



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



**LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
ORIENTADORES EGRESADOS DE LA CARRERA EN ORIENTACIÓN
EDUCATIVA Y PROFESIONAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ**

POR:

**MARIA LUISA CAICEDO
CED.5-707-261**

ASESORA:

MAGÍSTER MIXCELA ELIZABETH SALAZAR

(Trabajo de tesis para optar al título de Magíster en Docencia Superior)

PANAMÁ, REPÚBLICA DE PANAMÁ

2022

DEDICATORIA

A mi Padre Celestial Dios, por ser el motor de mi vida y permitirme culminar tan importante etapa de mi formación profesional, exitosamente.

A mi madre Luz María Caicedo, por ser el paradigma de mi realización profesional, evocándonos con su apoyo ilimitado, cariño y compromiso, por la causa familiar.

A mis docentes, por la invaluable abnegación en la impartición de conocimientos y experiencias.

AGRADECIMIENTO

Principalmente a Dios, por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, brindándome sabiduría y fortaleza para culminar con éxito mis metas.

A mi familia, por su comprensión y estímulo constante, además por su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

A mi asesora Mixcela Salazar, por su valiosa orientación, comprensión, paciencia, y entrega en la elaboración de mi tesis.

A todas las personas que, de una forma u otra manera, aportaron en la realización de este trabajo.

GRACIAS, DIOS LES BENDIGA

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN.....	16
CAPÍTULO 1: ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.1. SITUACIÓN ACTUAL	18
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	20
1.2.1. Subpreguntas de la investigación.....	20
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
1.3.1. Objetivo general	21
1.3.1. Objetivos específicos.....	21
1.4. DELIMITACIÓN.....	21
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	22
1.4. LIMITACIONES.....	23
CAPÍTULO 2: FUNDAMENTOS TEÓRICOS	24
2.1. ANTECEDENTES.....	24
2.1.1. FUNDAMENTOS Y ASPECTOS LEGALES DE LA ORIENTACIÓN EN PANAMÁ	26
2.1.2. TOUR FÓRMULA 2013 (LA CARRERA DE TU VIDA)	30
2.1.3. REAPERTURA DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA Y PROFESIONAL	34
2.2. MARCO CONCEPTUAL	38

2.2.1.	Orientación.....	38
2.2.2.	Motivación.....	42
2.2.3.	Desempeño laboral.....	45
2.2.4.	Desempeño docente.....	46
2.3.	MARCO TEÓRICO.....	47
2.3.1.	Teoría de McClelland.....	47
2.3.2.	Teoría XY.....	48
2.3.3.	Teoría ERC.....	49
2.3.4.	Teoría de las Expectativas.....	50
2.3.5.	Teoría de Fijación de metas.....	50
2.3.6.	Teoría de la equidad.....	51
2.3.7.	Teoría del refuerzo de Skinner.....	51
2.3.8.	Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow.....	52
2.4.	FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE ORIENTACIÓN Y DEL PROFESOR ORIENTADOR.....	52
2.4.1.	Naturaleza de las funciones del orientador.....	52
2.4.2.	Funciones del personal de orientación:.....	53
2.4.3.	Plan de estudios de la licenciatura de orientación educativa y profesional de la universidad de panamá.....	57
2.4.4.	Perfil del egresado.....	60
2.4.5.	Habilidades y destrezas del orientador.....	62

2.4.6. Actitudes y disposiciones del orientador	63
2.5. LA IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESOR DE ORIENTACIÓN	65
2.6. LA MOTIVACIÓN COMO RETO DEL DOCENTE ORIENTADOR.	67
2.7. EL ROL DEL ORIENTADOR COMO AGENTE DE CAMBIO.....	68
2.8. EL LIDERAZGO DEL ORIENTADOR	70
CAPÍTULO 3: MARCO METODOLÓGICO	76
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	76
CAPÍTULO 4: ANÁLISIS DE RESULTADOS	80
CAPITULO 5: PROPUESTA.....	109
CONCLUSIONES.....	116
RECOMENDACIONES.....	121
BIBLIOGRAFÍA.....	122

ÍNDICE DE TABLAS

Nro.	Descripción	Pág.
Tabla 1	Sexo	80
Tabla 2	Edad	81
Tabla 3	Colegio donde labora	82
Tabla 4	Años de servicio	83
Tabla 5	¿Siente agrado al asistir al departamento de orientación?	84
Tabla 6	¿Siente ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo?	85
Tabla 7	¿Son cordiales y saludables sus relaciones con los demás docentes?	86
Tabla 8	¿Le agrada coordinar los programas y proyectos de orientación?	87
Tabla 9	¿Dedica usted tiempo para practicar y mantener un buen nivel de motivación en su vida personal?	88
Tabla 10	¿Se considera usted un líder entre los docentes, estudiantes, directivos y padres de familia?	89
Tabla 11	¿Le agrada ser mediador en situaciones de conflictos?	90
Tabla 12	¿Es de su interés participar en trabajos colaborativos?	91
Tabla 13	¿Posee usted las actitudes y disposición necesarias para brindar el servicio de orientación de manera óptima?	92
Tabla 14	¿La remuneración que recibe por su trabajo satisface sus necesidades económicas?	93
Tabla 15	¿Comprende el objetivo de su profesión?	95
Tabla 16	¿Son claras las expectativas que tiene usted de su trabajo?	96
Tabla 17	¿Es de su agrado desarrollar nuevas competencias profesionales?	97

Tabla 18	¿Le gusta aceptar retos en su trabajo?	98
Tabla 19	¿Tiene usted buena disposición para enfrentar cambios?	99
Tabla 20	¿Tiene usted comunicación asertiva con sus superiores y compañeros de trabajo?	100
Tabla 21	¿Considera usted que el trabajo del orientador en los centros educativos es acorde con su profesión?	101
Tabla 22	¿Las políticas de promoción y ascenso del orientador en el área educativa son apropiados y justos?	102
Tabla 23	¿Lleva a cabo su plan de trabajo en el tiempo estipulado?	103
Tabla 24	¿Propone ideas innovadoras en el ámbito de la orientación?	104
Tabla 25	¿Coopera con nuevos proyectos en su lugar de trabajo?	105
Tabla 26	¿Es de su agrado la profesión de orientación?	106
Tabla 27	¿Considera usted importante la orientación como profesión?	107

ÍNDICE DE FIGURAS

Nro.	Descripción	Pág.
Figura 1	Sexo	80
Figura 2	Edad	81
Figura 3	Años de servicio	84
Figura 4	¿Siente agrado al asistir al departamento de orientación?	85
Figura 5	¿Siente ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo?	86
Figura 6	¿Son cordiales y saludables sus relaciones con los demás docentes?	87
Figura 7	¿Le agrada coordinar los programas y proyectos de orientación?	88
Figura 8	¿Dedica usted tiempo para practicar y mantener un buen nivel de motivación en su vida personal?	89
Figura 9	¿Se considera usted un líder entre los docentes, estudiantes, directivos y padres de familia?	90
Figura 10	¿Le agrada ser mediador en situaciones de conflictos?	91
Figura 11	¿Es de su interés participar en trabajos colaborativos?	92
Figura 12	¿Posee usted las actitudes y disposición necesarias para brindar el servicio de orientación de manera óptima?	93
Figura 13	¿La remuneración que recibe por su trabajo satisface sus necesidades económicas?	94
Figura 14	¿Comprende el objetivo de su profesión?	95
Figura 15	¿Son claras las expectativas que tiene usted de su trabajo?	97
Figura 16	¿Es de su agrado desarrollar nuevas competencias profesionales?	98
Figura 17	¿Le gusta aceptar retos en su trabajo?	99

Figura 18	¿Tiene usted buena disposición para enfrentar cambios?	100
Figura 19	¿Tiene usted comunicación asertiva con sus superiores y compañeros de trabajo?	101
Figura 20	¿Considera usted que el trabajo del orientador en los centros educativos es acorde con su profesión?	102
Figura 21	¿Las políticas de promoción y ascenso del orientador en el área educativa son apropiados y justos?	103
Figura 22	¿Lleva a cabo su plan de trabajo en el tiempo estipulado?	104
Figura 23	¿Propone ideas innovadoras en el ámbito de la orientación?	105
Figura 24	¿Coopera con nuevos proyectos en su lugar de trabajo?	106
Figura 25	¿Es de su agrado la profesión de orientación?	107
Figura 26	¿Considera usted importante la orientación como profesión?	107

ABREVIATURAS UTILIZADAS

ABREVIATURA	SIGNIFICADO
C.O.A	CENTROS DE ORIENTACIÓN Y APRENDIZAJE
A.D.V.P.	ACTIVACIÓN PARA EL DESARROLLO VOCACIONAL Y PERSONAL
NCES	LENGUAJE Y COMUNICACIÓN EN ESPAÑOL
NCHI	HISTORIA DE PANAMÁ EN EL MUNDO GLOBAL
DESE	INTRODUCCIÓN A LAS CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ORIE	FUNDAMENTOS DE ORIENTACIÓN
PSPE	CRECIMIENTO Y DESARROLLO DEL NIÑO I
DITE	COMUNICACIÓN Y TECNOLOGÍA EDUCATIVA
ORIE	ORIENTACIÓN EDUCATIVA I
HIST	HISTORIA DE LAS RELACIONES DE PANAMÁ CON LOS E.E.U.U.
NCGE	GEOGRAFÍA DE PANAMÁ
NCIN	LENGUAJE Y COMUNICACIÓN EN INGLÉS
ORIE	HISTORIA DE LA ORIENTACIÓN EN PANAMÁ
PSIP	CRECIMIENTO Y DESARROLLO DEL ADOLESCENTE II
ORIE	ORIENTACIÓN EDUCATIVA II
EVIN	DISEÑO Y MANEJO DE INSTRUMENTOS
ORIE	ÉTICA DEL ORIENTADOR Y RELACIONES HUMANAS
HIST	HISTORIA DE LAS RELACIONES DE PANAMÁ CON LOS E.E.U.U.
NCSM	SOCIEDAD MEDIO AMBIENTE Y DESARROLLO
DER	FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LA ORIENTACIÓN EDUCATIVA
EVIN	EVALUACIÓN POR PORTAFOLIO
ORIE	TÉCNICAS DE ORIENTACIÓN I
ORIE	ORIENTACIÓN PARA LA EDUCACIÓN BÁSICA GENERAL
ORIE	ORIENTACIÓN FAMILIAR I
DITE	RECURSOS DIDÁCTICOS
ORIE	PROGRAMAS Y PROYECTOS EN ORIENTACIÓN I
PSIC	PERSONALIDAD Y ORIENTACIÓN
ORIE	TÉCNICAS DE ORIENTACIÓN II
ORIE	ORIENTACIÓN FAMILIAR II
PSIP	TEORÍA DEL APRENDIZAJE PARA ORIENTADORES
ORIE	ORIENTACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA SEXUALIDAD
ORIE	PROGRAMAS Y PROYECTOS EN ORIENTACIÓN
ORIE	ORIENTACIÓN Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS EN EL AULA
DESD	ANDRAGOGIA PARA ORIENTADORES
PSIP	EDUCACIÓN ESPECIAL
PSIP	INTELIGENCIAS MÚLTIPLES
MULT	EDUCACIÓN ARTÍSTICA

ABREVIATURAS UTILIZADAS

ABREVIATURA	SIGNIFICADO
ORIE	DIAGNÓSTICO EN ORIENTACIÓN
EVIN	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
ORIE	ORIENTACIÓN PERSONAL I
ORIE	ORIENTACIÓN VOCACIONAL PROFESIONAL I
EDSU	TEORÍA Y DINÁMICA DE GRUPO
ORIE	CONSEJERIA EN ORIENTACIÓN I
ORIE	DIAGNÓSTICO EN ORIENTACIÓN II
EVIN	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN II
ORIE	ORIENTACIÓN PERSONAL SOCIAL II
ORIE	ORIENTACIÓN PROFESIONAL VOCACIONAL II
ADSU	CONSEJERIA EN ORIENTACIÓN II
ORIE	MEDIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS ESCOLARES
ORIE	TRABAJO DE GRADUACIÓN
DESE	TEORÍAS ANTROPOLÓGICAS DE LA PEDAGOGÍA
ORIE	ORIENTACIÓN Y EVOLUCIÓN INSTITUCIONAL
ORIE	ORIENTACIÓN Y LIDERAZGO Y AUTOGESTIÓN
ORIE	PRÁCTICA SUPERVISADA INSTITUCIONAL
CURRI	ORIENTACIÓN EN EL CURRÍCULO EDUCATIVO
PSIC	ORIENTACIÓN EN PROBLEMAS PSICOSOCIALES
ORIE	PRÁCTICA SUPERVISADA EN EL SISTEMA EDUCATIVO
ORIE	TRABAJO DE GRADUACIÓN II
ORIE	ORIENTACIÓN GERONTOLÓGICA
ORIE	ORIENTACIÓN DE CARRERA

RESUMEN

A través de una mirada reflexiva sobre la problemática que representa el objeto de estudio de esta investigación, se observó que los egresados de la carrera de Orientación Educativa y Profesional, dictada en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá, a pesar las competencias básicas para el ejercicio de sus funciones, que se encuentran establecidas en los diferentes programas de asignaturas, suele ocurrir que al ser insertados en el sistema educativo panameño muestran poco interés por innovar y realizar su labor con dinamismo y creatividad. Este escenario permite generar conocimiento científico basado en el supuesto de que hay poca motivación del orientador en la praxis diaria de su trabajo o que la formación recibida no es suficiente para desempeñarse con eficacia y eficiencia. Lo cual estableció la relevancia práctica de esta investigación debido a que representa una ayuda significativa a los actores principales (estudiantes – docentes) al conocer como la motivación contribuye al buen desempeño de los orientadores egresados de esta carrera, mediante la exploración de sus habilidades y destrezas y descubrimiento de sus verdaderos intereses, y así contemplar sus opciones en cuanto a profesiones y oficios. En cuanto al aspecto metodológico se utilizó un enfoque cuantitativo con un paradigma positivista. Debido a su particularidad de utilizar métodos y técnicas cuantitativas en donde se utilizó la recolección y análisis de los datos para contestar las preguntas de investigación y probar hipótesis. Arrojando en su hipótesis planteada que la motivación incide positivamente en el desempeño de los Orientadores en servicio, egresados de la licenciatura en Orientación. En donde la mayoría expresaron satisfacción con su profesión, la cual les causa agrado pues cumple con las metas establecidas, además las actividades realizadas son vistas como labores que responden al perfil de un orientador, considerando que esta profesión reviste importancia dentro del sistema educativo.

ABSTRACT

Through a reflective look at the problem that represents the object of study of this research, it is observed that the graduates of the Educational and Professional Orientation career, taught at the Faculty of Educational Sciences of the University of Panama, despite the basic skills for the exercise of their functions, which are established in the different subject programs, it usually happens that when they are inserted in the Panamanian educational system they show little interest in innovating and carrying out their work with dynamism and creativity. This scenario allows the generation of scientific knowledge based on the assumption that there is little motivation of the counselor in the daily praxis of his work or that the training received is not sufficient to perform effectively and efficiently. Which established the practical relevance of this research because it represents a significant help to the main actors (students - teachers) by knowing how motivation contributes to the good performance of counselors graduated from this career, by exploring their skills and abilities. Skills and discovery of their true interests, and thus contemplate their options in terms of professions and trades. Regarding the methodological aspect, a quantitative approach was used with a positivist paradigm. Due to its particularity of using quantitative methods and techniques where data collection and analysis was used to answer research questions and test hypotheses. Throwing in his raised hypothesis that motivation positively affects the performance of the Counselors in service, graduated from the degree in Guidance. Where the majority expressed satisfaction with their profession, which they like because it meets the established goals, in addition, the activities carried out are seen as tasks that respond to the profile of a counselor, considering that this profession is important within the educational system.

INTRODUCCIÓN

La profesión docente, específicamente en el área de orientación, reviste una gran importancia para garantizar la calidad de la educación e indiscutiblemente su desempeño va de la mano con la motivación que los mismos tengan para ejercerla, tomando en cuenta que esto incluye aspectos profesionales y personales que la delimitan. Un docente motivado por ser un guía, por aprender, enseñar tiende a potenciar su práctica educativa diaria y, al mismo tiempo son capaces de estimular a los alumnos para que se involucren en su proceso de aprendizaje.

La motivación implica una diversidad de variables, entre ellas los motivos intrínsecos (que surgen de las expectativas y valores internos) y extrínsecos (es decir, derivados del entorno y de los elementos sociales). Es debido a lo vital de este elemento que se ha realizado una investigación destinada a establecer el nivel de motivación de los docentes del área de orientación egresados de la Universidad de Panamá, como una manera de contribuir a su formación integral y servir de puerta de entrada a quienes deseen profundizar esta temática.

Se ha comenzado en el primer capítulo, por exponer la situación actual por la que atraviesa este tópico, llegando a plantearse las preguntas de investigación y estableciendo los objetivos generales y específicos de la misma. Se realiza también la delimitación y la justificación de la investigación. El segundo capítulo abarca el marco teórico, donde se hace referencia a los antecedentes de investigación que se han realizado alrededor de este tema; así mismo se tratan teorías existentes acerca de la motivación y se presentan los aspectos consistentes con la profesión docente en el área de orientación.

El tercer capítulo, comprende los aspectos metodológicos que sirvieron al proceso de investigación, delimitando el tipo y diseño de la misma, detallando las diferentes fases ejecutadas. El cuarto capítulo, comprende los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento diseñado, los cuales se muestran a través del uso de Figuras con sus correspondientes análisis, derivando en las conclusiones de todo el proceso investigativo.

CAPÍTULO 1: ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO 1: ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. SITUACIÓN ACTUAL

Desde tiempos muy remotos la necesidad de conocer las características de los sujetos con el fin de orientarles más adecuadamente hace que el movimiento de la orientación adopte y asuma la búsqueda de una metodología objetiva y confiable que permita determinar las diferencias individuales. En otras palabras, el término de orientación es concebido fundamentalmente, como una intervención individual y directa, orientada a la resolución de los problemas del sujeto; de manera de poder adaptarlo a la situación o a las demandas de la educación o de la profesión. (Ministerio de Educación, Política Social y Deporte de España., 2009)

Esta concepción ha ido evolucionando a favor de una postura donde la acción orientadora se concibe como una respuesta más amplia y pedagógica considerando los nuevos cambios, al igual que los protagonistas y escenarios en los que debe intervenir esta disciplina, proporcionando situaciones de aprendizaje significativos que faciliten la reconstrucción y progreso de los esquemas conceptuales mediante un enfoque constructivista.

Dicha postura requiere asumir un gran reto, sobre todo, de aquellas personas que tienen la loable misión de educar y orientar, complementada la misma con la vocación de servicio, identidad, compromiso y disposición para trabajar por un cambio positivo. Tal como señala la Ley 34 (1995:69) en el artículo 4-A, numeral primero, uno de los fines de la educación, es “contribuir al desarrollo integral del individuo con énfasis en la capacidad crítica, reflexiva y creadora para tomar decisiones con una clara concepción filosófica y científica del mundo y de la sociedad, con elevado sentido de solidaridad humana” (Ley 34, 1995).

Se entiende que el objetivo central de la educación se enmarca en lograr la formación integral y holística del estudiante, y por otra parte ubicarlo en el mundo laboral.

En este sentido, esto último se encuentra vinculado siempre, y de forma muy estrecha, a la educación que cumple con su papel de preparar al estudiante para la vida y el desarrollo del país.

Para reforzar lo expresado, en el marco de la práctica del ejercicio de la carrera de orientación, la misma ha experimentado profundas transformaciones, desde el punto de vista conceptual y operativamente pasa a ser considerada como una labor extendida de atención al estudiante en ámbitos como lo académico, lo profesional y lo personal.

Sin embargo, la realidad es muy diferente entre países, sobre todo en el marco de Latinoamérica y el Caribe, en especial Panamá. Durante estas últimas décadas, se ha observado una práctica orientadora un tanto desalentadora desde la formación del orientador en los recintos universitarios de la región, puesto que no reúne las condiciones óptimas para su ejercicio. Esta situación posiblemente es consecuencia de la ausencia de una identidad definida, vinculada al mismo tiempo, a la falta de interés, exceso de asignaciones laborales ajenas a las funciones relacionadas con el perfil profesional y lineamientos establecidos para desempeñarse como orientador.

Como complemento de lo anterior, este panorama va acompañado de una desmotivación de parte de los estudiantes, lo cual genera a la vez, la evasión de responsabilidades, apatía y poca empatía ante las dificultades que pudiesen presentarse durante el proceso y preparación académica. Toda esa situación, sin duda muestra una crisis, sobre todo, al observar entre los orientadores especialistas que prestan servicio en centros educativos: ambigüedad y contradicciones en cuanto a sus objetivos y funciones; formación y actualización académica permanente; diversas asignaciones de tareas distintas a las que le corresponden y que son más que todo de carácter administrativo; la falta de claridad entre sus labores y las del profesor consejero, entre otras.

Este estudio se realiza dentro del contexto actual de la carrera de Orientación de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá, en la cual se observa con preocupación que la mayoría de los profesionales de la docencia consideran poco importante invertir tiempo en compartir con los estudiantes para atender sus necesidades, intereses y aspiraciones individuales a través de charlas y conversatorios, donde se les pueda inducir, explicar y responder a todas las inquietudes como futuros profesionales, lo que puede ser un factor desmotivante a la hora de ejercer su profesión, afectando así su buen desempeño.

Actualmente, Panamá cuenta con aproximadamente doscientos cincuenta (250) profesionales de la orientación, lo cual representa una oferta limitada para el amplio campo laboral que requiere de sus servicios, en especial el ámbito educativo, si a este escaso gremio, le sumamos un bajo nivel de motivación en sus labores, estamos frente a una necesidad inminente de analizar los factores que se originan de esta situación, pues de ella depende la calidad de la formación que reciben los estudiantes panameños así como la prevención e intervención en aspectos como la deserción, la repitencia y la escogencia efectiva de su futura formación a nivel profesional.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Partiendo de esas consideraciones, se realizó la presente investigación a partir de la siguiente interrogante:

¿De qué manera la motivación contribuye en el desempeño de la labor de los orientadores egresados de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá?

1.2.1. Subpreguntas de la investigación

De la anterior pregunta, se intentó responder a las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son las características del desempeño de los orientadores egresados de la carrera de orientación encontradas en el sistema público?

¿Cuál es el nivel de motivación de los orientados egresados de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá, de acuerdo con su desempeño en el contexto escolar?

¿Cómo la motivación de los orientadores egresados de la carrera de orientación incide en su desempeño en el sistema educativo panameño oficial?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo general

Conocer la incidencia de la motivación en el desempeño de los orientadores egresados de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá ante el contexto actual del sistema educativo panameño oficial.

1.3.1. Objetivos específicos

- Determinar las características del desempeño de los orientadores egresados de la Facultad de Ciencias de la Educación.
- Identificar el nivel de motivación de los orientadores egresados de la carrera de orientación educativa y profesional, de acuerdo con su desempeño en el contexto escolar.
- Explicar, cómo la motivación incide en el desempeño de los orientadores egresados de la carrera de orientación en el sistema *educativo oficial*.

1.4. DELIMITACIÓN

Esta investigación se desarrollará con los orientadores en servicio, egresados de la Universidad de Panamá de la Facultad de Ciencias de la Educación, que laboran en el sistema educativo panameño oficial y se encuentran a cargo de la Dirección Nacional de Orientación Educativa y Profesional, durante el año 2020.

1.3. JUSTIFICACIÓN

La tarea de elegir una carrera o una profesión no es nada fácil, de esa decisión depende el futuro, por cuanto el ser humano pasa gran parte de la vida realizando actividades formativas y/o laborales, preparándose y actualizándose, con el fin de ir creciendo profesionalmente; pues, el hecho de sentirse exitoso o no en el estudio y el trabajo, de estar satisfecho o motivado confirma esta veracidad; el experimentar o no crecimiento personal, el sentirse realizado, tiene relación directa con la carrera de la Orientación Educativa. Es por esta razón, que la presente investigación representa un aporte al problema con los orientadores en servicio egresados de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá.

En este sentido, desde el punto de vista teórico este estudio permitirá profundizar sobre el tema de la variable “motivación” debido a que su estudio y profundización favorece el crecimiento institucional, social, personal y profesional de los orientadores en servicio egresados de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá; de igual forma, servirá como antecedentes y referencias bibliofiguras a otros investigadores que se interesen en esta temática.

Respecto, a la relevancia práctica, ayudará a que los actores principales (estudiantes – docentes) de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá, comprendan de qué manera la motivación contribuye en el cumplimiento del desempeño en la labor de los orientadores egresados, mediante la exploración de sus habilidades y destrezas con el fin de descubrir sus verdaderos intereses; de modo tal, de permitirles contemplar sus opciones en cuanto a profesiones y oficios.

En cuanto al punto de vista social, este estudio va a fomentar en los orientadores egresados que están en servicio la posibilidad de interrogarse a sí mismo con respecto al lugar que ocupa, su relación con los otros, el sentido que quiere darle a su presente y su futuro.

De allí, que la buena elección puede impactar de manera positiva, primero en los estudios universitarios para hacerlos con más entrega; y luego, dentro de la vida laboral, de modo directo en sus resultados, permanencia y calidad de su trabajo profesional y, por ende, en su calidad de vida.

En cuanto al aspecto metodológico, esta investigación se justificará en el sentido que, aportará información relevante a la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá, ya que se contará con un instrumento cuyos resultados contribuirán a conocer las debilidades en materia de orientación educativa y profesional para convertirlas en fortalezas, unificando compromisos, clarificando metas, entre otros.

1.4. LIMITACIONES

En el presente trabajo se presentan las siguientes limitaciones

- Escasa literatura y antecedentes investigativos del tema.
- Ubicación de los egresados de la carrera de orientación de la Universidad de Panamá, para participar en el estudio.
- Aplicación de instrumentos vía on line, por el estado de cuarentena por la pandemia del Covid-19.

CAPÍTULO 2: FUNDAMENTOS TEÓRICOS

CAPÍTULO 2: FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. ANTECEDENTES

Para el desarrollo del presente estudio, se ha realizado la revisión documental de los antecedentes que permiten tener una visión más amplia del estado del arte acerca del tema de la motivación laboral y su relación con el desempeño de los profesionales de la orientación educativa en Panamá, al respecto son numerosos los documentos encontrados, de los cuales se han seleccionado los que presentan una mayor correspondencia con las variables del presente estudio y, que por ende aportan al desarrollo de este. A continuación, se presentan los hallazgos.

Elliff (2010) presentó un estudio de tipo cualitativo, descriptivo fenomenológico en la Universidad Autónoma de Madrid con el principal objetivo de determinar si en los profesores, como enseñantes, se pueden establecer configuraciones motivacionales similares a la de los alumnos, como aprendices, en el marco de la teoría de orientación a meta.

Las conclusiones del estudio señalan que al enseñar puede haber orientaciones motivacionales diversas similar a lo que sucede en la tarea de aprender. Otros aspectos que plantea el estudio es que las motivaciones de los profesores pueden incidir en los resultados de sus estudiantes y que las atribuciones, expectativas, emociones y auto concepto, como elementos, representan orientaciones motivacionales (pág. 18).

Por otra parte, Jiménez (2014), en la Universidad Católica de Colombia, desarrolló una investigación descriptiva correlacional entre el liderazgo transformacional de los directores, la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada de la ciudad de Bogotá. El estudio puso en evidencia una correlación entre motivación interna y desempeño laboral docente, entre los componentes de la motivación interna y logro, entre grupo de trabajo y el medio para lograr los motivadores en requisición con el liderazgo (p. 3).

Ventura (2012), presentó un estudio en la Pontificia Universidad Católica del Perú, con el objetivo de analizar las percepciones de los docentes y directivos sobre la satisfacción laboral, y concluyeron que éstas se manifiestan inicialmente de forma intrínseca por las oportunidades que tienen para asumir retos y aprender competencias de gestión directiva (pág. 4).

Pérez (2012), llevó a cabo una investigación descriptiva correlacional, en la Universidad San Ignacio de Loyola, para determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño docente. Dicho estudio permitió encontrar una correlación media y positiva entre el nivel de motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla.

Igualmente, Pisconti (2014), citado por Jiménez (2014), presentó un estudio descriptivo-explicativa, con diseño correlacional causal, en el Instituto Científico Tecnológico del Ejército General de División Edgardo Mercado Jarrin, con el objetivo de determinar si existe una relación significativa entre motivación y clima laboral en los docentes. Dicha investigación, mostró una alta correlación positiva entre motivación y clima laboral ($r= 0.783$) (pág. 28).

Bruno (2017) por su parte, desarrolló un trabajo de investigación, transversal y correlacional, en la Universidad Cesar Vallejo, con el cual se logró determinar que existe una correlación entre la motivación laboral y el desempeño docente de las maestras de educación inicial. El autor concluye que no existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente de las maestras de educación inicial de la Red 03 de la UGEL 07 del distrito de San Borja.

Igualmente, Urcino (2011) presentaron en la Universidad Autónoma de Nuevo León un proyecto de maestría titulado “Papel de la motivación en el desempeño docente”. La investigación es de tipo ex post facto de tipo descriptivo. Los resultados señalan que si existen factores comunes de motivación en los docentes de posgrado, los cuales guardan relación con su desempeño (pág. 4).

Sin embargo, no se ha encontrado estudios en Panamá relacionados con la motivación de los orientadores egresados de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá, que permitan generar otros estudios relacionados con formación, competencias socioemocionales, motivación y fracaso escolar entre otros.

2.1.1. FUNDAMENTOS Y ASPECTOS LEGALES DE LA ORIENTACIÓN EN PANAMÁ

La Orientación en Panamá tiene fundamentos teóricos y legales, con miras a favorecer la formación integral del estudiante. En ese sentido, el gobierno panameño desarrolla políticas educativas sostenibles que se ven fortalecidas con la reapertura de la Dirección Nacional de Orientación Educativa y Profesional.

En cuanto a las bases legales, podemos mencionar en primer lugar, que la Constitución de la República de Panamá de 1946, en su artículo 92, establece la creación de un servicio de orientación, sin embargo, esta norma fue bastante amplia y sin entrar en particularidades, hasta el año 1959. Por lo que, el inicio de la Orientación Educativa se establece en forma definitiva y legal en el año 1959 con la creación de una sección departamental dentro del Ministerio de Educación.

En la década del 60, se crea una Sección de Orientación Educativa Vocacional y Técnica, y muchos años después, los profesionales de la orientación desarrollaron acciones encaminadas a aumentar el número de orientadores que hay en los colegios. En el año de 1970 se concibe la orientación como un servicio al cual tienen derecho todos los estudiantes del país. En aquél entonces, laboraban 92 orientadores, 24 en escuelas secundarias y 14 en 16 escuelas primarias de la ciudad capital, para 1974. Ese mismo año, se crea la Dirección General de Orientación mediante el Decreto Ley N° 438 del 8 de noviembre (Decreto N° 438 , 1974).

Dicho decreto, intentaba desarrollar el artículo 90 de la Constitución de 1972, por lo que su amplitud y alcance es mucho mayor que el artículo 182 de la Ley N° 47 Orgánica de Educación (1946). El decreto en mención, señala en su artículo primero, lo siguiente:

“Las bases legales de este servicio enuncia que esta Dirección tendrá a su cargo todo lo relacionado a las actividades de Orientación Educativa y Profesional, que se brinda en los diferentes niveles y modalidades de la enseñanza, destinada a favorecer el éxito del educando en las diversas etapas de su aprendizaje” (Decreto N° 438, 1974, art. 1°).

De esta manera, se observa que con el Decreto N° 438, se comienza a profundizar en las normativas y regulaciones del servicio de orientación educativa en el país, definiendo sus funciones de manera más específica, lo que promueve el desempeño de los profesionales de área, pues, la clara definición de cargos y funciones es un elemento asociado indiscutiblemente a la motivación y el buen desempeño laboral.

Siendo así, como entre los años 1974 a 1979, se integran en una sola dependencia del Ministerio de Educación todos los Servicios Educativos y los Departamentos de Orientación de los colegios secundarios y se constituyen en los Centros de Orientación y Aprendizaje (C.O.A). En 1980, los especialistas de la planta central, se organizan en unidades técnicas.

Para el año de 1981, con la desaparición de los C.O.A, se adopta una nueva modalidad de trabajo, el “Equipo Interdisciplinario”, en la búsqueda de una mayor articulación entre las funciones orientadoras y la formación académica de los estudiantes, reconociendo la concepción holística que debe tener el proceso educativo para mejorar su calidad desde un enfoque integral del ser humano.

De esta manera, a partir del año 1985, se comienzan una serie de propuestas para estructurar el servicio de orientación, entre ellas, las Coordinaciones Técnicas Administrativas y los Gabinetes Psicopedagógicos, hasta aprobarse en el año 1993 la carrera de orientación.

Seguidamente, se encuentra como marco regulatorio de la actividad de orientación educativa en el país la Ley N°47, Orgánica de Educación de 1946, en el artículo 182, Capítulo II, donde se menciona que “en todo plantel de educación secundaria cuyo número de alumnos lo justifique, en concepto del Ministerio de Educación, habrá una sección de Orientación Educativa y Vocacional. El Órgano Ejecutivo reglamentará sus funciones” (Ley N°47, 1946).

De acuerdo con el artículo 182, es obligatoria la presencia de los orientadores educativos en los diversos planteles, y que estos posean una cantidad de estudiantes considerable; de allí, que se reconoce la importancia de la función orientadora en el sistema educativo y, por ende, el papel del profesional de la orientación que debe estar a cargo de esta coordinación.

En 1995 se aprueba la Ley N° 34 del 6 de julio por la cual se deroga, modifica y subrogan artículos de la Ley N° 47, Orgánica de Educación, los cuales se refieren expresamente al Servicio Nacional de Orientación Educativa y Profesional, con la participación directa del orientador en Formación Universitaria (Decreto N° 438 , 1974). Entre los artículos de esta norma legal, cabe enunciar los siguientes:

Artículo 278:

El Ministerio de Educación, con organismos e instituciones del sector público, organizará e integrará el Servicio Nacional de Orientación Educativa y Profesional, dirigido por especialistas en esta disciplina, con la participación de orientadores, psicólogos, pedagogos, psicopedagogos, trabajadores sociales, especialistas en dificultades del aprendizaje, médicos, enfermeras, organizaciones docentes, estudiantiles y padres de familia (Ley 34, 1995, art 278).

El artículo otorga un carácter multi e interdisciplinario al servicio Nacional de Orientación Educativa y Profesional, sin embargo, deja claro que su dirección estará a cargo de los profesionales de la orientación, reconociéndose así lo sustantivo de la disciplina y otorgándole la importancia que tiene el profesional de esta disciplina.

Artículo 279:

El Servicio de Orientación Educativa y Profesional se ofrecerá bajo la dirección de orientadores con formación universitaria en esta rama, a través del departamento de orientación en las respectivas instituciones, en todos los niveles y etapas del sistema educativo, con el objeto de contribuir en la formación integral del individuo de acuerdo con sus intereses, capacidades, dificultades y otros aspectos (Ley 34, 1995, art 279).

Por medio de este artículo, se reconoce la necesidad de profesionalización universitaria para las personas que ejerzan la orientación educativa, igualmente se declara el alcance que tienen los departamentos de orientación en todos los niveles del sistema educativo y su finalidad enfocada a la formación integral de los estudiantes.

Artículo 280:

La Orientación Educativa se desarrollará tomando en cuenta los elementos del currículum, como servicio de apoyo al proceso de aprendizaje. Incluirá investigaciones psicopedagógicas, con la planificación de acciones preventivas diagnósticos y ejecución de terapias, reeducación y asistencia técnica (Ley 34, 1995, art 280).

Los servicios de orientación educativa deben incluir no solo la atención directa con los estudiantes, sino también, el campo de la investigación psicopedagógica con el objetivo de establecer acciones de prevención e intervención de acuerdo con las necesidades identificadas, contribuyendo de esta manera al desarrollo del currículum y al mejoramiento del aprendizaje del estudiante, al igual que, a la formación educativa en general.

Artículo 281:

El servicio de orientación educativa y profesional responderá a un enfoque interdisciplinario planificando consonancias con la realidad nacional, promoverá en orden de prioridad, al individuo, la familia, por ende, a la sociedad representada por los diversos sectores de la economía y vinculará a las escuelas y al estudiante con empresas estatales y privadas en cuanto a experiencias seguimiento y posibilidades ocupacionales (Ley 34, 1995, art 281).

De acuerdo con las normativas legales relacionadas con el servicio de orientación educativa y profesional en Panamá, queda en evidencia el reconocimiento a los profesionales que la ejercen, otorgándoles funciones explícitas relacionadas con la atención que deben prestar a los estudiantes desde los centros educativos en los diferentes niveles del sistema educativo, formando además parte del equipo multi e interdisciplinario que tiene bajo su responsabilidad la formación del estudiantado.

Por lo tanto, es importante que los orientadores educativos y profesionales, conozcan y reflexionen acerca de su responsabilidad como funcionarios del Ministerio de Educación al servicio del Estado, como un elemento fundamental para la calidad de la educación en Panamá.

2.1.2. TOUR FÓRMULA 2013 (LA CARRERA DE TU VIDA)

El 29 de julio del 2013 se realiza el “Primer Encuentro Nacional de Orientadores de Panamá”, en la cual participaron aproximadamente 500 orientadores, en coordinación de la Dirección Nacional de Servicios Psicoeducativos y la Comisión Nacional de Orientadores, mediante la administración de la Ministra de Educación Lucy Molinar, quien avaló el Proyecto Tour Fórmula 2013, ¡Carrera, profesión, mi decisión! (Jiménez G. , 2013)

Este Programa de Orientación Vocacional - Profesional fue elaborado por un grupo de orientadores, entre los cuales se pueden mencionar: Nixia Olmos de Arcilla, Iliana Edith Cortéz, Mixcela Salazar, Gilberto Castillo, Silmax Macre, Nereida Ramos y Justo Pastor Ramos.

El mismo tuvo como propósito, generar un espacio para el desarrollo del proyecto de vida de los estudiantes, desde séptimo hasta noveno grado, utilizando una dinámica lúdica (carrera de tu vida) e integrando una perspectiva creativa, innovadora y tecnológica, basada en la igualdad de oportunidades profesionales para los estudiantes frente a la elección profesional, en la praxis orientadora.

De acuerdo con Jiménez, redactor del Periódico la Opinión, en Ciudad de Panamá, la metodología utilizada en la elaboración del Tours Fórmula, representa un método innovador, que logró despertar la motivación de los estudiantes debido a que les permitió analizar sus expectativas frente a la realidad del contexto individual, social y nacional, como ruta para la toma de decisiones acerca de su ingreso futuro a la educación superior.

Uno de los mayores aportes que tuvo este proyecto es que permitió, de forma atractiva y didáctica, un espacio lúdico para que el estudiante reconozca sus oportunidades y amenazas para la consecución de sus estudios a nivel media, a la vez, sensibilizarlos ante la oferta académica de Panamá y otros países, evaluando las opciones que más le convengan desde su realidad, logrando minimizar el riesgo de deserción o fracaso en ellos.

Este programa de Orientación Vocacional Profesional logró impactar de manera positiva a los orientadores en servicio del sistema educativo panameño, de manera que los orientadores llevaron a sus planteles una estrategia innovadora, y que les motivaba a ellos como facilitadores en el aprendizaje de nuevas experiencias y a sus alumnos como orientados. Aún los orientadores en servicio utilizan el cuadernillo del Tours Fórmula en las tareas de orientación vocacional profesional con sus estudiantes.

Los pilares del abordaje son la motivación, la vocación, las aptitudes, los intereses, la oferta académica, la demanda laboral y el financiamiento, como los elementos necesarios para que los jóvenes panameños logren insertarse exitosamente al nivel de la Educación Superior.

El Tours Fórmula es un proyecto, que, en la actualidad, es desarrollado por algunos docentes. Dicho proyecto tiene una duración de nueve semanas en los centros escolares, las cuales se clasifican en tres etapas, y cada etapa se desarrolla en tres (3) semanas. Cada fase tiene como denominación una etapa propia de una carrera de autos.

A continuación, se presenta cada fase:

Etapa de sensibilización:

- Reuniones de sensibilización a los directores y orientadores del país.
- Capacitación a todos los orientadores del país (1 semana).
- Reuniones del director y el orientador de cada plantel con los coordinadores

de materias.

1 semana Concurso a nivel de cada plantel

1 semana Concurso a nivel zona escolar

1 semana a nivel regional

1 semana a nivel a nivel provincial

2 semanas a nivel nacional

La propuesta de trabajo presenta las siguientes fases

Primera Fase: Posición a sus marcas

Esta primera fase corresponde a la exploración y tiene como propósito que el estudiante identifique sus posibilidades y limitaciones desde el reconocimiento del contexto social.

Segunda Fase: Posición de listos

Esta segunda fase, comprende la definición de las ofertas educativas nacionales e internacionales y su análisis, desde el conocimiento de sus limitaciones y potencialidades definidas en la fase anterior.


Tercera Fase: Impulso y Desaceleración y Aceleración.


Esta fase comprende dos etapas: especificación y realización. La etapa de realización, se refiere al reconocimiento de eventual existencia de obstáculos en el camino del desarrollo de la carrera escogida, permitiéndole a la vez, la búsqueda de alternativas para superarlos.

Por lo tanto, esta fase conlleva a la formulación de un proyecto de vida objetivo en el estudiante. El modelo de simulación, comprende el análisis de los diferentes tipos de bachilleratos existentes en Panamá, los cuales se simbolizan mediante “circuitos”, y que revisten importancia, porque permiten el análisis de la correspondencia de los perfiles de egreso del bachillerato con los perfiles de ingreso a cada una de las carreras universitarias.

El proyecto Tour Fórmula se fundamenta en el modelo de Activación para el Desarrollo Vocacional y Personal (A.D.V.P.). Que a su vez considera las habilidades y actitudes que debe desarrollar el estudiante para la elección correcta de su carrera en atención a su vocación.

El Modelo ADVP en su concepción exploratoria del desarrollo vocacional y personal:

-  **La tarea de exploración:** comprende la selección y organización de información y experiencias previas significativas para el estudiante, de manera que logre construir un mapa de su contexto, donde se encuentran definidas de manera clara sus oportunidades, así como los posibles obstáculos. Llevándolo a un imaginario de las carreras y campos profesionales que realmente puedan ser provechoso para él. Esta etapa se valdrá de las técnicas de la observación, la curiosidad, la producción de hipótesis, la tolerancia a la ambigüedad, la flexibilidad, el gusto por el riesgo y el deseo por la autonomía.

-  **La tarea de cristalización:** el alumno determina el tipo de persona que es y el tipo de trabajo que le gustaría realizar sobre la base de las informaciones y experiencias obtenidas a través de la tarea de exploración. Es decir, logra una visualización del campo laboral de las carreras que ha considerado como opción, mediante la reflexión de su campo de trabajo, logrando así aumentar la visión de su vocación en cada una de ellas.

- ✚ **La tarea de especificación:** Esta tarea tiene una naturaleza subjetiva, pues implica la autorreflexión que hace el estudiante con base a los resultados de las tareas anteriores, frente a sus potencialidades en cada una de las carreras. Es un espacio muy importante, pues permite tener una perspectiva realista de las oportunidades que puede aprovechar en cuanto a las carreras a seleccionar, para su formación profesional.

- ✚ **Tarea de realización:** Comprende la previsión y planificación por parte del estudiante para la toma de decisión en cuanto a su elección vocacional. Para ello, se debe tener una visión clara y realista de lo que se desea.

En síntesis, el proyecto Tour 2013, representó un avance significativo en la motivación de los profesionales de la orientación educativa en Panamá, porque representa en sí mismo una herramienta de trabajo muy valiosa para que los orientadores puedan emplear en las instituciones educativas, como elemento sustantivo de sus funciones; por otro lado, es una actualización disciplinar, por ser un modelo teórico válido para la orientación profesional, en el cual son capacitados para su implementación. Aunado a ello, el Tour 2013 se constituyó en un programa a nivel nacional, reconocido desde el Meduca, se convierte en un área común para el gremio de profesionales de la orientación educativa a nivel nacional, otorgándole relevancia a su profesión y, por lo tanto, promoviendo su motivación y satisfacción laboral.

2.1.3. REAPERTURA DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA Y PROFESIONAL

La Dirección Nacional de Orientación Educativa y Profesional es un área adscrita al Ministerio de Educación de Panamá. Sin embargo, no fue sino hasta el año 2016, cuando se da la reapertura de su funcionamiento con el propósito de instaurar un equipo de trabajo que organice, dirija, planifique, ejecute y controle el Servicio Nacional de la Orientación Educativa y Profesional a nivel nacional.

Según la Guía de Formatos y Formularios del Orientador, alojada en el portal oficial del Meduca, los objetivos de la Dirección Nacional de Orientación Educativa y Profesional, en correspondencia con la Guía de Formatos y Formularios del Orientador son los siguientes:

- Asegurar la formación integral del estudiante panameño, de acuerdo sus intereses y capacidades.
- Diseñar e implementar Programas de Orientación Educativa y Profesional, que tome en cuenta los elementos del currículo, a fin de garantizar el éxito del alumno en las diferentes etapas del proceso de enseñanza aprendizaje.
- Establecer convenios nacionales e internacionales con instituciones gubernamentales y no gubernamentales, para garantizar el intercambio de estrategias y programas de orientación, acordes con las nuevas tendencias (Ministerio de Educación, 2016).

Según el documento en mención, la Dirección Nacional de orientación Educativa y Profesional tiene la visión de “ofrecer un servicio de Orientación Educativa y Profesional con un enfoque integrador en todas las regiones educativas, dirigido a la comunidad educativa del país, bajo estándares de alta calidad y parámetros internacionales, con el propósito de vincular el desarrollo personal del individuo con el desarrollo social de nuestro país y dar cumplimiento a los lineamientos, políticas y programas de trabajo que emanen del Nivel Superior”.

Por otra parte, esta dirección posee una misión encargada de diseñar normativas, estrategias y acciones efectivas, así como promover al sistema educativo de un profesional de la orientación con competencias básicas y especializadas, con todas las herramientas necesarias que requiera para orientar al individuo en cualquier etapa de su vida, en los procesos de autoconocimiento y restauración de la personalidad e integración personal a los grupos de relación, organización personal de actitud hacia el aprendizaje, resolución de conflictos y proyecto de vida.

Por lo tanto, el rol del orientador adscrito a esta dependencia es de gran importancia en el engranaje de los diferentes niveles del sistema educativo nacional, especialmente, los referidos al nivel de bachillerato y el nivel de educación superior, puesto que en este momento se produce la selección de la carrera o profesión que seguirá cada estudiante.

Si tenemos en cuenta que la toma de decisiones, acerca de la carrera a estudiar por una persona, es determinante para su desarrollo personal, entorno familiar y el futuro del país, es indudable que los orientadores educativos tienen una gran responsabilidad en sus manos, por lo tanto, se debe considerar como un elemento estratégico de la calidad educativa, para garantizar su motivación laboral como determinante en su buen desempeño.

De acuerdo con la Dirección Nacional de Orientación Educativa y Profesional, sus pilares son:

- Auto orientación: que el alumno desarrolle habilidades y destrezas, para que elabore su propio proyecto de vida, realizando decisiones adecuadas en el proceso orientador.
- Plan Personal de Vida: que el alumno pueda descubrir cuáles son sus prioridades, darle una estructura a su vida en la medida en que se desarrolla dentro del Sistema Educativo.
- Padres de Familia y Comunidad: agentes que colaboran en los procesos de cambios del alumno
- Docente-Orientador: persona encargada de facilitar los procesos de orientación. Se trata de un especialista de la materia que tiene un conocimiento profundo de tres áreas de la orientación: educativa, personal social y vocacional profesional.

- Orientación como parte integral del Currículo: considera que la orientación debe ser parte fundamental del currículum, con todos los elementos que esto implique (hora de orientación, evaluación, otros)
- Orientación preventiva y educativa en el nivel primario, Premedia y media: la orientación responde a una función preventiva y otra de carácter educativo en todos los niveles del Sistema Educativo Panameño.
- Orientación Personal-Social: la orientación responde a la función de ayudar al individuo a lograr su máximo bienestar personal y social.
- Desarrollo Vocacional- Profesional y Empleabilidad: la orientación responde a la función de ayudar al individuo a realizar sus elecciones profesionales de acuerdo con el conocimiento de sí mismo, de su entorno y, posteriormente, a su inserción laboral.

Entre las metas trazadas se puede enunciar la inserción de la Orientación Educativa y Profesional en la educación primaria, minimizar la violencia escolar, reeducar en educación sexual con una perspectiva en valores, promover la orientación vocacional profesional en Premedia con un enfoque integrador, proyección hacia la comunidad y los padres de familia, empoderando al estudiante de estrategias y técnicas para el mejoramiento del rendimiento académico.

Con el objetivo de cumplir las metas establecidas para el año lectivo 2017, en materia de orientación en los diferentes centros educativos del país, la Dirección Nacional de Orientación Educativa y Profesional en conjunto con la Dirección de Perfeccionamiento realiza capacitaciones de verano, en donde los contenidos ofrecidos se escogieron pensando en ofrecer un servicio de orientación científico y de calidad, a través de profesionales de la orientación que posean competencias básicas y especializadas, para el abordaje de las situaciones escolares, familiares y sociales que manifiestan los niños y jóvenes durante todo el proceso de enseñanza aprendizaje y que se ven reflejados en el desempeño académico.

Actualmente, la Dirección Nacional de Orientación Educativa y Profesional se ha encargado de empoderar al orientador de acuerdo al perfil y funciones que debe tener; además, de mantenerlos a la vanguardia, actualizados en los diferentes temas de prevención, proyectos, programas y la creación de formatos y formularios que tienen como objetivo, unificar criterios de atención para direccionar la praxis diaria del orientador panameño, que conduce hacia un quehacer científico del profesional responsable del departamento de orientación, siendo este lugar concebido como un espacio psicoeducativo, estructurado y organizado que ofrece ayuda sistemática y procesual a los estudiantes.

2.2. MARCO CONCEPTUAL

A continuación, se definen algunos términos relevantes para esta investigación:

2.2.1. Orientación

La palabra orientar significa guiar, conducir, por tanto, la orientación en su sentido amplio se refiere a un proceso por el que se ayuda a otra persona a seguir un camino, el cual sería la consecución de la satisfacción personal en el espacio donde se desenvuelve, por este motivo se considera uno de los elementos determinantes en el desarrollo del estudio, ya que facilita la comprensión significativa del yo y el medio dando como resultado el establecimiento de metas y valores.

Al respecto, Santana (2007), coincide con la idea anterior, pues considera la orientación educativa como un “proceso de ayuda insertada en el quehacer educativo con el fin de brindarle al estudiante, las suficientes herramientas que le permitan lograr un aprendizaje mediante su participación dentro de la sociedad como parte de su desarrollo integral”. Cabe destacar, que en este proceso el docente tiene como función ayudar al estudiante a descubrir sus potencialidades y limitaciones, de modo que pueda establecer las mejores relaciones interpersonales.

Según (Nerici, 1990), citado por Molina (2013), la orientación educativa es un “proceso dinámico de gran trascendencia que se sintetiza en la expresión de las conquistas alcanzadas en el crecimiento integral del individuo como unidad biopsicosocial con una disposición permanente a participar en las transformaciones sociales”. En esta definición se hace referencia a la orientación como un medio de capacitar al individuo para que este pueda prepararse en función de la transformación del medio donde vive y establece sus interacciones (págs. 18-22).

Sobre este mismo particular, (Ander, 1987) circunscribe el concepto de orientación a lo social de la siguiente manera:

Proceso de ayuda al individuo para que alcance autonomía personal y madurez social, a fin de que sea capaz de lograr la máxima integración posible de su personalidad la capacidad de relacionarse con los demás y el compromiso de construir al desarrollo del conjunto de la sociedad (Ander, 1987, p.87).

El autor citado establece la correlación correspondiente entre lo que es el desarrollo y el crecimiento personal, con la capacidad individual de la persona para integrarse productivamente en su medio social; por esta razón, es importante destacar que la orientación no puede hacerse en forma general, sino que resulta indispensable particularizar en correspondencia con las características específicas del núcleo familiar, esas particularidades deben a su vez, estar en correspondencia con las actividades de orientación que desarrolle el docente.

A partir de esos planteamientos, Rodríguez (2009) establece 7 principios de la orientación educativa, considerando que es un proceso que está dirigido a que:

- Todos los estudiantes reciban orientación, pues este principio apunta hacia la democracia, ya que la orientación debe estar centrada no solo en los estudiantes considerados con problemas, sino de manera general y no exclusiva.

- Los estudiantes de todas las edades participen, aquí la orientación debe tener gran valor en todos los niveles de educación, donde muchos teóricos consideran que es el auge de los problemas.
- Todos los aspectos del desarrollo del estudiante deben cubrirse, ya que la práctica orientadora debe dirigirse a él o ella en su totalidad, no solo en el ámbito educativo, debido a que su entorno puede influir o no sobre el resultado de este.
- Al estimular el descubrimiento y desarrollo de sí mismo, sin la búsqueda de estadísticas, sino por la forma en que el docente aplica los procesos de desarrollo y descubrimiento en todos sus ámbitos, tomando en cuenta las necesidades educativas especiales de los estudiantes.
- Conformer la orientación como una tarea cooperativa en la que se comprometen estudiantes, profesores y el orientador, es decir, es un trabajo de equipo que supone la cooperación y la comunicación entre los actores educativos involucrados
- Considerar la orientación como una parte esencial del proceso total de educación, por cuanto debe centrarse no solo en el programa de enseñanza, sino también en actividades que se realicen en general.
- Responsabilizar a la orientación ante la familia, la cual debe centrarse en necesidades individuales y demandas sociales del estudiante.

Además de los principios antes escritos, la orientación educativa para Molina debe poseer las siguientes características:

- Científica, posee un marco teórico que fundamenta las acciones a emprender.
- Sistemática, requiere de secuencia lógica que se produce a través de sus etapas.

- Objetiva, se aplica en el momento y condiciones existentes en el contexto de la realidad.
- Interdisciplinaria, toma como eje central al alumno y su aprendizaje.
- Integradora, la organización escolar la considera como un todo armónico que coordinado conduce al logro de lo planteado.
- Transformadora, propicia aprendizajes significativos en los sujetos.
- Flexible, se adecua a las características, necesidades y recuerdos del individuo, institución y entorno.
- Formativa, atiende aspectos biopsicosociales del educando para su desarrollo armónico durante todos procesos de aprendizaje.
- Participativa, requiere la intervención activa y consciente del personal, alumnos, padres y comunidad.
- Dinámica, sujeta a un constante proceso de cambio de acuerdo a las necesidades actuales.
- Permanente, realiza un proceso continuo inherente e inseparable de la educación, y propicia un desarrollo saludable y pleno de los estudiantes desde el nivel preescolar hasta el universitario.
- Objetivo, porque busca que el orientando logre conciencia de su situación actual, su desarrollo escolar, personal, vocacional, profesional y su compromiso social, a donde quiere llegar, dirección en que la habrá de avanzar para llegar a su destino.

Asimismo (Matas, 2007) identifica diferentes perspectivas desde las que se puede enfocar la orientación educativa:

- Disciplina científica: la orientación puede definirse como un conjunto de conocimientos que permiten la aplicación tecnológica en el ámbito educativo de una serie de principios teóricos que facilitan su diseño, ejecución y evaluación de programas de intervención dirigidos a la producción de cambios necesarios en la persona y en su contexto, a fin de lograr la plena autonomía y realización, tanto de su dimensión personal como social.
- Como concepto educativo, la orientación se entiende como la suma total -lo vocacional y lo personal se funden en una concepción holística de la personalidad.
- Como un servicio, la orientación comprende el conjunto de prestaciones ofrecidas o de profesionales relacionados con el proyecto vital de las personas.
- Como práctica profesional, la orientación es la tarea ejercida por profesionales cuya competencia científica ha sido establecida por la comunidad social a través de normas y leyes.

2.2.2. Motivación

La motivación es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación. En efecto, la motivación en el ámbito laboral está relacionada con el impulso, porque éste provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la empresa, y empuja al individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse profesional y personalmente, integrándolo así en la comunidad donde su acción cobra significado.

De esta manera, la motivación pasa a ser un elemento asociado con el desempeño de los colaboradores dentro de una empresa, pues representa la fuerza necesaria para realizar las actividades y tareas asignadas, de lo contrario estaría en un escenario de inercia donde su producción sería casi nula.

Además, si tenemos en cuenta, que una empresa se sustenta en las interrelaciones de su personal, un colaborador desmotivado incidiría en el rendimiento de sus compañeros de trabajo. En este sentido Allen (1998) señala que “la motivación de los recursos humanos consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño” (Allen, 1998).

De acuerdo con esta autora, los colaboradores que no poseen sentido de pertenencia con la empresa no estarán en condición de aportar más de lo que se les solicita, es decir, se limitarán a cumplir con sus funciones y con el horario establecido, aportando poco o nada a la productividad de esta.

Abraham Maslow, psicólogo estadounidense nacido en 1908, desarrollo una interesante teoría de la motivación en los seres humanos, establece una jerarquía de las necesidades que los hombres buscan satisfacer, esta se ha representado en forma de “La Pirámide de Maslow”.

Según Maslow, un ser humano tiende a satisfacer sus necesidades primarias (más bajas en la pirámide), antes de buscar las de más alto nivel, y de no cumplirse, no se aparecen las necesidades subsiguientes. En tal sentido, la pirámide de Maslow, ubica en los niveles más altos, las necesidades de reconocimiento y autorrealización, que se relacionan con las condiciones de trabajo y por lo tanto el valor del buen desempeño que pueda tener una persona acerca de su trabajo, lo que impulsa a un comportamiento proactivo en su lugar de trabajo.

De acuerdo con Robins (2010), para el contexto de la motivación laboral el enfoque son las metas organizacionales, es decir, el interés, la fuerza y voluntad que tiene el colaborador para alinear sus esfuerzos profesionales para contribuir en lograrlos.

En este sentido, los orientadores educativos, deben propender a la formación integral de los estudiantes, articulando sus actividades con el currículo mediante un trabajo multidisciplinario con docentes, directivos, padres y comunidad educativa en general.

Según Stoner (1996), la motivación es “una característica de la psicología humana, que incluye los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana” (pág. 22). En atención a lo señalado por el autor, para comprender la motivación de los orientadores educativos y como está incide en su desempeño laboral, es menester identificar los factores que inciden en ella, es decir, conocer sus necesidades y expectativas laborales, con base en las cuales se podría establecer el nivel de motivación que poseen actualmente.

Sin embargo, es indudable que existen algunos aspectos que para cualquier persona influyen en su motivación laboral, entre los cuales podemos mencionar por ejemplo la percepción de un salario justo, la estabilidad y seguridad de su empleo, entre otros. Esto nos lleva nuevamente a la teoría de las necesidades de Maslow, donde se plantea que cualquier ser humano debe tener satisfechas sus necesidades alimentación y vivienda para verse motivado a alcanzar otras como el reconocimiento, que se asociarían directamente con la motivación laboral y un desempeño alto en su trabajo.

Por lo tanto, los profesionales de la orientación educativa deben tener satisfacción con el salario que perciben, una clara definición de sus funciones y el respeto de sus superiores y de sus demás compañeros de trabajo, como base para una motivación que los lleve a un alto rendimiento en sus labores. Aunado a lo anterior, que está relacionado con factores motivadores extrínsecos, es necesario analizar los aspectos internos de cada colaborador pues ellos son la otra cara de los elementos determinantes en la motivación personal.

Al respecto es importante mencionar la propuesta de Herzberg, Mausner y Snyderman (1967), denominada “Teoría del Factor Dual”, donde se explican cómo los principales fundamentos referenciales de la motivación en el ámbito laboral, la definición de factores intrínsecos y extrínsecos que inciden en la motivación de los trabajadores. Siendo así como los categoriza en; factores higiénicos, factores motivadores (Lacayo, 2017).

Esta teoría considera como factores higiénicos, aquellas condiciones relacionadas con el ambiente y el contexto de las personas. Por otra parte, los factores motivadores, comprenden las características de las tareas que realiza el colaborador, el reconocimiento que recibe por ellas, el logro, el nivel de responsabilidad que se le otorga, estos elementos se caracterizan por estar directamente relacionados con las actividades y tareas y, además, inciden en el buen desempeño del colaborador.

2.2.3. Desempeño laboral

Según Nieto D. (2004) existe un amplio consenso en entender la satisfacción laboral como un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo y que, por lo tanto, contribuye a lograr los objetivos de la organización (pág. 6) .

Desde esta perspectiva, el desempeño laboral, comprende que los colaboradores conozcan los objetivos de la empresa u organización, y que actúen en correspondencia con ellos, Para el caso de los orientadores educativos en Panamá, estamos entonces refiriéndonos con el desempeño laboral a una actuación de atención a los estudiantes de manera que logran tener claridad en su proyecto de vida, esto, mediante un trabajo articulado con los demás miembros de las instituciones educativas donde laboran.

Teniendo en cuenta que las acciones de intervención de los orientadores educativos, según las normas establecidas y analizada en las bases legales del presente estudio, tiene ámbitos de prevención e intervención, se esperaría ver en los profesionales orientadores, un plan de trabajo que incorpore ambos aspectos y que además debe ser dinámico y acorde a las necesidades de la población estudiantil y su entorno.

Otro aporte importante es el de García (2001), quien plantea que el concepto de desempeño laboral comprende cuatro factores que son: la motivación, las habilidades, la claridad del rol y las oportunidades para realizarse (pág. 16). Para ello, el orientador debe poseer entonces un perfil profesional acorde a sus responsabilidades, además de unas funciones bien definidas y un sistema de contratación que le ofrezca oportunidades de crecimiento.

Por otro lado, tenemos a Navarro (2005), quien señala que el desempeño es “el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado” (pág. 15). El autor, agrega otro elemento al tema del desempeño laboral: la eficiencia.

Desde esta conceptualización, explica que las metas deben lograrse en el tiempo establecido. El autor relaciona el factor tiempo con el desempeño, que a su vez depende de la naturaleza y características propias de cada trabajo y puesto que ocupa el colaborador.

En el ámbito educativo, que nos ocupa, y teniendo en cuenta que los fines de la orientación educativa y profesional se relacionan directamente con la claridad del proceso educativo, sustentado en las particularidades de cada ser humano, se parte del supuesto que cada persona aprende a su propio ritmo, razón ésta por la cual no se considera determinante en este estudio pretender evaluar el desempeño en términos del tiempo, pues lo sustantivo de sus fines está determinado por factores externos al orientador.

2.2.4. Desempeño docente

Partiendo de que el desempeño se puede definir como “el cumplimiento del deber de algo o alguien”, y que está relacionado con su razón de ser útil, en términos de la tarea o fin que debe cumplir, cuando hablamos de desempeño docente, nos referimos entonces al cumplimiento de las actividades y tareas académicas y administrativas asignadas a un docente que conllevan al proceso educativo de los estudiantes.

Palomo (2006) por su parte, señala que: “El desempeño docente es un concepto que se construye de acuerdo con múltiples aspectos que lo determinan. De forma llana, cuando se aborda el término de “desempeño” se hace alusión a una acción, que, en este caso en particular, corresponde a las acciones o prácticas inherentes a la profesión docente” (pág. 17).

Se entiende en el texto citado que el desempeño docente es un constructo que depende de múltiples factores, sobre la base que la persona es un ser multidimensional, siendo el orientador considerado como persona.

Una interesante perspectiva acerca del desempeño docente y su significado, pueden encontrarse en los planteamientos de Dessler (2009) quien señala que “el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida” (Dessler, 2009).

El texto citado, permite comprender la complejidad de las funciones inherentes al cargo docente y, por lo tanto, la medición de su desempeño, pues existen una diversidad de dimensiones que deben cumplir mediante las actividades y tareas, de docencia, investigación y también de carácter administrativo.

2.3. MARCO TEÓRICO

2.3.1. Teoría de McClelland

Esta teoría fue desarrollada por McClelland en el año 1989. Sus principales fundamentos son, la definición de tres (3) formas de motivación; la motivación de logro, la motivación de poder y, la motivación de afiliación.

La primera, hace referencia a una fuerza que mueve a las personas para obtener reconocimiento de parte de sus superiores, es decir, necesitan tener actividades que impliquen altos niveles de responsabilidad y las buscan cumplir con excelencia, se enfocan al perfeccionismo, de manera que logren buenas apreciaciones de los demás. (Chiavenato, 1999)

Siendo así, en las instituciones educativas, sería interesante colocar metas de producción por cargos o áreas, como una estrategia para lograr la motivación desde el buen desempeño, esto, además, permitiría identificar a las direcciones acerca de las potencialidades de sus colaboradores, para tener como referente a la hora de ascensos o reorientación de puestos.

La segunda, denominada por el autor, motivación de poder, a la necesidad de dominio que tiene algunas personas sobre otras, que se respeten sus ideales y que puedan ejercer influencia y reconocimiento de otras. En este caso, las instituciones pueden evaluar en sus colaboradores, aquellos con perfiles de liderazgo que sean convenientes con su filosofía y políticas, para potencializar su motivación, mediante el poder, lo cual generaría, además, nuevos niveles de responsabilidad y descentralización estructural.

La tercera, es la motivación de afiliación, y está vinculada con las relaciones interpersonales, por lo tanto, el trabajo grupal se convierte en una fuente de satisfacción que, para el caso de los centros educativos, esto puede potenciarse mediante la conformación de equipos académicos e investigativos, así como de carácter sociocultural para afianzar los lazos entre los miembros de la comunidad educativa.

2.3.2. Teoría XY

La teoría XY, fue desarrollada por McGregor en el año 1966. Sus principales fundamentos son los opuestos de la actitud natural que tienen las personas frente a su trabajo. Los elementos X, hacen alusión a que las personas naturalmente rechazan el trabajo, son poco activos y por lo tanto deben ser obligados a cumplir con ellas mediante el castigo. Por su parte, los elementos asociados a la Y, postulan al ser humano como capaz de motivarse mediante el logro a cumplir de manera voluntaria su trabajo, generando el mismo satisfacción en él. (Dolan S., 2006)

2.3.3. Teoría ERC

La teoría ERC, fue desarrollada por Alderfer en el año 1972. Sus fundamentos se asocian a los principios de la teoría de las necesidades humanas de Maslow, al plantear que existen tres (3), tipos de motivación; de existencia, de relación y de crecimiento.

Barceló (2018), realizó una serie de experiencias basadas los estudios de Alderfer, con grupos de estudiantes, trabajadores y profesionales de diversos niveles jerárquicos, obteniendo resultados mixtos suficientes para sostener sus postulados. En base a lo observado expone sus conclusiones en siete postulados básicas que se presentan a continuación:

1) Cuantas menos necesidades de existencia se satisfagan, más se desearán.

2) Cuando las necesidades de existencia y relación están relativamente insatisfechas, el menor grado en que se satisfagan las necesidades de relación, hará mayor el deseo de satisfacer necesidades de existencia.

3) Cuantas más necesidades de existencia se satisfagan, mayor será el deseo de satisfacer las necesidades de relación.

4) Cuando las necesidades de relación están relativamente insatisfechas, entonces se satisfacen las necesidades de menor orden en el grupo. Cuando las necesidades de relación se satisfacen en mayor medida, cuanto más se satisfacen, más se desean.

5) Cuando menos necesidades de crecimiento están satisfechas, más necesidades de relación serán deseadas.

Todos los tipos de motivaciones que señala Alderfer, pueden ser aplicadas como parte de la gestión del personal dentro de las instituciones educativas.

2.3.4. Teoría de las Expectativas

La teoría de las expectativas fue desarrollada por Vroom en el año 1964. Se fundamenta en que las personas actúan motivadas por sus creencias y planes futuros, es decir, que las instituciones deben conocer cuáles son las metas que tienen sus colaboradores, de manera que puedan alinearse a su trabajo para promover en ellos la motivación en sus labores.

Algunos de los conceptos relacionados con esta propuesta teórica son, los incentivos, las normas y políticas, el liderazgo, el establecimiento de metas y la aceptación del grupo. (Mitjana, 2019). Esta teoría parte de la valoración de que el nivel de esfuerzo del empleado depende de dos elementos principales, los cuales pueden estar mediados por la presencia de necesidades.

La primera de ellas es la valencia de los resultados, es decir la consideración de que los resultados obtenidos con la tarea a realizar tienen un valor concreto para el sujeto (pudiendo ser positivo si se considera valioso o negativo si es considerado perjudicial, o incluso neutro cuando es indiferente). El segundo es la expectativa de que el esfuerzo realizado va a generar dichos resultados, y está mediada por diferentes factores como la creencia en la propia autoeficacia.

Siendo así, como las instituciones educativas pueden realizar un diagnóstico de las metas a futuro de su personal, para buscar armonizarlas con sus labores, de manera que su trabajo contribuya a alcanzarlas.

2.3.5. Teoría de Fijación de metas

La teoría de fijación de metas fue desarrollada por Locke en el año 1969. Se fundamenta en la condición de que la motivación se da solo si existe una meta, y es justamente su logro, lo que genera la fuerza para accionar en una determinada dirección para lograrla.

De esta manera, es necesario, que las instituciones educativas, planifiquen con base a las metas de producción para sus colaboradores, de manera que puedan sentirse motivados en alcanzarlas.

2.3.6. Teoría de la equidad

La teoría de la equidad fue desarrollada por Stancey Adams en el año 1963. Su principal base es la idea de que la motivación laboral parte de cómo valore el empleado su tarea y la compensación que recibe a cambio, la cual será comparada con la recibida por los demás trabajadores. (Amorós, 2007)

Dependiendo del resultado de dicha comparación el sujeto llevará a cabo diferentes acciones y se verá más o menos motivado: si se considera menos valorado o compensado y tratado con inequidad reducirá su motivación y puede optar por reducir el propio esfuerzo, irse o cambiar la implicación y la percepción de su tarea o compensación. Si la percepción es que se le está compensado más de lo que debería, por el contrario, tenderá a aumentar su implicación. Así, es el hecho de sentirse justamente tratado lo que genera satisfacción y puede influir por tanto en la motivación laboral.

2.3.7. Teoría del refuerzo de Skinner

Esta teoría, si bien es escasa y se queda algo desdibujada en lo referente al análisis de los múltiples aspectos que condicionan el comportamiento y la motivación de todo trabajador, nos sirve para focalizar la motivación hacia acciones de corto plazo, fijar homogeneidad entre los miembros de un equipo, definir conductas adecuadas y erróneas, establecer sistemas de medición, así como para definir los procedimientos de cada puesto, los requerimientos y sus consecuencias (Turienzo, 2016).

2.3.8. Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow

Probablemente una de las teorías psicológicas más conocidas en cuanto a necesidades se refiere, la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow propone que la conducta humana (inicialmente su teoría no estaba centrada en el ámbito laboral) se explica por la presencia de necesidades básicas nacidas de la privación, y que se organizan en una jerarquía (en forma de pirámide) en la que una vez suplidadas las más básicas pasamos a centrarnos en las más superiores, pasando de necesidades biológicas a sociales y de autorrealización.

En este sentido el autor propone la existencia, de más básicas a más complejas, de las siguientes: necesidades fisiológicas (comida, agua, refugio), necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidad de estimación y finalmente necesidad de autorrealización.

2.4. FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE ORIENTACIÓN Y DEL PROFESOR ORIENTADOR

2.4.1. Naturaleza de las funciones del orientador

Los departamentos de orientación educativa a nivel nacional son unidades dirigidas a la atención y prevención de las dificultades que surjan con los estudiantes, relacionados con el aprendizaje, estados emocionales y de conducta, condiciones socioeconómicas y situaciones del hogar que afecten su rendimiento académico y desarrollo integral, involucrando para ello muy estrechamente, al docente y al padre de familia.

Estos departamentos hacen operativos mediante el diseño, ejecución y evaluación de programas de intervención para cada año lectivo. Se ejecutan en los centros educativos de Premedia y media a través de los orientadores y otros profesionales afines. Se encuentran bajo la dependencia administrativa del director del centro educativo y técnicamente de la Dirección Nacional de Servicios Psicoeducativos, que es la instancia que dirige el Servicio de Orientación a nivel nacional. (Dirección Nacional de Orientación Educativa y Profesional, 2019).

Su principal objetivo es apoyar la formación integral del estudiante mediante el desarrollo de programas y acciones que le permitan enfrentar positivamente las diversas situaciones personales, familiares y sociales que pudieran afectar su normal desenvolvimiento académico y que propicien el máximo desarrollo de sus potencialidades.

2.4.2. Funciones del personal de orientación:

De acuerdo con los objetivos del presente estudio, donde las funciones que realiza el personal de orientación forman parte esencial de los indicadores que nos permitirán medir el comportamiento de las variables de motivación y desempeño de estos profesionales.

Se ha considerado tomar como referencia lo declarado en el Manual de Formatos y Formularios del Orientador, reconociendo que la gran mayoría de los egresados de esta carrera se insertan laboralmente en el área educativa a través del Meduca. A continuación, se presentan las funciones del personal que forma parte del Servicio Nacional de Orientación Educativa y Profesional.

2.4.2.1. Funciones del coordinador(a) de los departamentos de orientación educativa y profesional

De acuerdo a la, Dirección Nacional de Orientación Educativa y Profesional (2019):

Las funciones del coordinador (a) de los departamentos de orientación son:

1. Organizar, coordinar y evaluar el plan de trabajo del año escolar para los orientadores del Departamento de Orientación, en correspondencia con las directrices emanadas del coordinador regional o enlaces.
2. Mantener una comunicación fluida y constante con el director de la institución, los docentes y el coordinador regional de orientación educativa y profesional, de manera que se pueda optimizar la labor de orientación educativa.

3. Realizar reuniones periódicas con los miembros del Departamento a fin de evaluar el progreso de los programas y actividades que se ejecutan.

4. Analizar casos especiales o delicados y delegar funciones a otros miembros del departamento cuando sea necesario.

5. Cumplir con los tiempos de entrega de documentación referida a sus actividades y tareas a la instancia que corresponda.

6. Asistir a las reuniones de trabajo y supervisión de la coordinación regional de orientación como las otras programadas por la Dirección Nacional de Orientación Educativa y Profesional.

7. Participar en comisiones de trabajo dentro del centro educativo que se relacionen con programas sensitivos en las áreas a trabajar la orientación educativa y profesional.

8. Representar al departamento de orientación en las reuniones internas que se organicen en el centro educativo y en las coordinaciones interinstitucionales relacionadas con el servicio de orientación.

Se observa que, en este cargo, las funciones son exclusivamente de carácter administrativo, enfocándose en procesos de planificación y supervisión de las actividades a ejecutar por los orientadores en campo, es decir, que se encuentran dentro de las instituciones educativas. Igualmente se observa que su accionar estratégico debe estar sustentado en la comunicación tanto con entes externos a su departamento como a nivel interno, con los demás miembros del departamento de orientación educativa.

En este sentido, la motivación de los egresados de la carrera de orientación que ejerzan este cargo, debe estar vinculada por aspectos como la estabilidad en el mismo y contar con el equipo humano y material necesario para llevar a cabo sus actividades.

En cuanto a su desempeño, el mismo debe estar vinculado con el cumplimiento de los objetivos y metas propuestos en los diferentes programas y proyectos generados en esta unidad. Por lo tanto, depende en gran medida del desempeño de los orientadores a su cargo.

2.4.2.2. Funciones del profesor(a) de orientación educativa y profesional.

Las funciones del profesor (a) de orientación educativa y profesional son:

1. Brindar atención individual y grupal a los estudiantes, padres de familia y docentes de los niveles asignados con el objetivo de recabar información para precisar la problemática y desarrollar el proceso de orientación.
2. Planificar, desarrollar y evaluar programas preventivos de orientación sobre la base de diagnósticos de necesidades prioritarias para la promoción de conductas y actitudes positivas, que fortalezcan el desarrollo personal, familiar y social del alumno en primer lugar, y luego de otros miembros de la comunidad educativa.
3. Organizar estudios e investigaciones aplicadas al ambiente escolar para la identificación de variables de una problemática concreta, siguiendo las directrices de la coordinación regional y del coordinador del departamento.
4. Realizar conferencias, debates, paneles, jornadas o campañas de prevención, talleres y seminarios en materia de orientación en sus tres (3) áreas básicas a miembros de la comunidad educativa.
5. Asistir a las reuniones de la coordinación del departamento y de la coordinación regional en las cuales se solicita su participación.
6. Participar y colaborar en las actividades académicas, recreativas, culturales y deportivas que se organicen en el centro escolar, dirigidas a la parte formativa del estudiante, involucrando al padre de familia y al docente.

7. Entrevistar a los estudiantes que son referidos por los docentes, padres de familia o que acuden voluntariamente al departamento de orientación.
8. Obtener información del docente y/o acudiente o padre de familia, según lo requiera el caso de la problemática del estudiante.
9. Asistir a la hora de orientación para atender a sus estudiantes.
10. Elaborar un informe de los aspectos que son importantes en la problemática del estudiante, definiendo estrategias o acciones para atenderla o refiriéndole al médico o al especialista de la salud mental en casos más críticos.
11. Darle seguimiento al estudiante obteniendo indicadores de avance en la atención de la problemática que presenta.
12. Llevar un registro de los casos que son atendidos bajo su responsabilidad, determinando el tipo de problemática, área de atención y nivel de avance en el proceso de orientación.
13. Identificar aquellos casos que reportan mayor incidencia en el centro educativo, así como niveles, edades o sexo en que prevalece la problemática.
14. Brindar asesoría a miembros de la comunidad educativa que soliciten consultas breves sobre diferentes situaciones del ámbito pedagógico, social, personal o familiar.
15. Coordinar y darles seguimiento a las asignaciones ofrecidas por el coordinador de departamento.
16. Presentar una planificación anual y trimestral realista y aplicable al coordinador del departamento de orientación basado en un diagnóstico situacional y en base a las tres áreas de intervención de la orientación educativa y profesional.

17. Promover la Orientación Vocacional, Profesional y Emprendimiento como un proceso científico, que garantiza la transición entre los niveles que ofrece el sistema educativo panameño y el sector laboral productivo de nuestro país, que respeta las etapas de intervención de la OVP, el desarrollo evolutivo del individuo y el uso de herramientas y estrategias innovadoras.

18. Entregar informe descriptivo y estadístico de la labor realizada anual y trimestral al Coordinador de Departamento de orientación en el tiempo correspondiente.

Para los orientadores que se encuentran en el cargo de profesores orientadores, las funciones pueden ser divididas en tres ámbitos, uno de intervención directa con estudiantes, padres y comunidad educativa en general para realizar orientaciones de tipo personalizado frente a las problemáticas que se presenten.

Un segundo escenario, es de funciones administrativas, específicamente la planificación y ejecución de programas y proyectos dentro de la institución, y el tercer aspecto estaría más vinculado a la investigación educativa sustentada en la sistematización de diagnósticos de las necesidades detectadas durante su praxis en la institución educativa. Siendo así, los egresados que se encuentran en este cargo tienen un alto nivel de responsabilidad y de carga laboral, por lo tanto, su desempeño puede estar comprometido por factores como tiempo y disposición para el trabajo en equipo por parte de otros profesionales de la educación que laboren en la institución.

2.4.3. Plan de estudios de la licenciatura de orientación educativa y profesional de la universidad de panamá

El plan de estudios de la carrera de orientación educativa y profesional de la Universidad de Panamá se conforma por siete 878 semestres, distribuidos en cuatro (4) años, además de tres (3) cursos de veranos. A continuación, se presenta el plan de estudios actual.

PRIMER SEMESTRE			PRIMER AÑO
ASIG	ABREV	NUM	NOMBRE
22472	NCES	0001	LENGUAJE Y COMUNICACIÓN EN ESPAÑOL
22473	NCHI	0002	HISTORIA DE PANAMÁ EN EL MUNDO GLOBAL
25637	DESE	100	INTRODUCCIÓN A LAS CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
25638	ORIE	100	FUNDAMENTOS DE ORIENTACIÓN
25639	PSPE	110	CRECIMIENTO Y DESARROLLO DEL NIÑO I
25640	DITE	116	COMUNICACIÓN Y TECNOLOGÍA EDUCATIVA
25641	ORIE	120	ORIENTACIÓN EDUCATIVA I
27405	HIST	165	HISTORIA DE LAS RELACIONES DE PANAMÁ CON LOS E.E.U.U.

SEGUNDO SEMESTRE			PRIMER AÑO
ASIG	ABREV	NUM	NOMBRE
22474	NCGE	0003	GEOGRAFÍA DE PANAMÁ
22475	NCIN	0004	LENGUAJE Y COMUNICACIÓN EN INGLÉS
25642	ORIE	105	HISTORIA DE LA ORIENTACIÓN EN PANAMÁ
25643	PSIP	111	CRECIMIENTO Y DESARROLLO DEL ADOLESCENTE II
25644	ORIE	121	ORIENTACIÓN EDUCATIVA II
25645	EVIN	145	DISEÑO Y MANEJO DE INSTRUMENTOS
25646	ORIE	140	ÉTICA DEL ORIENTADOR Y RELACIONES HUMANAS
27407	HIST	166	HIST

VERANO			PRIMER AÑO
ASIG	ABREV	NUM	NOMBRE
22477	NCSM	0006	SOCIEDAD MEDIO AMBIENTE Y DESARROLLO
25647	DER	135	FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LA ORIENTACIÓN EDUCATIVA
25679	EVIN	255	EVALUACIÓN POR PORTAFOLIO
PRIMER SEMESTRE			SEGUNDO AÑO
ASIG	ABREV	NUM	NOMBRE
25648	ORIE	200	TÉCNICAS DE ORIENTACIÓN I
25649	ORIE	205	ORIENTACIÓN PARA LA EDUCACIÓN BÁSICA GENERAL
25650	ORIE	210	ORIENTACIÓN FAMILIAR I
25651	DITE	220	RECURSOS DIDÁCTICOS
25652	ORIE	240	PROGRAMAS Y PROYECTOS EN ORIENTACIÓN
25653	PSIC	250	PERSONALIDAD Y ORIENTACIÓN

SEGUNDO SEMESTRE			SEGUNDO AÑO
ASIG	ABREV	NUM	NOMBRE
25654	ORIE	201	TÉCNICAS DE ORIENTACIÓN II
25655	ORIE	211	ORIENTACIÓN FAMILIAR II
25656	PSIP	220	TEORÍA DEL APRENDIZAJE PARA ORIENTADORES
25657	ORIE	230	ORIENTACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA SEXUALIDAD
25658	ORIE	241	PROGRAMAS Y PROYECTOS EN ORIENTACIÓN
25659	ORIE	260	ORIENTACIÓN Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS EN EL AULA

VERANO			
ASIG	ABREV	NUM	NOMBRE
25660	DESD	208	ANDRAGOGIA PARA ORIENTADORES
25661	PSIP	217	EDUCACIÓN ESPECIAL
25681	PSIP	260	INTELIGENCIAS MÚLTIPLES
25682	MULT	260	EDUCACIÓN ARTÍSTICA

PRIMER SEMESTRE			TERCER AÑO
ASIG	ABREV	NUM	NOMBRE
25662	ORIE	303	DIAGNÓSTICO EN ORIENTACIÓN
25663	EVIN	306	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
25664	ORIE	310	ORIENTACIÓN PERSONAL I
25665	ORIE	315	ORIENTACIÓN VOCACIONAL PROFESIONAL I
25666	EDSU	330	TEORÍA Y DINÁMICA DE GRUPO
25667	ORIE	340	CONSEJERIA EN ORIENTACIÓN I

SEGUNDO SEMESTRE			TERCER AÑO
ASIG	ABREV	NUM	NOMBRE
25662	ORIE	304	DIAGNÓSTICO EN ORIENTACIÓN II
25669	EVIN	307	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN II
25670	ORIE	311	ORIENTACIÓN PERSONAL SOCIAL II
25671	ORIE	316	ORIENTACIÓN PROFESIONAL VOCACIONAL II
25672	ADSU	341	CONSEJERIA EN ORIENTACIÓN II
25673	ORIE	350	MEDIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS ESCOLARES

VERANO			
ASIG	ABREV	NUM	NOMBRE
25674	ORIE	345	TRABAJO DE GRADUACIÓN
25680	DESE	255	TEORÍAS ANTROPOLÓGICAS DE LA PEDAGOGÍA
25683	ORIE	355	ORIENTACIÓN Y EVOLUCIÓN INSTITUCIONAL
25684	ORIE	355	ORIENTACIÓN Y LIDERAZGO Y AUTOGESTIÓN
25929	ORIE	320	PRÁCTICA SUPERVISADA INSTITUCIONAL

PRIMER SEMESTRE			CUARTO AÑO
ASIG	ABREV	NUM	NOMBRE
25675	CURRI	401	ORIENTACIÓN EN EL CURRÍCULO EDUCATIVO
25676	PSIC	402	ORIENTACIÓN EN PROBLEMAS PSICOSOCIALES
25677	ORIE	403	PRÁCTICA SUPERVISADA EN EL SISTEMA EDUCATIVO
25678	ORIE	445	TRABAJO DE GRADUACIÓN II
25685	ORIE	360	ORIENTACIÓN GERONTOLÓGICA
25686	ORIE	360	ORIENTACIÓN DE CARRERA

2.4.4. Perfil del egresado

De acuerdo con lo establecido en el diseño curricular de la carrera de Orientación Educativa y Profesional que ofrece la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá, los egresados tienen un perfil bastante amplio en cuanto al campo laboral, destacándose los siguientes aspectos:

1. Formular programas integrales de Orientación.
2. Administrar programas y proyectos educativos, sociales, vocacionales y de Orientación.
3. Retroalimentar programas e iniciativas en Orientación.

4. Acondicionar enfoques y modelos para orientar individual y colectivamente a la comunidad
5. Interpretar teorías sobre desarrollo vocacional y su aplicación de Orientación Educativa y Profesional.
6. Aplicar conceptos básicos de investigación científica a los estudios de Orientación Educativa y Profesional que realice.
7. Evaluar la aplicación de los resultados de investigaciones de las ciencias sociales en la realidad panameña.
8. Evaluar los aportes nacionales e internacionales a la Orientación Educativa y Profesional.
9. Estudiar las características, necesidades y proyecciones de Orientación de grupos especiales tales como: tercera edad, con habilidades especiales, padres o madres solteras.
10. Determinar las funciones y atribuciones del orientador en la institución donde labore.
11. Utilizar óptima y racionalmente los recursos educativos comunales para el desarrollo de proyectos específicos de Orientación.
12. Organizar programas orientados a apoyar el proceso de Orientación en los diversos grupos sociales.
13. 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.
14. Elaborar programas orientados a apoyar el desarrollo nacional, en el marco de lo perteneciente a la Orientación.
15. Relacionar las políticas de desarrollo económico y social del país, con la función de Orientación Educativa y Profesional.

16. Incorporar innovaciones metodológicas y experiencias en las acciones de Orientación a grupos sociales organizados y no organizados.
17. Distinguir en el contexto el proceso de orientación, necesidades y características personales tanto individuales como colectivas.
18. Desarrollar acciones de información y Orientación.
19. Diseñar material de apoyo a la gestión de Orientación.
20. 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.

En correspondencia con lo declarado en el diseño curricular de la carrera de Orientación Educativa y Profesional de la Universidad de Panamá, los egresados de esta oferta académica poseen competencias laborales que le permiten responder de manera efectiva a las funciones del cargo de orientador, que van desde el manejo, la interpretación y aplicación de las diferentes teorías vocacionales como en otras propias de la acción educativa, relacionadas con la planificación y el diseño de estrategias de abordaje para los estudiantes, otras administrativas, como la elaboración de informes e igualmente habilidades investigativas que le permitan la producción de nuevos conocimientos con base a las situaciones vividas en su centro educativo.

2.4.5. Habilidades y destrezas del orientador

El documento mencionado en el punto anterior también describe las habilidades y destrezas del orientador. A continuación, se presentan las mismas:

- a. Coordinar recursos internos y externos de la institución.
- b. Desarrollar programas de orientación.
- c. Dirigir la labor de los orientadores con eficacia.

d. Fomentar relaciones humanas armónicas para el éxito del proceso de Orientación.

e. Ofrecer apoyo específico de Orientación individual y grupal.

g. Utilizar métodos, técnicas, procedimientos y recursos de Orientación que existan en el medio para la atención individual y colectiva.

h. Investigar las necesidades de orientación de los diversos grupos sociales, así como las individuales.

i. Respetar el ritmo de desarrollo y cambio que demuestran los grupos e individuos en proceso de orientación

j. Determinar los objetivos y proyecciones del programa de orientación tomando en cuenta lineamientos generales y las políticas, del sector educación.

k. Evaluar los programas de orientación, retroalimentación y divulgar resultados.

l. Modificar técnicas y procedimientos específicos de orientación a la luz de los resultados obtenidos.

m. Crear la relación de ayuda para individuos con necesidades particulares de orientación.

2.4.6. Actitudes y disposiciones del orientador

Entre las actitudes y disposiciones que debe aprender el orientador a lo largo de su formación en la carrera de orientación en la Universidad de Panamá se encuentran:

a. Demostrar interés por el desarrollo profesional y gremial de la Orientación en Panamá.

b. Desarrollar actitudes positivas hacia la actualización y efectividad de la práctica de la Orientación en general.

c. Valorar los deberes y los derechos del ejercicio profesional como orientador.

d. Demostrar actitudes de respeto y apego a los principios éticos de la profesión.

e. Demostrar actitudes objetivas y científicas para encarar asuntos de Orientación en general.

f. Reconocer y aceptar las capacidades, intereses y limitaciones personales.

g. Desarrollar actitudes de respeto, de sentido positivo y de ayuda hacia las personas.

h. Respetar las normas, principios y disciplinas de la Orientación.

i. Determinar los programas, técnicas y fundamentos de habilitación, reeducación, motivación de personas y grupos esenciales.

j. Utilizar conocimientos científicos para apoyar el sentido social, la interacción y proyección de la familia en Panamá.

k. Utilizar indicadores socioculturales actualizados de Panamá y de una Educación Ambiental.

l. Conocer y emplear las tendencias de la Medicina preventiva, ejercitación, deporte y salud mental.

m. Determinar las bases psicológicas y ambientales que afectan la integración, las relaciones humanas y el rendimiento educacional y laboral.

n. Poseer conocimientos actualizados y suficientes en torno a las oportunidades educativas a nivel nacional e internacional.

o. Definir el fundamento técnico y práctico de la Orientación vocacional para el ser panameño, su integración social y laboral.

2.5. LA IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESOR DE ORIENTACIÓN

La motivación laboral en los docentes de orientación está asociada a su desempeño, porque otorga la fuerza necesaria y positiva para realizar de manera acertada sus actividades y tareas. Tal como se señaló anteriormente, la palabra motivación significa “causa del movimiento”, el concepto motivación lo conforma la palabra MOTIVO y ACCION, eso significa que para que un docente de orientación tenga el comportamiento propicio para el buen desarrollo de sus tareas debe sentirse satisfecho con su situación laboral.

Es indudable que la poca motivación, se traduce en estrés, desconcentración y apatía por lo que se hace, para los orientadores quienes deben estar en contacto con estudiantes y otros miembros de la comunidad docente, guiándolos y ofreciéndoles un enfoque positivo de la diferentes circunstancias que se presenta, sería contraproducente un actitud de derrotismo y desgano, pues obviamente su principal función es conseguir que los demás tengan una perspectiva clara de la vida y esto no puede lograrse si evidencian en ellos mismo lo contrario.

Por otro lado, tal como lo mencionan algunas de la teorías revisadas, es necesario que los colaboradores tengan satisfechas las necesidades más básicas para poder alcanzar otras, que conllevan por ejemplo la necesidades del reconocimiento y la autorrealización, que a su vez son motores de motivación por el buen desempeño profesional, por lo tanto, si un orientador no cuenta con el salario que requiere o no se paga regularmente, tendrá la preocupación de tener deudas económicas pendientes, lo que puede generar insatisfacción y, por lo tanto, desmotivación. De esta manera, el poder de lograr una buena motivación será lo que genere mejores resultados y esto puede influir directamente.

Además, en las relaciones que se establezcan con los demás docentes que trabajan en el espacio laboral, facilitando un ambiente de confianza, acogedor, etc. Por último, debemos diferenciar causas intrínsecas de una motivación, que provienen de las actividades propias y generadas por la misma persona, mientras que por otro lado tenemos causas extrínsecas, que son factores extrínsecos del medio alrededor del sujeto, y cómo éste puede generar cambios o generar acciones en el comportamiento de un individuo.

Entre las causas extrínsecas debemos señalar la relación con otros individuos, el clima, la situación económica, el contexto histórico y la edad de la persona. Para afrontar la falta de motivación en nuestra labor orientadora debemos considerar varios aspectos, principalmente, los que están relacionados con el adecuado establecimiento de objetivos y con la tolerancia de la decepción causada por no alcanzar alguno de ellos.

Otro aspecto para considerar en cuanto a la importancia de la motivación en el desempeño del profesional de la orientación educativa son las consecuencias que puede traer esta situación por parte del orientador, entre estas situaciones indeseables se encuentra las siguientes:

La ausencia al trabajo muchas veces, puede llegar a un punto tal de desmotivación por parte del orientador, que lo lleve a no asistir a su lugar de trabajo, generando para otros efectos negativos como el descuento de su día, el reclamo de los superiores, el desprestigio de sus colaboradores y, además para la institución, esta ausencia conlleva estudiantes desatendidos, recarga de trabajo para otros compañeros que deben asumir algunos de sus compromisos, entre otros.

Igualmente, la desmotivación del orientador puede traducirse en una conducta irritable y hasta agresiva con sus compañeros y superiores, afectando su imagen profesional, la de la institución y, en general, el clima laboral. Siguiendo este orden de ideas, y en casos extremos, un orientador desmotivado puede tomar la decisión de desertar o renunciar a su trabajo, dejando la necesidad del servicio, el desarrollo de los programas incompletos y agravando su situación socioeconómica.

Por todo lo expuesto, se comprende la importancia que tiene la motivación en el desempeño de los profesionales de la orientación, tanto para él como para la institución donde labora, los estudiantes y toda la comunidad educativa, pues como se mencionó anteriormente los recursos humanos dentro de una organización funcionan a manera de red, es decir, lo que hace uno afecta a los otros y a los objetivos de la organización, que en este caso está representada por la institución educativa.

2.6. LA MOTIVACIÓN COMO RETO DEL DOCENTE ORIENTADOR

Es importante señalar que uno de los mayores retos del docente orientador es mantenerse motivado ante las diversas situaciones que afrontan diariamente. Tanto a nivel personal como profesional, la motivación es un elemento indispensable para el normal desarrollo de la vida; sin embargo, el profesional en la orientación tiene mayores demandas al respecto, si tenemos en cuenta, que su principal tarea consiste en la interacción personal con los estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa para inspirarlos y lograr en ellos una actitud ventajosa frente a las diferentes situaciones, relacionadas con su aprendizaje y formación integral.

En este sentido y de acuerdo con lo señalado en el portal Educapeques.com, “las actitudes se transmiten de unas personas a otras. Cuando el profesor está motivado transmitirá su motivación a sus alumnos. Será capaz de transmitir esa energía, esa fuerza que necesitan para implicarse con su proceso de aprendizaje” (Educapeques).

Siendo así, un orientador desmotivado, no podrá motivar a los estudiantes, por lo tanto, su desempeño laboral se verá comprometido. Igualmente es importante mencionar, que su rol conlleva a que se le vea como un modelo a seguir por los estudiantes, padres y compañeros de trabajo en lo referente a la estabilidad emocional, serenidad y otros indicadores de una persona que tiene claridad en sus acciones, por lo cual, solo puede hacerse visible por medio del bienestar personal, es decir, estando motivado.

En este mismo orden de ideas, el citado portal, menciona que la motivación del profesor orientador es muy importante porque :

- La neurociencia ha demostrado que la emoción tiene un papel muy importante en el aprendizaje. Las emociones positivas impulsan el proceso de aprendizaje y, por lo tanto, la motivación como elemento impulsador debe acompañar a las emociones y al aprendizaje.
- Las actitudes se transmiten de unas personas a otras. Cuando el profesor está motivado transmitirá su motivación a sus alumnos. Será capaz de transmitir esa energía, esa fuerza que necesitan para implicarse con su proceso de aprendizaje.
- La motivación es una fuerza, una energía que nos empuja a la acción y por lo tanto es condición indispensable para el buen desempeño en la tarea. La motivación es una cualidad que debe acompañar al profesor, ya que, le permitirá aprender, renovarse y no dejarse vencer por los desafíos, ni rendirse ante las adversidades y conflictos.
- La motivación del profesor es un recurso educativo por excelencia.

2.7. EL ROL DEL ORIENTADOR COMO AGENTE DE CAMBIO

El papel del orientador como agente de cambio, está vinculado directamente con su articulación con los docentes de la institución, pues son estos últimos quienes direccionan las acciones de formación de sus estudiantes, y quienes además tienen de primera mano los diagnósticos relacionados con su comportamiento que sirven de base para la intervención orientadora.

En tal sentido Angarita (2001), plantea que “los orientadores deberían partir de y remitirse constantemente a las preocupaciones y necesidades de los docentes, procurando que dichas demandas puntuales se vinculen con el contexto general del centro” (pág. 1).

Asimismo, y en cuanto a su relación directa con las aulas, una de las funciones del orientador estribaría en la estrecha colaboración con los docentes en sus actividades cotidianas, llevando a cabo una labor de seguimiento y apoyo que haga hincapié en aquellas dimensiones curriculares que más afecten y repercutan en el aula. (Perea, 2006). Por su parte Martínez C. (2012), plantea que para ser agente de cambio se debe estar presente en el aula, por ser el espacio de aprendizaje del estudiante, sin embargo, considero reduccionista y limitada esta postura, puesto que el nuevo paradigma educativo apuntala a una formación permanente que trasciende los espacios tradicionales.

Es decir, hoy en día, el proceso de aprendizaje del estudiante no es solo cuando esta presencialmente con el docentes y sus compañeros, sino a través de la mediación de las tics, igualmente el orientador puede tener programas efectivos para los estudiantes que no necesariamente se desarrollen dentro de las aulas, lo que sí es indispensable es tener una a integración a nivel curricular frente a los objetivos de aprendizaje que se desean alcance el estudiante (pág. 54). Además de lo citado por el autor, agregaría la tarea de integrar a los padres y acudientes con el proceso de formación de los estudiantes, a través de la sensibilización frente al tema de los valores, pues la realidad de nuestro país así lo demanda.

Al respecto, señala Garrido (2007) que “los orientadores como agentes de cambio, inciden en la reducción de las diferencias en el rendimiento de distintos grupos o sectores minoritarios de los alumnos incrementando sus expectativas académicas, e involucrándose activamente en la creación de climas de aprendizaje integradores que abarquen no solamente el ejercicio intelectual de los estudiantes, sino sus emociones, sus valores y su continua toma de decisiones (pág. 54).

De acuerdo con lo expuesto, donde el orientador representa un agente de cambios desde su labor con los estudiantes, los docentes, padres y en general con la institución, se requiere del mismo, liderazgo y por ende motivación para llevar a cabo esta tarea de manera exitosa.

2.8. EL LIDERAZGO DEL ORIENTADOR

De acuerdo con Fullán (2002), “el orientador es una figura capacitada para trabajar por la escuela y mejorarla, lo cual le hace partícipe de la labor de liderazgo junto con el director” (pág. 1). Destaca el autor, que el orientador es un líder dentro de una institución educativa, por lo tanto, su comportamiento y su actitud debe responder a las características de este”.

No podemos entonces pensar en un orientador desmotivado siendo un modelo a seguir, por lo tanto, la demanda que se hace a este profesional requiere como parte de su perfil laboral mantener este nivel de satisfacción y hacerlo evidente en su praxis dentro de las instituciones educativas.

De esta manera, no coincidimos con (Garrido, ob.cit), quien menciona que todo orientador es un “líder natural” al contar con una formación más extensa y más amplia que el resto del personal educativo, dado que si bien es cierto, la formación de estos profesionales le aporta un alto componente de conocimientos teóricos y prácticos acerca de la motivación.

Es necesario también su desarrollo personal su satisfacción laboral para poder exteriorizar características que logren la empatía con los estudiantes y actores educativos, que conlleven a su credibilidad y seguimiento, por lo tanto, sigue siendo fundamental que el orientador este motivado para que tenga un buen desempeño laboral, incluyendo este el liderazgo de la comunidad educativa.

Se debe entonces asumir el liderazgo en el profesional de la orientación, como una filosofía de trabajo, porque debe tener presente que su actitud y la energía que refleje a los estudiantes y al entorno, debe ser motivante porque justamente su labor está enfocada en promover esa fuerza interna en las personas que atiende, es decir en los estudiantes.

En el caso de España, el profesional de la orientación adquiere un rol activo como agente social, de manera que sólo se producirá una orientación para el fortalecimiento personal cuando exista un compromiso del orientador u orientadora para cambiar las estructuras y sistemas que están impidiendo el desarrollo de los menos favorecidos (Ministerio de Educación Política Social y Deporte, 2009)

Todos estos aspectos, están relacionados con la satisfacción laboral, por lo tanto, si al orientador se encuentra en un ambiente de trabajo hostil, donde no cuenta con el apoyo y las herramientas de trabajo necesarias, no logrará cumplir con su función y esto, a su vez, generará desmotivación, convirtiéndose en un círculo vicioso de desmotivación y baja productividad. En definitiva, ha de llevarse a cabo el empoderamiento de la labor de líder del orientador, valorando las competencias que este profesional posee para conocer, analizar y apoyar la actuación y el desarrollo interno del centro en su totalidad, a través de su trabajo constante con el equipo directivo, los profesores y el alumnado.

Asumir que el orientador puede tener un papel relevante en los procesos de cambio y mejora escolar supone, como hemos visto, la adopción de un enfoque de trabajo holístico, colaborativo y constante con los distintos miembros de la comunidad educativa. Ya sea como apoyo al equipo directivo, como facilitador del desarrollo profesional del cuerpo docente o como interlocutor de las inquietudes y problemáticas de los alumnos, el orientador ostenta sin duda una posición privilegiada en cuanto a su percepción integrada del centro.

No obstante, según lo señala el autor, la realidad nos obliga a reconocer que al involucrar a los orientadores en actividades poco relacionadas con el asesoramiento a los procesos de cambio ha dado como fruto la existencia de barreras y la falta de claridad en sus funciones, lo cual les impide desarrollarse en algunas de las tareas mencionadas como propias de su trabajo cotidiano.

CAPÍTULO 3: MARCO METODOLÓGICO

CAPÍTULO 3: MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación tiene un enfoque cuantitativo con un paradigma positivista. El enfoque es cuantitativo debido a su particularidad de utilizar métodos y técnicas cuantitativas.

De acuerdo con Ñaupás et al. (2014), este enfoque utiliza la recolección y análisis de los datos para contestar las preguntas de investigación y probar hipótesis formuladas (p.63). Con respecto a este tipo de paradigma, los autores afirman que el investigador se limita a observar, medir y describir el objeto de investigación, siendo entendido este como infinito y por ello incognoscible (p. 29).

Tipo de estudio

El diseño de este estudio es no experimental, pues no se manipulan las variables observadas. El tipo de estudio es descriptivo, debido a que su objetivo es recopilar datos e informaciones sobre características, propiedades, aspectos o dimensiones, clasificaciones de los objetos.

Población y Muestra

La población está constituida por 700 orientadores en servicios en el Ministerio de Educación egresados de la licenciatura de Orientación Educativa y Profesional de la Universidad de Panamá de la Facultad de Ciencias de la Educación. La muestra que se utilizó es no probabilística, no aleatoria, intencional y por conveniencia.

Para la presente investigación, se estudiaron 71 docentes egresados de la licenciatura en orientación educativa, registrados en la base de datos de WhatsApp de la Dirección Nacional de Orientación del Meduca desde el año 2020, que cumplían los criterios de inclusión.

Los criterios de inclusión para la muestra fueron los siguientes:

- Estar dentro de la base de datos de WhatsApp de la Dirección Nacional de Orientación del Meduca desde el año 2020.
- Tener diez (10) o más años de servicio como orientadores dentro del sistema educativo oficial panameño.
- Que laboren en una de las siguientes regiones educativas: Región de Panamá Centro, Región de Panamá Oeste, Región de San Miguelito, Región de Veraguas, Región de Herrera, Región de Darién.

Variable Independiente:

Variable Conceptual

Impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación

Variable Operacional

La motivación se evidencia en actitudes favorables hacia el logro, la necesidad de afiliación y de poder, además de la satisfacción en relación con el salario y las condiciones generales del trabajo

Variable Dependiente:

Variable Conceptual

Nivel de cumplimiento de las actividades y funciones inherentes a su cargo.

Variable Operacional

La iniciativa afianzada en motivos duraderos, la asistencia constante a su lugar de trabajo, el compromiso asumido hacia sus responsabilidades y en brindar un servicio de orientación educativa y profesional óptimo

Instrumento de recolección de datos

Se empleará el cuestionario. (Ver Anexo 2)

Técnicas de análisis de datos

El análisis de la información derivada del cuestionario se realizó mediante la frecuencia de respuestas, y sus correspondientes valores porcentuales, a través del programa conocido como Excel. Este programa facilitó la elaboración de cuadros de frecuencia y sus respectivas figuras, permitiendo conocer la orientación de las respuestas otorgadas por los docentes orientadores

Análisis porcentual

Se utilizaron tablas de frecuencias para obtener las frecuencias relativas y los porcentajes en relación al valor cuantitativo de cada indicador para la variable independiente motivación y la variable dependiente desempeño laboral de los orientadores egresados de la carrera en orientación educativa y profesional de la facultad de ciencias de la educación en la universidad de Panamá. Por otra parte, los valores se presentaron en gráficos utilizando el Programa Excel. Al respecto, señala Hernández (2012) que esta reducción de datos se realiza para hacer más manejable y comprensible la masa de datos (p.26).

CAPÍTULO 4: ANÁLISIS DE RESULTADOS

CAPÍTULO 4: ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos a partir de la aplicación del instrumento (cuestionario) a los profesionales de la orientación.

Tabla 1

Sexo de la muestra

Respuesta	F(a)	F(r)
Femenino	58	82
Masculino	13	18
Total	71	100

Fuente: Resultados de encuesta aplicada a los orientadores de la ciudad de Panamá.

El mayor porcentaje (82%) de los educadores participantes corresponde al sexo femenino, solo el 18% son del sexo masculino. Ver la distribución de porcentajes en la figura 1.

Figura 1

Distribución de la muestra de acuerdo al sexo

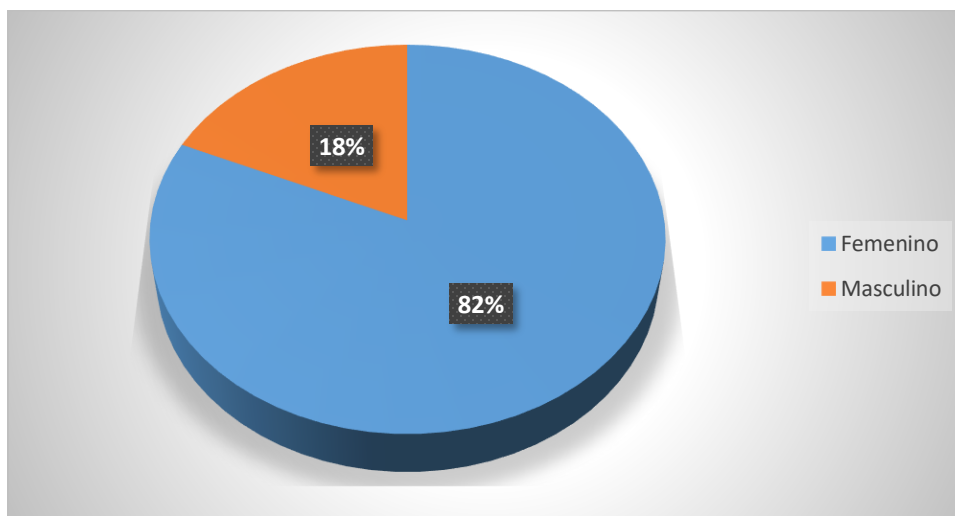


Tabla 2

Edad de la muestra

Respuesta	F(a)	F®
36-42	17	24
43-49	26	37
50-56	16	22
57-63	7	10
Más de 63	5	7
Total	71	100

Fuente: Resultados de encuesta aplicada a los orientadores de la ciudad de Panamá.

La mayoría de los orientadores está en un rango de edad entre 43 a 49 años, siendo llamativo que toda la muestra corresponde a profesionales mayores de 36 años; personas adultas que poseen un conjunto de expectativas, necesidades y aspiraciones en relación con las áreas personal y laboral que delimitan el nivel de motivación que exhiban en las mismas (Elliff, 2010). Observar la distribución de edades de los orientadores encuestados en la figura 2.

Figura 2

Distribución por edades de los orientadores encuestados

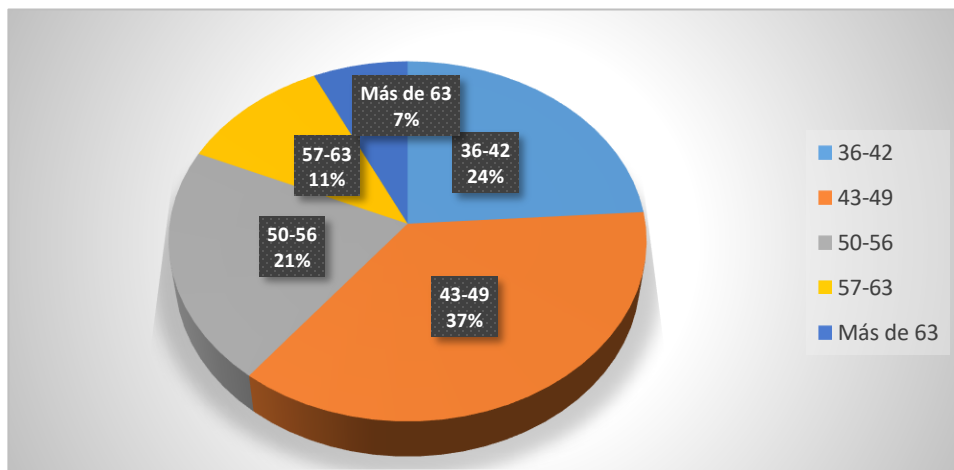


Tabla 3

Nombres de los colegios en los cuales laboran los orientadores encuestados

Respuesta	F(a)
C.E.B. Cerro Puerco	1
C.E.B.G. Jaime A. Alba	1
I.P.T Ángel Rubio	2
I.P.T.San Miguelito	2
C.B. Aminta Martínez	1
Metetí, Darién	1
Centro educativo Básico General Bilingüe Santiago de la Guardia	1
P.C. Santa Librada	1
Cristóbal Adán de Urriola	1
Jacoba Urriola Solís	1
San Mateo	1
I.P.T. Jeptha B. Duncan	1
Encontrando el Camino Correcto	1
C.E.B.G. Josefina Tapia	1
I.P.T.C. Nicolás Del Rosario	1
C.E. Monseñor Francisco Beckmann	1
C. B. G. Piriati-Emberá	1
Biancheri	1
Colegio Guardia Vega	1
Centro Educativo Gumercinda Páez	1
Centro Educativo José del Carmen Echevers	1
CEFIB China	1
I.P.T.C. Nicolás del Rosario	1
C. E. Homero Ayala	1
La Mesa San Martin	1
C.B.G. Nuevo. Caimitillo	1
Centro Educativo Boca De Balsa	1
Centro Educativo Cristóbal Adán De Urriola	1
Santa Fe	1
I.P.T. México Panamá	1
León A. Soto	1
C.E.B. La Cabima	1
Stella Sierra	1
C.E.B.G. Presidente Valdés	1
Jubilado	1
Francisco de Miranda, Ciudad Capital	1
C.E.B.G. La Siesta	1
Vista Bella	1

Centro Educativo San Antonio	1
PPS	1
I.P.T Sitio Prado	1
C.E. B. G. Las Mañanitas	1
C.E.B.G. San Miguel Arcángel	1
Colegio Secundario Almirante	1
Instituto Comercial Panamá	1
Rafael A. Moreno	1
Centro de Atención y Capacitación en Orientación Familiar y Profesional.	1
C.E.B.G. José María Barranco	1
C.B. José Encarnación Escala	1
I.P.T. Louis Martin	1
C.E.B.G. 24 de Diciembre	1
Colegio secundario en Azuero	1
C.E.B.G. Cerro Silvestre	1
Total	1

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los orientadores de la ciudad de Panamá.

Los orientadores proceden de distintas escuelas del sistema Educativo oficial, las cuales corresponden a distintas sedes regionales

Tabla 4

Años de servicio de la muestra estudiada

Respuesta	F(a)	F(r)
1-5	7	10
6-11	16	22
12-17	19	27
18-23	12	17
24-29	5	7
30-35	7	10
Más de 35	5	7
Total	71	100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los orientadores de la ciudad de Panamá.

Se aprecia que el 27% de los orientadores tiene de 12 a 17 años de servicio; en segundo lugar, el 22% está quienes entre 6 a 11 años laborando; llegando, incluso, a un 7% que posee más de 35 años de servicio.

La antigüedad es un factor que se ha relacionado con la motivación, encontrando que a medida que se permanece más tiempo en un trabajo sin recibir un ascenso o que se celebren los méritos y logros, causa desmotivación en el trabajador (Cárdenas, 2018). Ver porcentajes en la figura 3.

Figura 3

Distribución de la muestra con respecto a años de servicio de los orientadores.

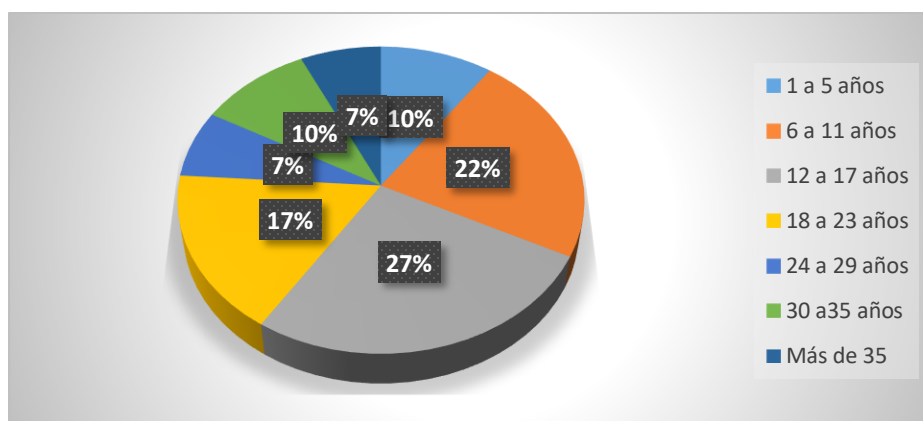


Tabla 5

¿Siente agrado al asistir al departamento de orientación?

Respuesta	F(a)	F®
Muy de acuerdo		93.2
Algo de acuerdo		3
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo		5.8
Algo en desacuerdo		
Muy en desacuerdo		
Total	71	100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los orientadores de la ciudad de Panamá.

La mayoría de los orientadores, el 91% siente mucho agrado asistiendo a su sitio de trabajo, una minoría (6%) tiene una posición neutra, aunque ninguno expresó estar en desacuerdo. Por último, un porcentaje menos (3%) indicó estar algo de acuerdo. Estos porcentajes se muestran, a favor de un adecuado nivel de motivación de estos profesionales, que se traduce en una emoción positiva relacionada con su lugar de trabajo, el cual al ser agradable permite mantener la motivación de manera recíproca (Ventura, 2012). Observar porcentajes de la figura 4.

Figura 4

Respuestas de los orientadores en relación a la pregunta: ¿Siente agrado al asistir al departamento de orientación?

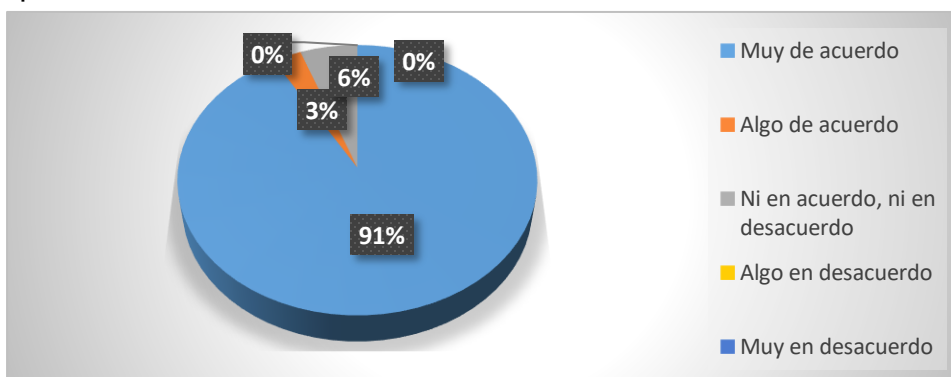


Tabla 6

¿Siente ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo?

Respuesta	F(a)	F(r)
Muy de acuerdo	66	93
Algo de acuerdo	5	7
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo		
Algo en desacuerdo		
Muy en desacuerdo		
Total	71	100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los orientadores de la ciudad de Panamá.

El 93% de los orientadores manifiesta ánimo y energía para llevar a cabo su trabajo de la mejor manera, El desempeño laboral es un parámetro relacionado con la motivación, pues a mayor motivación el rendimiento laboral se eleva, resultando en un esquema de retroalimentación que se mantiene en el tiempo, ya que a medida que se cumplen las expectativas acerca del trabajo y se obtiene la recompensa esperada, aumenta el impulso para ejecutar las actividades (Barceló, 2018). Ver figura porcentajes que presenta la figura 5.

Figura 5

Respuestas de los orientadores en relación a la pregunta: ¿Siente ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo?

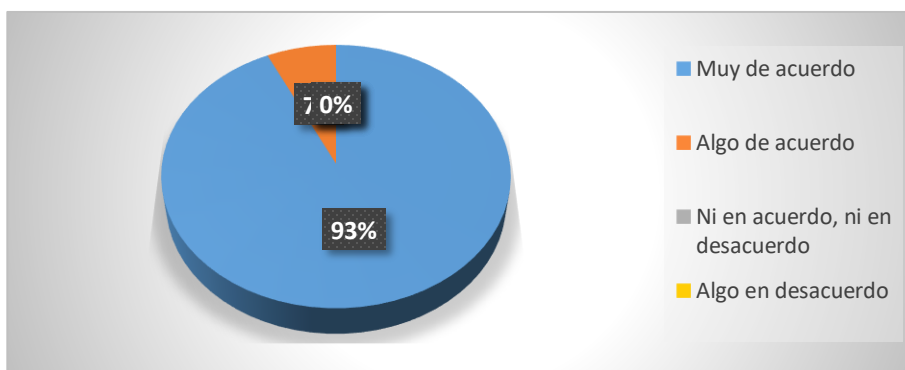


Tabla 7

¿Son cordiales y saludables sus relaciones con los demás docentes?

Respuesta	F(a)	F®
Muy de acuerdo		75.9
Algo de acuerdo		18
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo		5.9
Algo en desacuerdo		
Muy en desacuerdo		
Total	71	100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los orientadores de la ciudad de Panamá.

La mitad de la muestra respondió estar muy de acuerdo en que sus relaciones laborales son cordiales y saludables; el 38% respondió no estar de acuerdo ni en desacuerdo, y la minoría (12%) se mostró “algo de acuerdo”. Las relaciones con compañeros de trabajo representan una dimensión de naturaleza extrínseca, cuya calidad influye en el nivel de motivación (Lacayo, 2017). Ver figura 6.

Figura 6

Respuestas de los orientadores en relación a la pregunta: ¿Son cordiales y saludables sus relaciones con los demás docentes?

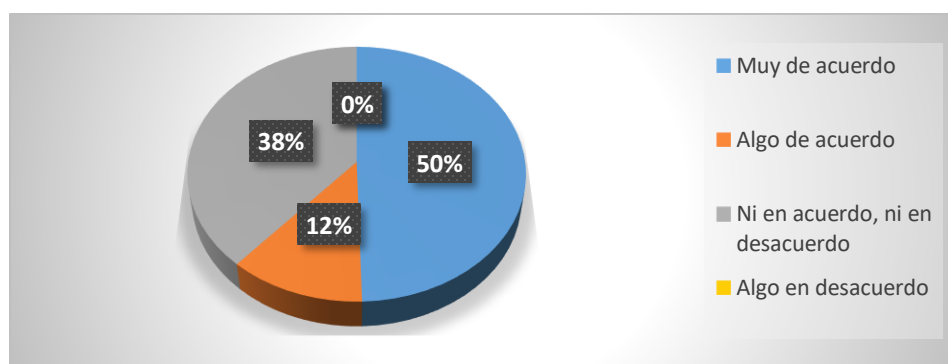


Tabla 8

¿Le agrada coordinar los programas y proyectos de orientación?

Respuesta	F(a)	F(r)
Muy de acuerdo	61	87
Algo de acuerdo	10	11
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo		
Algo en desacuerdo		
Muy en desacuerdo		
Total	71	100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los orientadores de la ciudad de Panamá.

La mayoría de los participantes refieren sentirse muy de acuerdo en que les agrada realizar la coordinación de sus proyectos de trabajo, siendo esta satisfacción de logros y metas un factor que promueve la motivación, el 11% refiere estar “algo de acuerdo”, expresando un menor nivel de agrado hacia sus labores (Barceló, 2018). Ver figura 7.

Figura 7

Respuestas de los orientadores en relación a la pregunta: ¿Le agrada coordinar los programas y proyectos de orientación?

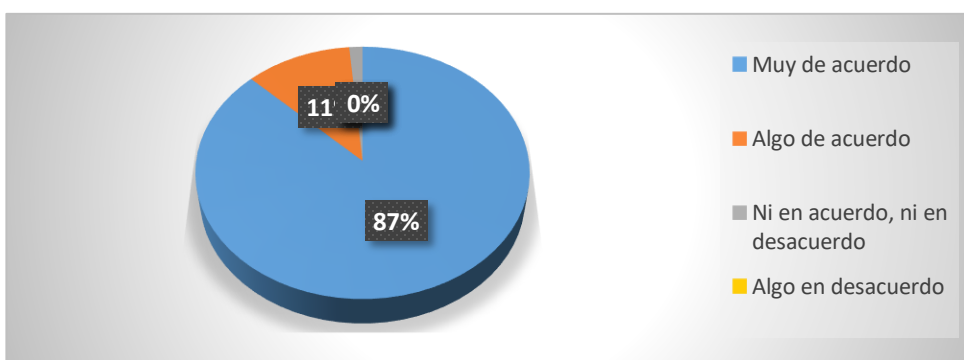


Tabla 9. ¿Dedica usted tiempo para practicar y mantener un buen nivel de motivación en su vida personal?

Respuesta	F(a)	F(r)
Muy de acuerdo	61	86
Algo de acuerdo	10	14
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	0	0
Algo en desacuerdo	0	0
Muy en desacuerdo	0	0
Total	71	100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los orientadores de la ciudad de Panamá.

El 86% de los orientadores respondió que invierten un tiempo para mantener su motivación; realizar este tipo de actividades promueve la estabilidad emocional de la persona, le permite reorientar sus metas, por lo que, ese equilibrio que se genera le permite mantenerse motivado. Esto se adapta a la Teoría de Maslow, la cual se

relaciona con el cumplimiento de las necesidades básicas con los niveles de satisfacción, por lo que una persona feliz y satisfecha consigo misma va a estar más motivada para realizar su trabajo. (Navarro, 2005). Ver figura 8.

Figura 8

Respuestas de los orientadores en relación a la pregunta: ¿Dedica usted tiempo para practicar y mantener un buen nivel de motivación en su vida personal?

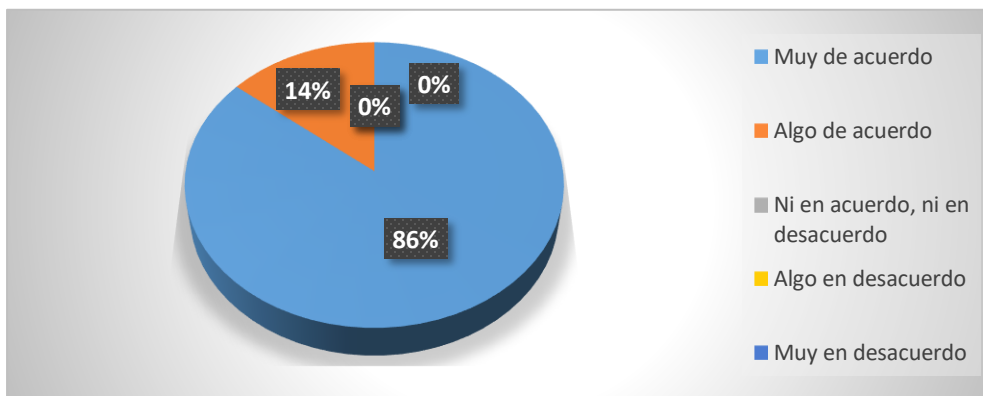


Tabla 10. ¿Se considera usted un líder entre los docentes, estudiantes, directivos y padres de familia?

Respuesta	F(a)	F(r)
Muy de acuerdo	44	62
Algo de acuerdo	24	34
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	3	4
Algo en desacuerdo	0	0
Muy en desacuerdo	0	0
Total	71	100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los orientadores de la ciudad de Panamá.

El 62% de los orientadores está “muy de acuerdo” en que se perciben como líderes en su entorno laboral, un 34% se mostró “algo de acuerdo” y un 4% respondió de manera neutra. El liderazgo cumple un papel importante en la

motivación, no solo para quien lo ejerce, sino para sus compañeros a quienes contribuye a motivarlos (Turienzo, 2016). Ver figura 9.

Figura 9

Respuestas de los orientadores en relación a la pregunta: ¿Se considera usted un líder entre los docentes, estudiantes, directivos y padres de familia?

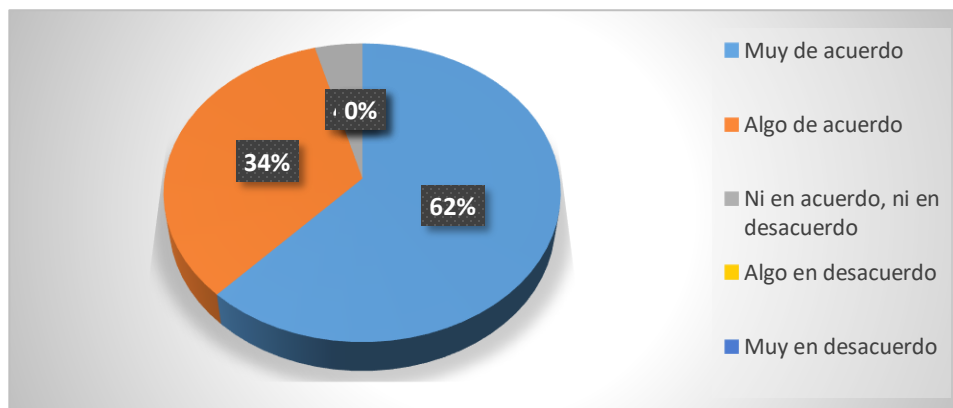


Tabla 11

¿Le agrada ser mediador en situaciones de conflictos?

Respuesta	F(a)	F(r)
Muy de acuerdo	48	69
Algo de acuerdo	20	28
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	2	2
Algo en desacuerdo	1	1
Muy en desacuerdo	0	0
Total	71	100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los orientadores de la ciudad de Panamá.

Los orientadores, en su mayoría (69%), están “muy de acuerdo” en mediar en situaciones de conflicto; el 28% respondió estar “algo de acuerdo”, dos orientadores respondieron “ni en acuerdo, ni en desacuerdo” y solo una persona estuvo “algo en desacuerdo”. Los conflictos son un factor que desmotiva a los trabajadores, y al

tener la capacidad de intervenir en ellos se demuestra una inclinación por mantener un ambiente laboral armónico y disminuir las tensiones personales. Además, la resolución positiva de los mismos conlleva a elevar la motivación (Pérez, 2012). Ver Figura 10

Figura 10

Respuestas de los orientadores en relación a la pregunta: ¿Le agrada ser mediador en situaciones de conflictos?

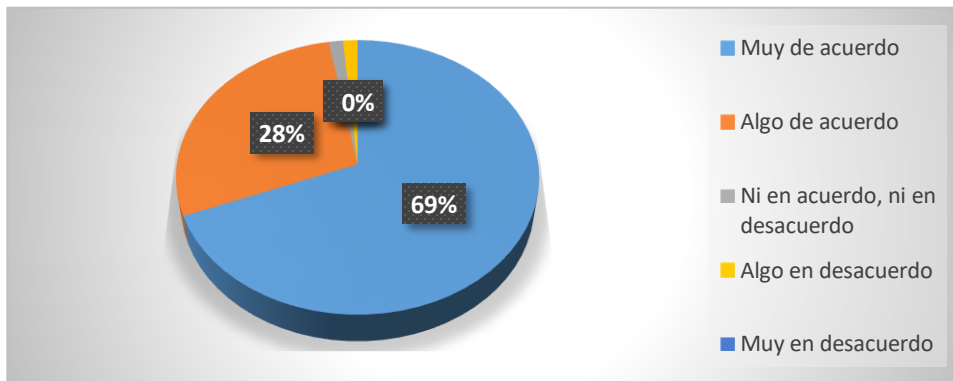


Tabla 12

¿Es de su interés participar en trabajos colaborativos?

Respuesta	F(a)	F(r)
Muy de acuerdo	61	86
Algo de acuerdo	10	14
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	0	0
Algo en desacuerdo	0	0
Muy en desacuerdo	0	0
Total	71	100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los orientadores de la ciudad de Panamá.

La mayoría, el 86% de los orientadores está “muy de acuerdo” en trabajar en equipo; el 14% está “algo de acuerdo”. Estos porcentajes nos demuestran que existe integración y compromiso hacia el trabajo, puesto que el trabajador se siente

importante debido a que sus ideas son tomadas en cuenta. (Sabbadin, 2013). Ver figura 11.

Figura 11

Respuestas de los orientadores en relación a la pregunta: ¿Es de su interés participar en trabajos colaborativos?

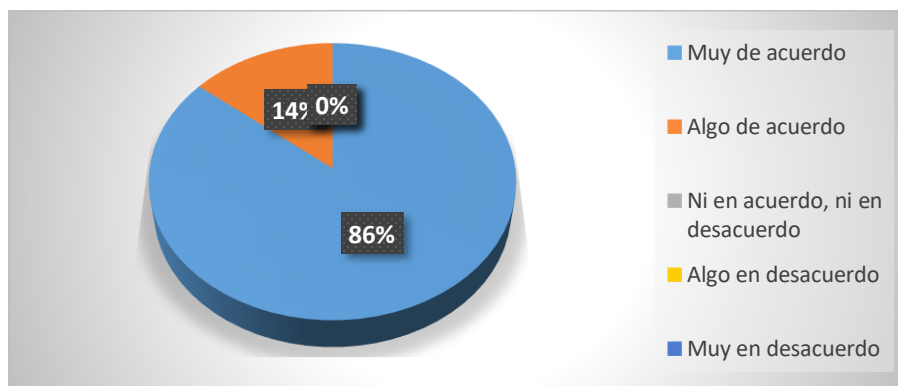


Tabla 13

¿Posee usted las actitudes y disposición necesarias para brindar el servicio de orientación de manera óptima?

Respuesta	F(a)	F(r)
Muy de acuerdo	65	92
Algo de acuerdo	6	8
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	0	0
Algo en desacuerdo	0	0
Muy en desacuerdo	0	0
Total	71	100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los orientadores de la ciudad de Panamá.

El 92% de los orientadores está “muy de acuerdo” en que poseen las actitudes y disposición necesarias para realizar su labor profesional de una manera óptima; el 8% refirió estar “algo de acuerdo”. Un adecuado nivel de motivación permite mantener una actitud positiva hacia el trabajo; además, la actitud es un estado

mental de disponibilidad que influye sobre la respuesta de una persona a una situación, es decir, si esta actitud es buena, la persona actuará de manera efectiva (Mitjana, 2019). Ver figura 12.

Figura 12

Respuestas de los orientadores en relación a la pregunta: ¿Posee usted las actitudes y disposición necesarias para brindar el servicio de orientación de manera óptima?

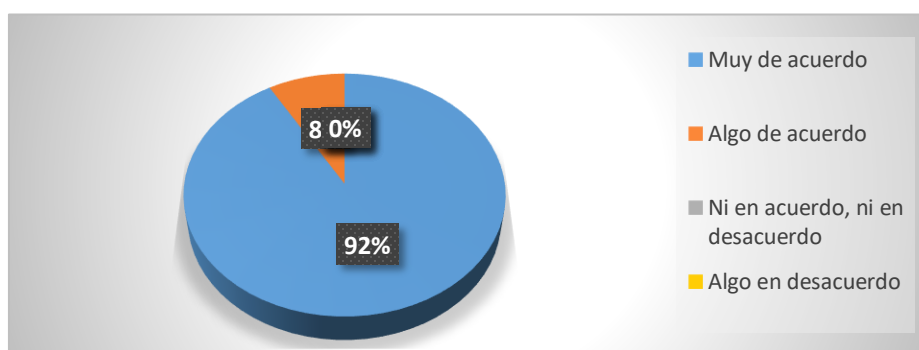


Tabla 14

¿La remuneración que recibe por su trabajo satisface sus necesidades económicas?

Respuesta	F(a)	F(r)
Muy de acuerdo	34	48
Algo de acuerdo	29	41
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	7	10
Algo en desacuerdo	1	1
Muy en desacuerdo		0
Total	71	100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los orientadores de la ciudad de Panamá.

El 48% de los orientadores está “muy de acuerdo” en que su remuneración logra satisfacer sus necesidades económicas; el 41% está “algo de acuerdo”; el 10% “ni en acuerdo, ni en desacuerdo” y un orientador está “algo en desacuerdo”.

La satisfacción de las necesidades básicas es un componente vital para alcanzar un nivel de motivación adecuado, pues de acuerdo a la Escala de Maslow, no se puede subir al siguiente nivel sino se han cubierto los requerimientos previos.

Una persona preocupada o agobiada por no poder cumplir con sus compromisos financieros es un trabajador poco concentrado en sus actividades y que por lo tanto disminuye su productividad y la calidad de su desempeño.

El incentivo financiero muchas veces es el factor de motivación más importante, incluso puede ser el único motivo, lo que lleva a una disminución subsecuente de la misma (Perea, 2006). Ver figura 13.

Figura 13

Respuestas de los orientadores en relación a la pregunta: ¿La remuneración que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades económicas?

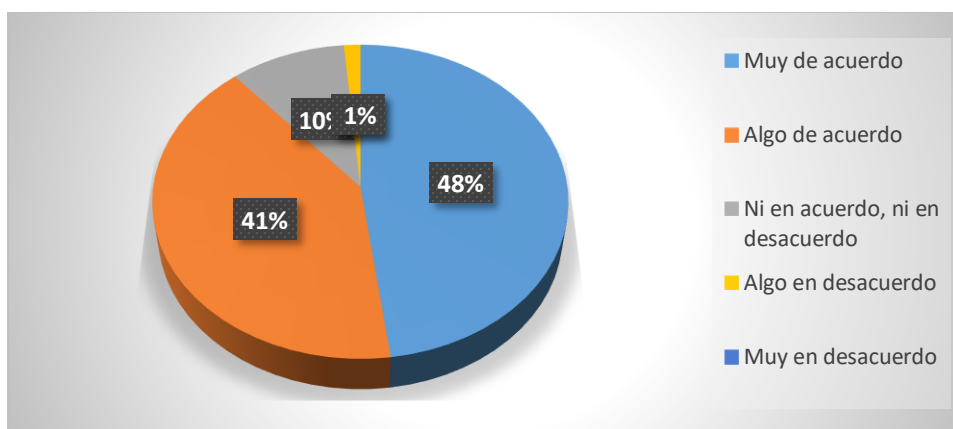


Tabla 15

¿Comprende el objetivo de su profesión?

Respuesta	F(a)	F(r)
Muy de acuerdo	69	97
Algo de acuerdo	2	3
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	0	0
Algo en desacuerdo	0	0
Muy en desacuerdo	0	0
Total	71	100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los orientadores de la ciudad de Panamá.

La mayoría de los orientadores, el 97% está “muy de acuerdo” en que comprenden los objetivos de su profesión; esto es importante pues la motivación se basa en el cumplimiento de expectativas respecto a la profesión, pues al realizar una actividad, se busca materializar ciertos objetivos a través del desarrollo de destrezas, para satisfacer un anhelo. Es por ello, que el trabajador motivado muestra interés por su entorno laboral y se siente satisfecho en el cumplimiento de sus funciones (Allen, 1998). Ver figura 14.

Figura 14

Respuestas de los orientadores en relación a la pregunta: ¿Comprende el objetivo de su profesión?

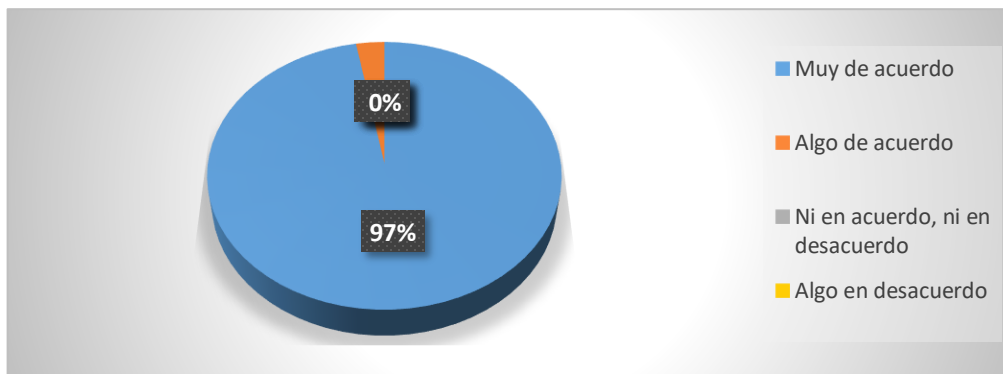


Tabla 16

¿Son claras las expectativas que tiene usted de su trabajo?

Respuesta	F(a)	F(r)
Muy de acuerdo	66	93
Algo de acuerdo	0	0
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	5	7
Algo en desacuerdo	0	0
Muy en desacuerdo	0	0
Total	71	100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los orientadores de la ciudad de Panamá.

La mayoría de los orientadores respondieron estar “muy de acuerdo” respecto a la claridad de sus expectativas en el trabajo; sólo 5 orientadores respondieron no estar de acuerdo ni en desacuerdo.

La Teoría de las expectativas de Vroom sostiene que una persona actuará de una forma determinada según la expectativa que haya después de conseguir un determinado resultado.

Es decir, Vroom asegura que un empleado se motiva para ejercer un alto nivel de esfuerzo, cuando cree que ese esfuerzo llevará a una buena evaluación de su desempeño que le llevará a gozar de determinados beneficios, es decir, que la persona va a actuar movida por sus creencias y planes a futuro (Mitjana, 2019). Ver figura 15.

Figura 15

Respuestas de los orientadores en relación a la pregunta: ¿Son claras las expectativas que tiene usted de su trabajo?

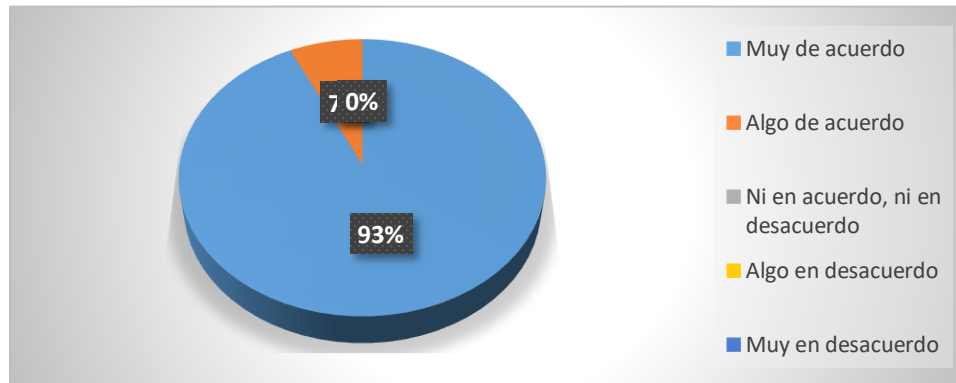


Tabla 17

¿Es de su agrado desarrollar nuevas competencias profesionales?

Respuesta	F(a)	F®
Muy de acuerdo	65	92
Algo de acuerdo	6	8
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	0	0
Algo en desacuerdo	0	0
Muy en desacuerdo	0	0
Total	71	100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los orientadores de la ciudad de Panamá.

La mayoría de los orientadores, el 92% respondió estar “muy de acuerdo” en el desarrollo de nuevas competencias, esto habla a favor de un personal motivado, pues la realización profesional es una manera de aprovechar su máximo potencial de preparación, para ser más eficiente en su trabajo, supone también que el

autoreconocimiento es importante como factor intrínseco de motivación (Navarro, 2005). Ver figura 16.

Figura 16

Respuestas de los orientadores en relación a la pregunta: ¿Es de su agrado desarrollar nuevas competencias profesionales?

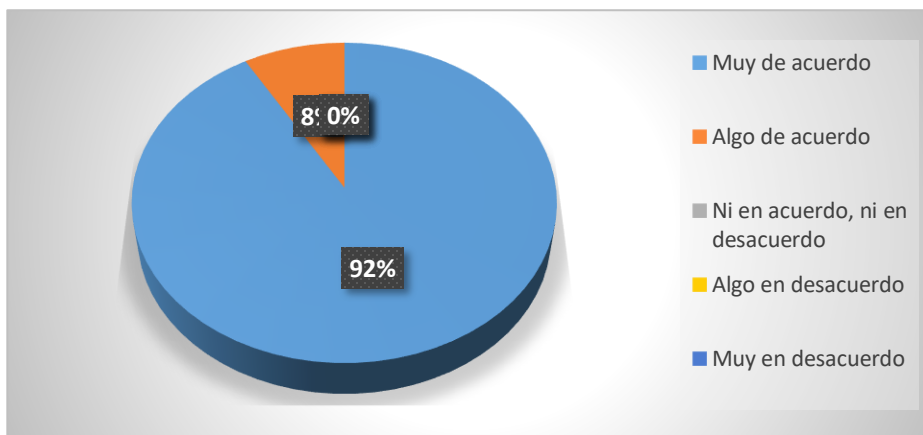


Tabla 18

¿Le gusta aceptar retos en su trabajo?

Respuesta	F(a)	F(r)
Muy de acuerdo	60	85
Algo de acuerdo	10	14
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	1	1
Algo en desacuerdo	0	0
Muy en desacuerdo	0	0
Total	71	100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los orientadores de la ciudad de Panamá.

Se aprecia que la mayoría de los orientadores, el 85% demuestra su motivación laboral al estar “muy de acuerdo” en aceptar retos laborales. La motivación influye en la intensidad de la conducta de un individuo, por lo que aceptar retos le permite a

las personas motivadas demostrar su creatividad y entusiasmo por su trabajo (Urcino, 2011). Ver figura 17.

Figura 17

Respuestas de los orientadores en relación a la pregunta: ¿Le gusta aceptar retos en su trabajo?

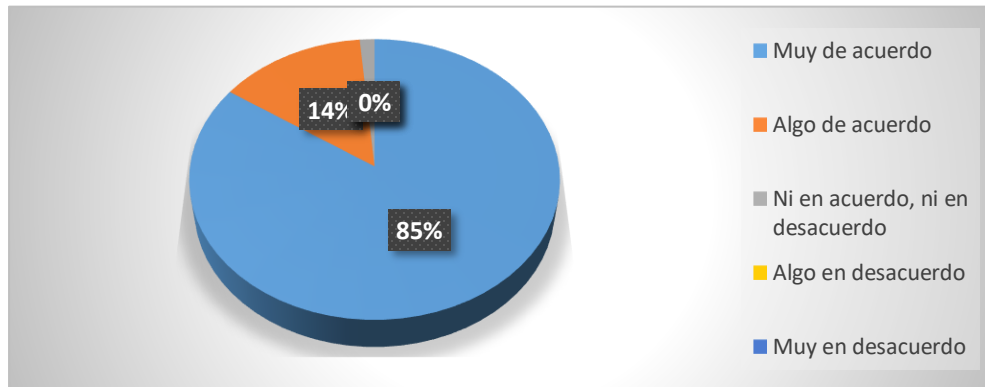


Tabla 19

¿Tiene usted buena disposición para enfrentar cambios?

Respuesta	F(a)	F®
Muy de acuerdo	61	87
Algo de acuerdo	10	13
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	0	0
Algo en desacuerdo	0	0
Muy en desacuerdo	0	0
Total	71	100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los orientadores de la ciudad de Panamá.

La mayoría de los orientadores, el 87% está dispuestos a enfrentar cambios, siendo que la adaptabilidad es una competencia necesaria y relacionada directamente con la motivación; tener esta capacidad les permite a los orientadores mantener su motivación a través de un cambio en sus estrategias para alcanzar los objetivos (Cárdenas, 2018). Ver figura 18

Figura 18

Respuestas de los orientadores en relación a la pregunta: ¿Tiene usted buena disposición para enfrentar cambios?

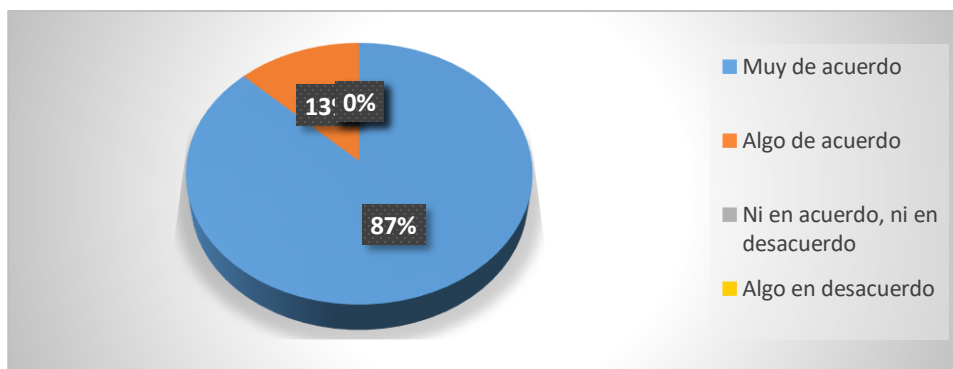


Tabla 20

¿Tiene usted comunicación asertiva con sus superiores y compañeros de trabajo?

Respuesta	F(a)	F(r)
Muy de acuerdo	60	85
Algo de acuerdo	11	15
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	0	0
Algo en desacuerdo	0	0
Muy en desacuerdo	0	0
Total	71	100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los orientadores de la ciudad de Panamá.

Se observa que la comunicación asertiva es una característica en la mayoría de los orientadores encuestados (85%), siendo que la misma es una dimensión motivacional extrínseca, asociada a buenas relaciones laborales, respeto, lo que condiciona un clima organizacional propenso a facilitar el desarrollo de las tareas requeridas (Pérez, 2012). Ver figura 19.

Figura 19

Respuestas de los orientadores en relación a la pregunta: ¿Tiene usted comunicación asertiva con sus superiores y compañeros de trabajo?

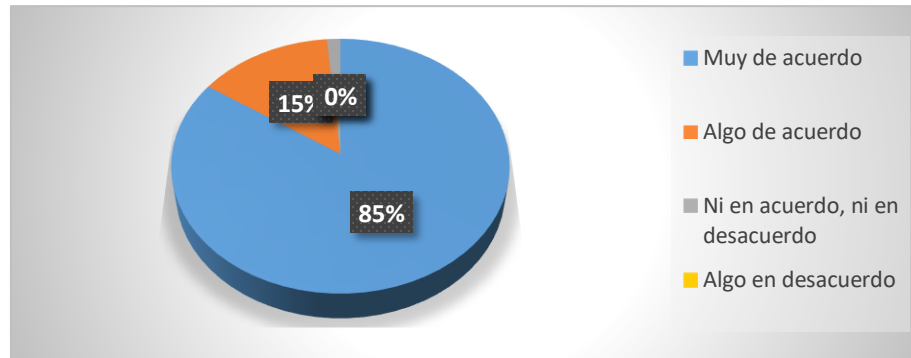


Tabla 21.

¿Considera usted que el trabajo del orientador en los centros educativos es acorde con su profesión?

Respuesta	F(a)	F(r)
Muy de acuerdo	48	68
Algo de acuerdo	16	22
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	7	10
Algo en desacuerdo	0	0
Muy en desacuerdo	0	0
Total	71	100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los orientadores de la ciudad de Panamá.

En su mayoría, el 68% los orientadores consideran que su trabajo cumple con los lineamientos de la profesión de orientador, de acuerdo a la Teoría de las expectativas de Vroom la realización personal referida a la dimensión esfuerzo-recompensa está satisfecha en este caso, pues se ejecuta una actividad para la que el profesional se preparó durante su formación académica, llenándose de expectativas y metas a cumplir (Mitjana, 2019). Ver figura 20

Figura 20

Respuestas de los orientadores en relación a la pregunta: ¿Considera usted que el trabajo del orientador en los centros educativos es acorde con su profesión?

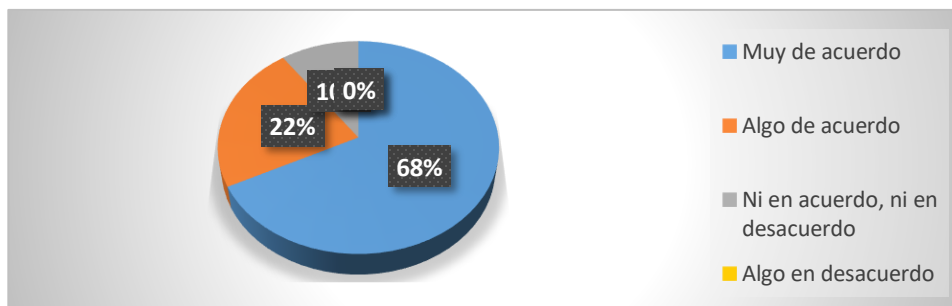


Tabla 22

¿Las políticas de promoción y ascenso del orientador en el área educativa son apropiados y justos?

Respuesta	F(a)	F(r)
Muy de acuerdo	22	31
Algo de acuerdo	32	45
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	4	6
Algo en desacuerdo	6	8
Muy en desacuerdo	7	10
Total	71	100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los orientadores de la ciudad de Panamá.

Al preguntar acerca de las políticas de promociones y ascensos, los orientadores respondieron en forma heterogénea, observando desacuerdos al respecto: el 45% está “algo de acuerdo”; el 31% “muy de acuerdo”; 10% “muy en desacuerdo”; 8% “algo en desacuerdo” y el 6% “ni de acuerdo, ni en desacuerdo”; en este caso los niveles de motivación fluctúan entre sus extremos, dado que los ascensos son un factor extrínseco para la misma, pues satisfacen el reconocimiento al esfuerzo del empleado, lo que genera que aumente sus esfuerzos para responder a ese logro (Lacayo, 2017). Ver figura 21.

Figura 21

Respuestas de los orientadores en relación a la pregunta: ¿Las políticas de promoción y ascenso del orientador en el área educativa son apropiadas y justas?

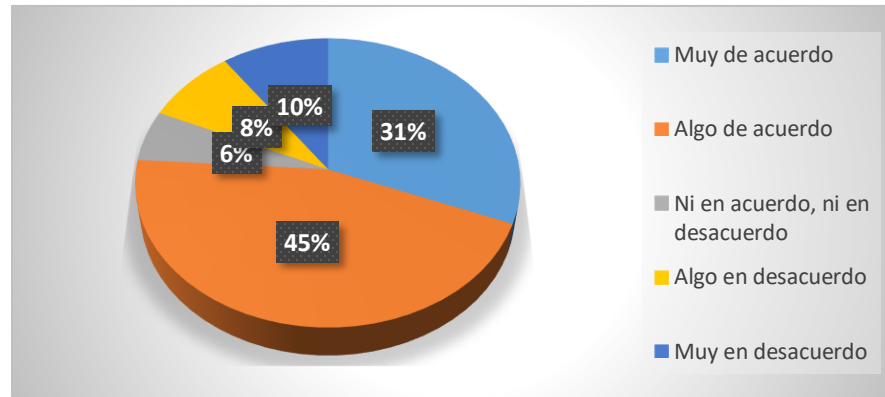


Tabla 23

¿Lleva a cabo su plan de trabajo en el tiempo estipulado?

Respuesta	F(a)	F®
Muy de acuerdo	48	69
Algo de acuerdo	22	30
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	1	1
Algo en desacuerdo	0	0
Muy en desacuerdo	0	0
Total	71	100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los orientadores de la ciudad de Panamá.

Los orientadores, en su mayoría (69%), están “muy de acuerdo” en que cumplen a tiempo con su trabajo; el 30% respondió estar “algo de acuerdo”, esto es una manifestación de motivación, pues implica realizar un esfuerzo para responder a las exigencias del ambiente laboral, demostrando, además, que se está comprometido con el trabajo que se realiza (Bruno, 2017). Ver figura 22.

Figura 22

Respuestas de los orientadores en relación a la pregunta: ¿Lleva a cabo su plan de trabajo en el tiempo estipulado?

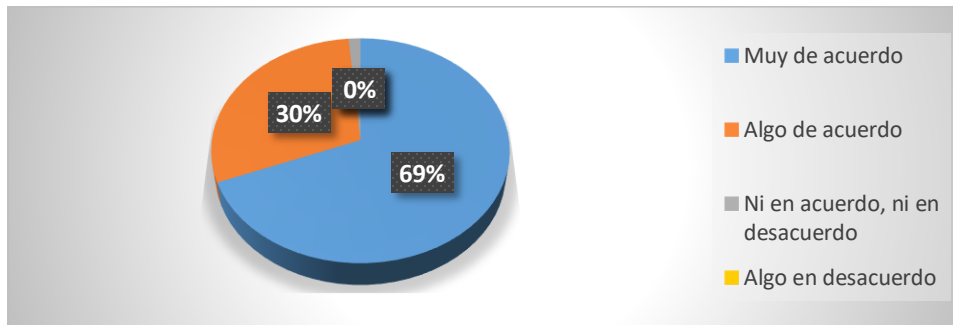


Tabla 24.

¿Propone ideas innovadoras en el ámbito de la orientación?

Respuesta	F(a)	F(r)
Muy de acuerdo	36	51
Algo de acuerdo	25	35
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	10	14
Algo en desacuerdo	0	0
Muy en desacuerdo	0	0
Total	71	100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los orientadores de la ciudad de Panamá.

El 51% de los orientadores respondió estar “muy de acuerdo” al proponer ideas en su área profesional; el 35% respondió estar “algo de acuerdo” y el 14% respondió “ni en acuerdo, ni en desacuerdo”. En su mayoría se aprecia un incentivo por contribuir en torno a su ámbito laboral, esto indica que las actividades desempeñadas promueven la creatividad de los orientadores, manteniendo su interés por el trabajo como un factor contribuyente a su motivación (Cárdenas, 2018). Ver figura 23.

Figura 23

Respuestas de los orientadores en relación a la pregunta: ¿Propone ideas innovadoras en el ámbito de la orientación?

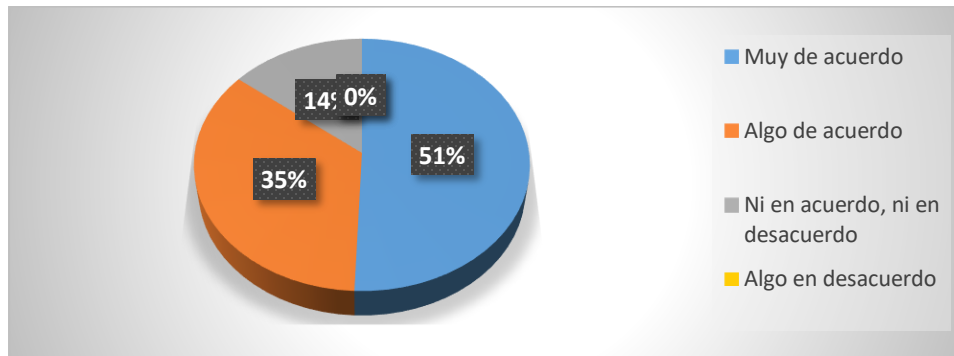


Tabla 25

¿Coopera con nuevos proyectos en su lugar de trabajo?

Respuesta	F(a)	F(r)
Muy de acuerdo	61	86
Algo de acuerdo	9	12
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	0	0
Algo en desacuerdo	1	
Muy en desacuerdo	0	0
Total	71	100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los orientadores de la ciudad de Panamá.

El entusiasmo es una de las expresiones de la motivación, en este caso la mayoría de los orientadores (86%) cooperan en los proyectos nuevos que se realizan en su sitio de trabajo; el 12% está “algo de acuerdo” por lo que su nivel de motivación es menor. Las organizaciones deben emplear estrategias para mantener a sus trabajadores motivados y de esa manera obtener beneficios comunes para todos. (Lacayo, 2017). Ver figura 24.

Figura 24

Respuestas de los orientadores en relación a la pregunta: ¿Coopera con nuevos proyectos en su lugar de trabajo?

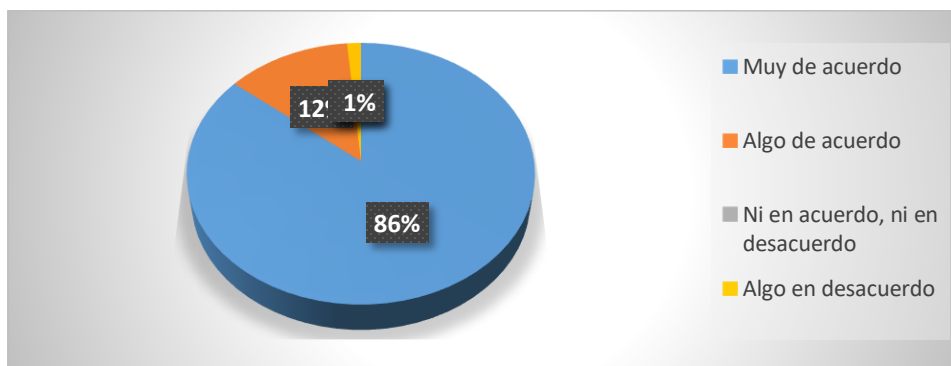


Tabla 26

¿Es de su agrado la profesión de orientación?

Respuesta	F(a)	F(r)
Muy de acuerdo	68	96
Algo de acuerdo	3	4
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	0	0
Algo en desacuerdo	0	0
Muy en desacuerdo	0	0
Total	71	100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los orientadores de la ciudad de Panamá.

Los orientadores en un 96% refieren estar “muy de acuerdo” en que sienten agrado por su profesión, lo cual es vital al momento de desempeñarse en sus actividades, pues el trabajo debe responder a las expectativas que se trazan con antelación, de lo que se busca como metas personales para que sean fuente de motivación (Bruno, 2017). Ver figura 25.

Figura 25

Respuestas de los orientadores en relación a la pregunta: ¿Es de su agrado la profesión de orientación?

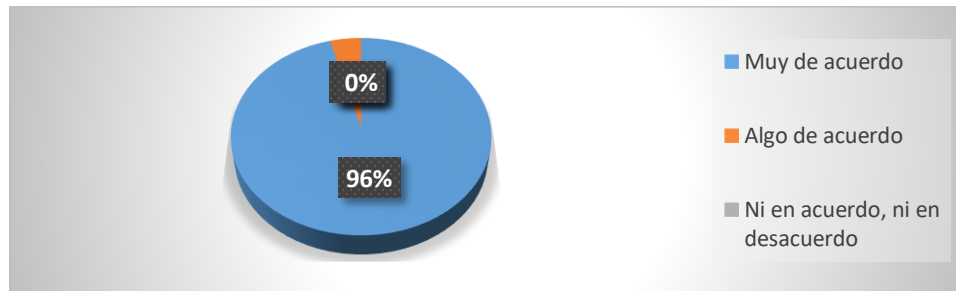


Tabla 27

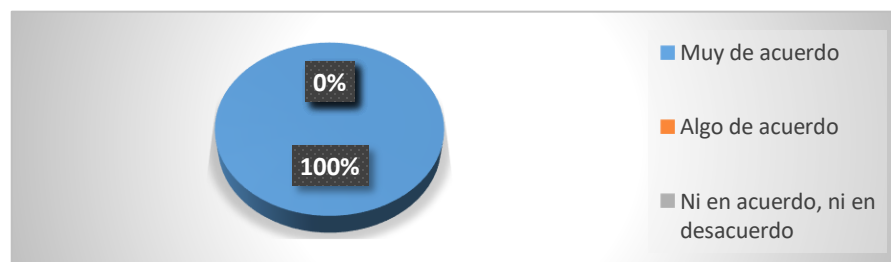
¿Considera usted importante la orientación como profesión?

Respuesta	F(a)	F(r)
Muy de acuerdo	71	100
Algo de acuerdo	0	0
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	0	0
Algo en desacuerdo	0	0
Muy en desacuerdo	0	0
Total	71	100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los orientadores de la ciudad de Panamá.

Todos los orientadores (100%) consideran que su profesión es importante, esto los mantiene motivados pues representa un factor intrínseco relacionado con el logro, que permite satisfacer sus expectativas (Barceló, 2018). Ver figura 26.

Figura 26. Respuestas de los orientadores en relación a la pregunta: ¿Considera usted importante la orientación como profesión?



CAPITULO 5: PROPUESTA

CAPITULO 5: PROPUESTA

5.1. JUSTIFICACIÓN

Para asegurar que los egresados de la carrera de orientación profesional y académica de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá cuenten con las habilidades motivacionales necesarias para desempeñar sus funciones como especialistas en orientación profesional, se está desarrollando un programa de capacitación de capacidades que se encuentra actualmente en estudio.

Según la investigación, un programa de formación puede utilizarse como una herramienta de planificación para organizar las diversas tareas, métodos, criterios, plazos y materiales necesarios para desarrollar un proceso de formación. El nivel de aprendizaje alcanzado a través de programas de formación creados para adquirir, desarrollar y aumentar las aptitudes y habilidades que permitan a los trabajadores comprender y mejorar las responsabilidades de sus puestos de trabajo es como se entiende por capacidad en este contexto.

El objetivo principal de este programa formativo es crear una herramienta formativa que sea de ayuda para los egresados de la carrera de orientación profesional y académica de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá, quienes adquirirán conocimientos y habilidades que les ayudarán a desempeñar sus funciones y perseguir sus objetivos profesionales con la mayor eficacia posible. Esta capacidad continua ayudaría también con los procedimientos de promoción horizontal y vertical del personal.

Se cree que la incorporación de este tipo de investigación en las direcciones predeterminadas de la universidad puede ayudar a lograr las metas y objetivos que se han establecido.

5.2. Descripción

El seminario propuesto se desarrolla en la modalidad centrado en el presentador y tiene una duración de 40 horas académicas. El objetivo del seminario es brindar a los participantes las herramientas necesarias para convertirse en motivadores más efectivos y aprovechar al máximo su potencial profesional. Los participantes del programa de orientación de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá han sido registrados oficialmente para el seminario.

Se utilizará una metodología participativa-constructivista, con el enfoque en el lugar de trabajo y el componente motivacional como objetivos transversales. El enfoque que se está tomando permitirá informar los egresados sobre la importancia de gestionar su carrera como líderes educativos de manera efectiva y cooperar para lograr las metas de implementación del modelo.

Para asimilar mejor los contenidos y la metodología de implementación del modelo, se aplicarán dinámicas de integración, aprendizaje y evaluación. Esto ayudará a los graduados a comprender la metodología y estar listos para usarla con los estudiantes con los que trabajarán. El mismo está compuesto por tres (3) competencias que se deben lograr por los participantes y 3 módulos a desarrollar.

5.3. Competencias que debe lograr el participante:

COMPETENCIA 1

Adquirir habilidades motivacionales necesarias para llevar a cabo su labor educativa, potenciando así sus estrategias pedagógicas y su competitividad profesional.

COMPETENCIA 2

Aprender a utilizar las herramientas de colaboración y comunicación de forma eficaz. También incorporan métodos mejorados de enseñanza y aprendizaje.

COMPETENCIA 3

Reconocer sus Fortalezas, debilidades, intereses y habilidades en Orientación Vocacional.

1. Metas a lograr

- Lograr motivar a los egresados de la carrera de orientación educativa de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá a sentirse motivados en su desempeño profesional.
- Crear el marco de planificación institucional que un docente debe elaborar cuidadosamente para garantizar que las actividades que prepara contribuyan al desarrollo de habilidades fundamentales en sus estudiantes.
- Mantener una atención cercana a las acciones del programa que permitirá evaluar los resultados y hacer sugerencias para mejorar.

2. Presentación de cada módulo (pueden ser tres a cinco módulos.

Cada módulo debe contener su programación.

a. Título del módulo N1

“Habilidades Motivacionales”

b. Duración (en horas)

13 horas

c. Competencia a lograr por el participante

COMPETENCIA 1

Adquirir habilidades motivacionales necesarias para llevar a cabo su labor educativa, potenciando así sus estrategias pedagógicas y su competitividad profesional.

Sub competencias	Contenidos	Estrategias didácticas y Recursos		Evaluación
		Estrategia Didáctica	Recursos	
1. Comparar los diferentes tipos de habilidades motivacionales y su aplicación en los procesos educativos.	<p><i>Exposición del tema:</i></p> <p><i>¿Qué son las habilidades motivacionales?</i></p> <p><i>¿Por qué son importantes?</i></p>	<p><i>Dinámica individual</i></p> <p><i>Rompecabezas de soluciones</i></p>	<i>Marcadores</i>	<p><i>Diagnóstica</i></p> <p><i>Expositiva</i></p>
2. Diseñar una propuesta de aplicación de habilidades motivacionales novedosas.	<i>La Importancia que tiene la aplicación de habilidades motivacionales novedosas.</i>	<p><i>Taller participativo</i></p> <p><i>Jurado</i></p>	<i>Hojas</i>	<i>Preguntas y respuestas</i>
3. Crear ambientes de aprendizaje que sean adecuados para la implementación de habilidades motivacionales.	Relación de la motivación en el futuro profesional	<i>Videos</i>	<i>Power Point</i>	Participación sobre la temática

a. Título del módulo N2

“Herramientas de colaboración y comunicación”

a. Duración (en horas)

13 horas

b. Competencia a lograr por el participante

COMPETENCIA 2

Aprender a utilizar las herramientas de colaboración y comunicación de forma eficaz. También incorporan métodos mejorados de enseñanza y aprendizaje.

Sub competencias	Contenidos	Estrategias didácticas y Recursos		Evaluación
		Estrategia Didáctica	Recursos	
1. Comparar los diferentes tipos de herramientas de colaboración y comunicación y su aplicación en los procesos educativos.	Concepto de colaboración y comunicación Herramientas	Técnica los tres sombreros (situación observada, causas y consecuencias, posibles soluciones) -Descripción de la situación Preguntas de Reflexión	Marcadores	Preguntas Diagnósticas
1. Analizar sobre la importancia de herramientas de colaboración y comunicación en la carrera de orientación educativa.	Herramientas de colaboración y comunicación	Taller participativo	Fotocopias	Lluvia de Ideas
2. Interiorizar la importancia de la colaboración y comunicación como profesionales de la orientación	Estilos de aprendizaje Inteligencia múltiples	Videos Sombrero análisis de opciones en búsqueda de solución	Power Point	Participación sobre la temática

a. Título del módulo N3

“Crecimiento Personal”

a. Título del módulo N3

“Fortalezas, debilidades, intereses y habilidades en Orientación Vocacional”

b. Duración (en horas)

14 horas

c. Competencia a lograr por el participante

COMPETENCIA 3

Reconocer sus Fortalezas, debilidades, intereses y habilidades en Orientación Vocacional.

Sub competencias	Contenidos	Estrategias didácticas y Recursos		Evaluación
		Estrategia Didáctica	Recursos	
1. Reconoce la importancia de la Orientación Vocacional	Técnicas e instrumentos de Orientación Vocacional	Exposición dialogada	PC	Exposición Grupal
2. Evaluar los conocimientos obtenidos		Taller participativo	Power Point	Cuadro comparativo
3. Valorar la importancia de la Orientación Vocacional.		Preguntas de Reflexión Sombrero - planificación de estrategia	Hojas Blancas y Bolígrafos	Preguntas Diagnósticas

3. Bibliografía

Álvarez, V. (2021). *Diseño de programas de orientación*.
https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/9685/CC_36_art_7.pdf

Chiguay, J., & Martínez, L. (2013, Febrero). *Propuesta de un proyecto alumnos de 8 básico del colegio Salesiano P. José Fernández Pérez de Puerto Montt*.
https://www.academia.edu/37130213/_Propuesta_de_un_proyecto_de_Orientaci%C3%B3n_para_alumnos_de_8_vo_b%C3%A1sico_del_colegio_Salesiano_P._Jos%C3%A9_Fern%C3%A1ndez_P%C3%A9rez_de_Puerto_Montt_

DIRECCIÓN GENERAL DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA Y VOCACIONAL COLIMA. (2015). *Programa de Orientación Educativa*.
https://portal.ucol.mx/content/micrositios/110/file/PROGRAMA_DE_ORIENTACION_2015A.pdf

Rodríguez, Felipe. (2011, Octubre). *La Educación Educativa: Propuesta de Intervención Vocacional y Orientación del Proceso de Aprendizaje*.
<https://es.calameo.com/read/000922174fad267002179>

CONCLUSIONES

Al culminar con el desarrollo de la presente investigación y en base a los resultados obtenidos, se plantean las conclusiones y recomendaciones que representan el verdadero aporte del estudio realizado. En este sentido, las conclusiones se enfocan en dar respuesta a las preguntas de investigación, corroborando cada una de las hipótesis planteadas, debido a que la estructura del instrumento de recolección de datos, se diseñó en función a la formulación del problema de investigación.

De esta forma, contemplando el objetivo general de Conocer la incidencia de la motivación en el desempeño de los orientadores egresados de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá, en el contexto actual del sistema educativo panameño oficial, surge como primera necesidad, el conocer cuáles son las características de este desempeño, encontradas en el sistema público de educación en Panamá.

En función a responder esta pregunta, destaca como una de las principales características de desempeño del orientador en el campo de trabajo la tendencia a la mediación en situaciones de conflicto. Sobre ello, el 69% de la muestra participe del presente estudio afirmaron estar muy de acuerdo en cumplir como mediadores en situaciones de conflicto en la dinámica laboral, una característica elemental para impulsar la motivación en el clima organizacional puesto que toda situación conflictiva genera malestar en el entorno laboral y esto a su vez genera desmotivación en el personal.

Precisamente, una de las recomendaciones más oportunas para mantener en el personal docente esa tendencia de ser mediadores en conflictos internos dentro de su entorno laboral es fomentar una cultura organizacional donde prevalezcan los valores de bienestar en el clima laboral, especialmente a través de charlas motivacionales.

Además, para conservar la tendencia a la mediación es necesario contar con figuras laborales que cuenten con características de liderazgo, siendo ésta, otra de las características de desempeño laboral de gran relevancia.

En relación con ello, el 62% de la muestra participante aseguró estar muy de acuerdo con la idea de percibirse como líderes, lo cual demuestra que en este grupo de sujetos evaluados, se encuentra un porcentaje significativo de profesionales orientadores que, bajo su auto criterio, tienen las actitudes y capacidades de liderazgo necesarias para desempeñarse adecuadamente en sus labores como docente orientador.

Otra de las características de importancia en el desempeño del docente orientador, es la capacidad de trabajar en equipo. En el caso de los docentes partícipes de la encuesta, el 86% de ellos ha asegurado tener un vivo interés por trabajar en equipo, lo cual, además de ser evidencia de compromiso con el trabajo, también favorece el clima laboral y mejora el desempeño.

En todo ello, la actitud y la disposición son también características indispensables, de las cuales el 92% de la muestra ha asegurado tener. De igual forma, es muestra de un eficiente desempeño el interés por crecer profesionalmente y con ello desarrollar nuevas competencias.

En este caso, el 92% de los docentes ha afirmado que se encuentra muy de acuerdo con la idea de desarrollar nuevas competencias, lo cual demuestra el interés y motivación de los mismos por crecer en su campo profesional y laboral. El poder desarrollar nuevas competencias, puede presentar para los docentes orientadores, una serie de retos dentro del campo laboral; sin embargo, el tener una actitud adecuada y la motivación necesaria puede permitirles responder ante estos retos.

Bajo esta realidad, el 85% de los docentes asegura estar muy de acuerdo, el contar con la capacidad necesaria para afrontar los cambios en cara a los retos que se presenten en su profesión.

Tomando en consideración las características elementales relacionadas a la actitud y disposición en cuanto a crecer profesionalmente, perfeccionar habilidades, nuevas competencias, etc., es recomendable mantener vivo el interés del personal docente en orientación e impulsar programas de continua formación y capacitación que le permitan al docente actualizar sus conocimientos, habilidades y con ello mejorar su desempeño, siendo de mayor aporte para la institución.

Siguiendo con las características elementales para el desempeño de orientados egresados, la comunicación asertiva es indispensable para el favorable desenvolvimiento de su profesión, de la cual el 85% de la muestra asegura que es una característica presente en ellos.

Además de esto, existe un compromiso con el trabajo que se manifiesta en la eficiencia, al cumplir con las metas en el tiempo estimado, al cooperar en proyectos nuevos y al presentar ideas innovadoras respecto al ámbito de la orientación; esto es producto de un profesional motivado.

Particularmente, el 51% de la muestra encuestada ha asegurado estar muy de acuerdo en cuanto a aportar ideas innovadoras en su función laboral y el 86% asegura cooperar en nuevos proyectos, lo cual evidencia un compromiso significativo con los objetivos de su profesión y su trabajo.

En base a los resultados obtenidos se puede concluir que, en cuanto a las características de desempeño presentes en los orientados egresados de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá, la mayoría de ellas se encuentra presente en la muestra participante, lo cual demuestra que son profesionales motivados y comprometidos con tu profesión.

Sin embargo, aún se debe responder a la segunda pregunta de investigación. ¿Cuál es el nivel de motivación de los orientados egresados de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá, de acuerdo con su desempeño en el contexto escolar?

Al culminar con esta investigación y considerando que el 91% de la muestra siente agrado por su profesión, el 93% tiene una certera claridad en cuanto a sus expectativas profesionales. Asegurando tener el ánimo y la energía necesaria para un eficiente desempeño, se puede concluir que existe un alto nivel de motivación en los orientadores participantes del estudio. No obstante, existen elementos como el clima laboral, la antigüedad, las políticas de ascenso y la remuneración que empañan esta realidad.

Por ejemplo, el 49% de la muestra se encuentra en un rango entre los 17 y 6 años de antigüedad laboral, lo cual evidencia compromiso. A pesar de ello, tan solo el 31% se refiere a las políticas de ascenso y promoción de su institución de trabajo, situación que demuestra la necesidad de mejorar estas políticas a fin de que las mismas se orienten a la motivación del personal y al reconocimiento del desempeño del mismo promoviéndoles en base a sus logros y al desarrollo de nuevas capacidades.

La remuneración es también una debilidad, puesto que un 52% de la muestra no considera que esta cubra sus necesidades y esto puede ser motivo de desmotivación en el campo laboral, empañando con ello, el desempeño del docente. Por todo esto, se les recomienda a las instituciones educativas, evaluar sus políticas de promoción y sus beneficios financieros, a fin de contar con políticas que motiven a su personal docente.

En relación a, cómo la motivación de los orientadores egresados de la carrera de orientación incide en su desempeño en el sistema educativo panameño oficial. Cabe destacar que, más del 90% de los orientadores siente agrado en su lugar de trabajo, manifestando entusiasmo por desarrollar sus actividades, lo que refleja un elevado nivel de motivación. La motivación está respaldada por buenas relaciones laborales, capacidad de mediar en conflictos y una comunicación asertiva con los superiores y demás compañeros de trabajo.

Los orientadores presentan niveles de motivación significativas, dados por la presencia de competencias profesionales como el liderazgo, la comunicación asertiva, la capacidad de trabajar en equipo, la coordinación de proyectos de orientación. Se encontraron factores extrínsecos como la remuneración económica, la política de ascenso establecida en los sitios de trabajo que no satisfacen las expectativas de los mismos; esto debe ser estudiado pues estos tienen un impacto negativo en la motivación.

La mayoría de los orientadores expresaron satisfacción con su profesión, la cual les causa agrado pues cumple con las metas establecidas, además las actividades realizadas son vistas como labores que responden al perfil de un orientador, considerando que esta profesión reviste importancia dentro del sistema educativo.

Se considera, ante todo ello, de principal necesidad tomar como prioridad la motivación de los orientadores, con el fin de mantener en ellos un nivel de motivación adecuado que les permita desempeñarse favorablemente, ya que un docente desmotivado no podría cumplir a cabalidad con su planificación siendo esto una desventaja para la institución educativa y principalmente para los estudiantes.

RECOMENDACIONES

Qué el Departamento de Orientación Educativo y Profesional promueva más investigación sobre este tópico principalmente sobre los indicadores más críticos obtenido en este estudio.

Qué el Departamento de Orientación Educativa y Profesional de la Facultades de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá en conjunto con la Dirección Nacional de Orientación Educativa y Profesional promuevan políticas públicas Educativas para el desarrollo de la motivación en los Orientadores en servicio con enfoque sistemático e inclusivo.

Sólo es posible convertirse en docente investigador a través de la motivación por el cambio, quien no busca repetir la misma cátedra semestre tras semestre. La transformación del conocimiento sólo es posible para aquellos docentes que buscan transformaciones genuinas.

Es recomendable profundizar en la propuesta. El tema de la motivación de los egresados debe discutirse más a fondo porque las causas históricas están cambiando significativamente, el avance tecnológico está cambiando la forma en que se comportan los diferentes agentes de aprendizaje, las conferencias tradicionales en el aula están siendo reemplazadas por espacios virtuales de aprendizaje y los estudiantes ahora también son responsables del control de la información.

La capacidad de brindar herramientas para el desarrollo de competencias profesionales y personales que permitan a los futuros egresados moverse libremente en un mundo dinámico y cambiante es ahora más importante que simplemente conocer los contenidos de los trabajos asignados. Por ello, es necesario convertirse en guías, acompañantes y facilitadores de conocimientos, experiencias y posibles escenarios futuros.

BIBLIOGRAFÍA

- Allen, A. (1998). *Análisis de la Motivación del Recurso Humano Comparación entre los servicios de cirugía del hospital Dr. Calderón Guardia y patología forense del Organismo de Investigación Judicial*. Costa Rica: Scielo.
- Amorós, E. (2007). www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/44.htm.
Obtenido de www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/44.htm.
- Ander, E. (1987). *Investigación Social*. Buenos Aires, Argentina: Humanitas.
- Angarita, J. R. (20 de 2 de 2001). *Paradigmas Educativos*. Obtenido de <http://doctorado.josequintero.net> y en <http://paradigmaseducativosuft.blogspot.com/>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de Investigación Científica*. Caracas: Universidad Pedagógica Experimental Simón Bolívar (UPEL).
- Barceló, D. (2018). *Factores percibidos como determinantes de la motivación laboral por los mandos medios de las empresas manufactureras privadas del Gran La Plata según el enfoque de la teoría ERC*. La Plata: Repositorios Digital de la UNLP.
- Barrios, J. (2 de Diciembre de 2018). <https://www.emprendices.co> › *Administración*. Obtenido de <https://www.emprendices.co> › *Administración*.
- Bruno, A. (2017). *Motivación laboral y desempeño docente de las maestras de educación inicial de la Red 03-UGEL N° 07-2016*. Obtenido de Escuela de Postgrado Universidad César Vallejo: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8258/Bruno_WAM.pdf?sequence=1

- Cárdenas, N. (2018). Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2017. Perú: Universidad Cesar Vallejos.
- Ceballos Herrera , F. (enero-junio de 2009). *El informe de investigación con estudio de casos* . Obtenido de Magis Revista Internacional de Investigación en Educación : <https://www.redalyc.org/pdf/2810/281021548015.pdf>
- Chiavenato, I. (Noviembre de 1999). Administración de Recursos Humanos. Quinta Edición . 75. Editorial Mc Graw Hill.
- Decreto N° 438 . (8 de noviembre de 1974). *Por el cual se crea la Dirección Nacional para la Educación Científica y Tecnológica*. Panamá.
- Dessler, G. (2009). Administración de Recursos Humanos. México D.F. : Pearson Educación.
- Dirección Nacional de Orientación Educativa y Profesional. (2019). *Portal Educativo*. Obtenido de Portal Educativo .
- Dolan S., S. R. (2006). La gestión de los recursos humanos. McGraw-Hill.
- Educapeques, C. R. (s.f.). <https://www.educapeques.com> › *Escuela de padres*. Obtenido de <https://www.educapeques.com> › Escuela de padres.
- Elliff, H. (2010). Historias de vida docente: una mirada émica a la motivación del profesorado. España: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.Universidad Autónoma de Madrid.
- Fullán, M. (8 de enero de 2002). *El significado del cambio educativo: un cuarto de siglo de aprendizaje*. Obtenido de Profesorado, revista de curriculum y formación del profesorado: <http://www.michaelfullan.ca>

- García, M. (2001). La importancia de la evaluación del desempeño. *Proyecciones*, 16.
- Garrido, C. A. (2007). El Orientador como Agente de Cambio. *Revista Ibero Americana de Educacion*, 54. Obtenido de <https://es.scribd.com/.../EL-ORIENTADOR-COMO-AGENTE-DE-CAMBIO-do>.
- Huerta, J. M. (abril de 2005). *Guía para los estudios de caso como técnica de investigación o evaluación*. Obtenido de http://academic.uprm.edu/jhuerta/HTMLobj-116/Estudio_de_caso.pdf
- Jiménez, C. (2014). Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Jiménez, G. (29 de julio de 2013). Meduca realiza lanzamiento del proyecto "Tour Fórmula 2013". *La Opinión*, págs. <http://laopinionpanama.com/nacional/meduca-realiza-lanzamiento-del-proyecto-tour-formula-2013/>. Obtenido de laopinionpanama.com/.../meduca-realiza-lanzamiento-del-proyecto-tour-formula-2013/
- Krause, M. (1995). La investigación cualitativa: un campo de posibilidades y desafíos. *Temas de Educación*, 19-35.
- Lacayo, J. (2017). *Los factores determinantes de la satisfacción personal en el personal administrativo y operativo de una empresa que se dedica a la venta de seguros diversos en Guatemala*. Guatemala de la Asunción : Universidad Rafael Landívar .

- Ley 34. (6 de julio de 1995). Por la cual se deroga, modifican, adicionan y subrogan artículos de la Ley 47 de 1946. Panamá: Gaceta Oficial N° 22,823.
- Ley N°47. (24 de septiembre de 1946). Orgánica de Educación. Panamá.
- López González, W. (2013). El estudio de caso: una vertiente para la investigación educativa. *Educere*, 140-143.
- Martínez C., K. G. (2012). Cambio y Mejora Escolar. *Revsita Iberoamericana de Educación*, 54.
- Matas, A. (2007). Modelos de Orientación Educativa. Aidesoc.
- Ministerio de Educación. (8 de junio de 2016). *Guía de formatos y formularios del Orientador*. Obtenido de www.meduca.gob.pa/.../meduca_lanza_nacional_orientacion_educativa_profesional
- Ministerio de Educación Política Social y Deporte. (2009). *Orientación educativa: fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas*. Madrid, España: CIDE.
- Ministerio de Educación, Política Social y Deporte de España. (2009). *Orientación educativa: fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas*. España: CIDE.
- Mitjana, L. R. (24 de noviembre de 2019). *Psicología y Mente*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-fijacion-metas-locke>
- Molina, D. (2013). Concepto de orientación educativa: Diversidad y aproximación. *Revista Iberoamericana de Educación*, 18-22.

- Navarro, A. (2005). Capital Humano. Definición y alcances en el desarrollo local y regional. Arizona, Estados Unidos: Archivos Analíticos de Políticas Educativas.
- Nerici, I. (1990). Introducción a la Orientación Escolar. Buenos Aires, Argentina: Kapelusz.
- Nieto D., S. J. (2004). La escala de satisfacción laboral-versión para orientadores (ESL-VO) como recurso para la evaluación de la satisfacción laboral. *Revista de Investigación Educativa*, Vol. 22, n°2,, 6.
- Palomo, R. (2006). Recursos Humanos. La importancia de la motivación en los trabajadores . México: UAT.
- Perea, J. (2006). Gestión de Recursos Humanos: enfoque sistémico en una perspectiva global. Universidad de la Rioja.
- Pérez, Y. (2012). *Relación entre el clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec-Ventanilla*. Obtenido de Facultad de Educación. Universidad San Ignacio de Loyola: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1253/1/2012_P%C3%A9rez_Relaci%C3%B3n%20entre%20el%20clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%201%20Pachac%C3%BAtec-Ventanilla.pdf
- Philip Kotler, B. P. (2004). El Marketing de Servicios Profesionales. Primera Edición. Paidós Ibérica S.A.
- Pisconti, G. (2014). *Motivación y clima laboral de los docentes de las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Local 03*. Obtenido de <https://prezi.com/ex3wqx5pgl4g/motivacion-y-clima->

laboral-de-los-docentes-de-las-instituciones-educativas-de-la-ugel-03/

- Robins, C. (2010). *Administración*. Pearson.
- Rodríguez, L. (2009). *La Orientación Profesional I. Teoría*. Barcelona, España: Ariel.
- Sabbadin, G. (7 de junio de 2013). *La importancia de la motivación en el ámbito laboral*.
- Sampieri, E. (2010). *Metodología de la investigación*. 5ta edición. México: McGraw-Hill.
- Santana, L. (2007). *Orientación Educativa e Intervención Psicopedagógica* . Madrid, España: Pirámide.
- Stoner, J. (1996). *Administración*. España: Pearson Prentice Hall.
- Tamayo, M. (1999). *El proceso de la Investigación científica. Cuarta edición*. México: Limusa Noriega Editores.
- Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación*. Barcelona: alienta Editorial.
- Universidad de Panamá. (2011). *Historia de la prestación del servicio de orientación en Panamá*. PANAMA. Obtenido de HISTORIA DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE ORIENTACIÓN EN PANAMÁ.
- Urcino, J. (junio de 2011). *Papel de la Motivación en el Desempeño Docente* . Obtenido de Universidad Autónoma de Nuevo León : <http://eprints.uanl.mx/2867/1/1080049620.pdf>
- Ventura, Z. (diciembre de 2012). *Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro insituciones de educación inicial*

pertenecientes a la UGEL 07. Obtenido de
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4734>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

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

Variable	Conceptual	Operacional	Dimensiones	Indicador
Motivación	Impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación	La motivación se evidencia en actitudes favorables hacia el logro, la necesidad de afiliación y de poder, además de la satisfacción en relación con el salario y las condiciones generales del trabajo	Necesidad de logro	1. Establecimiento de metas claras 2. Expectativas de éxito 3. Adquisición de nuevas habilidades 4. Superación personal 5. Buena disposición al cambio 6. Aceptación de retos
			Necesidad de poder	7. Búsqueda de beneficio colectivo 8. Conocimiento para tomar decisiones

			Necesidad de afiliación	<ul style="list-style-type: none"> 9. Buenas relaciones personales 10. Comunicación asertiva con jefes 11. Reconocimiento de tus labores 12. Satisfacción con tu salario 13. Satisfacción con las políticas de ascenso y promoción 14. Carga de trabajo
Desempeño laboral	Nivel de cumplimiento de las actividades y funciones inherentes a su cargo.	La iniciativa afianzada en motivos duraderos, la asistencia constante a su lugar de trabajo, el compromiso asumido hacia sus responsabilidades y en brindar un servicio de orientación educativa y profesional óptimo		<ul style="list-style-type: none"> 15. Asistencia regular al trabajo 16. Responsabilidad en la entrega de tareas 17. Cumplimiento de metas 18. Cooperación para nuevos proyectos 19. Propuesta de ideas innovadoras

Anexo 2.

Cuestionario

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

CUESTIONARIO

Nombre y Apellido: _____ Sexo: F () M ()

Edad: ___ Colegio donde labora: _____ Años de servicios: ___

La presente encuesta se realiza con la finalidad de conocer su motivación en el desempeño laboral desde un perfil profesional, que realizan los orientadores en las instituciones educativas.

Instrucciones

A continuación, se presenta una serie de interrogantes, Marque con una (x) según el valor de su preferencia.

Muy de acuerdo (5) Algo de acuerdo (4) Ni en acuerdo ni en desacuerdo (3) Algo en desacuerdo (2) Muy en desacuerdo (1)

N	ITMS	1	2	3	4	5
1.	Generalmente siente deseos asistir al departamento de Orientación					
2.	Siente ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo					
3.	Sus relaciones con los docentes son cordiales y saludables					

4.	Le agrada coordinar los diferentes planes , programas y proyectos del Orientador					
5.	Dedica usted tiempo para practicar y mantener un buen nivel de motivación en su vida personal					
6.	Se considera usted un líder entre los docentes , estudiantes, directivos y padres de familia					
7.	Suele ser un mediador ante las situaciones de conflictos que se presenten.					
8.	Participa en diversas instancias de trabajo colaborativo con otros docentes para desarrollar su labor orientadora y proponer cambios de mejoras.					
9.	¿Considera usted que está cumpliendo con las actitudes y disposiciones que debe poseer el Orientador para el funcionamiento óptimo del servicio en Orientación?					
10	Los beneficios económicos que recibe en su empleo . satisfacen sus necesidades básicas					
11	Tengo metas claras en mi trabajo					
12	Mis expectativas de éxito en el trabajo son altas					
13	Me motiva adquirir nuevas habilidades y destrezas profesionales					
14	Me gusta aceptar retos en el trabajo					

15	Tengo buena disposición para el cambio					
16	Tengo una comunicación asertiva con mis jefes y compañeros de trabajo					
17	La carga de trabajo del orientador en los centros educativos es manejable y acorde con el cargo					
18	Las políticas de ascenso y promoción del orientador en el ámbito educativo son apropiadas y justas					
19	Cumple con sus asignaciones en el tiempo estipulado					
20	Alcanza las metas propuestas en su trabajo					
21	Propone ideas innovadoras en el ámbito de la orientación					
22	Coopera con nuevos proyectos en su lugar de trabajo					