

LIDERAZGO RESILIENTE Y CALIDAD DE VIDA DESDE LA ORIENTACIÓN: UNA REVISIÓN ANALÍTICA

Sonia Ferrer & Estefany Caridad***

Resumen

En este artículo se analiza la contribución del liderazgo resiliente en tiempos de crisis desde la praxis del Orientador para la mejora de la calidad de vida, así como los aspectos conceptuales y teóricos que determinan su importancia con el trabajo del Orientador en la promoción y el desarrollo del potencial humano. La metodología propuesta es la revisión documental: Se consideraron artículos arbitrados de revistas científicas y consultas de textos relacionados con los contenidos a investigar. Teórica y conceptualmente se analizaron los aportes de autores como Seligman (2005) Garassini y Camelli (2012), Pérez (2012), Gómez y Leal (2010), Castejón y Zamora (2002), Fung (2014), Martínez y García (2012). Las conclusiones denotan que en el trabajo del Orientador se desarrolla un liderazgo resiliente ya que a través de su praxis influye sobre una situación adversa de manera positiva, generando un proceso de adaptación exitosa hacia las dificultades o amenazas que experimentan quienes son atendidos por este profesional de la salud psicosocial. Por último, se sugiere mayor investigación sobre el liderazgo resiliente en el trabajo del Orientador ya que existen pocos estudios que desde un método en específico presente resultados incuestionables sobre dicho tema en cuestión.

Palabras clave: Liderazgo resiliente, Orientación, fortalezas, dificultades, calidad de vida.

INTRODUCCION

En este artículo hacemos una revisión analítica acerca de la resiliencia, se realiza un recorrido por diferentes definiciones donde se plantea la capacidad del ser humano para superar las adversidades, trascendiendo hasta situarse por encima de esas circunstancias. En el caso de los profesionales de la Orientación la resiliencia es puesta en práctica en el desarrollo de los procesos humanos, donde se hace ne-

* Departamento de Ciencias Humanas - Núcleo Costa Oriental del Lago, Universidad del Zulia. Venezuela.
E-mail: Soniaferrerp4053@gmail.com.

** Departamento de Educación - Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Venezuela. E-mail: elinett.estefany@gmail.com.

cesario fortalecer a través del liderazgo las potencialidades de quienes solicitan los servicios del Orientador.

Aunado a lo anterior, es pertinente destacar que las constantes demandas y condiciones de las sociedades postmodernas nos presentan diferentes escenarios sociales y económicos llenos de adversidades que impactan en la calidad de vida de las personas. Estas realidades tienen como resultado, pesimismo, violencia, aumento de la delincuencia y otros problemas que parecen impedir una salida posible a la crisis generada por dichas condiciones de vida.

Es allí donde el trabajo del Orientador se presenta como una disciplina que facilita un liderazgo efectivo sensible a los valores y necesidades de las personas, demostrando confianza y competencia para fomentar la motivación en el alcance de los objetivos y metas, a través de una toma de decisiones inteligentes. (Chemers 2002).

En este sentido, el objetivo de este trabajo consiste en generar una revisión analítica sobre la manera de contextualizar el liderazgo resiliente desde el trabajo del Orientador para la mejora de la calidad de vida, tema poco abordado en la literatura existente así como en las investigaciones. Por ello este trabajo se justifica ya que contempla una forma diferente de abordar el liderazgo desde los grupos atendidos por este profesional. El siguiente estudio se centra en el reconocimiento de las características del liderazgo desde la resiliencia en el fortalecimiento del potencial humano, teniendo como propósito resaltar las fortalezas y aspectos positivos por encima de los negativos y las dificultades externas que rodean el contexto psicosocial donde se desarrollan las personas.

CONCEPTUALIZACIÓN DE RESILIENCIA

El concepto de resiliencia comenzó a desarrollarse en Estados Unidos extendiéndose a Europa, Francia, Alemania y España, finalmente llega a América Latina donde se han realizado innumerables trabajos de investigación y proyectos. Este término nació originariamente de la física para describir la capacidad de algunos materiales de recuperar su forma original después de ser sometido a una gran presión deformadora. (Sambrano 2010).

Por otro lado, es importante señalar que este término también utilizado en las ciencias sociales se define como “la capacidad de triunfar para vivir y desarrollarse positivamente de manera socialmente aceptable, a pesar de la fatiga y la adversidad que pueden implicar riesgo grave de desenlace negativo” (Bronfenbrenner, 1979).

Desde una perspectiva psicosocial, la resiliencia se considera, un proceso de equilibrio entre las influencias del ambiente y las características personales, que le permiten al individuo adaptarse a las situaciones inesperadas de la vida. (Lynch & Cicchetti, 1998; Sameroff, 1997). También la resiliencia podría mostrarse como un recurso clave a la hora de favorecer la adaptación y el bienestar, ya que la persona

actúa generando emociones positivas para hacerle frente a las situaciones estresantes, (Meneghel, Salanova y Martínez, 2013).

LIDERAZGO RESILIENTE

Al hacer referencia a la resiliencia nos damos cuenta que como concepto ha sido estudiado en distintos campos, convirtiéndose en un constructo transdisciplinario donde convergen distintos saberes provenientes de disciplinas como la psicología, la sociología, la antropología, el derecho, las ciencias de la educación, la economía, las ciencias de la salud y el trabajo social. Entre estas materias intervienen factores provenientes de tres niveles diferentes: yo tengo (social), yo puedo (habilidades), yo soy y yo estoy (fortalezas internas) (Rodríguez 2009, Grotberg 1995).

Teóricamente se fundamenta en tres corrientes: La norteamericana, conductista, pragmática centrada en lo individual; la europea con enfoque psicoanalítico y la latinoamericana comunitaria enfocada en lo social dándole respuesta así a los problemas del contexto. (Rodríguez 2009). Otro enfoque donde también puede insertarse es la psicología positiva, en la cual Martin Seligman (2005) presenta importantes aportes con el estudio científico “del funcionamiento humano óptimo”. Se trata de un cambio de enfoque de la psicología, que busca dar explicación de forma científica sobre la manera de construir el bienestar o la felicidad en las personas (Garassini y Camelli 2012).

Es evidente que este interés que han presentado las distintas áreas del conocimiento en la resiliencia ha permitido el abordaje de las constantes demandas personales, familiares y laborales que presentan las personas en los diferentes contextos de vida.

Sobre el tema del liderazgo resiliente autores como García Sáiz, (2010), Gil, Alcover, Rico y Sánchez (2011) plantean que existe la necesidad de explorar nuevas modalidades de liderazgo que permitan responder eficazmente a la complejidad e incertidumbre producto de constantes cambios del entorno económico y social. Ante tal escenario el liderazgo requiere de atributos para contribuir con la adaptación y cambios en los entornos sociales. Es así como se habla del liderazgo resiliente es el líder el que tiene el propósito de contribuir con el crecimiento tanto personal como social de los grupos humanos.

Se refiere entonces que en oposición a los modelos tradicionales de liderazgo surgen diferentes concepciones que plantean una visión más humanista en el desarrollo de las personas. Al respecto, Sambrano (2010) explica que el liderazgo apropiado es aquel en el que se motiva a las personas a realizar sus tareas, estimula la cooperación y el alto desempeño de los equipos. También representa una perspectiva positiva y una potencial energía para formar ciudadanos responsables y resilientes.

De modo que puede considerarse que los líderes resilientes logran mantener el equilibrio ante situaciones difíciles, afrontan, manejan los eventos positivos y negativos de la vida y de las organizaciones, persisten en presencia de los obstáculos aceptando las circunstancias que no pueden cambiar, poseen autoconfianza,

autoestima, manejo de emociones, capacidad para imaginar y hacer imaginar a los demás (Pérez 2012).

Adicionalmente, González (2010) plantea que en este nuevo paradigma llamado liderazgo resiliente, el nuevo líder posee la capacidad de superar la adversidad y proyectar en un futuro un conjunto de respuestas o comportamientos de superación y/o afrontamiento. Entre sus características se encuentran pensamiento estratégico, conceptual, motivación al logro, actitud positiva, enfrentamiento a la adversidad, capacidad de movilización de influencia, superación y empatía.

En este mismo orden de ideas, Gómez y Leal (2010) destacan que los líderes resilientes cuentan con un conjunto de habilidades que les permiten mostrarse positivos, estar seguros y confiados en el logro del éxito con una disposición favorable en la aplicación de estrategias de respuestas efectivas ante los eventos circunstanciales. Desde esta óptica se entiende que la práctica de este tipo de liderazgo permite aplicar herramientas para sobreponerse en situaciones de crisis, reaccionando adecuadamente ante las demandas y exigencias del entorno.

En virtud de todo lo antes expuesto se puede inferir que este tipo de liderazgo tiene sus bases en la actitud positiva y la capacidad del líder de adaptarse a las circunstancias críticas que le rodean creando un equilibrio entre sus habilidades y los desafíos que le pueden generar el ambiente.

¿CÓMO SE HA DESARROLLADO EL CONCEPTO DE LIDERAZGO RESILIENTE EN EL CAMPO DE LA ORIENTACIÓN?

Tras una extensa revisión documental sobre el tema, descubrimos que existen pocos estudios científicos sobre el Orientador como líder resiliente sin embargo como resultado de exploraciones tanto bibliográficas como electrónicas, además del estudio de experiencias significativas en el desarrollo de procesos humanos, hemos logrado comprender como las características que definen el liderazgo resiliente pueden ser incorporadas en el trabajo del Orientador. Puesto que el propósito de sus funciones y tareas es generar el desarrollo de las potencialidades de las personas en cualquier campo de acción y guiarlo en su proceso de adaptación psicosocial ante los cambios evolutivos y eventos imprevistos. (Castejón y Zamora 2002:17).

En dichas funciones el Orientador facilita y estimula conductas sanas y productivas a través de la asesoría individual y grupal dentro del desarrollo de actitudes positivas, valores, toma de decisiones, empatía, estabilidad emocional, relaciones interpersonales efectivas, así como la toma de conciencia de sí mismo, de la realidad que le rodea, siendo capaz de ordenar su mundo interior, permitiéndole una relación consciente con los demás y con el medio, haciendo énfasis en sus habilidades para la vida para enfrentarse con éxito a los desafíos de su existencia. (Castejón y Zamora 2002:33, OMS: 1993).

Otras características presenta, Fung (2014) sobre el Orientador como líder resiliente señalando que son personas conciliadoras, inspiradoras y con alta credibilidad en lo que realiza. En su liderazgo no tratan de maximizar el éxito, más bien tratan de maximizar el aprendizaje del fracaso, haciendo énfasis en lo importante que es no dejar que los obstáculos le detengan. Entre las técnicas utilizadas por los Orientadores como líderes que plantean Castro y Núñez (2014) se encuentran la reestructuración cognitiva de creencias irracionales, necesaria para hacer consciente las habilidades y capacidades personales antes los pensamientos negativos que manejan las personas.

Como complemento a lo expresado se presentan las consideraciones de Pérez de Materano, Yáñez de Urrutia y Peñalosa (2014) quienes publicaron un artículo que resalta la relación de la Orientación y la resiliencia explicando que ambas se dan naturalmente y que es un constructo teórico que puede transformarse en una estrategia de abordaje con una visión positiva de la adversidad o situación de estrés de vida.

En relación con la idea planteada anteriormente, García_Vesga y Domínguez de la Ossa (2013) plantean las características del “Tutor de resiliencia” quienes poseen presencia frente al sujeto, amor incondicional, estímulo y gratificación afectiva a los logros, creatividad, iniciativa, humor; además de la capacidad para asimilar nuevas experiencias y ayudar a resolver problemas sin sustituir a la persona.

Desde esta perspectiva se pueden establecer todos los aspectos anteriormente nombrados en las funciones que cumple el Orientador ya que se identifican claramente las acciones que desarrolla como líder resiliente. Por ello a este profesional se le presentan constantes retos que debe abordar desde sus conocimientos teóricos y prácticos para contribuir con el equilibrio psicosocial de los individuos, otorgándole herramientas para su adaptación positiva y enfrentamiento a la adversidad a pesar de los factores de pobreza, escasez y otras limitaciones, para superarlas y mantener una vida productiva.

APORTES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO DE LOS ORIENTADORES EN LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA

Tras haber indagado en las distintas características que definen el liderazgo resiliente es importante considerar que la Orientación como disciplina se nutre de diversas áreas del conocimiento, como son: la Educación, la Sociología y la Psicología; tomando de ésta última los enfoques y teorías que describen y explican la personalidad, asumiéndolos desde la perspectiva de la Educación y de la Sociología (Castejón y Zamora 2002:16).

Resulta importante destacar que esas áreas del conocimiento de las cuales se sustenta el profesional de la Orientación le aportan las herramientas para aplicar distintas estrategias y técnicas bajo las perspectivas de la investigación fenomenológica o positivista las cuales se relacionan con dichos métodos y procedimientos para di-

señalar programas y servicios que tienen como fines principios filosóficos de bienestar para el hombre y la sociedad.

De esta manera los objetivos de la Orientación pueden estar dirigidos según los procesos planificados y fundamentados en las distintas referencias teóricas, sin embargo, Adames et al. (2010) propone los siguientes objetivos:

- Desarrollar al máximo la personalidad.
- Conseguir la autoorientación.
- Conseguir la autocomprensión y aceptación de uno mismo.
- Alcanzar una madurez para la toma de decisiones.
- Lograr la adaptación y el ajuste.

En este orden de ideas, Shillingford y Lambie (2010) plantean que los consejeros escolares tienen la responsabilidad de reconocer la importancia de la práctica del liderazgo en la prestación de sus servicios. De igual manera Stone & Clark, (2001) explican que los conocimientos y habilidades en la atención no solo de los estudiantes, sino de sus familias, maestros y comunidad son destrezas que ponen en práctica la nueva generación de los consejeros escolares.

Por otra parte, Martínez de Mandojano, (2014:211) refiere que desde la psicología positiva y la resiliencia se abre un mundo de posibilidades para recuperar el equilibrio desde aquellas capacidades, potencialidades de las que todos disponemos y que van a ser el punto de partida que nos impulse hacia la confianza para el florecimiento de nuevos escenarios más favorecedores.

De lo antes expuesto se comprende que el Orientador está capacitado en el manejo de habilidades para llevar a cabo procedimientos que faciliten el desarrollo de las competencias psicosociales propiciando la reflexión y valoración de las potencialidades de la persona.

En relación con la concepción anterior se justifica la labor del Orientador como líder resiliente ya que en su desempeño tiene la capacidad de generar cambios, incentivando a la persona al autoconocimiento de sus capacidades a hacerse consciente de sus potencialidades, prestándole más atención a sus fortalezas internas y a sus virtudes para derrotar las adversidades y dificultades externas. Todos estos aspectos nombrados los incorpora este profesional para desarrollar conductas positivas poniendo en práctica su liderazgo resiliente con los individuos y los grupos.

CALIDAD DE VIDA

Al hacer una revisión exhaustiva de los indicadores de productividad de un país se pueden encontrar datos e información relevantes sobre las condiciones en la que viven sus habitantes. Estos indicadores pueden ser el resultado de las medidas políticas y económicas que se traducen en satisfacción o insatisfacción de las demandas en salud, educación, alimentación, empleo, vivienda y seguridad de una sociedad.

En el caso de los venezolanos nos encontramos sumergidos en una calidad de vida que se traduce en crisis, producto de la inestabilidad en las medidas económicas, bajas en la producción de artículos de primera necesidad, además de deficiencias en los servicios públicos.

No obstante como resultado de este ambiente político, económico y social el poder adquisitivo de la población ha disminuido de una manera acelerada impactando en la satisfacción de las necesidades más básicas como la adquisición de alimentos y medicinas. Esto ha generado tensión y una crisis de valores sobre todo en aquellas personas que en medio de dichas circunstancias no encuentran la salida ni visualizan oportunidades de desarrollo y bienestar para sí mismo y su familia.

Sobre este tema, Rodríguez y García (2005) consideran que el bienestar, la satisfacción de las necesidades, el crecimiento económico, la conservación de los recursos, el equilibrio ecológico y psicológico, emocional y espiritual es lo que se traduce como calidad de vida. Otro elemento que le asignan los autores al concepto de calidad de vida es la percepción subjetiva, esta juega un papel importante en la manera de pensar y sentir que tienen las personas sobre la situación que están viviendo y la manera como les está afectando.

Por otra parte, Ibarra y García (2011) sostienen que la calidad de vida es una expresión esencialmente multidisciplinaria y multireferencial, que relaciona distintas dimensiones como el bienestar, la oportunidad de disfrutar todos los bienes y servicios disponibles, la mejora de la infraestructura habitable y la satisfacción de las necesidades básicas, en concordancia con los valores, las aspiraciones y las experiencias tanto individuales como de los grupos sociales.

Estas concepciones nos permite reflexionar sobre el papel que tiene la persona en la mejora de su calidad de vida, no se trata de negar las realidades que se viven sino que la búsqueda del bienestar y el equilibrio debe comenzar por la persona. Ese ejercicio de introspección le permitirá un autoconocimiento de sus capacidades desde su valoración personal para seguir adelante construyendo una realidad diferente a partir de los desafíos de la vida diaria.

Desde el ámbito del liderazgo resiliente el Orientador es un profesional fundamental en el proceso educativo, con herramientas interdisciplinarias centradas en el proceso para abordar y potenciar el crecimiento personal y social, teniendo en cuenta la realidad presente en el ser humano. Esta intervención está dirigida a alcanzar el ajuste y el reconocimiento de las fortalezas, virtudes y valores para el logro de la transformación desde el hacer, el optimismo, la creatividad, la autogestión y la voluntad, para enfrentar las adversidades en la vida.

CONCLUSIÓN

Dada la relevancia del concepto de liderazgo resiliente como competencia en el desempeño del trabajo del Orientador para la mejora de la calidad de vida la conclusión

principal de este documento es que este profesional posee capacidades y habilidades en la planificación y abordaje de procesos del desarrollo personal, social, familiar, comunitario y organizacional que le permiten la atención de las personas en diferentes contextos y aspectos psicosociales de su vida, con el propósito de que el individuo reconozca las propias habilidades y fortalezas para florecer ante las dificultades.

Así la resiliencia constituye una competencia imprescindible en el trabajo del Orientador, ya que integra procesos cognitivos, afectivos y conductuales que hacen posible su desempeño en la prevención e intervención de procesos humanos.

Así pues estos factores de desarrollo personal además del manejo teórico, le permitirán al Orientador llevar a cabo programas para potenciar aspectos positivos y relevantes que le den sentido a su vida. Estas actuaciones son necesarias sobre todo en tiempos difíciles como los actuales donde hay que sobreponerse ante tantas situaciones complejas y esforzarse asumiendo compromisos desde la autogestión, los valores y las competencias, elementos desarrollados el trabajo del Orientador.

Sin embargo, para finalizar es importante señalar que el análisis realizado en el desarrollo del presente artículo, requiere de conceptos más sistemáticos y específicos sobre el estudio del "liderazgo resiliente en el trabajo del Orientador" ya que existe escasa información sobre este tema. Esta indagación profunda permitiría establecer con más celeridad cuales son los aspectos de analogía relacionados con la resiliencia y el desempeño del Orientador, por tal motivo consideramos que hay elementos que requieren de mayor desarrollo e indagación. Por ello nos planteamos en futuras investigaciones confirmar las interrogantes que desde lo empírico nos incentivó al estudio de la resiliencia y la Orientación.

Enviado: 24-11-2016

1° Revisión recibida: 3-1-17

2° Revisión recibida: 30-4-17

Aceptado: 12-8-17

Referencias

- Adame, M., Álvarez, M., y Bisquerra, R. (2010) *Principios, objetivos y funciones de la Orientación e Intervención Psicopedagógica*. 8va edición España: Wolters Kluwer.
- Bronfenbrenner U. (1979) *Ecology of human development*. Boston: Harvard University Press.
- Castejón, H. y Zamora, M. (2002). *Diseños de Programas y Servicios en Orientación*. Maracaibo, Venezuela: Ediciones Astro Data, S.A.
- Castro C. y Núñez S. (2014) Los grupos de apoyo como una estrategia para fortalecer la autoestima de los estudiantes de la Escuela Manuel María Gutiérrez. *Revista Conexiones una experiencia más allá del aula*. N°6 (2) 37

Ministerio de Educación Pública san José Costa Rica. Disponible en file:///C:/Documents%20and%20Settings/Administrador/Mis%20documentos/respaldo%20sonia%20010415/Escritorio/VJornadas%20pregrado%202016/5-Dejando-huellas%20costa%20rica.pdf

- Chemers M. (2002) Efficacy and effectiveness: Integrating models of leadership and intelligence. Multiple intelligences and leadership. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Fung M. (2014) El liderazgo visto desde la perspectiva de un Orientador. Revista Conexiones una experiencia más allá del aula. N°6 (2)33 Ministerio de Educación Pública san José Costa Rica. Disponible en file:///C:/Documents%20and%20Settings/Administrador/Mis%20documentos/respaldo%20sonia%20010415/Escritorio/VJornadas%20pregrado%202016/5-Dejando-huellas%20costa%20rica.pdf
- García Sáiz, M. (2010). *Aprender a liderar*. Barcelona: Paidós
- García Vesga M. y Domínguez de la Ossa E. (2013) Desarrollo teórico de la resiliencia y su aplicación en situaciones adversas: Una revisión analítica. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, niñez y juventud, 11 (1) pp 63-77.
- Garassini y Camilli (2012). *La felicidad duradera. Estudio sobre el bienestar en psicología positiva*. Editorial Alfa. Caracas-Venezuela
- Gil F. Alcover C. Rico R. y Sánchez M. (2011) Nuevas formas de liderazgo en equipos de trabajo. Revista Papeles del psicólogo. N°32 (1) 38-47. Madrid España. Disponible en <http://www.hacienda.go.cr/cifh/sidovih/uploads/Archivos/Articulo/Nuevas%20formas%20de%20liderazgo%20en%20equipos%20de%20trabajo-211.pdf>.
- González, R. (2010). Liderazgo resiliente: un nuevo paradigma en el perfil del líder. Capital Humano, 240, 28-30.
- Grotberg, E. (1995). *Guía de Promoción de Resiliencia en los Niños para Fortalecer el Espíritu Humano*. Traducción: Suarez, O. [Documento en línea]. Disponible: http://www.bernardvanleer.org/Guia_de_promocion_de_la_resiliencia_en_los_ninos_para_fortalecer_el_espiritu_humano. [Consulta: 2017, Enero30].
- Gómez M. y Leal M. (2010) Resiliencia gestión ambiental y desarrollo humano en los organismos públicos. Maracaibo Estado Zulia.
- Ibarra J. y García M. (2011) Modelo sobre la calidad de vida en el Instituto Pedagógico de Caracas desde la perspectiva de la comunidad institucional. Revista de investigación Volumen 35 N°73 Disponible en http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1010-29142011000200014
- Martínez de Mandojana I. (2014) Trabajando desde las fortalezas, una apuesta por las personas. Revista Edetania: Estudios y propuestas socio educativas (45) 218-211.
- Meneghel I., Salanova, M. Martínez, I. (2013). El camino de la resiliencia. Revista de Psicología, 31(2) 13-24. España.

- Lynch M. & Cicchetti D. (1998) An ecological transactional analysis of children and contexts: The longitudinal interplay among child maltreatment, community violence and children symptomatology Development and psychopathology, 10, pp 235–258.
- Organización Mundial de la Salud (1993) Recuperado el 10 de Junio, desde, http://www.competenciaslaborales.net/es/las_10_habilidades_para_la_vida.html.
- Pérez A. (2012) Gerencia estratégica y liderazgo resiliente en la conducción de instituciones del sector público. Tesis Doctoral Universidad Rafael Bellosillo Chacín. Maracaibo Venezuela.
- Pérez de Materano G., Yáñez de Urrutia N., y Peñaloza M. (2014) Estado de la resiliencia en Venezuela. Revista Encuentro Educativo. N° 21 (2) 198.
- Rodríguez N y García N. (2005) La noción de calidad de vida desde diversas perspectivas. Revista de investigación 57: 1-24.
- Rodríguez A. (2009) Resiliencia. Revista Psicopedagógica. 26(80): 291-302.
- Sánchez-López, M. y Aparicio, M. (2001). Estilo de vida: avances en su medida y sus relaciones con otros conceptos psicológicos. Revista de Psicología de la PUCP, N° XIX, 1, 5-26.
- Sambrano J. (2010) *resiliencia transformación subjetiva en la adversidad*. Venezuela: Editorial ALFA.
- Seligman, M. (2005). *La auténtica felicidad*. Editorial B.S.A.
- Shillingford, M., & Lambie, G. (2010). Contribution of professional school counselors' values and leadership practices to their programmatic service delivery. *Professional School Counseling*, 13(4), 208-307.
- Stone, C., & Dahir, C. (2006). *The transformed school counselor*. Boston: Lahaska Press.