

**TEMA 11:** *La toma de decisiones en la orientación profesional. Modelos. Madurez profesional. Organización de una conducta decisoria.*

***Autora: Purificación Sanz de Diego***

**Esquema:**

- 1.- INTRODUCCIÓN
- 2.- LA TOMA DE DECISIONES EN LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL
  - 2.1.- La orientación profesional.
  - 2.2.- Orientación vocacional: principales teorías explicativas
  - 2.3.- Concepto y características de la toma de decisiones.
  - 2.4.- El papel del profesorado de FOL en la enseñanza de la toma de decisiones.
- 3.- MODELOS DE TOMA DE DECISIONES.
  - 3.1.- Modelos descriptivos.
  - 3.2.- Modelos prescriptivos.
- 4.- LA MADUREZ VOCACIONAL
  - 4.1.- Concepto de madurez vocacional.
  - 4.2.- Características de la madurez profesional.
- 5.- ORGANIZACIÓN DE UNA CONDUCTA DECISORIA.
  - 5.1.- Programación para el aprendizaje de una conducta decisoria.
- 6.- CONCLUSIONES
- 7.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y DOCUMENTALES.

**1.- INTRODUCCIÓN**

La orientación profesional dentro del sistema educativo tiene como finalidad facilitar la transición a la vida activa de los alumnos y el posterior desarrollo profesional de los mismos ya como trabajadores. Esto requiere ir tomando decisiones sobre el itinerario formativo a seguir analizando las diferentes opciones y sus salidas. Tomar decisiones constituye una de las habilidades humanas más complejas, ya que entran en juego muchas de las competencias que caracterizan al ser humano, como la capacidad de conocerse a sí mismo y a su realidad, el manejo de información, la elaboración de propuestas y metas, la habilidad para analizar y prever las relaciones entre medios y fines, y la

capacidad para poner en práctica las acciones pertinentes para conseguir los fines propuestos a través de los medios disponibles. Podemos considerar la capacidad de tomar decisiones sobre uno mismo y la propia vida como una de las más necesarias y su aprendizaje uno de los más útiles, dada la complejidad y diversidad de propuestas, en todos los ámbitos (educativo, laboral, de ocio...) de la sociedad actual. Por otra parte, saber tomar decisiones es uno de los elementos más característicos de la madurez personal.

La formación integral de los alumnos conlleva el desarrollo de una capacidad tan importante como la de tomar decisiones, sobre todo cuando las decisiones afectan a su vida y a su futuro. Por tanto, su enseñanza debe formar parte de la educación para la madurez personal, objetivo relacionado de una manera especial con la acción tutorial y orientadora que compete a todo docente y, en especial, al profesorado de FOL, dado que la toma de decisiones adecuadas constituye un elemento indispensable para emprender con responsabilidad primero los itinerarios formativos que contribuyan a definir el desarrollo personal y profesional de los alumnos y, posteriormente, su integración laboral y en la sociedad.

## **2.- LA TOMA DE DECISIONES EN LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL**

### **2.1.- La orientación profesional**

El sistema educativo tiene la obligación, tal como reconoce la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa (LOMCE), en su Artículo único hace una modificación de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación y los aspectos relacionados con la orientación no son modificados.

En la LOE-Texto consolidado: Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo de Educación (LOE) que incorpora las modificaciones introducidas por la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre (LOMCE) se recoge que el sistema educativo ha de proporcionar a los alumnos orientación profesional a lo largo de toda su escolaridad y se hace referencia a la orientación en diferentes apartados:

- Toma de la LODE la consideración como un derecho básico del alumnado el recibir orientación educativa y profesional y de los padres o tutores, a ser oídos en aquellas decisiones que afecten a la orientación académica y profesional de sus hijos. Entre los Principios y Fines de la Educación se recoge: La orientación educativa y profesional de los estudiantes, como medio necesario para el logro de una formación personalizada, que propicie una educación integral en conocimientos, destrezas y valores. En el Título III, entre las funciones del profesorado aparece entre otras: La orientación educativa, académica y profesional

de los alumnos, en colaboración, en su caso, con los servicios o departamentos especializados. Entre las competencias del Claustro está la de fijar los criterios referentes a la orientación, tutoría, evaluación y recuperación de los alumnos. Y entre los Recursos para la mejora de los aprendizajes y apoyo al profesorado en el punto h) se habla de la existencia de servicios o profesionales especializados en la orientación educativa, psicopedagógica y profesional.

La orientación profesional puede definirse desde tres perspectivas:

- Individual. Proceso de ayuda a un individuo con objeto de capacitarle para elegir correctamente su itinerario formativo para prepararle adecuadamente para una profesión.
- Desde las Administraciones Públicas. La orientación profesional debe perseguir, además del interés del individuo, la optimización de los recursos socioeconómicos, laborales y formativos de cada entorno, conjugando la solidaridad intra e interregiones con las leyes del libre mercado propias del ámbito económico europeo.
- Desde el mercado laboral. Desde esta perspectiva la orientación profesional deberá lograr que la oferta formativa se adecue a la demanda de profesionales existente en el mercado.

Siguiendo a Rivas (1993), podemos definir la orientación vocacional como el proceso de ayuda técnica solicitado por una persona en situación de incertidumbre, estructurado adecuadamente para lograr el mejor desarrollo de la carrera personal, facilitando y clarificando cuanta información relevante sea precisa para la evaluación de sus experiencias y la *toma de decisiones* eficaces. Dicho proceso parte del análisis de la realidad personal tal como la percibe el sujeto, de los hechos y actividades vocacionales que favorecen los planes a corto, medio y largo plazo, proponiendo los reajustes que se vayan requiriendo y a los que el sujeto libre y progresivamente se va comprometiendo.

Desde los años 80 del siglo XX la orientación profesional asiste a un espectacular giro en sus objetivos, contenidos y métodos, consecuencia de las grandes mutaciones sociales que repercuten en la evolución económica, generando nuevos problemas de formación y empleo.

Los principales condicionantes que están influyendo en los procesos de orientación profesional son:

- El efecto generacional. Se reduce la mano de obra juvenil al alargarse el período de escolarización, a la vez que la población activa envejece.
- La transformación del trabajo y de los caminos de acceso a la actividad laboral. Esto implica:

- Los requisitos que se exigen a los individuos en sus puestos de trabajo para asumir el progreso técnico: adaptación a situaciones más flexibles y en continua evolución, capacidad creativa, mayor iniciativa, etc...
- La redistribución de las ocupaciones por el desarrollo de tecnologías punta.
- Las diferentes formas que adoptan las actividades profesionales: reducción de horarios, trabajo a tiempo parcial, etc...
- Los condicionantes del éxito profesional, que cada vez tiene más que ver con el estilo de relaciones laborales (diálogo, participación, negociación...) que con niveles de capacitación. Esto implica la necesidad de trabajar en el período formativo la información y la educación para las habilidades de la vida.

Estas variables complican el proceso de orientación profesional, ya que se ha de tener en cuenta no sólo las tendencias de la transformación socioeconómica, sino cómo se están renovando las vías de acceso al trabajo, además de estar al tanto de los fenómenos que pesarán sobre la vida profesional de las personas.

- El perfeccionamiento y la renovación de los sistemas de formación para revalorizar los recursos humanos a través de:
  - Ampliación de las capacitaciones de la población juvenil.
  - Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
  - Velar por la coherencia entre el funcionamiento del sistema de formación y los mecanismos de empleo para que el sistema educativo no se aparte del mundo laboral.
- La transformación de las estructuras sociales. La orientación debe desarrollar en los adolescentes y en los jóvenes capacidades de autonomía y voluntad para que puedan desarrollar su proyecto profesional.

## 2.2.- Orientación vocacional: principales teorías explicativas

Los diferentes enfoques que encontramos en la orientación profesional tratan de explicar la conducta vocacional y, dentro de ella, aspectos tan fundamentales como el análisis de la capacidad de elegir y tomar decisiones. Todos los enfoques ponen de manifiesto las dificultades que se encuentran al intentar operativizar los conceptos teóricos y transformarlos en mecanismos didácticos, en metodologías y aproximaciones concretas, en recursos con diferentes tipos de soporte, así como la evaluación de su eficacia, tal como señala Rodríguez Moreno (2003).

El proceso de ayuda vocacional ha pasado de entenderse como una consulta de tipo clínico a la consideración de un proceso psicológico de enseñanza-aprendizaje, implicando, por tanto, a los sistemas educativos en su realización y afectando de forma especial a las labores de tutoría y orientación. De esta forma, entendiendo el hecho vocacional como una dimensión educativa fundamental en la formación integral de los alumnos, se han ido incorporando progresivamente en el curriculum escolar diversas actividades vocacionales. Estos cambios conceptuales han conducido a realizar actividades de intervención psicoeducativa para favorecer el desarrollo personal, destacando el aspecto vocacional como una parte esencial del mismo.

Es importante señalar, tal como hace Rivas (1993), que la consideración de la orientación vocacional como una cuestión que se resuelve en la situación de enseñanza-aprendizaje implica un proceso de comunicación, existiendo un estado inicial (incertidumbre) y un estado final (madurez para la *toma de decisiones*), así como unas estrategias y técnicas para recorrerlo con eficacia. Existen diferentes enfoques teóricos de orientación vocacional. Veamos, de forma sintética, sus principales características:

□ *Enfoque de orientación vocacional desde la teoría del rasgo psicológico*. El aspecto fundamental de esta teoría es la posibilidad de referirse a la conducta en términos de unidades o dimensiones descriptivas estables, que varían de sujeto a sujeto y que, en su conjunto, caracterizan cada individualidad.

Se trata de un enfoque basado, en gran parte, en la medición de dimensiones comportamentales (*rasgos*) relevantes para el desempeño profesional. La metodología de trabajo se fundamenta en la existencia de diferencias individuales y grupales, así como en la justificación psicométrica de los instrumentos que utiliza. El proceso de ayuda desde este enfoque se estructura de manera que todas las acciones se dirigen a contrastar las características individuales con las de la profesión o puesto de trabajo al que se opta. De esta manera, el ajuste del sujeto al puesto de trabajo se constituye en el principal objetivo de este proceso, ya que los representantes de esta orientación entienden que la mayor probabilidad de éxito (productividad y satisfacción) se basa en la mejor adecuación entre las características individuales del trabajador y las exigencias profesionales.

La autoridad técnica del asesor es la clave de todo el proceso de orientación vocacional, por lo que el sujeto participa de una forma pasiva, a expensas de las indicaciones del asesor y de los instrumentos técnicos utilizados. La toma de decisiones no se concibe como algo exclusivo del sujeto, sino que está condicionada por el propio proceso de orientación, a partir de las indicaciones del asesor.

□ *Enfoque de orientación vocacional desde la teoría psicodinámica.* El psicoanálisis y las teorías psicodinámicas de la personalidad destacan como supuestos teóricos relacionados con la orientación vocacional: el ajuste individual del sistema interno personal del sujeto, el ajuste dinámico en interacción con el medio ambiente y la mediatización de las vivencias actuales en función de las experiencias infantiles. Asimismo, destacan los conflictos de autoaceptación, autoconocimiento y expresión externa y los mecanismos de defensa del “yo” para evitarlos.

El principal objetivo que se plantea el asesor desde este enfoque es que el sujeto logre el autoconocimiento, así como la reelaboración y reorientación de la personalidad. A medio plazo, se trata de ayudar al sujeto al análisis y autoconocimiento de su realidad vivencial, constituyendo la cuestión vocacional sólo un pretexto para conseguir a largo plazo que el sujeto alcance la autonomía y realice la reelaboración personal necesaria para el mantenimiento de su equilibrio personal. El proceso de orientación parte del supuesto de que la situación vocacional del sujeto es una ocasión circunstancial que posibilita alcanzar cambios personales de mayor significación y entidad. Se plantean tres fases:

- La primera se ocupa del análisis de la situación actual.
- La segunda, de la “*toma de decisiones con el sujeto*” en relación con los aspectos de su ajuste personal y vocacional que deben ser mantenidos o modificados.
- La tercera fase trata de lograr un cambio aceptado por el propio sujeto, aumentado así su autocomprensión y satisfacción vocacional.
- El asesor desarrolla un papel inicialmente pasivo y progresivamente va adquiriendo un rol interpretativo y activo. El sujeto, por su parte, mantiene un rol activo respecto a la aceptación de las técnicas y en el contraste de las interpretaciones con el asesor. En la toma de decisiones el asesor interviene de forma conjunta con el propio sujeto.

Desde este enfoque se interpreta que los conflictos ante la elección vocacional surgen de la dinámica interna entre los impulsos del “ello”, las demandas del “*super-yo*” y los mecanismos de defensa del “yo”, lo que provoca ansiedad ante la *toma de decisiones*.

Conseguir el equilibrio de las tensiones de forma satisfactoria para el sujeto significa haber alcanzado la madurez suficiente para asumir las consecuencias y responsabilidades de la toma de decisiones.

□ *Enfoque de orientación vocacional desde la Psicología Humanista.* Con este enfoque, también conocido como “*no directivo*” o “*rogeriano*”, se produce un importante cambio en la orientación vocacional: el desplazamiento de la responsabilidad del proceso de la toma de decisiones al propio sujeto.

El proceso de asesoramiento se basa en la comunicación interpersonal, la libertad, la aceptación mutua y la afectividad. Desde este enfoque, el principal objetivo es facilitar la autorrealización. El proceso de ayuda consiste en una sucesión de etapas que posibilita al sujeto la clarificación del problema (en nuestro caso, el problema vocacional, la toma de decisiones vocacionales); la aceptación de la situación y el poder adaptarse a la misma de una forma creativa, responsable y satisfactoria.

El enfoque no directivo no hace una cuestión diferenciada de la relación de ayuda para la conducta vocacional, sino que defiende un planteamiento genérico y globalista del asesoramiento y del consejo psicológico, a partir de una teoría ideográfica de la personalidad. De esta forma, entiende la *toma de decisiones* como la fase crucial del proceso de orientación vocacional; siendo la responsabilidad del sujeto el principal factor de la misma. En otras palabras, se afirma que si el sujeto está bien ajustado psicológicamente, será capaz de resolver por sí mismo los problemas vocacionales con que se enfrente, siendo éstos un aspecto de su vida sobre la que tiene pleno dominio.

El objetivo del asesoramiento es que el sujeto logre la madurez e independencia y plenitud como persona libre y responsable. El proceso de orientación vocacional se produce en un clima de mutua aceptación entre el asesor y el asesorado, permitiendo al sujeto que analice y explore la estructura de sí mismo, contrastándola con las exigencias del ámbito profesional. La toma de decisión vocacional es de entera responsabilidad del sujeto y así es respetada en el proceso.

□ *Enfoque evolutivo de orientación vocacional.* La consideración temporal de la conducta vocacional es el aspecto fundamental de esta teoría, que concibe el desarrollo psicológico como un continuo, formado por distintas etapas que enlazan unas conductas con otras a lo largo de la vida del sujeto. Se trata lo vocacional, a diferencia de los otros enfoques, como un aspecto diferenciable de lo global de la personalidad. A través del conocimiento de la evolución de la conducta vocacional se puede realizar la predicción y la intervención, dentro del proceso de orientación, ofreciendo información y planificando actividades, según las necesidades vocacionales del sujeto. Este enfoque es conocido también por la denominación del “*desarrollo de la carrera*” (“*career development*”), entendiendo por “*carrera*” la secuencia de posiciones ocupadas por una persona a lo largo de su vida. Así, la carrera incluye los roles de estudiante, empleado, profesional, pensionista, etc. En definitiva, la “*carrera*” se entiende como un determinado estilo y proyecto de vida (Bisquerra, 1991).

En 1949, Ginzberg y colaboradores determinan como elementos básicos de su teoría vocacional los siguientes:

- La elección ocupacional es un proceso evolutivo.
- El proceso es altamente irreversible.
- El proceso desemboca en un compromiso.

En 1972, el propio Ginzberg reformula estos principios afirmando que la elección ocupacional es un *proceso de toma de decisiones* a lo largo de la vida, mediante el cual el sujeto intenta encontrar el ajuste óptimo entre las metas de la carrera y las realidades del mundo del trabajo.

En 1985 matiza aún más la definición, al sostener que se trata de “un proceso de decisiones a lo largo de la vida para aquellos que buscan las mayores satisfacciones en su trabajo, lo que les permite evaluar de forma repetida cómo pueden mejorar el ajuste entre sus metas cambiantes de carrera y las realidades del mundo del trabajo”. La teoría del desarrollo vocacional de Super (1953, 1963, 1973) sostiene que la ocupación adecuadamente escogida será la que permita al sujeto realizar el concepto que tiene de sí mismo. Este autor formula diez proposiciones que sirven de fundamento a su teoría sobre el desarrollo vocacional:

- Las personas difieren en sus aptitudes, intereses y personalidad.
- Dependiendo de estas características cada persona es apta para un número determinado de ocupaciones.
- Las profesiones se pueden caracterizar por las capacidades, rasgos de personalidad e intereses que requieren.
- Las preferencias vocacionales cambian con el tiempo y la experiencia, lo que hace que la adaptación y la elección profesional sea un proceso continuo.
- El desarrollo vocacional sigue unos estadios que se caracterizan por: crecimiento, exploración, establecimiento o afirmación, mantenimiento y declive de la elección profesional.
- La elección profesional depende del nivel socioeconómico, de la capacidad intelectual, de las características de personalidad del sujeto y de las oportunidades que se le presenten.
- La elección profesional puede ser orientada en su desarrollo.
- El proceso de desarrollo profesional consiste esencialmente en la mejora del concepto de sí mismo del sujeto.
- Para contrastar el concepto de sí mismo con la realidad son importantes tanto los factores individuales como los sociales.
- La satisfacción en el trabajo y en la vida depende de hasta qué punto son capaces los sujetos de encontrar salidas adecuadas a sus capacidades, intereses, rasgos de personalidad y valores.

El proceso de desarrollo profesional de Super sintetiza las necesidades y recursos individuales y las demandas socioeconómicas y culturales.

En 1974 Pelletier, Noiseaux y Bujold formularon la hipótesis que afirmaba que combinando las tareas de desarrollo descritas por Super y las habilidades cognoscitivas propuestas por Guilford, se podía llegar a conocer la forma en que cada sujeto realiza su elección profesional. Esta hipótesis es la base del enfoque denominado “*Activación del desarrollo vocacional y personal*” (ADVP), que se fundamenta en el paradigma cognitivo, en la teoría piagetiana y en el enfoque constructivista. Estos autores entienden la orientación como un proceso de búsqueda o investigación que realiza el propio sujeto sobre sus intereses, aptitudes, motivaciones y personalidad. Esta investigación constituye el eje principal de la mayoría de los programas de aprender a tomar decisiones.

□ *Enfoque conductual-cognitivo de orientación vocacional.* La finalidad es la solución del problema vocacional específico que presenta cada persona concreta. El aspecto fundamental del proceso está en el autoconocimiento, el análisis de la situación problemática, así como el tratamiento de toda información que se considere pertinente para la elaboración del proceso. Desde este enfoque se tratan aspectos externos e internos, objetivos y subjetivos, conductuales y mentales. La eficacia en el *proceso de toma de decisiones* parte de la consideración de factores como el ajuste personal, la valoración de las distintas opciones vocacionales y las diversas alternativas de acciones que se activan. Constituye un proceso muy estructurado, que se realiza siempre bajo la implicación y responsabilidad del propio sujeto.

Desde esta perspectiva la orientación vocacional se concibe como una interacción del sujeto con su entorno profesional mediato, y se estructura como un proceso técnico de ayuda, capaz de ser guiado por medio de una relación no estrictamente interpersonal, sino que también se pueden utilizar determinados tipos de programas que facilitan al sujeto y le ayudan en la *toma de decisiones*, como ocurren con determinados programas informáticos (Rivas, 1993). Siguiendo a Rivas, podemos describir el esquema del proceso de orientación vocacional desde el enfoque conductual-cognitivo de la siguiente manera:

- Definición del problema vocacional.
- Delimitación de las situaciones describiendo operativamente el estado inicial.
- Elección de estrategias para fijar metas.
- Descripción de realizaciones e informaciones significativas experienciales.
- Toma de decisiones efectivas.
- Evaluación de los resultados y del proceso.

□ *Enfoque de orientación socio-psicopedagógica.* Se basa en el enfoque sistémico, ya que considera la interrelación entre gran cantidad de variables: alumno, profesor, orientador, institución escolar, familia, entorno sociolaboral. Desde esta perspectiva la orientación vocacional tiene como finalidad la propuesta de soluciones adecuadas a las necesidades y características de los sujetos. El punto central de este enfoque es la mejora de la intervención orientadora para conseguir esa adecuación. Se requiere el esfuerzo coordinado de todos los profesionales implicados en el trabajo diario en una acción comunitaria que abarque la educación, la cultura, los servicios sociales, las entidades laborales y la comunidad en su conjunto.

### 2.3.- Concepto y características de la toma de decisiones

Podemos definir la toma de decisiones como la respuesta que el ser humano da ante un problema caracterizado por tener diversas opciones para su solución de las que se derivan distintas consecuencias. La toma de decisiones implica todo un proceso de asimilación de información, análisis de posibilidades y consecuencias, planificación de posibles alternativas y ejecución de la respuesta elegida. La enseñanza de la toma de decisiones se aborda desde el marco teórico denominado “*asesoramiento vocacional*”, que tiene como principales notas características, según Rivas (1993), las siguientes:

- Existe una persona que se plantea un *problema de decisión* entre varias alternativas.
- Esta persona solicita ayuda.
- Es un *proceso de intercambio y exposición de información* relevante para un problema concreto.
- Existe un *planteamiento técnico* de las acciones a realizar.
- Es un proceso dirigido y estructurado por expertos.
- La responsabilidad del asesor se ciñe a la calidad de la información suministrada.
- Es *responsabilidad exclusiva del asesorado* la puesta en marcha del proyecto y la *toma de decisiones*.

En este proceso intervienen una gran cantidad de capacidades, susceptibles de entrenamiento y, por tanto, de mejora, convirtiéndose, de este modo, en un objetivo de intervención educativa de primera magnitud, especialmente en etapas como la adolescencia, en las que el alumno debe tomar decisiones especialmente significativas para su futuro personal y vocacional. Los alumnos de educación secundaria, tanto obligatoria como no obligatoria deben tomar decisiones que suponen un elemento sustancial en la madurez personal y vocacional y que tienen importantes consecuencias para su futuro. Tal como señala

Jones (1984), los adolescentes en nuestra sociedad tienen que hacer frente a múltiples y diversas demandas de ajuste e identidad. Así, entre otros aspectos, tienen que aprender a ser independientes, a *tomar decisiones* por ellos mismos, a aceptar responsabilidades, a superar crisis e, incluso, en determinadas ocasiones, a vivir en situaciones difíciles. En este contexto, este mismo autor sostiene que las funciones propias de todo asesor vocacional son:

- Dar soporte a los adolescentes en transición que necesitan información respecto a sí mismos, a su medio vocacional próximo y futuro.
- Ayudar a formular planes responsables.
- Favorecer la *toma de decisiones* que afectan a su desarrollo personal y profesional.

La intervención educativa debe procurar las condiciones óptimas para el aprendizaje de los procesos de toma de decisiones. Las principales características del proceso de toma de decisiones son:

- Es un proceso continuo mediante el cual el alumno puede tomar decisiones de menor a mayor transcendencia, a partir de la información que va obteniendo tanto de sí mismo como de las alternativas educativas y profesionales que le ofrece la sociedad.
- La implicación del propio sujeto aparece como elemento esencial. El interesado debe sentirse identificado e implicado con cada una de las decisiones que toma y ser consciente de que dichas decisiones determinarán, al menos en buena parte, sus valores, actitudes y estilo de vida.
- Representa una situación de búsqueda permanente de equilibrio, que para poder ser mantenido requiere de nuevas informaciones y de continua adaptación a las mismas.
- Es un proceso inconcluso, ya que es necesario proceder a una revisión constante que permita obtener nuevos datos para evaluar la idoneidad de las decisiones tomadas, continuando con las mismas o bien cambiarlas por otras en función de los requerimientos del entorno y de las motivaciones del sujeto.

Desarrollar la capacidad de tomar decisiones supone un proceso de aprendizaje que permita asimilar toda una variada serie de habilidades y destrezas. Además, debemos tener en cuenta que el aprendizaje de todo ese conjunto de habilidades se produce a lo largo de las etapas de desarrollo del individuo, tanto dentro como fuera del marco escolar.

Las sucesivas opciones que el alumno debe tomar durante su formación académica, especialmente durante la educación secundaria (optatividad, itinerarios, modalidad de bachillerato o familia profesional...), favorecen

las condiciones para que se produzca el aprendizaje de los mecanismos y las estrategias de la toma de decisiones, evolucionando en función de la madurez personal de cada alumno.

En resumen la toma de decisiones es un proceso comprensivo, que abarca todas las etapas de la vida. Tiene un carácter personal, social y dinámico, que implica la interacción del sujeto con su entorno, entrando en juego múltiples factores psicológicos, sociales, económicos y culturales.

#### **2.4.- El papel del profesorado de FOL en el proceso de toma de decisiones**

El profesorado de FOL en su labor docente lleva implícita una tarea orientadora, que ejerce a través de los módulos de docencia directa que imparte. En los nuevos ciclos formativos, el profesorado de FOL orienta:

- A través del módulo de FOL, presente en todos los ciclos formativos. En este módulo se introduce al alumno en el conocimiento del mundo del trabajo a través de diferentes bloques temáticos: trabajo en equipo y gestión de conflictos, legislación laboral, inserción sociolaboral y salud laboral. En el bloque temático de inserción sociolaboral el profesor de FOL puede conectar el potencial profesional del alumnado con las futuras profesiones más adecuadas a cada caso concreto, informando y orientando para su inserción en el mercado laboral. La diferencia con el módulo de FOL de los ciclos anteriores es que:
  - a) No se dan los bloques de economía y organización de empresas en los Ciclos Formativos de grado superior.
  - b) Se incluye alguno de los contenidos del anterior módulo de RET.
- A través del módulo de Empresa e Iniciativa Empresarial (EIE). En este módulo se orienta a los alumnos hacia la posibilidad, según su propio potencial profesional, de desarrollar un trabajo autónomo.

Estos dos módulos se imparten en todos los ciclos formativos. En la nueva FP dejan de impartirse los módulos de AGCP (Administración, gestión y comercialización de la Pequeña Empresa) y RET (Relaciones en el Equipo -para grado medio- o en el Entorno -para grado superior- de Trabajo).

- A través de dos módulos que se imparten en el Ciclo Formativo de grado superior de Prevención de Riesgos Profesionales: Gestión de la prevención y Prevención de riesgos derivados de la carga y de la organización del trabajo.

Además de estas funciones el profesorado de FOL puede colaborar en la organización de una bolsa de trabajo en el instituto; en el seguimiento de la inserción profesional del alumnado que ha seguido estudios de F.P.; y sistematizando información sobre oferta formativa y demanda laboral.

En las CCAA que no se rigen por un Reglamento Orgánico de Centros propio están vigentes las funciones asignadas al profesorado de FOL en el ROIES (R.D. 83/1996 de 26 de enero) y en la Resolución de 29 de abril de 1996 de la D.G.C.E. sobre organización de los departamentos de orientación y que se concretan en:

- Colaborar con los tutores y con el profesor de la especialidad de Orientación Educativa en la realización de las actividades de información y orientación profesional dirigidas a los alumnos de la ESO y de los Programas de Cualificación Profesional Inicial.
- Coordinar y realizar, en su caso, las actividades de orientación profesional dirigida a los alumnos de los ciclos formativos de Formación Profesional y de los PCPI, y apoyar a los tutores en la realización de las actividades que les corresponda, especialmente en las relacionadas con el seguimiento de los módulos de formación en centros de trabajo.

El profesorado de FOL con respecto a la FCT colabora con el tutor de la misma en la orientación de los alumnos sobre los aspectos más generales del módulo de FCT (finalidades, características...), así como de otros más específicos:

- El programa formativo.
- La organización y características del centro de trabajo donde se realizará el período de FCT.
- La información general sobre el desarrollo de las actividades y las condiciones de uso de los recursos de la empresa.
- La información sobre las condiciones de su permanencia en la empresa: Inexistencia de relación laboral, observancia de las normas de higiene y seguridad en el trabajo propias del sector productivo, etcétera.

### **3.- MODELOS DE TOMA DE DECISIONES**

Desde los diferentes modelos de la decisión se admite que la información es el aspecto básico de la toma de decisiones, ya que la forma de eliminar buena parte de la incertidumbre que provoca una situación de elección es adquirir la máxima información sobre la situación que nos afecta y las posibles alternativas de solución. La

información en la conducta vocacional tiene dos fuentes bien diferenciadas:

- La que procede del conocimiento del propio sujeto sobre sí mismo.
- La información que el sujeto tiene sobre el entorno profesional en el que se desenvuelve.

Ambas fuentes de información hacen referencia al sujeto y a su situación personal, ya que es él mismo el que las selecciona y procesa, a partir de su captación personal, sus mecanismos psicológicos, intereses, motivaciones y necesidades.

Según Rivas (1993), todo proceso de decisiones debe ser analizado en los siguientes elementos:

- Identificar el objetivo o conjunto de objetivos a resolver.
- Encontrar vías alternativas de identificación de objetivos.
- Determinar los recursos requeridos para cada sistema de acción que hay que movilizar.
- Construir el modelo lógico que incluya las vías alternativas para conseguir los objetivos, los recursos y su entorno.
- Definir el criterio de elección para identificar la alternativa preferente.

Siguiendo la clásica división de Jepsen y Dilley (1974) sobre las teorías de la decisión vocacional, podemos distinguir entre *modelos descriptivos*, que intentan clarificar las maneras en que las personas toman decisiones vocacionales como un fenómeno natural o cotidiano; y los *modelos prescriptivos*, que tratan de establecer reglas de decisión para reducir los errores en el proceso de decisión.

### 3.1.- Modelos descriptivos

- Modelo de Decisión Vocacional (MDV) de Tiedeman y O'Hara (1963). Basado en el enfoque evolutivo, intenta formalizar la teoría de decisión en relación al proceso vital de los sujetos, así como respecto al período de edad concreto en que se encuentran respecto al ámbito vocacional.
- MDV de Hilton (1962). Se fundamenta en la teoría del procesamiento de la información y en la teoría de la disonancia cognitiva de Festinger, básicamente. Se entiende la captación del ambiente en términos de entradas que alteran y distorsionan las premisas y planes del sujeto. Éste comprueba si la nueva información modifica o no su estado interno y si produce o no disonancia. Si la situación no hace resentir las premisas iniciales, el sujeto sigue con su plan; y en caso contrario, modifica dicho plan.

- MDV de Flecher (1966). A partir del aprendizaje de conceptos este autor postula un modelo en que las decisiones vocacionales constituyen conceptos respecto al futuro personal del sujeto. El concepto vocacional está afectado por otros (autoconcepto, intereses y valores, la propia experiencia). La carrera elegida es aquella que contiene una mayor carga conceptual y personal en el momento de la toma de decisiones.

### 3.2.- Modelos prescriptivos

- MDV de Gelatt (1962, 1977). El objetivo es ayudar al sujeto a tomar buenas decisiones. En este modelo se van tomando pequeñas decisiones de las que se van derivando otras hasta llegar a la decisión definitiva. El marco teórico para la toma de decisiones consiste en:
  - Definir el objeto claramente.
  - Recoger datos y analizar su relevancia.
  - Estudiar las posibles alternativas.
  - Evaluar las consecuencias que se pueden desprender de todo ello.
  - Poner en práctica la decisión.

Las fases secuenciadas del proceso serían las siguientes:

- Propósito u objetivo.
- Información. Ha de ser correcta, objetiva, adecuada y suficiente para permitir la organización de las diferentes estrategias.
- Identificación de alternativas y posibles estrategias de ayuda:
  - Resultados posibles de cada una de las opciones.
  - Resultados probables, previendo la viabilidad de cada alternativa.
  - Clarificación de valores.
  - Eliminación de alternativas.
- Decisión propiamente dicha.
- Evaluación y retroalimentación.

Una característica importante de este modelo es que se evalúa el propio proceso y no sólo el resultado o decisión tomada.

- MDV de Katz (1963, 1966). Se trata de un modelo que facilita la estructuración de la relación de ayuda vocacional. Los valores del sujeto forman los estados deseados, de tal manera que cada sujeto establece su propia relación de valores dominantes, así como su graduación relativa. A cada valor le corresponde un umbral y se le asignan exigencias de realización personal. A continuación se facilitan probabilidades objetivas externas obtenidas de diversos

seguimientos, grupos criterio, etc., referidas al logro de cada alternativa y el sujeto tiene que tomar la decisión de la que se espera el mayor valor.

- MDV de Krumboltz (1977, 1983). También denominado teoría del aprendizaje social de la toma de decisiones, donde se destaca la importancia del aprendizaje vicario, simbólico y autorregulador como instrumento eficaz para la adquisición de respuestas nuevas. Son fundamentales las aportaciones de Bandura, especialmente al referirse a la influencia combinada de modelos conductuales y de refuerzos (continuos o intermitentes) administrables mediante programas reforzadores de razón o de intervalos (fijos o variables) que crearán pautas de conducta generalizadoras o discriminadoras, economizando el proceso de aprendizaje. El refuerzo, influido por toda una serie de factores (herencia, sexo, estatus socioeconómico, etc.) y el modelado u observación de la conducta ajena permiten el aprendizaje de una manera vicaria o indirecta, sin necesidad de pasar por experiencias propias.

La teoría del aprendizaje social sostiene que los repertorios conductuales de las personas se originan en experiencias de aprendizaje únicas, de las que se vivencian sus consecuencias o sobre las que se pueden producir una reflexión analítica.

Krumboltz identifica cuatro aspectos que influyen en el proceso de toma de decisiones:

- Los componentes genéticos y habilidades especiales.
- Las condiciones y acontecimientos ambientales.
- Las experiencias de aprendizaje que pueden ser de tres tipos:
  - Las *experiencias de aprendizaje instrumental* ocurren cuando la conducta se ejecuta y es reforzada con la consiguiente repetición de la tarea, cuando es positivo el refuerzo; o con la extinción, cuando es negativo.
  - Las *experiencias de aprendizaje asociativo* se originan a partir de la conexión de estímulos neutros con otros afectiva o emocionalmente significativos para el sujeto.
  - Las *experiencias de aprendizaje vicario* facilitan el aprendizaje indirecto, por observación o imitación, de otras experiencias vividas o vivenciadas por otras personas, con inclusión del análisis de sus consecuencias.
- Destrezas para enfocar la tarea, que serían:
  - Definir el problema y los objetivos.
  - Evaluar de forma realista los valores, intereses y destrezas.
  - Generar soluciones alternativas al problema.

- Recopilar información acerca de esas alternativas.
- Examinar y analizar sus consecuencias.
- Reconsiderar los objetivos, las alternativas y sus consecuencias.
- Organizar e iniciar la secuencia de conducta para la toma de decisión.
- *Generalizar el proceso de toma de decisiones a nuevos problemas.*

Los factores económicos y sociológicos son considerados desde esta teoría como reforzadores de gran influencia, aunque desde la obra de Bandura cada vez se da más importancia a las características psicológicas del sujeto, jugando un papel decisivo en la adquisición de destrezas cognitivas y conductuales.

Según la teoría de Krumboltz, en el desarrollo de una preferencia o de una competencia vocacional influyen distintas clases de experiencias de aprendizaje, que cada sujeto vivencia a partir de su propia unicidad y a lo largo de un proceso vital irreversible. Desde las *experiencias de aprendizaje instrumental* se actúa sobre el medio con la consiguiente producción de consecuencias (respuestas) que se verán reforzadas positiva o negativamente. Los tres componentes básicos de este tipo de aprendizaje son:

- Los antecedentes o conductas previas (herencia, habilidades especiales, acontecimientos directamente observables, etc.).
- Las respuestas conductuales (abiertas o encubiertas).
- Las consecuencias (resultados de la acción, reacciones cognitivas o emotivas).

Desde el *aprendizaje asociativo* el observador va a poder percibir las conexiones que se dan entre los estímulos y el medio, de tal forma que estímulos neutros que se asocian a otros cargados emotivamente pueden cambiar su signo (hacia lo positivo o hacia lo negativo) en la mente del sujeto que va a decidir.

De la conjunción interactiva de todos esos factores se generan las capacidades o competencias para resolver una tarea o problema. De esta forma, la toma de decisiones se produce a través de secuencias con infinitas combinaciones que además vendrán influidas por los resultados.

Según esta teoría, en la toma de decisiones intervienen múltiples factores, entre los que destaca la expectativa de éxito por alcanzar el objetivo vocacional final. El éxito dependerá tanto de la probabilidad objetiva (adecuación entre las cualidades del que va a decidir y las

exigencias ocupacionales) como de la probabilidad subjetiva (valores esperados por el sujeto). Se ha demostrado ampliamente que el proceso atributivo es un determinante significativo del aprendizaje y del rendimiento académico. Por este motivo, será importante tener en cuenta este factor a la hora de desarrollar en los alumnos atribuciones causales apropiadas. Finalmente, pasamos a describir esquemáticamente el modelo de decisión vocacional de Krumboltz denominado DECIDES:

- Fase 1. D: definir el problema
- Fase 2. E: establecer un plan de acción
- Fase 3. C: clarificar valores, evaluándose a sí mismo
- Fase 4. I: identificar alternativas
- Fase 5. D: descubrir posibles salidas y sus resultados probables
- Fase 6. E: eliminar sistemáticamente alternativas
- Fase 7. S: solucionar el problema comenzando la acción

## 4.- LA MADUREZ PROFESIONAL

### 4.1.- Concepto de madurez profesional

Estrechamente relacionado con la *toma de decisiones* tenemos el concepto de *madurez profesional o vocacional*, así como la consideración de lo vocacional como algo extenso que ha venido a denominarse, siguiendo la terminología de Super, el *desarrollo de la carrera*.

Siguiendo a Super podemos definir la madurez profesional como la disposición para hacer frente al desarrollo de la carrera o a las tareas vocacionales con las que uno está confrontado o a punto de estarlo, comparado con otros que se hallan en la misma época de la vida y frente a las mismas tareas de desarrollo. La madurez profesional es previa a la elección vocacional y tiene un valor prospectivo, por tanto, viene determinada en cierto modo por la capacidad para proyectar de forma coherente el futuro profesional, de forma que se obtengan los resultados deseados. Una de las funciones esenciales de la educación consiste en favorecer en cada alumno el desarrollo de una madurez que le capacite para tomar decisiones autónomas y en consonancia con sus propias competencias y motivaciones. Este tipo de madurez es denominada por la mayoría de los autores como madurez vocacional o profesional (Castaño, 1.979; Salvador, 1.986; Super, 1.953, 1.987; Rodríguez Moreno, 1.986). El aspecto evolutivo es el rasgo más destacado por los diferentes autores: la madurez vocacional implica enfrentarse de forma adecuada con tareas y funciones propias de la

etapa en que cada sujeto se encuentre, obteniendo, en general, los resultados deseados, de acuerdo con sus propios intereses personales y motivaciones.

La teoría del desarrollo vocacional de Super (1.953) nos indica que la ocupación adecuadamente escogida será aquella que permita al individuo realizar el concepto que tiene de sí mismo, lo cual sólo sucede si la elección ha sido libre y se ajusta a las posibilidades, capacidades e intereses del sujeto, teniendo en cuenta las oportunidades que ofrece su entorno. Esta teoría, además de destacar las importantes diferencias individuales respecto a las aptitudes, intereses y motivaciones, así como respecto a la personalidad, sostiene que las preferencias vocacionales cambian con el tiempo y la experiencia, lo que explica, en buena medida, que la adaptación y la toma de decisiones sea un proceso continuo, que implica lo que más arriba hemos denominado como "desarrollo de la carrera". Según el propio Super el proceso de desarrollo vocacional es, fundamentalmente, el desarrollo del concepto de sí mismo, lo que nos indica la importancia de un ajustado autoconocimiento en relación con las propias competencias y limitaciones, así como con las motivaciones. Y la necesidad de mantener una perspectiva objetiva sobre la propia realidad en que se desenvuelve el sujeto para que el desarrollo de la madurez profesional sea adecuado.

#### 4.2.- Características de la madurez profesional

Castaño (1983) recoge las observaciones empíricas y las comprobaciones experimentales de Super en las que se determinan las características de la madurez profesional, que pueden resumirse en:

- La madurez vocacional es una variable psicológica integrada por múltiples factores.
- Las diferencias individuales respecto a la madurez vocacional se establecen durante los primeros años de la adolescencia.
- Estas diferencias pueden ser medidas por medio del *cociente de madurez vocacional*, que se obtiene de la razón entre la edad vocacional y la edad cronológica.
- Los sujetos vocacionalmente más maduros tienen más probabilidad de:
  - Tomar decisiones vocacionales más realistas y más estables.
  - Encontrarse más satisfechos durante su ejercicio profesional.
  - Obtener mejores logros.

- La madurez vocacional está más relacionada con la inteligencia que con la edad.
- La madurez vocacional correlaciona significativamente con el nivel de aspiraciones y con la congruencia entre aspiración personal y expectativa familiar.
- La estabilidad de la madurez vocacional es inferior a la de otros rasgos psicológicos como la inteligencia y las aptitudes.

## 5.- ORGANIZACIÓN DE UNA CONDUCTA DECISORIA

En el aprendizaje de la toma de decisiones, la principal función de la orientación consiste en proporcionar, a través de un plan racional de acción, los medios que permitan aumentar la probabilidad de que la persona que decide acabe por estar satisfecha de su propia decisión.

Lo realmente importante es que la persona que está aprendiendo a tomar decisiones viva situaciones de aprendizaje que le demuestren que decidir es un proceso continuo, que las elecciones, en muchos momentos de la vida, pueden ser reversibles, y que los cambios en las circunstancias personales y en los valores pueden exigir que se inicie una nueva vía decisoria si la anterior ya no es válida.

### 5.1.- Programación para el aprendizaje de una conducta decisoria

- Objetivos. Centrados en el desarrollo de capacidades reales para decidir, tales como la destreza para planificar o la habilidad para construir los propios planes vitales, que específicamente se podrían secuenciar en aprender a:
  - Definir situaciones y problemas
  - Generar una lista de distintas vías de acción
  - Recopilar la información relevante para cada curso o vía de acción
  - Estimar la probabilidad de que suceda uno u otro resultado
  - Considerar los valores e intereses personales que pueden o deben incidir en la toma de decisiones
  - Sopesar las consecuencias de las distintas decisiones
  - Eliminar lo que no favorezca la circunstancia decisoria concreta
  - Formular alternativas heurísticas para seguir la investigación, si es que con una primera fase no ha habido suficiente información, etc.

- Contenidos básicos:
  - El conocimiento de sí mismo. Ha quedado ampliamente demostrada la estrecha relación entre el concepto de sí mismo y la elección vocacional, por un lado; y, por otro, que la identidad personal se expresa en el propio proceso de la toma de decisiones. Por lo tanto, parece evidente que cualquier programa de enseñanza sobre la toma de decisiones se ocupe el aprendizaje del conocimiento sobre uno mismo.
  - El conocimiento del medio. Otro pilar fundamental de todo programa de enseñar a tomar decisiones es un adecuado conocimiento del medio donde se desenvuelve el sujeto. Así, por ejemplo, para los alumnos de educación secundaria es fundamental el conocimiento de las distintas opciones académicas actuales y su relación con los distintos aspectos y oportunidades educativas y profesionales futuras. El programa debe facilitar el camino autoexploratorio sobre los distintos niveles educativos, la formación continua y la relación directa e indirecta con las distintas ocupaciones profesionales.
  - Planificación de un proyecto personal. El conocimiento del medio y de sí mismo interactúan mutuamente e influyen en una decisión vocacional satisfactoria. Se deben trabajar el análisis, la organización y la síntesis de la información para lograr a medio plazo una actitud planificadora, un deseo de organizar sus planes personales y un orden mental que permita a los alumnos asumir las futuras responsabilidades que desempeñarán como adultos.
- Metodología. Se pueden establecer los siguientes pasos:
  - Enseñar a definir el problema. Se debe evitar la ambigüedad en los planteamientos, además de lograr que el que va a tomar una decisión (el “*decididor*”) defina claramente qué es lo que realmente le preocupa, favoreciendo un clima comunicativo y de relación interpersonal de ayuda. Desarrollar ejercicios prácticos y aplicados de definiciones de problemas, discriminando si es un problema o no y contemplando la posibilidad o no de su resolución.
  - Enseñar a generar alternativas. Debemos tener presente que cualquier camino que no haya sido previsto desde esta fase quedará excluido en el resto de pasos. El primer paso para generar alternativas es recoger información general, distinguiendo ámbitos relevantes, tales como:
    - La cantidad de tiempo dedicado al estudio
    - La aptitud y el rendimiento académico
    - La experiencia laboral y la experiencia en el ocio.
    - Los intereses y la motivación.
    - La observación de las expectativas profesionales de los demás.
    - La información ocupacional .

El segundo paso es generar alternativas mediante la técnica de la lluvia de ideas (brainstorming). Esta técnica tiene cuatro normas básicas:

- Se excluyen las críticas.
- Todo vale.
- Lo mejor es la cantidad.
- Lo importante es combinar ideas para mejorarlas.

El tercer paso es seleccionar las alternativas que parezcan mejores. Para ello, se pueden hacer preguntas pertinentes sobre las alternativas generadas. Las preguntas que mejor ayudarán a encontrar buenas alternativas deben cumplir requisitos tales como los siguientes:

- Que exijan una respuesta específica y no genérica.
  - Que sean relevantes para la alternativa que se tiene en mente.
  - Que evoquen respuestas entresacadas de fuentes fiables.
- 
- Enseñar a valorar las consecuencias de las alternativas seleccionadas. Para ello, se debe enumerar todas las consecuencias positivas y negativas teniendo en cuenta cómo afectaría a los sentimientos, necesidades y deseos propios y de las personas del entorno próximo el poner en práctica cada alternativa.
  - Una vez elegida la alternativa hay que decidir los pasos para ponerla en práctica.
- 
- Evaluación
  - Enseñar a evaluar los resultados. Consiste en ver si con la nueva respuesta se consiguen los objetivos propuestos. Si no es así se puede volver a considerar la lista de estrategias alternativas.
  - Enseñar a evaluar el proceso. Comprobar que los pasos seguidos han sido los adecuados y los métodos utilizados pertinentes.

## 6.- CONCLUSIONES

Los rápidos cambios en el ámbito socioprofesional que se dan en la sociedad actual, hacen que el saber tomar decisiones de una forma racional y responsable haya alcanzado una gran importancia. De ahí, la necesidad de enseñar a tomar de decisiones desde el sistema educativo y, dentro de éste, desde la orientación.

En cuanto al desarrollo de la madurez vocacional desde la intervención dentro del sistema educativo, los aspectos fundamentales son:

- El autoconocimiento reflexionando sobre los propios intereses, motivaciones, valores, aptitudes, aspectos académicos, familiares y de relación social.

- El conocimiento de las diversas salidas académicas y profesionales al finalizar cada etapa educativa, así como de las posibilidades laborales que ofrece el mercado de trabajo.
- El desarrollo de habilidades que permitan al sujeto elaborar su propio proyecto de vida, de forma autónoma y responsable; de tal forma, que pueda tomar decisiones adecuadas a las características y expectativas personales, según el contexto en el que vive, tanto a nivel académico como laboral.

La madurez vocacional está relacionada con diversas variables psicológicas y ambientales, tales como la inteligencia, haber tenido oportunidades para desarrollar intereses, acceso a los planes de estudio y aspirar a un elevado nivel profesional. Se desarrolla, en definitiva, con la posesión de habilidades e intereses y teniendo oportunidades para desarrollar y utilizar esas facultades.

El medio más adecuado para el desarrollo de la madurez vocacional, es incluir la orientación educativa en los currícula de los centros educativos. Los planes y programas de orientación deben tener presente en todo momento el carácter continuo de este proceso, afectando, por tanto, la planificación a cada una de las etapas, niveles y ciclos de la educación. Los planes y programas de orientación deben favorecer que el alumno vaya elaborando su propio proyecto personal, formativo y/o profesional, que debe ir perfilándose a través de un proceso clarificador de objetivos y dirigido a la concreción de los mismos a lo largo de todo el proceso educativo. La toma de decisiones permitirá al alumno optar en cuestiones de menor a mayor trascendencia conforme vaya obteniendo la información sobre sí mismo, así como sobre las alternativas educativas, profesionales y laborales que se le ofrecen.

## 7.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y DOCUMENTALES.

- ÁLVAREZ, M. y otros (1991). *La orientación vocacional a través del curriculum y la tutoría*. Barcelona: Graó Editorial.
- BISQUERRA, R. (1991). *Orientación psicopedagógica para la prevención y el desarrollo*. Barcelona: Boixareu Universitaria.
- BISQUERRA, R. y otros (1998): *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica*. Barcelona. Praxis.
- CASTAÑO, C. (1983). *Psicología y orientación vocacional*. Madrid: Morata.
- MCKAY, M., DAVIS, M., FANNING, P. (1985): *Técnicas cognitivas para el tratamiento del estrés*. Barcelona: Martínez Roca.
- MEC: . *Orientación Profesional*.  
. *Desarrollo curricular de FOL*.
- MEJÍA, M. (coord.) (1994): *Proyecto de Inteligencia Harvard*. Madrid: CEPE
- PÉREZ JUSTE, R. y GARCÍA RAMOS, J. M. (1.989): *Diagnóstico, evaluación y toma de decisiones*. Pamplona. Rialp.
- RIVAS, F. (1993) (2ª De.): *Psicología Vocacional: Enfoques del asesoramiento*. Madrid: Morata.
- RIVAS, F. (1995). *Manual de asesoramiento y orientación vocacional*. Madrid: Síntesis.
- RODRIGUEZ MORENO, M. L. (1998). *Aprender a tomar decisiones (Cuaderno del alumno y Guía didáctica para el tutor)*. Madrid: MEC.
- RODRIGUEZ MORENO, M. L. (1992). *Enseñar y aprender a tomar decisiones vocacionales*. Madrid: MEC.
- RODRIGUEZ MORENO, M.L. (2003): *Cómo orientar hacia la construcción del proyecto profesional: autonomía individual, sistema de valores e identidad laboral de los jóvenes*. Desclee De Brouwer
- RODRIGUEZ MORENO, M.L. (2003): *Orientación profesional: un proceso a lo largo de la vida*. Dykinson,S.L.
- SÁNCHEZ, A. y FUERTES, C. (1992). *Aprendo a decidir*. Salamanca: Amarú.
- SALVADOR, A. y PEIRÓ, J. M. (1.986): *La madurez vocacional*. Madrid. Alhambra.
- SUPER, D.E. (1.973): *Psicología ocupacional* . Méjico. CECOSA
- VALLS, F. (1996). *Programa autoaplicable de asesoramiento vocacional*. Almería: Universidad de Almería.