

9

DESEMPLEO Y ORIENTACIÓN PARA LA CARRERA: APLICACIÓN Y EVALUACIÓN DE UN PROGRAMA DE ADAPTACIÓN A LOS CAMBIOS PROFESIONALES EN LA ADULTEZ

**(UNEMPLOYMENT AND CAREER GUIDANCE: APPLICATION AND
EVALUATION OF A PROGRAM TO IMPROVE ADAPTABILITY TO WORK
CHANGES IN ADULTHOOD)**

Laura Arnau Sabatés
Universitat Autònoma de Barcelona

DOI: 10.5944/educxx1.16.1.723

RESUMEN

La adaptación al cambio profesional y el impacto de las TIC en el trabajo y la formación suponen un nuevo reto para la orientación ocupacional. La mejora de la adaptabilidad al cambio por parte de los trabajadores desempleados se concreta en la elaboración y evaluación de un programa de orientación, fundamentado en el cambio de actitudes, aplicado a una muestra de centros de formación ocupacional en el ámbito de referencia de la provincia de Barcelona. A partir de un diseño clásico pretest postest, se constató, que el grupo experimental presentaba resultados significativamente mejores que el grupo control. Los resultados permiten evidenciar que la intervención orientadora propuesta resulta eficaz y que es posible mejorar la predisposición actitudinal hacia la adaptación al cambio profesional en adultos desempleados, especialmente en aquéllos sujetos menores de 35 años. Se concluye con unas sugerencias para optimizar su aplicabilidad en los contextos educativos no reglados.

ABSTRACT

The adaptation to face professional changes and the impact of ITC in the workplace provide new challenges for the career guidance. In order to improve workers adaptability, especially of those who are unemployed, a guidance program, based on attitudes change, is applied and evaluated, in a sample of occupational centres in Barcelona. A pre-test post-test method showed that the experimental group obtain better results on adaptability attitude than those who did

not receive it. The results confirm the effectiveness of the guidance program and demonstrate that it is possible to improve unemployed people attitudes toward adaptability, especially those under the age of 35 and that are inside a formative process. Some implications in the educational process are highlighted.

INTRODUCCIÓN

El mercado laboral evoluciona constantemente provocando cambios acelerados en los puestos de trabajo y en las distintas ocupaciones, siendo cada vez más frecuente el cambio de tipo y lugar de trabajo (Bobek y Robbins, 2005). Esta movilidad constante exige nuevas competencias y actitudes laborales para los trabajadores que a menudo no se corresponden con las que éstos pueden ofrecer (Hall y Chandler, 2005).

La adaptabilidad individual a los cambios constituye una dimensión de la empleabilidad (Fugate, Kinicki y Ashforth, 2004) y es entendida, desde la orientación para la carrera, como nueva competencia transversal para afrontar los retos profesionales, de manera crítica y madura, dentro de un entorno laboralmente cambiante (Savickas, 2000, 2005; Griffin y Hesketh, 2005). Poulakos, Arad, Donovan y Plamondon (2000) constatan que la adaptabilidad es generalizable a distintos puestos de trabajo y ámbitos ocupacionales. Dicha adaptabilidad permite a los trabajadores, tanto activos como desempleados anticiparse, de manera proactiva, a las demandas y exigencias laborales y resolverlas eficazmente en beneficio de su propio desarrollo personal y profesional (Chan, 2000; Fugate et al., 2004; Griffin y Hesketh, 2005).

La adaptabilidad individual a los cambios mejora no sólo el ajuste activo del trabajador con los requerimientos de su puesto de trabajo y/o de la organización (Lofquist & Dawis, 1991; Dawis, 2005), sino que además incrementa la identificación de oportunidades de carrera ayudando al trabajador a gestionar los procesos de pérdida, búsqueda y mantenimiento o cambio de trabajo para que contribuyan a su desarrollo completo (Fugate et al., 2004). En este sentido, parece importante que la adaptación al cambio se considere un contenido prioritario en los cursos de formación ocupacional para el empleo y se intervenga para mejorarlo. Sin embargo, el aprendizaje de la adaptación al cambio requiere de una orientación profesional continuada y de una formación a lo largo de la vida activa (life long learning) que permita aumentar y mejorar el ritmo de adaptación ante cualquier novedad que promuevan e introduzcan las empresas y el mercado de trabajo (Figuel, 2006).

La adaptabilidad individual se concreta en una actitud hacia el cambio laboral y sus desafíos (Hall, 2002; Hall y Chandler, 2005). Los esfuerzos de adaptación a los cambios profesionales están inevitablemente mediatizados por la incidencia de componentes cognitivos, afectivos y conductuales, los

mismos que presenta la actitud (Fugate et al., 2004). Estos tres componentes y la intensidad de sus interrelaciones explicarían, en parte, el proceso de formación, adquisición y ejecución de actitudes (Eagly y Chaiken, 2007; Albarracín, Johnson, Zanna y Kumkale, 2005; Maio y Haddock, 2010; Montané, Jariot y Rodríguez Parrón, 2007) y la predicción y ejecución del comportamiento deseado o esperado (Ajzen 2001; Ajzen y Fishbein, 2005; Fazio, 1995; Olson y Stone, 2005). Dicha actitud hacia la adaptación al cambio está íntimamente relacionada con el desarrollo de determinadas competencias profesionales puesto que tanto actitudes como competencias siguen procesos similares que se complementan entre sí (Arnau y Montané, 2010).

Para poder iniciar un cambio de actitudes eficaz hacia la adaptación al cambio es imprescindible considerar que hay que intervenir en las tres dimensiones de la actitud (cognitiva, conductual y emocional). Una sola dimensión por si misma no puede explicar los efectos de cambio actitudinal deseados, sólo sería posible conseguir un cambio de actitudes en el caso de que las restantes dimensiones estuvieran presentes de manera implícita y presentaran una cierta consistencia entre ellas (Arnau y Montané, 2010; Eagly y Chaiken, 1993, 2005, 2007; Maio y Haddock, 2010).

Una intervención así entendida, supone asumir el modelo de programas como referente principal de la intervención orientadora con el objetivo de dotar a los adultos desempleados de una mejor adaptabilidad a los cambios profesionales en aras de favorecer su proceso de inserción laboral. El objetivo de esta investigación es comprobar en qué medida la aplicación de un programa de orientación para la mejora de la adaptación al cambio profesional, fundamentado en el cambio de actitudes e integrado en el proceso formativo tradicional, consigue mejorar significativamente la predisposición de los alumnos desempleados hacia la adaptación a los cambios profesionales futuros relacionados con su ocupación, atendiendo la influencia de las variables diferenciales género y edad.

1. MÉTODO

Se ha optado por utilizar un diseño de investigación cuasiexperimental pretest-postest con grupo control y grupo experimental.

1.1. Muestra

Los sujetos de la muestra proceden de diferentes centros de formación ocupacional de la provincia de Barcelona (Cataluña). La muestra válida para los contrastes pretest-postest fue de 189 sujetos.

Para delimitar el grupo experimental se utilizó un muestreo no probabilístico intencional condicionado por las posibilidades de acceso a los centros. Este grupo, formado por 132 sujetos, en su mayoría mujeres (89%), con una edad media de 37 años y una desviación típica de 7,8, ha seguido el programa de orientación de manera integrada al proceso de formación convencional.

La selección del grupo control se llevó a cabo a partir de un muestro aleatorio simple. 54 mujeres (94.7 %) y 5 hombres, con una edad media de 35 años y una desviación típica de 6.4, forman parte de los 57 sujetos que no recibieron la aplicación del programa de orientación específico y se limitaron a seguir el proceso de formación tradicional. Los cuestionarios pretest y postest fueron aplicados dentro de un intervalo similar al de la aplicación del programa.

En todo el proceso de aplicación y evaluación del programa POAC colaboraron voluntariamente 10 formadores-expertos, adscritos a los 5 centros de formación ocupacional seleccionados.

1.2. Instrumento

Como instrumento de medida se utilizó el Cuestionario de evaluación de la Predisposición hacia la Adaptación al Cambio profesional (Ce-PAC), previamente validado y fiabilizado (Arнау, 2011), que actuó, a la vez, como pretest y postest. Dicho cuestionario, que presenta un índice elevado de consistencia interna ($\alpha = 0,88$), se responde en una escala Likert de 4 puntos y consta de 16 ítems, reducidos a una estructura simple de tres factores: emociones (it 14 y it15), conducta (it3, it5, it8, it9, it10, it11, it13) y cognición (it1, it2, it4, it6, it7, it12, it14). Estos tres factores se corresponden con las dimensiones de la actitud postuladas teóricamente. El Ce-PAC permite evaluar las dimensiones de la actitud sobre las que intervenir para poder mejorar aspectos actitudinales relacionados con la adaptación individual a los cambios profesionales, especialmente con adultos desempleados. Por este motivo se justifica su elección y uso con la muestra de este estudio.

El Ce-PAC es un recurso evaluativo integrado dentro del Programa de Orientación para la mejora de la Adaptación al Cambio profesional (POAC). En el POAC, aparte del cuestionario de evaluación citado y de los objetivos, se incluyen los tres elementos de la actitud (cognición, conducta y emociones) como contenidos imprescindibles para el diseño de las actividades de intervención. Las estrategias de intervención están relacionadas con los ítems del Ce-PAC, a escoger según las necesidades a satisfacer desde un punto de vista grupal y/o individual (Cuadro 1)

Contenidos	Estrategias de intervención
Cognitivos	<p><i>Actividades de predominio de la información:</i> incluyen contenidos de información dedicados a procurar que el alumno conozca las ventajas de la adaptación al cambio para su desarrollo profesional y las consecuencias negativas si ésta no se da. Ejemplos de actividades: “Enumerar qué tipo de tareas relacionadas con la ocupación podrían realizarse fuera de la empresa, en casa” o “Conocer el funcionamiento de las TIC que están presentes en la ocupación y saber controlarlas y programarlas.”</p>
Emotivos	<p><i>Actividades de integración de emociones:</i> incluyen contenidos relacionados con la integración de valores, sentimientos y emociones favorables al cambio y al proceso de adaptación al mismo, con el objetivo de que los alumnos se sientan bien realizando algún tipo de actividad que incorpore las TIC. Ejemplo de actividad: “Diseñar una sesión lúdica, relajada, donde aparezcan las nuevas tecnologías, sobre todo para los alumnos que presentan mayor resistencia”.</p>
Conductuales	<p><i>Actividades para la mejora de las destrezas y los hábitos de comportamiento:</i> incluyen las experiencias previas de los alumnos en relación a la adaptación al cambio e indican lo que éstos tienen que practicar para la adquisición y consolidación de hábitos favorables hacia dicha adaptación. Ejemplo de actividad: “Elaborar un listado de las principales exigencias de cambio que tiene que afrontar una persona para estar al día de la ocupación en la cual se está formando.”</p>

Cuadro 1. Criterios para la elaboración de los contenidos y las actividades de adaptación al cambio profesional.

Asimismo, el programa POAC incluye otros instrumentos para conocer el punto de vista de las personas implicadas: un cuestionario para los formadores y una entrevista semi-estructurada en profundidad para los alumnos, aproximándonos así a una estrategia metodológica mixta.

1.3. Procedimiento

El cuestionario Ce-PAC fue administrado entre octubre de 2007 y enero de 2009, al inicio y final de cada uno de los cursos de formación de la muestra. La aplicación del programa POAC estuvo condicionada por la duración del propio proceso formativo puesto que estaba integrado en él.

La estrategia para aplicar el programa coincide con el modelo propuesto por Montané (1993) en el cual los programas de orientación se inte-

gran en los contenidos curriculares de los cursos de formación ocupacional/profesional y son los formadores expertos de dichos cursos los que aplican el programa con la ayuda y el asesoramiento continuado de un orientador. En este caso, el programa de orientación para la mejora de la adaptación al cambio profesional (POAC) se incluyó dentro de los cursos de formación ocupacional que se realizaron en los centros de la muestra, es decir, los formadores, con la supervisión del orientador, fueron incorporando actividades de adaptación al cambio profesional a lo largo de cada uno de los cursos al tiempo que desarrollaban los contenidos curriculares. Los resultados del Ce-PAC (pretest) permitieron planificar la intervención según los déficits presentados por el grupo-clase, adaptando las actividades a las necesidades y peculiaridades de cada grupo.

Para estudiar el efecto del programa de orientación en los grupos experimental y control, se ha realizado, mediante el programa estadístico SPSS (Statistical Package for Social Sciences, V.19), un análisis de la varianza mixto siendo el grupo y la edad las variables entre sujeto y el pretest-postest la de medidas repetidas.

2. RESULTADOS

Para conocer el efecto del programa de orientación en el colectivo de adultos desempleados en los grupos experimental y control, el primer paso ha sido comprobar si las matrices de covarianzas son iguales para los dos grupos en el factor general de adaptabilidad. Los resultados obtenidos en el estadístico M. de Box permiten aceptar la hipótesis de igualdad entre matrices de varianzas-covarianzas, dado que la significación es $p < 0.072$.

Para comprobar la evolución de la variable «adaptabilidad» en los dos grupos (experimental y control) se ha aplicado el modelo lineal general de medidas repetidas. A la vista de los resultados presentados en la tabla 1, se destaca que la interacción «adaptación-grupo» es significativa ($p < 0.001$) al igual que la de «adaptación-edad» ($p = .003$), no así la interacción de «adaptación-edad-grupo». Asimismo, se puede comprobar que la evolución de la variable «adaptabilidad» es distinta según el grupo al que pertenecen los sujetos que han participado en esta investigación.

		Modelo general Adaptabilidad		
Pruebas Efectos	Fuente	F	p - valor	Eta ² parcial
intra-sujetos	Factor	9.756	.022	.072
	Factor* Grupo	26.459	<.001	.226
	Factor* edad	8.877	.003	.006
	Factor* edad* Grupo	1.011	.317	.008
inter-sujetos	Grupo	8.485	.004	.064
	Edad	2.334	.129	.018

Tabla 1. Pruebas de los efectos intra-sujetos e inter-sujetos para la variable «Adaptabilidad»

Analizando las diferencias de medias intragrupos se detecta claramente que el nivel de adaptación al cambio profesional en el grupo experimental aumenta de manera significativa una vez finalizado el programa, con una diferencia de medias de -.45 ($p < .001$). En cambio, se observa una disminución estadísticamente significativa ($p = .033$) de las puntuaciones en el grupo control entre el pre-postest. Gráficamente, se pueden ver contrastadas tales diferencias (Figura 1):

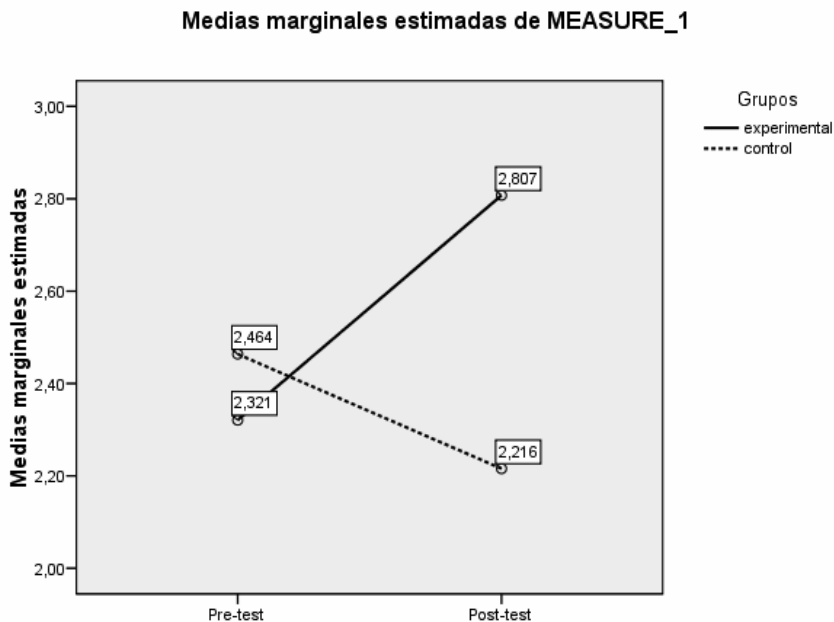


Figura 1. Contrastes pretest -postest en los grupos experimental y control

Los contrastes aplicados a posteriori confirman que existen diferencias significativas entre los grupos control y experimental ($F = 1.22$; $p = <.001$). Se ha realizado un análisis por ítems y se ha constatado que los tres factores hallados en el Ce-PAC (cognición, conducta y emociones) presentan variaciones estadísticamente significativas: «cognición» ($F = .710$; $p <.001$), «conducta» ($F = 4.34$; $p <.001$) y emociones (« $F = 9.446$; $p = .002$), siendo los sujetos del grupo experimental los que presentan, en las tres dimensiones, una tendencia meliorativa y muy superior a la del grupo control, que presenta variaciones discretas y poco relevantes entre la situación inicial y final.

En cuanto a la variable género, no se han observado diferencias significativas entre hombres y mujeres, probablemente debido a las características de la muestra. A nivel general, tampoco existen variaciones significativas en los contrastes postest de la variable «adaptabilidad» en términos de edad. Sin embargo, cabe constatar que las personas mayores de 35 años de los grupos experimental y control puntúan en el pretest más alto y acumulan mejores resultados, en los factores «cognición» y «conducta-acciones», una vez finalizado el programa con respecto a los sujetos menores de 35 (tabla 2):

	Edad					
	Experimental			Control		
	<35 años	= o > 35 años	Diferencia de medias	<35 años	= o > 35 años	Diferencia de medias
Pretest (Escala 1-4)						
F1 *	2.16	2.48	-0.32(**)	2.17	2.75	-0.58(**)
F2 **	1.91	2.14	-0.23(**)	1.87	2.25	-0.38(**)
F3 ***	2.85	3.05	-0.20	3.12	3.34	-0.22
Posttest (Escala 1-4)						
F1 *	2.89	2.81	0.08	2.28	2.58	-0.3
F2 **	2.55	2.57	-0.02	2	2.13	-0.13
F3 ***	3.27	3.19	0.08	2.86	2.68	0.26

Tabla 2. Diferencias t test entre los tres factores extraídos y la variable edad

* Factor cognición

** Factor conducta y acciones

*** Factor emociones

(*) Diferencia significativa ($< 0,001$)

(**) Diferencia significativa ($< 0,05$)

No obstante, tal y como muestra la tabla 2, el progreso de los alumnos menores de 35 años entre el pretest y el posttest, es más elevado respecto con aquellos de mayor edad, igualándose en el posttest algunas de las puntuaciones obtenidas en ambos grupos de edad.

Estos resultados estadísticos, se complementan con las valoraciones y percepciones de los alumnos y los formadores que han participado en la aplicación del programa. El 80% de los alumnos consideró que las actividades realizadas habían sido muy útiles. Por su parte, la totalidad de formadores valoró positivamente el programa POAC y coincidieron en señalar la mejoría notable de los alumnos una vez concluida su aplicación. Asimismo destacaron la utilidad del proceso de asesoramiento y su importancia para garantizar la aplicabilidad del programa y la validez del mismo.

3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS Y CONCLUSIONES

En cuanto a los resultados pretest-posttest de cada grupo por separado (experimental y control), se puede constatar que los alumnos desempleados que han seguido un proceso de formación tradicional no consiguen mejorar las puntuaciones obtenidas, mientras que la media global del grupo experimental ha aumentado significativamente con un nivel de probabilidad asociada de riesgo inferior al uno por mil en el factor general de «adaptabilidad» y en los factores específicos de la actitud «cognición», «conducta». No obstante, la mejora en el factor «emociones» ha sido menor, con una diferencia de medias de -0.24 puesto que la puntuación inicial media en este factor ya era alta (2.98), atendiendo al recorrido de la variable 1-4. En el grupo control, en cambio, las puntuaciones en de este factor en el posttest, lejos de mejorar, decrecieron, con una diferencia de medias de 0.51, por lo que parece plausible pensar que un programa de estas características ayuda a mantener y, en algunos casos, a mejorar la motivación y las emociones favorables hacia el cambio por parte de quienes lo reciben. Las variaciones estadísticamente significativas en el resto de factores «cognición» y «conducta» evidencian la influencia positiva del programa en la actitud global de los alumnos desempleados hacia la adaptación a los cambios profesionales.

A la vista de los resultados obtenidos, se puede corroborar que el programa POAC resulta útil y eficaz puesto que su aplicación ayuda a mejorar la actitud hacia la adaptación al cambio profesional de los alumnos del grupo experimental aumentando sus conocimientos, habilidades y hábitos así como sus emociones en relación a los cambios y al proceso de afrontamiento a los mismos.

Pese a no hallar diferencias estadísticamente significativas en los grupos control y experimental respecto a las diferencias de edad de los sujetos, parece que éste es un elemento que incide en la mejora de la actitud hacia la adaptación al cambio profesional. Los alumnos menores de 35 años mejoran notablemente sus puntuaciones entre el pretest y el postest, especialmente en los factores «cognitivo» y «conductual», no así los alumnos mayores de 35 años, que pese a presentar puntuaciones más elevadas, la evolución no es tan clara. Por lo que se puede interpretar que los alumnos menores de 35 años pueden presentar, en el marco de una situación formativa profesionalizadora, mayor flexibilidad en el desarrollo y mejora de la actitud hacia la adaptación al cambio. Estos resultados son coincidentes con INEM (2004), Hall y Chandler (2005) y Arnau (2011) que afirman que normalmente los adultos jóvenes tienen mayor facilidad e interés para adaptarse que los mayores, puesto que la adaptación al cambio decrece con la edad. Parece pues que las personas situadas dentro de la franja de edad mayor de 35 años pueden requerir un tipo de intervención de carácter reactivo, especialmente si han tenido poco contacto con las TIC.

Una vez más se ha constatado que para poder mejorar dicha actitud, se debe tener en cuenta que la adaptabilidad se compone, como mínimo, de tres elementos: cognitivos, conductuales y emotivos, y que será necesario aplicar los tres de manera integrada tal y como señala el modelo teórico de cambio de actitudes y las definiciones de actitudes incluidas en este estudio (Fugate et al., 2004, Fabrigar, MacDonald y Wegener, 2005, Montané et al., 2007).

Se desprende la necesidad de introducir, de manera integrada en los procesos de formación ocupacional para el empleo, información sobre cambios profesionales futuros, la práctica de hábitos y destrezas favorables al cambio y la integración de emociones positivas a través de un clima de aprendizaje motivador y agradable para poder mejorar la actitud de adaptabilidad a los cambios, incidiendo especialmente en las actitudes de los alumnos mayores de 35 años.

Los resultados indican elementos positivos de esta metodología de intervención en orientación y también aspectos referidos al proceso de diseño y aplicación que deberían ser continuamente revisados y optimizados para obtener mejores resultados y comprender el alcance de los efectos del programa. En este caso, a pesar de la flexibilidad con la que se aplicó el programa se siguieron criterios unificados de aplicación en el conjunto de intervenciones realizadas, existiendo una concordancia durante todo el proceso entre la planificación y la aplicación del programa por parte de los formadores-expertos implicados. Este proceso fue determinante, y así lo consideraron los propios formadores, para garantizar la factibilidad y apli-

cabilidad del POAC y minimizar la influencia de otras variables intervinientes.

Un aspecto a considerar es el tamaño de la muestra y el procedimiento de muestreo utilizado en el grupo experimental, por lo que las tendencias apuntadas podrían confirmarse con una eventual ampliación de la misma y los resultados sólo podrían ser generalizables, como es lógico, si la población tuviera características muy similares a las de la muestra seleccionada.

Otra de las limitaciones está relacionada con el proceso de aplicación y de respuesta del cuestionario Ce-PAC, entendiendo que dicho proceso puede estar influenciado por la deseabilidad social. Sin embargo, para minimizar tal efecto y reducir la aleatoriedad en las respuestas, se pidió a los participantes que contestaran con sinceridad y se les explicó el proceso de respuesta verbalmente y por escrito, tal y como sugieren Hernández, Fernández y Baptista (2007).

Los resultados corresponden a un primer nivel de evaluación. Sería necesario realizar una evaluación a largo plazo con criterios de efectividad e impacto para detectar elementos a mantener y/o a reconsiderar que permitieran la continua optimización del POAC en vistas a futuras aplicaciones.

Asimismo, sería interesante ayudar a la transferencia de dicho programa a otros colectivos (trabajadores en activo, trabajadores en paro de larga duración o, alumnos de los ciclos formativos de grado medio y superior) y a otros escenarios relacionados con la pérdida del puesto de trabajo y/o los procesos de orientación y recualificación profesional para poder mejorarlo y adaptarlo incidiendo de manera específica sobre cada uno de estos colectivos.

3.1. Implicaciones educativas

La acción orientadora realizada se entiende dentro de un proceso de orientación educativa y de asesoramiento, que permite a los sujetos desempleados mejorar su actitud de adaptación al cambio profesional. Desde un punto de vista educativo, los resultados permiten avanzar en el diseño de un modelo de cambio de actitudes para la adaptación al cambio en los contextos de formación y empleo que permita a las personas conseguir un trabajo y desarrollarse globalmente desde el ejercicio de una ocupación.

Una intervención planteada desde esta óptica, permite diseñar acciones de orientación planificadas, sistemáticas e integradas en los procesos formativos para el empleo, para llegar a todos los alumnos y prepararlos, a

través de la capacitación e intervención de los formadores tutores y/o profesores, para afrontar de manera eficaz los cambios futuros y garantizar así un óptimo proceso adaptativo a lo largo de su carrera profesional.

Asimismo los resultados ofrecen indicaciones sobre cómo mejorar la propuesta de algunas acciones orientadoras y formativas con adultos desempleados, identificando los puntos fuertes y débiles para incrementar su eficacia.

AGRADECIMIENTOS

Agradecer a los centros de la experiencia «Barcelona Activa», «EMFO», «Granja Soldevila», «Perifferics» y «Escola Sant Gervasi» por confiar en el programa y permitir su aplicación y a los formadores y formadoras por su dedicación e implicación desinteresada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ajzen, I. (2001). Nature and Operation of Attitudes. *Annual Review of Psychology*, 58, 27-52.
- Ajzen, I. & Fishbein, M. (2005). The Influence of Attitudes on Behavior. In D. Albarracín, B.T. Johnson & M.P. Zanna (Eds.), *The Handbook of Attitudes*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., 173-222.
- Albarracín, D.; Johnson, B.T.; Zanna, M.P. & Kumkale, G.T. (2005). Attitudes: Introduction and Scope. In D. Albarracín, B.T. Johnson & M.P. Zanna (Eds.), *The Handbook of Attitudes*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc, 3-20.
- Arнау, L. (2010). La orientación de las personas desempleadas para la adaptación al cambio profesional: elaboración, aplicación y evaluación de un programa de orientación aplicado a alumnos de formación profesional para el empleo. Tesis Doctoral. Barcelona: UAB. No publicada.
- Arнау, L. (2011). Cuestionario para evaluar la adaptabilidad de los adultos desempleados hacia los cambios profesionales: aplicación preliminar y características psicométricas. *Redie*, 13 (2). 99-112.
- Arнау, L. y Montané, J. (2010). Aportaciones sobre la relación conceptual entre actitud y competencia, desde la teoría del cambio de actitudes. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 8 (3), 403-417
- Bobek, B. & Robbins, S. (2005). Counseling for Career transition: career pathing, job loss and reentry. In, S.D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc., 625-651.
- Chan, D. (2000). Understanding adaptation to changes in the work environment: Integrating individual difference and learning perspectives. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 18, 1-42.
- Dawis, R.V. (2005). The Minnesota Theory of Work Adjustment. In, S.D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc., 3-24.
- Eagly, A.H. & Chaiken, S. (1993). *The Psychology of Attitudes*. Fort Worth, TX: Harcourt Brace.
- Eagly, A. & Chaiken, S. (2005). Attitude Research in the 21st Century: The Current State of Knowledge. In D. Albarracín, B.T. Johnson & M.P. Zanna (Eds.), *The Handbook of Attitudes*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., 743-768.
- Eagly, A. & Chaiken, S. (2007). The advantages of an inclusive definition of attitude. *Social Cognition*, 25, 582-602.
- Fabrigar, L.R. MacDonald, T.K. & Wegener, D.T. (2005). The Structure of Attitudes. In D. Albarracín, B.T. Johnson & M.P. Zanna (Eds.), *The Handbook of Attitudes*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., 79-124.
- Fazio, R.H. (1995). Attitudes as object-evaluation associations: determinants, consequences, and correlates of attitude accessibility. In R.E. Petty & J.A. Krosnick (Eds.), *Attitude strength: antecedents and consequences*. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 247-282.

- Figuel' J. (2006). The key competence for life long learning: a european framework. Official Journal of the European Union, December 2006/ L394. Luxembourg: office for official publications of the European Communities.
- Fugate, M.; Kinicki, A.J. & Ashforth, B.E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65 (1), 14-38.
- Griffin, B. & Hesketh, B. (2005). Counseling for work Adjustment. In, S.D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc., 483-506
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hall, D. T. & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 155-176.
- Heslin, P. A. (2005). Experiencing career success. *Organizational Dynamics*, 34 (4), 376-390.
- INEM (2004). *Informe sobre la incidencia de la sociedad de la información en el mercado de trabajo. Ocupaciones afectadas por las nuevas formas de trabajo*. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal.
- Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, P. (2007). *Fundamentos de metodología de la investigación*. Madrid: McGraw-Hill
- Littleton, S.M.; Arthur, B.A. & Rousseau, D.M. (2000). The future of boundaryless careers. In A. Collin & R. Young (Eds.), *The future of Career*. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 53-69.
- Lofquist, L.H. & Dawis, R.V. (1991). *Essentials of person-environment correspondence counselling*. Mineapolis: University of Minnesota Press.
- Maio, G. & Haddock, G. (2010). *The psychology of attitudes and attitude change*. London, UK: SAGE Publications Ltd.
- Montané, J. (1993). *Orientación ocupacional*. Barcelona: CEAC
- Montané, J.; Jariot, M., y Rodríguez Parrón, M. (2007). *Actitudes, Cambio de Actitudes y Conducción segura: Un enfoque crítico aplicado a la reducción de accidentes*. Barcelona: Laertes.
- Olson, J.M. & Stone, J. (2005). The Influence of Behavior on Attitudes. In D. Albarracín, B.T. Johnson & M.P. Zanna (Eds.), *The Handbook of Attitudes*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., 223-271.
- Pulakos, E.D.; Arad, S.; Donovan, M.S. & Plamondon, K.E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 612-624.
- Savickas, M.L. (2000). Renovating the psychology of careers for the twenty-first century. In A. Collin & R. Young (Eds.), *The future of Career*. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 53-69.
- Savickas, M.L. (2005). The theory and practice of career construction. In, S.D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc., 42-71.

PALABRAS CLAVE

Adaptabilidad, actitudes, orientación para la carrera, desempleo, formación continua.

KEY WORDS

Adaptability, attitudes, career guidance, unemployment, further training.

PERFIL ACADÉMICO Y PROFESIONAL

Laura Arnau Sabatés, doctora y profesora de Métodos de Investigación del área MIDE de la Universitat Autònoma de Barcelona. Su experiencia como orientadora profesional y coordinadora de cursos ocupacionales le ha permitido desarrollar la mayor parte de su experiencia investigadora en la aplicación y evaluación de programas educativos y de orientación. Asimismo también ha profundizado en las actitudes y el cambio de actitudes y en las competencias profesionales, y en los procesos de inserción sociolaboral de los menores tutelados.

Dirección de la autora: Laura Arnau Sabatés
Dpto. Pedagogía Aplicada
Universitat Autònoma de Barcelona
Edifici G-6, despatx 250
08193 Bellaterra
Catalonia. Spain
E-mail: laura.arnau@uab.cat

Fecha Recepción del Artículo: 14. Junio. 2011
Fecha Revisión del Artículo: 31. Agosto. 2011
Fecha Aceptación del Artículo: 16. Noviembre. 2011
Fecha Revisión para publicación: 20. Agosto. 2012

