

Perspectivas y controversias en la formación de orientadores en la Universidad del Zulia

*Maigualida Zamora, Heriberta Castejón y Mireya Herrera
Universidad del Zulia. Facultad de Humanidades y Educación.
División de Estudios para Graduados. Programa de Doctorado
en Ciencias Humanas. E-mail: maigualidaz@hotmail.com,
hcdc60@hotmail.com*

Resumen

El presente artículo tiene como finalidad reflexionar sobre algunos aspectos que son importantes considerar al momento de evaluar el perfil profesional del Licenciado en Educación Mención Orientación de la Universidad del Zulia. La reflexión está orientada por los parámetros asociados a las perspectivas y las controversias en la formación de este profesional considerando: la estructura y dinámica del diseño curricular vigente (1995), los criterios señalados por los empleadores y centros de pasantías que demandan de este profesional, las contribuciones hechas por los profesores fundadores de la Mención, la opinión de los egresados y estudiantes activos, las perspectivas de los profesores adscritos al Departamento de Psicología, dependencia responsable de la formación de los Orientadores en el estado Zulia. Las opiniones recolectadas describen las bondades del perfil y devela los requerimientos de desarrollo del mismo; a la vez que exigen su estudio formal y sistemático.

Palabras clave: Perfil Profesional, Orientación, evaluación de perfiles.

Perspectives and Controversies in the Development of Guidance Professionals in LUZ

Abstract

The objective of this article is to reflect on some important aspects that are important to consider when evaluating the professional profile of Bachelor of Arts Degree graduates in Orientation in the University of Zulia. The reflection is oriented towards the parameters related to the perspectives and controversies in the development of this professional, the structure and dynamics of the current curricular design (1995), the criteria mentioned by employers and centers for professional practice which require this kind of professional, the contributions made by the teachers who founded the orientation department, the opinions of graduates and active students, and the perspective of teachers in the psychology Department which guided the development of this career in Zulia. The opinions obtained described the benefits of this professional profile and revealed the requirements for its development, and at the same time demanded its formal and systematic study.

Key words: Professional profile, orientation, professional profile evaluation.

Introducción

En el último trimestre del año 2003, surge desde el seno de La Universidad del Zulia (LUZ), la necesidad de iniciar conversaciones sobre la evaluación curricular; y es así, como en el Departamento de Psicología de la Facultad de Humanidades y Educación, se inicia la revisión del perfil profesional del Licenciado en Educación Mención Orientación declarado en el Diseño Curricular de 1995; desde la implantación de este plan de estudios en el segundo período de 1995 hasta la fecha primer período de 2004, han egresado cuatro cohortes.

Paralelamente a la conversación iniciada en LUZ, la Coordinación de

Orientación de la Zona Educativa del Ministerio de Educación Cultura y Deporte entra en un proceso de reflexión sobre el desempeño de su personal y extiende una invitación para participar en una conversación al respecto. En el diálogo estuvieron presentes representantes de diversos entes involucrados con la formación, desempeño y organización gremial de estos profesionales, tales como: Departamento de Psicología de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad del Zulia, dependencia que administra la formación de Orientadores en Occidente, el Centro de Orientación de la Facultad de Humanidades y Educación de LUZ, la Asociación de Orientadores del Estado Zulia (ASOREZ) y la FAVO (Fe-

deración de Asociaciones de Orientadores de Venezuela).

En el desarrollo de estas conversaciones hubo la oportunidad de invitar y reunir a algunos profesores fundadores de la otrora área Orientación, la cual posteriormente se transforma en la Mención Orientación, a algunos egresados y a una muestra de los estudiantes activos. La ocasión permitió escuchar la opinión de estos diversos actores con respecto a las perspectivas de la formación y desempeño de los orientadores egresados de LUZ.

Vale destacar que en el marco de estas conversaciones, fue responsabilidad de las autoras de este artículo elaborar un papel de trabajo y contribuir con éste al foro titulado " Perspectivas y controversias en la formación del los Orientadores"; y así se hizo; sin embargo, lo expuesto en este apartado no se limita a la conversación sostenida en el foro, si no que se nutre tal como lo expone Maturana (1997) de la red de conversaciones que se produjo en el último trimestre del año 2003, en el entendido de que cuando comenzamos a cambiar nuestras formas de conversar comenzamos a cambiar la realidad y con ella la cultura de la cual formamos parte.

Partiendo de la red de conversaciones antes mencionada en la cual se consideraron todos los planteamientos recogidos, el presente artículo presenta las perspectivas y las controversias, que a la luz de las opiniones de los actores, deben ser tomadas en cuenta al momento de iniciar la evaluación del

perfil del egresado de la Mención Orientación.

Es importante declarar con humildad y responsabilidad que como autoras nos declaramos incapaces de reproducir la realidad de los acontecimientos con la precisión y exactitud propias de los eventos suscitados; en tal sentido, la intención del artículo es compartir algunas categorías que emergieron al conversar sobre las perspectivas y las controversias existentes en la formación de los Orientadores, las mismas fueron validadas por los actores a través de un proceso de triangulación. Para cumplir con el objetivo del artículo primero se revisará un poco la historia y gestación de la Mención y posteriormente se describirán las categorías emergentes y las demandas actuales con respecto a la formación de los Orientadores en LUZ.

Haciendo un poco de historia

Es necesario que quienes tenemos la responsabilidad de participar en la formación de los orientadores tengamos la oportunidad de estar en contacto directo con la historia de la Mención y con los egresados que estén en pleno ejercicio de nuestra profesión en todos los contextos posibles, lo cual facilita el obtener información con respecto a la pertinencia y eficacia de los resultados de nuestra labor. Para entender nuestro presente y proyectarnos en el futuro, necesitamos conocer algunos hitos históricos, presentamos a continuación la gestación de la Mención

Orientación para luego plantearnos el aquí, el ahora y las perspectivas.

En 1991 se emprendió un proceso de revisión curricular el cual se realizó teniendo como soporte una investigación previa, a partir de cuyos resultados se llegó a la conclusión de que era necesario ampliar el perfil del egresado de la Licenciatura en Orientación Mención Ciencias Pedagógicas Área Orientación, se hacía pertinente pasar de Área a Mención, para tener la oportunidad de ofrecer unidades curriculares que contribuyeran con la formación de competencias compatibles con el nuevo perfil que el entorno estaba demandando, es así como el Área de Orientación de la Mención Ciencias Pedagógicas en 1995, se convierte en la Mención Orientación. El proceso de revisión curricular se concibió desde ese entonces como permanente y continuo.

Para hacer la descripción del nuevo perfil, se invita a participar a orientadores que están prestando su servicio en distintos contextos: asistencial, jurídico, libre ejercicio profesional, laboral, comunitario, educativo, entre otros; además de invitar a los empleadores tradicionales y algunos considerados potenciales. A estas personas se les envió la descripción del perfil del orientador que se estaba egresando con las competencias genéricas y se les solicitó que construyeran una carta descriptiva con los roles, funciones, tareas y conocimientos específicos que a su juicio debía poseer este profesional para incorporarse a ese contexto. Toda

esta información se tomó como insumo para construir el nuevo perfil del orientador.

Después de definir el perfil, se procedió a establecer las unidades curriculares que podrían contribuir con el desarrollo del mismo, y a elaborar los respectivos programas.

Lo dicho sobre la mención Orientación: La orientación y el orientador

La Orientación modernamente se concibe como una ocupación destinada a promover y fortalecer el desarrollo integral del individuo en forma autónoma y sostenida a través de su ciclo vital. Para lograrlo el orientador se nutre en su formación de elementos interdisciplinarios, lo cual le facilitará su incorporación, oportuna y efectiva al campo ocupacional y actuar dentro de equipos multi e interdisciplinarios en distintas esferas laborales / ocupacionales.

En el nuevo diseño curricular la Mención Orientación ha sido definida como "una oportunidad de estudios ofrecida por La Escuela de Educación de LUZ que está dirigida a la formación de un educador que se especializa en el campo de la asesoría y consulta psicosocial, cuyas tareas lo convierten en un agente promotor del desarrollo autónomo de las personas dentro de un contexto histórico-social particular".

Se estableció en los documentos del diseño curricular que como Educador, el Orientador es un profesional cuyo propósito es favorecer el desarrollo de las

potencialidades del individuo en cualquier campo de acción y guiarlo en su proceso de adaptación psicosocial ante los cambios evolutivos y eventos imprevistos. Partiendo de lo anterior, se le forma para diseñar, ejecutar y evaluar planes destinados a desarrollar las capacidades, prevenir y/o remediar situaciones de la persona, cuyo énfasis puede estar en las áreas: personal -social, académica, vocacional, laboral, recreativa -comunitaria; en cualquier etapa del ciclo vital, utilizando para ello estrategias individuales y grupales, prevaleciendo la acción educativa como guía para la labor orientadora.

En Venezuela el campo ocupacional del Orientador es diverso, polifacético y polivalente; sin embargo se hace referencia a dos áreas de mayor demanda ocupacional, la Orientación Educativa y el Asesoramiento Personal; a la vez, según la formación recibida el Orientador puede laborar en: institutos educacionales, públicos o privados de cualquiera de los niveles y modalidades del Sistema Educativo; Centros de Asistencia Social; Promoción Juvenil; Prevención del Delito; Empresas Particulares y del Estado; Unidades Técnicas de Atención a la Familia; Servicios Penitenciarios; Centros de Entrenamiento en Servicios (Educación Continua); Institutos que prestan servicios de Recreación y Deporte; y prestar servicios particulares, haciendo uso del Libre Ejercicio de la Profesión.

En síntesis, el Licenciado en Educación Mención Orientación presta servicio de asesoría y consulta psico-

social a todas aquellas personas que estén dentro de los límites de la "normalidad", es decir, que sean capaces de hacer contacto con la realidad, darse cuenta cómo se afectan por ésta y tomar decisiones al respecto.

La información anterior permite desmitificar el que se diga que los egresados en Educación Mención Orientación no tienen campo de trabajo. Por el contrario, existen amplias oportunidades de desarrollo profesional, y el reto es seguir ampliándolas y proyectar una imagen de competencia y eficiencia profesional. Esto se logra haciendo en forma idónea el trabajo que realmente nos compete, asumiendo la interdisciplinariedad inherente a esta profesión, a la vez, teniendo presente que nuestro rol principal es el de gerenciar procesos de desarrollo de los sistemas humanos con los que nos involucramos, es importante destacar que es imprescindible aprender a gestionar, identificando los recursos necesarios y utilizándolos para lograr los objetivos establecidos en los programas y servicios que se oferten. Lo que no debe suceder es cometer el error de asumir funciones y desarrollar tareas que no son inherentes a nuestra formación profesional, lo cual conduce a la tergiversación de la imagen profesional y al poco sentido de identidad como profesionales en esta área.

Consenso sobre las perspectivas

El Pregrado referido a la Licenciatura en Educación Mención Orienta-

ción, tiene como finalidad egresar un profesional con las competencias necesarias para intervenir sistemas humanos, considerando las características evolutivas de los mismos.

El Perfil del Egresado en esta Licenciatura, es el de un generalista en la asesoría y consulta psicosocial, concebidas como un proceso de aprendizaje. Como profesional, es capaz de desempeñarse en forma eficiente en los distintos contextos donde interactúan las personas conformando sistemas humanos. Estos contextos pueden ser educativos, organizacionales, asistenciales, jurídicos y comunitarios. En consecuencia, está en condiciones de realizar procesos de intervención personal y grupal en las áreas personal-social, académica, vocacional, recreativa-comunitaria y laboral. Así mismo, está capacitado para: diagnosticar, planificar, ejecutar, controlar y evaluar programas tendentes a propiciar el desarrollo y la eficiencia de los sistemas humanos con los que se involucre en el ejercicio de su rol profesional.

Los hechos

La sabiduría popular resalta con picardía, lo que a veces se utiliza como parámetro para evaluar la efectividad de los proyectos que se emprenden ... "del dicho al hecho, hay mucho trecho". En esta oportunidad, es importante resaltar la maravillosa experiencia que hemos tenido en la Escuela de Educación con la Mención Orientación, en la cual la característica predo-

minante es que el "hecho" ha superado al "dicho" y podemos decir, sin exagerar que "en mucho".

Puede considerarse como marco de referencia para ilustrar la afirmación anterior, las actividades desarrolladas en la Unidad Curricular Práctica Profesional III de Orientación, la cual cada semestre se administra bajo la responsabilidad como mínimo de dos profesores adscritos al departamento de Psicología. El ser miembros del Departamento que administra la Práctica III y parte del equipo que gerencia esta cátedra, nos lleva a aportar evidencias recogidas a lo largo de varios años en forma sostenida. Esta experiencia en la Práctica Profesional III, permite una vivencia y una concepción cercana de la efectividad del perfil de egreso de los estudiantes de la Mención Orientación.

En síntesis, en estos años se pueden establecer tres etapas: los estudiantes que egresaban con el Plan de estudios 85, cuyo campo de experiencia se reducía al contexto educativo y la acción se centraba en los procesos individuales, un segundo grupo que cursó algunas materias del Plan 95 y con el cual se ensayó la incorporación de los procesos de asesoramiento grupal, haciendo una distribución más o menos equitativa entre los procesos personales-individuales y los grupales y los cuales tuvieron experiencias en contextos diversos: asistenciales y comunitarios, además del educativo. Existe un tercer grupo; conformado por quienes han cursado un número

mayor de materias del nuevo plan (95) y que han desarrollado competencias que le permiten gerenciar su proceso de pasantía, presentando un proyecto que se sustenta en la exploración de los requerimientos del sistema humano del contexto en el cual desarrollan su pasantía. Así mismo, el desarrollo de sus competencias les posibilita diagnosticar, diseñar, ejecutar y evaluar procesos de asesoría y consulta psicosocial en forma individual y grupal, desde una perspectiva sistémica y con una concepción de equipos de trabajo eficientes, a fin de dar respuesta idónea a los requerimientos del sistema, en el marco de una concepción desarrollista de la Orientación, más que en una de tipo remedial.

Los proyectos se diseñan teniendo en consideración dos grandes aspectos, por un lado lo primordial es darle respuesta a los requerimientos del sistema humano y por el otro diseñar los procesos de tal forma que le permitan cumplir con los requisitos de la pasantía, los cuales conducen a los estudiantes a cumplir con los roles descritos en el perfil y prestar los servicios de Orientación para los cuales han sido formados. Estos proyectos favorecen la conformación de equipos de trabajo entre los pasantes.

Algunas instituciones en las que se han desarrollado tales proyectos son las siguientes: a) La Comisión Zuliana Contra el Uso Indebido de las Drogas (CONZUCUID-LUZ); b) Fraternidad Mercedaria Seglar (FRAMERSE), c) Fundación la Casa Mía- ; d) Facul-

tad de Humanidades y Educación de LUZ; e) U.E.N "Rafael María Baralt" de Maracaibo; f) Escuela Básica "Batalla Naval del Lago"; g) Escuela Básica "León de Febres Cordero"; h) Centro Clínico Paraíso; i) Base Área Rafael Urdaneta, j) Fundaproiaz (Fundación de protección integral al atleta zuliano); k) Hospital de Especialidades Médicas Pediátricas; l) Cuartel Libertador; m) Liceo Militar Jáuregui (La Grita Edo. Táchira); n) Casa Hogar Maracaibo, entre otros.

Es importante destacar que los logros obtenidos al desarrollar estos proyectos son significativos y que cada cual en su medio tuvo y tiene un impacto importante en la población que se beneficia en forma directa de los servicios prestados por los pasantes, esto sin contar con todas las personas que se benefician en forma indirecta. Recordemos que al intervenir una parte del sistema, los otros subsistemas también cambian, y en este caso para ser mejores.

De la experiencia antes descrita, a continuación se presenta algunos esbozos sobre las perspectivas de formación de estos profesionales. Dichos planteamientos, tienen la intención de ser materia de reflexión para los formadores, para quienes se forman, para los egresados y para todo aquel interesado en establecer relaciones laborales con este profesional.

- Promover el desarrollo emocional y lograr incorporar la confianza como un valor de manera tal que pueda transferirse y vivirse en la

- cotidianidad. En la actualidad, la formación carece de esta dimensión, al parecer estamos más centrados en el desarrollo de otras competencias, no menos importantes, pero que nos han conducido a descuidar este aspecto tan significativo.
- Educar para la paz, promoviendo que los orientadores en formación logren asumir la paz como una herramienta conciliatoria en los procesos de manejo de conflictos y negociaciones; dadas las características de irritabilidad social en la que lamentablemente estamos cada vez más envueltos, se hace imprescindible desarrollar esta habilidad para poder dar respuestas idóneas y convertirse en una persona con valiosos recursos emocionales para manejar y ayudar a manejar situaciones conflictivas.
 - Formar para aprender a comprender la construcción de los sentidos y los significados, rescatando la esencia fenomenológica de la Orientación, haciendo patente el respeto y la aceptación incondicional del otro sin la imposición de mis significados y sentidos como si fueran suyos.
 - Incluir la corporalidad como una dimensión básica a través de la cual se puede propiciar el desarrollo integral de las personas.
 - Incluir en la formación la perspectiva transpersonal como otra alternativa teórica para comprender la integralidad de las personas.
 - Formar para trabajar con comunidades interculturales étnicas. También en organizaciones en las cuales el personal que labora es multicultural y se está en contacto con distintas lenguas maternas.
 - Construir conductas éticas que se evidencien en el devenir cotidiano del orientador. Abandonar la doble moral y el doble discurso en los que nos encontramos envueltos muchas veces. Esta conducta ética ha de ser modelada por nosotros los formadores.
 - Incorporar en la formación el desarrollo de habilidades para el trabajo en equipo, como una competencia medular que permita el desarrollo de sus integrantes y de los sistemas humanos que se benefician con los servicios que prestan.
 - Fomentar la investigación desde los diferentes estilos de pensamiento, evitar los dogmas en la investigación y darle la oportunidad a los estudiantes en formación que desplieguen su potencial desde su propio estilo epistémico y no desde el del profesor.
 - Crear un sistema que permita el reconocimiento, selección y desarrollo de talentos que hagan contribuciones para que la Orientación como disciplina, se fortalezca.
 - Fomentar la visión de un orientador efectivo y eficiente, basada en comprender que su rol es gestionar los procesos de desarrollo de los sistemas humanos, para lo cual

debe ser hábil en la detección de requerimientos y recursos, para utilizar en forma eficiente estos últimos en el logro de los objetivos propuestos.

- Explorar, diseñar e intervenir con mayor rigor el contexto comunitario. Cada día la demanda es mayor, y todos los actores en los diferentes contextos expresan que esta es una demanda constante y que para responder a la misma requieren desarrollar mayores competencias.
- Competencias para abordar situaciones infantiles, ya que en todos los contextos la demanda para trabajar con el talento infantil es permanente. Las solicitudes están orientadas a tres tipos de demandas, niños con dificultad en alguna área, niños con requerimientos de desarrollo de talentos incomprendidos y niños con talentos manifiestos, descalificados por sus adultos significantes (familia, escuela y comunidad), por desconocimiento e incapacidad de los adultos para sintonizarse con sus necesidades, situación que se complica cuando las instituciones educativas carecen de instalaciones óptimas para el desarrollo de los mismos.

Consenso sobre las controversias

Las controversias son conversaciones largas y reiteradas sobre una doctrina,

y en esta oportunidad se refiere al rumbo que requieren llevar las acciones de formación de un orientador. Un investigador de las Ciencias Biológicas, Humberto Maturana (2000), expresa que si cambiamos nuestras conversaciones, cambiamos los sistemas y la cultura en ellos reinante. Concordamos con él, necesitamos conversar, necesitamos escuchar; y aunque parezca irónico y controversial, son muchas las situaciones en las cuales adolecemos de estas competencias medulares que en su perfil debe tener el orientador, y si por alguna causalidad, como lo es ésta, traemos a la conversación el tema, es frecuente encontrar resistencias, y enojos desafortunados.

Aun así, la conversación sobre las controversias en la formación de los orientadores realmente requiere ser larga, sostenida, reiterada, sin atajaos y sin reglas sencillas. La conversación gira y ha de ser en tiempo presente, gira, una y otra vez en torno al compromiso de cada orientador graduado o en vías de estarlo; porque la formación es una opción de vida, decidimos estar formados, o no, y formación del orientador o de cualquier otro profesional, no se da, sin la participación activa de la persona que decide entrar en proceso de franco crecimiento. En consecuencia, es importante distinguir entre información y formación y recordar que si el servicio no es la brújula de nuestra preparación nos quedamos en la sintonía de la información, la cual no es una opción mala, pero sería conveniente que fuera consciente y libre,

de tal manera de evitar culpar a otros, de los frenos personales y profesionales elegidos.

Entonces, la conversación va dirigida a quienes sintiéndose como una familia que cuida con afán el presente y futuro de un hijo amado, garantiza para él y por él, un pasado preñado de amor, grandes recursos, cuidado, respeto, estabilidad y relaciones llenas de opciones para el presente y el éxito futuro.

Así como a un hijo lo conducimos con consejos útiles sobre la necesidad de formarse en todo sentido, mantener los contactos claves y una ética personal y profesional garante de su persona, así ha de ser nuestro proceder y nuestras conversaciones como orientadores. Somos una familia, una gran familia que ha de cuidarse en forma simultánea y sostenida; sin embargo, como cualquier familia también estamos cargados de una historia que en algunos momentos reeditamos para bien o para mal. Reeditar la historia de la orientación puede volverse un acto repetitivo o un acto recursivo. Diremos que será repetitivo cuando volvemos hacer lo esperado por quienes teniendo una experiencia particular creen haber visto todo lo que puede hacerse en la Orientación, justificándolo en un total: "siempre se ha hecho así".

Recordamos muy afectuosamente cuando la Profesora Edelmira Acquaviva, decía que en ocasiones cuando teníamos quince años, dieciocho años, o más, o menos, en ejercicio, no nos atrevíamos a ver si realmente teníamos un año de experiencia y el resto del

tiempo haciendo lo mismo; cuando es así esto es repetición y cuando repetimos no nos sintonizamos con las actitudes básicas para creer en las propias posibilidades y en los propios recursos, y lo peor de todo, es que en ocasiones como orientadores nos negamos y hasta pretendemos obstaculizar el libre tránsito de quienes si se atreven a vencer sus resistencia y a evolucionar a partir de sus recursos.

Cuando nuestras conversaciones arden en la llama de la inquietud y se utiliza la formación, las oportunidades, las personas, los equipos, las instituciones, las comunidades y otros recursos de las personas y de los contextos, entramos en un proceso recursivo; es decir, entramos a generar cambios y transformaciones en nuestro devenir. Entramos a lo que se llama una bifurcación o la creación de una alternativa que antes no existía.

La formación básica que proporciona LUZ, aún con sus imperfecciones es espléndida y reconocida por otros y por nosotros a nivel nacional e internacional; sin embargo, nos quejamos, y es allí dónde viene la pregunta de cómo nos estamos viendo a nosotros mismos, cuando planteamos la conversación de la formación del orientador. Comentando otra vez a Humberto Maturana (2000), quien afirma que como interventores de la realidad ningún profesional de ayuda lo hace realmente, éste sólo genera las condiciones para que el otro desde su hacer construya y dé respuesta a su realidad. Lo que expresa Maturana no

es ajeno a nuestras conversaciones como orientadores, pero cuando la conversación gira en torno a nuestra formación queremos que nos garanticen una formación completa, exacta, garante de encajar en cualquier contexto, llena de certezas y seguridades y esto no lo puede garantizar ninguna institución y ¿saben por qué?, porque la vida es distinta a estas expectativas. El universo es caótico, inestable, fluente, cambiante, lleno de sentidos y significados nuevos todos los días. Por lo antes expuesto, podríamos afirmar que nuestras instituciones de formación son garantes y gestoras de un 50% de las competencias requeridas y las faltantes están en relación directa con las actitudes básicas para creer en las propias posibilidades y en los propios recursos.

Podemos afirmar que la formación que se recibió antes del diseño 95 -cuando aún dentro del currículo nos distinguían como Área- fue excelente, y no contamos con las ventajas que tienen los actuales cursantes del Plan 95, los distinguidos como Mención; éstos últimos están en condiciones de superarnos a todos los antes formados y egresados, en ellos está la semilla que germina con todas las herramientas científicas y tecnológicas que están adquiriendo y que nosotros en conjunto adolecemos de ellas.

¿Y si es así, si realmente pensamos que es espléndida entonces hacia dónde ha de girar la conversación sobre la formación del orientador? ¿Hacia dónde ha de ir la pregunta?, hacia

la pregunta, porque en estos momentos consideramos que la pregunta es tan importante y medular como nuestras respuestas.

Y desde la pregunta que nos formulamos pensamos que nuestra conversación recursiva, siempre presente, ha de estar orientada a mantener lo que deseamos; mantener nuestra formación que quizás es ese 50%, y trabajar para construir lo que necesitamos para mantener lo bueno del sistema. Pensamos que si la conversación gira en torno a lo que deseamos mantener, es necesario comenzar por revisar nuestro perfil, el cual es muy bueno, de los pocos que están diseñados considerando las competencias, y sin embargo, hay quienes ignoran que existe como tal y en actos académicos aseguran que no existe, lo cual es una gran controversia.

Es por ello que se requiere mantener conversaciones sobre nuestro perfil y sobre las competencias asociadas que son responsabilidad exclusiva de cada persona. Para abordar esta controversia de asumir la responsabilidad de generar y trabajar continuamente para cristalizar nuestro perfil se requiere enfocar la conversación de la formación desde varios escenarios.

Primer Escenario: ¿estamos realmente en condiciones de evaluar la pertinencia de un perfil del egresado que supera en ocasiones nuestra propia formación y experiencias de vida? ¿Están los Departamentos gestores de la formación del orientador, Maestrías, profesores de cátedras, profesores de prácticas, centro de pasantía y emplea-

dores, consciente que nuestro egresado tiene un espectro de acción mayor que el que se alcanzó en cada uno de nuestros momentos? Nuestros egresados han ampliado los mapas de funcionamiento de la formación y de la orientación, ellos están en estadios que superan a sus maestros.

Lo expuesto anteriormente nos lleva a la conversación de cómo se están formando los formadores de formadores y cómo los centros de pasantía son un modelo de cómo interactuar en forma eficiente en Orientación para convertirse realmente en un recurso contextual.

Segundo Escenario, ¿cómo nos estamos formando para gerenciar la Orientación, con un perfil tan espectacular? La gestión de las acciones es vital. Escuchamos con sorpresa quejas sobre la cantidad de trabajo que tiene en la actualidad el orientador en equipos interdisciplinarios y observamos con igual sorpresa que no gestionamos nuestro trabajo quizás porque reeditamos la historia de la Orientación en pequeñas dimensiones o porque no hemos hecho contacto con los recursos personales y profesionales para el desempeño. Se requiere habilidad para trabajar en equipo y hacer contacto con los recursos del sistema porque hasta los propios recursos de la casa formadora, LUZ, no son estimados ni utilizados.

Tercer Escenario, la formación constante y continua, está ausente en las actividades académicas; éstas se reducen a conversaciones administrativas y a manejo de imposiciones con ausentes criterios de consenso y parti-

cipación. Necesitamos retomar las conversaciones que nos forman para un mejor desempeño.

Por último, queremos terminar la conversación con el Cuarto Escenario, donde se requiere que los egresados ofrezcan a la Universidad el producto de su formación y la Universidad los acoga para aprender de ellos.

No pensamos que sea conveniente plantear temáticas de formación, solo escenarios, porque las temáticas deben surgir en conjunto y consenso de las necesidades expuestas por los orientadores en el estudio de sus competencias. La formación puede contener procesos que se abordarán en forma masiva, pero también creemos en las necesidades particulares de cada orientador según el contexto dónde se desempeña.

Categorías emergentes y actuales demandas

Las categorías emergentes y las actuales demandas están asociadas a la concepción de competencias profesionales para responder a todas las necesidades y requerimientos antes expresados.

Ante esta categoría, la demanda es formar a los formadores en materia de competencia para poder concebir el perfil desde esta visión, los egresados han de actualizarse y demostrar las competencias ya adquiridas.

Trabajar con competencias, es trabajar con el talento; y lamentablemente, la cultura de nuestra formación desde los Ministerios encargados de dirigir los li-

neamientos a los sectores educativos, las instituciones educativas que administran los niveles previos a la educación superior, las universidades y los estudios de cuarto y quinto nivel, refuerzan la perspectiva de trabajar con la carencia, con lo ausente, con lo que no se tiene y dirigen su atención a identificar lo que hace falta para formar al hombre integral, completo y fuerte; sin embargo, en esta búsqueda de encontrar lo ausente, hemos olvidado algo vital, el talento. Sí, el talento, el cual es garante de la demostración de las bondades de lo que somos como seres humanos y como profesionales, y es por ello, que estos talentos guardados hacen honor al refrán "hay cosas que por sabidas se callan y por calladas se olvidan".

Las actuales demandas de formación coinciden con la noción de competencia y con la puesta en marcha de los talentos, del uso del talento en la prestación del servicio. Si se revisa la noción de competencias como categoría emergente será necesario reflexionar sobre algunos planteamientos que se esbozan a continuación.

- La próxima revisión curricular demanda el estudio sistemático y sistémico de la efectividad del perfil esculpido a través del Diseño Curricular del año 1995. Se demanda la evaluación de sus fortalezas y el complemento de éste considerando la perspectiva de las competencias.
- La tendencia en la formación profesional, en el mundo de hoy, es di-

señar los currículos por competencias laborales. El objetivo de la revisión curricular que se inicia tendrá como norte diseñar el plan de estudios por competencias laborales para el Licenciado en Educación Mención Orientación, con la visión de que este profesional egrese en condiciones de mostrar, gerenciar y hacer de su desempeño un servicio a los demás, y todo esto a través de sus talentos.

- El profesional que egrese requiere para ser competitivo responder a criterios de versatilidad, polivalencia, manejo de escenarios complejos y de múltiples relaciones interdisciplinarias.
- La concepción de formación y de aprendizaje privilegiará la concepción de ocupación y no la de puesto o cargo. Será necesario visualizar al Profesional de la Orientación en cargos no directamente asociadas con las funciones tradicionales; es posible concebirlo, como gestor de talentos en una institución, promotor de comunidades, director de desarrollo social, gerente de recursos humanos, Investigador de Centros e Institutos, por nombrar algunos.

La perspectiva de las competencias: Categoría emergente y actual demanda

Dado que la demanda es considerar las competencias como bitácora

que guíe la revisión y consolidación del perfil del orientador es necesario apuntar y definir, lo que por competencia se entiende y mencionar cuáles serían los diferentes escenarios para trabajar con éstas.

La competencia laboral ha sido quizá uno de los conceptos que mayores análisis conceptuales ha suscitado, a continuación se citan varios conceptos sobre competencia laboral recientemente divulgados a fin de concluir en la extracción de las características del concepto útil para el desenlace y cierre de esta reflexión.

Boyatzis Richard (1982) define la competencia laboral como una característica subyacente de una persona la cual puede ser un motivo, un rasgo, una habilidad, un aspecto de su imagen personal o de su rol social o un cuerpo de conocimientos el cual, el o ella usa. Esta definición muestra a la competencia como la integración de varios recursos para demostrar el desempeño; sin embargo, solamente vemos la evidencia de esas cosas en la forma en que la persona se comporta en la práctica. Dicho de otro modo, tenemos que ver la persona actuando, desempeñándose, haciendo, relacionándose y así visualizar su competencia.

LeBoterf (1997) las competencias no son ellas mismas recursos en la forma de saber actuar, saber hacer o actitudes, más movilizan, integran y orquestan tales recursos. Esa movilización solo es pertinente en una situación, y cada situación es singular; sin embargo, puede sugerir sutilmente la

transferencia a otra. El ejercicio de la competencia pasa por situaciones mentales complejas, esquemas de pensamiento que permiten determinar (más o menos consciente y rápidamente) y realizar (de modo más o menos eficaz) una acción relativamente adaptada a una situación. Se construyen, en formación, más también al sabor de la navegación diaria.

Fernández (1998) al afirmar: "las competencias solo son definibles en la acción", no se pueden reducir al saber o al saber-hacer de ahí que no se encuadren con lo adquirido solamente en la formación. Se reconoce en esos procesos una movilización desde el saber a la acción durante la cual se agrega valor en la forma de reacciones, decisiones y conductas exhibidas ante el desempeño. En este sentido la sola capacidad de llevar a cabo instrucciones no define la competencia, requiere además la llamada "actuación" es decir el valor añadido que el individuo competente pone en juego y que le permite "saber encadenar unas instrucciones y no solo aplicarlas aisladamente".

En una concepción dinámica, las competencias se adquieren (educación, experiencia, vida cotidiana), se movilizan, y se desarrollan continuamente y no pueden explicarse y demostrarse independientemente de un contexto. En esta concepción, la competencia está en toda la historia de la persona, es parte de su acervo y su capital intelectual y humano.

Comisión de la Función Pública del Canadá (1998) dice: "Las compe-

tencias representan los conocimientos, capacidades, habilidades y comportamientos que demuestra una persona en el cumplimiento de su trabajo y que son factores claves para el logro de los resultados pertinentes a las estrategias de la organización.

Perrenoud (2000) Una capacidad de movilizar diversos recursos cognitivos para enfrentar un tipo de situaciones es "Una configuración psicológica compleja que integra en su estructura y funcionamiento motivacionales, cognitivas y recursos personológicos que se manifiestan en la calidad de la actuación profesional del sujeto, y que garantizan un desempeño profesional responsable y eficiente".

González (2000) de forma general se reconoce que la competencia es una categoría psicológica que integra determinados componentes figurativos, procedimentales, actitudinales y personológicos en función de lograr un desempeño eficiente en un contexto concreto de actuación, tal como se destacó previamente. Castellanos B y otros (2003). "La competencia profesional es el resultado de la integración, esencial y generalizada de un complejo conjunto de conocimientos, habilidades y valores profesionales, que se manifiesta a través de un desempeño profesional eficiente en la solución de los problemas de su profesión, pudiendo incluso resolver aquellos no predefinidos".

Se ofrecen varias alternativas sobre cómo se conciben las competencias, es menester de los formadores de

los orientadores involucrados en el proceso de la evaluación del perfil del egresado en la Mención Orientación, suscribir aquella acepción que le permita dar respuestas idóneas a las demandas del medio con respecto al profesional de la orientación formado en La universidad del Zulia.

Consideraciones Finales

- En esta reflexión, se pone de manifiesto lo necesario que es la puesta en práctica del conocimiento en la acción y lleva a considerar si realmente la práctica es un concepto transversal en el acontecer de la formación o si por el contrario son espacios puntuales que comienzan y terminan en el período que se cursan algunas asignaturas.
- Asumir la formación por competencias conduce a adoptar y desarrollar una visión integrada e integradora del currículo; el cual en su epistemología privilegia la complejidad como escenario en la formación profesional, auspiciando redes de creciente complejidad en el desarrollo del mismo y en el cual la Inter y la transdisciplinariedad se asuman como una consecuencia natural de la formación profesional.
- Adscribirse como formadores a un currículo desarrollado por competencias le exige a sus administradores actualizarse y formarse continuamente, tanto en el tema

sobre las competencias como en su área de dominio profesional; puesto que deberá cambiar la visión bajo la cual administra los saberes de dicha área.

- Es recomendable que si se toma esta opción de la formación por competencias de los orientadores, se sistematicen las experiencias desarrolladas en las diferentes unidades curriculares con la finalidad de generar investigaciones en el campo de la formación de los orientadores.
- Como formadores de los orientadores hacemos una invitación a todos los organismos, instituciones y personas involucradas con estos profesionales a seguir dando sus aportes para convertir ese feedback en un valioso insumo para orientar el desempeño de nuestro trabajo cotidiano, la invitación es a seguir conversando.

Referencias Bibliográficas

- BOYATZIS, R. (1982). **Las Competencias Claves para una gestión integrada de Recursos Humanos**. México. Ediciones Deusto, S.A.
- CASTELLANOS, B. y otros (2003).
- COMISIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DEL CANADÁ (1998). **Marco de Trabajo para la gestión por competencias en la función pública del Canadá**.
- FERNÁNDEZ (1998). **Las Competencias**. México Ediciones Deusto. S.A. M.
- GONZÁLEZ, V. (2000) GONZÁLEZ, V. (2002). "¿Qué significa ser un profesional competente? Reflexiones desde una perspectiva psicológica". **Revista Cubana de Educación Superior**. Vol XXIII, No. 1 páginas 45-53.
- LeBOTERF (1997). **Gestión de las Competencias**. Ediciones Gestión 2.000 Barcelona-España.
- MATURANA, H. (1997). **La Objetividad, un Argumento para Obligar**. Chile. Dolmen Ediciones.
- MATURANA, H. (2000). **Cambiamos Nuestras Conversaciones y Haremos un Mundo Distinto**. Copiado en Marzo 10, 2002, del sitio Web: <http://www.matriztica.org/555/articulo-1568.html>.
- PERRENOUD (2000). **10 Novas competencias para enseñar**. Editora Art-Med. Portoalegre. Italia.