

ANÁLISIS REFLEXIVO DE LOS ELEMENTOS QUE PAUTAN LA GESTIÓN DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL.

Torres Guevara, Nolvys Caridad ⁽¹⁾

Carpio Camacho, Adilen ⁽²⁾

1-Dirección Municipal de Salud de Cabaiguán, Cuba Departamento de docencia e investigación, noelvis.ssp@infomed.sld.cu

2-Universidad José Martí Pérez, Sancti Spíritus, Cuba, acarpio@uniss.edu.cu

Resumen

Fundamento: En la Educación Superior cubana se suscitan cambios donde la orientación profesional necesita ser creativa que deje de ser la mera transmisión de información para que se gestione y sea significativa para el futuro profesional.

Objetivo: Reflexionar en torno a la gestión de la orientación profesional.

Métodos: Se realizó una búsqueda sobre esta temática revisándose bases de datos, para la misma se utilizó el motor de búsqueda Google; con los descriptores afines.

Resultados: En la gestión de la orientación profesional existen dos tendencias, tendencia macro se refiere al marco legal, estructura, funcionamiento, recursos humanos y financiamiento de las actividades de orientación profesional, y la tendencia micro relacionada con el desarrollo personal y profesional del individuo.

Conclusiones: En la literatura científica la gestión de la orientación profesional no aparece de manera explícita, pero al estudiarla permite hacer inferencias que existen dos tendencias, la macro y la micro.

Palabras claves: gestión de la orientación profesional, gestión, orientación profesional, orientación educativa

I-INTRODUCCIÓN

La necesidad de elevar la excelencia y calidad en las Universidades, es determinante para logro de un futuro sostenible, donde la orientación profesional (OP) es vista como un instrumento eficaz en el desarrollo integral del estudiante, la que ha sido objeto de estudio a nivel internacional y en Cuba.

Autores como Parsons, González, Repetto, Pino, Ávila, han ofrecido diversas definiciones coincidiendo en plantear que es una relación de ayuda, de cooperación entre el orientador y el orientado. (1,2,3,4,5)

Otros (6,7,8,9,10) por su parte se refieren a que es un proceso multifactorial donde la escuela, la familia y la comunidad unidos a los psicólogos y pedagogos conforman el equipo de orientadores profesionales.

Las autoras admiten que la OP es un proceso de ayuda al individuo, que está asociado a múltiples factores para que el mismo repercuta de manera positiva, contribuya al desarrollo de la autodeterminación, y en el desarrollo profesional, tiene que ser creativa, que deje de ser la mera transmisión de información para que se gestione y sea significativa para el futuro profesional.

Al tratar el tema gestión de la OP debe mencionarse a que se denomina gestión y es la acción y efecto de gestionar, y gestionar es hacer diligencias para el logro de algo. (11)

Otros investigadores (12) exponen...Es un conjunto de procesos teóricos –prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales Es un saber de síntesis capaz de ligar el conocimiento, la acción ética, la eficacia política y administración...

Las autoras en virtud de lo estudiado relacionado con las temáticas de la OP y la gestión concretan la definición de gestión de la OP como un sistema integrado de influencias educativas articulado estructuralmente, con centro en los responsables de proveer de fuerza de trabajo, garantizando la continuidad entre educación –formación y empleo, atemperándose a las necesidades y exigencias del contexto. Así es que en el presente artículo concreta su objetivo en reflexionar en torno a la gestión de la OP.

II-METODOLOGÍA

Se realizó una revisión sistemática en fuentes bibliográficas de temas relacionados con la gestión de la OP, para desarrollar un análisis crítico y reflexivo del contenido de documentos, donde se consideraron artículos originales y de revisión.

La estrategia de búsqueda adoptada fue la utilización de las palabras clave o descriptores, conectados por intermedio del operador booleano OR y And. En la búsqueda general se utilizó el motor de búsqueda Google Académico; con los descriptores “orientación profesional”, “gestión de la orientación profesional”, “gestión “.La búsqueda fue realizada en la base de datos, SciELO y Google Académico Desde enero hasta diciembre del 2020.

Los criterios de inclusión para la selección de los artículos fueron: Artículos en español e inglés disponibles en los portales de datos seleccionados que presentaban adherencia a la temática, que mostraran de manera clara el referencial teórico seleccionado. Se consultaron un total de 155 fuentes bibliográficas, de las cuales se referenciaron 48. El análisis realizado se sustentó en el método materialista dialéctico por su carácter integrador y orientador.

III. DESARROLLO

El desarrollo que ha tenido a través de los años la gestión de la OP no puede verse desligada de la propia andadura legal, científico e investigativa de la OP en sí, a pesar de que en la bibliografía este tema no se muestra de forma explícita; es posible entender que existen dos tendencias en el análisis de la gestión de la OP; una macro, que involucra todo lo relativo al marco regulatorio legal que ampara y pone en funcionamiento las disposiciones institucionales que pautan el proceso, la organización estructural y funcional que se establecen, los recursos humanos responsables; su formación y capacitación, sus destinatarios y los soportes financieros, y otra micro que tiene que ver con la concepción de la gestión de la OP ligada al desarrollo de carrera personal y profesional del individuo.

Entonces, desde una tendencia macro de la gestión de la OP se puede entender, La Red Europea sobre Políticas de Orientación a lo largo de la vida, ELGPN, por sus siglas en inglés, en su informe “Políticas de orientación a lo largo de la vida: Una tarea en marcha”⁽¹³⁾ estableció 4 paquetes de trabajo, uno relacionado con el desarrollo de carrera y 3 vinculados a las políticas, las estructuras y los mecanismos de coordinación y cooperación para la gestión de la orientación.

A -Tendencia macro, componente legal.

En cuanto al marco regulatorio legal la Organización para la cooperación y el desarrollo económico (OCDE), en el libro⁽¹⁴⁾ “Orientación profesional y políticas públicas, Cómo acortar distancias”, realiza un análisis interesante sobre cómo la legislación se utiliza para dirigir los servicios de OP y cómo esta varía considerablemente de un país a otro.

En Europa la dinámica legislativa se torna compleja. En Australia, no funciona. En Corea y en los Países Bajos su uso es débil e indirecto. Al contrario, la legislación sobre la OP está muy desarrollada en España, y en Finlandia donde es considerada un garante de la prestación de servicios. En el Reino Unido, la legislación desempeña un papel mayor; pero junto con otros medios de dirección.

La legislación exige, aunque en términos muy generales, que las instituciones y las agencias gubernamentales, como los centros de enseñanza o los servicios públicos de empleo, presten servicios de OP. En Irlanda, según la Ley de Educación, los centros deben garantizar “el acceso de los estudiantes a una orientación apropiada para ayudarles en su elección de estudios y profesión”. La Ley sobre los Servicios de Empleo exige que la Agencia Irlandesa para la Formación y el Empleo (FAS) “asegure o tome medidas para asegurar, gratuitamente o no, servicios de orientación, de asesoramiento y de información sobre las opciones de profesión y de empleo, y apoye (financieramente o por otros medios) y coordine, la prestación de estos servicios por terceros”. En Noruega, la Ley de Educación afirma simplemente que: “Los alumnos tienen derecho a la orientación necesaria en materia de formación, de trayectoria profesional y en cuestiones sociales”.

Dinamarca dispone desde los años 50 de una ley independiente sobre OP cuya última revisión data de 1996. La legislación de ese país prevé un marco global de servicios que deben ser ofrecidos por los centros de enseñanza, los servicios públicos, de empleo y las autoridades y organismos competentes.

Alemania, presenta la Ley Marco sobre la Educación Superior exige que los centros de enseñanza superior “informen a los estudiantes y a los candidatos sobre las oportunidades y condiciones de estudio y sobre el contenido, la estructura y las exigencias de los itinerarios” y durante toda la duración de los estudios “ayuden a los estudiantes, ofreciéndoles asesoramiento sobre las distintas materias de estudio”.

En los Países Bajos, la Segunda Ley de Educación afirma que “uno o dos miembros del personal deberán ser responsables de la enseñanza y la coordinación de la orientación profesional.

En África en 2001, La asamblea Nacional de la República de Angola aprobó la Ley de Bases del Sistema de Educación (Ley 13/01 de 31 de diciembre). Esta ley está dirigida a la preparación técnica y profesional de los jóvenes y los trabajadores en la vida activa; desarrollar conocimientos generales y técnicos, actitudes y prácticas relacionadas directamente con el ejercicio de una profesión.⁽¹⁵⁾

En Canadá en lugar de la legislación, se recurre a acuerdos entre las diferentes administraciones públicas o entre los departamentos gubernamentales y también a contratos de prestaciones entre las administraciones públicas y los proveedores no gubernamentales de servicios; mientras que en Estados Unidos la Ley Carl D. Perkins de 1990 sobre la Tecnología Profesional y Aplicada, exige que cada estado ofrezca garantías de que asegurará la dirección, la supervisión y los recursos de una OP y de un asesoramiento profesional completos.⁽¹⁶⁾

Argentina está al amparo de lo impuesto en el artículo 37 de la Constitución Nacional de 1949. También en Brasil estuvo contemplada en la Constitución Federal de 1937 y en las Leyes Orgánicas de 1942, 1943 y 1946 (Grinspun, 2002: citado por Leal Melo-Silva, 2004).^(17.18)

En Venezuela, en el Proyecto de Ley Orgánica de Educación presentado el 2001 se considera el artículo 74 exponen que se formulen normas para que se organice la Orientación Educativa en el Sistema Educativo Venezolano.⁽¹⁹⁾

Hasta aquí se describe como el marco regulatorio no se comporta de igual forma en los diferentes países, y este a su vez señala los servicios que se deben prestar. La Ley exige asimismo que, al asegurar esta orientación, los centros cooperen con las “autoridades responsables de la OP”. La legislación puede también ofrecer especificaciones sobre la asignación del personal.

En Cuba, hasta hace poco tiempo la OP estaba al amparo del Decreto 63/1980 sobre la Formación Vocacional y OP, el cual, a criterio de las autoras tenía limitaciones. De una parte, responsabilizaba al Ministerio de Educación (MINED) como único y máximo rector de dicho proceso en el país.⁽²⁰⁾

Es decir, el MINED en Cuba era el encargado principal de centrar todas las acciones relacionadas con la orientación al tiempo que es uno de los más necesitados de formar fuerza de trabajo para sus instituciones. Por otra parte, este decreto tampoco establecía pautas claras del papel que cada organismo tenía que jugar en la gestión de su propia fuerza de trabajo, lo que ha provocado que muchos organismos de la Administración Central del Estado no vean las labores de orientación como acción clave para proveerse de fuerza de trabajo calificada de calidad. Así surgieron varias resoluciones que amparaban la OP.⁽²⁰⁻²⁸⁾

En las décadas de los 80 y 90 están: 1982 la resolución ministerial No. 93 sobre la Metodología de las actividades de Formación Vocacional y OP; 1983 la resolución ministerial No. 85 sobre las formas y vías de utilización de los medios de difusión masiva en la actividad de Formación Vocacional y Orientación Profesional; 1990 el trabajo de Formación Vocacional y OP del MINED donde se

enfatisa en el trabajo de divulgación, en el buró de información, visitas vocacionales, círculos de interés y otros.

A partir del 2000 aparecen otras :Resolución Ministerial 170/2000 (MINED), que norma desde el punto de vista administrativo, el papel rector de la escuela para las actividades de OP y la formación vocacional; .Resolución Ministerial 115/2009 plantea las precisiones para el cumplimiento de los objetivos de potenciar la formación vocacional y OP; Resolución Ministerial 177/2007 sobre formación vocacional y OP ;Resolución Ministerial No.50/2010(el artículo 18 se señala) “El trabajo metodológico tiene como contenido fundamental la preparación de los directivos, funcionarios y docentes para lograr la integralidad del proceso educativo, teniendo en cuenta la formación integral que debe recibir el educando, a través de las actividades docentes, extradocentes, programadas, .La carta circular No 01/11, del 2011.

Para favorecer la OP, el recién dictado Decreto 364/2020 es un instrumento jurídico valioso para regular de manera integral y sistémica el trabajo de los organismos y entidades en la formación vocacional y OP y que estos adquieran una mayor conciencia de la responsabilidad que les compete.⁽²⁹⁾

Como se ha detallado se decretaron varias resoluciones para darle fuerza legal a la OP, pero siempre colocaban la escuela como máxima responsable de todas las actividades relacionadas con la actividad, y esta última involucra a otras entidades, donde se refleja el compromiso y así favorecer el trabajo en busca de complementariedad, calidad y éxito en la misma.

De lo anteriormente expuesto se puede resumir que la incorporación de la temática de la OP en las Constituciones Nacionales de los países, le concede carácter constitucional a la misma.

B-Componente estructural y funcional

En relación a estructura y funcional en el contexto norteamericano las universidades ofrecen diferentes servicios de atención a los alumnos como Academic Advising Center, Counseling Center, Placement Center, Career Planing Center, etc. Aquí, la orientación ha adquirido nivel de institucionalización, ha llegado a ser considerada como un elemento más de la organización universitaria. En este sentido, Álvarez ⁽³⁰⁾ caracteriza el servicio de orientación de los Estados Unidos de América como independiente, respecto al proceso educativo, son servicios especializados e independientes de la tarea docente.

En Europa, existe tradición de la orientación como proceso institucionalizado, lo cual es atribuido por Gallego ⁽³¹⁾ a la dependencia pública de esta institucionalización y a la repercusión que ha tenido en el modelo universitario europeo el modelo universitario francés. Otros investigadores señalan que, el orientador forma parte o no del sistema educativo, y así trabaja como asesor del proceso educativo; en otros casos la responsabilidad de la orientación se le concede fundamentalmente al mundo laboral.⁽³²⁾

Demás teóricos exponen que en las universidades españolas corroboran la heterogeneidad de estos servicios en cuanto a denominación, estructura, organización y recursos personales, aunque han logrado “incrementar la cooperación entre las estructuras orientadoras de educación y empleo”.^(33.34.35)

Los servicios de OP varían de un país a otro, unos se encuentran incluidos en los centros educativos, otros no, algunos se consideran incluidos dentro del proceso docente; pero brindan sus servicios.

La institucionalización de la OP en Cuba tiene sus antecedentes fundamentales en los años previos al 2013, cuando aún no había comenzado el proceso de integración de las universidades y se podían encontrar patrones estructurales y funcionales diferentes, según el tipo de centro que la desarrollara. ⁽³⁶⁾

En las universidades adscriptas al MES que como parte de sus facultades de Psicología, Ciencias Sociales o Humanidades han contado con centros con funciones vinculadas a la orientación, ha primado un enfoque clínico, de atención a los problemas personales y con una perspectiva individualizada. Por su parte, en las Universidades de Ciencias Pedagógicas, específicamente en la carrera de Licenciatura en Educación especialidad Psicología Pedagógica, se desarrollan los Gabinetes de orientación con enfoque en el desarrollo vocacional y profesional hacia perfiles pedagógicos, enfatizando en el desarrollo académico del estudiante y prestando servicios de atención a las dificultades académicas de niños y jóvenes de las escuelas enclavadas en la comunidad cercana a la universidad. ⁽³⁶⁾

En las Universidades de Ciencias Médicas, la visión de los Gabinetes de orientación es trabajar la orientación con enfoque clínico y de servicio a problemas personales de los estudiantes ⁽³⁶⁾

Las actuales circunstancias de transformación económica y social del país unido a las modificaciones en el contexto laboral imponen repensar la organización estructural de la OP con propuestas que satisfagan las necesidades actuales y prospectivas en este sentido; que se reevalúen sus funciones para pasar de ofrecer ayuda a los individuos en situaciones puntuales de su vida a diseñar dinámicas que tengan en cuenta el desarrollo de competencias de gestión de la trayectoria personal y profesional.

C-Componente de los recursos humanos

Los recursos humanos que soportan los servicios de OP, revelan la diversidad relacionada con el personal que trabaja en éstos, no solo en cuanto a la cantidad, sino a sus categorías profesionales. Lo que sí es común es que no descuidan la formación continua de su personal. ^(33.35)

Investigaciones detallan la necesidad de concebir los participantes en la OP de forma más amplia y flexible. Existen estudios que abogan por la integración de los servicios de OP a nivel local como los de Bezanson ⁽³⁷⁾ para el contexto canadiense y los de Manzanares ⁽³⁴⁾ para el contexto español.

Otros referentes se refieren a cómo el equipo que gestiona la OP debe caracterizarse por : Solicitar ayuda, especialización y cualificación continua, priorizar dedicar recursos y esfuerzos ,equilibrio profesional, utilizar nuevas tecnologías ,realizar diagnóstico de intereses de los sujetos y trabajo integrado ,vincularse con las esferas productivas del contexto ,establecer puentes con otros profesionales y organismos para facilitar investigaciones, constituir el vínculo entre escuela y familia ,y evaluación . ⁽³⁸⁾

En Angola sucede que hay ausencia de especialistas para realizar un eficiente proceso de OP con información limitada sobre el contenido de las profesiones. ⁽³⁹⁻⁴¹⁾

Estas prácticas llevadas a cabo los especialistas y enfoque en una temática hace que se conviertan en referentes para la consulta en la comunidad, lo que hace el incremento de la eficacia, y la motivación de participar por parte de las personas. El uso adecuado de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) mejora la validez aparente y la reputación del proceso. La organización evita la improvisación que destruye lo construido. Mantener el equilibrio emocional conlleva a la prevención de la descalificación, la evitación del aislamiento profesional y el desánimo ante situaciones previstas o no.

D-Componente de soportes financieros

Los soportes financieros, tema polémico e insuficientemente divulgado, pero hay evidencias y es el caso de Quebec en los años 80, se proporcionó a los profesores una formación específica para enseñar y evaluar competencias, habilidades y conocimientos; se desarrolló el orientador y recibían un incentivo salarial adicional por enseñar los contenidos, además de su propia especialidad. La experiencia, exitosa en sus inicios, sufrió la muerte porque el incentivo salarial se eliminó.⁽⁴²⁾

Esta experiencia dejó materiales y enfoques de enseñanza, demostró que era posible, y que podía ser efectivo siempre que se dieran las condiciones. No progresó pero dejó la huella y ofreció herramientas de cómo continuarla. Mostró que la articulación de los recursos hace posible el logro de las acciones.

Las personas dedicadas en los centros establecidos para la OP reciben su remuneración lo que permite el desarrollo de las actividades.⁽⁴³⁾

Hay coincidencia en la literatura en que al proceso se le destinan recursos provenientes de las universidades y también de los gobiernos a diferentes instancias. Estos apoyos financieros permiten el desarrollo de las actividades de OP en disímiles contextos y remunerar a los orientadores en dichos procesos.

En Cuba los fondos financieros destinados directamente a estas funciones, son de las instituciones educativas, de su presupuesto del que deben destinar recursos concretos para que esta actividad se lleve a cabo. Se considera las acciones de orientación de cualquier tipo y en cualquier ámbito como parte integrante de la labor de los docentes, quedando incluido en su salario.

E-Tendencia micro

La tendencia micro vinculada con el desarrollo personal y profesional del individuo es necesario asumir que la misma no es una acción gradual, que lo lleve al manejo técnico las situaciones que se presenten.

Así autores⁽⁴⁴⁾ plantean que “la Orientación Profesional en lugar de centrarse en ayudar a los individuos a elegir una profesión se deben centrar en ayudarles a construir la carrera profesional.

En este sentido, Manzanares⁽⁴²⁾ hace referencia a que la orientación profesional actual “debe presentar una perspectiva que supere la simple cuestión de la inserción y las transiciones profesionales. Su objetivo global ha de aproximarse hacia lo que ya Super (1977,1992) empezó a denominar el *life space career development* –desarrollo profesional en el itinerario vital–, esto es, el problema de articular dinámicamente las diferentes funciones sociales que va desarrollando una persona a lo largo de su vida”.

Desde esta perspectiva la OP no puede contentarse con asistir al individuo a tomar decisiones sobre su carrera, ayudarlos a mirar más allá, tiene que impactar en la planificación de la vida y la realización de los roles que las personas desempeñan. La gestión de la OP ha de influir positivamente en la autodeterminación del individuo para su pleno desarrollo personal y profesional.

Es momento de buscar nuevas maneras de trabajarlos en función de los diferentes contenidos disciplinares y de proponer e investigar nuevas formas del desarrollo profesional. Se exige de propuestas prácticas para desarraigar modelos tradicionales de OP e ir a modelos donde la apropiación y gestión de la técnica y la innovación predominen.

Coincidiendo con Manzanares ⁽⁴²⁾ “el reto de la orientación será cómo transmitir una cultura del trabajo que supere la mera realización de tareas cualificadas, cómo incorporar en la intervención orientadora las actitudes y destrezas psicosociales, cada vez más tenidas en cuenta a la hora de establecer criterios de contratación y, por tanto, pieza clave en la noción de adecuación entre formación y empleo. Las habilidades para la gestión de la carrera se convierten en un elemento formativo esencial para dotar a las personas de estrategias con qué responder a acontecimientos previstos o imprevistos en su vida”.

Rojo, aboga por el incremento de situaciones / oportunidades de aprendizaje fuera de las aulas, ofertar nuevos procesos de aprendizaje. El escenario de la enseñanza ha de dejar de ser el aula; los laboratorios, los centros de trabajo de la propia profesión, el ejercicio profesional a tiempo parcial..., etc. deben ser programados como lugares de aprendizaje; eso sí, tutorados in situ o a distancia por los profesores.⁽⁴⁵⁾

Investigadores sustentan la idea de crear situaciones de aprendizajes para que el estudiante se apropie de conocimientos, y experiencias, lo que potencia sus intereses profesionales.⁽⁴⁶⁾

Lo citado aboga por crear escenarios que precisen del contacto con ambientes profesionales específicos, que el contenido de las materias estén en función del desempeño profesional, alternar periodos de ejercicio de la profesión en un puesto de trabajo y en los centros docentes. Por lo que la enseñanza tutelar precisa de diseñar y desarrollar actividades que contribuyan al desarrollo gradual del estudiante.

Demás estudios refieren que “los actuales enfoques de OP han encontrado un punto de anclaje, al asumirse que la Gestión Personal de la Carrera (GPC) influye en la empleabilidad.⁽⁴⁷⁾ Otros como Bengtsson, la teoría del desarrollo de la carrera forma parte de la teoría del desarrollo de los recursos humanos y la teoría de la organización, pero, además, es el marco teórico de los métodos y modelos de OP ⁽⁴⁸⁾

Se demuestra que la gestión de la carrera, el desarrollo profesional que muestre al individuo durante su formación, las competencias adquiridas para el desempeño futuro, son elementos a tener en cuenta en la orientación contemporánea que influirá en la habilitación hacia la profesión; que el aprendizaje vinculado al mundo laboral hará que el educando adquiera habilidades, se entrene ante situaciones que lo dotará de herramientas necesarias, para su posterior servicio. Esto ratifica que la

construcción y gestión del proyecto profesional no es más que la articulación de la teoría y la práctica de manera planificada y responsable, logrando autonomía para su desempeño.

IV. CONCLUSIONES

Se confirma que el tema de la gestión de la OP no es abordado de forma explícita, pero, es posible hacer inferencias que la gestión de la orientación es un proceso que involucra el marco regulatorio legal, la organización estructural y funcional; los recursos humanos y materiales destinados con estos fines y a la necesidad de su financiamiento.

Desde otra perspectiva la gestión de la OP también se constituye como un importante nexo entre la consolidación de motivos profesionales sólidos en los individuos que impulsan a un desarrollo personal de carrera y la empleabilidad.

VI. BIBLIOGRAFIA

1. Parsons F. Choosing a Vocation; 1908. Disponible en: <https://ia802608.us.archive.org/29/items/choosingvocationnssuoooft/.pdf>
2. Repetto E. Intervenciones psicopedagógicas para el desarrollo del aprendizaje de la carrera y de la persona. Madrid: UNED; 2003. (Citado 19 de mayo de 2012). Recuperado de: <http://www.redes-cepalcala.org/>
3. Del Pino JY, Recarey. S. La orientación educacional y la facilitación del desarrollo desde el rol profesional del profesor. Material Base. Tabloide Maestría en Ciencias de la Educación. La Habana: Editorial Pueblo y Educación; 2005.
4. Ávila D. Familia y grupos de pares: otros protagonistas en la orientación profesional de los estudiantes de la Enseñanza Media Superior cubana. Revista Iberoamericana de Educación. 2016; 71(1):133-156.
5. Llerena O. El papel de la familia en la orientación profesional de los hijos. Ciego de Ávila; 2014 Recuperado de http://www.robertexto.com/archivo13/familia_orient_hijos.
6. Carpio A, Guerra L. La Orientación Profesional de los Alumnos que Ingresan a la Educación Superior. Revista Brasileira de Orientação Profissional, 2007; 8 (2): 11 – 24.
7. Carpio A, Suárez I, Hernández L. Preparación de la familia para la orientación profesional: de las carencias a la solución. Revista Márgenes. 2019 ene _ abr; 7(1): 16_ 32. Recuperado de: <http://revistas.uniss.edu.cu/index.php/margenes/issue/view/800>.
8. Cueto R, Barrera I, Piñera YC. Un estudio pedagógico sobre la orientación profesional vocacional pedagógica con enfoque multifactorial. Revista Mendive. 2016; 14(3).
9. Caro Y, Cueto R, Sánchez S. Hacia el enfoque familiar de la orientación profesional pedagógica. Revista Mendive. 2019; 17(1). Disponible en: <http://www.mendive.upr.edu.cu>.
10. Alvarero F. Cervantes. Diccionario Manual de la Lengua Española; 2016.
11. Moler J, Soleno R, Soto F, Montufar J. Gestión Educativa Estratégica. Honduras: Ideas litográficas; 2007.
12. Políticas de Orientación a lo largo de una vida:” Una tarea en marcha”. Informe sobre el trabajo de la Red Europea sobre Políticas de orientación a lo largo de la Vida (ELGPN), 2009_2010. Madrid: Servicio de Publicaciones del Ministerio de Educación; 2011.

13. Organización para la cooperación y el desarrollo económico. Orientación Profesional y Políticas públicas. En: ¿De qué manera pueden las políticas públicas influir en el ejercicio de la orientación profesional. La Legislación. Cómo acortar distancias?. Paris: Ministerio de Educación y Ciencia; 2004. P 137_139.
14. Lei de Bases do Sistema de Educação. Diário de la República de Angola; 2001.
15. Bezanson L, Kellet R. Integrating career information and guidance services at a local level. Canadian: For de Canadian Career Deeloment Foundatin; 2001.
16. Gavilán M. La transformación de la Orientación Vocacional. Hacia un nuevo paradigma. Buenos Aires: Homo Sapiens; 2006.
17. Melo-Silva L, et al. A orientacao profissional no contexto da educacao e trábaho. Revista Brasileira de Orientacao Profissional. 2004: 31_ 52.
18. Vera G. Pedagogía y formación de orientadores; una perspectiva constructivista. Revista de Pedagogía. 2003; 24(69).
19. Decreto No. 63 del 80 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros sobre Formación Vocacional y Orientación Profesional.
20. Resolución Ministerial 93/82 sobre la Metodología de las actividades de Formación Vocacional y Orientación Profesional. La Habana: Ministerio de Educación.
21. Resolución Ministerial 85/83 sobre las formas y vías de utilización de los medios de difusión masiva en la actividad de Formación Vocacional y Orientación Profesional. La Habana: Ministerio de Educación.
22. Resolución Ministerial 90 el trabajo de Formación Vocacional y Orientación Profesional del MINED donde se enfatiza en el trabajo de divulgación, en el buró de información, visitas vocacionales, círculos de interés y otros.
23. Resolución Ministerial 170/2000 sobre el papel rector de la escuela para las actividades de orientación profesional y la formación vocacional. La Habana: Ministerio de Educación.
24. Resolución Ministerial 115/2009 plantean las precisiones para el cumplimiento de los objetivos de potenciar la formación vocacional y orientación profesional.
25. Resolución Ministerial No. 150/2010(el artículo 18. La Habana: Ministerio de Educación.
26. Resolución Ministerial 177/2007 sobre formación vocacional y orientación profesional.
27. La carta circular No 01/11; 2011.
28. Ministerio de Justicia. Gaceta Oficial de la Republica de Cuba. Decreto 364; 2020.
29. Álvarez R. (1994).Orientación educativa y acción orientadora .EOS.
30. Gallego MJ. Tecnología Educativa. Análisis y prácticas sobre medios de comunicación y nuevas tecnologías. Granada: FORCE/Universidad de Granada; 2000.
31. Repetto E, Puig J. La orientación en las diferentes Comunidades Autónomas. En: Repetto E, et al. Orientación educativa e intervención Psicopedagógica, UNED; 1994.
32. Suarez B. Servicios de Orientación profesional universitario: estudio descriptivo. REDU. Revista de Docencia Universitaria. 2013; 11(2):27-42. Disponible en: <https://doi.org/10.4995/redu>.
33. Manzanares A. Sistemas Integrados de Orientación. Una Propuesta para la articulación de estructuras y servicios a nivel local. Revista Española de Orientación Profesional. 2013; 24(1): 62 – 77.

34. Sánchez MF, Guilamon JR, Ferrer P, Martín AM, Pérez JC, y Villalba E. Situación actual de los servicios de orientación universitaria: Estudio descriptivo. *Revista de Educación*. 2008; 345: 329_52.
35. Carpio A, Echevarría MC, Romero O, Páez MC. La orientación educativa; garantía a la continuidad de estudios y apoyo de la universidad al nuevo modelo económico cubano. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, política y valores*. 2019; VII (1). Disponible en: <http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticaayvalores.co>.
36. Bezanson L, Kellet R. Integrating career information and guidance services at a local level For the Canadian Career Development Foundation (CCDF).
37. Alcántara A, Pérez B. *Orienta .Guía para la orientación profesional y el profesorado*; 2017.
38. Silivondela A, et al. *Acções Educativas para Fortalecer o Papel da Família na Orientação Profissional dos Adolescentes da 9ª classe da Escola n. 275 do I Ciclo do Ensino Secundário do Kuquema, município do Kuito, provincia do Bié- República de Angola*. Tese de licenciatura. UJES, Angola; 2015.
39. Simões J, Neto L. *La orientación profesional en la formación de profesores de nivel medio. Una visión actual en Angola*. Guantánamo: Universidad de Guantánamo; 2015.
40. Tchitawe A. *La labor de orientación profesional del profesor de la carrera de ciencias de la educación, opción psicología, en la escuela superior pedagógica de bié- república de Angola*. Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas; 2016.
41. Manzanares A, Sanz C .*Orientación profesional fundamentos y estrategias. La orientación profesional y las habilidades para la gestión de la carrera. una perspectiva internacional* .John McCarthy.2018.
42. Salmerón H. *Informe para la UNESCO de la Comisión Internacional sobre Educación para el siglo XXI. Los Servicios de Orientación en la Universidad. Procesos de creación y desarrollo*; 1996.
43. Watts AG, Kidd JM. *Guidance in the United Kingdom: Past, present and future*. *British Journal of Guidance Counseling*. 2000; 28(4): 485-502.
44. Álvarez V. *La Orientación en los centros universitarios como indicador de calidad*. Universidad de Sevilla. 2001
45. Barrera I, Cueto R, Reyes A. *La orientación profesional pedagógica con enfoque grupal, la Educación Superior Pedagógica*. *Revista Científico Metodológica*; 2018.
46. Llenez J., Figuera P, Torrado M. *Desarrollo de la Empleabilidad y Gestión personal de la carrera de graduados en Pedagogía REOP*.2017; 28(2):46 – 61.
47. Bengtsson A. *Governance of Career Guidance*.Stockolm University; 2016