro de su desempeño profesional.**

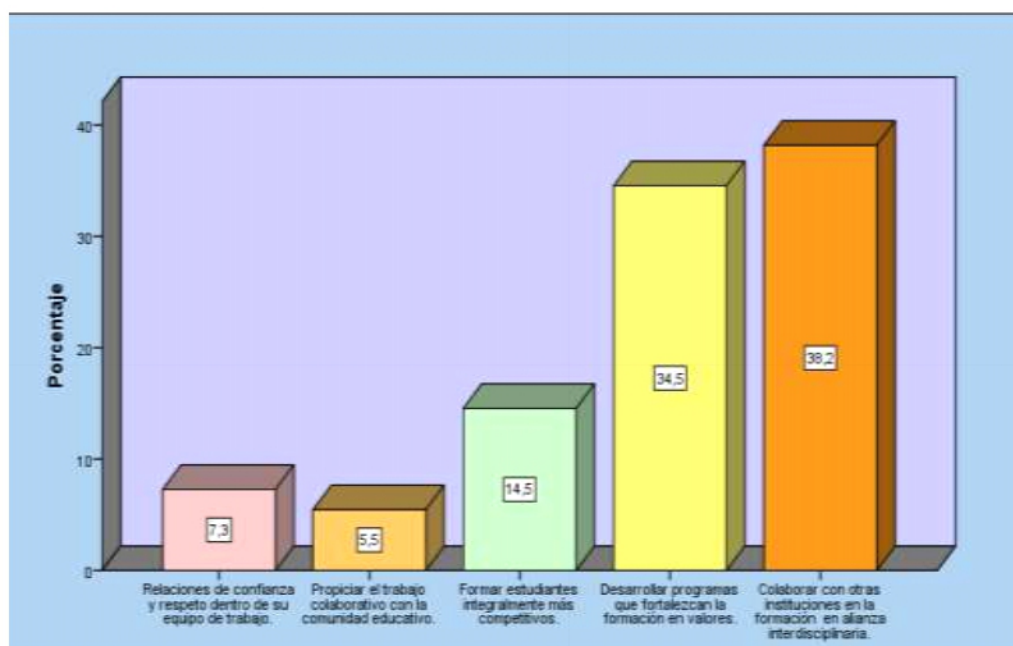
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
-Relaciones de confianza y respeto dentro de su equipo de trabajo.	4	7,3	7,3	7,3
-Propiciar el trabajo colaborativo con la comunidad educativo.	3	5,5	5,5	12,7
-Formar estudiantes integralmente más competitivos.	8	14,5	14,5	27,3
-Desarrollar programas que fortalezcan la formación en valores.	19	34,5	34,5	61,8
-Colaborar con otras instituciones en la formación en alianza interdisciplinaria.	21	38,2	38,2	100,0
Total	55	100,0	100,0	

*Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los orientadores egresados. Año 2019.*

*Tabla 12 Los valores-enfoque integral*

**4.2.1.23. Gráfica N° 12: Distribución de los datos suministrados por los orientadores encuestados, en cuanto al manejo del tema de los valores bajo un enfoque integral, dentro de su desempeño profesional.**

**LOS VALORES – ENFOQUE INTEGRAL**



*Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 12*

*Gráfica 12 Los valores-Enfoque integral*

En esta gráfica se observa que:

- Un 38,2% y con una frecuencia de 21, según la tabla, los orientadores encuestados manifiestan que el manejo del tema de los valores, desde un enfoque integral, dentro de su desempeño profesional, les permite colaborar con otras instituciones en la formación de valores en alianzas interdisciplinaria.
- Por otro lado, un 34,5% con una frecuencia de 19, según la tabla, los orientadores encuestados declaran que el manejo del tema de los valores, desde un enfoque

integral, dentro de su desempeño profesional, les confiere desarrollar programas que fortalezcan la formación en valores.

- Un 14,5%, con una frecuencia de 8 según la tabla, en este aspecto los orientadores encuestados revelan que el manejo del tema de los valores, desde un enfoque integral, dentro de su desempeño profesional, les da la posibilidad de formar estudiantes integralmente más competitivos.
- El 7,3% y con una frecuencia de 4, según la tabla, los orientadores encuestados exteriorizan que el manejo del tema de los valores, desde un enfoque integral, dentro de su desempeño profesional, les permite relaciones de confianza y respeto dentro de su equipo de trabajo.
- Un 5,5%, con una frecuencia de 3 según la tabla, los orientadores encuestados muestran que el manejo del tema de los valores, desde un enfoque integral, dentro de su desempeño profesional, les confiere propiciar el trabajo colaborativo conjuntamente con la comunidad educativa.

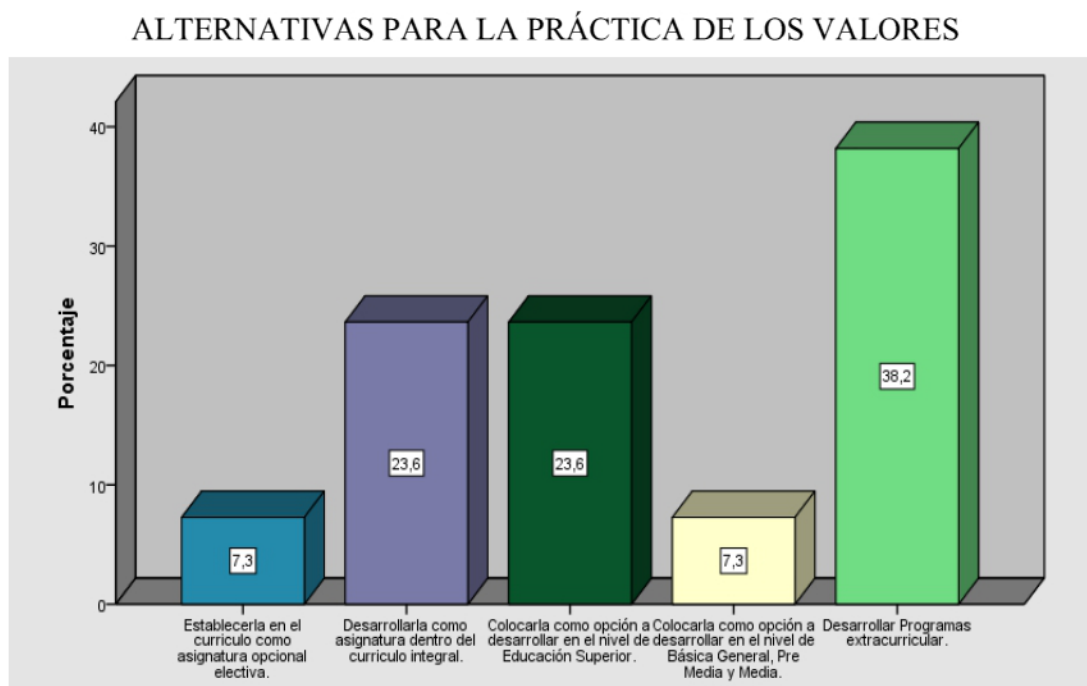
**4.2.1.24. Tabla N° 13: Distribución de los datos suministrados por los orientadores encuestados sobre algunas alternativas que propician la incidencia en la práctica de los valores humanos en nuestra sociedad.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
-Establecerla en el currículo como asignatura opcional electiva.	4	7,3	7,3	7,3
-Desarrollarla como asignatura dentro del currículo integral.	13	23,6	23,6	30,9
Válidos -Colocarla como opción a desarrollar en el nivel de educación superior.	13	23,6	23,6	54,5
- Como opción a desarrollar en el nivel de básica general, pre media y media.	4	7,3	7,3	61,8
-Desarrollar programas extracurriculares.	21	38,2	38,2	100,0
Total	55	100,0	100,0	

*Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los orientadores egresados. Año 2019.*

*Tabla 13 Alternativa para la práctica de los valores*

**4.2.1.25. Gráfica N° 13: Distribución de los datos suministrados por los orientadores encuestados sobre algunas alternativas que propician la incidencia en la práctica de los valores humanos en nuestra sociedad.**



*Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 13*

*Gráfica 13 Alternativa para la práctica de los valores*

En esta gráfica se observa que:

- El 38,2% y con una frecuencia de 21 según la tabla, los orientadores encuestados seleccionaron la alternativa de desarrollar programas extracurriculares como viable en la práctica de los valores humanos en nuestra sociedad.
- Al mismo tiempo un 23,6% con una frecuencia de 13, según la tabla, manifestó que se puede desarrollar como asignatura dentro del currículo integral; así mismo, con igual porcentaje, indicó que se puede colocar como opción a desarrollar en la

educación superior. Ambas alternativas propician la incidencia en la práctica de los valores humanos en nuestra sociedad.

- Al mismo tiempo un 7,3% y con una frecuencia de 4 según la tabla, declaró establecerla en el currículo como asignatura opcional electiva; así mismo, con igual porcentaje, que se puede colocar como opción a desarrollar en el nivel de educación básica general, pre media y media. Ambas opciones son mencionadas, para propiciar la incidencia en la práctica de los valores humanos en nuestra sociedad.

**4.2.1.26. Tabla N° 14: Distribución de los datos suministrados por los orientadores encuestados donde indican, como egresado de la Universidad de Panamá y profesional orientador, algunas alternativas para el fomento y desarrollo de proyectos de valores.**

FOMENTO Y DESARROLLO DE PROYECTO DE VALORES

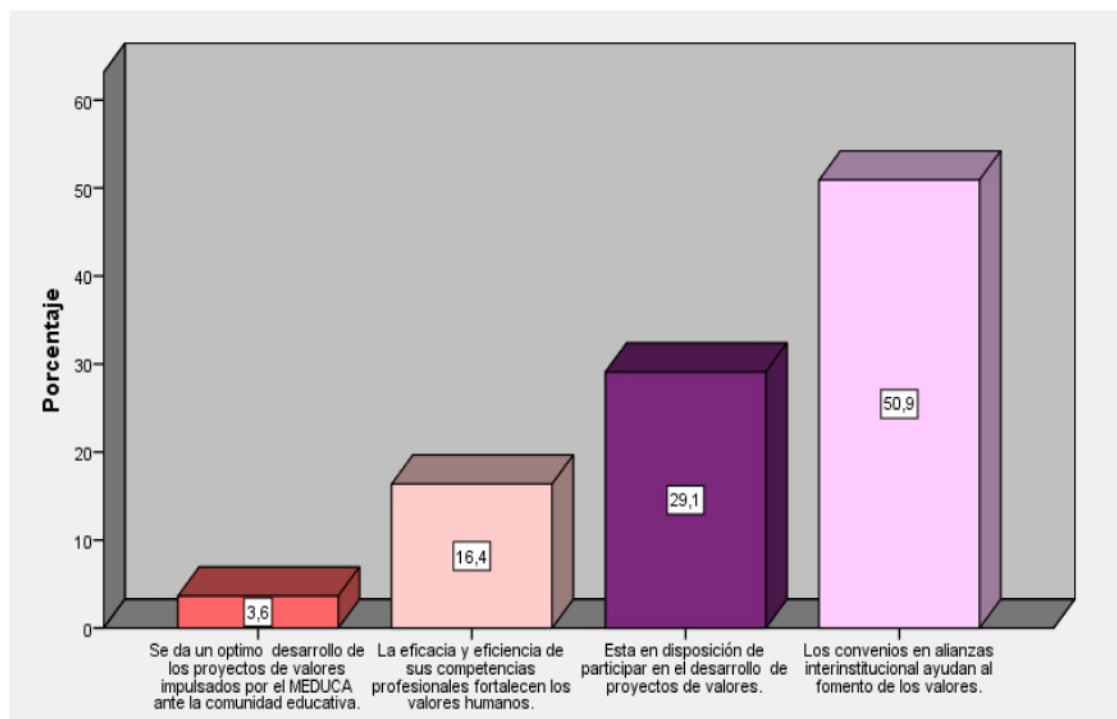
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--Se da un óptimo desarrollo de los proyectos de valores impulsados por el Meduca ante la comunidad educativa.	2	3,6	3,6	3,6
-La eficacia y eficiencia de sus competencias profesionales fortalecen los valores humanos.	9	16,4	16,4	20,0
Válidos -Está en disposición de participar en el desarrollo de proyectos de valores.	16	29,1	29,1	49,1
-Los convenios en alianzas interinstitucional ayudan al fomento de los valores.	28	50,9	50,9	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los orientadores egresados. Año 2019.

Tabla 14 Fomento y desarrollo de proyectos de valores

**4.2.1.27. Gráfica N° 14: Distribución de los datos suministrados por los orientadores encuestados, donde indican, como egresado de la Universidad de Panamá y profesional orientador, algunas alternativas para el fomento y desarrollo de proyectos de valores.**

FOMENTO Y DESARROLLO DE PROYECTOS DE VALORES



*Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 14*

*Gráfica 14 Fomento y desarrollo de proyectos de valores*

Esta gráfica nos indica que:

- Un 50,9% y con una frecuencia de 28, según la tabla, los docentes orientadores egresados de la Universidad de Panamá, ven los convenios en alianzas interinstitucional propicios para ayudar al fomento en la formación y práctica de los valores.

- El 29,1% con una frecuencia de 16 según tabla, manifiesta que está en disposición de participar en el desarrollo de proyectos de valores.
- Un 16,4% y una frecuencia de 9, consideran que la eficacia y eficiencia de sus competencias profesionales fortalecen los valores humanos.
- En tanto, un 3,6% y con una frecuencia de 2, consideró que se da un óptimo resultado en el desarrollo de los proyectos de valores impulsados por el Ministerio de Educación ante la comunidad educativa.

**4.2.1.28. Tabla No. 15. Distribución de los datos suministrados por los orientadores encuestados en cuanto a los programas de valores desarrollados en sus colegios, dentro de la Región Educativa de Panamá Centro.**

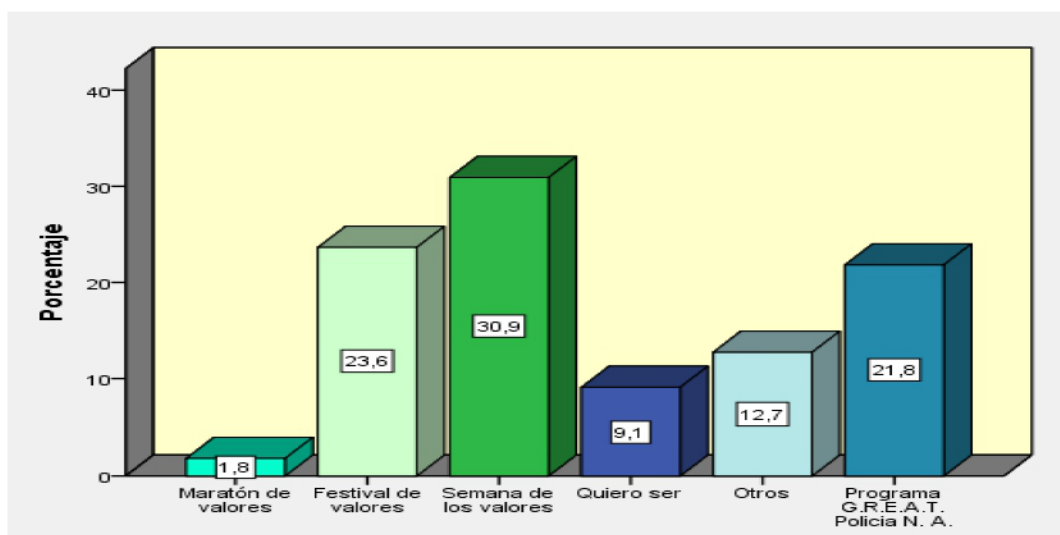
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
-Maratón de valores	1	1,8	1,8	1,8
-Festival de valores	13	23,6	23,6	25,5
-Semana de los valores	17	30,9	30,9	56,4
-Quiero ser	5	9,1	9,1	65,5
-Otros	7	12,7	12,7	78,2
-Programa GREAT Policía Nacional	12	21,8	21,8	100,0
Total	55	100,0	100,0	

*Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los orientadores egresados. Año 2019.*

*Tabla 15 Programas de valores desarrollados*

**4.2.1.29. Gráfica N° 15: Distribución de los datos suministrados por los orientadores encuestado, en cuanto a los programas de valores desarrollados en sus colegios, dentro de la Región Educativa de Panamá Centro.**

**PROGRAMAS DE VALORES DESARROLLADOS**



*Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 15*

*Gráfica 15 Programas de valores desarrollados.*

Esta gráfica nos indica que:

- El 30,9% de los orientadores encuestados y según la tabla con una frecuencia de 17, desarrollan en su colegio, la semana de los valores.
- Un 23,6%, resalta el festival de valores, marcando una frecuencia de 13, según la tabla.

- En tanto, el 21,8%, con una frecuencia de 12 según la tabla, desarrolla conjuntamente con la Policía de Niñez y Adolescencia el Programa GREAT, que es un programa de prevención antipandillas, con exaltación de valores.

En conjunto, el logro fue el cambio de actitud en los adolescentes y jóvenes, la aceptación y respeto a sí mismo y una actitud positiva ante las adversidades de la vida. Hacer la diferencia y ser agente multiplicador. Sí se está trabajando el área de valores en los diferentes colegios visitados de la Región Educativa de Panamá Centro.

**4.2.1.30. Tabla N° 16: Distribución de los datos suministrados por los orientadores encuestado, sobre su proceso de líder orientador en el desempeño profesional.**

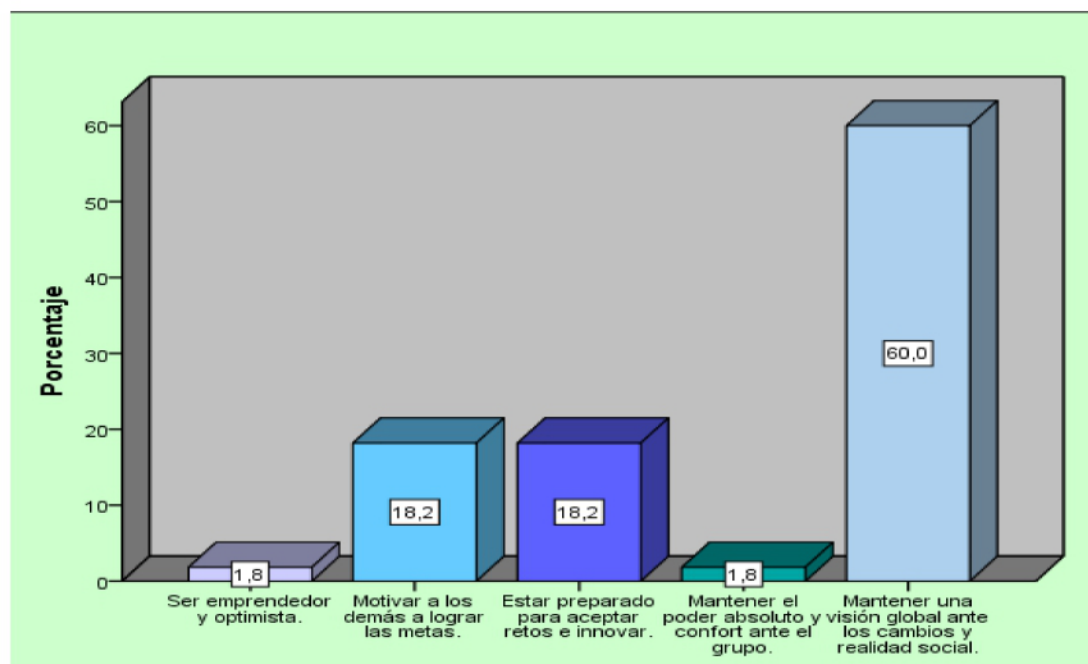
Alternativa		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	-Cumplir las reglas al pie de la letra.	1	1,8	1,9	1,9
	-Solucionar problemas y tomar decisiones por consenso.	3	5,5	5,6	7,4
	-Manejar los acuerdos no a la gente.	2	3,6	3,7	11,1
	-Permiten que los miembros del equipo crezcan integralmente.	41	74,5	75,9	87,0
	-Permite que su equipo trabaje por su cuenta.	7	12,7	13,0	100,0
	Total	54	98,2	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,8		
Total		55	100,0		

Tabla 16 Proceso de líder orientador

*Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los orientadores egresados. Año 2019.*

**4.2.1.31. Gráfica N° 16: Distribución de los datos suministrados por los orientadores encuestados sobre su proceso de líder orientador en el desempeño profesional.**

PROCESO DE LIDER ORIENTADOR



*Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 16*

*Gráfica 16 Programa de líder orientador*

Esta gráfica nos indica que:

- Un 60.0% de los orientadores encuestados y con una frecuencia de 33, según la tabla, manifestó que, en su proceso de líder en su desempeño profesional, les permite mantener una visión global ante los cambios y realidad social.

- En tanto, un 18,2% con una frecuencia de 10, según la tabla, consideró bajo este mismo aspecto, estar preparado para aceptar retos e innovar; con el mismo porcentaje y frecuencia, también manifestaron motivar a los demás en sus metas.
- El 1,8% y con una frecuencia de 1, revela ser emprendedor y optimista. A su vez, declararon mantener el poder absoluto y confort ante el grupo.

**4.2.1.32. Tabla No. 17. Distribución de los datos suministrados por los orientadores encuestados en cuanto a las fortalezas de liderazgo en el ejercicio de su profesión.**

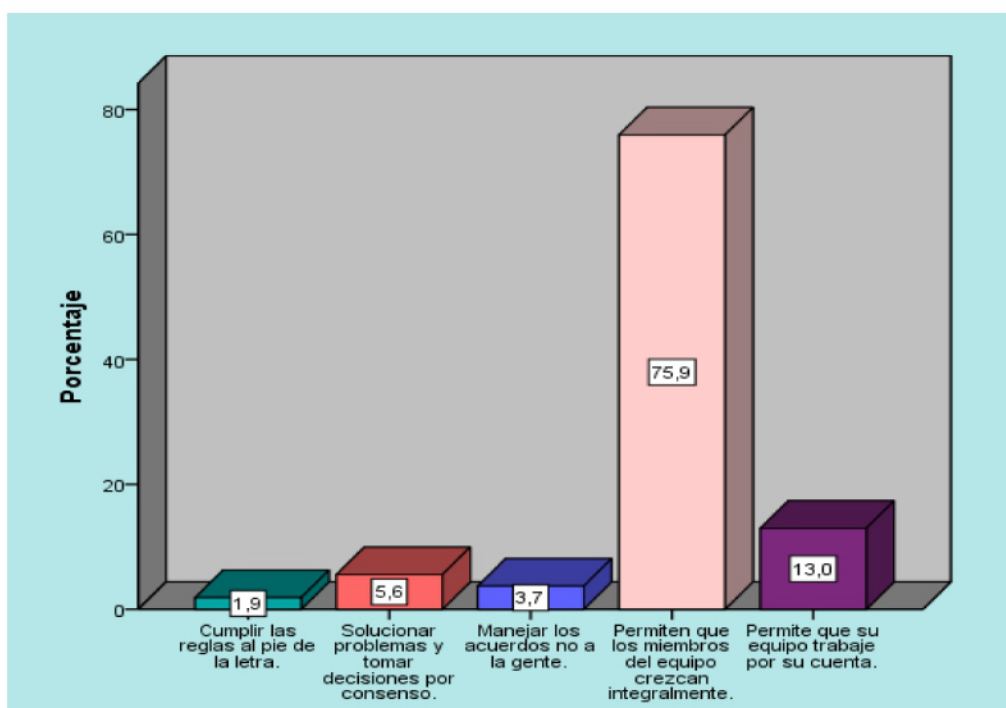
Alternativa		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	-Cumplir las reglas al pie de la letra.	1	1,8	1,9	1,9
	-Solucionar problemas y tomar decisiones por consenso.	3	5,5	5,6	7,4
	-Manejar los acuerdos no a la gente.	2	3,6	3,7	11,1
	-Permiten que los miembros del equipo crezcan integralmente.	41	74,5	75,9	87,0
	-Permite que su equipo trabaje por su cuenta.	7	12,7	13,0	100,0
	Total	54	98,2	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,8		
Total		55	100,0		

*Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los orientadores egresados. Año 2019.*

*Tabla 17 Fortaleza de liderazgo*

**4.2.1.33. Gráfica N° 17 Distribución de los datos suministrados por los orientadores encuestados en cuanto a las fortalezas de liderazgo en el ejercicio de su profesión.**

**FORTALEZAS DE LIDERAZGO**



*Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 17*

*Gráfica 17 Fortalezas de liderazgo*

Esta gráfica nos indica lo siguiente:

- Un 75,9% de los orientadores encuestados, con una frecuencia de 41, según la tabla; sus fortalezas de liderazgo propician y los lleva a permitir que los miembros del equipo crezcan integralmente.

- El 13,0% de los orientadores encuestados, con una frecuencia de 7, según la tabla; sus fortalezas de liderazgo propician y los lleva a que su equipo trabaje por su cuenta.
- Que un 5,6% de los orientadores encuestados, con una frecuencia de 3, según la tabla; sus fortalezas de liderazgo propician y los lleva a solucionar problemas y tomar decisiones por consenso.
- Que un 3,7% de los orientadores encuestados, con una frecuencia de 2, según la tabla; sus fortalezas de liderazgo propician y los lleva a manejar los acuerdos no a la gente.
- Que un 1,9% de los orientadores encuestados, con una frecuencia de 1, según la tabla; sus fortalezas de liderazgo propician y los lleva a cumplirlas reglas al pie de las letras.

#### **4.2.2. Tablas y gráficas del cuestionario No. 2**

Información sobre las características sociales, formación académica y profesional que de forma general midió aspectos como: capacitación, plan de estudio de la carrera, perfil de la carrera, principios éticos y morales desde el enfoque integral, alternativas para el fomento de la práctica de los valores en la Universidad de Panamá. Cualidades de liderazgo, fortalezas y competencias que ha adquirido y desarrollado durante el desarrollo de la carrera. Respondieron de igual forma, sobre la visión de la profesión y sobre qué perspectiva es desarrolla las asignaturas de Ética-Valores y Liderazgo, dentro del plan de

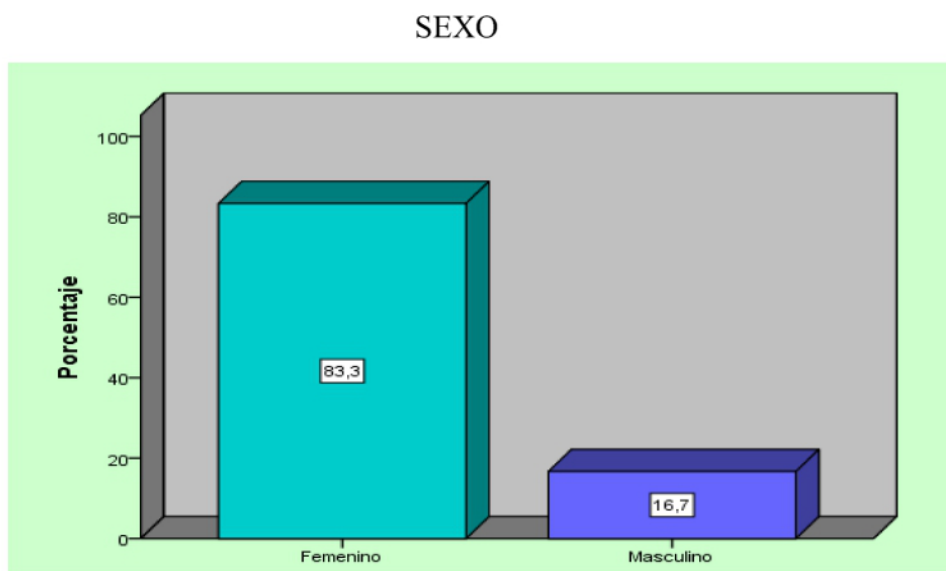
estudio. Esta información fue suministrada por los estudiantes que cursan el tercer, cuarto y quinto año de la carrera de la Licenciatura en Orientación Educativa y Profesional de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá. Estos datos son aporte valioso utilizados con la finalidad de incrementar la formación y práctica de los valores humanos en nuestra sociedad actual. Enfocándonos en la formación del orientador y las asignaturas básicas para desarrollar la temática.

**4.2.2.1. Tabla N° 18: Distribución en cuanto al sexo de los estudiantes encuetados.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
-Femenino	25	83,3	83,3	83,3
Válidos -Masculino	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes de la Licenciatura en orientación. Año 2019.*

*Tabla 18 Variable sexo*

**4.2.2.2. Gráfica N° 18: Distribución en cuanto al sexo de los estudiantes encuestados.**

*Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 18*

*Gráfica 18 Variable sexo*

Esta gráfica nos indica lo siguiente:

- El 83,3% (25) de los estudiantes encuestados son de sexo femenino.
- El 16,7% (5) corresponde al sexo masculino.

Lo que indica que el sexo femenino predomina en los estudiantes encuestados en formación de orientadores y siempre hay representantes del sexo masculino en formación.

**4.2.2.3. Tabla N° 19: Distribución en cuanto a la edad de los estudiantes encuestados.**

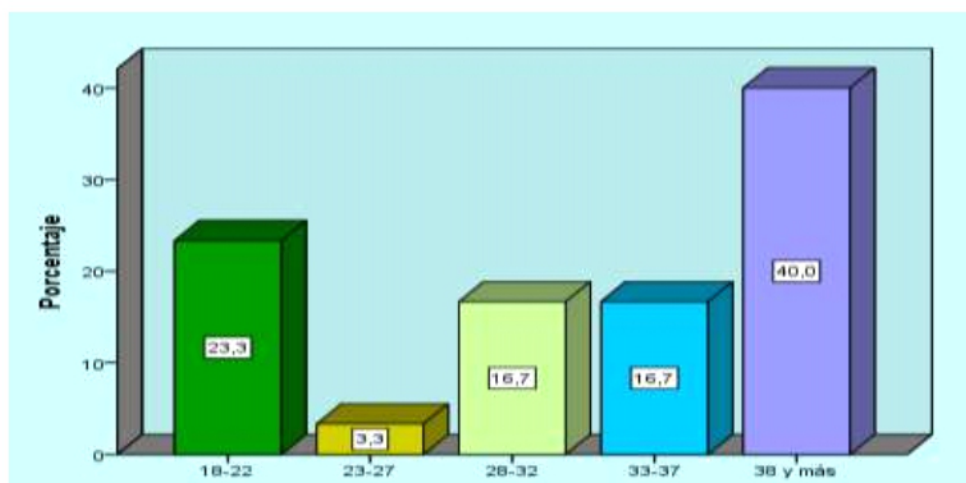
EDAD					
Alternativa		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	18-22	7	23,3	23,3	23,3
	23-27	1	3,3	3,3	26,7
	28-32	5	16,7	16,7	43,3
	33-37	5	16,7	16,7	60,0
	38 y más	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes de la Licenciatura en orientación. Año 2019.*

*Tabla 19 Edad*

**4.2.2.4. Gráfica N° 19: Distribución en cuanto a la edad de los estudiantes encuestados.**

EDAD



*Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 19*

*Gráfica 19 Edad*

La gráfica nos indica lo siguiente:

- El 40,0% (12) de los estudiantes encuestados están en una edad entre los 38 y más.
- El 23,3% (7) están entre los 18 y 22 años de edad.
- El 16,7% (5) se encuentran entre los 28 y 32 años de edad.
- Un 3,3% (1) está entre los 23 y 27 años de edad.

Lo que nos señala que los estudiantes encuestados que están en el tercer, cuarto y quinto año de la carrera están en su mayoría sobre una edad que se caracteriza por la madurez hacia la vida y la profesión. Hay también una población joven estudiando la profesión que

va de los 18 a los 37 años de edad y con un futuro de la profesión prometedor, en especial en el área de valores y liderazgo.

**4.2.2.5. Tabla N° 20: Distribución que nos indica la jornada en la que los estudiantes encuestados asisten a la universidad.**

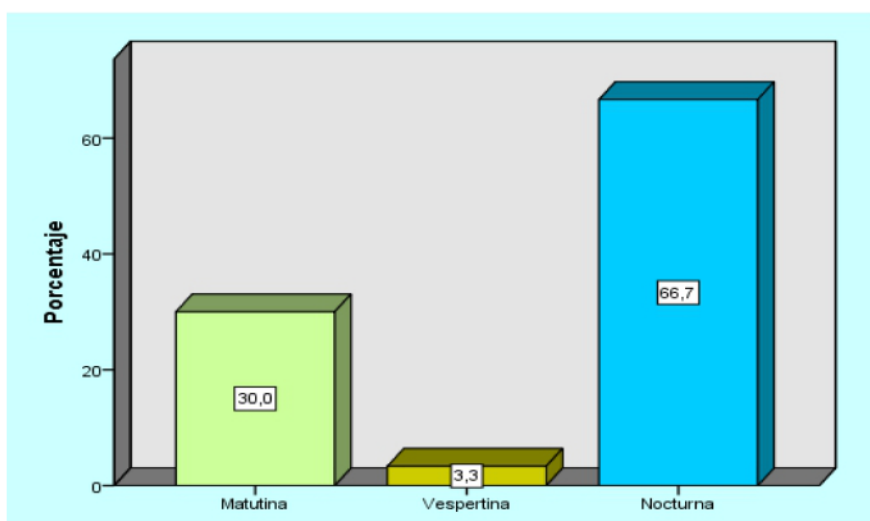
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
-Matutina	9	30,0	30,0	30,0
-Vespertina	1	3,3	3,3	33,3
-Nocturna	20	66,7	66,7	100,0
Válidos Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes de la Licenciatura en orientación. Año 2019.*

*Tabla 20 Jornada de asistencia a la Universidad*

**4.2.2.6. Gráfica N° 20: Distribución que nos indica la jornada en que los estudiantes encuestados asisten a la universidad.**

JORNADA DE ASISTENCIA A LA UNIVERSIDAD



*Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 20*

*Gráfica 20 Jornada de asistencia a la universidad*

Esta gráfica muestra lo siguiente:

- El 66,7% y con una frecuencia de 20, según la tabla estadística, los estudiantes encuestados asisten a la universidad en la jornada nocturna.
- Un 30,0% y con una frecuencia de 9, asisten en la jornada matutina.
- El 3,3% y con una frecuencia de 1, asiste en la jornada vespertina.

Lo que nos evidencia que en la jornada nocturna estudian la mayor cantidad de los estudiantes encuestados y futuros orientadores.

**4.2.2.7. Tabla N° 21: Distribución en cuanto a los años de estudio de los estudiantes encuestados en la Licenciatura en Orientación Educativa y Profesional.**

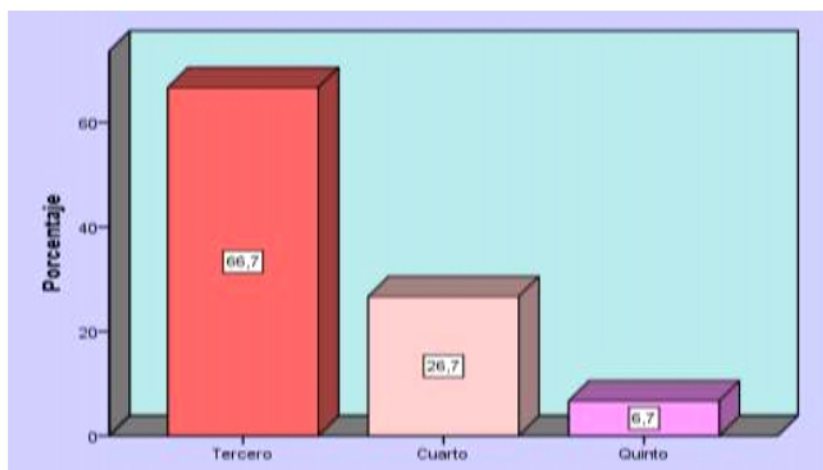
AÑOS DE ESTUDIO					
Alternativa		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	- Tercero	20	66,7	66,7	66,7
	-Cuarto	8	26,7	26,7	93,3
	-Quinto	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes de la Licenciatura en orientación. Año 2019.*

*Tabla 21 Años de estudio*

**4.2.2.8. Gráfica N° 21: Distribución en cuanto a los años de estudio de los estudiantes encuestados en la Licenciatura en Orientación Educativa y Profesional.**

AÑOS DE ESTUDIO



*Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 21*

*Gráfica 21 Años de estudios*

Esta gráfica presenta los siguientes datos:

- El 66,7% (20) de los estudiantes encuestados está cursando el tercer año de la carrera.
- Un 26,7% (8) de los estudiantes encuestados está cursando el cuarto año de la carrera.
- El 6,7% (2) de los estudiantes encuestados está cursando el tercer año de la carrera.

Los resultados nos señalan que los estudiantes encuestados cursan los últimos niveles de la carrera, aportando datos muy significativos para esta investigación y los estudiantes de tercer año de la carrera fueron los que más colaboraron.

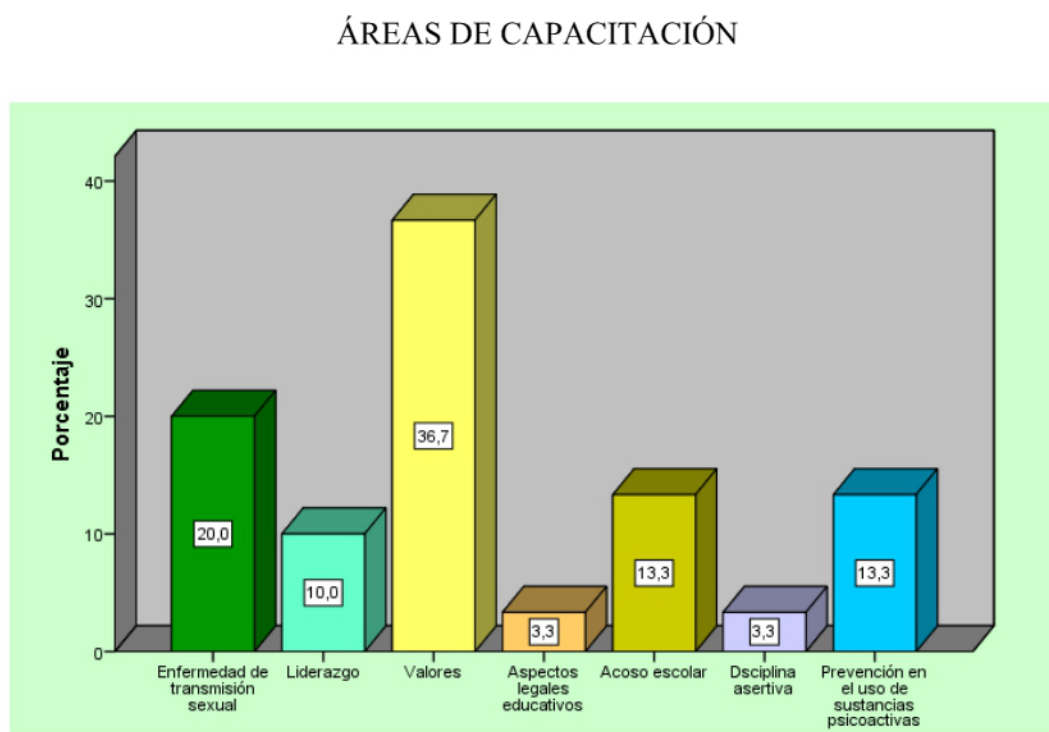
**4.2.2.9. Tabla N° 22: Distribución cuanto a las áreas de capacitación de los estudiantes encuestados en el año académico 2019.**

ÁREAS DE CAPACITACIÓN					
Alternativa		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	-Enfermedad de transmisión sexual	6	20,0	20,0	20,0
	-Liderazgo	3	10,0	10,0	30,0
	-Valores	11	36,7	36,7	66,7
	-Aspectos legales educativos	1	3,3	3,3	70,0
	-Acoso escolar	4	13,3	13,3	83,3
	-Disciplina asertiva	1	3,3	3,3	86,7
	-Prevención en el uso de sustancias psicoactivas	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes de la Licenciatura en orientación. Año 2019.*

*Tabla 22 Áreas de capacitación*

**4.2.2.10. Gráfica N° 22: Distribución en cuanto a las áreas de capacitación de los estudiantes encuestados en el año académico 2019.**



*Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 22*

*Gráfica 22 Áreas de capacitación*

La gráfica presenta los siguientes resultados:

- El 36, 7% (11) se capacitaron en el tema de los valores.
- El 20, 0% (6) se capacitaron en el tema de enfermedades de transmisión sexual.
- El 13, 3% (4) se capacitaron en el tema de acoso escolar, con el mismo porcentaje y la misma frecuencia aparece la capacitación en el tema de prevención en el uso de sustancias psicoactivas.

- El 10, 0% (3) se capacitaron en el tema de liderazgo.
- El 3, 3% (1) se capacitaron en el tema de aspectos legales educativos, con el mismo porcentaje y la misma frecuencia se capacitaron en el tema de disciplina asertiva.

Esto nos indica que el área de más capacitación y de participación por los estudiantes fue el tema de los valores. Este resultado fortalece nuestra variable en estudio. En el área de liderazgo también se capacitaron estudiantes. De igual forma, se demuestra que los estudiantes de la Licenciatura en Orientación Educativa y Profesional estudian y se capacitan en áreas afines de la carrera.

**4.2.2.11. Tabla N° 23: Distribución en cuanto a las instituciones que capacitaron a los estudiantes encuestados.**

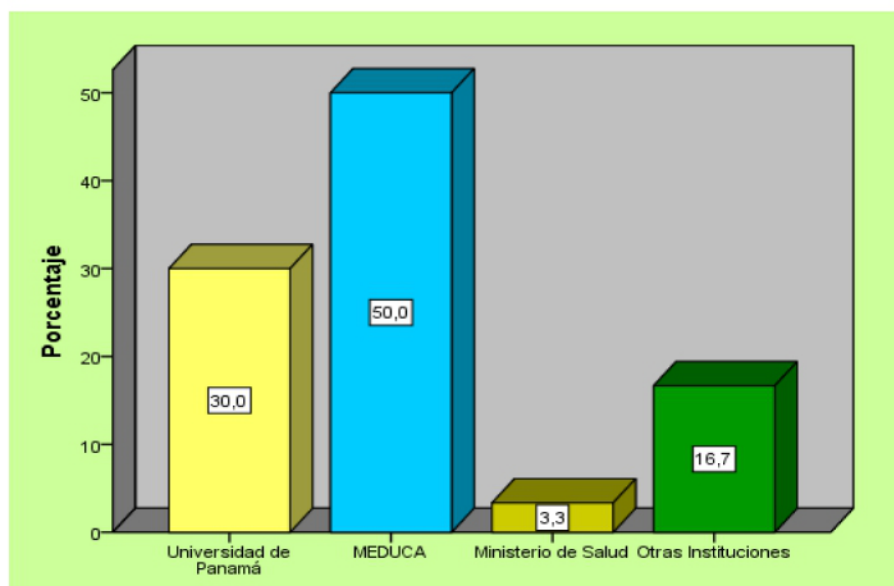
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
-Universidad de Panamá	9	30,0	30,0	30,0
-Meduca	15	50,0	50,0	80,0
Válidos -Ministerio de Salud	1	3,3	3,3	83,3
-Otras instituciones	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes de la Licenciatura en orientación. Año 2019.*

*Tabla 23 Instituciones capacitadoras – Estudiantes*

**4.2.2.12. Gráfica N° 23: Distribución en cuanto a las instituciones que capacitaron a los estudiantes encuestados.**

INSTITUCIONES CAPACITADORAS



*Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 23*

*Gráfica 23 Instituciones capacitadoras*

La gráfica nos indica lo siguiente:

- El 50,0% (15) recibió la capacitación por el Ministerio de Educación.
- Un 30,0% (9) recibió la capacitación por la Universidad de Panamá.
- El 16,7% (5) recibió la capacitación por otras instituciones. Entre ellas podemos mencionar el Instituto del Canal, PROBIDSIDA, Iglesias y Juntas Comunales.
- Un 3,3% (1) recibió la capacitación por el Ministerio de Salud.

Lo que demuestra que el Ministerio de Educación y la Universidad de Panamá fueron las instituciones que más les brindaron capacitación a los estudiantes encuestados. El Meduca aparece como la institución que más capacitó, aun así que estos estudiantes que se capacitaron no son docentes en ejercicio.

**4.2.2.13. Tabla N° 24: Distribución en cuanto algunas alternativas que ofrece el plan de estudio de la carrera de Licenciatura en Orientación Educativa y Profesional a los estudiantes.**

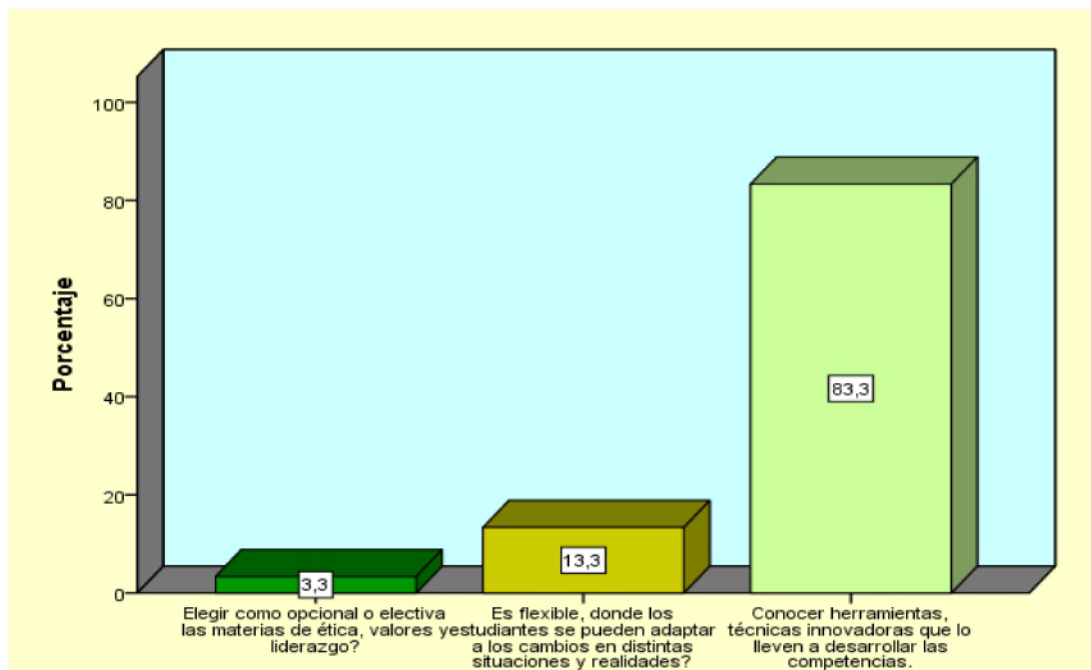
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
-Elegir como opcional o electiva las materias de Ética, valores y liderazgo.	1	3,3	3,3	3,3
-Es flexible, donde los estudiantes se pueden adaptar a los cambios en distintas situaciones y realidades.	4	13,3	13,3	16,7
-Conocer herramientas, técnicas innovadoras que lo lleven a desarrollar las competencias.	25	83,3	83,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes de la Licenciatura en orientación. Año 2019.*

*Tabla 24 Alternativas que ofrece el plan de estudio*

**4.2.2.14. Gráfica N° 24: Distribución en cuanto algunas alternativas que ofrece el plan de estudio de la carrera de Licenciatura en Orientación Educativa y Profesional a los estudiantes.**

ALTERNATIVAS QUE OFRECE EL PLAN DE ESTUDIO



*Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 24*

*Gráfica 24 Alternativas que ofrece el plan de estudio*

La gráfica nos muestra lo siguiente:

- El 83,3% (25) de los estudiantes manifestaron que el plan de estudio de la carrera de Licenciatura en Orientación Educativa y Profesional, se les permite conocer herramientas y técnicas innovadoras que lo lleven a desarrollar las competencias.
- El 13,3% (4) de los estudiantes manifestaron que el plan de estudio de la carrera de Licenciatura en Orientación Educativa y Profesional, es flexible y pueden adaptarse a los cambios en distintas situaciones y realidades.

- El 3,3% (1) de los estudiantes manifestaron que el plan de estudio de la carrera de Licenciatura en Orientación Educativa y Profesional, les posibilita elegir como opcional las materias de Ética, valores y liderazgo.

Lo que nos evidencia que los estudiantes encuestados están muy claros de lo que le ofrece el plan de estudio de la carrera, en especial el aspecto de competencias necesarias que deben adquirir para el ejercicio de su profesión. Por otro lado, manifiestan que la asignatura de Ética, valores y liderazgo la pueden elegir como opcional.

**4.2.2.15. Tabla N° 25: Distribución en cuanto al grado de conocimiento de los estudiantes encuestados, sobre el perfil de la carrera de la Licenciatura en Orientación Educativa y Profesional.**

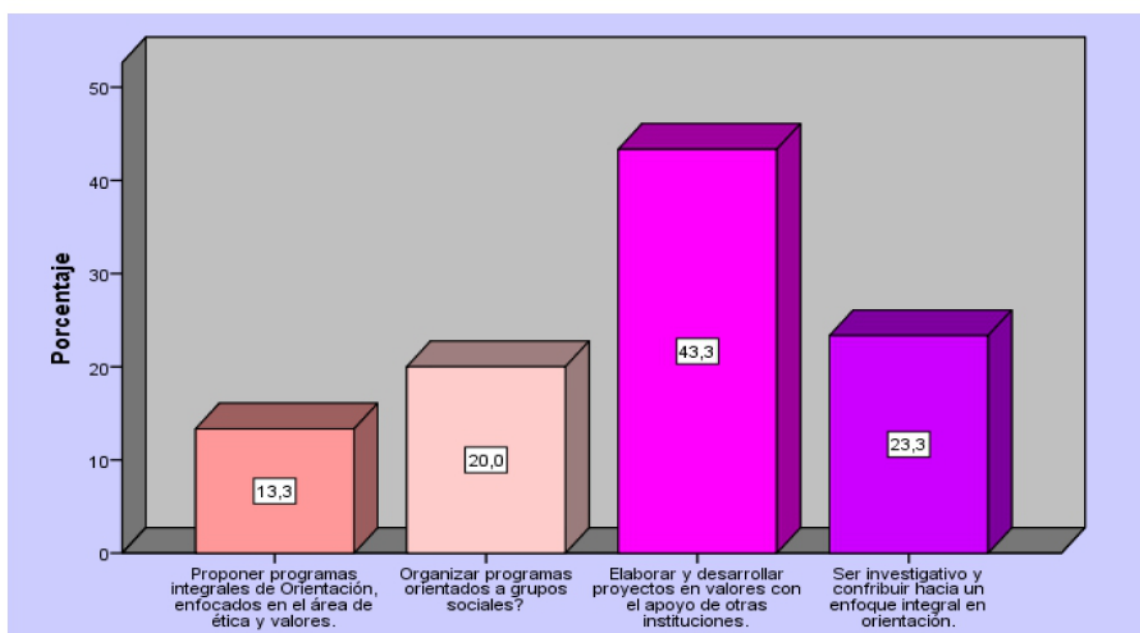
CONOCIMIENTO DEL PERFIL DE LA CARRERA					
Alternativa		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	-Proponer programas integrales de orientación, enfocados en el área de ética y valores.	4	13,3	13,3	13,3
	-Organizar programas orientados a grupos sociales.	6	20,0	20,0	33,3
	-Elaborar y desarrollar proyectos en valores con el apoyo de otras instituciones.	13	43,3	43,3	76,7
	-Ser investigativo y contribuir hacia un enfoque integral en orientación.	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes de la Licenciatura en orientación. Año 2019.*

*Tabla 25 Conocimiento del perfil de la carrera*

**4.2.2.16. Gráfica N° 25: Distribución en cuanto al grado de conocimiento de los estudiantes encuestados, sobre el perfil de la carrera de la Licenciatura en Orientación Educativa y Profesional.**

CONOCIMIENTO DEL PERFIL DE LA CARRERA



*Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 25*

*Gráfica 25 Conocimiento del perfil de la carrera*

La gráfica presenta los siguientes resultados:

- El 43,3% (13) de los estudiantes manifestaron que el conocer con certeza el perfil de la carrera de la Licenciatura en Orientación Educativa y Profesional, les permite elaborar y desarrollar proyectos en valores con el apoyo de otras instituciones.

- El 23,3% (7) de los estudiantes declararon que el conocer con certeza el perfil de la carrera de la Licenciatura en Orientación Educativa y Profesional, les posibilita ser investigativo y contribuir hacia un enfoque integral en orientación.
- El 20,0% (6) de los estudiantes revelaron que el conocer con certeza el perfil de la carrera de la Licenciatura en Orientación Educativa y Profesional, los acredita para organizar programas orientados a grupos sociales.
- El 13,3% (4) de los estudiantes exteriorizaron que el conocer con certeza el perfil de la carrera de la Licenciatura en Orientación Educativa y Profesional, les da la facultad para proponer programas integrales de orientación, enfocados en el área de ética y valores.

Estos resultados nos muestran que los estudiantes encuestados si conocen con certeza el perfil de la carrera y están en disposición para trabajar en diferentes proyectos, en especial en el área de valores, ética y liderazgo, encaminados con un enfoque integral en orientación, dirigido a diferentes grupos sociales y bajo el auspicio y apoyo de otras instituciones.

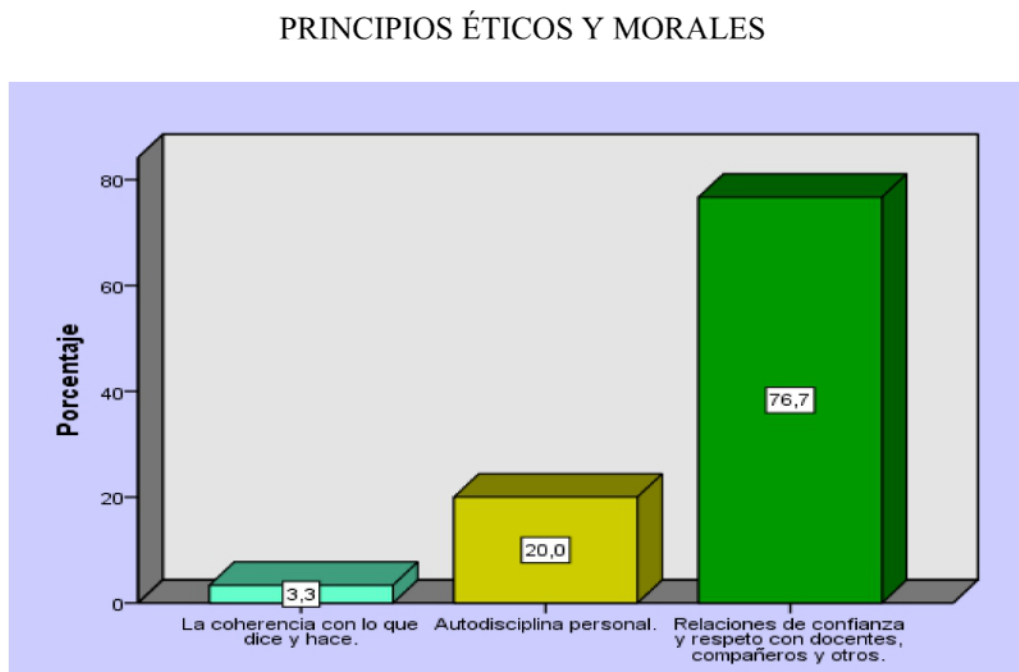
**4.2.2.17. Tabla N° 26: Distribución en los datos suministrados por los estudiantes encuestados en cuanto a los principios éticos y morales desde un enfoque integral.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
-La coherencia de lo que dice y hace.	1	3,3	3,3	3,3
-Autodisciplina personal.	6	20,0	20,0	23,3
Válidos -Relaciones de confianza y respeto con docentes, compañeros y otros.	23	76,7	76,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes de la Licenciatura en orientación. Año 2019.*

*Tabla 26 Principios éticos y morales*

**4.2.2.18. Gráfica N° 26: Distribución en los datos suministrados por los estudiantes encuestados en cuanto a los principios éticos y morales desde un enfoque integral.**



*Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 26*

*Gráfica 26 Principios éticos y morales*

En la gráfica observamos los siguientes resultados:

- Que el 76,7% (23) de los estudiantes encuestados manifestó que los principios éticos y morales, vistos desde un enfoque integral, adquiridos en el desarrollo de la carrera, les propician relaciones de confianza y respeto con los docentes, compañeros y equipo de trabajo.

- Que el 20,0% (6) de los estudiantes encuestados declaró que los principios éticos y morales, vistos desde un enfoque integral, adquiridos en el desarrollo de la carrera, les brinda facultades de autodisciplina personal.
- Que el 3,3% (1) de los estudiantes encuestados reveló que los principios éticos y morales, vistos desde un enfoque integral, adquiridos en el desarrollo de la carrera, los motiva a la coherencia de lo que dice y hace.

**4.2.2.19. Tabla N° 27: Distribución obtenida en base a los datos aportados por los estudiantes encuestados en cuanto a las alternativas que propician la incidencia en la práctica de los valores humanos en nuestra sociedad.**

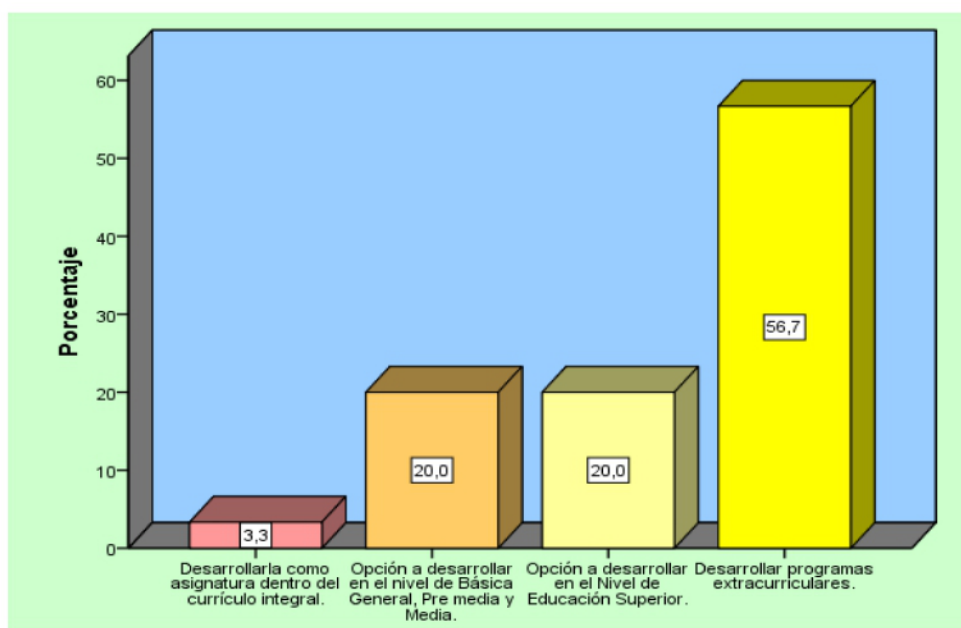
ALTERNATIVAS QUE PROPICIAN LA PRÁCTICA DE LOS VALORES					
	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	-Desarrollarla como asignatura dentro del currículo integral.	1	3,3	3,3	3,3
	-Opción a desarrollar en el nivel de básica general, pre media y media.	6	20,0	20,0	23,3
	-Opción a desarrollar en el nivel de educación superior.	6	20,0	20,0	43,3
	-Desarrollar programas extracurriculares.	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes de la Licenciatura en orientación. Año 2019.*

*Tabla 27 Alternativas que propician la práctica de los valores*

**4.2.2.20. Gráfica N° 27: Distribución obtenida en base a los datos aportados por los estudiantes encuestados en cuanto a las alternativas que propician la incidencia en la práctica de los valores humanos en nuestra sociedad.**

**ALTERNATIVAS QUE PROPICIAN LA PRÁCTICA DE LOS VALORES**



*Fuente: Resultados de la encuesta (2019).*

*Gráfica 27 Alternativas que propician la práctica de los valores*

Los datos presentados en la gráfica nos muestran que:

- El 56,7% (17) consideró que desarrollar programas extracurriculares, motivan hacia la incidencia en la práctica de los valores humanos en nuestra sociedad.
- El 20,0% (6) plasmó que colocarla como opción a desarrollar en el nivel de educación superior, propician la incidencia en la práctica de los valores humanos en nuestra sociedad. A su vez, el mismo porcentaje y frecuencia expuso que

colocarla como opción a desarrollar en el nivel de básica general, pre media y media, atenúan la incidencia en la práctica de los valores humanos en nuestra sociedad.

- El 3,3% (1), evidenció que desarrollar como asignatura dentro del currículo integral, posibilita la incidencia en la práctica de los valores humanos en nuestra sociedad.

Los datos nos señalan que una buena opción a seguir sería que se desarrollen estas alternativas a través de programas extracurriculares, que propicien la incidencia de la práctica de los valores humanos en nuestra sociedad.

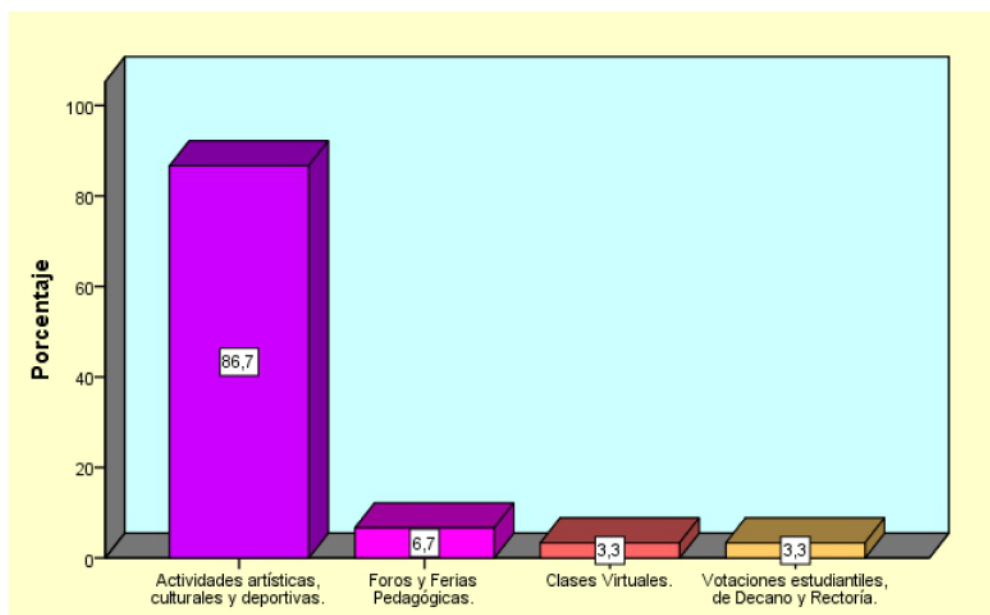
**4.2.2.21. Tabla N° 28: Distribución de los datos suministrados por los estudiantes encuestados en cuanto a las acciones que desarrolla la Universidad de Panamá en ayudar al fomento y práctica de los valores.**

ACCIONES UNIVERSITARIAS QUE FOMENTAN LOS VALORES					
Alternativa		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	-Actividades artísticas, culturales y deportivas.	26	86,7	86,7	86,7
	-Foros y ferias pedagógicas.	2	6,7	6,7	93,3
	-Clases virtuales.	1	3,3	3,3	96,7
	-Votaciones estudiantiles, de decanatos y rectoría.	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes de la Licenciatura en orientación. Año 2019. Tabla 28 Acciones universitarias que fomentan los valores*

**4.2.2.22. Gráfica N° 28: Distribución de los datos suministrados por los estudiantes encuestados en cuanto a las acciones que desarrolla la Universidad de Panamá en ayudar al fomento y práctica de los valores.**

**ACCIONES UNIVERSITARIAS QUE FOMENTAN LOS VALORES**



*Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 28*

*Gráfica 28 Acciones universitarias que fomentan los valores*

Esta gráfica presenta los siguientes resultados:

- El 86,7% (26) respondió que las actividades artísticas, culturales y deportivas que se dan en la Universidad de Panamá, ayudan al fomento y práctica de los valores.
- El 6,7% (2) respondió que los foros y las ferias pedagógicas que se brindan en la Universidad de Panamá, contribuyen al fomento y práctica de los valores.

- El 3,3% (1) respondió que las clases virtuales que se proporcionan en la Universidad de Panamá, colaboran al fomento y práctica de los valores. Con el mismo porcentaje y frecuencia se encuentra las votaciones estudiantiles, de decano y rectoría.

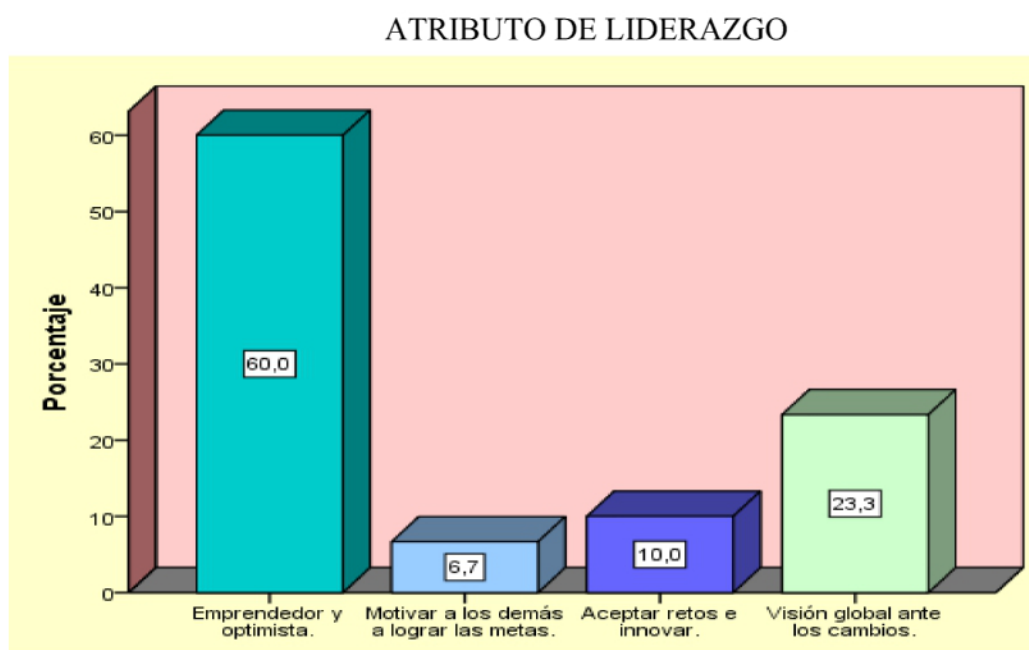
Por lo general toda actividad universitaria desarrollada con la finalidad de formación integral lleva insertada el tema de los valores.

**4.2.2.23. Tabla N° 29: Distribución de los datos aportados por los estudiantes encuestados que nos indican que durante el desarrollo de la carrera han presentado atributos de liderazgo.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
-Emprendedor y optimista.	18	60,0	60,0	60,0
-Motivar a los demás a lograr las metas.	2	6,7	6,7	66,7
Válidos -Aceptar retos e innovar.	3	10,0	10,0	76,7
-Visión global ante los cambios.	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes de la Licenciatura en orientación. Año 2019. Tabla 29 Atributo de liderazgo*

**4.2.2.24. Gráfica N° 29: Distribución de los datos aportados por los estudiantes encuestados que nos indican que durante el desarrollo de la carrera han presentado atributos de liderazgo.**



*Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 29*

*Gráfica 29 Atributos de liderazgo*

En esta gráfica se observa lo siguiente:

- El 60,0% (18) declaró que durante el desarrollo de la carrera se caracterizó por ser emprendedor y optimista.
- El 23,3% (7) manifestó que durante el desarrollo de la carrera se identificó por tener una visión global ante los cambios y realidad social.
- El 10,0% (3) reveló que durante el desarrollo de la carrera se describió como un ente que acepta retos y se innova.

- El 6,7% (2) exteriorizó que durante el desarrollo de la carrera se caracterizó por motivar a los demás a lograr las metas.

Esto nos indica que los estudiantes encuestados presentan característica que lo atribuyen como un buen líder.

**4.2.2.25. Tabla N° 30: Distribución de los datos suministrados por los estudiantes encuestados en cuanto a sus competencias y fortalezas adquiridas como orientador en formación.**

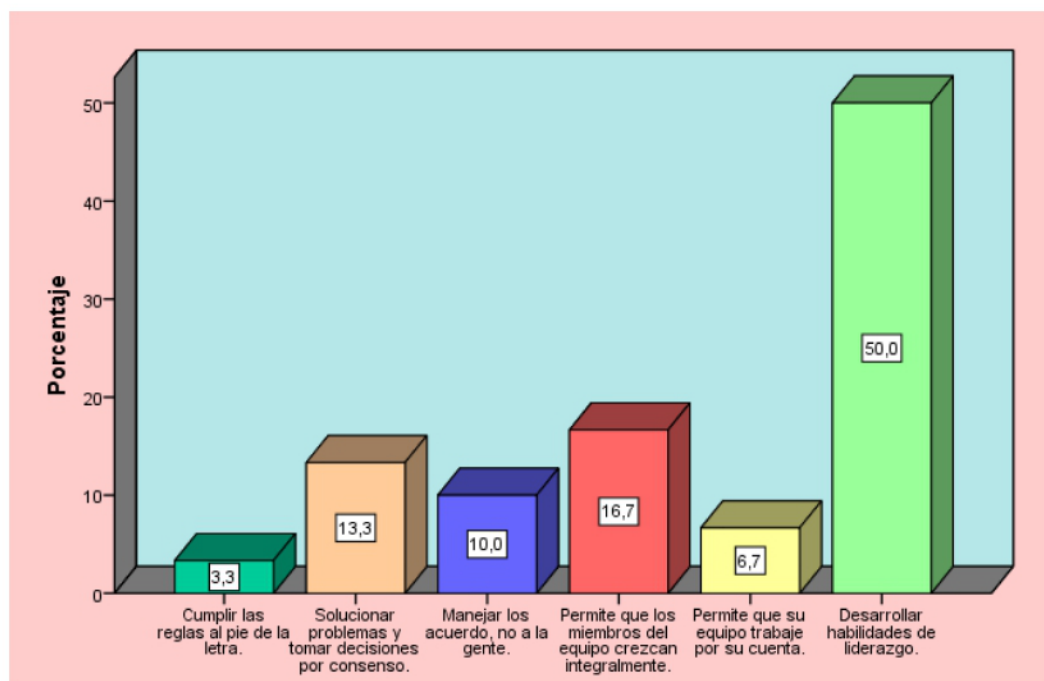
COMPETENCIAS ADQUIRIDAS-LIDERAZGO					
Alternativa		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	-Cumplir las reglas al pie de la letra.	1	3,3	3,3	3,3
	-Solucionar problemas y tomar decisiones en consenso.	4	13,3	13,3	16,7
	-Manejar los acuerdos, no a la gente.	3	10,0	10,0	26,7
	-Permite que los miembros del equipo crezcan integralmente.	5	16,7	16,7	43,3
	-Permite que su equipo trabaje por su cuenta.	2	6,7	6,7	50,0
	-Desarrollar habilidades de liderazgo.	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes de la Licenciatura en orientación. Año 2019.*

*Tabla 30 Competencias adquiridas-Liderazgo*

**4.2.2.26. Gráfica N° 30: Distribución de los datos suministrados por los estudiantes encuestados en cuanto a sus competencias y fortalezas adquiridas como orientador en formación.**

**COMPETENCIAS ADQUIRIDAS - LIDERAZGO**



*Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 30*

*Gráfica 30 Competencias adquiridas-liderazgo*

La gráfica muestra los siguientes resultados:

- El 50,0% (15) de los estudiantes encuestados manifestaron que las competencias adquiridas como orientador en formación les propician desarrollar habilidades en liderazgo.
- El 16,7% (5) de los estudiantes encuestados revelaron que las competencias adquiridas como orientador en formación permiten que los miembros del grupo crezcan integralmente.

- El 13,4% (4) de los estudiantes encuestados declararon que las competencias adquiridas como orientador en formación les motiva a solucionar problemas y tomar decisiones en consenso.
- El 10,0% (3) de los estudiantes encuestados exteriorizaron que las competencias adquiridas como orientador en formación propician manejar los acuerdos, no a la gente.
- El 6,7% (2) de los estudiantes encuestados mostraron que las competencias adquiridas como orientador en formación les permite que su equipo trabaje por su cuenta.
- El 3,3% (1) de los estudiantes encuestados manifestaron que las competencias adquiridas como orientador en formación les motiva a cumplir las reglas al pie de las letras.

Lo que nos indica que los estudiantes encuestados han adquirido cualidades de liderazgo en el desarrollo de su carrera.

**4.2.2.27. Tabla N° 31: Distribución de los datos suministrados por los estudiantes encuestados en cuanto aquello que les permite mantener la visión por la profesión.**

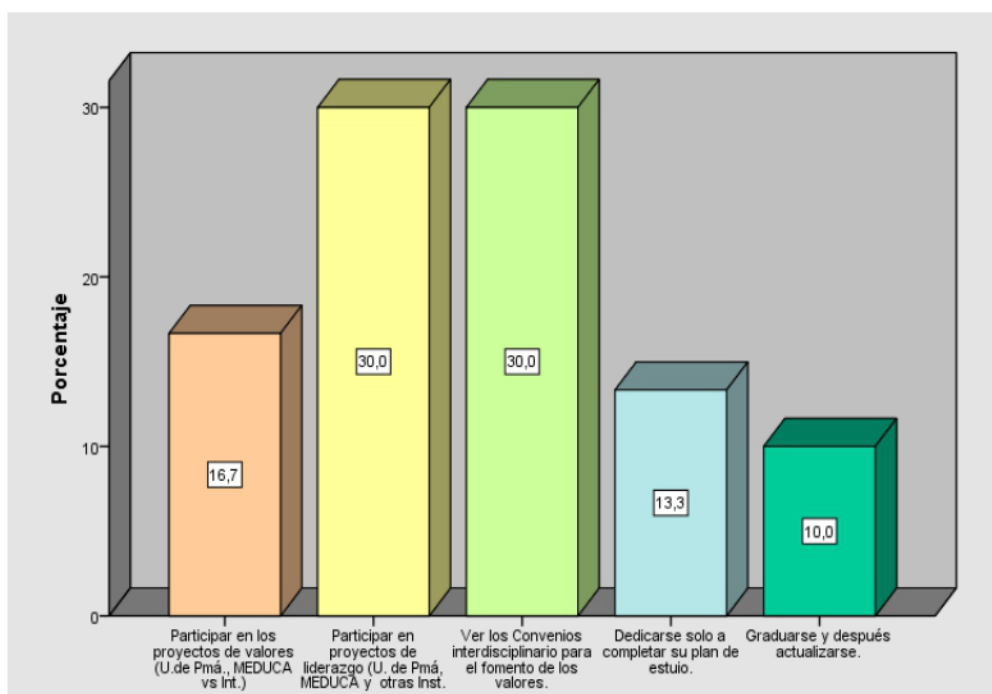
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
-Participar en los proyectos de valores (Universidad de Panamá, Meduca vs instituciones).	5	16,7	16,7	16,7
-Participar en proyectos de liderazgo (Universidad de Panamá, Meduca y otras instituciones).	9	30,0	30,0	46,7
Válidos -Ver los convenios interdisciplinarios para el fomento de los valores.	9	30,0	30,0	76,7
-Dedicarse solo a completar su plan de estudio.	4	13,3	13,3	90,0
-Graduarse y después actualizarse.	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes de la Licenciatura en orientación. Año 2019.*

*Tabla 31 Visión por la Profesión*

**4.2.2.28. Gráfica N° 31: Distribución de los datos suministrados por los estudiantes encuestados en cuanto aquello que les permite mantener la visión por la profesión.**

VISIÓN POR LA PROFESIÓN



*Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 31*

*Gráfica 31 Visión por la profesión.*

Esta gráfica muestra los siguientes resultados:

- El 30,0% (9) manifestó participar en los proyectos que le ayuden a fortalecer su liderazgo conjuntamente con la Universidad de Panamá, Ministerio de Educación y otras instituciones. Con el mismo porcentaje y frecuencia, seleccionaron ver los convenios interinstitucionales e interdisciplinario como opción para el fomento y formación en la práctica de valores en nuestra sociedad.

- Un 16,7 (5) declaró participar en los proyectos de valores que desarrolla la Universidad de Panamá, Meduca y otras instituciones.
- El 13,3% (4) reveló dedicarse solo a completar su plan de estudio.
- Un 10,0% (3) expreso graduarse y después actualizarse.

Los resultados nos indican que, si existe el interés de los estudiantes en participar en proyectos tanto en el tema de valores y liderazgo, ya sea con la Universidad de Panamá, Ministerio de Educación, otras instituciones y a través de los convenios interinstitucionales e interdisciplinario.

**4.2.2.29. Tabla N° 32: Distribución de los datos suministrados por los estudiantes encuestados sobre el manejo que se le brindan a las asignaturas de ética- valores y liderazgo, dentro del plan de estudio.**

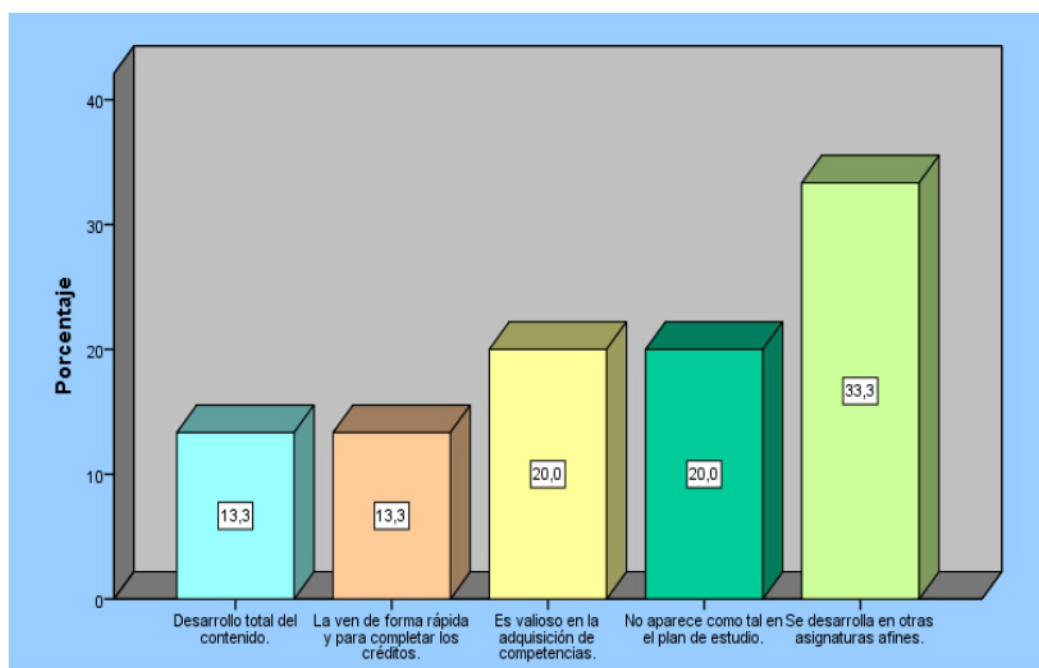
MANEJO DE LA ASIGNATURA-VALORES Y LIDERAZGO					
Alternativas		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	-Desarrollo total del contenido.	4	13,3	13,3	13,3
	-La ven de forma rápida y para completar los créditos.	4	13,3	13,3	26,7
	-Es valioso en la adquisición de competencias.	6	20,0	20,0	46,7
	-No aparece como tal en el plan de estudio.	6	20,0	20,0	66,7
	-Se desarrolla en otras asignaturas afines.	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes de la Licenciatura en orientación. Año 2019.*

*Tabla 32 Manejo de la Asignatura ética-Valores y Liderazgo*

**4.2.2.30. Gráfica N° 32: Distribución de los datos suministrados por los estudiantes encuestados sobre el manejo que se le brindan a las asignaturas de ética- valores y liderazgo, dentro del plan de estudio.**

**MANEJO DE LA ASIGNATURA ÉTICA – VALORES Y LIDERAZGO**



*Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 32*

*Gráfica 32 Manejo de la asignatura ética-valores y liderazgo*

La gráfica nos muestra los siguientes resultados:

- Un 33,3% (10) manifestó que las asignaturas de Ética – valores y liderazgo, dentro del plan de estudio se le da el manejo de desarrollo afin con otras asignaturas.

- El 20,0% (6) declaró que las asignaturas de Ética – valores y liderazgo, dentro del plan de estudio se le brinda un manejo bajo la perspectiva de que es valiosa para la adquisición de competencias profesionales. Con el mismo porcentaje y frecuencia encontramos la opción, no aparece como tal en el plan de estudio.
- El 13,3% (4) reveló que las asignaturas de Ética – valores y liderazgo, dentro del plan de estudio se le proporciona un manejo bajo la perspectiva se desarrolla implícitamente en el contenido. Con el mismo porcentaje y frecuencia encontramos la opción, la ven en forma rápida y para completar los créditos.

**4.2.2.31. Tabla N° 33: Distribución de los datos suministrados por los estudiantes encuestados en cuanto a la satisfacción a la formación académica que recibió en la carrera.**

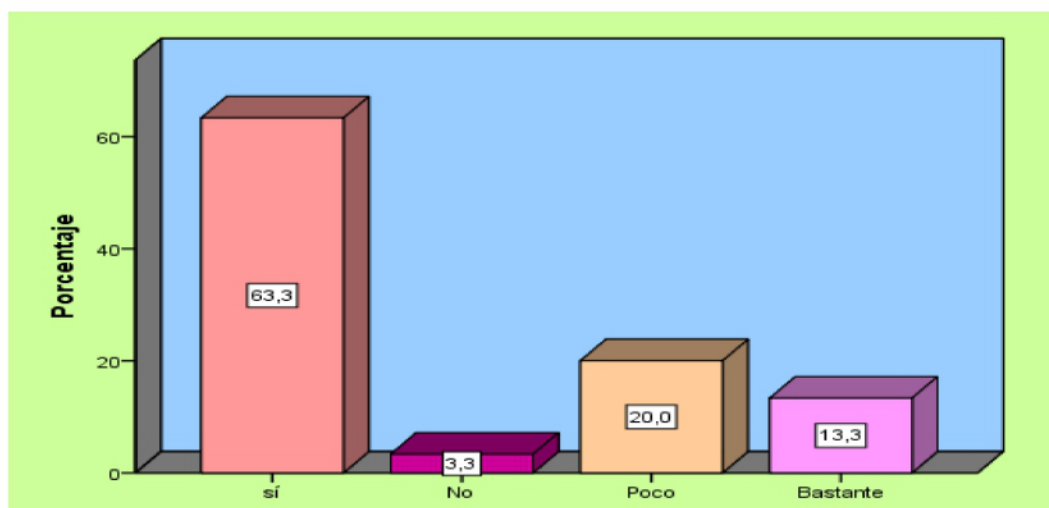
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	19	63,3	63,3	63,3
No	1	3,3	3,3	66,7
Válidos Poco	6	20,0	20,0	86,7
Bastante	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes de la Licenciatura en orientación. Año 2019.*

*Tabla 33 Nivel de satisfacción de la formación de la carrera*

**4.2.2.32. Gráfica N° 33: Distribución de los datos suministrados por los estudiantes encuestados en cuanto a la satisfacción a la formación académica que recibió en la carrera.**

**SATISFACCIÓN DE LA FORMACIÓN DE LA CARRERA**



*Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 33*

*Gráfica 33 Satisfacción de la formación de la carrera*

La gráfica nos muestra los siguientes resultados:

- El 63,3% (19) manifestó que sí se sienten satisfechos con la formación académica recibida en la carrera.
- El 20,0% (6) declaró que se siente poco satisfecho con la formación académica recibida en la carrera.
- El 13,3% (4) expresó que se siente bastante satisfecho con la formación académica recibida en la carrera.

- El 3,3% (1) reveló que no se siente satisfecho con la formación académica recibida en la carrera.

### ***4.3. Análisis de los resultados***

#### **4.3.1. Análisis de los resultados encontrados en las encuestas aplicadas a orientadores**

- Todas las encuestas fueron respondidas por docentes orientadores que laboran en la Región Educativa de Panamá Centro, en un total de 22 centros educativos visitados.
- Hay más egresados de la Licenciatura en Orientación Educativa y Profesional del sexo femenino ejerciendo profesionalmente y menos del sexo masculino.
- Los docentes orientadores están entre (11-15) y (26 y más) años de experiencia docente. Lo que nos indica que los orientadores encuestados en su mayoría, sus años de experiencia docente acumulada le favorece en cuanto al desarrollo de competencias profesionales hacia el fortalecimiento de su liderazgo, encaminado hacia el desarrollo en el fomento de la práctica de los valores humanos en nuestra sociedad.
- El tema de más capacitación recibida fue el de sexualidad. Los valores la segunda alternativa seleccionada como tema de capacitación, la cual fortalece nuestra variable en estudio.

- Entre las instituciones que ofrecieron capacitación encontramos al Ministerio de Educación (Meduca). Cabe resaltar que la Dirección de Orientación Nacional de Orientación Educativa y Profesional fue fundamental con su aporte, organizando varios adiestramientos dentro del reglón de Meduca. La otra alternativa más seleccionada fue la de otras instituciones, entre las que podemos mencionar tenemos: Policía Nacional, Fundación Relaciones Sanas, Aplafa, Club Rotario, Fundación Nunca Olvidar, entre otras.
- En cuanto al aspecto de formación continua de los orientadores en el área de liderazgo y valores; prefieren participar en las capacitaciones coordinada por el comité de orientadores y en las capacitaciones coordinadas en alianzas con las universidades, Ministerio de Educación y otras instituciones.
- A su vez, manifestaron que la comunicación asertiva dentro de su desempeño profesional le permite promover una participación abierta y respetuosa en su entorno laboral y equipo de trabajo.
- Para los orientadores encuestados el trabajo en equipo dentro de su desempeño profesional, le permite valorar las capacidades y logros de los demás; de igual forma, que les posibilita promover la coordinación, desarrollo y logro de metas. Lo que indica que los orientadores encuestados ven el trabajo en equipo como competencia primordial en su desarrollo profesional y de líder hacia el fomento de los valores.

- En cuanto al manejo, desarrollo e innovación, dentro de su desempeño profesional, los facultados para investigar, aportar, complementar teorías y enfoques a la realidad del proceso orientador.
- Los orientadores encuestados manifiestan que los principios éticos y morales, vistos desde un enfoque integral, en el desempeño profesional, propician un crecimiento personal y profesional.
- En tanto, el manejo del tema de los valores, desde un enfoque integral, dentro de su desempeño profesional, les permite colaborar con otras instituciones en la formación de valores en alianzas interdisciplinaria. También desarrollar programas que fortalezcan la formación en valores y formar estudiantes integralmente más competitivos.
- Los orientadores encuestados seleccionaron la alternativa de desarrollar programas extracurriculares como viable en la práctica de los valores humanos en nuestra sociedad. Manifestaron que se puede desarrollar como asignatura dentro del currículo integral; así mismo, otros indicaron que se puede colocar como opción para desarrollar en la educación superior.
- Los docentes orientadores egresados de la Universidad de Panamá, ven los convenios en alianzas interinstitucional propicios para ayudar al fomento en la formación y práctica de los valores. A su vez, declararon que están en disposición de participar en el desarrollo de proyectos de valores. Por otro lado, consideran que la eficacia y eficiencia de sus competencias profesionales fortalecen los valores humanos.

- Entre los programas que los orientadores desarrollan en su colegio tenemos: La semana de los valores, el festival de valores, el Programa G.R.E.A.T. que se desarrolla conjuntamente con la Policía de Niñez y Adolescencia (programa de prevención de pandillas con la exaltación de valores). El logro con estas actividades fue el cambio de actitud en los adolescentes y jóvenes, la aceptación, respeto a sí mismo y una actitud positiva hacia la adversidad de la vida. Hacer la diferencia y ser agente multiplicador. Los resultados presentados demuestran que sí se trabaja el área de valores en los diferentes colegios visitados de la Región Educativa de Panamá Centro.
- Los orientadores indicaron que, en el proceso de líder en su desempeño profesional, les permite mantener una visión global ante los cambios y realidad social. En tanto, otros consideraron bajo este mismo aspecto, estar preparado para aceptar retos e innovar, también manifestaron motivar a los demás a lograr las metas.
- Como orientadores sus fortalezas de liderazgo le propician, el permitir que los miembros del equipo crezcan integralmente y trabajen por su cuenta. Le permite como orientador solucionar problemas y tomar decisiones en consenso.

#### **4.3.2. Análisis de los resultados encontrados en las encuestas aplicadas a estudiantes**

- El sexo femenino predomina en los estudiantes encuestados en formación de orientadores y siempre hay representantes del sexo masculino en la carrera.

- Los estudiantes encuestados que están en el tercer, cuarto y quinto año de la carrera se encuentran en su mayoría entre los 38 años y más. Hay también una población joven estudiando la profesión que va de los 18 a los 37 años de edad.
- En la jornada nocturna estudian la mayor cantidad de los estudiantes encuestados, también encontramos en la jornada matutina y en la jornada vespertina.
- Los estudiantes encuestados se encuentran en mayoría cursando el tercer año de la carrera, otros están en cuarto y quinto año de formación.
- El área de más capacitación y de participación por los estudiantes fue el tema de los valores. Este resultado fortalece nuestra variable en estudio. En el área de liderazgo también se capacitaron estudiantes. Para colaborar nuestra investigación. De igual forma, se demuestra que los estudiantes de la Licenciatura en Orientación Educativa y Profesional estudian y se capacitan en áreas afines de la carrera.
- El Ministerio de Educación y la Universidad de Panamá fueron las instituciones que más les brindaron capacitación a los estudiantes encuestados. El Ministerio de Educación aparece como la institución que más capacitó a los futuros docentes.
- Los estudiantes encuestados están muy claros de lo que le ofrece el plan de estudio de la carrera, en especial el aspecto de competencias necesarias que deben adquirir para el ejercicio de su profesión. Por otro lado, manifiestan que la asignatura de Ética, valores y liderazgo la pueden elegir como opcional.
- Los estudiantes encuestados conocen con certeza el perfil de la carrera y están en disposición para trabajar en diferentes proyectos en especial en el área de valores,

ética y liderazgo, con un enfoque integral en orientación, dirigido a diferentes grupos sociales y bajo el auspicio y apoyo de otras instituciones.

- Los estudiantes encuestados manifestaron que los principios éticos y morales, vistos desde un enfoque integral, adquiridos en el desarrollo de la carrera, les propician relaciones de confianza y respeto con los docentes, compañeros y equipo de trabajo. De igual forma, permite la autodisciplina personal.
- Entre algunas de las alternativas que argumenta la incidencia en la práctica de los valores humanos en nuestra sociedad, se encuentran la de desarrollar programas extracurriculares en los niveles de básica general, pre media y media, también en el nivel superior. Manifestaron los estudiantes encuestados.
- Las actividades artísticas, culturales y deportivas que se dan en la Universidad de Panamá, ayudan al fomento y práctica de los valores. Por lo general, toda actividad universitaria desarrollada con la finalidad de formación integral lleva insertada el tema de los valores.
- Los estudiantes en su mayoría manifestaron que durante el desarrollo de la carrera se caracterizó por ser emprendedor y optimista. Luego consideraron la opción de describirse en tener una visión global ante los cambios y realidad social; otros se identificaron por aceptar retos e innovar, motivar a los demás a lograr las metas. Esto nos indica que los estudiantes encuestados presentan características que los atribuyen a ser un buen liderazgo.

- Los estudiantes encuestados manifestaron que las competencias adquiridas como orientador en formación les propician desarrollar habilidades en liderazgo. A su vez, permite que los miembros del grupo crezcan integralmente. Pueden solucionar problemas y tomar decisiones por consenso. Otros adquirieron la fortaleza de manejar los acuerdos, no a la gente y cumplir las reglas al pie de la letra. Lo que nos indica, que los estudiantes encuestados han adquirido cualidades de liderazgo en el desarrollo de su carrera.
- Los resultados nos indican que, sí existe el interés de los estudiantes en participar en proyectos en el tema de valores y liderazgo, conjuntamente con la Universidad de Panamá, Ministerio de Educación y otras instituciones; a través de los convenios interinstitucionales e interdisciplinario.
- Los estudiantes encuestados manifestaron que las asignaturas de Ética – valores y liderazgo, dentro del plan de estudio se le da un manejo bajo las siguientes perspectivas: como materia afín con otras asignaturas y como de gran valor para la adquisición de competencias profesionales. Pero no aparece como tal en el plan de estudio y se intenta desarrollar en el contenido. Otros consideraron que la ven en forma rápida y para completar los créditos.
- Los estudiantes encuestados en su mayor porcentaje, manifestaron que se sienten satisfechos con la formación académica recibida en la carrera. Otros señalaron, que se sienten poco satisfechos con la formación académica recibida en la carrera.

Algunos declararon que se sienten bastante satisfecho con la formación académica recibida en la carrera. Y otros estudiantes, revelaron que no se siente satisfecho con la formación académica recibida en la carrera.

#### ***4.4. Discusión de los resultados***

En el objetivo general de nuestra investigación planteamos examinar la formación académica y profesional del egresado de la Licenciatura en Educación con Especialización en Orientación Educativa y Profesional que oferta la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá, como líder y agente motivador, en el incremento de los valores humanos en la sociedad actual.

Vamos a centrar la discusión en aquellos aspectos más relevantes que se han extraído de los resultados obtenidos. En primer lugar, vamos a ser referencia a la hipótesis general que plantea lo siguiente: A mayor formación de los egresados de la Licenciatura en Educación la con Especialización en Orientación Educativa y Profesional, como líder y agente motivador, mediante la eficacia y eficiencia de sus competencias profesionales, mayormente se incrementa los valores humanos en la sociedad actual. Consideramos que dicha hipótesis fue validada por los hallazgos encontrados, donde los orientadores encuestados manifiestan que si asisten a capacitación y dentro de los temas de capacitación se encuentran los valores. Esa formación continua en diversos temas le permite su crecimiento profesional y por ende es líder en su entorno laboral, personal y social; a su vez es agente motivador que lo muestra en su rol y funciones de orientador y docente,

mediante la eficacia y eficiencia de sus competencias profesionales; quedando demostrado en los resultados obtenidos del estudio que relacionan los aspectos de liderazgos y competencias profesionales. Por lo tanto, si es posible el incremento de los valores humanos en la sociedad actual, con el apoyo y el liderazgo de los orientadores egresados de la Licenciatura en Educación la con Especialización en Orientación Educativa y Profesional que oferta la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá. Afirmamos lo antes mencionado con los hallazgos de los orientadores egresados encuestados, debido a que sí desarrollan programas de valores en su colegio y han obtenido resultados significativos en la formación integral de los estudiantes. Puedo mencionar algunas de las palabras textuales de los orientadores como: “Marca su vida, transforma, cambia de actitud, mejora la convivencia, la aleja de situaciones de vulnerabilidad, le ayuda a tomar decisiones asertivas, entre otras”. Estas reflexiones emitidas por los orientadores encuestados producto de los resultados obtenidos en sus estudiantes nos llevan a ver la relación con lo que sostiene Sierra, (2002) “Los valores son pilares de la conducta, son cualidades que dan sentido a la vida hacia la autorrealización y a su vez comprenden diversos criterios y visión de proyección”.

Los orientadores encuestados están en disposición de participar en los proyectos en las áreas de liderazgo y valores, así como innovar, investigar para complementar teorías y enfoques a la realidad del proceso orientador. Consideran a su vez que las alianzas intersectoriales con un enfoque interdisciplinario es una alternativa que el Ministerio de Educación y la Universidad de Panamá deben implementar para el proceso de actualización continua en cuanto al profesional de la orientación.

En segundo lugar, estos hallazgos del estudio se relacionan en parte con el artículo referencial citado por la Revista EDUCARE, (2011), que reafirma que los valores éticos y morales proporcionan las bases de un ambiente propicio para el ejercicio del liderazgo, en el caso del máximo guiador y que el docente fomenta valores a seguir. En esta investigación el/la orientador/a de Panamá proyecta su liderazgo, conjuntamente con el ejercicio de sus competencias profesionales que permiten así el incremento de los valores humanos en la sociedad actual.

De igual forma, los hallazgos se relacionan con las variables del estudio referencial cuyo título es *Gestión de liderazgo y valores en la escuela* de Guaraca (2011), que estableció que la gestión del liderazgo y los valores constituyen componentes muy determinantes en los centros educativos, para alcanzar los objetivos propuestos y que el liderazgo del docente, a través de la práctica de los valores posibilita el mejoramiento en la calidad de la educación en las instituciones educativas. Para efectos de relacionarlo con los hallazgos de este estudio, nos enfocamos en que las variables de liderazgo y valores van de la mano del desempeño profesional de los orientadores a través de la eficacia y eficiencia de sus competencias profesionales, que es adquirida durante su formación académica y potenciada con la formación continua que reciba a lo largo de su vida profesional. Tanto los valores y las cualidades de liderazgo del orientador en la práctica profesional lo encontramos descritos en el capítulo dos correspondiente al marco teórico de este trabajo. Que nos llevan a reafirmar que los orientadores son profesionales claves en el proceso educativo panameño.

El otro estudio citado fue *La orientación y el docente en el proceso de formación en Valores en la Educación Básica* de Fernández (2008), allí se enfatizaba en las características personales que poseen los docentes para la orientación del proceso de formación en valores en los estudiantes, a través de la práctica de estrategias pedagógicas. En esta investigación la relacionamos con el perfil profesional que el orientador debe adquirir en su formación y que, desde luego, va adquiriendo en sus años de servicio y del proceso de formación continua, la cual reciba, se le brinde o participe.

El orientador de Panamá posee características como docente orientador y líder efectivo (Maxwell, 2007), que le permite el manejo de diversos programas de valores con un enfoque integral, a través de diversas estrategias metodológicas (Sierra, 2002), que pueden darse y desarrollarse en todas las etapas de la vida; dentro del área curricular, extracurricular y con el apoyo de diversas instituciones. Cabe resaltar, que podemos integrar algunas características de los tipos de líder, según (White, 2003), y componerla con otras aportaciones u opciones de otros autores, como lo que nos dice Clark, (2016): “Los verdaderos líderes se forman a medida que se van enfrentando a retos”. De igual forma, aportan y complementan con sus teorías a la forma que se puede describir el liderazgo profesional del orientador panameño, sin embargo, aportaremos algunos conceptos generales como: ser ejemplo, conecta, proyecta, impacta, transforma, convence, tienen esencia, conduce, enfrenta desafíos, entre otras.

En tercer lugar, la otra variable mencionada en esta investigación es la motivación, pues está muy relacionada con los valores y el liderazgo. Todo lo que hacemos en nuestra vida personal, social y profesional requiere de una motivación. Como orientadores

profesionales debemos impactar con lo que hacemos y proyectamos. “Transformar es más importante que informar... hay que trabajar en manera de desafiarlo” (Chandler, 2014). Y a su vez menciona varias formas de motivar a los demás. Plasmada en el capítulo 2 de esta investigación.

En cuarto lugar, la otra variable en la que se hace énfasis en esta investigación es la de competencias profesionales, aspecto relevante debido a que el mundo cambiante y globalizado se maneja bajo este principio, en donde todo profesional y en especial el docente orientador debe poseer, manejar y ejecutar sus destrezas, habilidades y saber potenciarlas; de esta forma, queda demostrado en base a este estudio, que la hipótesis que menciona la eficacia y eficiencia de sus competencias profesionales incrementa los valores humanos en la sociedad actual. Sus acciones dentro de su desempeño profesional como orientadores hacen la diferencia en los centros educativos. En el capítulo 2, hacemos referencia a los planteamientos de Viladomat, CEO de Marketyou, Plataforma de desarrollo profesional online, que analiza las competencias de los candidatos y la cultura empresarial, allí se define doce competencias claves que debe desarrollar un profesional. Entre ellas tenemos; capacidad para innovar, analizar, dirigir, comunicarse, interactuar, especialización, gestionar el estrés, de adaptación, organizar, trabajar con rigor y en equipo, entre otras. Acevedo (2015), menciona algunos elementos necesarios para ser competentes como: educación, inteligencia, eficiencia y destrezas, adaptabilidad, comunicación e iniciativa.

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá, hace énfasis en las competencias de flexibilidad, creatividad, iniciativa, comunicación asertiva, empatía, resolución de problemas, trabajo en equipo y liderazgo.

Los egresados de la Licenciatura en Orientación Educativa y Profesional de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá, tiene establecido de acuerdo al plan de estudio las competencias que deben poner en práctica en su labor profesional en el área en que se desempeñen. A su vez, todas estas competencias antes mencionadas permiten al orientador egresado y en formación trabajar plenamente en las tres áreas de la orientación, como lo son: la orientación educativa y profesional, la orientación vocacional y profesional y la orientación personal social.

En quinto lugar, tenemos los hallazgos más relevantes relacionados con la encuesta realizada a los orientadores en formación que cursan los últimos semestres de la carrera, entre ellos tenemos: que estudian y a la vez se capacitan, entre algunos de los temas que recibieron capacitación están los valores y el liderazgo, lo que significa que hay elementos para fundamentar que se inician en el fortalecimiento de una de nuestras variables en estudio. Por otro lado, conocen bien el perfil de la carrera y conjuntamente con la práctica de valores van iniciándose en el proceso de líder, algunos con más énfasis, otros con menos, lo cierto es que no solo las conocen, sino que ya lo viven, lo manejan y lo ejercen. Esto lo afirmo, porque en su mayoría ya ejercen la docencia. Para los estudiantes encuestados la práctica de los valores hace la diferencia en las personas. De igual forma, está en disposición para participar en proyecto que se relacionen con valores y liderazgo, bajo el auspicio de las alianzas intersectoriales, institucionales e interdisciplinaria.

En cuanto a la asignatura de Ética, valores y liderazgo, no existe como tal en plan de estudio, existen otras asignaturas afines y la pueden elegir como opcional.

Los estudiantes encuestados de la carrera manifestaron que se sienten bastante satisfecho con la formación académica recibida en la Licenciatura de Educación con especialización en Orientación Educativa y Profesional y que ésta les permite conocer herramientas, estrategias y aptitudes que lo llevan a crecer como líder.

En sexto lugar, quiero manifestar que durante la revisión de tesis a nivel de Maestría en Docencia Superior en biblioteca de la Facultad de Ciencias de Educación, no encontré específicamente alguna que guarde relación con el título de este estudio: “Formación y desafío del egresado de la Licenciatura en Educación con Especialización en Orientación Educativa y Profesional de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá, como líder y agente motivador para incrementar los valores humanos en la sociedad actual”. Hay algunas con la variable valores, pero enfocada en la Educación Básica General, otras con la variable valores y autoestima. Exactamente con la variable formación, líder, agente motivador y valores humanos dentro del área profesional del orientador no la encontramos. Hacemos mención de esto para efecto de relación con otros estudios a nivel del campo profesional de la orientación.

## **CAPÍTULO V: PROPUESTA**

### ***5.1. Nombre de la propuesta***

Capacitación y actualización continua del orientador egresado vs el orientador en formación, como estrategia metodológica para su desarrollo profesional.

### ***5.2. Introducción***

La formación docente en la actualidad exige de grandes cambios, pues estamos en pleno siglo XXI, donde han surgido diversidad de factores que envuelven la sociedad en el mundo globalizado, que nos reta y nos llena de desafíos. Los grandes avances tecnológicos, científicos y culturales caracterizan a la población estudiantil, población la cual acompañamos como profesionales de la orientación que lleva implícito el arte de la docencia.

La formación y la capacitación continua para los orientadores egresados y en formación debe ser una estrategia para su desarrollo profesional que le permite la adquisición de nuevos saberes, habilidades y destrezas, así como la adaptación a las nuevas tecnologías.

La capacitación continua de los orientadores es un proceso indispensable para asumir los cambios y transformaciones que se experimenta en la educación panameña; la cual exige a los profesionales de la orientación el desarrollo de competencias para su desempeño profesional.

Nuestra propuesta tiene como objetivo encontrar el apoyo para el profesional orientador que debe ser competente en el ámbito que se desenvuelve, por esa razón necesita una formación y capacitación continua; que debe proporcionarle la Universidad de Panamá, Facultad de Ciencias de la Educación, como ente formador y el Ministerio de Educación

como ente institucional educativo. Esta propuesta surge de los resultados, conclusiones y recomendaciones obtenidos de la investigación realizada cuyo título es “Formación y desafío del egresado de la Licenciatura en Educación con Especialización en Orientación Educativa y Profesional de la Universidad de Panamá, como líder y agente motivador para incrementar los valores humanos en la sociedad actual”. Encontramos que los orientadores si desarrollan programas de valores, tienen un liderazgo activo y presentan la disponibilidad de participación. Pero visionamos un orientador profesional con una formación integral, que a través de una capacitación y actualización continua enriquecerá sus competencias profesionales y por ende su desempeño profesional y bajo esta perspectiva se fortalecen los valores humanos en nuestra sociedad cambiante.

### ***5.3. Aspectos generales de la propuesta***

#### **5.3.1. Antecedentes del problema**

La formación docente va de la mano de la acreditación de las universidades nacionales e internacionales, pues es allí donde se da la formación de formadores. El perfil que adquiera el docente, en este caso el orientador, tiene que ver con el plan de estudio adquirido, las habilidades y destrezas obtenidas a lo largo de la carrera y va a influir de gran forma en la calidad de formación recibida de sus formadores.

A lo largo de la historia de la educación de Panamá se han graduado a docentes competentes, que después se especializan académicamente y se convierten en formadores de los formadores. Como es el caso en mención de los docentes de la Universidad de

Panamá, Facultad de Educación de la Licenciatura de Orientación Educativa y Profesional.

La capacitación docente se da, bajo la institucionalidad del Ministerio de Educación, pero sin tomar en consideración las áreas temáticas que el docente orientador necesita para mejorar o complementar su formación. Lo que ocasionaba que el docente orientador se capacitaba en un área afín o tomaba la opción de no asistir a las capacitaciones. Por otro lado, el Ministerio de Educación solo le brinda oportunidad de capacitación a los docentes en ejercicio; en otras palabras, a los que aparecen registrados en el sistema elegible de banco de datos. Ocasionando que los que no están nombrados y los que están en formación no puedan participar de las capacitaciones.

La capacitación docente es clave para su formación básica como requisito para su nombramiento, debido a que quien no cuenta con cierto puntaje tiene poca o nula probabilidad de ser nombrado en el sistema educativo panameño. Aun considerando el orden de prelación de los nombramientos, específicamente para los Licenciados en Orientación Educativa y Profesional que oferta la Universidad de Panamá.

En cuanto a la capacitación docente dirigida propiamente a orientadores no se da hasta el año 2016, con la apertura de la Dirección Nacional de Orientación Educativa y Profesional, que tiene entre sus prioridades la capacitación del orientador en áreas de su especialidad.

### **5.3.2. Situación actual del problema**

La formación y capacitación continua del orientador se debe dar tanto al orientador en formación como al orientador en ejercicio, debido a que ambos necesitan complementar su adiestramiento con temas del área de su especialidad, es decir, que contemple las diversas áreas de la orientación, como lo son la orientación educativa, la orientación personal social, la orientación familiar y la orientación vocacional y profesional. El complejo entorno social le exige una preparación y actualización continua. El trabajo del orientador se vuelve cada día más desafiante, porque encontramos una infinidad de situaciones que el profesional de debe dar respuesta y estar a la vanguardia de la tecnología, de lo científico, ambiental, cultural, de las leyes, los nuevos enfoques, entre otros; por lo que es necesario la capacitación y actualización permanente.

Consideramos que el Ministerio de Educación como ente rector de la educación en Panamá y la Universidad de Panamá, Facultad de Ciencias de la Educación como ente formador deben trabajar bajo alianzas interdisciplinarias y estratégicas, así de esta forma visionar, proyectar, planificar, ejecutar y brindar las capacitaciones continuas para los orientadores en formación, egresados y los que están en ejercicio, sin ninguna clase de restricción posible. Con la finalidad de que el orientador en formación se prepare integralmente y los que están en ejercicio complementen su instrucción, se actualice y participe activa e independientemente del lugar donde se encuentra laborando. El profesional orientador para ser competente necesita de actualización continuas, debe estar consciente de la importancia de renovarse intelectualmente y de prepararse para desempeñar con mayor eficacia y eficiencia en su trabajo diario de su profesión.

### **5.3.3. Objetivos**

#### **5.3.3.1. Objetivo general**

- Evaluar la cobertura de la planificación y el desarrollo de la capacitación y actualización continua del orientador egresado y en formación, por el Ministerio de Educación y la Universidad de Panamá, como entes responsables.

#### **5.3.3.2. Objetivos específicos**

- Revisar la normativa vigente en cuanto a la capacitación y actualización docente por el Ministerio de Educación.
- Analizar las estrategias de capacitación y actualización continua que brinda la Universidad de Panamá a sus egresados de la Licenciatura en Orientación Educativa y Profesional.
- Fundamentar la importancia de la capacitación y actualización docente para los orientadores egresados y en formación como estrategia metodológica para su formación profesional.

### **5.3.4. Delimitación**

Esta propuesta está diseñada para que participen los orientadores en formación y los orientadores egresados de la Universidad de Panamá a nivel nacional y de esta forma tengan la oportunidad de formarse y crecer profesionalmente, a través de la capacitación y actualización permanente. El alcance de la investigación tiene una connotación teórico y

práctico, enfocado hacia una formación integral y la adquisición de competencias profesionales. En el aspecto teórico se dará una revisión general de la literatura y aspectos legales que plasma la capacitación y actualización docente en Panamá; mientras que, en el aspecto práctico se dará la escogencia de los temas por especialidad, áreas y enfoques que se deben trabajar en las capacitaciones de los orientadores. A su vez, implementar la participación activa de los orientadores en la propuesta.

### **5.3.5. Justificación**

El propósito de esta propuesta se fundamenta en la oportunidad de expresar la importancia que tienen las capacitaciones y actualización continua, como estrategia metodológica dirigidas a orientadores en formación y a los orientadores egresados por los entes responsables, como lo son: el Ministerio de Educación y la Universidad de Panamá; con la finalidad de que los orientadores en formación que aspiran a incursionar en el área educativa adquieran competencias en temas afines y reciban entrenamiento que complemente su formación integral como orientador/a.

De igual forma, adquiere relevancia para los orientadores egresados, que le permitan complementar su formación a través de su participación activa en las capacitaciones, de manera que enriquezca integralmente su formación y competencias profesionales, con temas de interés en las diferentes áreas de la orientación y enfocados a la realidad nacional e internacional.

Esta propuesta tiene como aporte fundamental que se considere e implemente la formación integral de los orientadores, a través de la capacitación y actualización continua, empezando desde que el orientador/a inicia su formación, es decir, que sea paralela a su

formación de carrera y plan de estudio; ya que esta es una profesión muy compleja, donde el profesional debe manejar y conocer diversidad de temas para así poder dar respuestas a las exigencias de la población donde se desempeñan como profesionales. Por otro lado, el sistema educativo panameño así lo exige como requisito para nombramiento en el área docente, de tal forma que se procesa la obtención de una cátedra o posición por puntaje. Por lo que es otro factor que le da validez a las capacitaciones docente en el área de orientación.

#### **5.4 Marco teórico**

##### **5.4.1. Aspectos generales**

Esta propuesta denominada “Capacitación y actualización continua del orientador egresado vs el orientador en formación, como estrategia metodológica para su desarrollo profesional”, se fortalece bajo las siguientes bases teóricas.

Dentro del Organigrama del Ministerio de Educación de Panamá, existe una Dirección Nacional de Formación y Perfeccionamiento Profesional, creada mediante el Decreto No. 202 de 10 de octubre de 1988. Tiene como objetivo:

- Contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación, a través de la capacitación y actualización profesional del personal de educación en servicio.
- Promover y desarrollar estudios sobre necesidades de capacitación; planificar, propiciar, coordinar y/o desarrollar cursos, seminarios y otras acciones de capacitación a personal directivo, docente y de supervisión.

La Dirección Nacional de Formación y Perfeccionamiento Profesional tiene como visión:

- Ser una entidad modelo que fortalece la profesionalización integral y continua de docentes y administrativos, en beneficio de la Educación de calidad en Panamá.

Y su misión:

- Promover y ejecutar programas innovadores para la formación y perfeccionamiento permanente de docentes y administrativos en las áreas Humanísticas, Científica y Tecnológica sobre la base de sólidos valores éticos, morales y cívicos.

La Universidad de Panamá como el otro ente educativo que aporta a la actualización docente, establece la educación continua como una respuesta pertinente y de calidad a las necesidades académico-formativas durante toda la vida profesional de las personas, mediante la participación activa de investigadores, egresados, alumnos, catedráticos, actores sociales y productivos. Es una fuente de renovación de los estudios de grado tan importantes como el de la investigación, que permite identificar nuevos perfiles profesionales y el acceder a los conocimientos de punta. En la Vicerrectoría de Extensión, se desarrolla el Programa de Educación Continua, PRODEC, aprobado en Consejo Académico 42-00, del 27 de septiembre de 2000. Ofrece diplomados, que es un título cuyos estudios tienen el propósito de formar o perfeccionar el recurso humano, sobre todo en servicio, en un área de conocimiento técnico-científico, socio-cultural o empresarial-institucional, para que pueda tener un mejor nivel de desempeño o competencia profesional en sus puestos de trabajo o actividades ocupacionales en las que puedan incursionar cuando ingresen al mercado laboral.

De igual forma, ofrece los seminarios que es una modalidad de enseñanza-aprendizaje grupal, que pretende ofrecer o actualizar conocimientos de los participantes sobre problemas y aspectos específicos de una determinada disciplina, utilizando técnicas participativas y activas.

Los seminarios se organizan extracurricularmente, es decir, no forman parte del plan de estudios de una determinada carrera de pregrado o de postgrado y en ellos pueden participar tanto estudiantes, profesores y público en general, interesados en el tema objeto del seminario.

#### **5.4.2. Conceptos básicos para una mejor comprensión teórica de la propuesta**

- **Capacitación:** Es un proceso, está formada por una serie de etapas que facilita al colaborador de una organización el desarrollo de conocimientos, mejora sus habilidades y comportamientos, para desempeñar el puesto de trabajo encomendando, facilitándole las oportunidades de crecimiento dentro de la institución. Permitirá el desarrollo y optimización de las competencias educativas, proporcionando un sólido fundamento teórico, operativo y compromiso ético-social que sustente una educación de calidad. (Paín, 2012).
- **Formación:** La formación es un conocimiento especializado que adquiere una persona al estarse preparando para ejercer una profesión.

La formación es un proceso histórico social. El hombre se forma a medida que comprende y transforma su realidad. La formación es un proceso histórico porque se

construye en interrelación permanente entre el individuo y el medio. Es social porque es una relación entre individuos.

- **Formación continua o permanente:** Es un tipo de formación que se desarrolla a lo largo de la vida. El proceso educativo que tradicionalmente se ha asociado a las primeras etapas, se extiende a todas las edades. La formación continua puede estar enfocada al aprendizaje de nuevas competencias o actualizar aprendizajes ya adquiridos.
- **Formación profesional:** Hace referencia al tipo de educación orientado al mundo laboral. La formación profesional busca la capacitación de los alumnos para desarrollar empleos. Se suele aplicar a los ciclos formativos de grado medio y superior.
- **Formación a distancia:** Con el desarrollo de las nuevas tecnologías, en especial internet, se ha creado una nueva modalidad de formación en la que los colaboradores participan en procesos educativos sin acudir presencialmente a las clases. Existen distintos tipos de formación a distancia en función de distintas variables como los recursos, la metodología de trabajo, los contenidos, los alumnos o el modelo de evaluación. Se utiliza también el concepto de formación semipresencial o en el que se combinan actividades presenciales con otras a distancia.
- **La profesionalización:** Es el proceso social mediante el cual se mejoran las habilidades de una persona para hacerla competitiva en términos de su profesión u oficio, mediante el cual cualquier comercio u ocupación en él se transforma en una

verdadera profesión de la más alta integridad y competencia. La profesionalización generalmente se refiere a todas aquellas actividades que por sí mismas no implican la generación y los flujos de efectivo positivos y luego de un proceso de mejora, de desarrollo de habilidades, comienzan a generar ingresos. La profesionalización en una sociedad se expresa en la división social del trabajo, una circunstancia que se refiere al hecho de que cada individuo se enfoca en la realización de tareas para las cuales está mejor calificado.

- **Modalidades de estudios:** El Reglamento de Régimen Académico señala que las Instituciones de Educación Superior podrán impartir sus carreras y programas en las siguientes modalidades de estudios o aprendizaje: presencial, semipresencial, dual, en línea, y a distancia.
- **Modalidad presencial:** Es aquella en la cual los componentes de docencia y de práctica de los aprendizajes, se organizan predominantemente en función del contacto directo y en tiempo real entre el profesor y los estudiantes.
- **Modalidad en línea.** Es la modalidad en la cual, el componente de docencia, el de prácticas de los aprendizajes y el de aprendizaje autónomo están mediados fundamentalmente por el uso de tecnologías informáticas y entornos virtuales que organizan la interacción educativa del profesor y el estudiante, en tiempo real o diferido.
- **Modalidad a distancia:** Es la modalidad en la cual el componente de docencia, el de prácticas de los aprendizajes y el de aprendizaje autónomo están mediados por el uso de tecnologías y entornos virtuales, y por la articulación de múltiples recursos

didácticos (físicos y digitales). Para su desarrollo, es fundamental la labor tutorial sincrónica y el respaldo administrativo-organizativo de centros de apoyo.

- **Modalidad dual:** En esta modalidad, el aprendizaje del estudiante se produce tanto en entornos institucionales educativos como en entornos laborales reales, virtuales y simulados, lo cual constituye el eje organizador del currículo. Su desarrollo supone además la gestión del aprendizaje práctico con tutorías profesionales y académicas integradas in situ, con inserción del estudiante en contextos y procesos de producción.
- **Modalidad semipresencial:** En esta modalidad, el aprendizaje se produce a través de la combinación eficiente de actividades presenciales y virtuales en tiempo real con apoyo de tecnologías de la información y de la comunicación para organizar los componentes de docencia, de aprendizaje práctico y autónomo.
- **Estrategia metodológica:** Son un conjunto sucesivo de actividades organizadas y planificadas que permiten la construcción del conocimiento académico y profesional. Describe las injerencias pedagógicas ejecutadas con el propósito de mejorar y potenciar los procesos espontáneos de enseñanza y aprendizaje, como medio que contribuye al desarrollo de la inteligencia, la conciencia, la afectividad y las competencias o capacidades para actuar en la sociedad.

## **5.5. Actores**

### **5.5.1. Instituciones**

- **Ministerio de Educación** (Dirección Nacional de Formación y Perfeccionamiento Profesional, Dirección Nacional de Orientación Educativa y Profesional).
- **Universidad de Panamá** (Vicerrectoría de Extensión - Programa de Educación Continua, Facultad de Ciencias de la Educación, Escuela de Formación Pedagógica, Departamento de Orientación Educativa y Profesional - Programa de Educación Continua.

### **5.5.2. Profesionales**

- Ministra/o de Educación
- Directores de las Diferentes Direcciones del Ministerio de Educación
- Rector/a de la Universidad de Panamá
- Decana/o de la Facultad de Ciencias de la Educación y Directores
- Profesores Capacitadores
- Orientadores egresados y Orientadores en servicio.
- Estudiantes de la carrera de Orientación Educativa y Profesional

## **5.6. Estrategias metodológicas**

Este programa de capacitación y actualización continua para los orientadores egresados y en servicio, también para los orientadores en formación (estudiantes de la carrera), se

desarrollará bajo alianzas estratégicas interinstitucional; donde el Ministerio de Educación y la Universidad de Panamá trabajen y aporten colaborativamente el diseño del programa.

#### **5.6.1. Fases:**

- **Presentación de la propuesta:** Presentar y sustentar la propuesta al Ministerio de Educación y a la Universidad de Panamá, como instituciones educativas responsables para el desarrollo del proyecto.
- **Sensibilización:** a los orientadores en servicio y orientadores en formación de la importancia de participar en las capacitaciones, con la finalidad de complementar su formación profesional y actualizarse en temas prioritarios de trascendencia nacional e internacional.

#### **5.6.2. Planificación**

- **Análisis de necesidades:** Consiste en detectar los temas prioritarios y de mayor relevancia para el complemento de la formación profesional del orientador, que se desarrollarán en la capacitación.
- **Identificación de recursos:** Humanos (facilitadores), infraestructuras (locales), mobiliario y equipo, materiales (tecnológicos, misceláneos), transporte, refrigerio y otros.
- **Modalidades de la capacitación:** Presencial, semipresencial, dual, en línea y a distancia.
- **Elaboración de cronograma:** Por temas (programación analítica), por regiones educativas, por necesidades prioritarias y otros. Estructuración anual, trimestral, semestral, mensual, sabatinas y otras.

- **Financiamiento:** Ministerio de Educación, Universidad de Panamá y otras instituciones.
- **Tipos de capacitación:** Seminarios, foros, congresos, diplomados, encuentros y otros.

### 5.6.3. Desarrollo de la capacitación

- **Asistencia, participación y certificación.**
- **Presentación de la programación analítica.**
- **Estrategias de trabajo:** Motivacional, dinámica, práctica, a través de talleres, trabajo en equipo, encuentros de profesionales e intercambio de experiencia sustentación y otros.
- **Responsables:** Equipo de trabajo en conjunto de las instituciones a cargo, facilitadores y orientadores.
- **Seguimiento:** En cada etapa desarrollada, según el periodo de tiempo y metodología propuesta, dando el apoyo y la supervisión correspondiente.
- **Evaluación:** Inicial, intermedia y final. Con la finalidad de ir mejorando la propuesta de capacitación y actualización.

### 5.7. *Referencias Bibliográficas de la Propuesta*

ARAÚZ ROVIRA, José. (2013). Metodología de la Investigación. Editorial Universitaria.

GOLCHER, Ileana (2012). Escriba y sustente su tesis. Metodología para la Investigación. 7ª Edición. Editora Novo.

ESPINOSA, José (2012). Organización de la Capacitación. México: Trillas.

MARRASÉ, José. (2019). La educación invisible. Edición 1°. Colección: Educadores del siglo XXI. Editorial Narcea. España.

PAIN, A. (2012). Como desarrollar un proyecto de capacitación. Madrid: Granica.

TRICOT, André. (2018). Innovar en Educación. Sí, Pero ¿Cómo? Colección: Educación hoy. Editorial Narcea. España.

Formación Docente: Un aporte a la discusión. La experiencia de algunos países. UNESCO OREAL/C. Santiago, Chile, 2002.

Decreto No. 202 de 10 de octubre de 1988. Dirección Nacional de Perfeccionamiento Docente. MEDUCA.

Decreto No. 54 de 24 de febrero de 2015. Crea el Instituto de Formación integral de Lideres Educativos. MEDUCA.

Resuelto No. 4687 de 15 de septiembre de 2017. Reglamento del Programa de Becas de actualización y perfeccionamiento docente.

### **SITIOS WEB**

"Formación". En: Significados.com. (2017). Disponible en:  
<https://www.significados.com/formacion/> Consultado: 9 de septiembre de 2019, 06:18 am.

<https://www.significados.com/formacion/> Consultado: 17 de agosto de 2019, 01:13 pm.

La Importancia de la Capacitación Docente. (2016). Admin. Recuperado de <http://tecnologiaintegrada.com.mx/la-importancia-de-la-capacitacion-docente/>

El uso de herramientas de la web 2.0 como estrategias didácticas en el proceso de enseñanza-aprendizaje de jóvenes universitarios. (2014). Lotzy Beatriz Fonseca Chiu. Recuperado en <https://www.keyword-suggest-tool.com/search/concepto+de+estrategias+metodologicas>.

Importancia de la formación docente en la actualidad. (2018). Saraí Gaitán. Recuperado en: <https://educacion.nexos.com.mx/?p=1285>

Aspectos Legales. Dirección Nacional y Perfeccionamiento Profesional. (2018).

Recuperado en:

<http://www.educapanama.edu.pa/?q=educasitio/perfeccionamiento/aspectoslegales>

## 6. CONCLUSIONES

1. La investigación reveló que los orientadores egresados de la Licenciatura en Educación con especialización en Orientación Educativa y Profesional que oferta la Universidad de Panamá, Facultad de Ciencias de la Educación, que brindan su servicio en la Región Educativa de Panamá Centro; sí participan en capacitaciones, y sobre todo en el tema de valores.
2. La institución que más colaboró en la capacitación de los orientadores egresados fue el Ministerio de Educación con la colaboración y coordinación de la Dirección Nacional de Orientación Educativa y Profesional. Otras instituciones que aportaron en las capacitaciones de los orientadores fueron: otras universidades, PROBIDSIDA, Aplafa, Policía Nacional, Fundación Relaciones Sanas, Fundación Nunca Olvidar, Ministerio de Salud y otras.
3. Los orientadores egresados manifestaron que una de las formas de recibir una formación continua y que se fortalezcan como profesionales en el área de liderazgo y valores, es a través, de su participación en las capacitaciones coordinada por el comité de orientadores, en alianzas con las universidades, Ministerio de Educación y otras instituciones.
4. En el área de las competencias profesionales la investigación reveló que los orientadores encuestados manejan la comunicación asertiva y el trabajo en equipo, cualidades indispensables de un líder, como una de las herramientas básicas que le proporciona la eficacia y eficiencia en su desempeño profesional, de modo tal que favorece por ende el incremento de los valores humanos en la sociedad actual.

5. En cuanto al manejo, desarrollo e innovación, dentro de su desempeño profesional, la investigación dejó ver que los orientadores encuestados se caracterizan por mantener un espíritu investigador, aportan, complementan teorías y enfoques a la realidad del proceso orientador y las utilizan con un enfoque integral en el desarrollo de programas preventivos y sociales.

6. Los principios éticos y morales, vistos desde un enfoque integral, en el desempeño profesional propician un crecimiento personal y profesional, a su vez, favorece una autodisciplina personal y ser coherente entre lo que dice y hace. Por lo tanto, observamos que los principios éticos y morales están muy relacionados y complementados con la motivación y el liderazgo del orientador, fortaleciéndose la eficacia y eficiencia de sus competencias profesionales con miras a un mayor incremento de los valores humanos en la sociedad actual. A su vez, le permite colaborar con otras instituciones en la formación de valores en alianzas interdisciplinaria; la cual atenúa a desarrollar programas que fortalezcan la formación en valores y así formar estudiantes integralmente más competitivos que puedan enfrentar de forma positiva los retos de la vida.

7. Entre las alternativas viables que los orientadores encuestados consideran que propician la incidencia en la práctica de los valores humanos en nuestra sociedad tenemos: desarrollar programas extracurriculares, dar a conocer como asignatura dentro del currículo integral y colocarla como opción a desarrollar en el nivel de educación superior. Lo que indica que si es necesario trabajar el tema de valores.

8. Los profesionales orientadores/as egresado de Universidad de Panamá, consideran que los convenios en alianzas interinstitucional ayudan al fomento en la formación y

práctica de los valores humanos en nuestra sociedad. A su vez, están en disposición de participar en el desarrollo e innovación de proyectos de valores conjuntamente con la comunidad, Universidad de Panamá y otras instituciones.

9. Entre los programas de valores que los orientadores encuestados desarrollan en los colegios visitados de la Región Educativa de Panamá Centro tenemos: La semana de los Valores, El Festival de Valores, el Programa GREAT que se desarrolla conjuntamente con la Policía de Niñez y Adolescencia, que es un plan de prevención anti pandillas con exaltación de valores. Obteniendo logros como: cambio de actitud en los adolescentes y jóvenes, la aceptación y respeto a sí mismo y una actitud positiva hacia la adversidad de la vida. Hacer la diferencia y ser agente multiplicador. Los resultados presentados demuestran que sí se está trabajando el área de valores, en los diferentes colegios visitados de la Región Educativa de Panamá Centro.

10. Los orientadores encuestados revelaron que, en su proceso de líder dentro de su desempeño profesional, le permite mantener una visión global ante los cambios y realidad social, están preparados para aceptar retos e innovar y motivar a los demás a lograr las metas. Como orientadores sus fortalezas de liderazgo le propician, el permitir que los miembros del equipo crezcan integralmente y trabajen por su cuenta. A su vez, solucionar problemas y tomar decisiones por consenso.

11. Algunas características que pueden describir al orientador como líder son: impactan, transforman vidas, conducen al cambio, tienen proyección, ven al ser humano en forma integral y lo reta al alcance de nuevos desafíos. Estos atributos esenciales que los

orientadores manejan e implementan en su desempeño profesional, en su labor de líder y agente motivador favorece al incremento de los valores en nuestra sociedad actual.

12. La población de estudiantes encuestados que se encuentran cursando los últimos semestres de la carrera es en su mayoría del sexo femenino, su edad varia, gran parte se encuentra arriba de los 38 años en adelante, encontramos también desde los 18 años hasta los 37; eso no lleva a afirmar que si hay relevo generacional en formación, que fortalecerá el ejercicio de la profesión.

13. Los estudiantes se capacitaron con mayor participación en el área de los valores. Este resultado fortalece nuestra variable en estudio. También participaron de la capacitación en los temas de liderazgo, enfermedades de transmisión sexual y otros. Por lo que afirmamos, que los estudiantes de la carrera estudian y se capacitan.

14. El Ministerio de Educación y la Universidad de Panamá aparecen como las instituciones que más les brindaron capacitación a los estudiantes encuestados. El Meduca aparece como la institución que más capacitó, debido a que algunos estudiantes que se capacitaron son docentes en ejercicio.

15. Los principios éticos y morales, vistos desde un enfoque integral, adquiridos en el desarrollo de la carrera, motivan a los estudiantes encuestados a relaciones de confianza y respeto con los docentes, compañeros y equipo de trabajo.

16. Algunas de las alternativas manifestadas por los estudiantes encuestados para la práctica de los valores humanos en nuestra sociedad, se encuentran la de desarrollar

programas extracurriculares en los niveles de básica general, pre media y media, también en el nivel superior.

17. Los estudiantes exteriorizaron que durante el desarrollo de la carrera se caracterizaron por ser emprendedor y optimista, por tener una visión global ante los cambios y realidad social, por aceptar retos e innovar, motivar a los demás a lograr las metas. Esto nos indica que los estudiantes encuestados presentan característica que lo atribuyen como buenos líderes.

18. Los estudiantes en formación mantienen una visión por la profesión, declarando su interés en participar en proyectos tanto en el tema de valores como en el de liderazgo, esto conjuntamente con la Universidad de Panamá, Ministerio de Educación y otras instituciones; a través de los convenios interinstitucionales e interdisciplinario.

## 7. RECOMENDACIONES

1. La Universidad de Panamá formadora académica de los orientadores debe visionar mucho más en el desarrollo profesional de sus egresados, proporcionándole la oportunidad de una formación continua en diversas áreas y en especial en el tema de valores, motivación y liderazgo.
2. La Universidad de Panamá debe ampliar los convenios interdisciplinario, transdisciplinario e interinstitucional con el objetivo de que los orientadores en formación y sus egresados participen sin ningún tipo de restricción en adiestramientos; es decir, que sean capacitaciones abiertas y permanentes, a través de diversas metodología de trabajo y sistemas de formación, como por ejemplo, la utilización de las diversas modalidades de aprendizaje: virtual, presencial, semipresencial, a distancias, entre otras. Con la posibilidad de que el orientador egresado y en formación reciba y participe de convenios, foros, congresos, seminarios y otros, a nivel nacional e internacional. Con la finalidad que el orientador en formación y los egresados estén a la vanguardia del mundo globalizado.
3. El Ministerio de Educación con la coordinación de la Dirección Nacional de Orientación Educativa y Profesional debe fortalecer las capacitaciones continuas (abierta todo el año) y trabajar en alianzas estratégicas e interinstitucional e interdisciplinarias de forma que los docentes, en especial los orientadores reciban una actualización permanente acorde a la realidad nacional e internacional. A su vez, que no sea una limitación participar en el lugar donde se encuentre brindando sus servicios profesionales. Entre los temas de capacitación hay diversidad y se necesitan muchos; recomendamos fortalecer el área de valores, liderazgo y motivación.

4. El orientador egresado y profesional es considerado un líder en su lugar de trabajo, bien sea la escuela u otra institución gubernamental o no gubernamental, pero ese liderazgo debe ser proyectado más allá, es decir en las comunidades, grupos, asociaciones y otros. Por lo que es necesario que tanto la Universidad de Panamá como el Ministerio de Educación con la coordinación de la Dirección Nacional de Orientación Educativa y Profesional se proyecten hacia ese norte.
5. Las actividades que se realicen bajo el tópico de valores, liderazgo y motivación y otros temas, deben ser recopiladas en material audiovisual, de forma tal que el mensaje se proyecte a otras personas, estudiantes y población, que sirva para incursionar hacia nuevas experiencias y proyecciones.
6. Dentro del plan de estudio de la carrera de la Licenciatura en Orientación Educativa y Profesional, que oferta la Universidad de Panamá, Facultad de Educación, sería propicia establecer las asignaturas de valores y la de liderazgo específicamente, para que sean desarrolladas con contenidos propios e independientes de las materias afines, como: relaciones humanas, ética y mediación. Estas materias fortalecerán sus competencias en liderazgo y valores, ya que son asignaturas que proyectan al profesional de la orientación en la praxis.
7. El Ministerio de Educación con la colaboración de la Dirección Nacional de Orientación Educativa y Profesional, debe permitir que los estudiantes en formación y futuros orientadores participen de las capacitaciones, de modo tal que cuando el o la estudiante termina la carrera, ya ha enriquecido su perfil profesional con la adquisición de experiencias pedagógicas teóricas y prácticas en el ámbito de los adiestramientos



## 9. PRESUPUESTO PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

RUBROS/FUENTES /RECURSOS	COSTO B/.
Recursos humanos	
Asesor de tesis	300.00
Recursos logísticos	
Transporte	300.00
Alimentación	300.00
Inscripción de tesis	300.00
<b>PAPELERÍA Y OTROS INSUMOS</b>	
Levantado de texto	300.00
Papel bond	160.00
Tinta para la impresora	400.00
Libros- bibliografía	360.95
Reproducción de materiales	60.00
Reproducción de cuestionario	60.00
Materiales de oficina	146.60
Elaboración de cuadros estadísticos	150.00
Impresión de informe	225.00
Engargolado de borradores	125.00
Revisión de tesis	231.00
Empastados	225.00
Gastos imprevistos	215.80
<b>TOTAL</b>	<b>B/. 3,859,35</b>

## 10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**ACEVEDO M.**, Verónica (2015). *La Competitividad Humana*. 2º Edición. Editora María Candelaria. Colombia.

**ARAÚZ ROVIRA**, José. (2013). *Metodología de la Investigación*. Editorial Universitaria.

**CLARK**, Linda (2016). *Liderazgo Esencial*. Primera Edición. Editorial Mundo Hispano. Estados Unidos.

**FABELO**, José. (2004). *Los valores y los desafíos actuales*. Colección: Insumisos Latinoamericanos.

**FERNÁNDEZ**, Damelis (2008). *La Orientación y el Docente en el proceso de Formación en valores en la Educación Básica*. Universidad de Zulia. Venezuela.

**GALLO**, Juan (1999). *Relaciones Humanas Aplicadas*. 9ª Edición. Editorial San Pablo. Bogotá.

**GEORG**, Felser (2009). *Técnicas de motivación*. Editorial Panamericana.

**GOLCHER**, Ileana (2012). *Escriba y sustente su tesis. Metodología para la Investigación*. 7ª Edición. Editora Novo.

**GUARACA**, Rosa (2011). *Gestión de liderazgo y valores en la escuela*. Universidad Técnica Particular de Loja. Ecuador.

**HERNÁNDEZ SAMPIERE** (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ª Edición. Mac Graw Hill Education.

**KOTTER**, John (1999). *La verdadera labor de un líder*. Grupo Editorial Norma.

**MAÑU**, José. Educar. (2009). Los retos del siglo XII. Ediciones Rialp, S.A.

**MAXWELL**, John (2007). Las 21 cualidades indispensables de un líder. Editorial Caribe.

**ORTEGA**, Santos. (2002). Trabajo, Empleo y cambio social. Editorial Tirant.

**RODRÍGUEZ C., SILVIA M.** (2010). Formación ética y ciudadana. 7º grado. Asunción: Vazpi SRL.

**RODRÍGUEZ**, Rosa (2014). Educación en Valores en el ámbito universitario. Marcea. Ediciones de la Universidad.

**RODRÍGUEZ MORENO**, M. L. (1994): Aprende a tomar decisiones. Barcelona. Editorial Laertes.

**CHANDLER**, Steve (2008). 100 maneras de motivar a los demás. Taller del Éxito.

**WILLIAM BEDOYA**, Rebeca (2002). Pedagogía de los Valores. Bogotá, Colombia. San Pablo.

**WHITE**, Rupert Eales (2005). Como ser un líder eficaz. Primera edición. Editorial Gedisa, S.A. Barcelona.

### **Portal de sitio web**

Estilos de liderazgos. Phil Rabinowitz. Recuperado de [ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/liderazgo/ideas-y-liderazgo/...liderazgo/principal](http://ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/liderazgo/ideas-y-liderazgo/...liderazgo/principal)

¿Qué valores debe cumplir un buen profesional? Plataforma colaborativa Induing. Recuperado de [www.induing.com/actualidad/que-valores-deberia-cumplir-un...profesional.../1190/A.2014](http://www.induing.com/actualidad/que-valores-deberia-cumplir-un...profesional.../1190/A.2014), 05. Tipos de Líderes. Obtenido 09, 2019, de <https://10tipos.com/tipos-de-lideres/>.

16/04/2018 Cómo elaborar trabajos de investigación. Redacción de Educaweb. Recuperado de <https://www.educaweb.com/%2Fnoticia%2F2018%2F04%2F16%2Fcomo-elaborar-trabajos-investigacion->

Revista EDUCARE, Volumen 15, No. 2, mayo-agosto 2011. ISSN-7296. Barquisimeto - EDO. Lara –Venezuela.

[space.utpl.edu.ec/.../Tesis%20de%20Guaraca%20Cardenaz%20Rosa%20Alexandra.p...](http://space.utpl.edu.ec/.../Tesis%20de%20Guaraca%20Cardenaz%20Rosa%20Alexandra.p...)

La escala de valores. (16-4-2018). Kuatas. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/177311417/ESCALA-DE-VALORES-pdf>

[www.regulacioninformatica.org/wiki/index.php/Competencia\\_academica](http://www.regulacioninformatica.org/wiki/index.php/Competencia_academica)

Centro de escritura Javeriano (Ed.). (2013). Normas APA. Cali, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado de:

<http://portales.puj.edu.co/ftpcentroescritura/Recursos/Normasapa.pdf>

Plan de la Carrera de la Licenciatura en Orientación Educativa y Profesional de la Universidad de Panamá.

Guía para la Orientación Vocacional y Empleo. Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. Editora Sibauste, S.A. 2016.

## 11. ANEXOS



5. Ha asistido, usted durante el periodo escolar 2018-2019, a capacitación o perfeccionamiento docente en áreas como.

- |   |   |
|---|---|
| 1. <input type="checkbox"/> Enfermedades de (E.T.S.)    | 5. <input type="checkbox"/> Acoso escolar                                   |
| 2. <input type="checkbox"/> Liderazgo                   | 6. <input type="checkbox"/> Disciplina asertiva                             |
| 3. <input type="checkbox"/> Valores                     | 7. <input type="checkbox"/> Prevención en el uso de sustancias psicoactivas |
| 4. <input type="checkbox"/> Aspectos legales educativos | 8. <input type="checkbox"/> Sexualidad                                      |

Organismo o institución que la ofreció: \_\_\_\_\_

6. ¿De qué manera los orientadores pueden recibir una formación continua, de forma tal que se fortalezcan como profesionales en el área de liderazgo y valores?

1.  Participar en capacitación coordinada en alianzas por la Universidad de Panamá, otras universidades, Ministerio de Educación y otras instituciones.
2.  Participar en capacitación coordinada por comité organizado por los propios profesionales de la orientación.
3. Otras estrategias: \_\_\_\_\_

### **CAPÍTULO 3: Competencias profesionales**

7. El manejo de la comunicación asertiva, dentro de su desempeño profesional, le permite.

1.  Que los demás expresen sus opiniones y sentimientos sin restricciones.
2.  Atender varios casos de mediación a la vez.
3.  Promover una participación abierta y respetuosa en su entorno laboral y equipo de trabajo.
4.  Apoyar los puntos de vistas de un grupo de trabajo.

8. El trabajo en equipo, dentro de su desempeño profesional, le permite.

1.  Promover la coordinación, desarrollo y logro de metas.
  2.  Propicia la disciplina como estrategia de trabajo.
  3.  A usted, como líder, tomar decisiones.
  4.  Valorar las capacidades y logro de los demás.
  5.  Crear un sentido de pertenencia y confianza entre sus miembros.
9. El manejo, desarrollo e innovación, dentro de su desempeño profesional, le permite.
1.  La utilización del enfoque integral en el desarrollo de programas preventivos y sociales.
  2.  Trabajar colaborativamente en alianzas interdisciplinarias e intersectoriales con objetivos preventivos.
  3.  Llevar los programas que se les solicita que desarrolle.
  4.  Ser investigativo solo si se le presenta una situación en particular.
  5.  Investigar, aportar, complementar teorías y enfoques a la realidad del proceso orientador.
10. Los principios éticos y morales, vistos desde un enfoque integral, en el desempeño profesional, propician.
1.  La coherencia con lo que dice y hace.
  2.  A ser flexible ante los cambios acelerados de la humanidad.
  3.  Autodisciplina personal.
  4.  Crecimiento personal y profesional.
11. El manejo del tema de los valores, bajo un enfoque integral, dentro de su desempeño profesional, le permite.
1.  Relaciones de confianza y respeto dentro de su equipo de trabajo.
  2.  Propiciar el trabajo colaborativo conjuntamente con la comunidad educativa.

3.  Formar estudiantes integralmente más competitivos.
4.  Desarrollar programas que fortalezcan la formación en valores.
5.  Colaborar con otras instituciones en la formación de valores en alianza interdisciplinaria.

12. Considera, usted que estas alternativas propician la incidencia en la práctica de los valores humanos en nuestra sociedad.

1.  Establecerla dentro del currículo como asignatura opcional electiva.
2.  Desarrollarla como asignatura dentro del currículo integral.
3.  Colocarla como opción a desarrollar en el nivel de básica general, pre media y media.
4.  Colocarla como opción a desarrollar en el nivel de educación superior.
5.  Desarrollar programas extracurriculares.

13. ¿Cómo egresado de la Universidad de Panamá y Profesional de la Orientación considera que?

1.  Se da un óptimo resultado en el desarrollo de los proyectos de valores impulsados por el Ministerio de Educación ante la comunidad educativa.
2.  La eficacia y eficiencia de sus competencias profesionales fortalecen la incidencia de los valores humanos en la sociedad actual.
3.  Está en disposición de participar en el desarrollo e innovación de proyectos de valores conjuntamente con la comunidad, Universidad de Panamá y otras instituciones.
4.  Los convenios en alianza interinstitucional ayudan al fomento en la formación y práctica de los valores.

14. Menciona el nombre de algún programa de valores que has desarrollado en el colegio, comunidad o institución en la cual trabajas o apoyas. Describe brevemente cuál fue el logro o meta obtenida.

---

15. Su proceso de líder en el desempeño profesional, le permite.

1.  Ser emprendedor y optimista.
2.  Motivar a los demás a lograr las metas.
3.  Estar preparado para aceptar retos e innovar.
4.  Mantener el poder absoluto y confort ante el grupo.
5.  Mantener una visión global ante los cambios y realidad social.

16. ¿Como orientador sus fortalezas de liderazgo propician?

1.  Cumplir las reglas al pie de la letra.
2.  Solucionar problemas y tomar decisiones por consenso.
3.  Manejar los acuerdos, no a la gente.
4.  Permite que los miembros del equipo crezcan integralmente.
5.  Permite que su equipo trabaje por su cuenta.

***GRACIAS POR SU COLABORACIÓN***

## ***ANEXO 2: Cuestionario N° 2 Dirigidos a Estudiantes***

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

### Cuestionario No. 2

Encuesta dirigida a estudiantes de la Licenciatura en Orientación Educativa y Profesional de la Universidad de Panamá.

**Objetivo:** Recabar información sobre el liderazgo y competencias profesionales a desarrollar, con el fin de incrementar la formación y práctica de los valores en nuestra sociedad actual.

**Estimado estudiante:** Les solicitamos muy respetuosamente su colaboración en responder la siguiente información, la cual es de suma importancia para conocer el uso de las competencias profesionales, que nos permitan la guía como líder para incrementar los valores en la sociedad actual. Siéntase en libertad de dar su opinión de manera objetiva, ya que el tratamiento de esta información será confidencial y la misma tiene propósitos académicos.

**Instrucción:** - Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con X su respuesta.

- En cada pregunta puede responder varias opciones a la vez, según su criterio.

#### **CAPÍTULO 1: Características sociales**

1. Sexo: 1.  Femenino      2.  Masculino
2. Edad: 1.  18 – 22    2.  23 -27    3.  28 – 32    4.  33 – 37    5.  38 y más.
3. Jornada de asistencia a la universidad: 1.  Matutina    2.  Vespertina    3.  Nocturna

#### **CAPÍTULO 2: Formación académica y profesional**

4. Año que cursas en la carrera:  de la Licenciatura en Orientación Educativa y Profesional.

5. Ha asistido usted, durante este año académico 2018-2019, a capacitación o seminario en áreas como.

- |                             |                             |                             |   |
|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|---|
| 1. <input type="checkbox"/> | Enfermedades de (E.T.S.)    | 5. <input type="checkbox"/> | Acoso escolar                                   |
| 2. <input type="checkbox"/> | Liderazgo                   | 6. <input type="checkbox"/> | Disciplina asertiva                             |
| 3. <input type="checkbox"/> | Valores                     | 7. <input type="checkbox"/> | Prevención en el uso de sustancias psicoactivas |
| 4. <input type="checkbox"/> | Aspectos legales educativos |                             |   |

Organismo o institución que la ofreció:

---

6. Considera usted que el plan de estudio de la carrera le permite.

1.  Elegir como opcional o electiva las materias de Ética, valores y liderazgo.
2.  Es flexible, donde los estudiantes se pueden adaptar a los cambios en distintas situaciones y realidades.
3.  Conocer herramientas, estrategias y técnicas innovadoras que lo lleven a desarrollar las competencias necesarias para el ejercicio de su profesión.

7. Conoce con certeza el perfil de su carrera, de modo tal que le permite.

1.  Proponer programas integrales de orientación enfocados en el área humanística de ética y valores.
2.  Organizar programas orientados a apoyar el proceso de orientación en algunos grupos sociales.
3.  Elaborar y desarrollar proyectos que fomenten la formación en valores, conjuntamente con la colaboración de otras instituciones.
4.  Mantener un espíritu investigativo con el fin de contribuir y aportar a los estudios encaminados hacia el desarrollo de un enfoque integral en orientación.

8. Los principios éticos y morales, vistos desde un enfoque integral, adquiridos en el desarrollo de la carrera, propician.

1.  La coherencia con lo que dice y hace.
2.  Autodisciplina personal.
3.  Relaciones de confianza y respeto con los docentes, compañeros y equipo de trabajo.

9. Considera usted que, estas alternativas propician la incidencia en la práctica de los valores humanos en nuestra sociedad.

1.  Desarrollarla como asignatura dentro del currículo integral.
2.  Colocarla como opción a desarrollar en el nivel de básica general, pre media y media.
3.  Colocarla como opción a desarrollar en el nivel de educación superior.
4.  Desarrollar programas extracurriculares.

10. Consideras que estas acciones que se desarrollan en la Universidad de Panamá, ayudan al fomento y práctica de valores.

1.  Actividades artísticas, culturales y deportivas.
2.  Foros, encuentros estudiantiles y didácticos.
3.  Clases virtuales.
4.  Votaciones estudiantiles, de decano y rectoría.

11. Durante el desarrollo de la carrera, usted se ha caracterizado por.

1.  Ser emprendedor y optimista.
2.  Motivar a los demás a lograr las metas.

3.  Estar preparado para aceptar retos e innovar.
4.  Mantener una visión global ante los cambios y realidad social.

12. ¿Cómo orientador en formación has adquirido fortalezas y competencias que propician?

1.  Cumplir las reglas al pie de la letra.
2.  Solucionar problemas y tomar decisiones por consenso.
3.  Manejar los acuerdos, no a la gente.
4.  Permite que los miembros del equipo crezcan integralmente.
5.  Permite que su equipo trabaje por su cuenta.
6.  Desarrollar habilidades de liderazgo.

13. Consideras que mantener una visión por la profesión de orientador le permite.

1.  Participar en los proyectos de valores que desarrolla la Universidad de Panamá, Ministerio de Educación y otras instituciones.
2.  Participar en los proyectos que le ayuden a fortalecer su liderazgo conjuntamente con la Universidad de Panamá, Ministerio de Educación y otras instituciones.
3.  Dedicarse solo a completar su plan de estudio.
4.  Ver los convenios interinstitucionales e interdisciplinario como opción para el fomento y formación en la práctica de valores en nuestra sociedad.
5.  Graduarse y después actualizarse.

14. Consideras que dentro del plan de estudio de la carrera las asignaturas de Ética - valores y liderazgo se le da un manejo bajo las siguientes perspectivas.

1.  Se desarrolla en su totalidad el contenido.
2.  La ven de forma rápida y para completar los créditos.

3.  Es valioso para la adquisición de competencias profesionales.
4.  No aparece como tal en el plan de estudio.
5.  Se desarrolla en otras asignaturas afines.

15. Se siente usted, satisfecho con la formación académica que recibe en la carrera.

1.  Sí
2.  No
3.  Poco
4.  Bastante

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

**ANEXO 3: Nota de solicitud de permiso a la Directora Regional de Educación de Panamá Centro, Magister Petra Sarracín, para abordar los orientadores en los colegios.**

12

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ  
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
ESCUELA DE FORMACIÓN PEDAGÓGICA

Panamá 26 de febrero de 2019

Magtra. Petra Sarracín de Franco  
Directora Regional de Educación  
Panamá Centro  
E. S. D.

Estimada profesora Petra:




Por este medio, nos permitimos solicitarle en la forma más atenta su autorización para que nuestra estudiante: Magistra Edith M Sánchez, céd 2-163-378, quien se encuentra haciendo la Tesis para graduarse de Maestría en Docencia superior; pueda recalcular información sobre los orientadores de los colegios que se detallan adjunto, con el fin de completar una investigación relacionada con la Formación y Desafíos de los Egresados de la Licenciatura en Orientación de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá como Líder y Agente Motivador para Incrementar los Valores Humanos.

Agradeciéndole su colaboración a este estudio, me suscribo con muestras de consideración y respeto,

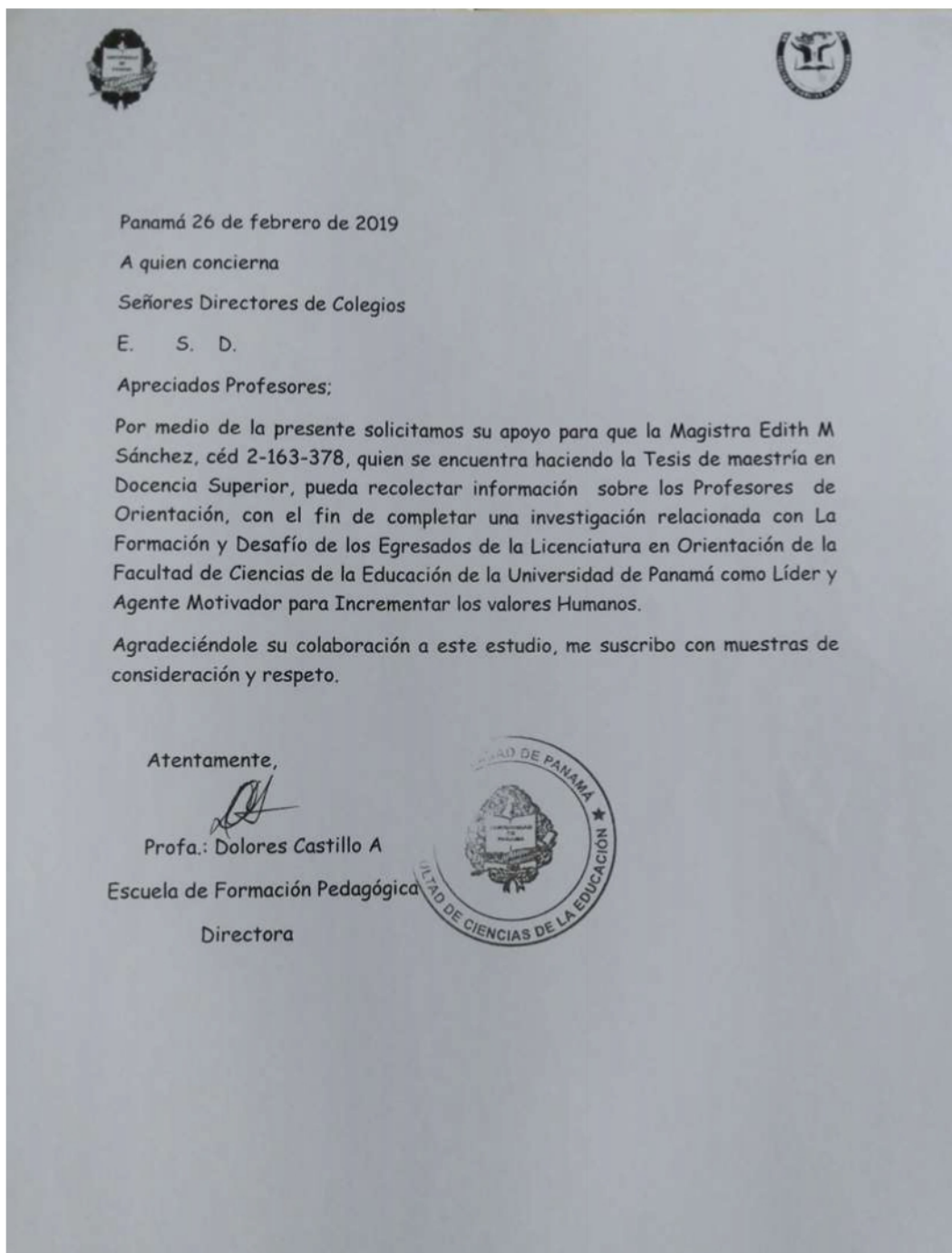
Atentamente,

Profra. Dolores Castillo A  
Escuela de Formación Pedagógica  
Directora

DIRECCION REGIONAL DE PANAMA CENTRO  
**DIRECCION**  
Recibido: \_\_\_\_\_  
Fecha: 28-02-19.  
Hora: 7:26 pm

***ANEXO 4: Nota de solicitud de permiso a los Directores de colegios de la Región Educativa de Panamá centro para abordar a los orientadores.***



***ANEXO 5 Nota de solicitud de permiso a los profesores de la Licenciatura de Orientación Educativa y Profesional para abordar a los estudiantes.***

Panamá 26 de febrero de 2019

Profesores

Licenciatura en Orientación Educativa y Profesional

Facultad de Ciencias de la Educación


E. S. M.

Apreciados Profesores

Por medio de la presente solicitamos su apoyo para que la Magistra Edith M Sánchez, céd 2-163-378, quien se encuentra haciendo la Tesis de maestría en Docencia Superior, pueda recolectar información sobre los estudiantes de la licenciatura en Orientación, con el fin de completar una investigación relacionada con La Formación y Desafío de los Egresados de la Licenciatura en Orientación de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá como Líder y Agente Motivador para Incrementar los valores Humanos.

Agradeciéndole su colaboración a este estudio, me suscribo con muestras de consideración y respeto.

Atentamente,

  
Profa.: Dolores Castillo A

Escuela de Formación Pedagógica

Directora



**ANEXO 6 Nota No. CBUP/060/2020 Comité de Bioética (CBUP), Universidad de Panamá.**



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ  
COMITÉ DE BIOÉTICA (CBUP)

Panamá, 17 de febrero de 2020  
Nota N° CBUP/060/2020

Investigadora  
Edith M. Sánchez  
Maestría en Docencia Superior  
Facultad de Educación  
Universidad de Panamá

Estimada investigadora:

El Comité de Bioética de la Universidad de Panamá CBUP, considera que el proyecto de tesis de Maestría titulado **"Formación y desafío del egresado de la Licenciatura en Educación con Especialización en Orientación Educativa y Profesional de la Universidad de Panamá, como líder y agente motivador para incrementar los valores humanos en la sociedad actual"**, ya ha sido realizado, por lo que no sería posible someterlo a revisión según las normas nacionales e internacionales de los comités de bioética de la investigación que postulan que las revisiones y aprobaciones no pueden ser retrospectivas.

Atentamente.

Dra. Claude Vergès  
Presidente CBUP

CC.: Dra. Norma Andrade, Directora de Postgrado  
CC.: Dr. Janzel Villalaz, Director de Investigación

*ANEXO 7: Nota de certificación de revisión del proyecto de tesis, por la Licenciada en humanidades con Especialización en Español, Mahelis Peña.*

