

LA PROFESIÓN DE ORIENTACIÓN. DESAFÍOS CONTEMPORÁNEOS. REFLEXIONES DESDE LA DIVERSIDAD LATINOAMERICANA

George Davy Vera
Universidad del Zulia, Maracaibo. Venezuela

Resumen

En el presente trabajo hacemos una reflexión sobre seis temas contemporáneos en la cultura de la orientación, la cual se construye inspirada en las corrientes filosóficas, en el discurso pedagógico y en las praxis emergentes contemporáneas en el ámbito latinoamericano. En la introducción de este artículo se plantean algunas preguntas que han generados la reflexión detenida sobre los conceptos medulares tratados en cada tema. Luego, se procede con una revisión de la visión de profesión y profesionalismo en orientación, argumentado su significado y precisando su alcance desde el contexto de su praxis cotidiana. Después, se procede a discutir sobre las necesidades de publicación y sobre los eventos científicos en orientación y algunas de sus implicaciones para el avance de la profesión desde su discurso pedagógico y estilo de difusión. A continuación se discurre sobre la identidad profesional en orientación, precisando algunos de sus componentes filosófico-conceptuales. En seguida hacemos una aproximación de los grados académicos e investigación en orientación, enfatizando su importancia en cuanto a las fortalezas desde la diversidad de la formación. Posteriormente, se reflexiona sobre el desarrollo permanente de los profesionales de la orientación, articulándola con mecanismos profesionales avanzados tales como; credenciales, certificación, supervisión y educación continua consideradas características en una visión emergente de la orientación como profesión. Para finalizar, sometemos al debate algunas ideas sobre organización, deontología y legislación en la profesión, vinculándolas con el establecimiento de políticas públicas en materia de orientación. En todos los temas tratados se utilizan ejemplos concretos desde el contexto venezolano por cuanto el Dr. Vera reside y ejerce en él.

Palabras claves: la orientación, profesión, profesionalismo, desarrollo

Abstract

A reflective look up six key contemporary themes in the professional counseling culture is most needed; a close looks which is built upon philosophical, pedagogical discourse and emergent praxis trends. On this article introduction, some questions for thought processing generation are used to carefully review key basic concepts at each theme. Then, a vision on profession and professionalism is reviewed by discussing their meanings and commenting on their scope from its daily praxis. Later, implications of counseling publications, conferences and professional encounters for the counseling profession are argued within the context of its pedagogical discourse and dissemination style. After, the professional identity of counselors, based on some of its philosophical and conceptual elements, are thoroughly discussed. Subsequent, academic research, and professional degrees are approached contextually by emphasizing on how important they are because of the strengths based on its training programs diversity. Next, professional counselors' continued education articulated with advance professional development mechanism such as; credentials, certifications, supervision and continue education options are deeply reasoned; which characterize an emergent vision of the profession today. Finally, professional organizations, deontology, and legislation related to the counseling profession are discussed within the context of establishing public policies on counseling issues. For illustrating some key details of the six themes reviewed on this article, examples from Venezuela context were used. In fact, the author selected the examples because he lives and works in Venezuela.

Keywords: counseling, profession, professionalism, development

Introducción

Al revisar las rutas históricas de la orientación como profesión en Latinoamérica, verificamos que ellas se han alimentado por producciones teóricas y metodológicas originarias de Europa y de los Estados Unidos de Norteamérica (Cologne, 1987; Boronat & Molina, 2005; Sifuentes, 1980; Vera, 2009); pero en sus avances recientes, la profesión de orientación ha madurado desde las producciones propias de la diversidad latinoamericana (Vera, 2002a). En esta mirada reflexiva queremos discurrir sobre algunos de los temas puntuales que hacen de la orientación una profesión latinoamericana interdisciplinaria pero diferenciada, multicontextual, autóctona y con valor estratégico para el desarrollo personal, socioeconómico, cultural y colectivo de nuestros pueblos.

Los temas propuestos y las ideas que los sustentan, son producto de la revisión de la literatura especializada, de debates y diálogos del autor con pares en diferentes países de Latinoamérica en el contexto de diversos congresos, seminarios, talleres y otros eventos especializados en orientación en los últimos diez (10) años. Los temas seleccionados se estiman como parte de la agenda filosófica, del discurso pedagógico y de la praxis emergente que se considera como pendiente por los profesionales de la orientación y las organizaciones líderes que les agrupan en Latinoamérica. Los siguientes desafíos guían el proceso de reflexión y construcción conceptual.

DESAFÍO 1. Profesión y profesionalismo: conocernos y reconocernos

Profesión y profesionalismo son conceptos medulares que en la literatura especializada aparecen asociados al proceso evolutivo de las profesiones y sus prácticas; las cuales logran su lugar en el concierto de las profesiones reconocidas cuando se otorgan grados académicos por instituciones universitarias facultadas para ello por las autoridades correspondientes (Wittmer y Loesch, 1986; VanZandt, 1990; Vacc y Loesch, 1994; Vera, 2009).

Un primer desafío que tenemos los profesionales de la orientación en Latinoamérica se relaciona con lograr precisar y comunicar claramente el carácter de profesión de la orientación; con vida propia, poseedora de una visión compartida sobre la naturaleza humana

y sobre la sociedad, con un conjunto de fundamentos filosóficos y conocimientos teórico-metodológicos, con fines y objetivos contextualizados, con historicidad, autonomía, que la hacen diferenciarse de otras prácticas y disciplinas profesionales afines. Para lograr ello, una vía sería lograr un consenso sobre qué se entiende por profesión en nuestros ámbitos nacionales y cómo ese entendimiento es comparable y comunicable en el espacio latinoamericano.

Desde una postura personal, entendemos como profesión un dominio académico específico, con una praxis social particular basada en principios éticos contextualizados y responsabilizados (Tenysson, 1986) y en un *corpus* teórico particular con fines preestablecidos relacionados con el desarrollo humano, con un conjunto de normas y estándares que regulan su ejercicio y sus practicantes han obtenido su estatus de profesional por cuanto han cursado estudios y han alcanzado un título de licenciatura, o similar, con área, énfasis, concentraciones, o mención en orientación (Vera, 2010).

El cómo en Latinoamérica se entiende el profesionalismo en orientación y los mecanismos utilizados para promoverlo, resultan de vital importancia su divulgación y conocimiento, o construirlos de ser necesarios. A partir de las ideas de Van Zandt (1990), concebimos por profesionalismo el marco conceptual de referencia mediante el cual todo profesional de la orientación como persona concibe y actúa en concordancia con los siguientes principios:

- Asume altos estándares de competencias cuando provee sus servicios profesionales.
- Promueve la imagen de la profesión en términos de calidad, seriedad y compromiso.
- Continúa voluntariamente su desarrollo como profesional mediante oportunidades de formación permanente para así maximizar sus competencias en el ejercicio profesional.
- Persevera en el desempeño profesional a altos niveles de excelencia.
- Mantiene los ideales y finalidades últimas de la profesión en todas sus actividades.
- Orgullo de sentirse miembro de la profesión.

De acuerdo con los anteriores planteamientos, entenderemos por profesionalismos a la praxis competente y de máxima calidad posible de la profesión de orientación basada en: un sentido profundo de lo humano, capacidades intelectuales demostradas, dominio de conocimientos teóricos-conceptuales inspirados en principios éticos y guiados por valores morales dentro de las leyes y regulaciones en coherencia con la socio-cultura y los ámbitos de incumbencia en la cual se prestan los servicios del profesional de la orientación (Burn, 1992; Tenysson, 1986; Vera, 2010).

DESAFÍO 2. Visión compartida en la diversidad: eventos científicos, y colectivo de orientadores

Un segundo desafío para los profesionales latinoamericanos de la orientación, es lograr mecanismos que nos acerquen y que a su vez permitan hacer accesibles las producciones de la cultura de la orientación como totalidad que interactúa, vive y se intercomunica en toda Latinoamérica.

A lo largo del tiempo, una estrategia bastante utilizada son los eventos científicos, académicos y profesionales; es bien sabido que la asistencia a tales eventos suele ser financieramente costosa. Pero a pesar de los avances de la tecnología en materia de Internet y espacios virtuales, los encuentros físicos, los debates cara a cara y el intercambio presencial siguen teniendo las preferencias; por cuanto el visitar un país e intercambiar con sus profesionales tiene un potencial y un impacto educador que no tienen los contactos virtuales. Una cosa es entrar e interactuar en la cultura, otra es observarla desde el marco de otra cultura.

A pesar de que los eventos nos acercan como colectivo de profesionales con orígenes quizás similares, con prácticas parecidas y con intereses comunes; desafortunadamente la información que en ellos se producen no ha trascendido lo suficiente. ¿Cuántos estudiantes y practicantes de la orientación conocen de la existencia de las memorias de diferentes eventos en orientación que vienen ocurriendo en Latinoamérica desde los años 70? ¿Qué sabemos sobre los pioneros de la orientación en Latinoamérica y su formación? ¿Qué conocemos sobre sus aportes para el desarrollo de la orientación? Necesitamos establecer meca-

nismos que nos permitan hacernos visibles en el colectivo y comunicar nuestra cultura de la orientación a las nuevas generaciones.

Los intercambios virtuales pueden ayudar a diseminar la información sobre las realidades de la orientación y su praxis en cada país; pero los eventos pueden lograr el establecimiento de lazos más concretos en términos reales. Ambas estrategias pueden hacer viable la construcción de una visión compartida de la orientación. Sin embargo, la construcción de una visión latinoamericana compartida requiere determinar lo que entendemos por orientación: como concepto, como disciplina y como práctica social en cada país latinoamericano. Se necesitará conocer cómo la orientación emergió y cómo ha sido su evolución, además de caracterizar su praxis y sus logros en cada país.

Un excelente recurso para la difusión del *corpus* teórico de la orientación, que al mismo tiempo contribuye con la creación y fortalecimiento de la visión compartida, son las revistas profesionales en orientación: la *Revista mexicana de orientación* y la *Revista brasileña de orientación*, ambas disponibles en Internet. Son dos ejemplos extraordinarios de cómo difundir la cultura de la orientación en Latinoamérica y promover el intercambio de experiencias profesionales que nos acercan, nos permite tener acceso a lo que se entiende por orientación en esos países, y cómo nos identificamos en nuestra diversidad como colectivo profesional. ¿Cómo las revistas especializadas en orientación son accesibles a los profesionales de la orientación, a formadores, y centros de formación? ¿Cómo son utilizadas en esos espacios? y ¿Cómo son difundidas en el tejido sociocultural y gubernamental de cada país? son preguntas que requieren de nuestra atención si queremos que la visión compartida de la orientación trascienda en temporalidad, fronteras y particularidades.

En el sentido de la creación de una visión diversa pero compartida, un desafío para la Red Latinoamericana de Profesionales de la Orientación (RLPO) es asegurar la difusión de las memorias de los eventos y demás encuentros profesionales al colectivo de orientadores latinoamericanos. Para ello se podría enviar la información de manera electrónica a organizaciones de orientadores y afines, a centros de

servicios en orientación, a centros universitarios y técnicos formadores de orientadores, a oficinas públicas relacionadas con la profesión de orientación y en lo posible a practicantes de la orientación en libre ejercicio. El acceso de los orientadores en formación y los nuevos practicantes de la orientación a esta información garantizaría que la cultura de la orientación se fortalezca, se haga visible y que sus logros y producciones se extiendan de generación en generación. En esta tarea es clave la alianza con las organizaciones locales de orientadores y con educadores dedicados a la formación de orientadores.

Una última reflexión en relación con las memorias de los eventos y las publicaciones en orientación es sobre su utilización en la generación de nuevos conocimientos. Como colectivo de profesionales de la orientación, podemos fomentar la utilización de los aportes teóricos metodológicos que emergen de las memorias y las publicaciones para la construcción de proyectos de investigación y de tesis de grados en los diferentes programas de grado de Maestría en orientación que existen en Latinoamérica.

¿Porqué una visión compartida de la orientación? En un mundo cada día más globalizado, con sistemas organizacionales y humanos cada vez más articulados, las profesiones y sus practicantes necesitaremos desarrollar las mejores condiciones para participar y navegar con éxito en esta nueva realidad. Tal realidad es evidente en virtud del trabajo que en diferentes países del mundo –desde oficinas públicas responsables por la materia de grados y profesiones–, se impulsan tendencias relativas a reciprocidad, mutuo reconocimiento y portabilidad de títulos profesionales a nivel global. Algunas de esas tendencias son visibles en el trabajo adelantado por la Conferencia de Bologna y el proyecto Tuning con alcance en Europa. Para Latinoamérica, tenemos la Comisión Técnica de Reconocimiento de Estudios del Mercosur y el acuerdo sobre Reciprocidad de Títulos Profesionales de los Países ALBA, entre otras entidades similares alrededor del Orbe. Estos avances de reconocimientos de las profesiones, pueden ser amenazas, pero también oportunidades, en las cuales fortalezas y debilidades de los profesionales de la

orientación se hagan visibles en esas entidades globales (Gonzales, 2008).

En el contexto de estas realidades, la profesión de orientación en Latinoamérica ha madurado y se observa más centrada en valores propios de nuestra etno-cultura. Asimismo, reflexiones múltiples vienen cimentando una visión más compartida desde sus potencialidades y deficiencias locales; lo cual potencia un mundo de posibilidades para el avance de la profesión, su visibilidad, reconocimiento y movilidad interpaíses.

En el caso de la orientación como disciplina y práctica social, hoy entendemos que su quehacer tiene que ver con el proceso del desarrollo de la vida de las personas en sus circunstancias y bajo cualquier situación. Avances conceptuales que nos invitan a los profesionales de la orientación a la reflexión sobre nuestro *corpus* filosófico, teórico y metodológico para trabajar; un consenso sobre qué profesionales somos, cuáles son las bases de nuestra identidad profesional y cuáles son nuestros aportes al desarrollo de las personas y sus colectivos en sus realidades políticas y socioculturales particulares. Asimismo, una visión compartida permitirá avanzar rápidamente en la consolidación regional y local de la profesión; por cuanto el colectivo de orientadores expresándose como una sola voz con sentido, se haría escuchar con más contundencia ante las instituciones, los encargados de hacer las políticas públicas y ante los diferentes colectivos en general.

DESAFÍO 3. Dicotomías, identidad y desarrollo profesional: avances en procesos

Un tercer desafío que demanda mayor atención por parte de los pensadores y practicantes de la orientación en Latinoamérica se relaciona con reflexionar, debatir y proponer ideas relativas a la construcción de la identidad profesional que supere la querrela entre las diferentes formas que históricamente son utilizadas para definirla. Los adjetivos utilizados para definir, limitando, la acción profesional en orientación, son parte del proceso evolutivo de la profesión que viene impulsado por los cambios que se producen en las personas y sus realidades en la sociedad como un todo.

En este sentido de acuerdo con sus raíces, la formación de sus pioneros y la experticia de

sus profesionales contemporáneos, encontramos que la orientación suele ser adjetivada en: educativa, psicológica, vocacional, académica, familiar, laboral, etc. Esta forma dicotómica de conceptualizar la orientación ha sido tradicionalmente utilizada mediante el uso de dos conceptos para producir una tercera noción que comunique una idea delimitada. De hecho, consideramos que estos procesos de construcción son parte natural de la evolución socio-histórica de la profesión.

Proponemos la superación de la vía de construcción dicotómica de conceptos mediante la utilización de una vía de definición amplia, asumiendo la orientación sin apellidos; en su carácter interdisciplinar y de práctica social. Este proceso, se construye a partir de una visión inclusiva, de amplio alcance y socio-culturalmente asumida. En esta visión, la orientación se la entiende como una profesión cuya práctica social está centrada en los procesos de desarrollo de las personas y sus colectivos, con incumbencia en diferentes ámbitos de acción. En consecuencia, la acción orientadora se destinaría a coadyuvar el desarrollo de la autonomía, la capacidad crítica y los talentos de las personas en concordancia con sus particulares y realidades socioculturales. Se aspiraría que como resultado de la acción orientadora; las personas alcancen altos niveles de conciencia y experticia sobre sí mismos, sus posibilidades, derechos y obligaciones en el colectivo.

El amplio alcance de la acción orientadora se sustenta en el hecho de que ella puede ocurrir a lo largo de la vida (ciclo escolar, profesional, familiar, salud, laboral, jubilación) y en cualquier circunstancia (necesidades individuales, sociales, educativas, académicas, vocacionales, etc.). Entonces desde nuestra reflexión, indistintamente de la formación, el centro o ámbitos de praxis, la orientación va más allá de los adjetivos calificativos; su finalidad última –la cual también evoluciona– es coadyuvar al proceso de desarrollo de las personas, de acuerdo con sus potencialidades, sus circunstancias en el contexto del tejido sociocultural particular.

En concordancia con estas ideas, se estima que el centro de la formación debe entonces centrarse en la persona que se forma como orientador, en sus características y talentos

propios. Se propone así una identidad profesional que se desarrolle y sea construida durante la formación profesional.

La identidad profesional de todo practicante de la orientación es apreciada como una condición necesaria en los procesos de construcción, reconstrucción y trascendencia progresiva de la cultura de la orientación en el tiempo (Vera, 2002a). La noción de identidad profesional favorece la consistencia de la visión y organicidad de la praxis profesional en sus ámbitos respectivos; disminuyendo las potenciales confusiones de límites y competencias profesionales con otros campos, al mismo tiempo que permite resolver cualquier condición amorfa y de disgregación que suele aparecer durante la formación de profesionales de la orientación y durante el ejercicio respectivo (Acquaviva, 1972).

Desde nuestra experiencia, la visión de identidad profesional contribuye con la superación de la dicotomía de usar adjetivos para definir la orientación. Desde nuestra diversidad, la manera en cómo la identidad profesional es entendida y cuál es el razonamiento de fondo que la sustenta, constituye una información valiosa que debe ser comunicada en el proceso de construcción de una visión compartida de lo que entendemos por orientación y su praxis en Latinoamérica.

El trabajo de construcción de la identidad profesional es una tarea ardua conceptual y metodológicamente. La experiencia nos ha enseñado que el momento idóneo para empezar a trabajar con la construcción de la identidad profesional es durante la formación en orientación. Por ejemplo, en el programa de Licenciatura en Educación, Mención Orientación de la Universidad del Zulia, (Maracaibo, Zulia, Venezuela) se trabaja el constructo de identidad profesional en varios cursos del plan curricular. En este programa, entendemos que la identidad profesional en orientación posee varias dimensiones; es dinámica, estable en el tiempo y de maduración progresiva desde los ámbitos de servicios (Vera, 2002b). Por dimensiones entendemos:

1. *Los fundamentos*: Integrado por los siguientes elementos: aprendizajes claves sobre la historia de la profesión, evolución teórica y comprensión de campos y disciplinas similares

a nivel local, regional, nacional y global. Conocimientos de las funciones, roles y tareas en orientación y cómo estos son similares y diferentes en otras profesiones. Interacciones con las diferentes organizaciones y cuerpos profesionales formados por orientadores e involucrarse con tales cuerpos, locales e internacionales. Valoraciones de los estándares para la preparación en orientación, la acreditación, la certificación y cualificaciones que garantizan a la sociedad la responsabilidad e idoneidad del profesional de la orientación mientras se asegura su trascendencia en el tiempo. Adopciones de actitudes y conductas proactivas de servicio y de promoción de la profesión de orientación.

2. Ética de la orientación: Para los educadores de orientadores, los centros de formación y los practicantes de la orientación, las capacidades de percepción y discernimiento ético se constituye en la fuente de todas sus acciones. En concordancia con esta perspectiva, los estudiantes y los profesionales de la orientación son invitados a familiarizarse con la ética como disciplina filosófica y sus implicaciones en la profesión de orientación, en cuanto a su concepción y su praxis social. En consecuencia, los profesionales de la orientación necesitarán: aprender sobre los principios éticos relacionados con la praxis orientadora, los límites y los estándares del ejercicio profesional en todo su espectro. Comprender cómo asuntos éticos emergen en el diario ejercicio de la orientación. Desarrollar la capacidad para el razonamiento y la toma de decisiones basadas en la ética. Aplicar constantemente conocimientos y competencias profesionales en forma ética.

3. Legislación en orientación: Por la naturaleza humana de la concepción y praxis de la orientación, tanto educadores como los practicantes de la orientación requerirán conocer aquellas leyes y demás regulaciones que por su carácter tienen incumbencia con la praxis de la orientación. De hecho, el profesional de la orientación deberá estar en condiciones de: Distinguir las diferencias y semejanzas entre los aspectos legales, éticos y de servicios que subyacen durante el ejercicio profesional. Poseer conocimiento básico de la legislación que tiene incidencia en los espacios de orientación; lo cual requiere de un estudio cuidadoso que permitan al profesional estar en condiciones de

practicar en el marco de la legislación. Saber responder en el caso que tenga que lidiar con alguna situación que presente implicaciones legales durante su praxis.

4. Personalidad y profesión en orientación: Como consecuencia de la formación de la identidad profesional, se espera que los practicantes de la orientación sean capaces de comprender y comunicar socialmente las características personales y profesionales que les distinguen. Los profesionales deberán ser capaces de explicar y utilizar:

- Las asunciones filosóficas que subyacen en su praxis profesional.
- Los saberes y procesos profesionales que utiliza.
- Los servicios profesionales que pueden prestar al colectivo.
- Los Sistemas y Modelos de Supervisión para el desarrollo de los servicios.
- Los programas que les forman como orientadores (as).
- Las “cualificaciones” profesionales que posee.
- Las similitudes y diferencias entre la formación y la praxis entre su campo profesional y otros afines.
- El orgullo de sentirse, pertenecer, a su campo profesional y comunicarlo socialmente.

5. Principios filosóficos de sustento: Como toda práctica humana, los servicios de orientación responden a un conjunto de principios que subyacen en la concepción e instrumentación y evaluación de los servicios. Durante la formación en orientación, los estudiantes son expuestos a debates y reflexiones intensas sobre tales principios. Para ello, se les provee de una lista de potenciales principios que suelen ser visibles en la literatura contemporánea. Algunos de los principios que son sometidos a discusión son los siguientes:

- La mejor perspectiva para asistir el desarrollo de la persona en un enfoque de bienestar y crecimiento.
- Los retos y dificultades del potencial de la persona son propios del desarrollo de la es-

pecie humana y comprender sus dinámicas. es esencial para los procesos de orientación.

- La prevención y la acción temprana es superior a la remediación o rehabilitación en el trabajo con el desarrollo de las personas.
- La finalidad última de la orientación es fortalecer los procesos de las personas en pro de su desarrollo autónomo, independiente y responsables para que en forma crítica y reflexiva sean capaces de tomar decisiones y de conducir sus asuntos intrapersonales e interpersonales en forma satisfactoria, plena en su contexto sociocultural a lo largo de la vida.

6. Conocimiento Base: Progresivamente desde su nacimiento, la profesión de orientación como disciplina humana, ha ido construyendo un cuerpo teórico que se ha nutrido en forma interdisciplinar. Según la literatura especializada, varias son las líneas teóricas, conceptuales y metodológicas que caracterizan la identidad profesional en orientación. En los programas venezolanos de formación, suelen identificarse un conjunto de conocimientos que también son apreciados como participantes de la construcción de la identidad profesional. Estas líneas han sido reconocidas oficialmente por el gobierno de Venezuela como parte de las áreas de conocimiento necesarias en la formación de los orientadores, según aparece en el documento de creación del Sistema Nacional de Orientación (Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, 2011).

En las líneas de conocimiento declaradas en el documento oficial, aparecen las siguientes rutas:

- Desarrollo educativo, vocacional, carrera y proyecto de vida.
- Orientación para la salud integral.
- Orientación y Consultoría Organizacional.
- Fundamentos antropológicos, psicológicos, filosóficos y pedagógicos de la orientación.
- Asesoramiento y consulta en diversos ámbitos y campos de acción humana.
- Crecimiento y desarrollo humano.
- Liderazgo y gestión de la energía humana.

- Fundamentos socioculturales de la profesión de orientación.
- Trabajo de grupo en orientación.
- Evaluación y valoración de procesos humanos.
- Estilos de vida, pareja, familia y comunidad.
- Diseño y evaluación de proyectos, programas y servicios en orientación.
- Identidad y praxis profesional en orientación.
- Sistemas de supervisión de profesionales, programas y servicios de orientación.
- Legislación y ética de la orientación.
- Relaciones de equipos inter y transdisciplinarios en orientación.
- Bases y corrientes socio-históricas de la orientación.
- Perspectivas contemporáneas y nuevos desarrollos teóricos y aplicados de la orientación.
- Participación, comunidad y socioproductividad.

DESAFÍO 4. Grados académicos e investigación en orientación: formación en la diversidad de fortalezas

¿Cómo son educados y cuáles son los énfasis en la formación de los orientadores en Latinoamérica? Bien es sabido que los orígenes profesionales de la orientación en Latinoamérica son diversos y que las praxis de la orientación conceptual y metodológicamente también responden a la cultura local, a su realidad y su devenir histórico (González, 2008; Muller, 2004). Pero, en toda Latinoamérica en donde existe alguna praxis no amorfa de la orientación, sus pioneros, han recibido influencia de origen europeo o de Estados Unidos (Sifuentes, 1980; Calogne, 1987; Gavilan, 2006; Vera, 2009).

En el caso de Venezuela, varios pioneros en el campo de la orientación fueron formados durante los años 70 en Estados Unidos, en programas de maestría y doctorados en *counseling* con diferentes énfasis (vocacional, *guidance*, personal, académica, educacional, etc.). Al regresar a Venezuela estas personas participaron en la creación de programas de

formación de grado universitario en orientación y ejercieron la docencia en esos programas. Algunos de ellos se dedicaron a ofrecer servicios profesionales en los espacios de la educación secundaria y otros se dedicaron al libre ejercicio de sus capacidades profesionales. Quizás este sea también el caso para los orígenes profesionales de los practicantes de la orientación en otros países latinoamericanos.

Históricamente hablando, un desafío para la orientación y sus practicantes en Latinoamérica se relaciona con la formación en el campo de la orientación desde la formación universitaria y la investigación mediante el otorgamiento de grados académicos oficiales. En Latinoamérica se identifican un conjunto de programas que por su variedad de ámbitos de formación, énfasis e incumbencias sirven de indicadores de la gran diversidad y fortalezas de la orientación. En este sentido se observa que en algunos países de Latinoamérica la formación en orientación ha ocurrido u ocurre, basada en estudios de Licenciatura en Educación, Pedagogía o Psicología con énfasis en alguna de las especialidades de la orientación (asesoramiento, consejería, educativa, vocacional, familiar, entre otras); por ejemplo, estos grados académicos son comunes en Colombia, Venezuela, República Dominicana, Costa Rica, Perú y México. A nivel de educación terciaria (Técnica) en Argentina, el Instituto Holos ofrece la formación oficial en Counseling con énfasis en el enfoque humanístico de la Orientación Personal.

En el ámbito de postgrado también se identifican varias opciones de formación en orientación conducentes a los grados de especialización y/o maestría con énfasis en alguna área de la orientación. En Venezuela se cuentan con varias opciones de formación postgraduada, entre ellos: en la Universidad del Zulia (LUZ) es ofertado el grado de Magister en Ciencias en Orientación con dos énfasis: Orientación Educativa y Orientación Laboral, también se ofrecía el énfasis en Orientación Personal. En la Universidad de Carabobo (UC) se ofrece la Maestría en Educación con Mención en Orientación y Asesoramiento. En el Centro de Investigaciones Psiquiátricas, Psicológicas y Sexológicas de Venezuela (CIPPSV) se ofrece el grado de Maestría en Ciencias con tres énfasis: Orientación de la Conducta,

Orientación en Educación para Padres, y Orientación en Sexología; estos tres programas desarrollan una visión de la orientación desde la salud mental. Todos los programas de maestría mencionados exigen a sus cursantes la elaboración y defensa de una investigación (tesis) como requisito de grado.

La formación en orientación en postgrado también es visible en otros países latinoamericanos. Por ejemplo, en Colombia, la Universidad "Paula de Santander", ofrece el grado de especialidad de Orientación vocacional y ocupacional, y se encuentra en el proceso de iniciar una Maestría en orientación con énfasis vocacional y ocupacional. En Argentina, la Universidad de Salta ofrece una especialidad en Orientación vocacional. En otros países como Chile, se identifican programas conducentes a grados académicos de especialidad y maestría en Orientación vocacional, y de la carrera, y en Orientación familiar. En México también se ofrecen grados académicos de Maestrías en orientación con énfasis en psicología, educativa y vocacional en universidades públicas y privadas. Hasta la fecha, no conocemos que se otorguen grados de doctor en Orientación en Latinoamérica. En este último grado académico, es conocido que la Universidad del Zulia (Venezuela) viene trabajando en un proyecto de creación de un doctorado en ciencias en orientación de carácter interdisciplinario con varios énfasis. Según los documentos revisados, será un doctorado basado en la praxis contemporánea de la orientación, en la producción científica en orientación y en la formación de líderes en el campo de la orientación (Vera, 2008a).

A partir de este desafío, una tarea de los profesionales de la orientación es conocer las diversas fortalezas de los programas existentes en Latinoamérica que forman en orientación; haciendo así visibles las especialidades en las cuales ellos se centran. Identificar y difundir en toda Latinoamérica, las publicaciones e investigaciones producidas en esos espacios de formación. Una carencia en el campo de la orientación en Latinoamérica es el acceso a los centros formadores, a sus profesores y egresados, a sus producciones científicas y sus publicaciones. Para responder a este desafío, la RLPO (Red Latinoamericana De Orientadores) y otras organizaciones de orien-

tadores similares, tendrían que lograr la vinculación efectiva con los centros académicos que forman en Latinoamérica y quizás organizar encuentros inter-institucionales.

DESAFÍO 5. Desarrollo profesional permanente: credenciales, certificaciones, sistemas de supervisión y educación continua

¿Cómo lograr la consolidación y avance de la orientación como profesión independiente con voz propia y características definitorias? Los profesionales de la orientación en Latinoamérica hemos trabajado en pro de encontrarnos e intercambiar ideas sobre el pasado, presente y futuro de la orientación en el continente. De hecho, nuestra creciente participación en eventos científicos profesionales y membresía en organizaciones de carácter internacional, nos ha permitido encontrar, identificar y comunicar quiénes somos como profesionales desde nuestras realidades. En estos intercambios, varias voces han manifestado la inquietud sobre la integración continental desde nuestra diversidad para desde allí, promover el desarrollo profesional permanente.

Este desafío puede trabajarse mediante la implementación de varios mecanismos: credenciales como evidencia del desarrollo desde la praxis profesional, certificación de competencia como sinónimo de poseerse y cumplirse con altos estándares de praxis profesional, así como disponer de opciones de formación permanente, mediante la cual se haga viable el desarrollo profesional, según las crecientes demandas de servicios de orientación provenientes del ritmo acelerado de la evolución humana y social.

El establecimiento de tales mecanismos hará posible elevar el nivel de conciencia profesional como practicantes de la orientación con un *corpus* teórico propio, fines claros y procedimientos debidamente declarados. Las credenciales las entenderemos como toda documentación que comunica la formación del practicante en una o varias modalidades u énfasis de la acción profesional. Tales credenciales deberán responder a criterios establecidos por los mismos practicantes de la orientación. Otro mecanismo reconocido internacionalmente es la certificación profesional.

La certificación profesional es utilizada por los mismos profesionales de la orientación como

un sistema que ante el gremio y la sociedad comunica que el portador de esa credencial ha cumplido con un conjunto de criterios de excelencias asociados a: educación, adhesión a código de ética, ley de ejercicio, supervisión y formación continua y por lo tanto; ante sus empleadores y la sociedad en general son profesionales reconocidos como competentes y empleables (Vera, 2008b). La certificación responde a criterios que emergen de la praxis; por tal razón, este mecanismo debe ser responsabilidad de los profesionales de la orientación y las instituciones que les representan en concordancia con los espacios de incumbencia y las autoridades públicas respectivas. La visión de certificación profesional se produce desde varias tendencias en materia de cualificación, empleabilidad, inclusividad y desarrollo permanente basados en criterios de reconocimiento de aprendizajes a lo largo de la vida, trasladabilidad y transferibilidad de competencias (Casserly, 1994; McCarthy, 2004; Vera, 2008b).

En orientación, varias instituciones internacionales científicas-profesionales vienen desarrollando este tipo de reconocimientos para sus asociados. Por ejemplo, a partir de un estudio sobre competencias en orientación y desarrollo de la carrera, la Asociación Internacional para la Orientación Educativa y Profesional (AIOEP) con la asesoría de la NBCC-I; institución internacional líder en materia de certificación de profesionales de la orientación, procedió a concebir una credencial internacional para profesionales de la orientación denominada: Certificación Profesional de la Orientación Educativa y Profesional. Certificación que ya se encuentra a disposición de los profesionales en cualquier parte del mundo.

El desarrollo de un sistema de certificación basado en la praxis y cultura de la orientación tiene el potencial de contribuir con el aseguramiento del desarrollo de la profesión en los países latinoamericanos, contribuir con su visibilidad y facilitar el intercambio internacional. Ejemplos de desarrollo de certificación para profesionales de la orientación vienen ocurriendo en Latinoamérica; mediante convenios suscritos, la NBCC-I ha venido prestando colaboración técnica *ad honorem* a varias organizaciones e instituciones en el proceso de

concepción, diseño e implementación de credenciales nacionales.

Las credenciales que están siendo desarrolladas se basan en la cultura de la orientación local. Todos los equipos que están trabajando en su concepción se caracterizan por ser en sus respectivos países: practicantes de la orientación de reconocida trayectoria, miembros de importantes organizaciones en orientación y vinculados a relevantes instituciones académicas formadoras en orientación. Por ejemplo, en Venezuela, la Federación de Asociaciones Venezolana de Orientadores (FAVO), es la institución líder en la creación del sistema de certificación en el país, actualmente se encuentra en el proceso de emisión de los primeros certificados. Asimismo, en Argentina y en México, instituciones líderes en el campo de la orientación están trabajando en la creación de sus respectivos sistemas de certificación.

La noción de certificación profesional basada en requisitos y competencias es un concepto de larga trayectoria en el mundo. Las Naciones Unidas, mediante la Organización Mundial del Trabajo (mejor conocida como OIT), han venido desarrollando un marco de referencia internacional para el uso de mecanismo de certificación para los países miembros de esa organización. De hecho, su directiva no. 195, asume las nuevas realidades sociales y las conjuga con las perspectivas de desarrollo laboral y los sistemas formales y no formales de educación y entrenamiento. Por lo tanto, se introducen conceptos avanzados que conectan la noción de certificación con el reconocimiento de habilidades y aptitudes con la calidad de la gerencia de los sistemas educativos y de entrenamiento públicos y privados. En ese mismo sentido, la comisión de Euroguidance ha venido trabajando en lineamientos oficiales para la creación y administración de Sistemas de Certificación y Cualificación Profesional en materia de orientación. En ese continente, se sabe que en España, se ha creado una ley sobre Cualificaciones Profesionales, que tiene implicaciones en materia de Certificación en Orientación (Ramos *et al*, 2003).

En concordancia con esta tendencia, la OIT promueve la integración de conceptos de última generación en una visión nueva denominada Marco Conceptual de Sistema Nacional de

Cualificaciones (SNC) y la creación de Sistemas de Orientación (SO). Los países miembros al asumir este nuevo enfoque, estarían indicando que existe una política pública oficial en materia de orientación y que reconoce los logros relacionados con todos los aprendizajes de competencias y que establecen equivalencias entre los aprendizajes adquiridos en diferentes espacios de formación y entrenamiento. Así, los países que adopten e instrumenten la visión SNC y de SO, estarían comunicando que:

- Existe un sistema único que expresa y reconoce las competencias de su fuerza laboral y profesional.
- Desarrollan una articulación entre los niveles de la educación formal y los niveles de competencia que emergen del campo profesional o de actividad laboral.
- Existe un Sistema de Orientación que apoya y atiende la elección y desarrollo personal y profesional de su población.

Todo el sistema de certificación declarado por la OIT se basa en la noción básica de competencia. Indicando que el término es eminentemente técnico en su naturaleza, el cual incluye la visión de aprendizajes laborales a lo largo de la vida. La recomendación no. 195 de la OIT subraya la importancia de crear medidas para promocionar el desarrollo de sistemas de certificación en base a competencias. El concepto de competencias adquiere alto nivel de precisión según la definición adoptada por ese organismo; en ella establece que la competencia es: el conocimiento base, habilidades, su dominio y respectiva aplicación en un contexto específico. Desde esta visión tenemos que los procesos de formación, acreditación y certificación basados en una visión de competencias tienen implicaciones para la movilidad y reconocimiento de las capacidades profesionales; por cuantos tales procesos responderían a criterios de transferibilidad, compatibilidad, comparabilidad y portabilidad utilizados en la concepción de un sistema nacional e internacional de cualificaciones laborales y profesionales.

En resumen, tenemos que en orientación la certificación profesional no es un grado académico. Por el contrario, la certificación es un mecanismo de reconocimiento sobre las com-

petencias profesionales que la persona ha demostrado en su ejercicio profesional y el cumplimiento de otros requisitos que ponen en evidencia la formación y la calidad del desempeño profesional en base a criterios culturalmente basados y establecidos con anterioridad. La certificación conecta el desempeño con el desarrollo profesional y económico de los practicantes en el contexto nacional e internacional.

Un mecanismo de certificación inspirado en las tendencias contemporáneas en la materia, se sustenta en varios conceptos medulares. Uno de esos conceptos se refiere a la transferibilidad de las cualificaciones para el desarrollo personal, económico y social de los países. Los sistemas de certificación responden adecuadamente a los rápidos cambios que se producen en el campo del conocimiento, en las habilidades, en los empleos, las tecnologías, los mercados mundiales y la organización del trabajo.

Todo profesional de la orientación necesita disponer de las cualificaciones pertinentes y comprobables a fin de acceder a las oportunidades de empleo y ajustarse a las demandas del trabajo local e internacional en su campo de conocimiento, el cual también se encuentra en permanente evolución.

La selección de profesionales idóneos para satisfacer las demandas de orientadores competentes y versátiles va a depender de la información disponible sobre el tipo y el nivel de cualificaciones que poseen tales profesionales. Tal información debería estar al alcance de potenciales empleadores públicos y privados. Para ello, las cualificaciones reconocidas mediante la certificación deben ser trasladables entre diversas prácticas y modalidades de empleo en orientación. Esto es, las competencias deben ser visibles y fácilmente transferibles a cualquier actividad profesional de orientación que sea demandada. Bajo las anteriores consideraciones, el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en el Entrenamiento Vocacional (CINTERFOR, sigla basada en su nombre en Inglés), institución oficial de la Organización Mundial del Trabajo, en una serie de resoluciones, especialmente la resolución 195, recomienda a los países miembros diseñar políticas públicas en materia de orien-

tación y establecer un respectivo Sistema de Orientación en cada país (CINTERFOR, 2006).

Un ejemplo de competencias trasladables a diversos ámbitos y prácticas de la orientación la experimentamos con los egresados de la Mención Orientación de la Licenciatura en Educación de la Universidad de Zulia. Además del Sistema Educativo Público, estos orientadores están siendo empleados en ámbitos de las empresas comerciales y afines en sus unidades de gerencia y recursos humanos para desempeñarse en programas de atención y desarrollo del empleado, en hospitales y centros médicos para la orientación de familias y pacientes, en centros e instituciones comunitarias para trabajar con programas y servicios de orientación comunitaria, por centros de atención psico-educativas y sociales a las personas y familias en las cuales ejecutan prácticas de la orientación personal, académica, vocacional y laboral. Recientemente, se les está solicitando por el Ministerio de Justicia para desempeñarse en las áreas de prevención del delito y en la protección y atención a la niñez y adolescentes, entre otras demandas laborales.

Para que un sistema de certificación tenga éxito en sus fines, deberá ser construido mediante la definición y establecimiento de requisitos específicos suficientes: grado académico en orientación, código de ética y regulaciones, evidencia de competencias en orientación, participación en cursos de educación continua y experiencia bajo supervisión calificada. Esta última, es una actividad profesional clave que contribuye con la implementación y evolución exitosa de un sistema de certificación en orientación (Vera 2008c).

Los sistemas de supervisión en orientación se basan en modelos de desarrollo profesional continuo que han venido evolucionando desde hace treinta años aproximadamente. Se ha convertido en un campo de conocimiento (Campbell, 2006; Powell, 2004). El mecanismo de la supervisión en orientación cumple con varios propósitos de desarrollo:

- Ofrece espacios para perfeccionar las competencias profesionales en forma permanente.
- Asegura al colectivo una praxis competente y ética de los profesionales de la orientación.

- Permite evaluar la calidad de la praxis profesional y de los servicios que son prestados.
- Garantiza que toda persona atendida sea protegida de mala praxis profesional.
- Acompañamiento permanente al desarrollo de la calidad humana y profesional de los practicantes.

Los supervisores en orientación, y los sistemas de supervisión en los cuales se basa, comparten un conjunto de elementos que delimitan su función profesional como supervisores en orientación:

- Nutren el desarrollo personal y profesional del orientador.
- Promueven el dominio de un conjunto específico de habilidades y competencias relacionadas con el trabajo en orientación y sus resultados.
- Elevan la conciencia y la responsabilidad social del practicante, y su identidad profesional.

Una visión amplia de la función del supervisor en orientación, involucra la transformación de las teorías y principios en prácticas concretas. Un supervisor competente estimula el desarrollo profesional; el supervisado adquiere habilidades esenciales y aprende a tomar acciones independientes a través de razonamientos y juicios sustentados en ética y la cultura local de la orientación. El supervisor asiste al supervisado en la tarea de labrar una visión y praxis personal de la orientación que le sustente y evolucione a lo largo de la vida laboral del orientador u orientadora (Powell, 2004; Neufelt, 2006).

Definición operativa de la supervisión en orientación

La supervisión es un proceso disciplinado y tutorial mediante el cual los principios y teorías del campo de la orientación son transformados en habilidades prácticas expresadas en cuatro dimensiones supervisoras superpuestas: administrativa, evaluativa, asesoría y apoyo (Powell, 2004; Vera, 2009). La interpretación de esta definición de acuerdo con los elementos que la constituye es la siguiente:

1. Disciplinado. Se refiere a que el proceso de supervisión y sus actores se sujetan a un plan de trabajo el cual determina el avance y desarrollo profesional del supervisado, el mismo establece una duración, horario y fechas previamente acordadas por las partes. Se espera que los supervisados presenten sus actividades documentadas³: notas de casos y servicios prestados, audios y/o videos por cada encuentro de supervisión. Por su parte, se espera que el supervisor, confronte el estilo de orientación del supervisado, revise los materiales, provea de retroalimentación, recomendaciones y visones alternativas, entre otras.

2. Tutorial. La acción tutorial del supervisor es centrada en determinar que sabe y que debe saber el supervisado en relación con el desempeño exitoso de sus servicios. Para el desarrollo adecuado de la acción tutorial del supervisor según el plan de trabajo, el supervisor necesitará seguir de cerca el desempeño del orientador en sus actividades profesionales cuando trabaja con los usuarios de sus servicios y con los sistemas administrativos-gerenciales que sustentan tales servicios.

3. Administrativo. Ésta dimensión se refiere a las actividades que el supervisor ejecuta en relación con la prestación de los servicios por parte de los supervisados. Por ejemplo, la organización de los servicios que se proveen, el aseguramiento en el cumplimiento de las normas y políticas del centro de servicios u organización. En el manejo de los servicios que se prestan, el supervisor se asegura de la calidad de los mismos mediante acciones de coordinación, planificación, organización y delegación de tareas con todos los supervisados.

4. Evaluativo. Mediante esta función, los supervisores de orientación se enfocan en aspectos tales como: verificación del dominio y utilización exitosa de las competencias para el ejercicio de la orientación, clarificación de estándares de desempeño, establecimiento consentido de los objetivos de aprendizajes y procesos durante la supervisión, aplicación de estrategias para el mejoramiento del desempeño y corrección de potenciales impedimentos en el uso de las competencias, ejercicio ético y calidad de los servicios. La evaluación es un proceso mediante el cual se determina el grado de dominio de las competencias del orientador u orientadora, se precisan fortalezas

y debilidades profesionales, y se instrumentan cursos de acción. En conjunto con el supervisor, el supervisor organiza la función de evaluación mediante:

a. *Metas*: se formulan objetivos realísticos, observables en términos de desempeño.

b. *Procesos*: se precisan todas las actividades, las expectativas y retos, se conversa sobre las necesidades y se establecen los roles de los actores y sus límites, y se aborda como se manejaría cualquier incidente crítico, dilemas éticos y controversias que pudieran emerger durante la supervisión.

c. *Retroalimentación*: se describe el intercambio de *feedback* entre los actores, precisando como esto ocurrirá y su utilización para comunicar la impresión en términos del progreso, en el logro de las metas acordadas para el proceso de supervisión.

5. Documentado: Dependiendo del tipo de servicio en orientación que se preste; supervisor y supervisado deberán decidir qué tipo de documentación será utilizada para hacer visible la calidad y el progreso del supervisado en el desarrollo de sus capacidades como orientador.

6. Asesorado. Esta función de supervisión comprende las acciones (clínicas en alguna literatura), en términos de asesoramiento, educación y entrenamiento del supervisado en servicios durante la supervisión. Entonces, la función cumple varias tareas: estimulación en el desarrollo de conocimientos y competencias de la orientación de los supervisados en servicios, identificación de asuntos y problemas relacionados con el proceso de aprendizaje del supervisado, caracterización de las fortalezas y debilidades personales y profesionales del supervisado, promoción de la capacidad de darse cuenta, crecimiento personal y profesional, transmisión de conocimientos profesionales del supervisor y otras fuentes al supervisado, para usos prácticos durante los servicios.

7. Apoyo. Utilizando esta función, el supervisor provee apoyo cognitivo, emocional y conductual al supervisado mediante reconocimiento del esfuerzo, *coaching*, saludos cordiales y respetuosos, *feedback* constructivos sobre el desempeño exitoso y aprendizajes evidenciados, entre otros.

La supervisión en orientación es una de las funciones que mejor comunica a la sociedad la responsabilidad de los profesionales, por cuanto esta función tiene como finalidad garantizar la ética, calidad e idoneidad de los orientadores y orientadoras en la prestación de sus servicios al colectivo. La función de supervisión suele ser escasamente visible en la literatura especializada en Latinoamérica, a pesar que ella es una de las herramientas potencial para mejor contribuir en forma expedita con la comunicación intergeneracional de la cultura de la orientación; por cuanto los supervisores suelen ser orientadores experimentados con años de servicios y con formación en la función de supervisión en orientación. Lamentablemente, la supervisión en orientación como campo de conocimiento aliada al desarrollo profesional en orientación, se le ha prestado poca atención en la literatura y en los eventos de Orientación (Vera. 2002c).

Sin embargo a pesar de la situación anteriormente descrita, en algunos espacios de la profesión de orientación, la supervisión ha ido paulatinamente emergiendo. Por ejemplo en Venezuela, en la Universidad del Zulia tenemos dos ejemplos. Uno es en la Maestría en Orientación, allí se ofrece un curso de formación en Supervisión y Ética en Orientación, organizado a partir de una visión de competencias y praxis de campo en supervisión de orientadores en servicios. Hasta la fecha, algunas Tesis de grado han sido producidas a partir de los contenidos de este curso. Otro espacio en el cual la supervisión en Orientación ha venido emergiendo, es en contexto de la Mención Orientación de la Licenciatura en Educación, en donde se ha implementado un modelo de pre-servicios en Orientación. Durante dos años de la formación, es decir 4 semestres de diez (10) semestres que dura la formación (5 años de formación), los estudiantes asisten a centros de servicios profesionales en orientación cuatro (4) horas semanales durante dos (2) años consecutivos.

Los estudiantes documentan su experiencia de servicios mediante videos, audios y procesamiento de un conjunto de instrumentos diseñados para evidenciar el proceso de aprendizajes de conocimientos y competencias en orientación. Bajo supervisión calificada, los estudiantes proveen diversos servicios de orientación.

Los supervisores asumen las funciones de supervisar previamente descrita utilizando varias estrategias y discutiendo la documentación producida por los estudiantes. Los veinticinco orientadores-supervisores se reúnen con los profesores del programa de formación en la universidad y se intercambian experiencias, se hacen recomendaciones y se toman decisiones relativas a la supervisión y los supervisados. Todas estas actividades con los orientadores-supervisores son consideradas como educación continua para el desarrollo permanente de los profesionales de la orientación.

Una visión de educación continua es necesaria para garantizar la evolución y desarrollo de dichos profesionales. Sin embargo, tal visión articulada para desarrollar conocimientos y competencias avanzadas aún se encuentra en fase germinar. A pesar que cursos y programas de entrenamiento son ofrecidos por organizaciones públicas y privadas, no se conoce con certeza cómo estas ofertas contribuyen con el desarrollo de las capacidades profesionales.

En atención a la idea anterior, una visión de Educación Continua debería ser concebida desde las necesidades de desarrollo de los profesionales de la orientación, y no como una simple oferta de mercado de conocimiento. Por ello, es conveniente que las organizaciones de profesionales de la orientación y los empleadores, establezcan políticas y regulaciones sobre qué tipo de ofertas de educación continua son adecuadas para satisfacer las necesidades profesionales de sus miembros. Se estima que para establecer una visión en educación continua, es necesario hacer una investigación de campo, mediante la cual los profesionales de la orientación comuniquen cuáles son sus necesidades de desarrollo profesional.

El desafío cinco es uno de los más retadores para alcanzar altos niveles de desarrollo, credibilidad y seriedad profesional, así como la respetabilidad en el concierto de las profesiones latinoamericanas. En este sentido, una labor de la RLPO y organizaciones afines, sería debatir para acordar sobre el asunto del aseguramiento del desarrollo profesional mediante el diseño de mecanismos que permitan establecer credenciales, sistemas de certificación y supervisión, y programas de educación continua que respan las características

socioculturales en cada país y que al mismo tiempo, puedan ser vinculadas en una visión de objetivos, finalidades y aplicaciones compartidas en Latinoamérica.

Una nota informativa final sobre este desafío, es sobre la creación del Sistema Nacional de Orientación de Venezuela. La mesa técnica interministerial responsable del diseño de este, incluyó los conceptos de credenciales, certificación, supervisión y educación continua como los dispositivos a utilizarse para el desarrollo profesional con implicaciones para el ascenso en la carrera en orientación y con incidencias en la remuneración de los profesionales de la orientación en el país.

DESAFÍO 6. Organización, deontología y legislación: praxis de la orientación y política pública

Queremos finalizar esta contribución al debate sobre nuestras realidades como profesionales tratando uno de los temas, que a nuestro juicio, requiere de atención predilecta. En la literatura especializada, se identifican aspectos relacionados con la evolución de toda profesión. Se conoce que al principio en las actividades laborales, alguien que conocía la labor, enseñaba a algún joven, en las técnicas y artes de la actividad. En esas etapas iniciales, las actividades se conocían como oficios, y estos oficios se entendieron más ampliamente como ocupaciones en las cuales se ejecutaban un conjunto de tareas. Al correr el tiempo, con la expansión de los medios de producción y empleo, la creación de los sistemas educativos formales y la consolidación de las universidades; las tareas empezaron a ser entendidas como profesionales y los sistemas de formación profesional, en varios campos de conocimiento, relacionados con las tareas fueron concebidos.

En nuestro caso, la orientación ha transitado por esa evolución, y hoy en día nos encontramos con concepciones contemporáneas que informan sobre qué entendemos por desarrollo en materia de profesiones. Existen cinco características primarias que definen cualquier profesión en nuestros días:

1. Un *corpus* de conocimiento propio especializado, alimentado por actividades de praxis, investigación y difusión por parte de practicantes de la profesión y afines.

2. Un conjunto de capacidades y competencias definidas y utilizadas en el ejercicio de las actividades consideradas propias de la profesión.
3. Educación formal mediante la obtención de grados académicos en el campo de la profesión, públicamente conocido y sometido a la revisión de las autoridades competentes.
4. Código de ética creado, seguido y respetado por sus propios practicantes.
5. Identidad y ejercicio profesional controlado por los practicantes mediante alguna organización que les represente ante la sociedad y ante las autoridades respectivas.

Al contrastar la lista anterior con las características de la profesión de orientación en varios países latinoamericanos, verificamos que en algunos alcanzamos esa visión contemporánea de desarrollo de la profesión, y en otros países, aún nos falta camino por recorrer. Procedamos a discutir ciertas ideas sobre los aportes potenciales que para el desarrollo profesional de la orientación pudieran estar inmersos en algunos de los componentes de la mencionada concepción contemporánea.

Organizaciones y asociaciones profesionales en orientación. Lograr altos niveles de organización profesional provee y comunica la idea de fortaleza y unión; lo cual permite una mayor visibilidad y viabiliza para una mayor y efectiva participación en asuntos públicos relacionados con la orientación, como disciplina y praxis social. La organización profesional, tanto local en cada país, así como regional en toda Latinoamérica, pueden hacer posible que: 1) La producción de información profesional y recursos de altos niveles sean alcanzables para todos los orientadores, quienes pueden utilizarlos para perfeccionar sus conocimientos, competencias, praxis y desempeño profesional. 2) Las organizaciones profesionales favorecen la asociación y articulación entre sus practicantes, facilitando la diseminación de la cultura de la orientación y abriendo espacios para enriquecerlas mediante el intercambio permanente. 3) La organización profesional crea el espacio ideal para acordar formas de avances de la profesión y el desarrollo estratégico del posicionamiento de sus actividades en el colectivo que utilizan los servicios de la orientación. 4) La organización profesional es el cuerpo de

máxima responsabilidad para el avance de la profesión y entre sus tareas está garantizar el ejercicio ético e idóneo de sus miembros cuando proveen sus servicios al colectivo. En consecuencia, la organización estimula la creación de instancias encargadas de establecer y esforzar la deontología de sus miembros.

Por lo tanto, los beneficios de organizarnos u asociarnos como grupo de profesionales de la orientación sirven a la profesión y sus intereses, y a los intereses de sus practicantes en concordancia con la sociedad que sirven. Las profesiones más exitosas en el mundo, se caracterizan por disponer de organizaciones sólidas y continuas en el tiempo.

Deontología y Legislación. En la evolución de las actividades humanas en sociedad, pensadores se han ocupado de discernir sobre cuál es la mejor manera de inter-relacionarnos en base al respeto mutuo y a la conservación de conductas proactivas que buscan hacer el bien al otro y de favorecerle en lo posible. Este tipo de pensamiento de no hacer daño y hacer el bien aparece en la mayoría de los códigos de conducta de practicantes de aquellas profesiones que su labor primaria es centrada en las personas y sus circunstancias. En la literatura, esas profesiones son conocidas como profesiones de ayuda, o campo de las profesiones de ayuda humana. Los profesionales de la orientación son concebidos como practicantes de ese campo.

Entonces, como profesionales de la orientación tendríamos que preguntarnos si en nuestros países existe un Código de ética que claramente defina nuestra conducta profesional en términos deontológicos. De existir, preguntarse cómo fue creado, cuáles son sus principios y supuestos y cómo estos reflejan el estado actual del desarrollo de la profesión. También, tendríamos que darnos a la tarea de revisar cómo el código es cumplido por los profesionales de orientación y cuáles medidas se toman cuando el código no es cumplido y cómo este es difundido en el colectivo de estudiantes de orientación, profesionales y usuarios. Otra pregunta es sobre quiénes o qué entidad es responsable por velar por la aplicación del código y como este evoluciona con el tiempo. De no existir un Código de ética, entonces tendríamos la tarea de empezar a reflexionar en relación con la dimensión deontológica de nues-

tros servicios profesionales y decidir sobre cuáles son las contribuciones que un Código de ética hace al desarrollo profesional. En Latinoamérica conocemos casos en los cuales los Códigos de conductas son impuestos por entidades ajenas a los profesionales de la orientación por vía de legislación. De ahí, que la legislación en orientación es un área que requiere ser abordada en forma pro-activa por los propios profesionales y no dejarla a la libre voluntad de los legisladores o hacedores de políticas públicas en materia de orientación; por cuanto se corre el riesgo de que esos legisladores sean neófitos, prejuiciosos en relación con la orientación. En todo caso, los profesionales de la orientación deberían abogar por la creación de una ley y por convertirse en los asesores de los legisladores en materia de orientación.

Además de los logros en materia de deontología, el mayor nivel de desarrollo de la profesión de orientación se alcanzaría en el ámbito de la legislación. Con el diseño e implementación de una Ley de ejercicio profesional de la orientación; la profesión estaría asegurando su lugar en el concierto de las profesiones autónomas, diferenciada, con voz y vida propia, con un *corpus* teórico reconocido, con un conjunto de competencias declaradas y con finalidades sociales de carácter estratégico para el desarrollo humano y socio económico del país. La propuesta de una ley para el ejercicio profesional contextualizada en la cultura local, es una responsabilidad ineludible ni delegable por los practicantes de la orientación. Es una tarea que requiere de una visión innovadora y futurista, la legislación es el siguiente paso lógico en la evolución de la profesión en Latinoamérica.

Un ejemplo conocido en este camino, lo tenemos en Venezuela. Durante el Primer Congreso Interdisciplinario en Orientación en 2003, fue presentado un proyecto de "Ley del ejercicio de los profesionales de la orientación" a petición de la Federación de Asociaciones Venezolanas en Orientación (FAVO). En asamblea, el mencionado proyecto fue aprobado y se instruyó que fuera debatido por los profesionales de la orientación del país, quienes debían enviar sus recomendaciones, opiniones y propuestas a los autores del proyecto para que fuera perfeccionándose desde la cultura

de la orientación en el país; como consecuencia, el proyecto ha evolucionado (alcanzando once versiones en 2010) y se ha convertido en propuesta de Ley formal para ser introducida por FAVO, en conjunto con los ministerios de Educación y Educación Universitaria, en la Asamblea Nacional de Venezuela próximamente.

El avance de la profesión de orientación además de ser alimentado desde su deontología y Ley de Ejercicio, se habilita para convertirse en una potente voz en el área de política pública en materia de orientación y conexas. El valor estratégico de los servicios de la orientación solo puede ser apreciado si los propios orientadores en forma consciente asumimos la dimensión pública de nuestra profesión.

En la dimensión pública de la profesión de orientación, tenemos incidencias directas sobre las diferentes situaciones y opciones que las personas tienen para avanzar a lo largo de la vida. En Latinoamérica, es común para los profesionales de la orientación ofrecer servicios en una realidad con limitadas oportunidades económico-laborales, educativas, entrenamientos y personales-sociales. En este contexto, las personas asumen diferentes actitudes y ejecutan diferentes formas para lidiar con el cambio, la adaptación y las transiciones propias del ciclo de la vida. Nuestros servicios de orientación entonces suelen estar insertos en espacios en donde la necesidad de sobrevivir es permanente y esta realidad demanda capacidades de las personas para la adaptación. Además, al trabajar con estos procesos de adaptación, progreso y evolución personal, los profesionales de la orientación nos percatamos que el proceso de cambio de la persona también es contextualmente influido por la realidad económica, cultural y las oportunidades de desarrollo presentes en el tejido social.

La dimensión pública representa un hito significativo en el desarrollo de la capacidad profesional para la participación en ámbitos de las políticas públicas relacionadas con las funciones de los orientadores. En ese sentido, un desafío para los profesionales de la orientación en los países latinoamericanos es trabajar en pro del desarrollo de políticas públicas de inclusión social y de igualación de oportunidades, y abogar por la expansión de las opciones de las personas desde las realidades socio-

económicas del país; por lo tanto, la participación en la creación de sistemas de orientación públicos articulados con las potencialidades y posibilidades de desarrollo personal y socio-laboral de la población, es una tarea en la cual los profesionales de la orientación necesitamos involucrarnos y tenemos mucho que aportar.

Las actividades de los profesionales de la orientación para estimular las capacidades de autodeterminación, autorregulación y autogestión de las personas necesitan centrarse en las capacidades de estas para romper con los falacias y estereotipos sociales que restringen y oprimen en base al género, clase social, origen étnico, creencias religiosas, orientación sexual, discapacidades, y cualquier clase de discriminación. Estas ideas son aportadas por diversos especialistas de la orientación y afines en los últimos veinte años, asimismo, son ampliamente desarrolladas en varios documentos claves y recomendaciones producidos por la Asociación internacional para la Orientación Educativa y Vocacional, el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en el Entrenamiento Vocacional (CINTERFOR/ILO) y en algunos documentos de la UNESCO relativos a la educación y al trabajo.

Históricamente, la orientación como profesión, y en sus diferentes sub-especialidades, tiene un tronco común: su concepción primaria visible en las diferentes teorías de la orientación, se asientan en la racionalidad que sostiene que toda persona es capaz de ser autónomo en escoger de un conjunto de oportunidades que existen en sus circunstancias, y que los profesionales de la orientación contemporánea son capaces de asistir a las personas a conocer y navegar en el mar de desarrollo a lo largo de la vida. Las decisiones, elecciones y estilos de vida que las personas cultivan, se asocian a factores propios del crecimiento humano, del desarrollo de las sociedades y las circunstancias de las diferentes transiciones que las personas y las organizaciones experimentan. Transiciones vividas por las personas tales como: de la escuela al trabajo, formación profesional-laboral, familia, envejecimiento, incapacidad por invalidez, etc., todas son vitales, y necesaria su incorporación en todo servicio de orientación.

El trabajo de los profesionales de la orientación tiene efectos en el bienestar y la calidad de vida presente y futura de las personas que atiende y por consiguiente en la vida del país. Cuando trabajamos con las personas y sus varios proyectos de desarrollo: bien sea escolar, vocacional-carrera, personal-relacional, familiar-social, económico-ocupacional, en cualquier contexto y fase de la vida; estamos teniendo acceso directo a un asunto de máximo interés público para cualquier hacedor de políticas públicas: las personas, sus potencialidades y sus posibilidades de éxito en la tarea de convertirse en personas sanas, autónomas, suficientes, capaces de tomar decisiones óptimas, aptas para vivir y contribuir con el desarrollo socioeconómico y el bienestar de su sociedad. Por lo tanto, los profesionales de la orientación están en las mejores condiciones para participar en la creación de políticas públicas en materia de orientación que contribuyan con el desarrollo de la sociedad, y apuntalar la presencia y evolución de la orientación como profesión al servicio del colectivo. Esta es una tarea pendiente que en Latinoamérica necesitamos asumir con certeza y firmeza.

Para finalizar, una síntesis temática:

En evidencia de las reflexiones presentadas, estamos en un momento propicio para alcanzar altos niveles de desarrollo profesional por cuanto nuestra diversidad enriquece la cultura de la orientación. Hoy es reconocido y visible que la profesión de orientación y sus quehaceres son de inconmensurable valor estratégico en cualquier sociedad, gobierno y entidad pública. Esta máxima conciencia se logra cuando pensadores y practicantes de la orientación desde nuestra diversidad son capaces de vincular, trabajar, y desplegar ante la sociedad:

- Definición autóctona de criterios de profesión y profesionalismo.
- Organización de eventos científicos de impacto en la profesión y en el colectivo.
- Construcción de una clara y contundente identidad profesional.
- Sustentación sólida en grados académicos y de investigación.
- Establecimiento de credenciales, certificación, supervisión y educación continua.

- Clarificación de la deontología profesional, legislación y códigos de ética.
- Participación pública intensa mediante asociaciones y acciones sociolaborales.

Bibliografía

Acquaviva, E. (1972). *Orientación y educación. La universidad del Zulia*. Maracaibo, Venezuela: Ediluz.

Casserly, C. (1994). *Employment counselling, career guidance and occupational information provided through a public employment service*. Ginebra: OIT. (Labour Administration Branch, 40-2).

Cologne, S. (1988). "Tendencias de la Orientación en Venezuela". *Cuadernos de Educación* 135. Caracas, Venezuela: Cooperativa Laboratorio Educativo.

CINTERFOR/ILO (2006). *The new ILO Recommendation 195. Human resources development: education, training and lifelong learning*. [Disponible en: http://www.oitcinterfor.org/public/english/region/ampro/cinterfor/publ/new_r195/index.htm]. [Consulta: 25/09/2010].

Gavilan, M. (2006). *La Transformación de la Orientación Vocacional. Hacia un nuevo paradigma*. Buenos Aires, Argentina: Homo sapiens.

González, J. (2007). "La Orientación Profesional en América Latina. Fortalezas, Debilidades, Amenazas y Oportunidades". *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 2, vol.5, no. 13, 38-44. Ciudad de México, México: Ediciones AMPO.

McCarthy, J. (2004). "The skills, training and qualifications of guidance workers. International", *Journal for Educational and Vocational Guidance*, vol. 4, n. 2-3. Alexandria, USA: ACA.

Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (2011). *Mesa Técnica Interministerial. Sistema nacional de Orientación*. Caracas Venezuela. Documento Oficial DOP 2009-01 [Disponible http://www.mes.gov.ve/documentos/descarga/pdf18-12-2009_11:28:58.pdf] [Consulta 10-1-2010].

Moreno A. (2008). "La orientación como problema". *Centro de investigaciones populares*, no. 4. Caracas, Venezuela: Colección Convivium.

Mundina, J. & Molina, D. (2005). "Pasado y Presente de la Orientación en Venezuela. Influencia Española". *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, vol. 16 no. 2. Madrid, España.

Muller, M. (2004). *Subjetividad y Orientación Vocacional. Orientación y Sociedad*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Universidad Nacional de la Plata.

Neufeldt, S. (2006). *Supervision Strategies for the First Practicum*. Alexandria, USA: ACA.

Olivera, R. (2004). "Una mirada crítica de la orientación educacional. Reflexiones desde un interés praxeológico y emancipador del conocimiento". *Diálogos Educativos*. N. 7. Santiago, Chile: Universita.

Powell, D. (2004). *Clinical Supervision in Alcohol and Drug Abuse Counseling. Principles, Models, Methods*. San Francisco, USA: Jossey-Bass.

Ramos, et al. (2003). *Orientación Profesional. Un proceso a lo largo de la vida*. Madrid, España: Dykinson.

Sifuentes, Aida (1980). "La Formación de Orientadores en Venezuela" (Ponencia). *III Jornada Nacional de Servicios Estudiantiles en Educación Superior*. Barquisimeto, Venezuela: Mimeo.

Tennyson & Strom (1986). "Beyond Professional Standards: Developing responsibility". *Journal of Counseling and Development*, 64(5), 298-302. Alexandria, USA: ACA.

Van Zandt, C.E. (1990). "Professionalism: A matter of personal initiatives". *Journal of counseling and development*, 67(4), 238-241.

Vera. (2009). "La Profesión de Orientación en Venezuela. Evolución y Desafíos Contemporáneos" (En prensa).

_____. (2010). "Profesión y profesionalismo. Conocernos y reconocernos. Desafíos en la diversidad latinoamericana". *Tiempo Latinoamericano*, año 2. no. 6, (#14). RLPO. [disponible: <http://www.rlpo.org>] [Consultado: 12/07/2010].

_____. (2002a). "La Orientación como Profesión: Definiciones, Propósitos, y Alcances". *Encuentro Educativo*, vol. 10, 2003. Maracaibo, Venezuela: Universidad del Zulia.

_____. (2002b). "Dimensiones de la Profesión de Orientación: Implicaciones para su formación". *Revista de Pedagogía*, vol. XXIII. no. 67, 2002. Universidad Central de Venezuela.

_____. (2002c). "Supervisión de Orientadores: Nociones y Procesos". *Encuentro Educativo*, vol. 8, Maracaibo, Venezuela: Universidad del Zulia.

_____. (2008a). "La Formación Doctoral Interdisciplinar en Orientación. Fundamentos Teóricos, Metodológicos y Jurídicos". Documento Oficial: Comisión de Creación Doctorado. División de Estudios para Graduados. Facultad de Humanidades y Educación. Maracaibo, Venezuela: Universidad del Zulia.

_____. (2008b). "La Certificación de Competencias de Profesionales de la Orientación". Ponencia: *VI Congreso Interdisciplinario Venezolano de Orientación*. San Juan de los Morros, Venezuela.

_____. (2008c). "La certificación de Orientadores. Un sistema Venezolano de Vanguardia". Ponencia: *V Congreso Interamericano de Counseling*. Managua, Nicaragua-

Wittmer & et al (1990). "Roses, Ducks and doctoral degrees in counselor education". *Counselor Education and Supervision*, 30(2), 156-162.