



Revista Electrónica Educare
E-ISSN: 1409-4258
educare@una.ac.cr
Universidad Nacional
Costa Rica

Artavia-Aguilar, Cindy Vanessa; Campos-Hernández, Luis Roberto
Diversidad: Una mirada desde las concepciones del colectivo profesional en orientación.
Retos y desafíos
Revista Electrónica Educare, vol. 20, núm. 3, septiembre-diciembre, 2016, pp. 1-16
Universidad Nacional
Heredia, Costa Rica

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194146862022>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

[Número publicado el 01 de setiembre del 2016]

doi: <http://dx.doi.org/10.15359/ree.20-3.22>URL: <http://www.una.ac.cr/educare>CORREO: educare@una.cr

Diversidad: Una mirada desde las concepciones del colectivo profesional en orientación. Retos y desafíos

Diversity: A view from the conceptions of counseling professional collective. Challenges and dares



Cindy Vanessa Artavia-Aguilar¹

Universidad Nacional

Centro de Investigación y Docencia en Educación

Heredia, Costa Rica

cindy.artavia.aguilar@una.cr

orcid: orcid.org/0000-0002-2179-6808

Luis Roberto Campos-Hernández²

Universidad Nacional

Centro de Investigación y Docencia en Educación

Heredia, Costa Rica

robertocamp04@yahoo.com

orcid: orcid.org/0000-0001-9459-1662

Recibido 2 de noviembre de 2015 • Corregido 21 de julio de 2016 • Aceptado 16 de agosto de 2016

Resumen. Los cambios sociales y los nuevos paradigmas del mundo obligan a la reflexión sobre las intervenciones profesionales en un contexto cada vez más diverso. El análisis de la teoría y la práctica del quehacer profesional en orientación se vuelve una constante prioritaria. Esta investigación tiene como objetivo recopilar las concepciones construidas sobre el concepto diversidad, por parte de un colectivo de orientadores en su ejercicio profesional y desde sus vivencias en el sistema educativo costarricense, así como definir las intervenciones y condiciones profesionales necesarias para atender la diversidad desde la disciplina. La investigación tiene un enfoque cualitativo, se realizó con 10 personas profesionales de orientación del sistema educativo costarricense seleccionadas a conveniencia. Se les entrevistó usando un cuestionario de preguntas abiertas. Los datos obtenidos se sistematizaron y se presentan en matrices relacionadas con tres categorías de análisis: concepto de diversidad, diversidad en la intervención profesional de orientación y, condiciones y propuestas para trabajar la diversidad desde la disciplina. Los principales hallazgos se centran en la reflexión del quehacer profesional, en la elaboración del concepto diversidad como constructo socio-personal, en intervenciones que tienen origen en el ejercicio profesional diario y en características profesionales para abordar la diversidad relacionadas con el conocimiento, sensibilidad, innovación, flexibilidad, ética profesional y vocación.

Palabras claves. Diversidad, intervención profesional, orientación.

¹ Máster en Pedagogía con énfasis en la Diversidad de los procesos educativos. Universidad Nacional de Costa Rica. Licenciada en Orientación. Universidad Nacional de Costa Rica. Académica, extensionista e investigadora de la División de Educación para el Trabajo de la Universidad Nacional. Su interés en el campo de la investigación destaca las áreas de diversidad, interculturalidad, orientación y pedagogía.

² Máster en Administración Educativa. UAM Costa Rica. Licenciado en Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación Educativa. Universidad Nacional de Costa Rica. Académico de la Universidad Nacional. Funcionario del Departamento de Inspección e Inscripción de Títulos del CONESUP. Costa Rica.

doi: <http://dx.doi.org/10.15359/ree.20-3.22>

URL: <http://www.una.ac.cr/educare>

CORREO: educare@una.cr

Abstract. Social changes and new world paradigms require reflection on professional interventions in an increasingly diverse context. The analysis of the theory and practice of professional work in Guidance becomes a priority constant. This research aims to collect conceptions built on the diversity concept by a group of counselors during their professional exercise and from their experiences in the Costa Rican Education System and the research also tries to define the interventions and professional conditions necessary to meet diversity, as a concept, from the discipline. The research has a qualitative approach; it was performed with 10 professionals in Guidance of the Costa Rican Education System. They were selected by convenience and were interviewed using an open question questionnaire. The information obtained was systematized and presented in three categories related to analysis matrices: diversity concept, diversity in Counseling professional intervention and proposals and conditions to approach diversity from the discipline. The main findings focus on the reflection of professional work in developing the concept diversity as a socio-personal construct, the interventions rooted in daily practice and professional features to address diversity that are related to knowledge, sensitivity, innovation , flexibility, professional ethics and vocation.

Keywords. Diversity, professional intervention, Guidance discipline.

El presente artículo busca plasmar las concepciones construidas sobre el concepto de diversidad por parte de un colectivo de profesionales en orientación en su ejercicio profesional y a la luz de las vivencias en el sistema educativo costarricense. En educación, cada día los grupos sociales son más diversos, complejos y responden a demandas sociales cambiantes a nivel nacional e internacional; los grupos sociales son permeados por los movimientos sociales-políticos-ideológicos y la disciplina de la orientación debe responder a estas circunstancias desde su accionar pragmático, teórico y metodológico.

También se vislumbran, desde el colectivo de profesionales en orientación, las condiciones que requiere un profesional para trabajar la diversidad, así como el planteamiento de nuevas propuestas de intervención. Esto nos da una nueva perspectiva de cómo la están abordando, desde sus contextos laborales y las necesidades que emergen para la atención de la diversidad. Estas mismas han de ser analizadas y abordadas desde la academia, como un aporte sustancial a la praxis de la orientación; además de la responsabilidad de compromiso social y ético que la universidad tiene con los grupos profesionales y la devolución de una reflexión que nos lleve a nuevas prácticas, propuestas, estrategias de intervención y construcción académica universitaria para el abordaje de la orientación desde la diversidad.

La diversidad forma parte de la génesis del ser humano y, por ende, está presente en todos sus contextos; sin embargo, el tema de la diversidad desde sus fundamentos socioculturales y psicopedagógicos ha tenido un avance significativo desde los nuevos postulados de inclusión y

derechos humanos; su estudio surge históricamente ligado a un modelo de déficit-asistencialista que ha ido evolucionando hacia nuevos modelos más inclusivos, reflexivos, y de re-construcción de la integridad y dignidad de las personas y los grupos sociales.

Así como el estudio de la diversidad y sus concepciones han ido cambiando, también la visión y los nuevos enfoques de la disciplina de la orientación han ido tomando matices que abarcan la atención de diferentes contextos de intervención profesional. Surge, entonces, la necesidad de plantear una investigación que recopile el sentir-pensar del colectivo profesional de orientación en ejercicio sobre esta realidad y cuál es su accionar profesional.

Esto, a su vez, genera la necesidad de la reflexión en torno a replantear el estudio de la diversidad desde los diferentes ejes temáticos, metodológicos y pragmáticos de la carrera de orientación. Esta necesidad también se ve plasmada como un desafío en el *Primer Congreso Nacional de Orientación: "50 años de la Orientación en Costa Rica: Logros y Desafíos"* (Cárdenas, 2014).

Se han presentado estudios o ensayos sobre esta misma temática, como la investigación a nivel nacional de [Artavia y Fallas \(2012\)](#), que plantea reflexiones sobre esta temática en lo teórico, desde las concepciones de educación y la atención a la diversidad como recurso.

[Bayot, Del Rincón y Hernández \(2002\)](#) presentan un estudio que se realiza en España y recopila aspectos prácticos y de intervención de diferentes programas de orientación en grupos emergentes. En Latinoamérica se encuentran exponentes como [González \(2007\)](#) en su ensayo "La orientación en la diversidad: Una mirada desde América Latina" quien expone criterios históricos y de intervención desde la orientación.

De igual forma, encontramos diversos estudios relacionados con la temática de la diversidad; sin embargo, el presente estudio a nivel nacional busca profundizar y recabar el sentir-pensar de profesionales de la orientación en su accionar y, desde esta perspectiva, analizar la realidad, re-construir y re-flexionar sobre la intervención de la disciplina de orientación en nuestros sistemas educativos formales.

Referente conceptual

Diversidad

El concepto de diversidad tiene toda una contextualización sociohistórica que nace de la misma concepción del ser humano; con el transcurso del tiempo el concepto evoluciona como una revolución en nuestros tiempos y se plasma en una transformación ideológica y cultural constante; la que requiere de conciencia social, un exhaustivo análisis para comprender lo que las sociedades y grupos etarios nos dicen del diario vivir y convivir. Por tanto, podemos definir la diversidad como:

doi: <http://dx.doi.org/10.15359/ree.20-3.22>

URL: <http://www.una.ac.cr/educare>

CORREO: educare@una.cr

Una característica propia de la humanidad consistente en "desarrollar infinitas respuestas ontogénicas en el contexto unitario de la filogénesis" (Essomba, 2003). Expresado en un lenguaje menos críptico, esto significa que, en principio, todos los seres humanos compartimos un mismo bagaje, y luego éste va concretándose de forma diferenciada por parte de cada sujeto, fruto de las características personales atribuibles a la interacción entre los distintos contextos de desarrollo y aprendizaje. (Essomba, 2006, p. 54)

Esto implica que la naturaleza de la diversidad parte del mismo ser humano, la asimilación de este concepto en el entramado de significados, prácticas y lecturas de mundo al que cada persona pertenece, asimismo, la interacción entre lo personal y lo global, lo heterogéneo con lo homogéneo, el concepto de unidad, otredad e identidad. Por tanto, el estudio de la diversidad nos lleva a un nuevo planteamiento que supera los modelos restrictivos-marginalizadores de las diferencias humanas, y la visión de déficit o de homogenización de un patrón ideal cambia por un nuevo posicionamiento de "recurso" para la vida humana.

Actualmente, el concepto de diversidad toma un matiz de trascendencia fundamental en todas las intervenciones de las ciencias sociales, la pedagogía, y específicamente en la disciplina de orientación; los cambios ideológicos, políticos, los factores culturales, económicos sociales han abierto un nuevo paradigma de trabajo y de estudio relacionado con esta área de la vida humana y se visualiza en la organización de nuevos paradigmas sociales que se manifiestan en grupos de acción colectiva, como menciona Eckstein (1998, citado por Dietz, 2012):

Al igual que en la teoría de Olson, los intereses compartidos generan una identidad común que a su vez posibilita la acción colectiva. Este tipo de determinismo unidireccional no tiene en cuenta la capacidad de persistencia de identidades reproducidas ya no por "segmentos polinizados" sino por las "formas cotidianas de resistencia. (p. 27)

Así la diversidad se constituye en un recurso socio-personal en todos los ámbitos humanos, la disciplina de la orientación tiene que abrirse a una nueva visión de la diversidad y, por ende, al pluralismo que conlleva las intervenciones de la orientación y la formación de los nuevos y nuevas profesionales. Como bien menciona Arnaiz (2009):

Debido a la reflexión realizada en los últimos años sobre qué es, significa e implica atender la diversidad, se ha visto la necesidad de responder a otras diversidades (cultural, lingüística, etc.) presentes en la sociedad y, consecuentemente, en la escuela. Todo ello representa el carácter dinámico y abierto que sustenta el concepto de diversidad y trata de responder a las necesidades que presentan los sujetos como fruto de sus diferencias. (p. 44)



En la pedagogía intercultural, [Aguado \(2003\)](#) explicita tres dimensiones identificadas para el estudio de la diversidad en educación y la formación del profesorado, a saber: actitudes/creencias, conocimiento y destrezas. Dentro de estas dimensiones se desarrollan valores, perspectivas y estrategias que orientan el análisis de la diversidad y su dinamismo en el quehacer educativo. Estas mismas dimensiones se pueden trabajar desde el estudio y la intervención de la orientación en todos sus ámbitos de acción social.

La disciplina de la orientación

La disciplina de la orientación ha evolucionado histórica y geográficamente, por tanto, su concepto ha variado de acuerdo con nuevos enfoques de intervención, modelos conceptuales y prácticas del proceso orientador. [Pereira \(1999\)](#) plantea que la orientación es una disciplina aplicada de las ciencias sociales, un proceso de interacción entre dos o más personas y un proceso de desarrollo personal y vocacional a lo largo de la vida. [Bisquerra y Álvarez \(1998\)](#) mencionan que se comprende la orientación como "un proceso de ayuda continuo a todas las personas, en todos sus aspectos, con objeto de potenciar el desarrollo humano a lo largo de toda la vida" (p. 9).

En Costa Rica, esta evolución conceptual se desprende de la Ley Fundamental de Educación ([Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 1957](#)), en la cual se crea y sustenta el servicio de orientación educativa y vocacional, el artículo 22 señala "el sistema de educación costarricense asegurará al educando, mediante la coordinación de las labores dentro del establecimiento de enseñanza: ... a) Un servicio de orientación educativa y vocacional que facilite la exploración de sus aptitudes e intereses, ayudándole en la elección de sus planes de estudios y permitiéndole un buen desarrollo emocional y social" (p. 5).

A partir de estas conceptualizaciones podemos argumentar que la orientación, en cualquiera de sus ámbitos de intervención, atiende la diversidad de los seres humanos y los grupos sociales. Por tanto, las intervenciones profesionales llevan en su base la visión de la diversidad humana, de igual manera, la formación de profesionales en esta disciplina también se abre a este nuevo paradigma y visión de mundo.

Ruta metodológica

La presente investigación se realiza en el marco del Curso de Orientación para la Diversidad en la División de Educación para el Trabajo en la Universidad Nacional, como resultado de las reflexiones a lo largo de discusiones académicas, foros, mesas redondas y grupos de discusión.

doi: <http://dx.doi.org/10.15359/ree.20-3.22>

URL: <http://www.una.ac.cr/educare>

CORREO: educare@una.cr

Es una investigación de enfoque cualitativo que busca analizar las percepciones de un colectivo de profesionales en orientación, como menciona [Taylor y Bogdan \(1987\)](#) "La investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable" (p. 20).

Se realiza con 10 personas profesionales de la orientación del sistema educativo costarricense en la región de Heredia, Alajuela y San José. El criterio de selección de la muestra es por conveniencia, las personas participantes tienen más de 10 años de trabajar como orientadores y orientadoras en el Ministerio de Educación Pública de Costa Rica, y estuvieron anuentes a participar en la investigación.

Para esta investigación se utiliza una entrevista, con un instrumento de cuestionario abierto; se sistematizan los datos y se presentan los resultados en matrices según las categorías de análisis, a saber: concepto de diversidad, diversidad en la intervención profesional de orientación y, condiciones y propuestas que se requieren para trabajar la diversidad desde la orientación.

Resultados análisis y discusión

Los resultados obtenidos se presentan de acuerdo con las categorías de análisis y se proponen, al final, algunas reflexiones a manera de análisis general de todos los datos obtenidos.

Concepto de diversidad

Las personas profesionales en orientación plantean diversos conceptos sobre diversidad, algunos desde un enfoque asistencialista y otros desde el enfoque de derechos humanos. Cabe destacar que los conceptos planteados, en su mayoría, son construcciones sociales-personales, se sustenta esta visión a partir de los años de servicio profesional de los orientadores y las orientadoras entrevistadas, lo cual brinda también un panorama sobre la multiplicidad de conceptos existentes y la importancia de trabajar en un primer momento sobre nuestras propias construcciones simbólicas de la diversidad.

Ante la pregunta: ¿Qué es diversidad?, el colectivo profesional plantea diversas respuestas sistematizadas en la [tabla 1](#).

Esta categoría sistematiza los diversos conceptos que las orientadoras y orientadores en ejercicio consideran sobre el concepto de diversidad y su posible relación con el ejercicio profesional.



Tabla 1

Concepto de diversidad del colectivo profesional de orientación

- El respeto a las diferencias espirituales, sociales, intelectuales y afectivas, así como sus particulares proyectos individuales y grupales.
- Diferencias de género y actitudes. Refiere a la diferencia a la norma, en el contexto actual “diversidad sexual” hace referencia a la población lesbica, gais, bisexuales y transgénero (LGBT).
- Las diferencias que existen entre los seres humanos a nivel de nacionalidad, sexo, religión y modo de aprender.
- Respeto, tolerancia, aceptación hacia los individuos.
- Diversas formas de percibir, sentir y experimentar la sexualidad humana, a partir del respeto a las diferencias.
- Variedad de situaciones, personas, cosas, lo relaciona en diferencias individuales de cada quien y se aplica en diferentes ámbitos.
- Diferencia que existe entre los seres humanos: nacionalidad, cultura, sexualidad, social y discapacidades.
- Concepto amplio que involucra cualidades de una persona o grupo en un contexto determinado o específico.
- Es la variedad que existe, el que no haya dos personas iguales, somos únicos, cada persona tiene características propias y vive experiencias que los hace diferentes.
- Es todo lo relacionado con la atención de personas que manifiestan diferencias o características individuales con respecto a la población en general, que implica un proceso de adaptación en el entorno donde habitan, incluyendo la aceptación de los otros y viceversa.
- Conceptos diversos, distinto, variado que va desde condiciones físicas, intelectuales, zonas geográficas.
- Es una característica que está presente en la naturaleza, ya que cada ser es singular según sus cualidades biológicas, fisiológicas, psicológicas, sociales y culturales en interacción con los elementos del entorno.
- Condición económica, estilos de aprendizaje, habilidades del estudiantado, es variedad y compromiso.
- Es la distinción que existe entre personas, animales y cosas permitiendo que las personas tengan sus propias características.
- Significa entender que todo ser humano es único e irrepetible, dueño de sus habilidades, gustos, preferencias, diferencias étnicas, sociales, culturales, que como conjunto deberíamos de aprovechar esas diferencias para crecer.
- Una condición natural del ser humano, donde somos únicos, singulares e irrepetibles, que es a partir de esto donde surgen las características que nos diferencian de las demás personas y que al vivir esta diversidad la sociedad se fortalece de esas diferencias.
- Significa riqueza donde hay diferencias, por lo que también las mismas permiten que el conocimiento crezca; está vinculada con factores sociales donde las diferencias entre personas vislumbrando tradiciones y costumbres. Por lo que a partir del descubrimiento mutuo nos hacer sentirnos diferentes y únicos en todo momento, en cualquier lugar, incluyendo colores, religiones, así como posiciones de pensamiento.
- Variadas formas de ver y vivir la vida.
- Es comprender que todos poseen características que los hace únicos, especiales e irrepetibles que surgen de una combinación biológica, social, familiar, la historia de vida.
- Es una gama amplia de ver las cosas, tolerar y respetar las diferencias individuales, aceptar a las personas como son, sin discriminación alguna. Es la diferencia, distinción a la finalidad o abundancia de personas se puede ver en todo sistema sea cultural, sexual, biológico, lingüístico.

Nota: Resultados de la investigación.

doi: <http://dx.doi.org/10.15359/ree.20-3.22>

URL: <http://www.una.ac.cr/educare>

CORREO: educare@una.cr

Diversidad en la intervención profesional de orientación

Se pretende redescubrir cómo quien ejerce la orientación visualiza, utiliza, y toma la diversidad como un recurso en la intervención profesional, así como las estrategias construidas a partir de la práctica profesional y las realidades en la que está inmersa. Todas las acciones e intervenciones propuestas tienen sus génesis en la cotidianidad del ejercicio profesional, como se observa en la [tabla 2](#).

Tabla 2

Percepción de la diversidad en la intervención profesional

- Promover la tolerancia e interacción en armonía dentro del contexto educativo y fuera de él.
- A través del respeto, la integración, el trabajo en equipo y el diálogo y de acuerdo con el contexto, desarrollo humano, a la individualidad del ser humano.
- Por medio de la sensibilización, tolerancia y en el discurso.
- Fomentando los valores en el estudiantado, tolerancia y responsabilidad.
- En el ingreso a la institución se brinda información general de la institución, se hace conciencia en la eliminación de estereotipos existentes en la sociedad y en atención individual teniendo claro que ante todo es persona independientemente de sus preferencias sexuales, color o grupo social.
- Explorando los estilos de aprendizaje, trabajando con respeto las creencias de cada quien respecto al bullying, derechos humanos, prejuicios, autoestima.
- Mostrar apertura al respecto a la diversidad, igualdad, saber si puedo trabajar con algunas personas o población.
- Depende del ámbito, respeto y apertura hacia la diversidad, ser receptivo/a, evitar juicios de valor y no minimizar la expresión de esa diversidad.
- Desde el punto de vista humanista, todas las personas deben ser tratadas por igual, con sus diferentes capacidades, características, creencias, preferencias, merecen ser respetados.
- No hay una técnica, lo aplico conociendo a la población que tenga, teniendo un acercamiento con ella, adaptando las necesidades en distintas actividades, conversando con el estudiantado de las situaciones.
- Por población, por edad una estrategia específica, aplico la diversidad a través de la atención individual, de forma intrínseca conversando con la población acerca de los diferentes temas.
- Respetando al ser humano tal como es, no marginando por su situación, aceptando su diversidad; tomar en cuenta el valor de las personas y sus derechos.
- Estudiando a la población de antemano e intentando incluir a estudiantes con sus distintas condiciones, que se sientan dentro de las actividades como seres con características distintas, pero con grandes habilidades.
- Aplicando el respeto, integridad, congruencia, comunicación assertiva, con conocimiento, comprensión y entendimiento, sin dejar de lado la humildad, reconociendo todas las habilidades y aptitudes del ser humano.



- Aplicarlo al estudiantado para que sepa qué es lo que quiere para su vida, cualidades y aptitudes, ser efectivo, conocer sus aptitudes y enfocarlo a la diversidad.
- Considerando la condición de cada persona, entendiéndola desde su contexto, vivencia y experiencia misma, así mismo en el trabajo interdisciplinario se debe ser tolerante y aceptar la diversidad como una oportunidad para crecer como profesionales.
- Haciendo cambios de paradigma, romper estereotipos y apoyar desde la orientación respetando las diferencias. Inculcando la diversidad en mis orientados y orientadas.
- Desde que se realiza el planeamiento y se ubican en los diferentes contextos de las personas en cuanto a los materiales que se usa, las necesidades o los estilos de aprendizaje.
- Integrar toca aquella concepción socio cultural que posee la persona orientada, que interviene en las diversas acciones que realiza la oficina de orientación en la atención que se brinda en los procesos de orientación vocacional y laboral.
- Intervenir en realizar una cultura de paz en donde se respeten los derechos de las demás personas.
- Escogiendo el enfoque de intervención que planteo el proceso de orientación, así como la forma de comunicarse con la persona.
- Trabajando la tolerancia, el empoderamiento de autoestima, aceptación de sí mismo/a, respecto con diferentes poblaciones, padres y madres de familia, profesorado y estudiantes por medio de talleres, charlas individuales o grupales.
- Conociendo las capacidades, habilidades y necesidades estudiantiles para poder realizar una intervención individual o colectiva.
- Respetando la personalidad y forma de ser de las personas orientadas, transmitiendo a la comunidad estudiantil que todos y todas somos diferentes y se debe tolerar y comunicar asertivamente con los demás individuos.
- Tratando de ver al individuo como un todo en sus contextos, identificando las necesidades que requiere, promoviendo estrategias que se adapten a las necesidades de la población.

Nota: Resultados de la investigación.

Condiciones y propuestas que se requieren para trabajar la diversidad desde la orientación

Se consulta sobre las condiciones necesarias y básicas que debe poseer el cuerpo profesional de la orientación para trabajar la diversidad en las diferentes modalidades de intervención, así también se da el espacio para que el mismo grupo proponga acciones o criterios necesarios para atender la diversidad desde la orientación. Se obtuvieron los siguientes comentarios ([tabla 3](#)):

doi: <http://dx.doi.org/10.15359/ree.20-3.22>

URL: <http://www.una.ac.cr/educare>

CORREO: educare@una.cr

Tabla 3

Condiciones y propuestas para atender la diversidad desde la orientación

Condiciones que requiere un/una profesional en orientación para trabajar en la diversidad y desde esta	Propuestas para atender desde orientación la diversidad
<ul style="list-style-type: none"> · Poseer un criterio amplio de ética, y claro respeto a la dignidad humana. · Tener fundamentación teórica y la sensibilidad. · Información, conocimiento teórico, empatía. · Apoyo, empatía, respeto a los derechos humanos de los diferentes actores del sistema educativo. · Actualización, apoyo didáctico, recursos tecnológicos, expresión oral clara. · No ser una persona estereotipada, prejuiciosa, sino más bien abierta a las diferentes poblaciones y ser tolerante. · Respetar, tener conocimiento del tema, asertividad, prudencia y resiliencia. · No interponer los valores propios, informarse y actualizarse y tomar en cuenta los valores del estudiantado. · Apertura, pensamiento amplio, paciencia y creatividad. · Romper mitos, ética profesional para decir que no se puede trabajar con alguna población. · Requiere asesoría, capacitación, vocación, ser una persona innovadora y emprendedora, recursos, dar apoyo. · Conociendo las capacidades especiales de la otra persona, aceptación incondicional para todas las personas y sentido de integración de la población. · Poseer motivación, entusiasmo y la apertura para enfrentar todo tipo de situaciones y casos de diversidad con la población. · Procesos de inclusión en la labor orientadora. · Concepción clara del ser humano, sin prejuicios, sin estructuras rígidas, centrado en el ser humano y su individualidad, que respete, facilite y acompañe a lo largo del desarrollo y dirección en el bienestar integral. · Apoyo de la institución y la familia para trabajar lo relacionado a la homosexualidad y la inclusión. 	<ul style="list-style-type: none"> · Adaptar trabajo de acompañamiento, programas especiales a todas las personas tomando en cuenta los estilos de aprendizaje, y en los talleres se debe de tomar como eje transversal. · No tengo alguna propuesta, si no se cuenta con un esquema para abordar la población. · Desmitificar el tema, mostrarlo como parte de la vida cotidiana, hacer de mis sesiones áreas de respeto de conocer sobre el tema, hablar de valores, ética y derechos humanos. · Tener mayor contacto con la población, acercarse por medio de talleres, así se conocen mejor la realidad en que viven y entender que simplemente todas las personas somos diferentes y no discriminar por eso. · Trabajar con padres, atender el tema con los hijos e hijas. · Trabajarlala entremetida en temas como el bullying. · Trabajarlala en temas al hablar de solución de conflictos que llevan dentro de sus temáticas la convivencia y aprender a convivir en igualdad. · Trabajar los temas en la institución es difícil porque los padres y madres se oponen, por lo que no me dedico desde mi labor a eso. · Talleres de capacitación a jóvenes líderes, de manera que exista una dinámica de concientización de jóvenes a jóvenes. · Sensibilizar a docentes que, al no conocer elementos desde la pedagogía, la diversidad no se ve reflejada desde el aula. · Enseñaradquirir herramientas, intervenir la diversidad desde el constructivismo, considerando aprendizaje significativo, valorando conocimiento previo, zona de desarrollo próximo, utilizar videos, y estrategias de arte. · Reforzar la escucha activa de las personas orientadoras y el uso de recursos para la diversidad como leyes o dispositivos especiales. · Reforzar la escucha activa de las personas orientadoras y el uso de recursos para la diversidad como leyes o dispositivos especiales. · Hacer trabajo interdisciplinario, asesorías y capacitaciones. · Trabajarlo mediante emprendedorismo. · Retomar o mejorar los valores para una sociedad más sana.



Condiciones que requiere un/una profesional en orientación para trabajar en la diversidad y desde esta	Propuestas para atender desde orientación la diversidad
<ul style="list-style-type: none"> · Apertura, igualdad y equidad. · Instruirse y estudiar otras culturas y diferentes pensamientos, así como religiones, poniendo nuestras formaciones de lado. · Un ambiente de intervención donde se respete la concepción socio cultural histórica de cada persona. · Establecer condiciones de diálogo y participación igualitaria de la comunidad educativa. Conocimiento de resolución alternativa de conflictos y desarrollar recursos didácticos que permitan abordar la diversidad. · Comprensión sobre procesos de interculturalidad en el desarrollo y gestión de la carrera, y formación en derechos humanos y ética profesional. · Mostrar identificación con la importancia de su trabajo en la vida de la persona orientada, la responsabilidad para guiarla a seguir adelante, además de considerar la comunidad en la que se trabaja y su población. · Ser flexible, aceptar a las personas, no tratar de cambiar a nadie. · Ser una persona profesional, segura de sí misma, con valores y claridad de que se está trabajando con seres humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> · Cambiar los planes de orientación a nivel nacional, adaptarlos según la necesidad del momento, hablarlo y tratarlo más. · Organizar visitas de pares que compartan experiencias en los distintos temas, que cuenten sus testimonios por medio de charlas. · Utilizar metodologías innovadoras. · Formular mis propias teorías de acuerdo con mi personalidad y las características de la población. · Enfrentarse a retos, capacitarse, crecer desde las disciplinas e interdisciplinariamente.

A partir de estas respuestas, se consulta sobre las características o competencias que requieren profesionales de la orientación ante la diversidad, dentro de la variedad de respuestas expresadas se concluyó, de forma general, en las siguientes competencias:

- Conocimiento amplio de la población con la que trabaja, tolerancia y empatía.
- Apertura al cambio, entendimiento de las diferencias, identificación de mitos y estereotipos propios, sentido ético.
- Sensibilidad ante el tema, respeto y capacidad de escucha.
- Innovación, asertividad e investigación.
- Comunicación verbal y no verbal que permita acercarse a la experiencia socio cultural histórica de sus estudiantes.
- Creatividad, conocimiento sobre resolución alternativa de conflictos, sensibilidad y conciencia de los derechos de las personas con necesidades educativas especiales y promulgación de una cultura de paz en la comunidad educativa.
- Humildad, deseos de superación, manejo de emociones, determinación y capacidad para enfrentarse a miedos.
- Proactividad.
- Adaptabilidad, trabajo en equipo, manejo de idiomas y tecnología.

doi: <http://dx.doi.org/10.15359/ree.20-3.22>

URL: <http://www.una.ac.cr/educare>

CORREO: educare@una.cr

- Promoción de la igualdad y solidaridad.
- Iniciativa personal y valores.
- Versatilidad, capacidad de organización y excelentes relaciones sociales.
- Flexibilidad y respeto por las diferencias.
- Promoción de la integración, ágil, ecuánime, humanista.
- Conocimientos sobre derechos humanos y metodológicos.
- Discreción en la labor orientadora, y conocimiento de sus límites.
- Compromiso, cautela y consistencia para poder llevar un proceso.
- Vocación, emprendedurismo, responsabilidad en el trabajado, interés y amor por lo que hace.
- Sensibilización ante temas de discriminación y liderazgo.
- Información sobre procesos de inclusión que se pueden llevar a cabo.

Como bien señala [Aguado \(2003\)](#), las dimensiones de las competencias interculturales se centran en tres categorías: las actitudes, los conocimientos y las habilidades o destrezas; estas mismas pueden ser utilizadas para analizar competencias desde la diversidad, por ende, las respuestas obtenidas se circunscriben en estas dimensiones y se destacan en la [figura 1](#).

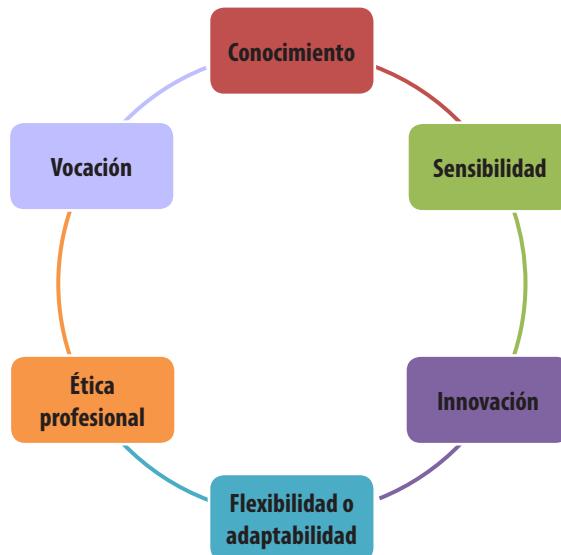


Figura 1. Competencias de la diversidad que debe poseer el colectivo profesional de orientación. Elaboración propia.

Estas dimensiones propuestas por las personas profesionales en orientación rescatan la importancia del trabajo de la diversidad desde el conocimiento, las habilidades y las actitudes. La vocación como eje central de la profesión, la sensibilidad ante lo humanamente diverso y para el ejercicio de la profesión. La innovación como pilar de las acciones en todas las intervenciones que se realicen desde la orientación, así como la flexibilidad y capacidad de adaptación ante diversas circunstancias y emergentes.

Sin lugar a duda, la ética profesional como principio de toda acción laboral y fundamento en la reafirmación de la identidad de orientación. Estos principios no distan de lo planteado en el *Código de Ética del Colegio de Profesionales en Orientación de Costa Rica (2012)* en cuyo artículo 4 menciona como principios: el compromiso, la responsabilidad, la autonomía, la probidad, la confidencialidad, el beneficiar a la persona orientada y no dañarla, y la no discriminación.

Reflexiones finales

Se presenta un amplio panorama de la realidad en el ejercicio profesional de la orientación ante la diversidad y las estrategias creadas y consideradas para atender de la forma más eficiente y eficaz todos los procesos relacionados con la temática. Se reafirma que la realidad social-educativa demanda de nuevas acciones en las diferentes modalidades de intervención profesional de la orientación.

El concepto de diversidad que visualiza el colectivo profesional hace hincapié en las diferencias y déficits, en su gran mayoría, la diversidad tiene fundamento en las diferencias personales y la atención a estas, son pocas las conceptualizaciones desde la diversidad como recurso humano y social desde un enfoque de derechos humanos. Es importante destacar que las construcciones conceptuales son elaboraciones personales desde la vivencia de la diversidad, subjetividades, visiones de mundo que pertenecen al ámbito más amplio de las interacciones humanas en la corriente de la vida, trasladadas al campo profesional y sus diferentes acciones.

Estas concepciones sobre diversidad pueden ser puestas en común para su reconstrucción simbólica y la incorporación de nuevas visiones con argumentos teórico-prácticos que sustenten la cotidianidad profesional en las diversas modalidades y atenciones en orientación, así como el estudio de la génesis de la orientación desde la diversidad.

En cuanto a la intervención profesional se plantean acciones concretas de trabajo en diferentes modalidades de atención; sin embargo, se considera de suma importancia relacionar la intervención orientadora con los principios fundamentales teóricos, enfoques de la orientación (enfoque de rasgos y factores, enfoques psicologistas, enfoque integral, enfoque evolutivo, entre otros) y procesos básicos de orientación como el autoconocimiento, conocimiento del medio y procesos de toma de decisiones. De igual forma, la claridad en todo proceso pedagógico desde la diversidad como un todo, en especial cuando se trabaja la orientación vocacional-ocupacional en diferentes grupos humanos.

doi: <http://dx.doi.org/10.15359/ree.20-3.22>

URL: <http://www.una.ac.cr/educare>

CORREO: educare@una.cr

La claridad conceptual interiorizada permite al colectivo de orientación una praxis profesional concientizada y focalizada desde los derechos humanos más fundamentales y una intervención desde la disciplina con mayor responsabilidad social y acertada de acuerdo a las necesidades de cada individuo.

Las condiciones que requiere un sujeto profesional en orientación para trabajar la diversidad que las entrevistas plantean, responden a necesidades de formación y educación que permitan la re-construcción de conocimientos relacionados con la temática, y sobre todo la revaloración del entramado de significados sobre diversidad en un marco ideológico nacional que se refleja en la cultura y la cotidianidad de las personas.

Este posicionamiento permitirá la ruptura de mitos y estereotipos, las desmitificaciones de la diversidad como una amenaza a lo diferente y el miedo que representa para las personas todo escenario desconocido. Se amplía el respeto a lo diferente-igual para edificarla en contextos socialmente diversos desde la orientación.

Por tanto, se plantean propuestas para atender la diversidad desde la orientación relacionadas al acompañamiento que las personas y los grupos sociales requieren desde sus necesidades, el trabajo integrado en las comunidades desde la acción social, gestionado desde los grupos profesionales y con procesos de autogestión comunal. El trabajo multi, inter y transdisciplinar es una propuesta recurrente en el colectivo entrevistado, como fundamento para replantear nuevas aproximaciones teóricas desde orientación y los aportes que otras disciplinas y ciencias ofrecen a nuestra profesión. También se visualiza al orientador y orientadora como un agente multiplicador de conocimiento y sensibilización para la práctica de procesos de orientación en la diversidad.

Todas las competencias expresadas que debe poseer una persona profesional en orientación para trabajar la diversidad nos deben situar en dos áreas fundamentales de reflexión y acción: primero, desde la constante educación de los cuerpos profesionales en ejercicio y la responsabilidad de las instituciones contratantes y el colegio profesional en la actualización, reflexión, revaloración y revisión en todas las modalidades de intervención profesional. Segundo, la responsabilidad de las universidades en cuanto a la formación de actitudes, aptitudes, destrezas, habilidades y conocimiento relacionados con la diversidad en orientación.

Una visión disciplinaria que rompe con posturas dogmáticas y absolutistas necesita fragmentar el cristal dicotómico del mundo plano para abrirse como disciplina a nuevas lecturas de mundo y del ser humano desde la entraña naturaleza, como cita [Najmanovich, 2008](#): “Propongo que salgamos de ese [mundo] achulado y exploremos uno en relieve, con sombras y brumas, con colores y hondonadas, con montañas y texturas” (pp. 151-152).



A manera de conclusiones y recomendaciones

Por la madurez de la carrera en orientación:

- Es el momento oportuno para reflexionar y replantear, en comunidad profesional, el quehacer de la disciplina.
- Resulta necesario e importante retomar procesos de investigación a nivel nacional sobre la temática, y que los resultados sean de conocimiento general para la reflexión en cada contexto laboral.
- Llegó el tiempo de repensar lo pensado como proceso pedagógico.
- Constituye una obligación perentoria fortalecer los lazos de acción entre las diferentes instituciones donde trabajan profesionales en orientación y las universidades que forman estos grupos profesionales.

Referencias

- Aguado, T. (2003). *Pedagogía intercultural*. España: McGraw-Hill.
- Arnaiz, P. (2009). *Atención a la diversidad. Programación curricular*. Costa Rica: Euned.
- Artavia, C. y Fallas, M. A. (2012). Orientación y diversidad: Por una educación valiosa para todos y todas. *Revista Electrónica Educare*, 16 (Especial), 47-52. Recuperado de <http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/EDUCARE/issue/view/418>
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1957). *Ley fundamental de educación*. San José, Costa Rica: Autor. Recuperado de http://www.oie.es/quipu/costarica/Ley_2160.pdf
- Bayot, A., Del Rincón, B. y Hernández, F. (2002). Orientación y atención a la diversidad: Descripción de programas y acciones en algunos grupos emergentes. *RELIEVE*, 8(1), 66-87. Recuperado de http://www.uv.es/RELIEVE/v8n1/RELIEVEv8n1_2.pdf
- Bisquerra, R. y Álvarez, M. (1998). Concepto de orientación e intervención psicopedagógica. En R. Bisquerra (Coord.), *Modelos de orientación e intervención pedagógica* (pp. 9-22). Barcelona: Editorial Praxis.
- Cárdenas, K. (24 de setiembre de 2014). Orientadores analizarán desafíos de su profesión. *Semanario Universidad*. Recuperado de <http://semanariouniversidad.ucr.cr/universitarias/orientadores-analizarn-desafos-de-su-profesin/>
- Colegio de Profesionales en Orientación de Costa Rica. (2012). *Código de ética*. San José, Costa Rica: Autor.

doi: <http://dx.doi.org/10.15359/ree.20-3.22>

URL: <http://www.una.ac.cr/educare>

CORREO: educare@una.cr

Dietz, G. (2012). *Multiculturalismo, interculturalidad y diversidad en educación. Una aproximación antropológica*. México: Fondo de Cultura Económica.

Essomba, M. Á. (2006). *Liderar escuelas interculturales e inclusivas. Equipos directivos y profesorado ante la diversidad cultural y la inmigración*. Barcelona: Graó.

González, J. R. (2007). La orientación en la diversidad: Una mirada desde América Latina. *Orientación y sociedad*, 7, 57-65. Recuperado de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/13787/Documento_completo_.pdf?sequence=1

Najmanovich, D. (2008). *Mirar con nuevos ojos. Nuevos paradigmas en la ciencia y pensamiento complejo*. Buenos Aires: Editorial Biblos.

Pereira, M. T. (1999). *Orientación educativa*. San José, Costa Rica: Euned.

Taylor, S. J. y Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós.



Cómo citar este artículo en APA:

Artavia-Aguilar, C. V. y Campos-Hernández, L. R. (Setiembre-diciembre, 2016). Diversidad: Una mirada desde las concepciones del colectivo profesional en orientación. Retos y desafíos. *Revista Electrónica Educare*, 20(3), 1-16. doi: <http://dx.doi.org/10.15359/ree.20-3.22>

Nota: Para citar este artículo en otros sistemas puede consultar el hipervínculo “Como citar el artículo” en la barra derecha de nuestro sitio web: <http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/EDUCARE/index>

