

Recibido: 13/3/2023, Aceptado: 27/6/2023, Publicado: 04-07-2023

Volumen 26 | Número 67 | Julio-Octubre, 2023 |

Revisión bibliográfica

La gestión de la orientación profesional y sus tendencias

Vocational guidance management and its trends

Nolvys Caridad Torres Guevara¹

E-mail: noelvis.ssp@infomed.sld.cu

 <https://orcid.org/0000-0002-4357-1351>

Adilen Carpio Camacho²

E-mail: adilen@uniss.edu.cu

 <https://orcid.org/0000-0002-8089-3333>

¹Dirección Municipal de Salud, Cabaiguán. Sancti Spíritus, Cuba.

²Universidad “José Martí Pérez” de Sancti Spíritus. Centro de Estudio de Técnicas Avanzadas de Dirección. Sancti Spíritus, Cuba.

¿Cómo citar este artículo?

Torres Guevara, N. C. y Carpio Camacho, A. (2023). La gestión de la orientación profesional y sus tendencias. *Pedagogía y Sociedad*, 26 (67), 43-66.

<https://revistas.uniss.edu.cu/index.php/pedagogia-y-sociedad/article/view/1736>

RESUMEN

El presente artículo ofrece un análisis de la gestión de la orientación profesional (OP), tema que no consta de forma explícita en la literatura. A partir del estudio es posible hacer inferencias que apuntan a que la gestión de la orientación

posea una tendencia macro que involucra el marco regulatorio legal, la organización estructural y funcional, los soportes financieros, los recursos humanos y materiales destinados con estos fines, y los destinatarios. Se devela cómo no se muestran por igual en todos los contextos; la legislación ofrece especificaciones señalando los tipos de servicios que deben ser prestados y sus destinatarios. Los recursos humanos, y la organización estructural y funcional corrobora la heterogeneidad de estos servicios en cuanto a denominación, estructura, organización y recursos personales. Los soportes financieros provenientes de las universidades y también de los gobiernos potencian el desarrollo de las actividades de OP. La tendencia micro aboga por ayudar al individuo a construir la carrera profesional, dotar a las personas de estrategias para responder a acontecimientos previstos o imprevistos en su vida. La articulación de estos elementos garantiza la continuidad entre educación, formación y empleo.

Palabras clave: gestión; gestión de la orientación; orientación profesional; recursos financieros para la orientación.

ABSTRACT

This article offers an analysis of vocational guidance (VG) management, a topic not explicitly covered by literature. From the study, it is possible to make inferences that suggest that guidance management has a macro trend involving the legal regulatory framework, the structural and functional organization, the financial support, the human and material resources allocated for these purposes, and the recipients. It reveals how they do not appear equally in all contexts; the legislation offers specifications indicating the types of services to be provided and their recipients. The human resources and the structural and functional organization corroborate the heterogeneity of these services in terms of denomination, structure, organization and personal resources. Financial support from universities and also from governments enhances the development of VG activities. The micro trend advocates helping the individual to build a professional career, providing people with strategies to respond to foreseen or unforeseen events in their life. The articulation of these elements guarantees continuity between education, training and employment.

Keywords: financial resources for guidance; guidance management; management; vocational guidance.

Introducción

Los cambios que vienen sucediendo desde fines del siglo XX, y que se han agudizado en los momentos actuales, provocan transformaciones significativas en los sistemas educacionales a escala mundial. Fenómenos como la globalización neoliberal y el hegemonismo unipolar, la avalancha informativa en todos los soportes, a disposición de la llamada sociedad del conocimiento, desatan impactos de consideración sobre las políticas educativas en todos los países, incluidas aquellas dirigidas a la formación del talento humano.

La crisis estructural global, en su vínculo orgánico genera secuelas como la contracción del mercado de trabajo y el consecuente desempleo que crece desmesuradamente, la competencia para sobrevivir, demanda rápido acceso y/o ampliación de perfiles profesionales de desempeño.

Cuba no está exenta de la crisis actual y sus consecuencias; pero tiene como estrategia, fomentar la cultura general integral de todo el pueblo, perfeccionar la educación para el logro de la formación del ser humano que se necesita, en el momento histórico concreto actual, manteniendo la voluntad política del gobierno cubano de conducir el desarrollo, de situar prioridades y distribuir recursos; empleando a fondo el conocimiento en la toma de decisiones (Díaz-Canel, 2021).

Es en el proceso de enseñanza-aprendizaje, donde se instruye a mujeres y hombres, quienes adecuadamente orientados transformarán para bien, el contexto actual en que se desvuelve el mundo.

En la Educación Superior (ES) se suscitan cambios, donde la orientación profesional (OP) es vista como un instrumento eficaz de calidad institucional y para el desarrollo integral del estudiante.

Al analizar la literatura se evidencia que la OP ha sido objeto de estudio a nivel internacional y en Cuba.

Teóricos como González Maura (2004, 2013), Del Pino y Recarey (2011), Ávila Castellanos (2016), han ofrecido diversas definiciones, pero coinciden en

plantear que es una relación de ayuda, vista desde la cooperación entre el orientador y el orientado.

Otros investigadores como Carpio Camacho (2007, 2019), Cueto Marín et al. (2016) y Crespo Cancio et al. (2021), abogan por un proceso multifactorial donde se involucra la escuela, la familia y la comunidad unidos a los psicólogos y pedagogos.

Las autoras admiten que la OP es un proceso de ayuda al individuo, que comienza a edades tempranas y se extiende más allá de obtener una titulación, que está asociado a múltiples factores, para que el mismo repercuta de manera positiva y contribuya al desarrollo de la autodeterminación, y en el desarrollo profesional del individuo.

En los momentos actuales la OP tiene que ser creativa, que deje de ser la mera transmisión de información para que se gestione y sea significativo para el futuro profesional.

Al tratar el tema gestión de la OP se asume que gestión y es la acción y efecto de gestionar, y gestionar es hacer diligencias para el logro de algo (Alvero Francés, 1999).

Otros investigadores (Moler et al., 2007), incursionan en el mundo de la gestión, exponiendo que son los procesos teórico-prácticos integrados dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales. Donde se es capaz de ligar el conocimiento, la ética, la eficacia política y administración entre otros aspectos.

En Cuba las máximas autoridades conciben que la gestión gubernamental para la solución a problemas, debe tener como uno de sus pilares las actividades de ciencia e innovación, como asientos transformadores ante los múltiples desafíos económicos, sociales, políticos, culturales y que la ciencia cumpla con las funciones sociales que el desarrollo demanda (Díaz-Canel, 2020).

Teniendo en cuenta lo planteado con anterioridad, la OP y la gestión son elementos que deben articularse, surge entonces inevitablemente la formulación del siguiente objetivo para esta investigación: reflexionar sobre algunos elementos relacionados con la gestión de la orientación profesional para el logro eficiente de la misma en los estudiantes de la carrera de medicina.

Desarrollo

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

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 65 fuentes bibliográficas, de las cuales se referenciaron 60. El análisis realizado se sustentó en el método materialista dialéctico, por su carácter integrador y orientador del siguiente sistema de métodos:

- Análisis documental: permitió identificar y sistematizar los referentes teóricos acerca de la gestión de la OP.
- Histórico-lógico: facilitó valorar la evolución del conocimiento sobre los diferentes ejes teóricos mencionados, lo que permitió reproducir los aspectos más relevantes del tema que se investiga y su devenir histórico.

El desarrollo que ha tenido con el decursar 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 y hace que se realicen inferencias para su mejor comprensión.

En la literatura científica revisada es posible entender que existen dos tendencias en el análisis de la gestión de la OP; una que se podría considerar macro, relacionada con marco regulatorio legal, elementos estructurales y de funcionamiento que permiten organizar el proceso y facilitar que la OP acontezca 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.

Si se hacen inferencias sobre la literatura científica revisada es posible entender que existen dos tendencias en el análisis de este fenómeno; una que se podría considerar macro, y otra micro. Tanto es así que 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” (2011), 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.

Macrotendencia de la gestión de la OP

Entonces, desde una tendencia macro de la gestión de la orientación se puede entender todo lo relativo al marco regulatorio legal que ampara y pone en funcionamiento las disposiciones institucionales que pautan el proceso de orientación, además la organización estructural y funcional que a tales efectos se establecen, los recursos humanos responsables; su formación y capacitación, sus destinatarios y los soportes financieros.

En este sentido se puede apreciar que la gestión de la orientación ha tenido un desarrollo desigual según el país, corroborándose que existen diferencias importantes.

Marco Regulatorio

Específicamente en materia del marco regulatorio legal la Organización para la cooperación y el desarrollo económico (OCDE, 2004), en el libro “Orientación profesional y políticas públicas, cómo acortar distancias”, realiza un análisis muy interesante sobre como la legislación se utiliza para dirigir los servicios de OP y cómo esta varía considerablemente de un país a otro.

Entre tanto en Europa, la dinámica legislativa se torna un tanto más compleja. En Australia, no funciona en absoluto como un instrumento directo para guiar los servicios de OP. En Corea y en los Países Bajos, su uso tiende a ser relativamente débil e indirecto. Al contrario, la legislación sobre la OP está muy desarrollada en España, y en Finlandia es considerada como un garante muy importante de la prestación de servicios. En el Reino Unido, la legislación desempeña un papel mayor, pero junto con otros medios de dirección.

En la mayoría de los casos en que se utiliza la legislación, esta 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), asevera que se tomen 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. La definición de lo que es necesario se deja en gran medida a la apreciación de los centros de enseñanza. Dinamarca dispone, desde mediados de los años 50, de una ley independiente sobre orientación profesional, cuya última revisión data de 1996. Sin embargo, la legislación de ese país prevé simplemente un marco global de servicios que deben ser ofrecidos por los centros de enseñanza, los servicios públicos y de empleo y las autoridades y organismos competentes.

En ocasiones, la legislación es más precisa, señalando los tipos de servicios que deben ser prestados y sus destinatarios. Por ejemplo, en Alemania, 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. La Ley exige asimismo que, al asegurar esta orientación, los centros cooperen con las autoridades responsables de la OP.

Ocasionalmente la legislación puede también ofrecer especificaciones sobre la asignación del personal. En los Países Bajos, por ejemplo, la Segunda Ley de Educación afirma que uno o dos miembros del personal deberán ser responsables de la enseñanza y la coordinación de la OP. En cualquier caso, aunque es menos frecuente, la legislación fija las normas de calidad que es

necesario respetar en la prestación de servicios, especificando por ejemplo los requisitos que ha de satisfacer el personal.

Así se reconoce por ejemplo que en países de Norteamérica como Canadá en lugar de la legislación, para dirigir los servicios, 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 (Bezanson y Kellet, 2001).

Argentina alcanzó rango institucional, impuesto en el artículo 37 de la Constitución Nacional de 1949. En Brasil estuvo contemplada en la Constitución Federal de 1937 y en las Leyes Orgánicas de 1942, 1943 y 1946 (Melo Silva et al., 2004).

En África en el año 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, 2001). Este documento contiene los objetivos establecidos para el sistema de educación en su conjunto. Esta ley está dirigida a la preparación técnica y profesional de los jóvenes y los trabajadores en la vida activa, en la vida laboral; desarrollando en ellos conocimientos generales y técnicos, actitudes y prácticas relacionadas directamente con el ejercicio de una profesión.

Hasta aquí se ha descrito 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 la educación es uno de los paradigmas que se enarbola con prestigio, es por ello que siempre ha tratado de proteger, por así plantearlo, la educación a todos los niveles, y ha refrendado numerosas resoluciones que amparan la OP, por lo que se pueden enunciar:

- 1982 La Resolución Ministerial No. 93 sobre la Metodología de las actividades de Formación Vocacional y Orientación Profesional.
- 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 Orientación Profesional del Mined, donde se enfatiza en el trabajo de divulgación, en el buró de información, visitas vocacionales, círculos de interés y otros.
- Resolución Ministerial 170/2000 (Mined), que norma desde el punto de vista administrativo, el papel rector de la escuela para las actividades de orientación profesional y la formación vocacional.
- Resolución Ministerial 115/2009 plantea las precisiones para el cumplimiento de los objetivos de potenciar la formación vocacional y orientación profesional.
- Resolución Ministerial 177/2007 sobre formación vocacional y orientación profesional.
- Resolución Ministerial No. 150/2010, en el artículo 18, se aborda lo relacionado al trabajo metodológico, que 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 y programadas.

Así, hasta hace muy poco tiempo la OP estaba al amparo del Decreto 63/1980 sobre la Formación Vocacional (FO) y OP, el cual, a criterio de las autoras tenía dos limitaciones fundamentales. De una parte, responsabilizaba al Ministerio de Educación (Mined) como único y máximo rector de dicho proceso en el país, lo que suponía una posición difícil para esta entidad que debía ser al mismo tiempo “juez y parte” en materia de FO y OP.

Era el Mined en Cuba, 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.

Favorablemente el recién dictado Decreto 364/2020 puede ser un instrumento jurídico valioso, para regular de manera integral y sistémica el trabajo de los organismos y entidades en la FO y OP y que estos adquieran una mayor conciencia de la responsabilidad que les compete.

Como se ha planteado, el marco regulatorio no se establece por igual en todos los lugares, pero sí resulta un medio que garantiza el aseguramiento de la OP, además, es sinónimo de calidad del proceso, donde se involucran centros de estudios, servicios de empleo, autoridades y otros organismos competentes.

Estructura y funcionamiento

El análisis sobre el componente estructural y funcional de la gestión de la OP, permite afirmar que existen diversos investigadores, que han profundizado para dar respuestas a la interrogante: ¿cómo se muestra el componente estructural y funcional de la gestión de la OP? En la revisión bibliográfica se comprobó que:

Desde el punto de vista estructural 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. En este contexto, la orientación ha adquirido un nivel de institucionalización muy importante, ha llegado a ser considerada como un elemento más de la organización universitaria. Álvarez Rojo (1994), 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 México existe el Gabinete de Orientación Profesional, donde basándose en estudios psicométricos, se determina el perfil psicológico, se identifican las habilidades y aptitudes de las personas y de esa forma se sugieren áreas de desarrollo laboral en las cuales pueden desenvolverse con plenitud, explotando sus posibilidades intelectuales y personales (Simón, 2002).

En Europa, sin embargo, existe tradición de la orientación como proceso institucionalizado, lo cual es atribuido por Gallego (2000), a la dependencia pública de esta institucionalización y a la repercusión que ha tenido en el modelo universitario europeo, el modelo universitario francés. Con independencia de esto, sus servicios de orientación varían de un país a otro. Para algunos, el orientador es parte del sistema educativo, para otros se encuentra fuera de la organización educativa y trabaja como asesor del proceso educativo, en otros casos la responsabilidad de la orientación se le concede fundamentalmente al mundo laboral (Repetto Puig, 1994).

Investigaciones sobre los servicios de OP en las universidades españolas, de autores como: Rodríguez Moreno (2002) y Suárez Lantarón (2013), corroboran la heterogeneidad de estos servicios en cuanto a denominación, estructura, organización y recursos personales, Manzanares Moya (2013), acota, como se ha logrado incrementar la cooperación entre las estructuras orientadoras de educación y empleo.

Otros investigadores (Collazo, 2006), se refieren a la importancia de los gabinetes de orientación como alternativa para la potenciación de la calidad del proceso formativo.

En cuanto a estructura y funcionamiento, la institucionalización de la OP le otorga nivel de organización al centro educativo y se demuestra su utilidad para la formación del futuro profesional.

Con independencia del país que sea, los servicios de OP varían, unos se encuentran incluidos en los centros educacionales, otros no, algunos se consideran incluidos dentro del proceso docente; en fin, existe heterogeneidad de los mismos, pero existen y 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 IES que la desarrollara (Carpio Camacho et al., 2019).

Así, en algunas 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 la carrera Licenciatura en Educación, especialidad Psicología Pedagogía, se han desarrollado 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 de las escuelas enclavadas en la comunidad cercana a la universidad. En tanto, en todas las Universidades de Ciencias Médicas, de igual forma, desde la visión de los Gabinetes de orientación se ha trabajado la orientación con un enfoque clínico y de servicio a problemas personales de los estudiantes de estas instituciones (Carpio Camacho et al., 2019).

Las actuales circunstancias de transformación económica y social del país unido a las modificaciones en el contexto laboral, imponen al contexto cubano repensar la organización estructural de la OP, para hacer una propuesta que realmente satisfaga las necesidades actuales y prospectivas en este sentido; así como, que se reevalúen sus cometidos (funciones), para pasar de ofrecer ayuda a los individuos en momentos y situaciones puntuales de su vida a diseñar dinámicas, que tengan en cuenta el desarrollo de competencias de gestión de la trayectoria personal y profesional.

En sentido general puede plantearse, en lo relacionado a estructura y funcionamiento que, cada país e incluso cada institución tiene sus particularidades, en cuanto a los modelos de gestionar la OP que desarrollan. Sin embargo y a pesar de las diferencias, se evidencia el carácter universal del proceso y que constituye una opción imprescindible para el logro de la calidad del ingreso y permanencia en las universidades.

Los estudios colocan como piedra angular el desarrollo de la OP con la integración y la complementariedad de servicios desde lo local, parten del análisis de los cambios actuales, y la necesidad de un enfoque de aprendizaje

a lo largo de la vida y la necesidad de coherencia entre las políticas nacionales, territoriales y locales.

Recursos humanos

En cuanto a los recursos humanos que soportan los servicios de OP, algunas investigaciones (Sánchez García et al., 2008 y Suárez Lantarón, 2013); develan la gran diversidad relacionada con el personal que trabaja en dichos servicios, no solo en cuanto a la cantidad sino también a sus categorías profesionales (técnicos, administrativos, becarios, directores, subdirectores y otros). No obstante, lo que sí es denominador común, es que estas estructuras no descuidan la formación continua de su personal.

Otras investigaciones reflejan de manera muy interesante la necesidad de concebir los participantes en la OP de forma más amplia y flexible. Así se encuentran trabajos que hablan a favor de la integración de los servicios de OP a nivel local como los de Bezanson y Kellet (2001), para el contexto canadiense y los de Manzanares Moya (2013), para el contexto español.

Según Manzanares Moya (2013), la integración de servicios de orientación a nivel local, presupone la coordinación de las estructuras educativas, formativas y laborales. Es decir, la integración de todas las estructuras a nivel orgánico y dependientes administrativamente hablando es inviable; al menos como modelo no se plantea en ningún país (salvo en un hipotético marco sin estructuras que se crearan, ad hoc). Por tanto, la integración hay que entenderla en términos de complementariedad de servicios, coordinación en la planificación de intervenciones y recursos, y como parte de una política concertada que favorezca la permeabilidad y el trabajo en red de estos profesionales.

La referida autora, expone:

El avance hacia una planificación coordinada de las funciones y programas que se desarrollan desde las estructuras de orientación requiere, en primer lugar, que las administraciones e instituciones tengan asumido el papel clave de la orientación y la visión estratégica del asunto a largo plazo. Un sistema integrado de orientación tiene sentido dentro de un marco político y estratégico concreto que justifica sus

objetivos, combate la fragmentación de actuaciones y configura un modelo de acción claro. (Manzanares Moya, 2013, p. 69)

En otros territorios como Angola, sucede que hay ausencia de especialistas para realizar un proceso eficiente de OP, con información limitada sobre el contenido de las profesiones (Simões y André, 2015, Tchitawe Savilombo, 2016).

En Cuba los recursos humanos vinculados a los procesos de OP han estado de forma tradicional en las estructuras educativas, ya sean de los sistemas de educación o de educación superior, aunque el recién emitido decreto 364/20 en su artículo 4 ordena, que la OP se trabaje como un sistema integrado en el que la rectoría metodológica continúe siendo de los ministerios de Educación y de ES pero, en el que participen los órganos, los organismos de la Administración Central del Estado, las entidades nacionales, las administraciones provinciales y municipales del Poder Popular, el sistema empresarial y las formas de gestión no estatal.

Estudios realizados se refieren a cómo el equipo que gestiona la OP debe caracterizarse por elementos como: 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 (Alcántara Gómez y Blanca Pérez , 2017).

La especialización del equipo hace que se conviertan en referentes para la consulta en la comunidad, lo que determina el incremento de la eficacia y la motivación de participar por parte de las personas. Con el uso adecuado de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), se mejora la validez aparente y la reputación del proceso de orientación. La organización evita la improvisación. Mantener el equilibrio emocional conlleva a la prevención de la descalificación, la evitación del aislamiento profesional y el desánimo ante situaciones previstas y no previstas.

Por otra parte, se plantea que el personal dedicado a la orientación ante la diversidad de individuos que necesitan de ella, hace necesaria la flexibilización, mejor atención personalizada a los estudiantes, fomenta el diálogo y respeta la autonomía (Climent Rodríguez y Navarro Abal, 2016).

Soportes financieros

Otro aspecto de la gestión de la OP lo constituyen los soportes financieros, tema polémico e insuficientemente divulgado, pero se muestra como hay evidencias y es el caso de Quebec en los años 80, donde se suministró 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. Lamentablemente, la experiencia, exitosa en sus inicios, sufrió una muerte porque el incentivo salarial se eliminó (Manzanares Moya y Sanz López, 2018).

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

Hay coincidencia en la literatura revisada en que este es un proceso al que se destinan recursos provenientes de las universidades y también de los gobiernos a diferentes instancias. Estos apoyos financieros ceden el desarrollo de las actividades de OP en disímiles contextos y permiten además remunerar la participación de los orientadores en dichos procesos (Manzanares Moya y Sanz López, 2018).

En Cuba no hay fondos financieros destinados directamente a estas funciones, las instituciones educativas tienen un presupuesto del que deberían destinar recursos concretos para que esta actividad se realice. Hasta este momento las acciones de orientación de cualquier tipo y en cualquier ámbito se consideran como parte integrante de la labor de todos los docentes, por la cual no tienen estimulación económica adicional.

En síntesis, los componentes la gestión de la OP en su tendencia macro; adquieren particularidades diferentes según el contexto donde se desarrollen. Se infiere la relevancia de la OP dado su carácter constitucional; donde los servicios que se brindan pueden o no estar insertados en el proceso docente; el personal que realiza la actividad difiere en cuanto nivel profesional y categoría, y el financiamiento es un tema controversial.

Microtendencia de la gestión de la OP

Una segunda mirada importante es lo que acontece en el plano científico e investigativo con el advenimiento del nuevo siglo y todas las transformaciones que, en el orden económico, social y del contexto laboral han comenzado a ocurrir; lo que implica que comience aparecer en la literatura relativa a OP, análisis respecto a la relación de ella y el desarrollo de carrera del individuo. En correspondencia, autores como Watts y Kidd (2000), abordan el tema y se refieren a que la OP en lugar de centrarse en ayudar a los individuos a elegir una profesión, se debe centrar en ayudarles a construir la carrera profesional. En este sentido, Manzanares Moya y Sanz López (2018), hacen referencia a que la OP 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, (1976, 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. (p. 81)

Otros investigadores comparten ideas y exponen que se deben incrementar las situaciones y oportunidades de aprendizaje fuera de las aulas como los centros de trabajo de la propia profesión, el ejercicio profesional a tiempo parcial para que el individuo se apropie de conocimientos y experiencias, lo que contribuye a potenciar sus intereses profesionales (Álvarez Rojo, 2001 y Barrera Cabrera et al., 2018).

Es decir, desde esta nueva perspectiva la OP no puede contentarse solo con asistir al individuo a tomar decisiones sobre su carrera, tiene necesariamente

que ayudarlos a mirar más allá, tiene irremediablemente que impactar en la planificación de la vida y la realización de todos los roles que las personas desempeñan, al fin, al desarrollo gradual para su futura ocupación.

Desde esta perspectiva, coincidiendo con Manzanares Moya y Sanz López, (2018) plantean que:

El reto de la orientación será cómo fomentar o 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 que responder a acontecimientos previstos o imprevistos en su vida. (p. 79)

Estudiosos de la Gestión Personal de la Carrera (GPC) Greenhaus y Callanan (1994) y Oliveira (2005), acotan que la GPC, implica ciclos de exploración, conocimiento, establecimiento de metas, estrategias y evaluación en el contexto de la carrera, proponiendo enfoques para la solución de problemas y de toma de decisiones profesionales, con ello asumirán cada vez más su responsabilidad en la gestión de su propia carrera.

La GPC es el desarrollo de habilidades para el enfrentamiento responsable de las decisiones profesionales, dependiendo del esfuerzo personal.

Otras investigaciones como la de Llanes Ordóñez et al. (2017), refieren que los actuales enfoques de OP han encontrado un punto de anclaje, al asumirse que la GPC influye en la empleabilidad.

Las autoras en virtud de lo estudiado relacionado con las temáticas de la OP y su 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.

Conclusiones

La revisión de la literatura científica realizada confirma, que el tema de la gestión de la OP no es abordado de forma expedita por los investigadores, sin embargo, es posible hacer inferencias que apuntan a que la gestión de la orientación es un proceso que involucra el marco regulatorio legal, la organización estructural y funcional; así como, los recursos humanos y materiales destinados con estos fines. Algunas investigaciones recientes abordan además la perspectiva de la relación y la necesidad de que los gobiernos locales se involucren más por la vitalidad que este tema aporta al desarrollo local.

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.

Referencias bibliográficas

- Alcántara Gómez, A. y Blanca Pérez, B. (2017). F. P. *Orienta .Guía para la Orientación profesional y el profesorado*.
<https://docplayer.es/69703807-Fporienta-guia-para-la-orientacion-profesional-y-el-profesorado-autores-alfonso-alcantara-gomez-beatriz-blanca-perez.html>
- Álvarez Rojo, V. (1994). *Orientación educativa y acción orientadora*. EOS-Instituto de Orientación Psicológica asociados.
<https://www.casadellibro.com/libro-orientacion-educativa-y-accion-orientadora/9788485851546/779541>
- Álvarez Rojo, V. (2001). *La Orientación en los centros universitarios como indicador de calidad*. Universidad de Sevilla.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=963197>
- Ávila Castellanos, D. D. (2016). Familia y grupos de pares: otros protagonistas en la orientación profesional de los estudiantes de la Enseñanza Media Superior cubana. *Revista Iberoamericana de Educación*, 71(1), 133-156.
<https://rieoei.org/RIE/article/download>

- Alvero Francés, F. (1999). *Gestión. Cervantes. Diccionario manual de la lengua española. T. II*. Editorial Pueblo y Educación.
- Barrera Cabrera, I., Cueto Marín, R. y Reyes Torres, A. (2018). La orientación profesional pedagógica con enfoque grupal, la Educación Superior Pedagógica. *Varona*, (63), 1-11.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360657459021>
- Bezanson, L. & Kellet, R. (2001). *Integrating career information and guid at local servicest a local level*. For the Canadian Career Development Foundation (CCDF).
- Carpio Camacho, A. y Guerra Rubio, L. M. (2007). La Orientación Profesional de los Alumnos que ingresan a la Educación Superior. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 8(2), 11-24.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902007000200003
- Carpio Camacho, A., Echevarría Gómez, M. C., Romero Romero, O. y Páez Martín, M.C. (2019). 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*, VII (1).
<https://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1600>
- Climent Rodríguez, J. A. y Navarro Abal, Y. (2016). Nuevos retos en orientación laboral: de itinerarios personales de inserción a la construcción de marcas profesionales. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 27(2), 126-133. <https://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/17148>
- Collazo, B. (2006). *Intervención integradora en el curso de los promotores tutoriales*. [Archivo en PDF]. Universidad de la Habana.
- Crespo Cancio, R., Santamaría Cuesta, D. y Hernández González, I. (2021). La orientación profesional vocacional pedagógica y las tecnologías educativas en la Educación Superior Cubana. *Conrado*, 17(80), 68-77.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n80/1990-8644-rc-17-80-68.pdf>

- Cueto Marín, R. N, Barrera Cabrera, I. y Vilaú Jiménez, E. (2016). *La orientación profesional vocacional con enfoque multifactorial para el ingreso a carreras pedagógicas* [Proyecto, Universidad Pinar del Rio].
- Decreto No. 63 del 80 del Comité Ejecutivo *del Consejo de Ministros sobre Formación Vocacional y Orientación Profesional*. (1980). Ministerio de Educación.
- Decreto No. 364. De la formación y desarrollo de la fuerza de trabajo Calificada. (2020). *Gaceta oficial de la República de Cuba*, (77). <https://www.mined.gob.cu/wp-content/uploads/2020/02/GOC-2020-O10.pdf>
- Del Pino Calderón, J. y Recarey, S. C. (2011). La orientación educacional y la facilitación del desarrollo desde el rol profesional del maestro. En *Orientación educativa*. Parte II. (pp. 71-100). Editorial Pueblo y Educación.
- Díaz-Canel Bermúdez, M. M. y Delgado Fernández, M. (2021). Gestión del gobierno orientado a la innovación: Contexto y caracterización del Modelo. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(1), 6-16. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1892>
- Díaz-Canel Bermúdez, M. M. y Núñez Jover, M. (2020). Gestión gubernamental y ciencia cubana en el enfrentamiento a la Covid-19. *Anales de la Academia de Ciencias de Cuba*, 10(2). <https://revistaccuba.sld.cu/index.php/revacc/article/view/881/893>
- Domínguez Cruz, M. (2011). *Programa de capacitación para perfeccionar la Gestión de orientación educativa, en la Filial Universitaria de Salud de Cabaiguán* [Tesis de maestría, Filial Universitaria de Salud, Cabaiguán].
- Gallego, M. J. (2000). *Tecnología Educativa. Análisis y prácticas sobre medios de comunicación y nuevas tecnologías*. Universidad de Granada.
- González Maura, V. (2004). *La orientación profesional y curriculum universitario. Una estrategia educativa para el desarrollo profesional responsable*. Laertes.
- González Maura, V. (2013). La orientación profesional en la educación superior. Reflexiones y experiencias desde el enfoque histórico-cultural

- del desarrollo humano. *Revista Cubana de Psicología*, 20(3), 260-268.
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v20n3/12.pdf>
- Greenhaus, J. H. y Callanan, G. A. (1994). *Career management*. Harcourt Brace College Pb.
- Lei de Bases do Sistema de Educação, 13/01. (2001). Assembleia Nacional de la República de Angola.
https://www.unicef.org/angola/sites/unicef.org.angola/files/2018-06/Lei%2013_01_Lei%20de%20Bases%20do%20Sistema%20de%20Educacao%20de%20Angola%202001.pdf
- Llanes Ordoñez, J., Figuera Gazo, P. y Torrado Fonseca, M. (2017). Desarrollo de la Empleabilidad y Gestión personal de la carrera de graduados en *Revista Española de Orientación Psicopedagogía*, 28(2), 46-60.
<https://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/20118>
- Manzanares Moya, A. (2013). Sistemas Integrados de Orientación. Una Propuesta para la articulación de estructuras y servicios a nivel local. *Revista Española de Orientación Profesional*, 24(1), 62-77.
<https://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/11271>
- Manzanares Moya, A. y Sanz López, C. (2018). *Orientación profesional, fundamentos y estrategias*. Universidad de Castilla.
- Melo Silva, L. L., Pacheco Lassance, M. C. y Penna Soares, D. H. (2004). A orientação profissional no contexto da educação e trabalho. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5(2), 31-52.
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v5n2/v5n2a05.pdf>
- Moler, J. Soleno, R. Soto, F. y Montufar, J. (2007). *Gestión Educativa Estratégica*. Ideas litográficas.
- Oliveira, T. B. (2005). *Gestão de Carreiras. Seminário de Investigação*. Universidade do Minho.
- Orientación Profesional y Políticas Públicas: cómo Acortar Distancias. (2004). Organización para la cooperación y el desarrollo económicos (OSDE).
http://librodigital.sangregorio.edu.ec/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=11472#zone_exemplaires

- Red Europea sobre Políticas de Orientación a lo largo de la vida (ELGPN). (2011). *Políticas de Orientación a lo largo de la 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. Servicio de Publicaciones del Ministerio de Educación.
- Repetto Puig, J. (1994). *La orientación en las diferentes comunidades autónomas*. En E. Repetto. *Orientación educativa e intervención Psicopedagógica*. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).
- Resolución Ministerial 93/82 sobre la Metodología de las actividades de Formación Vocacional y Orientación Profesional. (1982). Ministerio de Educación.
- Resolución Ministerial 85/83 sobre las formas y vías de utilización de los medios de difusión masiva en la actividad der Formación Vocacional y Orientación Profesional. (1983). Ministerio de Educación.
- 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. (1990). Ministerio de Educación.
- Resolución Ministerial 170/2000: Actividades de FVOP que se deben instrumentar en todas las escuelas y palacios de pioneros. (2000). Ministerio de Educación.
- Resolución Ministerial 177/2007 sobre formación vocacional y orientación profesional. (2007). Ministerio de Educación.
- Resolución Ministerial 115/2009 plantean las precisiones para el cumplimiento de los objetivos de potenciar la formación vocacional y orientación profesional. (2009). Ministerio de Educación.
- Resolución Ministerial No. 150/2010 sobre El trabajo metodológico tiene como contenido fundamental la preparación de los directivos, funcionarios y docentes para lograr la integralidad del proceso educativo. (2010). Ministerio de Educación.

- Rodríguez Moreno, M. L. (2002). *Hacia una nueva orientación universitaria. Modelos integrados de orientación curricular y construcción del proyecto profesional*. Ediciones Universidad de Barcelona.
- Sánchez García, M. F., Guillamón Fernández, J. R., Ferrer Sama, P., Villalba Vilchez, E. Martín Cuadrado, A. M., y Pérez González, J. C. (2008). Situación actual de los servicios de orientación universitaria: estudio descriptivo. *Revista de Educación*, (345), 329-352. <https://www.educacionyfp.gob.es/revista-de-educacion/numeros-revista-educacion/numeros-anteriores/2008/re345/re345-14.html>
- Simón, B. O. (2002). *La orientación profesional en la enseñanza media superior hacia la ingeniería civil. Diagnóstico* [Trabajo de Investigación].
- Simões André, J. A. y André Neto, L. (2015). La orientación profesional en la formación de profesores de nivel medio. Una visión actual en Angola. *EduSol*, 15(52), 46-60. <https://www.redalyc.org/pdf/4757/475747193005.pdf>
- Suárez Lantarón, B. (2013). Servicios de Orientación profesional universitarios: estudio descriptivo. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 11(2), 27-42. <https://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/view/5565>
- Tchitawe Savilombo, A. (2016). *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 doctoral]. <https://descubridor.uni.edu.ni/Record/ELB91022/Details>
- Watts, A. G. y Kidd, J. M. (2000). Guidance in the United Kingdom: Past, present and future. *British Journal of Guidance & Counseling*, 28(4), 485-502. https://www.researchgate.net/publication/242094379_Guidance_in_the_United_Kingdom_Past_present_and_future

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

Pedagogia y Sociedad publica sus artículos bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



<https://revistas.uniss.edu.cu/index.php/pedagogia-y-sociedad/pedagogiasociedad@uniss.edu.cu>