



Para citar este artículo, le recomendamos el siguiente formato:

Arnau, L. (2011). Cuestionario para evaluar la adaptabilidad de los adultos desempleados hacia los cambios profesionales: aplicación preliminar y características psicométricas. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 13(2), 99-112. Consultado el día de mes de año en: <http://redie.uabc.mx/vol13no2/contenido-arnau.html>

Revista Electrónica de Investigación Educativa

Vol. 13, No. 2, 2011

Cuestionario para evaluar la adaptabilidad de los adultos desempleados hacia los cambios profesionales: aplicación preliminar y características psicométricas

A Questionnaire for Evaluating Unemployed Adults' Ability to Adapt to Professional Changes: Preliminary Implementation and Psychometric Properties

Laura Arnau Sabatés
laura.arnau@uab.cat

Universidad Autónoma de Barcelona
Departamento de Pedagogía Aplicada

Campus de la Universidad Autónoma de Barcelona
Edificio G6-250, área MIDE
08193 Bellaterra (Cerdanyola del Vallès)
Barcelona, España

(Recibido: 27 de septiembre de 2010; aceptado para su publicación: 13 de junio de 2011)

Resumen

El presente artículo desarrolla una primera versión del instrumento Ce-PAC. El análisis de validez interna revela la existencia de tres factores que explican el 56.58% de la varianza y que se corresponden con las dimensiones de las actitudes postuladas teóricamente (cognición, conducta y emociones) y sobre las que se debe incidir si se quiere mejorar la predisposición a actuar. La aplicación del cuestionario, utilizando un diseño pretest-

postest, a una muestra de personas desempleadas, demuestra que es posible cambiar su predisposición actitudinal hacia la adaptabilidad, especialmente en aquellas menores de 35 años.

Palabras clave: Validación, actitud, cambio de actitud.

Abstract

This article develops an initial version of the instrument Ce-PAC. The internal validity analysis reveals the existence of three factors which explain 56.58% of the variance; which have to do with the dimensions of theoretically-postulated attitudes (cognition, conduct and emotions); and which must be stressed if one wishes to improve the willingness to act. The application of the questionnaire, using a pretest-posttest design, to a sample of the unemployed, shows that it is possible to change the attitudinal predisposition of these persons towards adaptability, especially in those younger than 35 years.

Key words: Validity, attitudes, attitude change.

I. Introducción

La vida laboral cambia constantemente, debido, en parte, a la globalización y a la aplicación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en los procesos de producción de las empresas. El mercado laboral exige a los trabajadores una actitud adaptable a las nuevas y cambiantes exigencias laborales y a las necesidades de las empresas (Castells, 1998; Bobek y Robbins, 2005, Hall y Chandler, 2005). En este contexto de cambio e incertidumbre, la adaptabilidad individual se considera un elemento esencial para transitar y mantenerse laboralmente activo, si bien, aún es un constructo poco definido y explorado (Griffin y Hesketh, 2005 Hall, 2002; Hall y Chandler, 2005).

La adaptabilidad se considera como la capacidad para gestionar y afrontar los cambios en un entorno laboral cambiante (Savickas, 2000, 2005; Littleton, Arthur y Rousseau, 2000; Griffin y Hesketh, 2005; Heslin, 2005; Hall y Chandler, 2005) y debe entenderse como una competencia del desarrollo de la carrera que permite al trabajador anticiparse proactivamente a las exigencias de su puesto de trabajo, así como a las diferentes transiciones laborales, inciertas e impredecibles, y prepararse para resolverlas eficazmente en beneficio de su desarrollo profesional (Chan, 2000; Fugate, Kinicki y Ashforth, 2004; Griffin y Hesketh, 2005; Arnau, 2010). En este mismo sentido, la adaptabilidad permite mejorar el grado de ajuste activo del trabajador con los requerimientos de su puesto de trabajo y con las necesidades de producción de la empresa (Lofquist y Dawis; 1991; Schyns, 2004; Dawis, 2005).

La adaptabilidad individual es una dimensión de la empleabilidad, junto con la identidad de carrera y el capital social y humano (Fugate *et al.*, 2004), que afecta a las posibilidades de desarrollo profesional, a la satisfacción laboral y, en definitiva,

a la realización global desde el ejercicio de una o varias ocupaciones dentro de un proceso de cambio laboral continuo (Pulakos, Arad, Donovan y Plamondon, 2000; Hall y Chandler, 2005; Helsin, 2005; Rodríguez Moreno, 2007). Sin embargo, para ser adaptable, es necesario tener, previamente, una predisposición favorable hacia los cambios laborales y hacia el proceso de adaptación a los mismos (Hall, 2002; Hall y Chandler, 2005). Dicha adaptación, por sus características, sólo puede entenderse en el marco de un proceso de desarrollo global que implica actualización y progreso profesional, puesto que permite identificar y gestionar nuevas oportunidades de carrera, no así de adaptación a la precarización y a la pérdida de calidad laboral (Arnau, 2010). De ahí la importancia de desarrollar y mejorar, desde los procesos de formación para el empleo, la adaptabilidad individual de los trabajadores como medida de promoción contra el desempleo.

Existen diversos factores objetivos (edad, género) y de itinerario (experiencia formativa y laboral) que condicionan la adaptabilidad individual (Griffin y Hesketh, 2005; Hall y Chandler, 2005) así como diferencias individuales (autoeficacia, locus de control interno, optimismo, predisposición a aprender) mediatizadas por la incidencia de componentes cognitivos, afectivos y conductuales, los mismos que presenta la actitud y que energizan los esfuerzos de adaptación (Fugate *et al.*, 2004). Se entiende por actitud la tendencia a actuar de una manera determinada, que se expresa en la evaluación a favor o en contra hacia un objeto y que está condicionada por la incidencia de los elementos cognitivos, afectivos y conductuales (Eagly y Chaiken, 1993, 2005, 2007; Edwin, 2001; Bohner y Wänke, 2002; Albarracín, Johnson, Zanna y Kumkale, 2005; Johnson, Maio y Smith-McLallen, 2005; Montané, Jariot y Rodríguez Parrón, 2007).

Desde la teoría de las actitudes, la relación e intensidad de estas tres dimensiones (cognitiva, conductual y afectiva) explicarían, en gran parte, la motivación y predisposición hacia la adaptación al cambio profesional. Son numerosos los autores que relacionan los procesos de pensamiento con las emociones y los hábitos de comportamiento con el cambio de actitudes (Eagly y Chaiken, 1993, 2005, 2007; Albarracín *et al.*, 2005; Montané *et al.*, 2007; Maio y Haddock, 2010). Partiendo de esta premisa en el artículo se analiza cómo este concepto se tiene en cuenta en los procesos de formación y empleo para mejorar la adaptabilidad futura de los alumnos.

El objetivo principal de este estudio consiste en crear y validar, desde un punto de vista psicométrico, un cuestionario (Ver Anexo) para diagnosticar la predisposición hacia la adaptación a los cambios profesionales de una muestra de alumnos de formación profesional para el empleo. Asimismo, se pretende comprobar en qué medida el programa de orientación implementado consigue mejorar las actitudes de los alumnos desempleados hacia dicha adaptabilidad, teniendo en cuenta la incidencia de las variables género y edad.

II. Método

Este estudio presenta la validación del cuestionario Ce-PAC y los resultados del programa de orientación para la mejora de la adaptación al cambio profesional en el cual está integrado. Para ello se ha optado por un diseño cuasi experimental pretest-postest. El cuestionario está integrado en el proceso formativo y la intervención orientadora está condicionada por la duración del mismo.

2.1. Muestra

Los 189 sujetos que forman parte de esta investigación proceden de centros de formación profesional para el empleo del ámbito de referencia de Barcelona (Cataluña), en su mayoría mujeres (89%), cuyas edades están comprendidas entre los 20 y los 56 años, con una edad media de 37 años y una desviación típica de 7.8. Se aplicó un muestreo intencional condicionado por las posibilidades de acceso a los centros y a los cursos de donde procede la muestra. La muestra válida para los contrastes pretest-postest fue de 132 sujetos.

2.2. Instrumento

El cuestionario para la evaluación de la predisposición hacia la adaptación al cambio profesional (Ce-PAC) debe entenderse como un recurso evaluativo integrado en un programa de orientación para la mejora de la adaptación al cambio profesional (Arnau, 2010). Se espera que sea una herramienta útil en el contexto de la orientación laboral y que permita evaluar las dimensiones de la actitud sobre las cuales se debe intervenir para poder mejorar, desde los procesos formativos, aspectos relacionados con la adaptación individual a los cambios profesionales.

Para su elaboración se han revisado otros cuestionarios existentes que tratan una temática similar (Montané y Martínez, 1994; Montané, 2005). Estos cuestionarios, a diferencia del Ce-PAC, contemplan la adaptación a los cambios académicos en el marco escolar (concretamente en centros de educación secundaria tras la aplicación de la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo). Sin embargo, sorprende la no existencia de instrumentos previos en el contexto de la formación ocupacional y el desempleo respecto a la adaptabilidad individual a los cambios profesionales, siendo este uno de los contenidos prioritarios de las acciones de orientación laboral (Griffin y Hesketh, 2005; Bobek y Robbins, 2005).

El cuestionario Ce-PAC está formado por 16 ítems que, por su contenido teórico cubren las tres dimensiones que inciden en el cambio de actitudes (cognitiva, conductual y afectiva) para mejorar la adaptabilidad profesional (Tabla I). La estructura que se intenta reproducir en el Ce-PAC es similar a la expuesta por Montané (2005). Cada ítem presenta una escala Likert con cuatro posibilidades de respuesta: la puntuación 4 refleja una alta predisposición hacia la adaptación a los cambios, y la 1 refleja un nivel de predisposición insuficiente y sobre el cual es necesario intervenir a través de las estrategias previstas para ello.

Tabla I. Dimensiones teóricas del cuestionario Ce-PAC

Dimensiones	Contenido de los ítems
Dimensión cognitiva	Incluyen información para que el alumno conozca las ventajas de adaptarse a los cambios profesionales, provocados por las TIC, para mejorar así sus posibilidades de desarrollo profesional. Ejemplo: Ítem 6. <i>Sé qué aspectos de mi puesto de trabajo pueden cambiar o mantenerse debido a la incorporación de las TIC.</i>
Dimensión conductual	Incluyen los hábitos y experiencias previas de los alumnos en relación con la adaptación al cambio e indican lo que éstos deberían de practicar para la adquisición y consolidación de hábitos favorables hacia dicha adaptación. Ejemplo: Ítem 10. <i>He elaborado un listado sobre los cambios que tengo que afrontar para estar al día de la ocupación escogida.</i>
Dimensión emocional	Incluyen las emociones favorables a la adaptación al cambio y al uso de las TIC en los distintos entornos laborales Ejemplo: Ítem 15. <i>Me la paso bien realizando actividades laborales en las que están presentes las TIC.</i>

Se procuró que la redacción de los ítems fuera clara y concisa, evitando cualquier tipo de ambigüedad que pudiera afectar la interpretación del mismo por parte de los alumnos, facilitándoles además una hoja de instrucciones para su aplicación. Todo ello ha permitido controlar el proceso de respuesta, una de las facetas de la validez según los Standards for Educational and Psychological testing (American Educational Research Association [AERA], American Psychological Association [APA] y National Council on Measurement in Education [NCME], 1999). Asimismo, siguiendo las recomendaciones de dichos estándares, se han tenido en cuenta criterios relacionados con la representatividad y la relevancia del dominio del constructo de actitud para poder garantizar la validez de contenido; se consultó a diferentes expertos y se depuraron algunos ítems del cuestionario inicial.

2.3. Procedimiento

El cuestionario fue administrado entre octubre de 2007 y enero de 2009. Para su validación se aplicaron tres tipos de análisis mediante el programa estadístico SPSS: a) Para realizar la agrupación de variables del cuestionario se empleó un análisis factorial exploratorio utilizando el análisis de componentes principales (ACP [CPA, por sus siglas en inglés]) b) Se calcularon los coeficientes de fiabilidad del cuestionario y de las subescalas mediante el procedimiento de *reliability* y, c) Se utilizaron los datos descriptivos de una *t* test para contrastar la significación de las diferencias pretest-postest entre los alumnos, considerando además las variables género y edad.

III. Resultados

A continuación se presentan evidencias sobre la validez interna y la fiabilidad del cuestionario Ce-PAC, según las directrices que establecen los estándares (AERA, APA y NCME, 1999) y los resultados obtenidos con la prueba de medidas repetidas.

3.1. Análisis factorial

Los resultados de la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (.90) y la prueba de esfericidad de Bartlett ($P=<0.001$) permiten concluir que el análisis factorial resulta pertinente. La técnica de factorización escogida es el ACP. La rotación con el criterio varimax, que ofrece 3 autovalores mayores que la unidad, siendo dominante el primero, converge en 7 iteraciones y tiene una interpretación significativa que explica el 56.58% de la varianza del cuestionario (Tabla II). La estructura tridimensional extraída se corresponde exactamente con las tres dimensiones de la actitud postuladas teóricamente, lo que supone una constatación empírica de las mismas.

Tabla II. Análisis factorial exploratorio de componentes principales del cuestionario Ce-PAC con rotación Varimax*

Ítems	Factores		
	1	2	3
1. Busco información para estar al día de mi ocupación.	.534		
2. He comentado con compañeros los cambios que se han producido en esta ocupación debido a la incorporación de nuevas tecnologías.	.331		
4. Podría decir qué tendría que hacer para adaptarme a los cambios que se van a dar en mi ocupación.	.684	.329	
6. Sé qué aspectos de mi puesto de trabajo podrían cambiar o mantenerse por la incorporación de las nuevas tecnologías.	.764	.314	
7. Sé qué aspectos de mi ocupación mejorarán con la introducción de las nuevas tecnologías.	.716	.376	
12. Conozco los aspectos más importantes que pueden hacer evolucionar la ocupación para la cual me preparo.	.480 *	.640	
14. Conozco el funcionamiento de las nuevas tecnologías que están presentes en mi ocupación.	.740		
3. Me he informado sobre cómo evolucionará en un futuro esta ocupación.		.478	
5. Me he informado de cómo las nuevas tecnologías obligan a las empresas a evolucionar competitivamente.	.480	.396*	
9. He debatido las consecuencias que pueden ocurrir si no me adapto a los cambios que se han producido en el mercado de trabajo.		.467	
8. Sabría enumerar qué tareas de mi ocupación pueden realizarse fuera del puesto de trabajo.	.480	.516	
10. He elaborado un listado sobre los cambios que tengo que afrontar para estar al día de la ocupación escogida.		.641	
11. Me he planteado qué tareas de mi ocupación serán sustituidas, en un futuro, por la inteligencia artificial.		.753	
13. He participado en conversaciones para considerar que cambios podrían hacer desaparecer aspectos importantes de mi ocupación.	.573	.633	
15. Me lo paso bien realizando actividades laborales en las que están presentes las nuevas tecnologías.			.829
16. Me gustaría realizar alguna actividad, relacionada con el curso, que incorpore el uso de las TIC (Internet, correo electrónico...etc.) desde casa			.824

* Se han omitido las cargas inferiores al valor 0.3

Factores: 1. Cognición 2. Conducta y acciones 3. Emociones

La matriz de cargas factoriales muestra que todas las variables del cuestionario saturan en uno de los tres factores, si bien algunas saturan similarmente sobre dos factores: factor 1 y factor 2, tal es el caso de los ítems 5 y 12 que están relacionados con lo que miden ambos factores. Por ello se han realizado dos excepciones, señaladas en la Tabla II con un asterisco: en el ítem 5 (*Informarse de cómo las TIC obligan a las empresas a evolucionar*) que aunque satura mayormente en el factor 1 (.480) técnicamente, por la afinidad del contenido, se ha reasignado en el factor 2 puesto que la saturación es también elevada (.396). De manera similar se ha procedido con el ítem 12 (*Conocer aspectos que hacen evolucionar la ocupación*), que aunque presenta cargas más elevadas en el factor 2 (.640) expresa un significado coherente con el contenido del factor 1 (.480). Estas modificaciones técnicas, discutidas anteriormente, aumentan de manera significativa la fiabilidad de ambos factores, lo cual supone una ratificación de las mismas.

3.2 Extracción de factores

El primer factor explica un 41.34% de la varianza, el segundo un 8.15% y el tercero un 7.09%. Los tres explican, conjuntamente, un 56.58% de la varianza total. A continuación se presentan las características más relevantes de los 3 factores extraídos:

El primer factor agrupa siete ítems (it1, it2, it4, it6, it7, it12, it14) relacionados con la información errónea o la falta de información que los alumnos tienen en relación al cambio y al proceso de adaptación al mismo, así como aspectos relacionados con la autopercepción, tales como: *Sé qué aspectos de mi puesto de trabajo podrían cambiar o mantenerse por la incorporación de las nuevas tecnologías y Podría decir qué tendría que hacer para adaptarme a los cambios que se van a dar en mi ocupación*. Es por ello que se denomina “cognición”. Esta dimensión había sido identificada teóricamente como “Dimensión cognitiva de la actitud”.

El segundo factor recoge 7 ítems (it3, it5, it8, it9, it10, it11, it13) que se refieren a la práctica de actividades y al deseo de fortalecer hábitos de comportamiento favorables a la adaptación al cambio profesional, por lo que se propone denominarlo “Conducta y acciones”; entre los ítems con más saturación destacan: *He elaborado un listado sobre los cambios que tengo que afrontar para estar al día de la ocupación escogida y Alguna vez he participado en conversaciones para considerar qué cambios podrían hacer desaparecer aspectos importantes de mi ocupación*. Este factor se corresponde con la dimensión teórica denominada “Dimensión conductual de la actitud”.

El tercer factor está constituido por dos ítems (it14, it15) que se corresponden con las emociones favorables hacia la adaptación al cambio y que conforman el factor denominado “Emociones”. Este factor había sido identificado teóricamente como “Dimensión afectiva de la actitud”.

Así pues, el análisis factorial confirma desde un punto de vista empírico la

existencia de las tres dimensiones de la actitud postuladas teóricamente. De modo que se ha conseguido reducir los 16 ítems del cuestionario a una estructura simple de 3 factores, con mayor homogeneidad y significación teórica en sus contenidos.

3.3 Fiabilidad

La fiabilidad total del cuestionario Ce-PAC presenta un nivel bueno y aceptable de consistencia interna ($\alpha=0.88$) con una media de correlación entre ítems de .32. El factor cognición presenta mejor fiabilidad ($\alpha=0.82$) que el factor conducta y acciones ($\alpha=0.78$) si bien en ambos son elevados, aunque inferior al alfa global. El factor emociones, compuesto sólo por dos ítems, tiene un valor de fiabilidad lógicamente menor ($\alpha=0.69$).

3.4 Efecto del programa de orientación para la adaptación al cambio

Una vez aplicada la prueba de medidas repetidas para grupos relacionados, las puntuaciones medias iniciales (pretest) de las tres subescalas se sitúan por encima del punto medio (2.1) del cuestionario de valoración, lo cual indica que inicialmente la predisposición actitudinal hacia la adaptación a los cambios profesionales futuros es positiva, especialmente en el factor emociones que alcanza la puntuación media más alta (3.34), teniendo en cuenta que el recorrido de la escala es de 1 a 4. Las desviaciones típicas de los tres factores son bajas, de modo que están bien valorados por los alumnos, consiguiendo en el factor cognición un mayor consenso inicial entre los participantes.

Al finalizar la aplicación del programa, y después de administrar el postest, se constatan diferencias significativas ($P=<0.001$) en las puntuaciones medias de las subescalas Cognición y conducta y acciones con una diferencia de medias de -0.35 y de -0.39, respectivamente. No así en la subescala Emociones, donde las mejoras no son significativas puesto que las puntuaciones ya eran inicialmente altas (3.34), atendiendo al rango de la variable 1-4.

3.5 Diferencias de edad y género

Las diferencias pretest-postest en estos tres factores entre los hombres y mujeres no son significativas. No obstante, entre los factores cognición y, conducta y acciones, y la variable edad sí existen tales diferencias, tal como se observa en la Tabla III:

Tabla III. Diferencias *t* test entre los tres factores extraídos y las variables género y edad

	Género		Diferencia de medias	Edad		Diferencia de medias
	Hombre (n=17)	Mujer (n=115)		<35 años (n=46)	= o > 35 años (n=86)	
Pretest (Escala 1-4)						
F1 *	2.46	2.44	0.02	2.17	2.58	(*) 0.41
F2 **	2.07	2.11	- 0.04	1.92	2.20	(**) 0.28
F3 ***	3.37	3.33	0.04	3.25	3.38	0.13
Posttest (Escala 1-4)						
F1 *	2.70	2.79	0.09	2.74	2.81	0.07
F2 **	2.67	2.50	0.20	2.42	2.57	0.15
F3 ***	3.54	3.34	0.10	3.36	3.36	--

* Factor cognición

** Factor conducta y acciones

*** Factor emociones

(*) Diferencia significativa (< 0.001)

(**) Diferencia significativa (< 0.05)

La prueba de contraste *t* para grupos independientes muestra que las personas mayores de 35 años puntúan en el pretest significativamente más alto y acumulan mejores resultados, una vez finalizado el programa, con respecto a los alumnos menores de 35, especialmente en el factor cognitivo y conductual, si bien el progreso de los alumnos menores de 35 años entre el pretest y el posttest, en los factores antes citados, es más elevado respecto a aquellos de mayor edad, igualándose en el posttest las puntuaciones obtenidas en ambos grupos de edad.

IV. Discusión y conclusiones

Los resultados obtenidos validan la estructura interna del cuestionario a través de una estructura de tres factores, significativos e interpretables. Dichos factores, representados en tres subescalas, están relacionados con los factores de la actitud hacia la adaptabilidad individual al cambio: cognitivo, conductual y afectivo, postulados teóricamente (Fugate *et al.*, 2004; Fabrigar, MacDonald y Wegener, 2005). Cada una de estas subescalas arroja una elevada consistencia interna.

El instrumento aporta un resultado empírico favorable para la evaluación de la predisposición de los alumnos desempleados hacia la adaptación a los futuros cambios profesionales. A su vez, se configura como un instrumento válido para preparar una intervención orientadora de manera integrada a la formación para el empleo.

La estructura hallada en el Ce-PAC ha sido utilizada para contrastar las diferencias antes y después de su aplicación, constatando una mejora significativa en los factores Cognición y Conducta y acciones, no así en el factor Emociones,

donde las puntuaciones ya eran inicialmente altas. Sin embargo sería importante poder establecer un grupo control y demostrar el impacto al cabo de un cierto tiempo para dar mayor confiabilidad a los resultados obtenidos. Estas medidas permitirían confirmar que el programa de orientación consigue mejorar las actitudes de los alumnos hacia la adaptación al cambio, basando la intervención en una evaluación inicial de la predisposición hacia la adaptabilidad (Ce-PAC) e integrando en el proceso formativo los tres elementos que inciden en la actitud: la corrección de la información (relacionada con la falsa percepción de la adaptación al cambio), las emociones que despierta el cambio y sus desafíos, y los hábitos y conductas que manifiestan.

Complementariamente, se han contrastado las diferencias entre las variables género y edad. En cuanto a la variable género no se han observado diferencias significativas; en cambio, parece que la diferencia de edad sí es un elemento que incide en la mejora de la actitud hacia la adaptación al cambio profesional. Los alumnos menores de 35 años mejoran significativamente sus puntuaciones entre el pretest y el postest, especialmente en el factor cognitivo y conductual, no así los alumnos mayores de 35 años, que pese a presentar puntuaciones más elevadas, su evolución no es tan importante. Por lo que se interpreta que los alumnos menores de 35 años pueden presentar, en el marco de una situación formativa, mayor flexibilidad en el desarrollo y mejora de la actitud hacia la adaptación al cambio. Desde la perspectiva evolutiva de la adaptación al cambio cabía esperar variaciones entre ambos grupos, puesto que según Hall y Chandler (2005), la motivación para el cambio decrece con la edad y normalmente los adultos jóvenes tienen más facilidad e interés para adaptarse que los mayores.

El Ce-PAC se configura entonces como un instrumento de medida válido y fiable para evaluar la predisposición de los adultos desempleados hacia la adaptación al cambio profesional en los contextos de formación profesional, a pesar de la existencia de algún ítem que deberá ser revisado y reformulado, con el fin de conseguir propiedades psicométricas aún mejores, intentando reducir la dimensionalidad de los datos. Al ser el primer estudio se sugieren algunas propuestas para evitar la superposición de ítems en distintos factores y mejorar la afinidad con los factores asignados empíricamente. Así, el ítem 5 se podría mejorar sustituyendo la expresión (Me he informado) por (He comprobado), más acorde con aspectos conductuales que cognitivos, y el ítem 12, por su similitud de contenido con el ítem 6, se puede refundir en uno. La superposición podría evitarse también eliminando del ítem 8 (Sabría enumerar) y sustituirlo por (He enumerado), sintoniza mejor con el tiempo verbal expresado en este factor, y en el ítem 13, sustituir la palabra (Considerar), asociada a aspectos cognitivos, por (Debatir). Todas estas propuestas están pendientes de comprobación empírica y de estudios posteriores que las validen, por ahora sólo se aportan los primeros resultados.

Referencias

Albarracín, D., Johnson, B. T., Zanna, M. P. y Kumkale, G. T. (2005). Attitudes: Introduction and scope. En D. Albarracín, B. T. Johnson, y M. P. Zanna (Eds.), *The handbook of attitudes* (pp. 3-20). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Arnau, 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 no publicada. Universidad Autónoma de Barcelona, España.

Bobek, B. y Robbins, S. (2005). Counseling for career transition: Career pathing, job loss and reentry. En S. D. Brown y R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling. Putting theory and research to work* (pp. 625-651). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Bohner, G. y Wänke, M. (2002). *Attitudes and attitude change*. NY: Psychology Press.

Castells, M. (1998). *Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa*. Consulta el 11 de febrero de 2010 en:
<http://www.lafactoriaweb.com/articulos/castells7.htm#>

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. En S. D. Brown y R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling. Putting theory and research to work* (pp. 3-24). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Eagly, A. H. y Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Fort Worth, TX: Harcourt Brace.

Eagly, A. y Chaiken, S. (2005). Attitude research in the 21st century: The current state of knowledge. En D. Albarracín, B. T. Johnson, y M. P. Zanna (Eds.), *The handbook of attitudes* (pp. 743-768). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Eagly, A. y Chaiken, S. (2007). The advantages of an inclusive definition of attitude. *Social Cognition*, 25, 582-602.

Fabrigar, L. R., MacDonald, T. K. y Wegener, D. T. (2005). The structure of attitudes. En D. Albarracín, B. T. Johnson, y M. P. Zanna (Eds.), *The handbook of attitudes* (pp.79-124). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Fugate, M., Kinicki, A. J. y Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38.

- Griffin, B. y Hesketh, B. (2005). Counseling for work Adjustment. En, S. D. Brown y R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling. Putting theory and research to work* (pp. 483-506). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hall, D. T. y 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.
- Littleton, S. M., Arthur, B. A. y Rousseau, D. M. (2000). The future of boundaryless careers. En A. Collin y R. Young (Eds.), *The future of career* (pp.53-69). Inglaterra: Cambridge University Press.
- Lofquist, L. H. y Dawis, R. V. (1991). *Essentials of person –environment correspondence counselling*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Maio, G. y Haddock, G. (2010). *The psychology of attitudes and attitude change*. Londres: SAGE.
- Montané, J. y Martínez, M. (1994). *La orientación escolar en la educación secundaria*. Barcelona: Promociones y Publicaciones Universitarias.
- Montané, J. (2005). *La adaptación al cambio profesional*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona. Documento no publicado.
- 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.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. S. y Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 612-624.
- Rodríguez Moreno, M. L. (2007). Orientación profesional y formación basada en el trabajo: conceptos básicos y sugerencias para la intervención. *Revista Educación*, XXI, 9, 15-33.
- Schyns, B. (2004). The influence of occupational self-efficacy on the relationship of leadership behaviour and preparedness for occupational change. *Journal of Career Development*, 30, 247-261.
- Savickas, M. L. (2000). Renovating the psychology of careers for the twenty-first century. En A. Collin, y R. Young (Eds.), *The future of Career* (pp. 53-69). Inglaterra: Cambridge University Press.

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. En S. D. Brown y R. W. Lent (Eds.), *Career Development and counseling. Putting theory and research to work* (pp. 42-71). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Anexo 1

A continuación se le presentan una serie de afirmaciones. Por favor, emita su opinión de cada una de ellas, señalando con una cruz en la casilla de respuesta que considere más oportuna, siendo 1 casi nunca, muy poco...y 4 siempre, mucho.

	1	2	3	4
Busco información para estar al día de mi ocupación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
He comentado con compañeros los cambios que se han producido en esta ocupación debido a la incorporación de las nuevas tecnologías.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me he informado sobre cómo evolucionará en un futuro esta ocupación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Podría decir qué tendría que hacer para adaptarme a los cambios que se van a dar en mi ocupación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me he informado de cómo las nuevas tecnologías obligan a las empresas a evolucionar competitivamente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sé qué aspectos de mi puesto de trabajo podrían cambiar o mantenerse por la incorporación de las nuevas tecnologías	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sé qué aspectos de mi ocupación mejorarán con la introducción de las nuevas tecnologías.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sabría enumerar qué tareas de mi ocupación pueden realizarse fuera del puesto de trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
He debatido las consecuencias que pueden ocurrir si no me adapto a los cambios que se han producido en el mercado de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
He elaborado un listado sobre los cambios que tengo que afrontar para estar al día de la ocupación escogida.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me he planteado qué tareas de mi ocupación serán sustituidas, en un futuro, por la inteligencia artificial.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conozco los aspectos más importantes que pueden hacer evolucionar la ocupación para la cual me preparo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
He participado en conversaciones para considerar qué cambios podrían hacer desaparecer aspectos importantes de mi ocupación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conozco el funcionamiento de las nuevas tecnologías que están presentes en mi ocupación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me lo paso bien realizando actividades en las que están presentes las nuevas tecnologías.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me gustaría realizar alguna actividad, relacionada con el curso, que incorpore el uso de las TIC (Internet, correo electrónico...etc) desde casa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¡Gracias por su colaboración!