



RESULTADOS PRELIMINARES EN DESARROLLO DE LA IDENTIDAD PROFESIONAL EN PSICÓLOGOS: PAUTAS PSICOSOCIALES PARA SU EXPLICACIÓN

Francisco Javier Ruvalcaba-Coyaso, Isaac Uribe Alvarado

Fecha de recepción: 21 de enero de 2011

Fecha de admisión: 10 de marzo de 2011

RESUMEN

El objetivo de la investigación, es explicar los procesos de desarrollo de la identidad profesional en los psicólogos: cambios en los significados, importancia y valor del trabajo; así como la asociación entre identidad profesional y condiciones de trabajo. Se emplea un método cualitativo: grupos focales, autobiografía y entrevista a profundidad. Se realizaron 6 grupos focales, 3 entrevistas a profundidad y se obtuvo respuesta electrónica de 3 autobiografías. Las definiciones de IP fueron planteadas considerando las características personales, los rasgos académicos y la percepción social del psicólogo. Hay una reiterada observación al hecho de que la falta de ejercicio profesional limita la conformación de una identidad profesional. Con respecto a la identidad en términos de desarrollo, se observó que hay ajustes o modificaciones personales, aunque las exigencias y condiciones de trabajo son un componente importante en esta conformación de la identidad. La aceleración o retraso de la IP de psicólogos está asociado al escenario laboral: condiciones laborales tales como salario, tipo de relaciones en el contexto laboral, así como las demandas psicológicas, propias del quehacer como psicólogo dentro de la organización. Hay una asociación entre los beneficios laborales y satisfacción en el trabajo, independientemente de la actividad realizada. La percepción social del psicólogo, esta mediada por la sociedad por un lado, y por otro, por la actividad realizada a favor de esa idea social, de ahí que el psicólogo clínico sea más visto como psicólogo, que el psicólogo social. Se observan relaciones importantes entre las condiciones laborales y el desarrollo de la IP.

ABSTRACT

The main objective of the research, is to explain the processes of development of the professional identity in the psychologists: changes in the meaning, importance and value of the work; as well as the association between professional identity and conditions of work. A qualitative method is used: focal groups, autobiography and interview to depth. 6 focal groups were implemented, 3 interviews to depth and electronic answer of 3 autobiographies was obtained. The IP definitions were raised considering the academic characteristics, characteristics and the social perception of the psychologist personal. There is a repeated observation about the lack of professional exercise, this fact limits the conformation of a professional identity. With respect to the identity in terms of devel-



opment, it was observed that there are personal adjustments or modifications, although the exigencies and conditions of work are an important component in this conformation of the identity. The acceleration or delay of the IP of psychologists is associate to the labor scene: labor conditions such as wage, type of relations in the labor context, as well as the psychological, own demands of the task like psychologist within the organization. There is an association between the labor benefits and satisfaction in the work, independent of the realised activity. The social perception of the psychologist, this half-full one by the society on the one hand, and on the other, by the activity realised in favor of that social idea, for that reason the clinical psychologist is more seeing like psychologist, that the social psychologist. Important relations between the labor conditions and the development of the IP are observed.

Key words: professional identity, job importance, meaning of work, work value, work conditions.

INTRODUCCIÓN

El vínculo entre el desarrollo de la identidad como parte de los procesos incorporados al itinerario del desarrollo del ser humano, y la carrera profesional, pasando por la orientación vocacional, que es un paso preparatorio, no es un vínculo nuevo (Wallace-Brisicious, Serafica, y Osipow, 1994). La tarea fundamental durante la adolescencia es el acercamiento a una profesión y los esfuerzos para clarificarla deben estar encaminados hacia ese sentido. De acuerdo a Erikson (1959, citado por Wallace-Brisicious *et al*, 1994), la identidad ocupacional es una tarea fundamental para la resolución del conflicto propio de la adolescencia: identidad vs. difusión.

Retomando la teoría de Super (1957, 1963), Wallace-Brisicious *et al* (1994) explica los componentes propios del vínculo entre orientación ocupacional e identidad. El desarrollo de carrera posee dos etapas: exploratoria y de establecimiento. En este continuo entre ambas, el autor soporta empíricamente el hecho de que el auto-concepto, la auto-imagen y la auto-evaluación positivas, así como la auto-percepción de capacidad, están significativamente ligadas a una elección de carrera madura. Las investigaciones muestran que los adolescentes con elevada autoestima se encuentran mucho más calificados para explorar opciones de carrera, hacer planes para la misma o tomar decisiones. Esta competencia, facilita al adolescente tardío en la tarea de establecerse en una carrera, desplegar su auto-concepto, en diferentes ocupaciones.

La identidad profesional puede ser definida como aquel ámbito de la identidad personal, cuyo significado se construye e internaliza en el trabajo (Zacarés y Llinares 2006). El acercamiento de estos autores con el factor personal es notable, sobre todo considerando que han establecido ya su aceptación por el hecho de que al hablar de identidad, hay que hacerlo considerando diferentes dominios. En este caso, la identidad ocupacional, formaría parte del dominio *relacional*.

Anderson-Nathe (2008) incorpora a la definición de identidad profesional otros componentes, de los cuales hay que señalar la definición de la profesión por el propio sujeto en función de lo que conoce y de la habilidad para responder (a las exigencias). Según Anderson-Nathe, toda profesión posee tres componentes a saber: a) una teoría subyacente e integradora; b) una aplicación científica de esa teoría y c) las habilidades y actitudes para aplicar esa teoría. De acuerdo al autor, hay una gran cantidad de jóvenes incorporados al mundo del trabajo, que no han sido instruidos para hacerlo y su identidad profesional ha ido construyéndose de forma arbitraria y sin seguir un estándar aceptable, y sin embargo, deben asumir el hecho de que se observará a sí mismos, como poseedores de un cuerpo de conocimientos y habilidades para implementar en el trabajo (Shein 1973, citado por Anderson-Nathe 2008).

Briggs (2007), define identidad profesional como aquella basada en la percepción personal de auto-imagen y auto-eficacia en relación a su contexto de trabajo. Esta identidad es central en el sen-



timiento individual de pertenencia, y es desarrollado a través de las interacciones con otros en el contexto laboral y en emergentes sistemas y estructuras sociales. La autora plantea su investigación considerando tres elementos: a) valores profesionales, b) ubicación profesional y c) rol profesional. Los dos primeros componentes pretenden identificar el grado de pertenencia de los participantes, mientras que el tercer componente, la relación que el participante guarda en la estructura en la cual participa y de la cual forma parte.

Las definiciones de identidad profesional se acercan en buena medida en el componente de la auto-percepción de rol, pues no sólo Briggs (2007) lo observa, Sweitzer (2008) la define como la percepción del sujeto como un profesional y como un particular tipo de profesional. Parafraseando a Schein (1978, citado por la autora), considera que la identidad profesional es relativamente estable e integra los atributos, creencias, valores, motivos y experiencias que ayudan a los individuos a sí mismos, en un rol profesional. En algunos casos, los individuos son portadores de las cualidades prescritas por su profesión, tales como la competencia, el juicio y la honradez con el fin de que otros se las atribuyan.

Algunas investigaciones referidas por Sweitzer (2008), muestran que los recién egresados manifiestan cuatro elementos fundamentales en relación a su identidad profesional: a) título ocupacional, b) compromiso con la tarea, c) compromiso con la organización y d) ocupar un lugar significativo en la sociedad.

Identidad profesional en el psicólogo

Las investigaciones sobre identidad profesional en psicólogos no ha sido tan prolífera. Hay algunos esfuerzos por desarrollar a través de programas educativos, la identidad de psicólogos y terapeutas en formación (Ikiugu y Rosso, 2003; Mackey, 2007; Vespia, 2006 y Nastasi, 2000). En éstos pueden perfilarse algunos elementos que explican las funciones, rasgos y características que debe presentar el psicólogo que egresará y realizará actividades en diversos ámbitos de acción.

Otras investigaciones sobre identidad profesional, dejan un vacío importante en términos de descripción del fenómeno, pues se remiten al abordaje de fenómenos aleatorios, marginales de una descripción propia del psicólogo en términos de identidad. Thomä (2004), habla de las dificultades que tienen los psicoanalistas para hacerse de una identidad que les sea propia. Por su parte Gutfreund, Cohen y Yerushalmi (1994) hacen un abordaje de la identidad posiblemente afectada por situaciones de estrés debido a la guerra del Golfo. La investigación sin embargo centra la atención en los factores estresantes y postraumáticos y termina por olvidar la identidad profesional, que parece fundamentar la investigación.

En todas y cada una de las investigaciones que hacen alusión a la identidad profesional, y que se realizan con psicólogos en ejercicio, o en formación, ninguna realiza una descripción de resultados, o explica el fenómeno, sin embargo, resultan de interés por el referente que ofrecen para la realización de investigaciones futuras, o líneas de investigación particulares derivadas de la presente.

METODO

El método y estrategias de corte cualitativo fueron la elección que mejor respondía a la naturaleza de la investigación, pues un objetivo fundamental es recuperar la importancia, significado y valor del trabajo. La investigación está planteada para utilizar estrategias de corte cualitativo en tres fases: una primera fase en que se realizaron grupos focales (6), en los que se utilizó como criterio la saturación de información. La segunda fase fue constituida por 3 entrevistas a profundidad con informantes clave, personas que formaron parte de los grupos focales; y en la tercera fase de la investigación, se utilizó la autobiografía profesional. El objetivo del modelo de trabajo, fue tener tres estrategias que generaran en su conjunto, información suficiente para el análisis.



La investigación se realizó en Aguascalientes (México), con psicólogos y psicólogas cuyo tiempo de haber egresado era variable; y los participantes estaban al momento de su participación en el grupo focal en ejercicio profesional, ya sea en instituciones educativas, privadas, empresas o de manera independiente. No se consideró la institución o Universidad de egreso, tampoco el tiempo que tuvieran como egresados.

Para el análisis de la información, se definieron categorías en función de algunos referentes empíricos. Las categorías resultantes de ésta revisión fueron: 1) Identidad profesional definida en términos de lo teórico y académico; 2) Identidad profesional en relación a las funciones que se tienen en la profesión; 3) Identidad profesional en relación con la identidad personal; 4) Identidad profesional asociado a las condiciones, exigencias y características del trabajo; 5) En función de la percepción social; 6) Identidad profesional y ejercicio del mismo; 7) Identidad profesional y cambios en el tiempo. Esta categoría se define a partir de las construcciones discursivas asociadas a la identidad profesional como susceptible de sufrir modificaciones con el tiempo, a partir de dos componentes: a) En términos de ajustes o modificaciones personales, es decir, aquellas reestructuraciones personales, hechas a partir de la vivencia y la experiencia como psicólogos.

b) En relación a las características del trabajo: exigencias del trabajo y condiciones (salario, horario, entre otros).

RESULTADOS PRELIMINARES

Se presentan a continuación algunos de los segmentos alusivos a las categorías de análisis. Como se observará, hay un ajuste importante entre las categorías definidas de la referencia empírica y las construcciones discursivas de los participantes. La discusión puede mostrarse limitada por razones de espacio, sin embargo, se recuperan algunas implicaciones en el apartado correspondiente a las conclusiones.

a) Identidad en términos de lo teórico/académico

Como se ha explicado previamente, la identidad profesional es definida en términos de la educación formal recibida, los conocimientos adquiridos: teorías, métodos, estrategias, técnicas entre otros. De acuerdo a los participantes, la identidad profesional del psicólogo puede entenderse como:

“...conjunto de rasgos que, digamos, señalan a una persona con un conocimiento... amplio, sistematizado en relación con un algo...”

En cada uno de los grupos focales realizados, se hace mención de este conjunto de elementos de carácter teórico, académico. Para los participantes, la formación en Psicología es fundamental y se convierte en el punto de partida para generar una definición de identidad para el psicólogo.

b) Identidad en relación a las funciones

En esta categoría, pudieron observarse participaciones cuya referencia a la conformación de la identidad en relación a lo que se hace fue reiterada y claramente observable. Afirmaciones como:

“...como asumir las funciones y la preparación y todo lo que conlleva el estilo de vida de ser un profesional de la psicología...”

Como puede observarse, las elaboraciones discursivas apuntan al hecho de que el psicólogo puede ser definido por un trabajo con características particulares. El psicólogo y no otro profesional realiza estas funciones, y las realiza desde un conocimiento propio para resolver un conjunto definido de problemáticas. Las funciones le definen, le dan un perfil diferenciado. Como se mencionó previamente en la definición de las categorías, ésta se vincula con la primera, pues aquella identidad iniciada por la formación académica y la obtención de un título, se decanta y afina a partir de la adquisición de funciones que le dan sentido. Las funciones del psicólogo, son una forma de seguir estableciendo ese nexo entre lo que se forma de manera teórica y lo que se supone debe ejercer.



c) Identidad profesional e identidad personal

La definición de esta categoría establece un vínculo entre lo que se es, en términos formales de educación, y lo que la persona percibe como propio de su personalidad, de sus características como ser humano. Se definió a partir de participaciones en las que se reitera una asociación entre ambos de la siguiente manera:

“...si la identidad personal está formada por la autoestima, autoconcepto, autoimagen, bueno entonces la profesional también estaría formada por lo mismo no?...”

De acuerdo a las referencias discursivas, el vínculo entre ese conjunto de rasgos o características académicas, teóricas del psicólogo, y ese conjunto de elementos de carácter personal, es notable. La definición de identidad profesional en el psicólogo, está ligada estrechamente a lo que se es como persona, y pueden incluso éstas últimas definir una perspectiva, o una forma particular de hacer las cosas. No siempre es claro el punto de partida, es decir, no se observa con claridad si una identidad teórica permite la identificación de rasgos personales, o si la identificación de estas habilidades para el ejercicio profesional como psicólogo, fueron optimizadas por la educación formal.

d) Identidad profesional asociada a condiciones y exigencias de trabajo

La identidad profesional en este conjunto de elaboraciones discursivas de los participantes, se identificó por la similitud de componentes alusivos a todas las variables inmersas en el quehacer psicológico en un contexto laboral. La asociación se presenta en tanto se hacen evidentes las exigencias, características y demandas en el trabajo, o en el puesto que se está desempeñando. En éste tenor podemos hacer lecturas como las siguientes:

“...el ejercicio profesional, en donde estés trabajando, y en dónde te estés ubicando en tu desarrollo profesional, va a definir mucho, cómo y qué tipo de psicólogo eres o psicóloga eres...”

Si se observa con detenimiento los discursos arriba incorporados, se notará que en algunas participaciones, se hace referencia al trabajo realizado en función de los propios psicólogos y cómo significan la experiencia. Hablar de características del trabajo permite considerar por lo menos dos grupos importantes de participaciones: un primer grupo en el que se habla de las características del trabajo en términos positivos, como factores que potencializan el desarrollo de la identidad, que favorecen la configuración de una identidad a partir de las experiencias positivas.

e) Identidad y percepción social

Como se explicó en la descripción de categorías, se refiere a la identidad profesional, definida por la sociedad. Esto, referido por los propios participantes de la investigación, es decir, la identidad profesional se va configurando a partir de lo que socialmente se sabe del quehacer del psicólogo. La sociedad puede tener una idea relativamente clara de lo que cada profesionista hace o debe hacer, y en el caso del psicólogo, se definen un conjunto de rasgos y características que le perfilan de un modo particular.

“...Considero que la sociedad marca el ritmo de formación de un psicólogo dándote la posible definición de tu identidad... lo que yo necesito para crear mi identidad, que te da los elementos de la práctica, es su forma de medir, desde las carencias, por lo tanto influye en la formación...”

f) Identidad profesional y ejercicio del mismo

La referencia constante al hecho de que el ejercicio de una profesión, favorece la configuración de la identidad, es recurrente y se observa en todos los grupos focales realizados. La inactividad profesional se convierte en una de las razones por las cuales un psicólogo no podría identificarse como tal:

“...si yo abandonara mi profesión por años, a lo mejor con el tiempo me sentiría ...lo personal estaría ahí mi identidad personal estaría ahí, y lo profesional se iría borrando, si lo aban-



donara...” “...la inserción pues si influye en el desarrollo de la identidad profesional, incluso la misma práctica...”

g) Identidad profesional y cambios en el tiempo

La identidad profesional definida a partir de las modificaciones que se presentan con el tiempo, y se observan dos componentes principales: a) en términos de ajustes o modificaciones personales; y b) en relación a las características del trabajo: exigencias del trabajo y condiciones (salario, horario, entre otros).

“...la identidad profesional yo creo que esta sujeta al desarrollo, al desarrollo humano, a procesos y etapas de crecimiento...”

En estos primeros ejemplos, puede observarse una explicación de los participantes, en términos de desarrollo de la identidad a través del tiempo, pero asociada a factores de índole personal, mientras que en el segundo grupo de ejemplos que se presenta a continuación, se observa esta misma explicación del desarrollo de la identidad, pero asociada a cuestiones laborales.

“...creo que las condiciones del trabajo sirven para el desarrollo, en la práctica de esta identidad profesional tiene un desarrollo...”

Como puede observarse, en ambos grupos de afirmaciones, hay una referencia a los cambios en el tiempo como factores que coadyuvan en el desarrollo de la identidad, sin embargo, en los primeros la asociación a las reestructuraciones personales y ajustes por significación, son evidentes. En el segundo grupo de construcciones discursivas se observa una conciencia de cambio en la propia identidad, pero se vincula más a variables de índole laboral.

CONCLUSIONES

A partir de los análisis realizados previamente, puede afirmarse que el desarrollo de la identidad profesional si se asocia a los dos componentes descritos en éste trabajo: por un lado, de acuerdo a los participantes y a sus elaboraciones discursivas, la identidad profesional si se modifica con el tiempo a partir de dos conjuntos de variables: las primeras asociadas a las reestructuraciones que la propia persona hace a partir del otorgamiento de significados y ajustes continuos de éstos. Por otra parte, las variables vinculadas de manera exclusiva con las experiencias de de trabajo. Éstas cumplen la función diversificadota de condiciones propias para la resignificación laboral y la incorporación de una gama amplia de referencias profesionales, propias del psicólogo.

Una de las aportaciones importantes de la primera fase, fue la obtención de 7 categorías claramente diferenciadas. Todas hacen referencia a un aspecto particular de la identidad profesional, 4 de las 7 categorías hacen referencia a una forma particular de definir al psicólogo: a) desde lo académico-teórico, es decir, la identidad que se obtiene en contextos educativos formales; b) desde las funciones que realiza y que son identificadas como propias de un psicólogo; c) desde lo que socialmente se espera de un profesionista como éste; y d) definiéndolo a partir del vínculo que existe entre los rasgos o características personales, y las habilidades y competencias obtenidas en la educación formal.

Una de las 3 categorías restantes hace alusión a los cambios que se presentan con el tiempo, otra mas en relación a las condiciones de trabajo y la última es una categoría en la que se reitera la importancia del ejercicio profesional para desarrollar la identidad profesional. Ahora bien, resulta fundamental hacer un análisis paralelo de éstas categorías con lo que teóricamente se ha obtenido. Zacarés y Llinares (2006) han definido la identidad profesional como aquel ámbito de la identidad personal, cuyo significado se construye e internaliza en el trabajo. En las categorías generadas, pueden observarse dos coincidencias importantes, por un lado, la relación entre la identidad personal y la identidad profesional. Las elaboraciones discursivas hacen alusión frecuentemente a esta afirmación de Zacarés y Llinares. Por otro lado, los cambios en el tiempo como categoría, fue dividida en



dos subcategorías: aquellas participaciones que aluden a los cambios de significado resultado de las experiencias de trabajo y otra que se asocia a las condiciones de trabajo.

Para Anderson-Nathe (2008) la identidad puede entenderse como la capacidad del sujeto para responder a las exigencias del trabajo. Dentro de los resultados de la primera fase, encontramos una reiterada participación en términos del desarrollo de la identidad profesional y las condiciones de trabajo, por un lado, y una categoría más que define al psicólogo en función de lo que hace. Para el autor, existen varios componentes a considerar: una teoría subyacente e integradora, similar a la primera definición de identidad profesional a partir de un conjunto de conocimientos y competencias que respaldan al sujeto. Habla también de una aplicación de esa teoría, de lo cual también se encontraron aportaciones relevantes

Sweitzer (2008) al definir identidad profesional, habla de una concepción de ser profesional de un campo específico: en las elaboraciones discursivas se pueden recuperar ejemplos de esta conciencia de ser psicólogo y de lo que implica en términos de funciones. Las referencias del autor en la incorporación de creencias, valores, motivos y experiencias, resulta similar a lo que en los grupos focales se obtuvo.

Es necesario señalar, que los análisis de la información, en relación a los autores referidos, aún puede ofrecer niveles más detallados. Cada afirmación permite la obtención de 3 o 4 indicadores, en varios casos, semejantes a las categorías y subcategorías generadas.

REFERENCIAS

- Agulló, E. (1998). La centralidad del trabajo en el proceso de construcción de la identidad de los jóvenes: una aproximación psicosocial. *Psicothema*. Vol.10, 1, 153-165.
- Albert, K. A., Luzzo, D. A. (1999). The role of perceived barriers in career development: a social-cognitive perspective. *Journal of counseling & development*, 77, 431-436.
- Anderson-Nathe, B. (2008). Contextualizing not-knowing: terminology and the role of professional identity. *Child & Youth Services*, 30, 1, 11-25.
- Berzonsky, M. (2004). Identity processing style, self-construction, and personal epistemic assumptions: A social-cognitive perspective. *European Journal of Developmental Psychology*, 1, 4, 303-315.
- Berzonsky, M. (1992). Identity style and coping strategies. *Journal of Personality*, 60, 4, 771-788.
- Billet, S., Somerville, M. (2004). Transformations at work: identity and learning. *Studies in Continuing Education*. Vol. 26, 2, 309-326.
- Bogo, M., Raphael, D., Roberts, R. (1993). *Journal of Social Work Education*. Vol. 29, 3, 279-292.
- Briggs, A. (2007). Exploring professional identities: middle leadership in further education colleges. *School Leadership and Management*, 27, 5, 471-485.
- Davies, K. y Esseveld, J. (1982). Unemployment and identity: a study of women outside the labour market. *Acta Sociologica*. Vol. 25, 3, 283-293.
- Frone, M., Russell, M. (1995). Job stressors, job involvement and employee health: a test of identity theory. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 68, 1-11.
- Fryers, T. (2006). Work, identity and health. *Clinical Practice and Epidemiology in Mental Health*. 2, 12, 1.17.
- Gill, F. (1999). The meaning of work: lessons from psychology, sociology and political theory. *The Journal of Socio-economics*. 28, 725-743.
- Gojman de Millán, S., Millán, S. (2004). Identity in the asphalt jungla. A study of mexican youngsters who work in the streets. *International Forum of Psychoanalysis*, 13, 254-263.
- Gracia, F. J., Martín, P., Rodríguez, I., Peiró, J. M. (2001). Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: un análisis longitudinal. *Anales de Psicología*. Vol. 17, 2, 201-217.



- Gracia, F. J., Pinazo, D., Carrero, V. (2001). Implicación, compromiso y centralidad con el trabajo: ¿Es o no el mismo concepto? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Vol. 17, 1, 109-121.
- Gracia, F. J., Salanova, M., González, P. (1996). La importancia del trabajo en jóvenes durante los primeros años de empleo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Vol. 12, 9, 27-49.
- Guttfreund, D., Cohen, O., Yerushalmi, H. (1994). Integrating a shared patient-psychotherapist crisis into one's professional identity: Israeli psychotherapists look back at the gulf war. *Journal of Clinical Psychology*. 50, 6, 883-888.
- Ikiugu, M. N., Rosso, H. M. (2003). Facilitating professional identity in occupational therapy students. *Occupational Therapy International*, 10, 3, 206-225.
- Íñiguez, L. (2001). Identidad: de lo personal a lo social. Un recorrido conceptual. En E. Crespo (Ed.). *La constitución social de la subjetividad*. (pp. 209-225). Madrid: Catarata.
- Kole, J., De Ruyter, D. (2009). Nothing less than excellence: Ideals of professional identity. *Ethics and Social Welfare*, 3, 2, 131-143.
- Kunnen, E. S., Bosma, H. (2003). Fischer's skill theory applied to identity development: a response to Kroger. *Identity: an International Journal of Theory and Research*, 3, 3, 247-270.
- Levine, C. (2003). Introduction: Structure, development, and identity formation. *Identity: an International Journal of Theory and Research*. Vol. 3, 3, 191-195.
- Mackey, H. (2007). 'Do not ask me to remain the same': Foucault and the professional identities of occupational therapists. *Australian Occupational Therapy Journal*, 54, 95-102.
- Marcia, J. (1993). The status of the statuses: research review. En J. E. Marcia; A. S. Waterman; D. R. Matteson; S. L. Archer; J. L. Orlofski. *Ego Identity: a Handbook for psychological research*. (pp. 22-41). Nueva York: Springer-Verlag.
- Moral Jiménez, M., Ovejero, A. (1999). La construcción retardada de la identidad profesional en jóvenes. *Psicothema*. Vol. 11. 1, 83-96.
- Nastasi, B. (2000). School Psychologists as health-care providers in the 21st century: conceptual framework, professional identity, and professional practice. *School Psychology review*, 29, 4, 540-554.
- Sweitzer, V. (2008). Networking to develop a professional identity: a look at the first – semester experience of doctoral students in business. *New Directions for Teaching and Learning*, 113, Spring.
- Thomä, H. (2004). Psychoanalysts without a specific professional identity: a utopian dream? *International Forum of Psychoanalysis*, 13, 213-236.
- Torregrosa, D. J. (1999). La inserción socio-laboral en la encrucijada (Retos y realidades). *Intervención Psicosocial*, Vol. 8, 3, 283-297.
- Vespia, K. (2006). Integrating professional identities: counseling psychologist, scientist-practitioner and undergraduate educator. *Counselling Psychology Quarterly*, 19, 3, 265-280.
- Wallace-Brosious, A., Serafica, F., Osipow, S. (1994). Adolescent career development: relationships to self-concept and identity status. *Journal of Research on Adolescence*, 4, 1, 127-149.
- Zacarés, J., Iborra, A., Tomás, M., Serrá, E. (2009). El desarrollo de la identidad en la adolescencia y adultez emergente: una comparación de la identidad global frente a la identidad en dominios específicos. *Anales de Psicología*, 25, 2, 316-329.
- Zacarés, J., Llinares, L. (2006). Experiencias positivas, identidad personal y significado del trabajo como elementos de optimización del desarrollo de jóvenes. Lecciones aprendidas para futuros Programas de Cualificación Profesional Inicial. *Revista de Educación*, 34, 123-147.