

A GESTÃO PESSOAL DE CARREIRA EM ADOLESCENTES E A BUSCA PELA ESCOLHA CONSCIENTE

JULIANA CANOFF ZAYAS*
DENISE D'AURIA-TARDELI**

RESUMO

Este artigo aborda e discute o conceito de gestão pessoal de carreira em adolescentes e sua importância como aplicabilidade de um trabalho inserido nas propostas das escolas de Ensino Médio. Também se avaliam as necessidades de gestão pessoal de carreira em profissionais da área da Psicologia Vocacional e Orientação Profissional que podem estabelecer parcerias na implantação destes programas em escolas com adolescentes. Temos como objetivo principal a possibilidade de avaliar a influência da orientação para a carreira na formação dos adolescentes de Ensino Médio. Este artigo conta com um levantamento teórico de estudos e pesquisas realizadas na área, além de uma sondagem presencial com um grupo de adolescentes de 3º ano do E. M. sobre a gestão pessoal de carreira.

Palavras-chave: Carreira; Adolescentes; Escolhas; Gestão; Identidade.

* É doutoranda no Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Metodista de São Paulo.

** É professora titular do PPG em Educação da Universidade Metodista de São Paulo e orientadora do trabalho.

ABSTRACT

This article addresses and discusses the concept of personal career management in adolescents and its importance as an applicability of a work included in the proposals of high schools. The personal career management needs of professionals in the area of Vocational Psychology and Professional Guidance are also evaluated, who can establish partnerships in the implementation of these programs in schools with adolescents. Our main objective is the possibility of evaluating the influence of career orientation in the formation of high school adolescents. This article features a theoretical survey of studies and research carried out in the area, as well as a face-to-face survey with a group of teenagers in the 3rd year of the E.M. about personal career management.

Keywords: Career; Adolescents; Choices; Management; Identity.

INTRODUÇÃO

O desenvolvimento da carreira profissional, geralmente associado a ansiedade das pessoas para promoverem-se ao aumento das responsabilidades e da autonomia nas funções trabalhistas, a salários mais justos e a muitos outros benefícios conseguidos democraticamente, está cada vez mais impactado por variáveis empresariais de diferentes categorias. Referimo-nos ao nivelamento dos níveis hierárquicos nas organizações, à redução do número de empregados e às novas reestruturações estratégicas, principalmente em tempos de pós-pandemia – fusões, aquisições etc. (TAVEIRA, 2007; SAVICKAS, 2008; RODRIGUEZ-MORENO, 2008). Essas são as novas formas adotadas pelas organizações para responder com mais eficiência aos desafios do desenvolvimento tecnológico, de internacionalização e globalização dos mercados, da crescente entrada das mulheres no mercado de trabalho, da maior diversidade cultural da força trabalhista, do envelhecimento da população e das complexas

mudanças nos valores e práticas das políticas sociais e da família, mudanças que efetivamente, se notam nos setores empresariais (HARRINGTON, 2007).

Estas transformações trabalhistas, características específicas do século XXI, desafiam as noções tradicionais de carreira e de desenvolvimento profissional, tanto em termos individuais como empresariais. De fato, detecta-se certa urgência na motivação das pessoas para que participem ativamente na gestão de suas próprias carreiras e que aprendam a construí-las orientadas por projetos de autoria pessoal. Esta filosofia construtivista (RODRIGUEZ-MORENO, SERRERI & DEL CIMMUTO, 2010), destina-se a aumentar as capacidades de aprendizagem pessoal e a desenvolver o capital humano no mercado garantindo a sustentabilidade da sociedade do ponto de vista econômico, social e ambiental (GUICHARD & DUMORA, 2008; OLIVEIRA, 2005). A gestão da conduta pessoal é uma forma proativa e eficaz de socialização positiva nas organizações profissionais, mas que se associa em grande parte, às causas de ansiedade e de *stress* de trabalho. A ideia de carreira como processo impulsionado por objetivos e temas vitais, além do processo de criação de uma identidade pessoal e social, segue reforçada na literatura especializada (SAVICKAS, 2008), na qual o conceito de gestão de carreira pessoal vai tomando forma e importância cada vez maiores, tanto na psicologia vocacional como na psicologia do trabalho.

O conceito de gestão pessoal de carreira tem sido objeto de grande variedade de definições. Arnold (2007), por exemplo, a define como uma intenção da pessoa de intervir em seu próprio desenvolvimento profissional ou no de outros. No plano mais pessoal, a gestão da carreira pode ser definida como um processo contínuo e regular, através do qual as pessoas desenvolvem e monitoram seus objetivos e estratégias da profissão, implicando nos ciclos de exploração, conhecimento, estabelecimento de metas, estratégias e avaliação no contexto do mundo do trabalho e propõem um enfoque para a solução de problemas e de tomada

de decisão profissionais. Nessa perspectiva, a gestão de carreira é tanto ou mais eficaz à medida que contribui em aumentar a compatibilidade percebida entre aspirações, objetivos e competências individuais e empresariais.

O momento da escolha da carreira, segundo Inhelder e Piaget (1976), se dá no período da adolescência. É na adolescência que o sujeito ao construir sua personalidade, cria um programa de vida e um plano de reformas que são essenciais para movimentar afetivamente sua identidade.

Um plano de vida é, em primeiro lugar, uma escala de valores que colocará alguns ideais como subordinados a outros e subordinará meios aos fins considerados como permanentes (INHELDER & PIAGET, 1976, p. 260).

Ao se falar de plano de vida e de carreira, referimo-nos primeiramente, estar consciente do que se é e do que se espera da vida, para traduzir isto tudo em objetivos, ainda que se cumpram de diferentes maneiras, atingindo as metas, etapa por etapa, para que estas se convertam nos objetivos planejados. Como definição de plano de vida e de carreira temos que “é a atitude e o esforço de conhecer-se, de detectar suas forças, limitações e se projetar ao próprio destino para o amplo funcionamento das capacidades e motivações e a obtenção dos objetivos da vida pessoal, social e do trabalho” (DAVID, 2008, p. 18). Assim, falar de um plano de vida e de carreira é importante, primeiramente porque se faz uma reflexão sobre si mesmo, identificando-se as habilidades e capacidades com as quais podemos contar, considerando que a forma mais realista de se viver é sabendo quem somos, aonde queremos chegar e quem desejamos ser.

E, ainda, alguns destes projetos que são estritamente pessoais, dependem de cada um, já que não se pode executar um plano de vida de outro, pois as pessoas devem decidir a partir de suas próprias aspirações, qualidades, capacidades, idades e principalmen-

te, sobre suas visões de mundo. Estabelecer metas, entendendo como metas os objetivos ou propósitos que uma pessoa pode construir em sua vida, sendo que a vida de cada um gira em torno das metas que são traçadas e se não as tomar como norteadoras, não se tem um rumo claro para alcançar os desejos e aspirações.

De qualquer forma, estabelecer as próprias metas nos ajuda na busca da realização pessoal. Conforme as explicações de Torres (2014), as decisões que tomamos antes de agir em determinada situação, afetam a probabilidade de obter resultados satisfatórios. Entender que toda tomada de decisão é um processo baseado na análise e valoração de diferentes fatores que influem em nossas escolhas, não só profissionais, mas familiares também.

Pensando nisso, justifica-se este estudo e estas reflexões já que é notória a falta de orientação aos alunos do Ensino Médio, em grande parte das escolas, tanto públicas quanto privadas. Na identificação de características e do perfil necessário para exercer uma profissão e o momento de escolher qualquer carreira profissional, considera-se de total importância guiar os alunos de uma maneira clara e direta para esta escolha de vida, trabalhando junto com os orientadores educacionais e psicólogos escolares à disposição do aluno para sanar suas dúvidas. As instituições escolares deveriam garantir espaços de orientação vocacional, tutorias, seminários sobre carreiras, aconselhamento ou quaisquer outros programas e projetos para o desenvolvimento de competências, formação ou conscientização dos jovens para a igualdade de oportunidades (OLIVEIRA, 2005). Como por exemplo, na Universidade do Minho, Portugal, há um trabalho de gestão de carreira desde 2006 (TAVEIRA, 2007). Consiste em um método de trabalho que permite formar professores e alunos em pós-graduação de Psicologia Escolar e Formação em Estratégias de Intervenção.

Este projeto da Universidade do Minho trata de um programa de apoio especializado, desenvolvido por profissionais da psicologia, para motivar os alunos a intervirem na autogestão

de carreira. Baseia-se na noção de adaptabilidade de Savickas (2005) que implica demonstrar:

- a) Preocupação com o futuro por meio de atitudes e comportamentos de planejamento, orientação e consciência das funções e das opções de carreira.
- b) Aumento do controle pessoal sobre seu futuro, relacionado com atitudes de responsabilidade, assertividade, disciplina, capacidade de tomar decisões e adoção de uma atitude de orientação mais coletiva;
- c) Curiosidade para explorar possíveis cenários futuros e atitudes e comportamentos relacionados com a exploração de carreira;
- d) Confiança e capacidade de antecipar o êxito diante de obstáculos, relacionando a autoestima e autoeficácia. (SAVICKAS, 2005).

Diante desse painel, verificou-se o contexto brasileiro bastante carente de programas como estes. Assim, o objetivo central deste estudo é identificar a influência da orientação para a carreira na formação dos adolescentes de Ensino Médio mediante uma investigação bibliográfica de pesquisas e estudos afins. Como objetivos específicos do estudo, podemos listar a necessidade de determinar os fatores que influem na orientação para a carreira com adolescentes, além de investigar e identificar as características dos projetos e/ou disciplinas do Novo Ensino Médio em relação às Trilhas de Aprendizagem e Projeto de Vida.

Assim, o problema de pesquisa que se apresenta é: *de que maneira a falta de orientação para a carreira influi na formação dos adolescentes de Ensino Médio no momento da decisão de suas escolhas profissionais?*

Como hipótese ao problema, temos que a grande desorientação acerca da escolha da carreira, no momento de concluir sua educação no Ensino Médio, se acentua quando muitos dos

adolescentes assumem e reconfirmam suas opções feitas pelos direcionamentos do Novo Ensino médio quando realizados no 1º ano ainda, em função das trilhas de aprendizagem e da disciplina de Projeto de Vida, sem levar em consideração outros fatores.

DISCUSSÃO

A temática parece simples, mas na verdade é bastante complexa. Com a demanda do Novo Ensino Médio, esperava-se que as escolas pudessem trabalhar os conceitos de flexibilidade, adaptabilidade e capacidade empresarial, características que assumem uma função de ferramentas conceituais de uma estratégia política e que são muito requisitadas pelas empresas atualmente.

As escolas deveriam saber como formar pessoas com habilidades para serem mais produtivas e adaptáveis para que suportem a inovação e a competitividade. Todas estas carências verificadas em grande parte das escolas de Ensino Médio requerem ações orientadoras e sistemáticas e uma maior mobilização de conhecimentos, algumas das quais estão em mãos da Orientação Profissional (PEDROSO, FERREIRA, DORNELAS *et al.*, 2005).

Oficialmente, o que temos até o momento é a Lei nº 13.415/2017 que alterou a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional e estabeleceu uma mudança na estrutura do ensino médio, ampliando o tempo mínimo do estudante na escola de 800 horas para 1.000 horas anuais. Com isso, ficou definida uma nova organização curricular, mais flexível, que contempla a Base Nacional Comum Curricular (BNCC) e a oferta de diferentes possibilidades de escolhas aos estudantes, como os chamados itinerários formativos, com foco nas áreas de conhecimento e na formação técnica e profissional. A mudança teve como objetivos garantir a oferta de educação de qualidade a todos os jovens brasileiros e de aproximar as escolas à realidade dos alunos, considerando as novas demandas e complexidades do mundo do trabalho e da vida em sociedade.

Contudo, o governo federal baixou uma portaria de n.º 627, de 4 de abril de 2023, suspendendo por 60 dias o cronograma

nacional de implementação do Novo Ensino Médio. Se os itinerários formativos são o conjunto de disciplinas, projetos, oficinas, núcleos de estudo, entre outras situações de trabalho, nas quais os alunos podem escolher e aprofundar os conhecimentos de uma área do conhecimento – Matemáticas e suas Tecnologias, Linguagens e suas Tecnologias, Ciências da Natureza e suas Tecnologias e Ciências Humanas e Sociais aplicadas – o governo federal entendeu que é necessário um alinhamento mais consistente entre eles e a BNCC, as matrizes do Sistema de Avaliação da Educação Básica, além da atualização da matriz de avaliação do ENEM – Exame Nacional do Ensino Médio.

A implantação do Novo Ensino Médio em meio à pandemia impediu que as escolas criassem espaços e tempos de diálogo com os alunos, mostrando suas possibilidades de escolha, avaliando seus interesses e, conseqüentemente, orientando-os nessas decisões. Ou seja, um trabalho com o desenvolvimento do projeto de vida dos adolescentes, para que sejam capazes de fazer escolhas responsáveis e conscientes, em diálogo com seus anseios e aptidões, não foi contemplado, e desta forma o projeto de implantação do Novo Ensino Médio perde força e significado.

A importância na atualidade é formar indivíduos competentes para a vida já que as sociedades atuais demandam pessoas que possam enfrentar problemas que ocorram com resultados eficientes e eficazes. Os estudos recentes realizados por Lomelí, López e Valenzuela (2016), manifestam que o projeto de vida tem adquirido relevância nos últimos anos, devido a problemática que se apresenta aos jovens, a quem é necessário que se estabeleça um futuro como seres humanos que estabeleçam metas, desenvolvam a capacidade de projetar um futuro e imaginarem-se em diferentes cenários, em ambientes variados e favoráveis.

Estes estudos de Lomelí *et al.* (2016), falam ainda em três aspectos importantes no desenvolvimento de um projeto de vida entre os adolescentes na atualidade, sendo o primeiro, a autoestima, ou seja, ter conhecimento e aceitação sobre si mesmo, uma

autoestima favorável que leve a ter um motor que impulsiona para frente, por exemplo, uma nota boa na escola ou ser bem-sucedido em atividades esportivas ou culturais. O segundo aspecto se refere às famílias que devem dar apoio ao jovem nesta fase da vida e acompanharem os filhos sentindo-se orgulhosos com seus feitos. “A família é a referência principal dos valores que têm as gerações jovens adolescentes” (LOMELÍ *et al.*, 2016, p. 18) e estes autores também assinalam que a família é a alavanca motivadora que faz o adolescente seguir em frente. E por fim, o terceiro aspecto se refere à inteligência emocional que permite a adaptação a diferentes situações, já que expressar e autorregular sentimentos de forma assertiva indica resolver problemas de maneira eficaz e eficiente, mas acima de tudo, de maneira autônoma. É fundamental que os adolescentes transcendam em um projeto de vida que implica trabalho, esforço, criatividade e, sobretudo, compromisso e liderança nas suas vidas.

Outro estudo, de Esteve, Adell e Gisbert (2013) estabelece que entre jovens de hoje, é necessário incluir competências chave, necessárias para conduzir uma vida pessoal, socialmente responsável e exitosa na sociedade democrática que permita dar resultados de sucesso aos novos desafios presentes e futuros. Entre estas competências se destacam: o uso de ferramentas interativas, relacionamento com os grupos heterogêneos e atuação de forma independente e livre, competências que não podem ser uma lista de conteúdos, mas sim, um conjunto de conhecimentos, habilidades, atitudes, estratégias e valores.

Em outra pesquisa de Ribeiro (2013), encontramos que a visão tradicional da orientação profissional nos jovens, deveria considerar um enfoque mais ideográfico, qualitativo e contextual, que permita acionar vários cenários de suas vidas considerando seus próprios contextos. E ainda, fizemos recentemente uma sondagem com 16 adolescentes de 3º ano de Ensino Médio, de uma escola particular de grande porte da cidade de Santos, perguntando a percepção que eles têm sobre um trabalho com

Orientação para Carreira, após eles próprios terem passado por um programa de orientação. Nas falas de alguns dos adolescentes, obtivemos os seguintes registros:

- *Muito útil, ajuda a ter novas ideias, abrir novos mundos e esclarecer dúvidas.* (menino, 16 anos).

- *Acho que ele (programa) nos auxilia a ter certeza de nossas carreiras e aprender sobre novas profissões, além de ser bem terapêutico. Também nos ajuda a conhecer melhor sobre nós mesmos.* (menina, 17 anos).

- *Acho uma iniciativa interessante principalmente tendo em vista o fato de que o programa foi feito para jovens do Ensino Médio. É um meio de ajudar o aluno que está confuso com qual carreira seguir.* (menino, 17 anos).

- *Eu acho o programa legal, me fez pensar um pouco mais sobre mim e ter uma nova visão sobre as coisas. As dinâmicas foram bem legais, é um bom lugar para distrair a cabeça, além de que eu consegui perceber no que sou boa e no que sou ruim.* (menina, 16 anos).

- *Importante, além de inspirar o adolescente em seguir o que ele gosta, e também importante na socialização e percepção da personalidade do indivíduo.* (menino, 17 anos).

- *Acredito que o programa é uma oportunidade maravilhosa para os alunos de se conhecer melhor, se analisar e participar das dinâmicas. Gostei muito de participar, conhecer pessoas, conhecer novas áreas e muitas vezes repensar minhas ideias e planejamentos, ver por outra perspectiva.* (...). (menina, 16 anos).

- *É uma ótima maneira de dar uma luz para quem não faz ideia do que quer da vida, sem mencionar que são atividades super leves então é uma boa distração do inferno que é as semanas de aula.* (menina, 18 anos).

Os 16 adolescentes afirmaram também que um programa de Orientação para Carreira é fundamental ser oferecido no Ensino Médio e que as escolas deveriam proporcionar estes espaços e atividades para que os alunos tenham a oportunidade de se autoconhecer e pesquisar sobre profissões. Na fala de um deles:

- *Sim, principalmente aos alunos que estão cursando o último ano do Ensino Médio, pois daqui a pouco estarão em faculdades e trabalhando,*

porém muitas vezes estão perdidos e não sabem o que podem fazer. Com a orientação as pessoas podem ter alguma direção para seguir ou não. (menino, 17 anos).

Ao realizar um programa de Orientação para a Carreira, estes 16 adolescentes passaram pelas seguintes etapas:

- História pessoal narrada;
- Elaboração do conceito que o aluno tem de si próprio;
- Construção da identidade social;
- Conhecimento das próprias destrezas;
- Didática da construção do projeto de vida;
- Orientação contínua na elaboração do projeto de vida;
- Uso de portfólios como ferramentas de autoanálise.

E avaliou-se que estes adolescentes mostraram uma visão mais positiva do mercado de trabalho, mais confiança em si mesmos, atribuindo mais valor instrumental a exploração de carreiras e menos ansiedade e indecisão na tomada de decisões.

Este artigo pretende sugerir programas similares para as escolas de Ensino Médio, com a nova proposta revista e consolidada, possam oportunizar programas que estabeleçam este tipo de trabalho.

O projeto de vida e de carreira são dois aspectos inseparáveis nas pessoas, os quais devem ser levados em conta como objetivos vitais e estes por sua vez, ao serem planejados e finalizados devem contribuir um com o outro, ou seja, os objetivos pessoais contribuem com os objetivos profissionais e vice-versa, para que as pessoas se sintam autorrealizadas. Ainda que se diga que o desenvolvimento de estratégias nos projetos sociais e trabalhistas das pessoas seja subjetivo, uma vez que o projeto é uma representação de si mesmo, de acordo com Ribeiro (2013), ele permite o relacionamento e a comunicação intersubjetiva, além da instrumentalização objetiva por meio de estratégias operacionais para que as pessoas possam usar suas habilidades, transformando em ferramentas que auxiliam no planejamento da ação sobre sua vida. No final de tudo, o que importa é que o

projeto de vida possa potencializar as habilidades e capacidades que os jovens possuem, mas que no período da adolescência consigam atingir uma melhor qualidade de vida e por sua vez, inferir numa sociedade mais progressista.

A exploração da carreira, portanto, está relacionada com o conhecimento e a compreensão de si mesmo e do meio circundante. A tomada de consciência da carreira é a base dos objetivos e estratégias, para fixar metas claras e realistas, e estas são os resultados da carreira que a pessoa deseja alcançar orientando a ação centrada no contexto pessoal.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A atitude proativa e reflexiva sobre a própria carreira pode ser um meio efetivo para que as pessoas adultas se enfrentem na transição do mercado de trabalho. As universidades podem ser agentes de grande eficácia nesse processo, oferecendo serviços de apoio à gestão pessoal do desenvolvimento de carreira em parceria com as escolas de Ensino Médio. Estudos e pesquisas na área da Psicologia Vocacional e Orientação Profissional podem dar grandes contribuições a melhoria dos programas de gestão pessoal de carreira. Nesse contexto, são recomendáveis seminários, *workshops* ou feiras de gestão pessoal de carreira porque motivam ao planejamento do futuro profissional em situações críticas de transição política e econômica no mercado de trabalho. Seria necessário, aprofundar mais as questões empíricas e teóricas das virtualidades do conceito, nas modalidades de intervenção, nas diferenças individuais e na criação de recursos de fácil aplicação para a gestão pessoal de carreira. É importante ainda, iniciar um trabalho em profundidade de reestruturação dos currículos do Ensino Médio, estendendo auxílio aos profissionais que atuam com adolescentes de maneira geral, no desenvolvimento de suas próprias carreiras e equilíbrio de competências.

REFERÊNCIAS

ARNOLD, J. **Managing careers into 21st century**. London: Paul Chapman, 2007.

DAVID, C. A. **Planeación de vida y Carrera**. Mexico DF: Limusa, 2008.

ESTEVE, F.; ADELL, J.; GISBERT, M. **El laberinto de las competencias clave y sus implicaciones en la educación del siglo XXI**. 2013. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Francesc_Esteve/publication/235946755_El_laberinto_de_las_competencias_clave_y_sus_implicaciones_en_la_educacion_del_siglo_XXI/links/02e7e522d8c7d8669e000000.pdf .

GUICHARD, J.; DUMORA, B. A constructivist approach to ethically grounded vocational development interventions for young people. In: ATHANASOU, J. A.; ESBROECK, R. V. (orgs). **International handbook of career guidance**. Berlin: Springer Verlag, 2008, p. 155 – 176.

HARRINGTON, B. **The work-life evolution study**. Boston: Boston College Center for Work and Family, 2007.

INHELDER, B.; PIAGET, J. **Da lógica da Criança à lógica do Adolescente**. São Paulo: Pioneira, 1976.

LOMELI, A. M.; LÓPEZ, M. G.; VALENZUELA, J. Autoestima, motivación e inteligencia emocional: Tres factores influyentes en el diseño exitoso de un proyecto de vida de jóvenes. **Revista online Educare**, 22, 2016. Disponível em: <file:///C:/Users/PROPIETARIO/Downloads/Dialnet-AutoestimaMotivacionEInteligenciaEmocional-5434639.pdf>

OLIVEIRA, T.B. **Gestão de Carreiras**. Seminário de Investigação. Braga: IEP/Universidade do Minho, 2005.

PEDROSO, P.; FERREIRA, A. C.; DORNELAS, A. *et al.* **Acesso ao emprego e mercado de trabalho**. Formulação de políticas públicas no horizonte de 2013. Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Relatório Final. 2005.

RIBEIRO, M. A. (2013). Reflexiones epistemológicas para la orientación profesional en América Latina: una propuesta desde el Construcionismo Social. **Revista Mexicana de Orientación Educativa**, 2013, 10(24). Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-75272013000100002&lng=pt&nrm=iso&tlng=es

RODRIGUEZ-MORENO, M. L. A educação para a carreira: aplicações à infância e adolescência. *In*: TAVEIRA, M.C.; SILVA, J.T. (orgs). **Psicologia Vocacional**; Perspectivas para a intervenção. Coimbra: Imprensa da Universidade, 2008, p. 29 – 58.

RODRIGUEZ-MORENO, M.L.; SERRERI, P.; DEL CIMMUTO, A. **Desarrollo de competencias**. Teoría y práctica. Barcelona: Laertes, 2010.

SAVICKAS, M. L. The theory and practice of career construction. In: BROWN, S. D.; LENT, R.W. **Career Development and Counseling**: putting theory and research to work. New Jersey: John Wiley & Sons, 2005, p. 42 – 70.

SAVICKAS, M. L. Helping people choose Jobs: a history of the guidance profession. In: ATHANASOU, J. A.; ESBROECK, R. V. (orgs). **International handbook of career guidance**. Berlin: Springer Verlag, 2008, p. 97 – 114.

TAVEIRA, M.C. (org). **Gestão Pessoal da Carreira. Versões A y B. Manual**. Consulta Psicológica Vocacional. Serviço de Consulta Psicológica e Desenvolvimento Humano. Braga: Escola de Psicologia/ Universidade do Minho, 2007.

TORRES, Z. **Administración Estratégica**. México: Patria. 2014. https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=NNThBAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=concepto+de+meta+y+objetivos&ots=eMFN_TmMZEJ&sig=MUumoy2pX7jjQAYiOINm9qIzyf8#v=onepage&q=c+concepto%20de%20meta%20y%20objetivos&f=false.