

Orientación Para la Formación de Líderes y El Desarrollo del Liderazgo



The Professional Counselor
Volume 2, Issue 3
Pages 226-234
<http://tpcjournal.nbcc.org>

Alfonso Barreto

© 2012 NBCC, Inc. and Affiliates
www.nbcc.org

La Orientación es el instrumento que potencia la formación y forja el desarrollo de los líderes en su razón ontológica de impulsar y guiar a otros, debido a que la Orientación, tanto como disciplina como práctica profesional, acrecienta la conciencia y optimiza la gestión de la energía humana.

Palabras claves: liderazgo, energía humana, orientación, desarrollo sostenido, disciplina y praxis, sinergia.

Disciplina y Praxis de la Orientación

El enaltecimiento humano es la pura esencia de la Orientación tanto como disciplina como profesión. Como disciplina la Orientación se fundamenta en la educación, la filosofía, la psicología, la antropología, la sociología y otras ciencias humanas. Como práctica profesional proactiva, trabaja con los procesos inherentes al desarrollo del potencial de las personas con miras a fortalecer y hacer más efectiva la evolución integral de las mismas (Barreto, 2009; Vera, 2003).

Los orientadores son profesionales multidimensionales y multidisciplinarios que ofrecen su ayuda en función del desarrollo de los individuos y grupos humanos en una constelación de asuntos relativos a sus circunstancias y su común vivir, es decir: ansiedad, depresión, desórdenes mentales-emocionales, adicciones, inconvenientes familiares, abuso sexual y violencia doméstica, absentismo, elección vocacional y desarrollo de carrera, inadaptación social, el duelo, transiciones en etapas de la vida, entre otras situaciones que suelen causar estrés en el desenvolvimiento de la personalidad (Navare, 2008; Vera, 2003; Vera y Jiménez, 2005).

Puede concordarse con Vera (2006), que una meta fundamental de los servicios de orientación es la asistencia al individuo en su tarea de convertirse en una persona con un óptimo funcionamiento emocional e intelectual, y con autonomía suficiente para atender sus asuntos personales propios y comunitarios en forma idónea y efectiva.

Para Vera (2006) la Orientación, en su ontología de servir al enaltecimiento del ser humano, se concibe a partir de un conjunto de asunciones básicas, entre las cuales se tienen:

- El desarrollo del individuo es acumulativo, dinámico y cambiante en el tiempo; aunque se considera que las influencias tempranas en la vida repercuten sobre las experiencias de los años sucesivos.

Alfonso Barreto es Analista de Desarrollo de Talentos y Especialistas (PDVSA – Gerencia AIT).
Correspondencia puede ser enviada a: alfarreto@yahoo.es, Av. 33A, Calle 100, Terrazas de Sabaneta, Maracaibo-Venezuela, Sur América.

- La representación psicológica de los sucesos de la vida influyen nuestra conducta más que los eventos en sí mismos.
- El desarrollo personal se genera cuando se posee una identidad consistente (límites internos y externos claros sobre quién soy) y cuando se asume la responsabilidad de escoger un crecimiento personal propio.
- Creer que se tiene la libertad para escoger el futuro desde un amplio abanico de posibilidades.
- Las conductas sociales son aprendidas y pueden cambiar con el proceso de aprendizaje.
- El desarrollo personal es también un producto en el cual se manifiesta el interés en la cooperación con otros para lograr un fin común.

En consideración de lo antes mencionado, desde la Orientación se desprenden un conjunto de subdisciplinas y prácticas que le permiten abordar los diversos rostros de la vida humana desde sus distintos ángulos (medio social, ciclo de vida, experiencias, etc.); intentando siempre estar enfocadas en una visión potenciadora y una comprensión holística del ser (Barreto, 2009; Vera, 2004):

- La Orientación Laboral; que se proyecta al estudio y la producción de conocimientos y metodologías para la atención de las necesidades y los desafíos de las personas en ambientes laborales/ organizacionales. El orientador laboral se especializa en la práctica de la Orientación teniendo una base sólida en áreas como la Educación para el trabajo, Psicología Organizacional, Dinámica de Grupos, Filosofía Organizacional, Sociología y Antropología.
- La Orientación educativa; que trabaja con la persona en su ámbito educativo prestando atención a las necesidades y los desafíos propios del desarrollo personal-social del estudiante, el maestro y de la comunidad educativa en general.
- La Orientación en Familia; que se enfoca en la atención de necesidades y superación de los desafíos propios del desarrollo de la pareja y familia contemporánea, tomando en cuenta su medio sociocultural y los intereses y expectativas de cada miembro en relación a sus propias realidades y circunstancias de vida.
- La Orientación Vocacional; la cual es la rama de la Orientación que se aboca al estudio y la atención de las necesidades y los desafíos en los procesos de elección vocacional, planificación y desarrollo de carrera durante el ciclo vital.
- La Orientación Comunitaria; ocupada de diseñar programas y proyectos de atención comunitaria en base a un conocimiento profundo de las necesidades y diversidades del ámbito comunal en aras de atender y facilitar el progreso de las comunidades de manera armónica y sostenida.
- Gero-orientación; la cual centra su acción en el estudio y la producción de conocimientos y metodologías para la atención de las necesidades y desafíos de la vida en la edad adulta avanzada, etapa de retiro y ancianidad.
- La Orientación en Adicción; enfocada en el trabajo de ayuda para individuos y grupos sobre el fenómeno y las implicaciones del consumo de drogas y sustancias aditivas con el fin de servir de acompañante y educador en el proceso de desarrollo personal.

Se entiende entonces que la Orientación trabaja en función de diferentes marcos científicos-humanísticos con la persona desde la persona misma; sin imponer modelos y patrones de comprensión o ayuda que restringen su libertad, sino cooperando y apoyando al desarrollo de las potencialidades de la persona para incentivar su autonomía y funcionalidad a lo largo del ciclo vital y en el medio sociocultural al cual pertenece (Barreto, 2009; Vera, 2004).

Resulta importante mencionar igualmente que los orientadores son capaces de cooperar con el desenvolvimiento humano idóneo gracias al desarrollo de ciertas condiciones terapéuticas básicas y algunas capacidades fundamentales para lograr la convergencia y armonización de la energía humana. En Venezuela y según la literatura especializada, tales capacidades y condiciones son denominadas competencias profesionales para la orientación; algunas de ellas son: empatía, comunicación activa, parafraseo comprensivo, seguimiento

verbal, síntesis comprensiva, retroalimentación (feedback), reflejo de contenidos, de sentimientos y significados, confrontación, etc. En este sentido, y en acuerdo con Chang, Barrio Minton, Dixon, Myers, y Sweeney (2012), los profesionales de la Orientación tienen ventaja para identificar indicadores poblacionales, seleccionar métodos de ayuda y mejorar el modo cotidiano de vida de las personas. En este mismo orden de ideas, los líderes formados en competencias de la Orientación estarán en mejores condiciones para entender, interactuar y responder a diversas situaciones propias de las dinámicas de las personas en sus circunstancias según los fines para los cuales la relación de liderazgo ha sido establecida.

En efecto, las actitudes, competencias y habilidades bajo las cuales el profesional de la Orientación es educado conforman un corpus teórico-práctico que puede potenciar tanto la formación como el desarrollo de aquellos profesionales interesados y responsables por lograr el bien humano; diplomáticos, oficiales de policías, profesores, médicos, trabajadores sociales, periodistas, bomberos... y evidentemente, todo tipo de líderes.

De esta manera, como bien demuestra el trabajo que se desenvuelve en la Asociación de Estudiantes de Orientación en la Universidad Regis (Colorado, Estados Unidos), señalado por Osterlund y Mack (2011), los diversos estudiantes que han podido participar en los programas de esta asociación han potenciado su propio estilo liderazgo a partir del conocimiento sobre sí mismos, han podido organizar mejores equipos de trabajo, tener mayores capacidades para manejar los conflictos, reconocer las debilidades y aprovechar las fortalezas. A la vez que dichos estudiantes han promovido sus capacidades de liderazgos también han podido estrechar relaciones entre sí para promover su desarrollo académico-profesional mutuo, inclusive después de haber finalizado sus estudios universitarios.

Paralelamente, el líder al asumir un conjunto de principios y ejercer su praxis basado en algunas actitudes que son claves en toda intervención de orientación, el liderazgo sería cada vez menos autócrata para ser más orientador. Si los líderes pudieran ejercer una praxis de liderazgo similarmente a como ocurren ciertos procesos de consulta; donde el consultor y consultante son corresponsables en el proceso de ayuda para promover las relaciones interpersonales, el desarrollo humano, la socialización y la salud mental (Hanse, Himes, and Meier 1990), el ejercicio del liderazgo conseguiría ser lo suficientemente sensible y eficaz como para alcanzar su máximo propósito: potenciar al ser humano en sus procesos de mejoramiento, desarrollo y búsqueda del bienestar.

En todo caso, líderes y orientadores comparten una formación e intereses profesionales en su quehacer cotidiano: la efectiva gestión de la energía humana.

Liderazgo: Una Interacción de Energía Humana

El fenómeno humano del « liderazgo » es uno de los más estudiados, discutidos y controversiales, por ende su complejidad, perspectivas de comprensión y variabilidad de definiciones. Barreto (2010) señala que:

En las *academias* suelen asociarlo con estatus y ciertas capacidades y poder que tiene alguna persona para influenciar a otras, para innovar y para lograr objetivos. Continuamente se diseñan investigaciones para despejar las confusiones y disminuir la brecha de conocimiento ante las necesidades y expectativas que se generan entorno al tema. Igualmente, un gran número de libros y escritos se dedican a ofrecer recetas y fórmulas para que las personas ejerzan el liderazgo de manera efectiva en sus ámbitos y espacios sociales.

En contextos políticos, económicos y comunitarios es observado como una especie de autoridad; aquella atada al poder y relacionada con cualidades de un alguien que sobresale dentro de un colectivo, al cual, se le considera como un conjunto de subordinados, seguidores, masa o subalternos.

En el ámbito militar; es relacionado con aquella voz y presencia que mantiene viva la “llama” y la “mística” en la tropa cuando se dispone a emprender las batallas que garantizarán la libertad, la independencia y la soberanía.

En el área organizacional se presupone que el liderazgo está en los puestos gerenciales; que el líder es el máximo gerente o presidente de la empresa y es por ello que se tratan de conformar y acrecentar un conjunto de capacidades genéricas y técnicas en las personas con dichas responsabilidades gerenciales para que puedan articular diferentes equipos de trabajo y lograr los objetivos de manera eficaz y eficiente.

Los institutos de gerencia y las escuelas de negocios; interesadas en el estudio, asesoría y formación empresarial, igualmente se integran y consolidan para poder producir un entendimiento total y transdisciplinar sobre cómo ejercer un liderazgo efectivo en un equipo de trabajo empresarial. En los deportes; el liderazgo está asociado con habilidad, técnica, jugadas y primeros lugares de clasificación.

Desde la religiosidad observamos diversas personalidades que se hacen llamar “líderes espirituales”; “representantes de deidades”, especie de guías en la búsqueda de la divinidad, que comúnmente son los llamados a traer la salvación en los tiempos de crisis, dolor y desesperanza.

Es claro que los abordajes del liderazgo se pueden extender hacia otros ámbitos como la música y televisión. Es evidente entonces que el liderazgo es un fenómeno de gran atención tanto para profesionales como no profesionales, jóvenes y no tan jóvenes, expertos y no tan expertos. Existe incluso una disciplina social que aborda exclusivamente al liderazgo como un fenómeno de cambio y transformación, la cual se autodenomina *Liderología* (Barreto, 2009, p. 11-12).

Indiscutiblemente el término « liderazgo » procede de la palabra « líder », la que a su vez proviene originariamente de la partícula indoeuropea « leit » que significa “avanzar o ir hacia delante”, la que posteriormente - según las investigaciones etimológicas - sufrió dos variaciones; hacia el latín y hacia el sajón, emergiendo en consecuencia una disputa gnoseológica por desentrañar el misterio conceptual en la evolución de las palabras « líder » y « liderazgo » (Landolfi, 2008; citado por Barreto, 2009, p.36-37).

Sí bien ambas propuestas pudieran no ser afines del todo, puesto que la acepción latina asocia al liderazgo con procesos de desarrollo, mientras que el sentido sajón se refiere al liderazgo como un acto de guía, para Landolfi (2008) y Barreto (2009) es innegable que el líder debe contar con un profundo conocimiento humano; una persona con conciencia y sentido de la energía humana.

Hoy en día cuando se habla de liderazgo suele relacionársele con adjetivos como proceso, capacidad, influencia, habilidad, cualidad, poder... sin notar - al parecer - que el liderazgo involucra cada una de esas apreciaciones (Barreto, 2009).

Resulta importante acotar que la mayoría de estas atribuciones sobre liderazgo se desprenden de la perspectiva del líder. No obstante, haciendo un nuevo juicio sobre lo que puede considerarse como liderazgo, hay que entender que éste también tiene que ver con personas no líderes, a decir, liderados, quienes igualmente son entes fundamentales en la interacción de energía humana. Un líder no es líder si no tiene liderados, esto significa que *líderes y liderados* se condicionan mutuamente¹ (Barreto, 2009, p.87).

En este sentido, y considerando a autores como Barreto (2009), Freire (2005), Heider (2004) e Ingenieros (2002), los liderados son el otro extremo del liderazgo; ellos complementan al líder, se articulan, ejecutan la transformación y las reingenierías. Mientras el líder puede servir de guía y timonel, los liderados tienen la fuerza de la propela. Los liderados son la razón del líder.

Por lo tanto, el liderazgo es una interacción entre líder y liderados, condicionada por las capacidades, cualidades, procesos, habilidades, rasgos e intereses de ambas partes, donde existen influencias recíprocas que

1 Se prefiere la calificación de liderados, en lugar de seguidores o subordinados, puesto que la primera sirve a los intentos de acrecentar la participación, autonomía, superación, igualdad, responsabilidad y equidad, mientras que las segundas concepciones hacen juego a la fascinación, opresión, minusvalía, dominación, sumisión e inferioridad.

buscan abrir y desarrollar los procesos de crecimiento y mejoramiento de sí mismos en función de una clara visión y objetivos concretos.

Como a su vez señala Barreto (2009), cada persona es una fuente de energía, si sumamos todas estas energías presentes en un colectivo; familia, sociedad, organizaciones, equipos de trabajo, etc., se tendrá todo un conjunto de emociones, habilidades, talentos, capacidades, potencialidades, voluntades, psiquis, cuerpos, almas y espíritus que inexorablemente deben ser bien gestionados para asegurar el máximo bienestar.

En consecuencia, se ha de considerar al liderazgo como una interacción de energía humana que desea desarrollarse y prosperar. La energía humana es la fuerza inteligente y racional que promueve las transformaciones y las reingenierías. No solo es una energía física, es además una energía mental, emocional y espiritual. Ante esta redimensión del liderazgo como interacción de energía humana con intención de prosperar y perfeccionarse, y gracias a los principios asumidos de la Orientación, el líder debe edificarse como un *Gerente (G)*, *Educador (E)* y *Motivador (M)* capaz de gestionar el conocimiento, clarificar objetivos, establecer comunicaciones efectivas, evaluar diferentes escenarios y riesgos, tomar decisiones acertadas y gestionar cambios. (Barreto, 2009).

El Líder GEM: Gerente, Educador y Motivador

Primeramente es imperante aclarar que el líder no es el “jefe” ni el “patrón”, tampoco necesariamente es aquel ser que es seguido por un colectivo o alguien que ocupa un cargo gerencial o directivo. Es indiscutiblemente más que eso. Es una especie de estimulador, guía y protector de la energía humana (Barreto, 2009).

Ontológicamente el líder es una persona con un indiscutible sentido ecológico por el género humano tal como lo es un orientador, y quizás por eso es alguien que despierta y renueva los conceptos de “esperanza” y “prosperidad” que tan necesarios son en el ser humano para transformarse con entusiasmo y disposición. Por ello todo líder debe ser alguien con un conjunto de rasgos, capacidades, habilidades, cualidades y talentos que le permitan iniciar y proseguir la compleja red de procesos que componen la interacción de energía humana; « el liderazgo ».

Para Barreto (2009, 2010), el líder no ha de ser una persona dicotómica, como tampoco es producto simple de una yuxtaposición de rasgos, capacidades o conductas. El líder es un ser trino, una conjunción holista de un Gerente, un Educador y un Motivador:

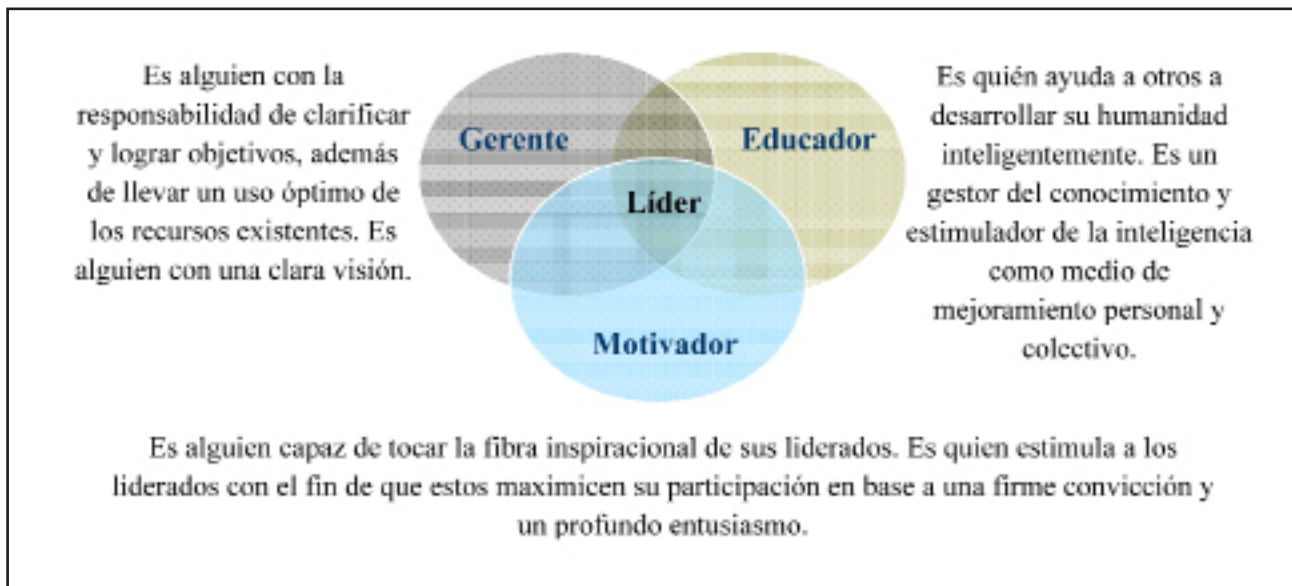
Un gerente es alguien que tiene la particularidad de converger su mente y su acción hacia un objetivo; sus energías son puestas en tensión activa para conseguir un fin esperado. Un gerente-líder es un individuo responsable del alcance de las metas y objetivos, que tiene un patrón de criterios y una filosofía clara de la administración y del trabajo como medio de desarrollo humano (Barreto, 2009; Sennewald, 1985).

Un educador es un artista que es capaz de capacitar a otros para desenvolverse en la vida social (Ingenieros, 2002). Es alguien que potencia la inteligencia, acrecienta el poder del pensamiento y promueve las capacidades intrínsecas de otros para afrontar los retos de la vida.

El verdadero educador-líder asume una psicología pedagógica y liberadora, en lugar de consentir los procesos gnoseológicos de manera dislocada donde lo único que ocurre es la adaptación del ser al medio. Por el contrario, el líder estimula el germinamiento de las competencias crítico-reflexivas que permitan tanto a los liderados como así mismo no solo ser aptos para adaptarse a la realidad del medio sino también ser capaces de reinterpretarla, reingeniarla y transformarla (Barreto, 2009, 2013; Freire, 2005).

El motivador moviliza, incita, disuade... hace mover la energía. El líder como motivador mantiene activa la tensión positiva en el grupo. Éste motivador-líder crea el clima energético para que los liderados lo enriquezcan

con su acción y participación entusiasta. El líder es un energizante positivo en el grupo, no lo atosiga, ni gasta toda su energía, no impone su motivación per se, sino que resuena en los liderados y permite que la motivación intrínseca de ellos emerja, se acreciente y se articule (Barreto, 2009; Goleman, 2006; Heider, 2004).



El Líder GEM
(Barreto, 2009, 2010)

El *Líder GEM* impulsa una práctica de liderazgo participativo, entusiasta, crítico y sostenible. Esto es posible porque el líder tiene las condiciones para entender y magnetizar a sus liderados y ellos en respuesta: se integran, lo complementan y ejecutan las transformaciones con conciencia y en sinergia (Barreto, 2009, 2010).

La conciencia esta asociada con la claridad mental y emocional, con la capacidad para ser empáticos, con hacer un mejor manejo del conocimiento, con la claridad intuitiva y - por encima de eso- tiene que ver con un entendimiento superior de la conexión entre todos los seres y elementos del mundo (Chatterjee, 2007; Freire, 2005; Goleman, 2006; Heider, 2004).

Por su parte la sinergia es ritmo de desarrollo sostenido. Es la integración cohesionada de las partes de un sistema; significa entendimiento y conexión entre las partes de un todo, haciendo que el resultado final del sistema sea superior a la simple sumatoria de los esfuerzos individuales que lo componen (Barreto, 2009, 2010). La sinergia es la antítesis de la entropía.

En termodinámica, la entropía es la propiedad que señala la pérdida de interrelación entre las partes de un sistema (el desorden existente); lo que a la larga lo lleva a su desintegración y obsolescencia. Un líder se mantiene alejado de la entropía en aras de mantener un crecimiento armónico, eficiente y eficaz (Barreto 2009, 2010). Mientras la sinergia es unión de energías; la entropía es disipación de energía. La primera hace uso eficiente y eficaz de la energía, la segunda la desperdicia y la agota.

Por tales razones son imprescindibles aquellos líderes con excelentes condiciones psicológicas y emocionales porque éstas definen su el perfil y condicionan sus capacidades para desenvolverse idóneamente en la heterogeneidad de los ambientes humanos (Goleman, 2006).

Orientación para la Formación de Líderes y el Desarrollo del Liderazgo

En la actualidad los programas universitarios de Orientación son cada vez más enfocados en desarrollar las capacidades de liderazgo en los estudiantes (Wolf, 2011). Esto indica que las competencias y habilidades de líderes y orientadores son cada vez más parecidas debido al acercamiento que los programas de formación están teniendo. Por tanto, los líderes aprenden más como potenciar al ser humano desde sus realidades particulares (culturalidad, género, posición política, espiritualidad, ámbito social, etc.), y los orientadores fomentan sus capacidades dirigir la gestión de la energía humana.

La formación orientadores no es una tarea sencilla por cuanto el trabajo profesional de los orientadores se basa en los procesos humanos de la persona (como individuo y como ser). De allí que el aspirante a orientador requiere de un esfuerzo personal intencional e intenso en el ámbito intelectual, emocional y de actuación en la tarea de adquirir las competencias para el ejercicio idóneo de la Orientación (Vera, 2003). Similarmente, para la formación de los líderes es indispensable un esfuerzo coordinado e intencionado para provocar el despertar de los talentos propios y para poder desarrollar eventualmente un líder versátil y heurístico: un líder GEM.

En tal sentido, Patterson (1999, citado por Vera, 2003) señala que, por ejemplo, la *comprensión empática*, la *aceptación incondicional* y la *congruencia* deben fomentarse y estimularse en todo el programa de formación debido a que tales condiciones no son técnicas ni estrategias, sino que son actitudes que deben de ser potenciadas desde la persona misma en formación y no desde el exterior como comúnmente suele ocurrir.

Por tanto, la formación de los líderes en aras de forjarse como gerentes, educadores y motivadores de la energía humana puede fundamentarse en los principios de la pedagogía constructivista de la Orientación, que según Vera (2003), permiten al estudiante:

- Convertirse en un profesional de excelencia (independiente, flexible, reflexivo y crítico).
- Asumir una noción de la vida llena de posibilidades y no restringida a un solo camino o a una sola manera ser y hacer.
- Concebir actitudes de comprensión, de-construcción y transformación del status quo.
- Reconocer y promocionar el desarrollo integrado de las personalidades individuales enmarcadas en un contexto sociocultural.

Entonces, pudiera sostenerse que la Orientación puede proveer de conocimientos que incrementan la versatilidad en la formación del líder GEM (gerente, educador y motivador) y en el desarrollo de un liderazgo acorde a cualquier espacio (comunidades, organizaciones, asociaciones, familia, etc.) y circunstancia del ciclo vital del ser humano (infancia, adolescencia, adultez temprana, adultez mayor y ancianidad), proveyendo las condiciones para:

- Despertar y promover la construcción de paradigmas que permiten el establecimiento de espacios para el entendimiento reflexivo y el fraterno encuentro humano.
- Facilitar el establecimiento de mecanismos y procesos efectivos de comunicación y gestión del conocimiento.
- Aumentar el sentido crítico, autónomo y soberano de los liderados sobre sí mismos con el fin de estimular su conciencia sobre la responsabilidad de tomar sus propias decisiones, evaluar sus acciones e incrementar su participación como protagonistas y constructores de la visión colectiva.
- Potenciar las capacidades (propias y en los liderados) para reinterpretar y superar los desafíos cotidianos, así como los eventos inesperados propios del liderazgo en su cometida por hacer progresar al ser humano en colectivo.
- Promover el desarrollo de virtudes individuales que sirvan de sustento para optimizar y enriquecer las capacidades colectivas de manera integrada.

Comentarios Finales

El liderazgo es una interacción de energía humana que tiene por atributo principal abrir y desarrollar los procesos de crecimiento y mejoramiento de quiénes la conforman: líder y liderados. La energía humana es la fuerza inteligente y racional que promueve y realiza las transformaciones y las reingenierías. El líder, en consecuencia, es el centro de convergencia de las energías que caracterizan al grupo, ha de concebirse como el *gerente* que clarifica objetivos y articula los recursos, el *educador* que potencia y nutre inteligentemente a la energía humana, y el *motivador* que mantiene el entusiasmo y vigor en las acciones de crecimiento y avance: el Líder GEM (Barreto, 2009, 2010).

Por su parte, la Orientación por ser una disciplina y práctica profesional definida fundamentalmente por su carácter enaltecedor de la energía humana, al entender que las personas deben potenciar sus capacidades y formar sus actitudes desde ellas mismas; se convierte en una aliada formidable del Líder GEM tanto en su formación como en su ejercicio, al brindarle un conocimiento profundo de los diversos rostros de la vida humana en sus distintos ángulos bajo una visión potenciadora y una comprensión holística de la especie, y al forjar un conjunto de actitudes claves como la empatía y la aceptación incondicional del semejante (Barreto, 2009; Vera, 2004).

Es cuestión de reflexionar sobre cuántos líderes talentosos no visibles pueden existir en la sociedad pero que por no contar con un sistema de orientación y la ayuda pertinente pierden su camino glorioso de hacer más humana a la humanidad, cuántos líderes en el mundo están –sin saberlo– dañando a un ser humano porque no cuentan con principios básicos de relaciones y asesoramiento humano contemplados en la Orientación, o también cuántos líderes no son capaces de gerenciar inteligentemente, educar humanamente o motivar sostenidamente a los liderados.

De conformidad a lo expuesto, los orientadores; gracias a sus singular formación, pueden ser líderes efectivos en una amplia variedad contextos (Paradise, Ceballos, y Hall, 2010), paralelamente, la Orientación maximiza el poder del líder para gerenciar, educar y motivar la energía humana, en sinergia y conciencia, haciendo más viable el bienestar humano en cualquier espacio y circunstancia del ciclo vital, convirtiendo consecuentemente al líder en el *ingeniero y orientador del desarrollo humano sostenido* indistintamente de los retos y dificultades propias de la vida y de las personas en sus circunstancias de desarrollo a lo largo de su existencia humana.

Referencias

- Barreto, A. (2009). *Liderazgo Transformacional para la gerencia empresarial basado en la gestión del conocimiento y la innovación*. (Tesis de maestría inédita). Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela.
- Barreto, A. (2010). *El líder de la energía humana organizacional: Un innovador gerente, educador y motivador*. Barquisimeto, Venezuela: I Congreso de gerencia organizacional y liderazgo.
- Chang, C., Barrio Minton, C., Dixon, A., Myers, J., & Sweeney, T. (2012). *Professional counseling excellence through leadership and advocacy*. Nueva York: Routledge Taylor & Francis Group.
- Chatterjee, D. (2007). *El liderazgo consciente*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Freire, P. (2005). *Pedagogía del oprimido*. Coyoacán, México: Siglo XXI Editores, S.A.
- Ingenieros, J. (2002). *Las fuerzas morales*. Bogotá, Colombia: Ediciones Universales.
- Goleman, D. (2006). *El líder resonante crea más: el poder de la inteligencia emocional*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Sudamericana S.A.
- Hansen, J., Himes, B., & Meier, S. (1990). *Consultation: concepts and practices*. New Jersey: Prentice Hall.
- Heider, J. (2004). *El tao de los líderes. 1era. Edición*. Buenos Aires, Argentina: Editorial del Nuevo Extremo S.A.

- Navare, S. (2008). *Counseling at work place: A proactive human resource initiative*. Recuperado de: <http://www.ijoem.com>
- Osterlund, L. C., & Mack, M. (2011). *Promoting advocacy and leadership in counselor education through an innovative student and alumni association*. Recuperado de: http://counselingoutfitters.com/vistas/vistas11/Article_29.pdf
- Paradise, L. V., Ceballos, P. T., & Hall, S. (2010). Leadership and leader behavior in counseling: Neglected skills. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 32, 46-55.
- Sennewald, C. (1985). *Effective security management*. Newton, Estados Unidos: Butterworth-Heinemann.
- Vera, G. (2003). *Perspectivas en la formación de orientadores: Un estudio cualitativo según la Teoría Fundamentada*. (Tesis doctoral inédita): Universidad de New Orleans, Louisiana, Estados Unidos.
- Vera, G. (2003). *Pedagogía y Formación de Orientadores: Una Perspectiva Constructivista*. Recuperado de: www.scielo.org.ve
- Vera, G. (2004). *La orientación como profesión: definiciones, propósitos y alcance*. Maracaibo, Venezuela: Revista Encuentro Educacional.
- Vera, G. y Jiménez, D. (2005). *Educación de orientadores en tiempos postmodernos: desafíos y posibilidades*. Maracaibo, Venezuela: Revista Omnia.
- Vera, G. (2006). *Módulo de personal. Unidad Curricular: Orientación Personal I*. Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela: Mimeo.
- Wolf, A. (2011). *The knowledge, skills, practices and attributes that are necessary for leadership roles in counseling*. Recuperado de: <http://libres.uncg.edu/>



Publication of the National Board for Certified Counselors