

LA ORIENTACIÓN EN SUDÁFRICA COMO UNA TRAVESÍA DE JUSTICIA SOCIAL

*Maximus Monaheng Sefotho **

Resumen

Este artículo abarca el tema de la Orientación Profesional en Sudáfrica. La educación de la gente morena esta contextualizada en la injusticia social desde la época del sistema del *apartheid* hasta el día de hoy. La pregunta de esta investigación fue: ¿Cómo contribuyen las experiencias de ferias de carreras para estudiantes que viven en comunidades pobres a modelos innovadores para una provisión de orientación profesional socialmente justa? La metodología fue cualitativa-fenomenológica con el diseño de caso auto etnográfico. El sistema del *apartheid* fue diseñado para sujetar a la gente negra. El arquitecto de aquel sistema, una vez declaró una exclusión política y sistematizada del niño negro a partir del sistema educativo de bantú para la gente morena a quienes fueron descuidadas. En este trabajo muestro cómo la orientación profesional fue un sistema usado por el gobierno para marginalizar al niño moreno. La psicología sigue siendo utilizada como herramienta para conquistar a los alumnos negros. La gran mayoría de ellos no alcanzan ingresar en programas educativos, con la consecuencia de un número menos importante de profesores negros en el campo de la orientación profesional. Este viaje de injusticia social está presente en el sistema educativo sudafricano hasta hoy y como una medida hacia la descolonización e inclusión, el *status quo* tiene que cambiar.

Palabras claves: Orientación profesional, justicia social, desempleo juvenil, *apartheid*

Introducción

El “fenómeno político” dominaba la educación tradicional sudafricana, donde la educación negra a partir de 1650, de los años 1800 y la nativa de los '20 hasta la actual, estaba caracterizada por una injusticia social acerca de la educación nativa que se refería únicamente al niño moreno y “[...] se caracterizaba por un rápido deterioro estructural de las escuelas negras” (Jansen, 1990: 196). El gobierno del

* Universidad de Pretoria, Sudáfrica. E-mail: max.sefotho@gmail.com

apartheid “ha utilizado la educación superior como una herramienta para promover una política de desarrollo separado” (Nkomo, 1981: 126) lo cual condujo al desarrollo de la promulgación de la Educación de Bantú (africano negro). Fue el presidente, Hendrik Verwoerd, conocido como el arquitecto de dicha ley de 1953, quien declaró que “No hay lugar [para el africano] en la comunidad europea [blanca] por encima del nivel de ciertas formas de trabajo” (en Flederman, 2011: 22). Según Verwoerd, el niño africano, negro, no debía gozar de oportunidades para educarse a niveles por encima de lo artesanal, y solamente debía quedarse como obrero, sin acceso a la educación universitaria:

No hay espacio para él [el “nativo”] en la Comunidad Europea por encima de ciertas formas de trabajo. Por esta razón, no tiene ninguna ventaja para él recibir una formación que tenga su propósito en la absorción de la Comunidad Europea, donde no puede ser absorbido. Hasta ahora ha sido sometido a una escuela que lo alejó de su comunidad y lo engañó mostrándole los pastos más verdes de la Sociedad Europea, donde no se le permite comer. (en Molteno, 1984: 92 - 93).

Como resultado de la educación bantú el niño moreno con una educación de calidad inferior quedó en una “trampa de pobreza” sistematizada y sostenible (Spaull, 2015, p.35). La pobreza de la gente negra del país se puede vincular directamente al *apartheid* (Seekings, 2011), ya que “en Sudáfrica, la discriminación institucionalizada ha exacerbado la pobreza y la desigualdad” (Viljoen & Maseko, 2013: 74). La trampa de la pobreza es el “legado más fuerte del capital social ineficaz y los caminos bloqueados” para un niño moreno (Adato y otros, 2004: 1) a partir de que “el sistema escolar que atiende al 80% de la población se construyó sobre bases débiles y continúa proporcionando resultados de aprendizaje de mala calidad” (Taylor & Muller, 2014: 226). El niño negro no tiene que hacer nada con las matemáticas y la ciencia, por eso, no necesita estudiarlas.

La orientación profesional en Sudáfrica se supone que se aloja, sufre la misma desgracia que la educación de bantú. Según Lara Kay y David Fretwell (2003), “Antes de 1990, el Departamento de Mano de Obra (que fue renombrado Departamento de Trabajo en 1994) era responsable de la prestación de servicios de orientación profesional para personas blancas exclusivamente. La mano de obra negra fue controlada por medio del control de flujo y la reserva de empleo, que restringía el movimiento y su acceso.

Los servicios ofrecidos a los blancos por el Departamento de Recursos Humanos antes de 1990 incluían:

- Servicios individuales de orientación profesional utilizando la evaluación de instrumentos psicométricos que ponían a prueba aptitudes, intereses, valores y entrevistas. Se centró en los alumnos de 16 años o más para ayudarlos a elegir estudios terciarios.

- Servicios de orientación profesional para personas con discapacidad, para ayudarles a elegir cursos adecuados que fueron financiados por el Plan de Becas para Personas con Discapacidades, administrado por el Departamento.
- La publicación de *Mi Carrera*, guía de información de carreras universitarias.
- “El Mentor”, consejería de la carrera de informática e información.
- El desarrollo y estandarización de una batería de prueba de aptitud para uso departamental, conocido como la Batería de Prueba de Aptitud de Manpower
- Servicios de ajuste de carrera para funcionarios gubernamentales que tenían problemas en sus empleos en el Servicio Público.

Estos servicios fueron exclusivamente para los alumnos blancos y nada para los negros, causando mucha confusión entre los profesionales. Esta confusión se enmarca en la afirmación blanca en la cual la orientación profesional, introducida por primera vez en la década del ‘30 en Sudáfrica, era el privilegio de los blancos (Dovey, 1983). Por ende, ellos protegen este privilegio hasta el día de hoy, pero de manera sutil. La orientación profesional era ajena al niño moreno y un instrumento del gobierno del *apartheid* para subyugar a los estudiantes morenos. Consecuentemente, hubo un gran abandono de la disciplina en las escuelas negras que impregna el sistema educativo hasta nuestros días: “la orientación de la carrera en las escuelas negras exacerbó aún más la discriminación del niño moreno. Según Govender (2016, p.247), “la desigualdad persiste y va en aumento” (Sefotho, 2017: s/p). Este escenario también existe en la profesionalización de la orientación. Por la calidad alta de requisitos para entrar en este campo, los candidatos negros encuentran muchos retos. Primero que nada, la calidad de educación que recibieron en bachillerato no prepara a los alumnos negros adecuadamente para entrar en carreras de alta calidad, así como predijo Verwoerd.

Con el gobierno democrático, en 1994 Sudáfrica tomó una postura en relación con el desarrollo de carrera (*career development*) como un concepto de cobertura y un imperativo político para la orientación profesional, el asesoramiento y la información, mediante la introducción de un sistema nacional de desarrollo de carrera (Keevy y otros, 2012).

El desarrollo de la carrera es visto como un proceso inclusivo de por vida, “la constelación total de factores económicos, sociológicos, psicológicos, educativos, físicos y al azar que dan forma a la carrera” (Sears, 1982: 139). Sin embargo, todavía existe una gran confusión en Sudáfrica (Maree & Westhuizen, 2011); las universidades, el currículo, la práctica y la investigación hacen hincapié en asesoramiento vocacional, el ámbito social enfatiza la orientación profesional, mientras que la política se centra en el desarrollo de la carrera (Sefotho, 2017: s/p).

Quienes ofrecen estos servicios parecen también estar confundidos y siempre hay conflictos acerca del alcance de la práctica.

Actualmente, en los programas de Psicología Educativa, se encuentran más estudiantes blancos llenando las plazas en las Universidades. En este campo, los profesionales son en su mayoría blancos, quienes no entienden las distintas culturas de la población negra. Muchos de estos profesionales:

[...] abren negocios privados de psicología, es decir, solo la gente con recursos alcanza sus servicios. Por lo tanto, la mayoría de la gente negra no tiene acceso a los servicios de orientación profesional. Entre los once idiomas oficiales de Sudáfrica, solo el inglés y Afrikaans son, en su mayoría, los lenguajes usados en la terapia y los servicios psicológicos (Sefotho, 2017: s/p).

Sin embargo, la mayoría de los estudiantes, al no usar el inglés como primera lengua, se les complica comunicarse en este idioma (Maree & Westhuizen, 2011). Los *tests* tampoco son de Sudáfrica, lo que genera, claramente, un daño en los niños. Sumado a ello, la falta de servicios marginaliza a la gente negra, lo que equivale a desigualdad educativa e injusticia social (Fiske & Ladd, 2006).

Hacia la nueva dirección

Con el cambio del gobierno del *apartheid* al democrático, la gente negra entró en una etapa difícil. En su mayoría, los cambios fueron netamente emocionales y no eran buenos para el país, por ejemplo, el cambio drástico del sistema educativo, quitando todo lo relacionado al *apartheid*, incluso, la orientación profesional/escolar (*School Guidance*), poniéndolo bajo orientación de vida (*Life Orientation*). Al respecto, Sean Jones afirma:

[...] la Orientación Profesional sigue siendo una competencia poco desarrollada en nuestra sociedad” porque “a partir de 1967, la orientación era una asignatura obligatoria en las escuelas blancas y, en 1981, los profesores fueron designados en las escuelas negras como parte de las reformas encaminadas a la agitación negra (Nzeleni, 2015: 24).

Pero, por el contrario, los maestros no fueron capacitados para el campo de la orientación profesional, por lo que carecen de una correcta y completa preparación.

La nueva dirección

La nueva dirección educativa es hacia una visión de justicia social (Flederman, 2011). El gobierno encargó a su ministro crear un sistema de Educación Superior que fuera acorde a las necesidades de la gente y, a su vez, a su diversidad. En este sentido, Sudáfrica es el país más diverso del mundo, lo que dificulta el desarrollo de servicios. Pero es importante que el gobierno implemente el proyecto de cambio con consciencia y moralidad (Watson, 2010).

Esta nueva visión, tuvo como punto de partida combatir la fragmentación en el campo de la orientación profesional:

En 2012, el Departamento de Educación Superior y Formación (DHET), en colaboración con The South African Qualifications Authority (SAQA), asumió el liderazgo y desarrolló un marco de políticas para la gestión y el acceso a la información y servicios de Orientación Profesional en Sudáfrica (SAQA, 2012: 8).

El año anterior en 2011, se realizaba por primera vez en el continente africano el *2011 International Career Guidance Conference in South Africa*, paso fundamental en el desarrollo del discurso sobre la orientación profesional.

En 2012, se desarrolló el *Framework for Cooperation in the provision of Career Development (Information, Advice and Guidance) Services in South Africa*. Para evitar cualquier confusión en cuanto a términos, se decidió hablar de “*Career Development*” (Desarrollo de carrera), lo cual significa e incluye orientación para toda la vida, para el aprendizaje y el trabajo y se relaciona con las agendas políticas vinculadas con el aprendizaje permanente, el desarrollo y la inclusión social.

Du Toit y Van Zyl (2012), para evitar errores de interpretación o confusiones, aclaran:

En términos de información de carrera, orientación y consejería, la Declaración Nacional del Currículo Grados R a 12 (enero de 2012) y la Declaración de Política de Currículo y Evaluación para Orientación de Vida, los grados 10 a 12 (enero 2012) son relevantes. La Declaración Nacional del Currículo, grados R a 12 prevé un tema llamado “Habilidades de Vida” en las fases de fundación, intermedia y bachillerato de la escuela. Este tema se compone de los siguientes temas: conocimiento inicial (sólo en la fundación fase); y las artes creativas, la educación física y el bienestar social y personal (en todas las fases). El Currículo y la Declaración de Política de Evaluación para Orientación de Vida de los grados 10 al 12 es marco de desarrollo profesional durante los tres últimos años de la escuela. El desarrollo profesional es uno de seis temas (llamados “carreras y opciones de carrera”) en el tema llamado “Orientación de Vida” (2012: 30).

De buena fe, el gobierno hace lo posible para resolver la injusticia social, consecuencia del *apartheid*. El sistema educativo es uno de los más complejos que hay en el país, debido a su diversidad pero también, fundamentalmente, porque sigue sufriendo desigualdad. Aunque la orientación profesional es una prioridad gubernamental, la implementación de políticas demora mucho. Hoy en día, se encuentran los siguientes modelos y documentos acerca de las políticas relacionadas con la orientación profesional:

1. Framework for Cooperation in the provision of Career Development (Information, Advice and Guidance) Services in South Africa (2012).
2. Competency Framework for Career Development Practitioners in South Africa (2015).

Así, se espera que el currículo cubra la orientación bajo las siguientes áreas:

Cuadro 1. Áreas de formación curricular

Provider – Proveedor	Type - Tipo	
Higher Education Educación Superior	Career Counselling Consejería de Carrera	Career Guidance Orientación Profesional
General and Further Education and Training Formación general y posterior	Career Guidance Orientación profesional	Life Orientation Orientación de la vida Learner Support Apoyo al alumno
Trades and Occupations	Career development Desarrollo profesional	Career pathing Carrera profesional

Desempleo juvenil

El desempleo juvenil es un problema internacional. El pronóstico global señala que habrá empleo vulnerable de 1.400 mil millones de personas en 2018 (International Labour Organization, 2017). La situación de los jóvenes aun aumenta rápido y son los más afectados porque “no disponen de redes suficientes para obtener información sobre oportunidades de empleo, así como recursos financieros y movilidad para buscar trabajo” (Yu, 2013: 545). En Sudáfrica, el desempleo es a menudo relacionado con la pobreza entre la mayoría de los jóvenes morenos como consecuencia del *apartheid* (Van Der Berg, 2011). También existe entre los jóvenes con calificaciones universitarias, a pesar de que ellos estudiaban con la meta de encontrar trabajo. Señalan Precious Mncayi y Steven Dunga:

Las perspectivas de empleo de un graduado parecen depender de la cualificación específica del título obtenida en lugar de meramente en el logro de una titulación terciaria [...] los puestos de trabajo disponibles son superados por el número de graduados que salen de las universidades cada año ... Por lo tanto, Menos en parte una función de las opciones de carrera no son informadas (2016: 414).

Consecuentemente, esto significa la importancia de la orientación en el contexto de Sudáfrica. Por lo expuesto, mi experiencia de cuatro años también muestra que los jóvenes de bajos recursos no tuvieron oportunidades de aprovechar los servicios de orientación. ¿No es claro por qué no? El gobierno ha desarrollado muchos programas de apoyo, tal como el *Ketha*, es decir, elegir, y otro de alcance telefónico o por internet llamado *Línea de ayuda para el asesoramiento profesional* (Flederman, 2011). El programa más importante en cuanto alcance es el de radio. Sin embargo, parece que estos servicios no alcanzan a los jóvenes en sus contextos, así como es-

peraba el gobierno. Por eso, indican Mncayi y Dunga. “tal vez, entonces, los servicios de orientación profesional ofrecidos no están bien adaptados a las necesidades de los estudiantes” (2016: 414). Con base en esto, Jacobus Maree (2009) considera que hay falta de visión en el campo de la orientación profesional. A continuación, reviso los servicios de la orientación en Sudáfrica.

Los servicios de la orientación profesional

Según SAQA (2012, p. 9), los servicios de la orientación profesional en Sudáfrica son ofrecidos por:

- I) Escuelas (GET y FET);
- II) Colegios FET;
- III) Instituciones de enseñanza superior y de formación (universidades y universidades tecnológicas);
- IV) Servicios públicos de empleo;
- V) Autoridades de capacitación en educación de competencias (SETAs);
- VI) Organismos estatutarios;
- VII) Servicios no gubernamentales;
- VIII) Servicios privados.

Con esta cantidad de instituciones, no queda claro quién ofrece qué tipo de servicio, de tal manera que existe una gran confusión. Durante mucho tiempo no hubo política social sobre la orientación profesional. Ahora que la hay, se necesita aclarar las áreas de servicio según las instituciones y tener reglas más éticas. El Department of Higher Education and Training (DHET), se enfoca en el asesoramiento y orientación en materia de información (Information Advice and Guidance), tal como aparece en Inglaterra. La pregunta es: ¿qué significa para Sudáfrica, sobre todo para los proveedores de la orientación profesional? Este artículo presenta muchos retos que tiene que enfrentar el campo de la orientación profesional. Queda claro que todavía falta mucho por hacer para que haya justicia social.

Modelos innovadores

Investigadores muy involucrados y sabios en el campo de la orientación profesional han desarrollado nuevos modelos - tal como Kobus Maree y Van Der Westhuizen (2011) - haciendo hincapié en la transformación e indigenización de la Psicología en Sudáfrica (Ebersöhn, 2012). El discurso contemporáneo sigue el postmodernismo (Maree & Beck, 2004), una filosofía que avala la variedad de la verdad: que no hay una sola verdad para todos, sino que todos tenemos diferentes criterios sobre la verdad según nuestro punto de vista. El modelo nuevo de la orientación de carrera es para la post-modernidad (Maree y otros, 2008), una época nueva. También informan,

que será “un camino difícil hacia la esperanza” (Maree & Molepo, 2004: 47). Este camino hacia la esperanza, es un camino de justicia social, que sana y abre caminos al mundo de la igualdad; el mundo del trabajo decente para todos. Uno de los caminos que abrieron fue la fundación del Pace Career Centre (PACE) en 1991 con la meta de aportar información sobre los servicios de la orientación profesional. El modelo de PACE logra alcanzar a los alumnos en comunidades menos desarrolladas por encima de muchos otros programas (Pace Career Center, 2017).

Otro modelo fue desarrollado por el Departamento de Educación Superior basado en el concepto de *Khetha* -que significa elegir- que se encuentra en Isi Zulu y Sesotho, dos de los once idiomas oficiales de Sudáfrica. Se escriben igual y significan lo mismo (Bransony otros, 2015). Según Nevika Singh (2016), *Khetha* es una campaña en línea de ayuda para elegir una carrera y es una manera avanzada para jóvenes postescolares, quienes necesitan mucho de la orientación profesional.

Metodología

La metodología de este artículo fue cualitativa-fenomenológica (Lin, 2013), iluminada por la filosofía postmoderna (Diéguez, 2006), el paradigma constructivista-interpretativo (Thanh & Thanh, 2015) y el diseño de caso auto etnográfico. En el ámbito etnográfico, se siguió su narrativa, que facilita la utilización de mi propia experiencia con la meta de politizar la experiencia humana y la búsqueda del sentido social de lo vivido por los alumnos quienes participan en las ferias (Ellis y otros, 2011). La auto-reflexión constituyó la manera básica de recolectar datos e ir formulando los temas de este estudio. La reflexión (Furman Langer y otros, 2007) fue sobre mis vivencias de las ferias de carreras que he dado por cuatro años, y cómo éstas contribuyen al desarrollo de modelos innovadores para una provisión de orientación profesional socialmente justa, que responde a las necesidades de estudiantes de escuelas en comunidades de bajos recursos. Analicé también los documentos, informes de las ferias (Bowen, 2009) y las notas y fotografías de lo que observaba (Mulhall, 2002); etnografía visual (Schwartz, 1989), sin la interferencia del uso de la cámara con fenómenos naturales. Mientras reflexionaba, tomaba nota y registraba en mi libro o en mi celular.

Análisis de datos

La transcripción de datos fue hecha por el investigador en un tiempo de tres semanas. Los datos fueron analizados según el Análisis Fenomenológico Interpretativo (AFI) porque es un tipo idóneo para cuentos o narrativas, pensamientos y emociones acerca de experiencias personales (Palmer y otros, 2010). La AFI “busca ‘dar voz’ al fenómeno” de la investigación (Wagstaff y otros, 2014: 2), en este caso, la feria de carreras. Yo leía la transcripción varias veces y apuntaba notas de lo que llamaba mi atención en el margen de la página, siguiendo el método ideográfico de análisis sugerido por Smith,

Jarman y Osborne (1999). En el primer paso, busca uno temas en la transcripción, luego “se buscan conexiones entre temas preliminares para desarrollar temas generales” (Smith y otros, 1999: 222). Al final, surgieron los siguientes tres temas o ejes: las ferias de carreras brindan información beneficiosa, el empoderamiento de la comunidad trae sustentabilidad y la falta de armonización en la orientación profesional.

Resultados

Presento los resultados de dichos ejes de manera breve. Las investigaciones cualitativas, suelen presentar resultados en forma de temas, para que así se evidencien las narrativas o historias de los participantes. En este caso mediante el estudio ideográfico teniendo en cuenta reflexiones, observaciones y análisis de documentos, así como de fotografías.

Las ferias de carreras brindan información beneficiosa

Mi experiencia con ferias de carrera desde hace más de diez años ha señalado que son beneficiosas para alumnos de bajos recursos donde no hay alcance suficiente de medios de comunicación, así como internet y radio. Las ferias son usadas como el vehículo para compartir información directamente con los alumnos. Es un día especial en el que los alumnos tienen la oportunidad de escuchar a distintos exponentes hablar sobre diferentes temas relacionados con el mundo del trabajo. Primero, la fundamentación, es hablar sobre el currículo y qué materia se relaciona con qué tipo de carrera. Luego sigue la charla sobre el sentido de sí mismo, el asunto que relaciona el carácter y habilidades sobresalientes de cada uno. Se comparte la información de las universidades que hay en el país y qué programas ofrecen. También hay información sobre los departamentos financieros y los requisitos relevantes para ayudar a los alumnos. Las ferias animan a los futuros estudiantes que construyen sus carreras según las necesidades de sí mismos, de los empleadores y del mercado laboral. Para los jóvenes no escolarizados, es importante seguir con el modelo de la carrera en la comunidad ya que, la mayoría que asistieron a aquel evento, señalaron que se beneficiaron porque muchas veces al no estar escolarizados nadie los toma en cuenta, aunque es necesario que ellos tengan la oportunidad de pensar sobre sus carreras.

El empoderamiento de la comunidad trae sustentabilidad

A partir de las ferias, hemos desarrollado programas de apoyo para la comunidad. Primero empezamos con los maestros, quienes se quedan con los alumnos después del evento de la feria. Muchas veces, los maestros reportan que aprovechan también para pensar y repensar sobre sus carreras. Ellos no tuvieron la oportunidad de ser orientados y, por lo tanto, sienten que están en carreras no deseadas. Pero con base en lo que aprenden de las ferias, van a poder a ayudar a los alumnos mejor que antes, mientras piensan en cómo van a mejorar sus carreras también.

La otra parte de la comunidad fundamental para nuestro programa, son los trabajadores de las bibliotecas comunitarias. Como centros de servicio, tienen que saber cómo ayudar a los alumnos a buscar información importante. Hemos tenido el primer entrenamiento este año (2017), donde los participantes desarrollaron páginas *web* donde van a comunicarse con los alumnos y poner información importante sobre carreras. Los que participaron, le dieron mucho sentido y expresaron una gran satisfacción sobre el apoyo. También hemos invitado a los líderes de la comunidad a las ferias, así como gente importante, con el anhelo de desarrollar sus comunidades y ayudar a los alumnos a salir adelante.

Falta de armonización en la orientación profesional

La reflexión que he tenido me lleva a la falta de armonización de la orientación profesional en Sudáfrica. Es difícil seguir el hilo conductor de la orientación desde la educación básica. La falta de política social fue en gran parte la base del problema de la desarmonización. Muchos proveedores de los servicios de orientación hacen cada quien lo suyo. No es fácil desagregar quién ofrece cual tipo de servicio. De la misma manera, no es fácil implementar el currículo de la orientación profesional, porque no queda claro cuál es el eje de Psicología de carreras en Sudáfrica.

Discusión de resultados

El proceso de la orientación de carreras es a menudo entre un orientador y un individuo o grupos pequeños. Así, se supone que los que pueden asistir a estas sesiones tienen éxito sobre la elección de carreras. En Sudáfrica, la mayoría de alumnos en comunidades de bajo recursos no tienen la facilidad para asistir a sesiones de orientación, aunque lo necesitan. La mayoría de las escuelas marginadas no tienen maestros preparados para dar servicios de la orientación. Tampoco hay psicólogos en tales escuelas. Lo más alcanzable son las ferias de carreras, cuando las hay. Las ferias son como una alternativa a la falta de servicios en esas escuelas. La ventaja es que, en un solo día, el alcance es mayor que lo que uno hace con los individuos o grupos pequeños. La mayoría de las bibliotecas que hay en las comunidades de bajo recursos, no tienen información sobre las carreras. Muchos de ellos tienen libros de donación y materiales informativos, los cuales, muchas veces, no tienen ninguna relación con el contexto o el currículo del país. Durante las ferias, compartimos información pertinente al ingreso a las universidades, las materias que hay, el apoyo financiero que se puede encontrar y otro tipo de información para apoyar a los estudiantes.

Es importante que la comunidad forme parte de los que asisten a las ferias para aprender sobre las carreras. En este sentido, puede ser que les sirva a los padres de familia para poder apoyar a sus hijos en la elección, porque a veces son los propios padres quienes se constituyen en barreras cuando sus hijos eligen carreras. En

cuanto tienen la información apropiada, es factible tomar decisiones apropiadas, pero sobre todo en el apoyo a los hijos.

Los líderes de la comunidad también son relevantes para el proyecto de las ferias en comunidades de bajos recursos. El personal de las bibliotecas comunitarias juega un papel central, ya que permite seguir brindando la información, aún para los jóvenes que no asisten a las ferias. Es importante que los trabajadores de las bibliotecas comunitarias tengan talleres sobre la modalidad de información usando la tecnología e internet. Así, pueden ayudar a mucha gente a distancia.

La falta de armonización en el campo de la orientación profesional es algo global, pero es más profunda en algunos países. La desarmonización es una desventaja en un país tan complejo como Sudáfrica, por lo que es urgente armonizar la orientación profesional en el currículo, las materias en las escuelas, las universidades y otros espacios. Los proveedores también deben regularizar su provisión de servicios para el control y observación de la ética profesional. Es necesario pensar en los maestros de Sudáfrica porque la mayoría no tienen la preparación adecuada para acompañar en la orientación, y en la información, además es necesario el conocimiento en el campo de la Psicología en general. No cabe duda de que la educación, provisión de servicios de manera transdisciplinaria puede ser una gran ventaja para todos, en vez de pelear entre disciplinas hermanas para un mayor impacto de la intervención de la orientación profesional (Miles y Naidoo, 2017).

Sudáfrica es un país donde la mayoría de los jóvenes están entrampados en el desempleo, aunque muchos de ellos terminaron sus carreras universitarias. En el espíritu de la justicia social, cabe señalar que esta situación puede ser vista como una oportunidad de entrenar de nuevo, de manera especial y específica a los jóvenes desempleados en las materias de orientación para crear el empleo y, al mismo tiempo, ayudar a las comunidades de bajos recursos. También parece relevante desarrollar el espíritu empresarial entre los jóvenes. En el currículo revisado, habrá que enfatizar lo importante que es pensar en la innovación y creación del empleo entre los jóvenes y que los programas del gobierno favorezcan tal contexto.

Conclusión

En este artículo, traté de reflexionar sobre la orientación profesional en mi país. La trayectoria de este campo fue de separación y discriminación entre los blancos y negros de Sudáfrica, siempre favoreciendo a los primeros. La base del sistema educativo fue un fenómeno político dirigido por el sistema del *apartheid*, cuya consecuencia fue la exclusión del niño negro y el menor desarrollo de servicios dirigidos a él. La orientación profesional requiere de un gran giro y mucho trabajo para cambiar las actitudes, los sistemas y el currículo. Se necesita también una armonización de la orientación en el currículo de la primaria, la secundaria, el bachillerato, las universidades

y otras instituciones. Este trabajo demostró los problemas que hay en la orientación profesional, pero asimismo señaló las oportunidades que hay, sobretodo, para los jóvenes desempleados. En conclusión, se supone que la armonización del campo de la Psicología, especialmente la orientación profesional, tiene el potencial necesario para aliviar la injusticia social resultado de los cambios políticos sudafricanos.

Enviado: 24-9-2017

1° Revisión recibida: 15-10-17

2° Revisión recibida: 28-10-17

Aceptado: 9-11-17

Referencias

- Adato, M., Carter, M., y May, J. (2004). Exploring Poverty Traps and Social Exclusion in South Africa Using Qualitative and Quantitative Data [en línea] Recuperado de <<https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/events-documents/656.pdf>>
- Bowen, G. A. (2009). "Document analysis as a qualitative research method". En *Qualitative research journal*, 9(2), pp. 27-40.
- Carlsson, S. (2014). *Från idrott till Life Orientation: -enkvalitativ studie om idrottsämne-ställning på enskolor i Sydafrika*. Karlstadsuniversitet: s/d.
- Department of Higher Education and Training (2012). *Framework for Cooperation in the provision of Career Development (Information, Advice and Guidance) Services in South Africa*. Pretoria: Department of Higher Education and Training.
- Diéguez, A. (2006). "La ciencia desde una perspectiva postmoderna: Entre la legitimidad política y la validez epistemológica". Ponencia presentada en las *II Jornadas de Filosofía: Filosofía y política*. Málaga.
- Dovey, K. (1983). "Guidance and Counselling Services in the Republic of South Africa". *Personnel & Guidance Journal*, 61(8), s/p.
- Du Toit, R. y Van Zyl, L. (2012). *An Environmental Scan of Career Advice Services in South Africa 2012*. Pretoria: SAQA.
- Ebersohn, L. (2012). "Imagining career resilience research and training from an indigenous knowledge production perspective". En *South African Journal of Higher Education*, 26(1), pp. 800-812.
- Ellis, C., Adams, T. y Bochner, A. (2011). "Autoethnography: An Overview". En *Historical Social Research / Historische Sozialforschung*, 36(4) 138, pp. 273-290.
- Fiske, E. y Ladd, H. (2006). "Racial equity in education: How far has South Africa come? En *Perspectives in Education*, 24(2), pp. 95-108.

- Flederman, P. (2011). "A career advice helpline: a case study from South Africa". En *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 11(2), pp. 111-123.
- Furman, R., Langer, C. L., Davis, C. S., Gallardo, H. P. y Kulkarni, S. (2007). "Expressive, research and reflective poetry as qualitative inquiry: A study of adolescent identity". En *Qualitative Research*, 7(3), pp. 301-315.
- Govender, J. (2016). "Social justice in South Africa". *Civitas - Revista de Ciências Sociais*, 16(2), pp. 237-258.
- International Labour Organization, 2017. *World Employment and Social Outlook: Trends 2017*. International Labour Office-Geneva: ILO.
- Jansen, J. (1990). "Curriculum as a Political Phenomenon: Historical Reflections on Black South African Education". En *The Journal of Moreno Education*, 59(2), pp. 195-206.
- Jones, S. (2016). *South Africa faces career guidance challenges - Artisan Training Institute* [en línea] Recuperado de <<https://goo.gl/21LfMi>>
- Kay, L. E., y Fretwell, D. H. (2003, April 15). *Public policies and career development: A framework for the design of career information, guidance and counselling services in developing countries (Country Report on South Africa)*. Washington, DC: World Bank.
- Keevy, J., Steenekamp, S. y West, P. (2012). "Career development within the context of the South African National Qualifications Framework". En *South African Journal of Higher Education*, 26(4), s/p.
- Lin, C. S. (2013). "Revealing the 'essence' of things: Using phenomenology in LIS Research". En *Qualitative and Quantitative Methods in Libraries (QQML)*, 4, pp. 469-478.
- Maree, J. G. (2009). "Career counselling in the 21st century: South African institutions of higher education at the crossroads". En *South African Journal of Higher Education*, 23(3), pp. 436-458.
- Maree, J. G. y Beck, G. (2004). "Using various approaches in career counselling for traditionally disadvantaged (and other) learners: some limitations of a new frontier". En *South African Journal of Education*, 24(1), pp. 80-87.
- Maree, K., Ebersohn, L. y Vermaak, B. (2008). "Confronting the effects of unemployment on achievement motivation: The case for postmodern career facilitation". En *Perspectives in Education*, 26(3), pp. 55-68.
- Maree, J. G. y Molepo, J. M. (2004). "Facilitating post-modern career counselling in the Limpopo province of South Africa: A rocky ride to hope". *Australian Journal of Career Development*, 13(3), pp. 47-54.
- Maree, J. G. y Westhuizen, C. (2011). "Professional counseling in South Africa: A landscape under construction". En *Journal of Counseling & Development*, 89(1), pp. 105-111.

- Miles, J. y Naidoo, A. V. (2017). "The impact of a career intervention programme on South African Grade 11 learners' career decision-making self-efficacy". En *South African Journal of Psychology*, 47(2), pp. 209-221.
- Molteno F. (1984). "The historical foundations of the schooling of black South Africans". En Kallaway P. (Ed.), *Apartheid and education: Education of black South Africans*. Johannesburg: Ravan Press.
- Mulhall, A. (2003). "In the field: notes on observation in qualitative research". *Journal of advanced nursing*, 41(3), pp- 306-313.
- Mncayi, P. y Dunga, S. H. (2016). "Career choice and unemployment length: A study of graduates from a South African university". En *Industry and Higher Education*, 30 (6), pp. 413-423.
- Nkomo, M. (1981). "The contradictions of Bantu education". En *Harvard educational review*, 51(1), pp. 126-138.
- Nzeleni, L. (2015). Provision of Guidance and Counselling Services in the Schools in the Transkei Sub-Region of the Eastern Cape [Doctoral dissertation, University of South Africa].
- Pace Career Center, (2017). PACE SERVICES [en línea] Recuperado de <<http://www.pacecareers.com/services.html>>
- Palmer, M., Larkin, M., de Visser, R. y Fadden, G. (2010). "Developing an interpretative phenomenological approach to focus group data". En *Qualitative Research in Psychology*, 7(2), pp. 99-121.
- SAQA (2012). *An environmental scan of career advice services in South Africa*, [en línea] Recuperado de <<https://goo.gl/vKYZGT>>.
- Schwartz, D. (1989). "Visual ethnography: Using photography in qualitative research". En *Qualitative sociology*, 12(2), pp. 119-154.
- Sears, S. (1982). "A definition of career guidance terms: A National Vocational Guidance Association perspective". *Vocational Guidance Quarterly*, 31(2), pp. 137- 143.
- Seekings, J. (2011). "Poverty and inequality in South Africa, 1994-2007". En *After Apartheid: Reinventing South Africa*, 21, s/p.
- Sefotho, M. (2017). "Visiones de la orientación en Sudáfrica: Un viaje de injusticia social". En *Revista Latinoamericana de Orientación y Desarrollo Humano* [en línea] . Recuperado de <<https://goo.gl/rbb4T1>>
- Singh, N. (2016). *Career guidance needs of post-secondary learners who utilised a career advice services helpline*. University of Pretoria: Master's dissertation.
- Smith, J.A., Jarman, M. y Osborne, M. (1999). "Doing Interpretative Phenomenological Analysis". En M. Murray y K. Chamberlain (Eds.) *Qualitative Health Psychology: Theories and Methods*. London: Sage.
- Spaul, N. (2013). "Poverty & privilege: Primary school inequality in South Africa". En *International Journal of Educational Development*, 33(5), pp. 436-447.

- Taylor, N. y Muller, J. (2014). "Equity deferred: South African schooling two decades into democracy". En *Closing the Achievement Gap from an International Perspective*. Springer Netherlands.
- Thanh, N. C. y Thanh, T. T. (2015). "The interconnection between interpretivist paradigm and qualitative methods in Education". En *American Journal of Educational Science*, 1(2), pp. 24-27.
- Van Der Berg, S. (2011). "Current poverty and income distribution in the context of South African history". En *Economic History of Developing Regions*, 26(1), pp. 120- 140.
- Viljoen, D. J. y Maseko, N. (2013). Perceived causes of poverty of the post-apartheid generation. S/d.
- Wagstaff, C., Jeong, H., Nolan, M., Wilson, T., Tweedlie, J., Phillips, E., Senu, H. y Holland, F. (2014). "The Accordion and the Deep Bowl of Spaghetti: Eight Researchers' Experiences of Using IPA as a Methodology". En *The Qualitative Report*, 19(24), pp. 1-15. [en línea] Recuperado de <<https://goo.gl/5xJEbu>>
- Watson, M. (2010). "Career psychology in South Africa: Addressing and redressing social justice". En *Australian Journal of Career Development*, 19(1), pp. 24-29.
- Yu, D. (2013). "Youth unemployment in South Africa revisited". En *Development Southern Africa*, 30(4-5), pp. 545-563.