

LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL EN ESCUELAS-TALLER: INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL

Susana Lucas Mangas

Profesora de la E.U. de Educación
Departamento de Psicología. Palencia
Universidad de Valladolid

RESUMEN: Investigaciones actuales sobre la Orientación Profesional, para favorecer la inserción socio-laboral de los jóvenes, muestran el carácter preventivo que precisa este ámbito para ayudar al alumnado destinatario a desarrollar actitudes emprendedoras que faciliten la búsqueda de información, la incorporación al trabajo y la adaptación al mismo.

En el presente estudio se analiza la influencia de un programa formativo dirigido a 56 alumnos/as en 3 Escuelas-Taller, con una duración de 100 horas y con la finalidad previamente señalada. Se realiza un análisis sobre los resultados más relevantes, su estructura, materiales y contenidos desarrollados.

ABSTRACT: Recently investigations about Profesional Orientation to improve the labour-social insertion of youth people, show the preventive character which is necessary to be able to help pupils to develop attitudes that facilitate the search of information, the incorporation to work and the adaptation to itself.

In the present study it is analysed the influence of a formative programme directed to 56 students in 3 Workshops-School, with a length of 100 hours and with the purpose previously indicated. A summary of the more relevant results as well as of its structure, materials and detailed contents.

1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

El diseño e implementación de un programa de orientación requiere contar con una base sólida en el dominio de contenidos y estrategias metodológicas para desarrollar, en la población destinataria, las dimensiones de la madurez vocacional que a continuación se concretan: autoorientación laboral; dominio de las alternativas académicas, formativas y profesionales a las cuales se puede acceder; entrenamiento en el proceso de

toma de decisiones individualmente y en grupo; conocimiento sobre legislación laboral, salud laboral y reglas económicas inherentes al mundo del trabajo; alternativas y técnicas de búsqueda adecuada de empleo; conocimiento del proceso de socialización y desarrollo del rol laboral; habilidades de negociación; motivación y cambio de actitudes; y trabajo en equipo, entre otros. Estos contenidos formativos se trabajan en la presente investigación sobre formación y orientación laboral desde el ámbito de actuación de las escuelas-taller.

La dimensión social de la conducta vocacional se enfatiza en el sentido de que se necesita encontrar el ajuste de la persona a la realidad social para favorecer su adaptación a una realidad social que, por otra parte, es cambiante. Por ello, se hace obligado tener como referente teórico en cualquier intervención al enfoque psicosocial; el cual integra aspectos teóricos y metodológicos del aprendizaje social, cognición, enfoques evolutivos y teorías del ajuste.

En este enfoque teórico caben elaboraciones como las de Beach (1990); Betz y Hackett (1981, 1987); Dorn (1984); Gottfredson (1981); Gujchard (1993, 1995); Krumboltz (1991, 1992, 1994a, 1994b, 1996); Luzzo, (1993a, 1993b, 1994, 1995a, 1995b, 1996); Luzzo, Funk y Strang (1996); Rooney y Osipow (1992).

Desde este enfoque se estudia la relevancia del autoconcepto, autoeficacia, aspiraciones, ambiente social y creencias irracionales. En su intervención se considera el cambio de actitudes, la capacitación personal y el entrenamiento en destrezas e integración entre lo personal y lo social. Sirve de referencia tanto en la base teórica como en el planteamiento metodológico y de evaluación-intervención del proyecto de investigación que desarrollamos; dado que se pretende cambiar actitudes, favorecer el autoconcepto-autoeficacia del alumnado, enseñar estrategias de búsqueda de información, de trabajo en equipo y de toma de decisiones adecuadas.

Con el fin de profundizar en este punto, se desarrolla una investigación bibliográfica en la cual se revisan 118 programas de orientación profesional realizados en la presente década y finales de la anterior. Se analizan las variables que son estudiadas como condicionantes de la madurez vocacional, técnicas que se utilizan y objetivos que se plantean en su desarrollo. Para ello se consultan distintas bases de datos, revistas y documentos publicados en distintos países.

En la revisión de estos diseños de programas de intervención se resalta la importancia de un planteamiento orientador y educativo para atender a la diversidad en igualdad de oportunidades. Se enfatiza la importancia de la percepción de autoeficacia en las representaciones de futuro y en los proyectos de carrera; se erige como imprescindible el entrenamiento en habilidades de autoconocimiento, de trabajo en equipo, de planificación de toma de decisiones y en el conocimiento de las oportunidades académicas y profesionales. Limitando así los errores de inferencia y avanzando en la

línea de dar igualdad de oportunidades en los proyectos de carrera de las personas destinatarias (Buri y Dickinson 1994; De Pablo, 1996; Gerstein y Lichman 1990; Guichard, 1988; Gunderson, 1993; Gysbers, 1990; Hutchinson, Freeman y Quick, 1996; Rourera, 1992; Tepavac, 1991).

La finalidad de tender un puente entre la formación y el trabajo es proporcionar a nuestro alumnado una información más realista que le permita adquirir una identidad y madurez profesional, motivadora de futuros aprendizajes y su adaptación a las características del trabajo actual. Se precisa, en gran medida, de entrenamiento y formación en resolución de problemas de una forma creativa en grupo; en estrategias de búsqueda de información adecuadas libres de estereotipos y sesgos o errores de atribución, dada la amplia y compleja variedad de alternativas formativas y profesionales existentes; y, por último, se necesita de autoorientación como motor de ajuste, adaptación, motivación, satisfacción y salud laboral.

Se trata de conseguir que el alumnado considere toda la información al servicio de una toma de decisiones adecuada para planificar y establecer sus itinerarios profesionales, su carrera profesional. Esto significa que los jóvenes destinatarios adquieran nociones básicas sobre la normativa de las relaciones laborales; desarrollar capacidades de reflexión y análisis sobre sus intereses profesionales, sobre lo que ellos consideran que merece la pena priorizar, y sobre destrezas interpersonales básicas para su inserción socio-laboral; evaluación de las alternativas formativas y profesionales a las que pueden acceder; y, por último, entrenamiento en la planificación de su proyecto profesional.

La formación y orientación profesional para incluir estos contenidos se ordena y organiza mediante la elaboración e implementación de planes y programas, tanto en los centros educativos como en las organizaciones empresariales (Ministerio de Educación y Ciencia, 1996).

2. LÍNEA DE BASE EN LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO DE INTERVENCIÓN Y PERFIL DE LA POBLACIÓN DESTINATARIA

La investigación se realiza a través de un programa de formación coordinado entre la Universidad de Valladolid y el Ayuntamiento de Palencia, cofinanciado por el Fondo Social Europeo y destinado a favorecer la integración socio-laboral de jóvenes entre 16 y 20 años que se encuentran en escuelas-taller.

El alumnado destinatario pertenece a un perfil de población con muy pocos recursos formativos, socio-económicos y familiares, con alto riesgo de marginación, muy aislados socialmente y con mínimas destrezas para desenvolverse y adaptarse a la vida adulta y activa.

Se evalúan las actitudes que mantienen los jóvenes ante su proyecto vocacional a través de un cuestionario construido al efecto. Destaca una posición

de indefensión aprendida; de miedo al fracaso y de evitación de compromisos; tendencia a actuar «yendo a salto de mata» y a realizar atribuciones o explicaciones externas sobre las causas de sus errores; y la presencia de ideas irracionales que les impiden aprender de las experiencias vividas.

A estas actitudes se unen formas de pensar en términos de «*todo o nada*»; existencia de muchos estereotipos por razón de *status* o género; escasa clarificación de valores, expectativas, intereses y habilidades profesionales; tendencia a mantener como norma: «*vale cualquier trabajo con tal de estar ocupado y ganar dinero*»; no correspondencia de esta norma con su trayectoria personal, ya que ésta se caracteriza básicamente por abandonar las actividades ofrecidas por el entorno.

Partiendo de este diagnóstico del perfil del alumnado, se ve la necesidad de orientar y adaptar los contenidos del programa a sus necesidades.

2.2. OBJETIVOS

Este programa formativo pretende desarrollar en los jóvenes destinatarios las capacidades necesarias para desenvolverse autónomamente en la sociedad y facilitar su inserción social, cultural y laboral.

De una forma específica nos planteamos los siguientes objetivos:

1. Favorecer el adecuado conocimiento de alumnos y alumnas en relación con su entorno social y laboral.
2. Facilitar el conocimiento del mundo socio-laboral de los jóvenes destinatarios, los pasos a dar y las técnicas a utilizar para su integración en la vida activa y laboral.
3. Entrenar una planificación adecuada en la toma de decisiones vocacionales de los jóvenes.
4. Favorecer iniciativas que faciliten la inserción socio-laboral de los jóvenes, a través del desarrollo de autonomía, creatividad y habilidades sociales y laborales.

3. METODOLOGÍA

3.1. PRINCIPIOS Y PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

Se combina la exposición oral con una metodología activa y participativa por parte del alumnado destinatario, organizando distintas dinámicas de grupo, realizando casos prácticos, simulando situaciones, utilizando audiovisuales y realizando visitas a distintos recursos sociales.

La metodología es facilitadora, motivadora y activa. Para ello, se estructuran los contenidos graduando la dificultad de las tareas, empezando por lo más simple o concreto y elevando paulatinamente el nivel a situaciones con un mayor grado de dificultad.

El alumnado es el protagonista de su propio proceso de aprendizaje y de su toma de decisiones sobre su futuro académico y profesional. Los contenidos son buscados por el alumnado más que impartidos por el profesor. Se trabaja una pedagogía para el éxito-logro personal; se propicia la manipulación de situaciones relacionadas con los procesos de elección profesional; y se analizan experiencias académicas y laborales del alumnado.

Asimismo, la información ofrecida sobre el entorno social y laboral destaca aspectos positivos y está basada en la realidad, indicando de forma natural recursos y medios para dar confianza al alumnado en alcanzar con éxito su inserción social y laboral.

Estos principios se concretan en los siguientes procedimientos de actuación:

1. Se desarrolla en cada tema una exposición teórica, procurando ser claros y reiterando los conceptos básicos.
2. Se realiza una práctica de modelado por parte del profesorado, escenificando acciones y actitudes para preparar y entrenar al alumnado.
3. Se intenta establecer un clima relajado y dialogante en el que el alumnado participe espontáneamente, ayudando a los compañeros que presentan más dificultades de comprensión y de comunicación.
4. Las ideas básicas se enfatizan para que pueda tomar apuntes el alumnado que lo desee.
5. El alumnado combina el trabajo individual y en pequeños grupos para explicar posteriormente al grupo general lo trabajado.
6. Grabación en vídeo de distintas habilidades de interacción.
7. Elaboración de murales.
8. Transmisión de información al alumnado sobre los comportamientos adecuados a lo largo de cada actividad.

Se utilizan materiales audiovisuales, como transparencias y filminas, esquematizando los contenidos claves y las relaciones entre los mismos. Vídeos que sirven como recurso de modelado en el módulo de entrenamiento en habilidades interpersonales y como instrumento de visualización en los juegos de roles que realiza el alumnado. También se utilizan vídeos sobre alternativas formativas y profesionales a las que pueden acceder los estudiantes.

3.2. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

Se estructuran en las siguientes fases:

PRIMERA FASE: «Toma de contacto, para motivar sobre la necesidad de orientación y para planificar las sesiones a realizar» (Duración: 3 horas):

- Presentación de los objetivos que pretende el programa y contenidos.
- Motivación y sensibilización ante los aspectos a trabajar.

SEGUNDA FASE: «*Fase de autoconocimiento y habilidades de comunicación*» (Duración: 36 horas):

- Entrenamiento en las siguientes habilidades de comunicación:
 - La habilidad para escuchar bien.
 - El arte de hacer preguntas.
 - Habilidad para comunicar y gestionar bien la información.
 - Una oportunidad para el cambio: realización de una entrevista.
 - Aprender a hacer críticas y a recibir críticas de forma adecuada.
 - Afrontando conflictos y aprendiendo a negociar.
- Estudio de casos a través de los cuales se analizan:
 - ¿Qué me gusta?: motivaciones e intereses profesionales.
 - ¿Qué merece la pena?: Valores profesionales.
 - Evaluación de habilidades ocupacionales.
 - Toma de conciencia de la propia formación de la que se dispone.
- Condicionantes personales y situacionales.

Se desarrollan actividades a través de las cuales se identifican los valores profesionales más satisfactorios; se evalúan las capacidades o aptitudes personales basándose en atribuciones precisas de sus éxitos y fracasos; se despiertan intereses profesionales a través de inventarios y de diversas situaciones profesionales visualizadas con vídeos; se utilizan técnicas de autoanálisis y de reflexión crítica que permiten la adquisición del propio conocimiento del alumnado y ayudan a transferir la adquisición de este conocimiento a diferentes situaciones.

TERCERA FASE: «*Exploración de las alternativas sociales y profesionales que tenemos ante nosotros*» (Duración 30 horas):

- Formas y recursos de participación juvenil.
- Relaciones Laborales con las Instituciones.
- Análisis del Mercado de Trabajo. Fomento de Iniciativas de autoempleo.
- Los contratos, derechos y deberes de los trabajadores.

Se trabaja sobre la selección de objetivos formativos y profesionales concretos; se describe el perfil profesional de los puestos de una determinada categoría profesional; y se localizan las empresas que ofertan empleo en las profesiones elegidas y se identifican las condiciones de sus puestos de trabajo. Asimismo, se enseña al alumnado a buscar, integrar y evaluar la información profesional. En este punto todo profesor/a de Formación y Orientación Laboral precisa tener un conocimiento exhaustivo sobre la oferta académica y profesional a la cual pueden acceder los jóvenes de escuelas-taller.

Este módulo aporta también conocimientos básicos sobre la organización de una empresa, que contribuyen a comprender la lógica del mundo

del trabajo y favorecen la eficacia en la búsqueda de empleo, en la incorporación y en la adaptación al trabajo.

CUARTA FASE: «*Trabajo y ocio. ¿Cómo empleamos nuestro tiempo?*» (Duración: 9 horas):

- Hábitos de ocio y trabajo.
- Manejo de métodos de búsqueda de empleo eficaces: currículum, entrevistas.
- Utilización de servicios de orientación y formación.

Esta fase organiza sus contenidos para conseguir los siguientes objetivos: mentalizar y sensibilizar respecto a la necesidad de desarrollar una búsqueda sistemática y planificada de trabajo; fomentar actitudes positivas y de autoconfianza, expectativas de autoeficacia con relación a la posibilidad de conseguir trabajo; entrenar competencias básicas respecto a los medios y tácticas a través de los cuales pueden localizarse ofertas de empleo o información relevante sobre el trabajo; plantear la posible elección de la alternativa de autoempleo como medio de inserción, informando de sus requisitos, ventajas y riesgos.

QUINTA FASE: «*Tomando decisiones de forma autónoma: elaboramos nuestros proyectos de futuro*» (Duración: 15 horas):

- Gestionar las propias posibilidades ocupacionales (autoestima profesional).
- Gestionar el tiempo de ocio, de formación y de trabajo.
- Planificar las decisiones y elaborar los propios proyectos personales y profesionales.

Se pretende enseñar a estos jóvenes destinatarios a adaptarse a los cambios y demandas del mundo formativo-laboral. Este objetivo precisa planificar todos los aspectos que facilitan la integración de los trabajadores, su motivación y satisfacción en el trabajo, y la evaluación adecuada de su rendimiento.

SEXTA FASE: «*Socialización/comunicación*» (Duración: 15 horas):

- Trabajar en Equipo y Cooperar.

Se trabajan distintos métodos cooperativos con una metodología activa, participativa y adaptada a los ámbitos de desarrollo del alumnado. Tratándose de habilidades necesarias para su inserción socio-laboral, es imprescindible el ensayo de las mismas para lograr su consolidación. Es importante lograr que el grupo se conciencie e implique en destrezas interpersonales y las organicen de manera que puedan practicarlas fuera del aula.

Una vez finalizado el programa de formación se establece una red de cooperación y mutua ayuda que proporcione un importante apoyo e intercambio de tareas e informaciones a los jóvenes destinatarios de escuelas-taller.

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se realiza en torno a dos criterios fundamentales:

- Evaluación de los aprendizajes obtenidos.
- Evaluación de la satisfacción y utilidad percibida.

Partiendo del diagnóstico del perfil del alumnado, se precisa orientar y adaptar los contenidos del programa a sus necesidades. Para ello, desde el papel de Coordinación se comunican las propuestas de trabajo y de adaptación de los contenidos a los distintos profesores que imparten los módulos, para que puedan servir de puente y ser percibidas como cercanas, enriquecedoras y útiles por los destinatarios.

Se realizan observaciones sistemáticas sobre el comportamiento del alumnado, observando los siguientes progresos a nivel social: al comienzo del curso los jóvenes de las escuelas-taller no se conocen entre sí; y poco a poco van formando grupo. En el ámbito de inserción social, estos jóvenes mantienen contacto con otros colectivos y asociaciones juveniles de los cuales tienen conocimiento durante el programa formativo. En el ámbito de inserción laboral, todo el alumnado al finalizar el curso tiene una actividad de formación ocupacional; formándose tres cooperativas.

La evaluación realizada por el alumnado que ha participado a través del cuestionario elaborado al efecto también refleja su motivación e interés por el curso. Se presentan a continuación y de forma resumida los resultados obtenidos.

Ante la primera cuestión planteada, sobre si la ayuda que le ha prestado el curso para aprender habilidades de comunicación y de trabajo en equipo, para analizarse y conocerse mejor, ha sido valiosa, el 68,75% del alumnado lo considera muy valioso; y el 31,25% lo considera valioso. De estos datos se deduce que el 100% del alumnado valora positivamente el curso como medio para conseguir estos objetivos.

Ante la segunda cuestión planteada, sobre si la información que han obtenido de las alternativas profesionales, formativas e iniciativas juveniles, ha sido adecuada a sus necesidades, el 68,75% de los jóvenes de Escuelas-Taller lo consideran muy adecuado a sus necesidades; y 31,25% lo consideran adecuado. De donde se deduce que el 100% del alumnado percibe de forma positiva el curso, como adecuado a los fines que se pretenden.

Ante la tercera cuestión planteada, referida al grado de interés de las actividades planteadas en el curso, el 75% lo consideran muy interesante;

y el 25% lo considera interesante. Esto explica que la totalidad de los alumnos que comenzaron el curso lo hayan finalizado; con una asistencia y participación digna de mención; así como el interés y comportamiento demostrado a lo largo del curso.

Ante la cuarta cuestión planteada, referida al grado de utilidad de los contenidos para tomar decisiones y saber cómo buscar empleo, el 62,5% lo consideran muy útil; el 31,25% lo considera útil; y un 6,25% que lo considera poco útil. Esto refleja el alto nivel de utilidad percibido por el alumnado con vistas a conseguir el objetivo de inserción social y laboral; así como el grado de autonomía necesaria para desenvolverse en la sociedad.

5. CONCLUSIONES

Considerando las características del mercado de trabajo actual, se ve la necesidad de incorporar en la formación y orientación laboral un planeamiento de orientación profesional preventivo y de preparación a la vida activa, que precisa del trabajo en equipo de los distintos agentes implicados en esta función dentro de la organización laboral en la que se imparte dicha orientación.

Con la presente investigación bibliográfica se pretende realizar una revisión exhaustiva sobre las líneas de orientación profesional que se están desarrollando en distintos países, prospectiva de futuro y propuestas de intervención a partir de su análisis. Se tiene como finalidad favorecer en el alumnado la formación de expectativas reales sobre el entorno profesional, el nivel de motivación y el ajuste-adaptación laboral posterior a través del desarrollo de unos programas impartidos desde distintos recursos educativos y comunitarios. Dichos programas son puestos en práctica siguiendo las pautas del desarrollo legislativo establecido y gracias a una organización que promueve el trabajo cooperativo entre los profesionales implicados.

El desarrollo de esta finalidad se consigue a través de la puesta en práctica de unos objetivos, contenidos y metodología que, de una forma secuenciada, van contribuyendo a la investigación y desarrollo de la madurez vocacional, y que son presentados como propuesta de intervención.

La formación básica de los profesionales que aborden este cometido (profesionales de relaciones laborales, educadores sociales...) ha de contemplar los objetivos, contenidos y metodología adecuados para desarrollar este ámbito profesional; a los cuales se hace referencia en el desarrollo de la presente investigación.

Actualmente se considera imprescindible profundizar en la formación de orientadores profesionales para facilitar que en los esfuerzos que se invierten desde los distintos servicios de asesoramiento, información y formación existentes en este ámbito, tanto desde el sistema educativo como desde otros recursos comunitarios, se unifiquen criterios de actua-

ción, objetivos, contenidos y formas de proceder. Se contribuye así a un modelo colaborativo real para el logro pretendido de desarrollo de carrera, y para favorecer el fomento de actitudes cooperativas en la población destinataria.

BIBLIOGRAFÍA

- BEACH, L. R. (1990): *Image theory: Decision making in personal and organizational contexts* Chischester England: Wiley.
- BETZ, N. E. y HACKETT, G. (1981): The relationship of career related self-efficacy expectation to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 399-410.
- BETZ, N. E. y HACKETT, G. (1987): Concept of agency in educational and career development. *Journal of Counseling Psychology*, 34, 299-308.
- BURI, J. R. y DICKINSON, K. A. (1994): Comparison of Familial and Cognitive Factors Associated with Male and Female Self-Esteem. *Paper presented at the Annual Meeting of the Midwestern Psychological Association*, May, 66th, Chicago, IL.
- DE PABLO URBÁN, J. M. (1996): Desarrollo de los aspectos personales para la ocupación: una metodología para el cambio con grupos de desempleados. *Revista sobre igualdad y calidad, Intervención Psicosocial*. Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos, V (15), 75-101.
- DORN, F. (1984): *Counseling as applied social psychology: an introduction to the social influence model*. Springfield, Illinois: Charles C. Thomas.
- GERSTEIN, M. y LICHTMAN, M. (1990): *The Best for our Kids: Exemplary Elementary Guidance and Counseling Programs*. Alexandria VA: American School Counselor Association.
- GOTTFREDSON, L. S (1981): Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology Monograph*, 28 (6), 545-579.
- GUICHARD, J. (1993): *L'ècole et les représentations d'avenir des adolescents*. París: PUF.
- GUICHARD, J. (1995): *La Escuela y las representaciones de futuro de los adolescentes*. Barcelona: Laertes.
- GUNDERSON, M. (1993): *Occupational Preparation. Module 3: Life Skills. Instructor Guide Student Guide.*. Columbia: Missouri State Dept. of Elementary and Secondary Education, Jefferson City. Div. Of Vocational and Adult Education.
- GYSBERS, N. C. (1990): *Comprehensive Guidance Programs that Work*. Counseling and Personnel Services Clearinghouse, School of Education. University of Michigan: Ann Arbor.
- HUTCHINSON, N. L.; FREEMAN, J. G. QUICK, V. L.(1996): Group counseling intervention for solving problems on the job. *Journal of Employment Counseling*, Mar, 33 (1), 2-19.
- KRUMBOLTZ, J. D. (1991): *Career Beliefs Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- KRUMBOLTZ, J. D. (1992): The wisdom of indecision. Special Issue: Career decision making and career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, Dec, 41 (3), 239-244.
- KRUMBOLTZ, J. D. (1994a): The Career Beliefs Inventory. *Journal of Counseling and Development*, Mar-April, 72 (4), 424-428.
- KRUMBOLTZ, J. D. (1994b): Potencial value of the Career Beliefs Inventory. *Journal of Counseling Development*, Mar-April, 72 (4), 432-433.
- LUZZO, D. A. (1993a): A Multi-Trait, Multi-Method Analysis of Three Career Development Measures. *Journal Career Development Quarterly*, Jun, 41 (4), 367-374.

- LUZZO, D. A. (1993b): Predicting the Career Maturity of Undergraduates: A Comparison of Personal, Educational, and Psychological Factors. *Journal of College Student Development*, Jul, 34 (4), 271-275.
- LUZZO, D. A. (1994): Assessing the value of Social-Cognitive Constructs in Career Development. Paper presented at the Annual Convention of the American Psychological Association, 102nd, Los Angeles, CA, August.
- LUZZO, D. A. (1995a): The relative contributions of Self-Efficacy and Locus of Control to the Prediction of Career Maturity. *Journal of College Student Development*, Jan-Feb, 36 (1), 61-66.
- LUZZO, D. A. (1995b): The relationship between career aspiration-current occupation congruence and maturity of undergraduates. *Journal of Employment Counseling*, Sep, 32 (3), 132-140.
- LUZZO, D. A. (1996): Exploring the relationship between the perception of occupational barriers and career development. *Journal of Career Development*, Sum, 22 (4), 239-248.
- LUZZO, D. A., FUNK, D. P. y STRANG, J. (1996): Attributional retraining increases career decision-making self-efficacy. *Career Development Quarterly*, Jun, 44 (4), 378-386.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA (1996): *Documentos de Formación y Orientación Laboral*. Madrid: Autor.
- ROONEY, R. y OSIPOW, S. H. (1992): Task-specific occupational self-efficacy scale: the development and validation of a prototype. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 14-32.
- ROURERA, R. (1992): *Incidència dels nivells d'autoestima en les expectatives acadèmiques dels alumnes del C.O.U.* @ *Incidencia de los niveles de autoestima en las expectativas de los alumnos del C.O.U.* Tesis Doctoral (inédita). Barcelona: Departament de Pedagogia i Didàctica, Universitat Autònoma de Barcelona.
- TEPAVAC, L. (1991): *The effects of Conflict Resolution and Cooperative Learning Interventions upon Adolescent Vocational Readiness*. New York: Grant (W.T.) Foundation.