

TEMA 11. LA TOMA DE DECISIONES EN LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL. MODELOS. MADUREZ PROFESIONAL. ORGANIZACIÓN DE UNA CONDUCTA DECISORIA.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. LA TOMA DE DECISIONES EN LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL
 - 2.1 TOMA DE DECISIONES EN LA RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS
 - 2.2 ESTRATEGIAS DE TOMA DE DECISIONES
3. MODELOS
4. MADUREZ PROFESIONAL
 - 4.1 CONCEPTO Y DIMENSIONES
 - 4.2 VARIABLES DE LA MADUREZ
 - 4.3 MADUREZ VOCACIONAL Y PROYECTO DE VIDA
5. ORGANIZACIÓN DE UNA CONDUCTA DECISORIA
6. CONCLUSIÓN
7. GUIÓN – RESUMEN
8. BIBLIOGRAFÍA

1. INTRODUCCIÓN

La toma de decisiones es un proceso complejo en el cual un sujeto debe identificar y evaluar diferentes alternativas, y posteriormente elegir una de ellas. Entre las condiciones que debe reunir una persona para tomar decisiones de forma adecuada podemos destacar: confianza en uno mismo, saber afrontar las situaciones, autocontrol, autoestima...

La toma de decisiones, por tanto, forma parte de la Orientación, ya que ésta implica el asesoramiento y la capacitación del alumno para desarrollar un proceso de decisión personal y profesional de acuerdo con sus aptitudes. El objetivo de la orientación, respecto a la toma de decisiones, es “enseñar a elegir”, es decir, ofrecer a los jóvenes no soluciones concretas, sino recursos y estrategias para valorar las diferentes opciones y tomar la decisión por ellos mismos..

2. LA TOMA DE DECISIONES EN LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL

2.1 TOMA DE DECISIONES EN LA RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

De la definición de toma de decisiones que hemos dado en la introducción, se puede deducir que la toma de decisiones es un proceso de solución de problemas. A lo largo de la vida escolar, un alumno debe tomar decisiones (elección de itinerarios, optativas, iniciarse en el mundo laboral...) algunas con más trascendencia que otras. En estos casos se les planteará un dilema, el cual requiere una solución. Por ello, es función de la orientación asesorarle sobre los pasos a seguir en la solución de un problema:

1. Establecimiento de objetivos: el primer paso será marcarse una metas a conseguir. Cuanto más claros y precisos sean los objetivos, mayores probabilidades existen de obtener resultados positivos en este proceso. A la hora de establecer los objetivos tendremos en cuenta los recursos disponibles y los resultados que se espera obtener.

2. Jerarquización de objetivos: en esta segunda fase el alumno deberá priorizar los objetivos marcados. De esta manera, se incluirán en una lista desde los más importantes y urgentes a conseguir hasta los menos importantes o bien los imposibles de alcanzar. Se tendrán en cuenta en este paso las posibilidades del sujeto.

3. Generación de alternativas: Una vez claros los objetivos, se procederá a determinar las diversas actuaciones que se pueden llevar a cabo. De esta forma, se irán generando posibles alternativas.

4. Evaluación de alternativas: Se trata de analizar detalladamente todas y cada una de las alternativas generadas relacionándolas con los objetivos marcados. En esta fase se deberán considerar los intereses y las preferencias personales, así como las limitaciones para ejecutar cada alternativa.

5. Selección de la mejor alternativa: en este paso se opta por aquella alternativa que le reporta más beneficios al sujeto decisor. La opción seleccionada puede convertirse en la decisión final, pero no se sabrá hasta finalizar las dos fases siguientes.

6. Evaluación de los efectos adversos: La opción elegida será en este paso examinada desde el punto de vista de sus consecuencias, sobretodo teniendo en cuenta las posibles consecuencias adversas, ya sean directas o indirectas.

7. Control de efectos de la decisión final: En este momento el individuo es capaz de controlar los posibles efectos perjudiciales de la elección de la alternativa y llevar a cabo la decisión final, la cual puede o no coincidir con la alternativa previamente elegida.

2.2 ESTRATEGIAS DE TOMA DE DECISIONES

Existen múltiples estrategias de toma de decisiones. En este punto, vamos a abordar aquellas que se enfrentan a dos fenómenos muy comunes en la toma de decisiones: la incertidumbre y la complejidad.

2.2.1 Conceptos

- *Incertidumbre:* se puede definir como la falta de certeza. En el proceso de toma de decisiones, la incertidumbre se refiere a la ausencia de certeza sobre los resultados o las consecuencias que pueden acontecer derivados de una decisión. Las causas de la incertidumbre en la toma de decisiones están frecuentemente relacionadas con el ambiente que rodea al individuo: desconocimiento de los nexos causales presentes en el ambiente, falta de control o inestabilidad de las condiciones ambientales...
- *Complejidad:* Desde el punto de vista psicológico, la complejidad es el conjunto de tendencias inconscientes que determinan las actividades y el comportamiento de un individuo. La complejidad está muy presente en la toma de decisiones en el momento en que se presentan gran cantidad de variables y multitud de posibles interacciones entre ellas.

2.2.2 Estrategias frente a la incertidumbre

- **Reducción de su percepción:** Se trata de reducir la incertidumbre a certeza, es decir, basar la toma de decisiones en aquellos aspectos que son totalmente ciertos, y apartar aquellos que presentan un riesgo.
- **Elaboración de modelos formales:** se basa en la representación gráfica de las variables implicadas en la situación. A partir de esa representación se elaboran predicciones asignando probabilidades a cada una de las alternativas.
- **Adquisición de información:** la obtención de información es una estrategia básica que muchas veces sirve de punto de partida de otras estrategias (elaboración de modelos formales o generación y ensayo de alternativas). La información sobre el ambiente, en la mayoría de las ocasiones descarta alternativas en el proceso decisional.

- **Generación y ensayo de alternativas:** esta estrategia se basa en la creación de ideas a través de técnicas de dinámica de grupo y la posterior elaboración de hipótesis sobre las mismas.
- **Cambio de efectos negativos:** esta estrategia intenta sustituir los efectos no deseados de la decisión tomada por otros positivos, o al menos ejercer un control sobre los resultados no deseados.

2.2.3 Estrategias frente a la complejidad

- **Elaboración de modelos de complejidad:** trata de la estructuración de la información disponible, intentando clarificar las características de los elementos y las relaciones entre ellos a través de la elaboración de esquemas, diagramas...
- **Reducción de su percepción:** trata de reducir el grado de complejidad mediante el agrupamiento de las variables y el estudio de las mismas según criterios de importancia.
- **Reformulación del problema:** es una estrategia muy generalizada que se basa en la redefinición de la situación decisional e identificación de los factores que han generado el problema.
- **Adquisición de información:** al igual que en las estrategias frente a la incertidumbre, se trata de conseguir información veraz que permita la selección de alternativas adecuadas a la realidad.
- **Aclaración de preferencias:** la reducción de la complejidad también puede conseguirse a través de la clarificación de preferencias personales en relación con cada una de las alternativas posibles.

3. MODELOS

Debemos tener en cuenta que cualquier intervención orientadora para ser puesta en práctica, lleva implícito un modelo teórico. Numerosos autores han elaborado modelos teóricos de toma de decisiones que actualmente sirven como base a la orientación profesional. A continuación se presentan diversas clasificaciones:

1. Clasificación de Jepsen y Dilley

1.1 Modelos descriptivos: representan las distintas formas en que las personas toman decisiones como un fenómeno natural. Entre ellos podemos mencionar:

- Programa de Tiedman O'Hara: se trata de un programa de diferenciación e integración que trata de averiguar y estimular el área de congruencia entre la persona y el mundo vocacional.
- Modelo de Hilton: según este autor, la razón fundamental en la toma de decisiones vocacionales es la disonancia que se produce entre la persona y el entorno que le rodea.

1.2 Modelos prescriptivos: representan intentos de cómo enseñar a tomar decisiones a través de una serie de estrategias y procedimientos:

- Modelo de Gelatt: sostiene que una decisión debe ser evaluada por el proceso seguido hasta llegar a ella y no por los resultados.
- Modelo de Katz: parte de la clarificación de valores individuales más que de las alternativas existentes. Según este autor, el individuo realiza su propia jerarquía de valores y elige aquella opción en la que se espera el valor mayor, considerando valor como meta.

2. Clasificación de Crites

Crites distribuye los modelos de toma de decisiones desde tres perspectivas distintas: perspectiva no psicológica, perspectiva psicológica, y la perspectiva global.

2.1 Enfoques no psicológicos: atribuyen la decisión vocacional a una serie de variables externas al individuo, variables que están fuera del control del sujeto que toma la decisión. Existen tres clases de factores que condicionan la decisión del individuo:

- *Factores Causales:* la elección vocacional del sujeto se debe al azar, a circunstancias fortuitas y causales. El individuo no realiza una planificación de su carrera previamente a tomar una decisión.
- *Factores Económicos:* El individuo se inclinará por aquella ocupación que le reporte más beneficios económicos y mejor status socioprofesional. En este caso, la intervención del orientador se basará fundamentalmente en aportar información sobre las distintas profesiones.
- *Factores Sociológicos:* El tipo de sociedad a la que pertenece el sujeto, va a influir en su decisión vocacional: cultura, subcultura, comunidad, hogar y escuela.

Estos tres factores no pueden olvidarse al realizar la orientación, sin embargo es evidente que debemos tener en cuenta otros aspectos importantes que introducen los siguientes modelos.

2.2 Enfoques psicológicos: según estos enfoques, son los factores internos del sujeto los que influyen a la hora de tomar decisiones vocacionales. Se basan en la autoridad y el control de lo vocacional en el propio sujeto. Los siguientes modelos pueden integrarse en los enfoques psicológicos:

- *Modelo de rasgos y factores:* consiste en adecuar los rasgos personales del individuo con los requisitos de las distintas ocupaciones. Según este modelo, cada sujeto tiene unos rasgos cuantificables y cada ocupación tiene un modelo único de requisitos. Cuando estos rasgos y requisitos se relacionan, más satisfacción tendrá el individuo en su trabajo.
- *Modelo psicodinámico:* la elección vocacional del individuo se basa fundamentalmente en sus motivaciones personales y profesionales. Se mantiene la idea de ajuste entre rasgos personales y requisitos de la ocupación, pero dando mayor importancia al ajuste de tipo personal. Desde este punto de vista, un sujeto se inclinará por aquellas ocupaciones donde encuentre mayor satisfacción de sus necesidades. Por otra parte, el autoconcepto se ha considerado como un factor determinante en el desarrollo personal y vocacional del sujeto, de forma que sus elecciones van a depender del concepto que tenga de sí mismo.

- *Modelo evolutivo*: basa su enfoque en la psicología evolutiva y en el desarrollo freudiano de la personalidad. Establece distintas etapas en el desarrollo vocacional de un individuo, en cada una de estas etapas, el sujeto toma decisiones acordes con su situación vital.

2.3 Enfoques globales o integrales: consideran el desarrollo vocacional como un proceso complejo, multifactorial y que se ha de afrontar de forma integral.

- *Modelo sociopsicológico de Blau*: Blau y colaboradores pensaban que los procesos de elección y selección vocacional incluyen no sólo aspectos personales, sino también las condiciones socioeconómicas en las que un individuo vive. Al ser la elección vocacional un proceso que se desarrolla a lo largo de la vida del sujeto, puede ser susceptible de cambio si se modifica algún factor personal o situacional.

- *Modelo tipológico de Holland*: Se trata de un enfoque tipológico porque señala que la mayoría de las personas pueden ser categorizadas en seis tipos de personalidad: realista, investigadora, artística, social, emprendedora y convencional. Los ambientes profesionales también están distribuidos a su vez en seis tipos con la misma denominación. Para Holland la toma de decisiones vocacionales es producto de la conexión entre factores personales y ambientales.

- *Modelo sociofenomenológico de Super*: siguiendo las etapas vitales que estableció PIAGET, Super identifica las siguientes etapas de desarrollo vocacional:

1. **ETAPA DE CRECIMIENTO (4 – 14 años)**: en sus inicios el individuo experimenta una serie de vocaciones que pueden no coincidir con la realidad. Posteriormente desarrollará sus verdaderos intereses, capacidades y aptitudes.

I. Fantasía 4 – 10.

II. Intereses 11 – 12.

III. Aptitudes 13 – 14.

2. **ETAPA DE EXPLORACIÓN (15 – 24 años)**: el sujeto recibe información sobre el mundo productivo y los diferentes perfiles profesionales. Es en esta etapa cuando tiene las primeras experiencias laborales.

I. Tentativa 15 – 17.

II. Transición 18 – 21.

III. Ensayo 22 – 24.

3. **ETAPA DE ESTABLECIMIENTO (25 – 44 años)**: el sujeto se establece en un campo profesional concreto, aunque puede darse todavía una subetapa de ensayo.

I. Ensayo 25 – 30.

II. Estabilización 31 – 44.

4. **ETAPA DE SOSTENIMIENTO (45 – 65 años)**: se intenta mantener el puesto de trabajo y realizar progresos en él: asunción de responsabilidades, promoción en la empresa...

5. **ETAPA DE DECLIVE (65 años en adelante)**: también llamada etapa de decadencia, cuando aparece la posibilidad de asumir nuevos roles y actividades.

I. Desaceleración 65 – 70.

II. Retiro 71 en adelante.

En cada una de estas etapas, el sujeto toma decisiones adecuadas a su edad y a su situación. Es necesario decir que actualmente las edades expuestas pueden no corresponderse con la realidad, dados los cambios sociales que se van produciendo.

3. **Enfoque de Krumboltz:** este enfoque merece una mención aparte ya que sus aportaciones a la orientación profesional han sido muy significativas. Se trata de un enfoque que aglutina todos los aspectos de un modelo integrador de la elección vocacional. Krumboltz propone un modelo de toma de decisiones llamado DECIDES basado en el aprendizaje por imitación, que comprendería los siguientes pasos:

- Definir el problema
- Establecer un plan
- Identificar alternativas
- Evaluación de sí mismo
- Investigar los resultados probables
- Eliminar sistemáticamente alternativas
- Fijar la acción

4. MADUREZ PROFESIONAL

4.1 CONCEPTO Y DIMENSIONES

Entendemos por madurez el estado global de la persona adulta en relación con la forma, la estructura y la función del organismo. Siguiendo el Simposium de Montreal (1974) sobre Madurez y Desarrollo vocacional, la madurez vocacional se define como *“la disposición para hacer frente a las tareas vocacionales o al desarrollo de la carrera, comparando con otros que están en la misma etapa de la vida y frente a las mismas tareas de desarrollo”*.

El Ministerio de Educación y Cultura (MEC) en 1992 se refiere al término de madurez vocacional como *“la capacidad de decidirse en lo que concierne al rol que se desea tener en la sociedad, a través de una determinada profesión incluyendo actitudes hacia la toma de decisiones, comprensión de la demanda laboral, actividades de planificación y desarrollo de capacidades vocacionales, además de la propia elección vocacional”*.

Diversos autores también han querido definir el concepto de madurez vocacional. Así, según SUPER, la madurez vocacional es *“el grado de madurez que un individuo posee en un momento determinado de su continuum de desarrollo”*. Por otra parte CRITES para determinar el grado de madurez profesional, compara la madurez del individuo con la de otros de su misma etapa vocacional.

De todas estas definiciones podemos decir que las dimensiones que conforman la madurez vocacional son dos:

- **DESARROLLO:** desarrollo como proceso continuo que tiene lugar a lo largo de toda la vida, a más edad mayor madurez vocacional.
- **ESTRUCTURA:** la madurez vocacional de un sujeto se compara con la madurez vocacional de otros individuos de la misma edad o etapa evolutiva.

Atendiendo a estas dos dimensiones, se han creado instrumentos para medir el desarrollo de la madurez vocacional. Entre ellos podemos mencionar el “*Career Development Inventory (CDI)*” de Super, cuestionario de desarrollo vocacional en el que Super encuentra tres grandes factores de madurez vocacional: planificación de la orientación vocacional, recursos movilizados para la exploración vocacional y por último, información y toma de decisiones vocacionales. Basándose en Super, Crites inventa el “*Career Maturity Inventory (CMI)*” o cociente de madurez vocacional, el cual se ha considerado útil para el diagnóstico y evaluación de la madurez en nuestro país. Éstos y otros instrumentos, pretenden evaluar el desarrollo de la madurez vocacional en las distintas edades, diagnosticar las áreas en las que se presentan dificultades, evaluar programas de intervención y comprobar hasta que punto se han conseguido los objetivos propuestos.

4.2 VARIABLES DE LA MADUREZ

Existen diversas variables psicosociales relacionadas con la madurez vocacional, las cuales interfieren en la disposición que cada sujeto tiene para hacer frente a las diferentes situaciones de decisión. A continuación exponemos algunos ejemplos:

- Variables biosociales: edad o curso académico en el que se encuentra el sujeto, sexo, raza, cultura o subcultura...
- Variables cognitivas: inteligencia, capacidades, aptitudes...
- Variables motivacionales: intereses, preferencias y expectativas del individuo.
- Variables de personalidad: autoconcepto y autoestima.
- Variables educativas: sistema escolar, actividades escolares y extraescolares.
- Variables ambientales: ambiente familiar, status socioeconómico, entorno urbano o rural donde se desenvuelve el individuo...

4.3 MADUREZ VOCACIONAL Y PROYECTO DE VIDA

Los términos madurez vocacional y proyecto de vida guardan una estrecha relación. De hecho, podemos decir que un sujeto cuando ha sido capaz de establecer su proyecto de vida, ha alcanzado la madurez profesional. En la etapa de la adolescencia, los jóvenes deben desarrollar su madurez vocacional. Es en esta etapa cuando los adolescentes deben realizar su propio proyecto personal así como tomar decisiones sobre su futuro profesional. Podemos distinguir tres grandes momentos en la formación del proyecto de vida:

1. **Formación de objetivos personales:** el sujeto transforma sus necesidades o carencias en metas a alcanzar. Para ello necesitará previamente una toma de conciencia de cubrir tales necesidades emergentes.
2. **Planificación y perspectiva temporal:** consiste en la elaboración de planes de acción para conseguir los objetivos marcados. De esta forma, se planificarán una serie de actuaciones y se marcará un tiempo para llevarlas a cabo.

3. **Proyecto vocacional:** Se trata del desarrollo de las acciones descritas a corto, medio o largo plazo. En este contexto, se entiende por auto-desarrollo, el proceso a través del cual un ser humano llega a alcanzar o realizar al menos un cierto número de sus metas personales y vocacionales.

5. ORGANIZACIÓN DE UNA CONDUCTA DECISORIA

Una vez analizada la toma de decisiones, todos los modelos que la han estudiado y la madurez vocacional, podríamos resumir en cuatro las fases por las que pasa un alumno hasta tomar una decisión. Durante esas fases el alumno está organizando su conducta decisoria:

1. **Autoconocimiento:** el sujeto debe analizar cuales son sus posibilidades profesionales teniendo conocimiento de sus aptitudes y habilidades.
2. **Conocimiento del entorno:** el alumno debe tener suficiente información, tanto sobre el sistema educativo como sobre el sistema productivo que le rodea y cuales son las posibilidades de integrarse en el mismo.
3. **Generación de alternativas:** una vez el alumno asuma sus propias características y las características del contexto, deberá establecer una relación de alternativas.
4. **Toma de decisiones:** el último paso consistirá en valorar cada una de las alternativas y tomar la decisión final.

Los programas de organización de la conducta decisoria o de toma de decisiones deben cumplir una serie de requisitos para ser aplicados:

- Programas centrados en el alumno, de forma que sea él quien plantee sus problemas vocacionales y posteriormente tome sus propias decisiones.
- Programas contextualizadores, teniendo en cuenta el entorno que rodea al alumno y que por lo tanto influye en su madurez profesional.
- Programas multidimensionales, que atiendan a todas las dimensiones de la madurez vocacional, implicando a los diferentes sectores de la comunidad educativa.
- Programas intervencionistas, no meramente descriptivos.

6. CONCLUSIÓN

Este tema se puede concluir mencionando la importancia que se le ha otorgado a la toma de decisiones en la educación a partir de la Ley de Calidad. De esta forma entre las capacidades generales a alcanzar en la Educación Secundaria Obligatoria nos encontramos con *“Consolidar el espíritu emprendedor desarrollando actitudes de confianza en uno mismo, el sentido crítico, la iniciativa personal y la capacidad para planificar, tomar decisiones y asumir responsabilidades”*⁶⁷. También en el Bachillerato aparece implícita la toma de decisiones en sus finalidades: *“proporcionar a los alumnos una educación y formación integral, intelectual y humana, así como los conocimientos y habilidades que les permitan desempeñar sus funciones sociales y laborales con responsabilidad y competencia”*⁶⁸. Respecto a los ciclos formativos de Formación Profesional, podemos decir que la totalidad de los módulos profesionales preparan para la toma de decisiones en el ámbito laboral. Además el módulo transversal Relaciones en el entorno del trabajo, contiene entre sus capacidades terminales *“Tomar decisiones, contemplando las circunstancias que obligan a tomar esa decisión y teniendo en cuenta las opiniones de los demás respecto a las vías de solución posibles”*⁶⁹.



⁶⁷ Artículo 5, apartado i), del Real decreto 831/2003, de 27 de junio, por el que se establece la ordenación general y las enseñanzas comunes de la Educación Secundaria Obligatoria.

⁶⁸ Artículo 3, del Real Decreto 832/2003, de 27 de junio, por el que se establece la ordenación general y las enseñanzas comunes del Bachillerato.

⁶⁹ Esta capacidad terminal aparece en los Reales Decretos que regulan el título y el currículo de los ciclos formativos en los que se imparte el módulo de RET.

7. GUIÓN – RESUMEN

1. INTRODUCCIÓN

2. LA TOMA DE DECISIONES EN LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL

2.1 TOMA DE DECISIONES EN LA RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

1. Establecimiento de objetivos
2. Jerarquización de objetivos
3. Generación de alternativas
4. Evaluación de alternativas
5. Selección de la mejor alternativa
6. Evaluación de los efectos adversos
7. Control de efectos de la decisión final

2.2 ESTRATEGIAS DE TOMA DE DECISIONES

2.2.1 *Conceptos*

- *Incertidumbre*
- *Complejidad*

2.2.2 *Estrategias frente a la incertidumbre*

- Reducción de su percepción
- Elaboración de modelos formales
- Adquisición de información
- Generación y ensayo de alternativas
- Cambio de efectos negativos

2.2.3 *Estrategias frente a la complejidad*

- Elaboración de modelos de complejidad
- Reducción de su percepción
- Reformulación del problema
- Adquisición de información
- Aclaración de preferencias

3. MODELOS

1. Clasificación de Jepsen y Dilley

1.1 Modelos descriptivos

- Programa de Tiedman O'Hara
- Modelo de Hilton

1.2 Modelos prescriptivos

- Modelo de Gelatt
- Modelo de Katz

2. Clasificación de Crites

2.1 Enfoques no psicológicos

2.2 Enfoques psicológicos

- Modelo de rasgos y factores
- Modelo psicodinámico
- Modelo evolutivo

2.3 Enfoques globales o integrales

- Modelo sociopsicológico de Blau
- Modelo tipológico de Holland
- Modelo sociofenomenológico de Super

3. Enfoque de Krumboltz

4. MADUREZ PROFESIONAL

4.1 CONCEPTO Y DIMENSIONES

- Concepto
- Dimensiones:
- DESARROLLO
- ESTRUCTURA

4.2 VARIABLES DE LA MADUREZ

- Variables biosociales
- Variables cognitivas
- Variables motivacionales
- Variables de personalidad
- Variables educativas
- Variables ambientales

4.3 MADUREZ VOCACIONAL Y PROYECTO DE VIDA

1. Formación de objetivos personales
2. Planificación y perspectiva temporal
3. Proyecto vocacional

5. ORGANIZACIÓN DE UNA CONDUCTA DECISORIA

1. Autoconocimiento
2. Conocimiento del entorno
3. Generación de alternativas
4. Toma de decisiones

6. CONCLUSIÓN

8. BIBLIOGRAFÍA

- Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación
- Mec: La orientación educativa y la intervención psicopedagógica. Madrid, 1990.
- Rodríguez Moreno, M.L. Enseñar y aprender a tomar decisiones vocacionales. Volumen I. Ministerio de Educación y Cultura, 1992.
- Clemente Carrión, A. Bases para la intervención psicopedagógica en la práctica de la psicología escolar. Generalitat Valenciana. Conselleria d'Educació i Ciència.
- Bisquerra Alzina, R. Modelos de orientación e intervención psicopedagógica. Barcelona, 1998. Ed. Praxis.
- Jiménez Gámez, R.A. y Porras Vallejo, R. Modelos de acción psicopedagógica: entre el deseo y la realidad. Ed. Aljibe.
- Rivas, F. Psicología vocacional: enfoques de asesoramiento. Ed. Morata.
- Rivas, F y Ardit, I. La toma de decisiones vocacionales. Generalitat valenciana. Conselleria d'Educació i Ciència.
- Rocabert, E y Gimeno, M^aJ. El proceso de toma de decisión: Un estudio comparativo entre hombres y mujeres, en J.A Beltrán y otros: Nuevas perspectivas en la intervención psicopedagógica: aspectos cognitivos, motivacionales y contextuales. Madrid, Servicio de publicaciones. Universidad Complutense de Madrid.
- Salvador, A. Dimensiones psicológicas y sociales relacionadas con la madurez vocacional. Revista de Psicología y Pedagogía aplicadas.