



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea



Psikologia Fakultatea
Facultad de Psicología

ENPLEGAGARRITASUNA HOBETZEKO
NEURRIAK:
55 URTETIK GORAKO LANGABETUEN LAN
MERKATURATZEA HOBETU ADIMEN
EMOZIONALAREN BIDEZ

GRADU AMAIERAKO LANA

PSIKOLOGIA GRADUA

2020-2021

Egilea: Garazi Jule Catalán Arenaza

Tutorea: Daniel Hermosilla

AURKIBIDEA:

Laburpena.....	2
1. Sarrera.....	3
2. Marko teorikoa.....	4
2.1. Langabezia gaur egun Espainian.....	4
2.2. Langabeziaren ondorio psikologiko, sozial eta fisikoak...	5
2.3. Adimen emozionala.....	7
2.4. Kolektiboaren ezaugarriak.....	7
3. Esku hartze programak.....	8
3.1. Esku hartze estrategia nagusiak.....	8
3.2. “55 plus” formazioa eta laguntza jarduerak.....	12
4. Eztabaida	16
5. Ondorioak.....	18
6. Bibliografia.....	19

Laburpena

Lan honetan iraupen luzeko langabezi eta baztertze egoeran dauden pertsona helduen adimen emozionalaren garrantziaren eta honek enplegarritasunarekin duen loturaren inguruko azterketa egingo da. Horretarako, langabeziaren inguruko zenbait datu jasoko dira bertan pertsona hauen egoera hurbiletik ezagutu ahal izateko eta adimen emozionalaren eta honen gestioaren garrantzia ulertzeko. Bestalde, Euskal Herri eta Espainia mailan egindako formakuntza eta esku hartzeak ezagutu eta hauen inguruko hausnarketa sakon bat egingo da, hauen garrantzia bermatu eta azaleratzeko. Gehienbat IMH zentroak burututako “55 plus” izeneko formazioan egindako jarduerak azalduko dira adimen emozionalaren inguruko esku hartzeen ildoak ezagutu ahal izateko. Lan honekin guztiarekin lortu nahi dena, orain arte kontuan hartu izan ez diren populazio-talde horietan adimen emozionalaren inguruko esku hartze desberdinak gauzatzeak dakartzan onurez ohartaraztea eta horiek gauzatu ahal izateko aholku eta proiektu erabilgarriak aurkeztea da, eskuragarri dauden ezagutza enpirikoetatik abiatuta.

Hitz gakoak: langabezia, enplegarritasuna, helduak, adimen emozionala eta esku-hartzea

Abstract

This work will analyse the importance of the emotional intelligence of adults in a situation of long-term unemployment and exclusion and its relationship with employability. To this end, some data on unemployment will be collected in order to gain a close understanding of the situation of these people and to understand the importance of emotional intelligence and its management. In addition, there will be an in-depth reflection on the training and interventions carried out at national and Basque level, to ensure their importance. The following activity will be presented. Activity “55 plus”, conducted by IMH, with the objective of learning about the line of the intervention in emotional intelligence. The aim of all this work is to raise awareness of the benefits of carrying out different interventions around emotional intelligence in these hitherto unconsidered population groups and to present useful tips and projects for carrying them out on the basis of the available empirical knowledge.

Key words: unemployment, employability, adults, emotional intelligence and intervention

1. SARRERA

Lan honen helburu nagusia, langabezian dauden pertsona adinduak lan merkatuan aukera gehiago izan ahal izateko, adimen emozionalaren lanketaren garrantzia azpimarratzea da, eta horretarako orain arte egindako esku hartze eta proposamenak aztertzea. Kontuan izanda, orain dela urte gutxi batzuk emozioek, gogo-aldarteak, afektuak... ez zutela lekurik gure gizartean edo garrantzia gutxi ematen zitzaizela, esan dezakegu, zorionez denborak aurrera egin ahala garrantzia handia hartzen hari direla.

Zaccagninik (2004), seinalatu bezala, gaur egungo gizarteak paper berezi eta berri bat eman die emozioei, gauza negatibo bat izatetik gure egunerokoan zehar bizitzako zati garrantzitsu bat bilakatzera igaro arte. Lehen lanpostu bat aurkitzeko orduan, adimen emozionala ez zen kontuan hartzen, soilik adimen arrazional eta matematikoa, gutxinaka ikerketa askok defendatu duten bezala ikus dezakegu adimen emozionalak garrantzia handia duela bizitzako arlo guztietan, eta beraz gure gaiari begira ere aldagai garrantzitsua da.

Helduaroan maila biologiko, kognitibo eta sozialean aldaketa nabarmenak ematen dira. Aldaketa fisiko eta kognitiboak identifikatzeko errazak izan arren, ez da berdina gertatzen aldaketa edo funtzionamendu emozionalarekin (Lawton, 2001; Levenson,2000). Horregatik oso garrantzitsua da pertsonak baliabide desberdinak izatea aldaketei aurre egin edo moldatu ahal izateko. Iraupen luzeko langabezian sakonduz, zenbait ikerketatan aditzera eman da, lana galtzeak osasun mentalari eragiten diola; ekarpen psikosozialen urritzea, trebetasun edo gaitasun laboralen galtzea, etorkizuna ezin planifikatzearen hautematea eta estatusaren galtzea horien artean. Langabezia denboraldi luze batek pertsonengan funtsezko ohiturak zabartzea eragin dezake, hala nola; lo egiteko arazoak, janariarekin desorekak, erlazio sozialen gutxitzea eta abar.

Erlazio sozialen gutxitzea edo galtzea, gutxiagotasun sentimenduarengatik egon daiteke ukitua. Gizakia naturaz, izaki soziala da (Aristóteles, 384-322, a. de C.) eta gure garapenerako besteekin kontaktua behar dugu eta zerbaiten parte sentitu. Horregatik, pertsona hauek besteekin konparatuz lanik ez dutenez eta beraz, erosteko ahalmena ere baxuagoa denez beste zenbait faktoreen artean, lagun taldearekin arazoak izan ditzakete, senti dezaketelako ez daudela besteen maila berean, hau da, estatus maila berean.

Beraz, jakinda helduek aukera gutxiago dituztela eta gainera erronka handiago bati ekin behar diotela lana aurkitzerako orduan, ezin gara adimen emozionalaren garrantziaz ahaztu. Adimen emozionala gure emozioak kontrolatzeko eta modu asertiboan adierazteko gaitasuna da, horrez gain adimen emozionala lantzeak gaitasun sozialak garatzea ekarriko du. Langabeziaren ondorioz eta gainera, gaitasun emozionalen falta izateak, egoerari aurre egiteko zailtasunak ekarri ditzake eta honekin batera lana aurkitzeko aukeren murrizketa. Funtsezkoak dira gaitasun emozionalak bizitzako egoera latzenak kudeatu ahal izateko, egoera hauetan gaitasun ahuek ondo landuak ez badaude, gure autoestima urratua ikus daiteke ziklo bizioso bat sortuz, non burua altsatzea kosta daitekeen.

Beraz, honi guztiari erreparatuz ikus dezakegu zein garrantzitsua eta beharrezkoa den kolektibo honetan adimen emozionala lantzea, horrela, beraien emozioen kudeaketa hobeko bat lortuz eta honekin batera doikuntza osasuntsuago bat eratzea mundu sozial eta psikologikoan. Ahaztu gabe lanketa honek tolerantzia handiago bat sortzen laguntzen duela ziurgabetasun egoeren aurrean, arrakasta eta porrotak modu eraginkorrago batean kudeatzen lagunduz.

2. MARKO TEORIKOA

2.1 Langabezia gaur egun Espainian

Espainian 50 urtetik gorako 936.200 pertsona daude langabezian gaur egun, hau da gizarte osoaren %25a osatzen dute, eta gehienak emakumezkoak dira. Euskal Herrira mugatuz, INEk (Instituto Nacional de Estadística) 2021 eko lehen hiruhilekoari dagozkion langabeziaren datuetan, tasa %10,68koa da. Adin-tartea kontuan hartuta, 55 urtetik gorako pertsonetan izan du bereziki eragina langabeziaren igoerak, zehazki %1,61.

50 urtetik gorako langabezian dauden pertsonen kopurua bikoiztu egin da Espainian azken 10 urteetan eta herrialdeari eragiten dion egiturazko langabeziaren ardatz nagusienetako bat da. Osasunaren Mundu Erakundeak (OME) ere onartzen du adinaren araberrako diskriminazioa sexuaren edo arrazakeriaren diskriminazioaren maila bereko arazoa dela, nahiz eta, zehazten dutenez, adina gizartean gehien normalizatzen den bazterkeria kontsideratzen den.

Hemen, erretirora hurbiltzen ari diren eta langabezian dauden pertsonen %70 ak urte bat baino gehiago darama lanik egin gabe. Kopuru honek erakusten du adinduen profilen enpleagarritasun eskasa, behin-behinekotasunak eta prekarietateak markatutako lan-merkatuan, non enpresek soldata baxuagoko langileak bilatzen dituzten kostuak murrizteko. Gainera, gaur egungo egoerari erreparatuz, iraupen luzeko langabetuen kolektiboan izan da gorakada, pandemia hasi zenetik zailagoa izan baita enplegua aurkitzea eta kasu batzuetan mantentzea. Adecco fundazioak egindako ikerketa baten arabera, giza baliabideetako arduradunen %83ak, ez du 55 urtetik gorako pertsonarik kontratatu azken urtean. Baita ere, aipatu beharra dago %40ak onartzen duela, adinak, zalantza egoera sortzen duela lanpostuen jardueraren aurrean.

Hasieran aipatu bezala, Espainiako, langabezi egoeran dauen 50 urtetik gorako pertsonen ehuneko handiena emakumezkoena da, adinaz gain sexuaren inguruko diskriminazioaren pisua ere hartzen duelako. Emakumeak adin-tarte horretako langabeen bi heren inguru osatzen dute, gizonezkoen kopurua bikoiztuz. 2020. urtearen bukaeran 40.100 emakume eta 19.700 gizon zeuden lanik gabe, hau da 50 urtetik gorako langabetu berrien 10 pertsonatik 6 emakumeak dira, EPAren arabera.

Kontuan izanda estatuko langabezia eta datu demografikoei erreparatuz ikus dezakegu, gaur egungo lan merkatuak talentu berriak erakartzea duela helburu, baina lanaren etorkizuna biztanleriaren piramideari erreparatuz gero, ikus daiteke gure gizartea geroz eta nagusiagoa dela. Jaiotza-tasa geroz eta baxuagoa da, bizitza kalitatea hobetuz eta beraz bizi-itxaropena altuagoa. Espainiako zahartze-tasa %125eko maximo historikora iritsi da 2020an, hau da, 64 urtetik gorako 125 pertsona zenbatu dira 16 urtetik beherako 100 pertsonako.

2.2 Langabeziaren ondorio psikologiko, sozial eta fisikoak

Guretzat lana da, sostengua lortzeko euskarri nagusietako bat. Hori gabe, ezin dugu gutxieneko bizi-kalitatea ziurtatu. Dirua lortzeaz gain, lanak osasun psikologiko eta emozionala bermatzen digu. Lanari esker pertsonak gizartean integratuak sentitzen gara eta baita egoera berdinean dauden beste pertsona batzuekin identifikatuak sentitu. Beraz, jakin

badakigu, langabezian egoteak, pertsonarengan eta bere senitartekoengan efektu negatiboak sortzen dituela maila sozial, psikologiko eta fisikoan. (Garrido Luque, 2002).

Pertsona hauek bizi duten ziurgabetasun egoera, enplegu berri baten bila dauden bitartean, faktore estresagarri bezala funtzionatzen du maila psikologikoan eta horrela, ondorio larriak eragin ditzake osasunean. (Urbanos-Garrido y González, 2013). Gainera, ziurgabetasun egoera mantentzen den bitartean egoera zailtzen doa. Ondorio hauek, loaren nahasteak izatetik, autoestimaren gutxitzea, babesgabetasun egoeran aurkitzea, erru sentimenduaren indartzea, lotsa, eta baita depresio egoerara heltzea ere posible izan liteke. Muturreko egoeretan OME (2013)ek baieztatu bezala, suizidio kasuak ere eman daitezke, ondorio hauen kronikotasuna ematen bada.

Era berean, depresioari dagokionez, iraupen luzeko langabezian dauden pertsonak, lana duten pertsonak baino 2-7 aldiz aukera handiagoa dute depresioa jasateko, egoera horrek sortarazten duen antsietatea gehituz (Gill, Roca, y García-Campayo, 2014). Sintomatologia honi jokabide kaltegarriak gehitzen zaizkio, hala nola, tabako eta alkohol kontsumo handiagoa, pisua hartzea edo galtzea neurri desorekatu batean eta ohitura osasungarriak murriztea. Egoera honek, gainera, larriki eragiten dio maila sozialari, hau da, lagun eta senideen arteko harremani. Izan ere, lana izateak duen onuretako bat, gizartearen parte sentitzea eta bizitzan funtzio jakin bat izatea da. Honek segurtasuna, gogobetetzea... eragiten du, gerora langabeziak lermatzen dituenak. Horregatik, zenbait egileren arabera, langabeziak porrot-sentimendua, lotsa, errua sortzen ditu eragin larriak dituenak langabearen autokontzeptuan. (Buendía, 2010).

Azkenik, kolektibo honen familia-eremuari erreparatuz, langabeak denbora gehiago igarotzen duenez etxean, familia-sistemaren egitura desorekatu daiteke. Zenbait azterlanek erakutsi duten moduan, hala nola FADSP (Federación de Asociaciones para la Defensa de la Sanidad Pública, 2012)ek egindakoa, agerian uzten dute, kasu batzuetan okertu egiten direla etxeko gatazkak, indarkeria kasu gehiago ematen dira, etxekoen aldetiko laguntza emozionala ere murrizten joaten da liskarren erruz... (Guillamón, 2003). Denboran zehar luzatzen den egoera honek, kontroletik haratago dagoen errealitate bat bezala hautematera bultzatzen gaitu. Horrek, ikasitako babesgabetasunaren zantzuak agertzea eragin dezake. (Galindo y Ardila, 2012). Sentimendu honek azkenean pertsonen indarrak gutxitzen ditu eta egoera aldatzen

saiatzeari uzten diote. Etsipen sentimendu hori, arazo psikologiko zein fisikoetan bihurtuko da egoera aldatzen ez bada.

Beraz, egoera latz honek ondorio oso kaltegarriak ditu lanik ez duten pertsonengan, beraien autoestiman, autokontzeptuan, harremanetan eta eguneroko bizitzan zailtasun gehiago dituzte. Gainera, egungo Covid-19 ak sortutako krisiak egoera gehiago okertzea ekarri du, eta horregatik krisi garai honetan oso garrantzitsua da adimen emozionala eta bere gestioa lantzea, zeren eta, gure emozioen ezagutza sakonago bat izateak erakutsiko digu nola aurre egin hain egoera txar honi modu aktiboago baten jarrera positiboago bat mantenduz.

2.3 Adimen emozionala

Bakoitzaren emozioak ezagutzea ezinbestekoa da, arraizomena lantzeko aukera ematen baitu eta. Ikerketa askok erakutsi dute arrakasta lortzea, gaitasun emozionalei esker dela, zati handi batean, gaitasun intelektualarena baino gehiago. (Goleman, 1998). Gainera, adimen emozionalak portaera kudeatzeko, erabakiak hartzeko eta gatazkak konpontzeko moduak zehazten ditu, eta beraz, horien garapenak gure bizitzan emaitza positiboak lortzea sustatuko du. (Sastre eta Moreno, 2002).

Adimen emozionala funtsezkoa da emozioak nola kudeatu jakiteko, norberarengan ongizatea areagotzeko eta, aldi berean, norberarengan konfiantza eta segurtasun handiagoa sustatuz, jasaten den frustrazio eta estres egoerei modu eraginkorragoan aurre egiteko (Extremera, Fernandez-Berrocal, Ruiz-Aranda eta Cabello, 2006). Era berean, adimen emozionalak gure emozioak eta sentimenduak ez ezik, besteenak ere ulertzeko aukera ematen du, jarrera enpatiko eta sozial handiagoa ahalbidetuz eta talde lanerako gaitasunak hobetuz, bai garapen pertsonala, bai proposatutako helburuak lortzea bideragarriagoa eginez.

Hezkuntza emozionala, hezkuntza prozesu jarraitua eta iraunkorra da, zeinen, garapen emozionala indartzen duen, garapen kognitiboaren osagarri bihurtuz, biek pertsonaren barne nortasuna garatu dezaten (Bisquerra, 2000). Horregatik emozioei buruzko ezagutzak eta trebetasunak garatzea garrantzitsua da, eguneroko erronkei aurre egin ahal izateko eta ongizate pertsonal eta soziala areagotzeko.

2.4 Kolektiboaren ezaugarriak

Aurreko guztia kontuan hartuz eta lan honen kolektiboan fokua jarriz, argi ikus daiteke adin honetan langabezian geratzeak ekarri ditzakeen zenbait ondorio, soilik adin honekiko dauden sinesmenengatik. Uste da, adin batetik aurrera, pertsonak ez dutela gehiago ikasi nahi, ez direla malguak, karga familiarrak dituztela eta beraz ez dutela mugitu nahi... eta abar. Beste ideia oso zabaldu bat da, pertsona nagusiak teknologikoki oso atzeratuak geratu direla eta ikasketa gutxiago dituztela egungo gazteekin konparatuz, eta beraz horri lotuta trebetasun gutxiago. Egia da, kasu batzuetan nahiz eta esperientzia handia izan, pertsona hauen oztopo handiena kualifikazio eta teknologien erabilera falta dela, lehen ez zelako gaur egun behar dena eskatzen (Amber, D, eta Domingo, J, 2017). Baina bestalde esperientzia handia dute gazteekin alderatuz eta ez da beti egia kualifikazio falta dutela.

3. ESKU HARTZE PROGRAMAK

3.1 Esku hartze estrategia nagusiak

Orain arte egin diren esku-hartze eta formazio gehienak kolektibo honekin, kompetentzia teknikoak erakustera bideratuak izan dira, hau da, beti uste izan da lana ez aurkitzeko arazoa hezkuntza edo titulu faltagatik dela eta, beraz, geroz eta formazio gehiago egin errazagoa izango dela lan bat aurkitzea. Zenbait erakunde eta fundaziok proiektu eta esku-hartze desberdinak egin dituzte, 45 urtetiko gorako langabezian eta eskusio egoeran dauden pertsonak laguntzeko. Egia da, aurkitutako interbentzio eta formazio gehienak seniorrei baino (50 urtetik gorako pertsonak), gazteei bideratuak dira, eta barnean orientazioa eta gestio emozionala zerbait lantzen da. Seniorrekin berriz, formazioak, praktikoagoak dira eta orientazioa eta gestio emozionala ez dira lehenesten. Badira ordea, instituzio batzuk nagusiekin lan egiten dutenak eta gestio emozionala kontuan hartzen dutenak. Beraz, gure herrialdera hurbilduz eta gertuko esku-hartzei erreparatuz, hauek dira adibide batzuk.

Debegesa, Debabarreneko garapen ekonomikorako elkarteak, garapen jasagarria sustatzeko helburuarekin sortutako elkarte da, non hobekuntza-ekintza zehatzak bideratzen dituzten eskualdeko behar desberdinei erantzun ahal izateko. Horien artean, Debegasak, langabezian dauden 50 urtetik gorako pertsona helduei laguntzeko Debabarreneko Esperientzia Eskola du martxan. Eskola hau ikasteko eta gizartean era aktibo batean parte

hartzeko gogoia duten bailarako pertsona helduei zuzenduta dago Esku-hartze hau, Eusko Jaurlaritzaren eta Gipuzkoako Foru Aldundiaren laguntzarekin jarri zen abian.

Esku-hartze honen helburu eta estrategia nagusien barnean, gizarte-harremanak sustatzeaz gain, maila psikiko, fisiko eta sozialean garapen pertsonala sustatzea da, aldatzen doan errealitate soziala aztertuz eta etengabeko ikaskuntza ahalbidetuz. Adin talde honen paper aktiboa, baliagarria eta onuragarria izan dadin gizarte ekintzazko proiektuak sustatu nahi dira.

Bizkaian berriz, Bizkaiko foru aldundiak, 3R programa du martxan. Esku-hartze hau, lanpostua galdu duten pertsonak birorientatzeko, birkualifikatzeko eta birkokatzeko, prestakuntza egoki baten bidez eta sei hilabeteren epean, krisiaren aurretik lan egiten zuten sektorea ez den beste sektore batean birkokatzeko aukera izan dezaten sortu zuten. Behargintza sarearen bidez eta lurraldeko enpresa-elkarte nagusien lankidetzarekin bideratuko da. Esku-hartze hau zehazki COVID-19ak eragindako krisiaren ondorioz langabezian dauden pertsonentzat da nagusiki. Programa honen helburua, 5 sektoretan laneratzeko laguntza ematen du; metala, elikadura, ingurumena, ezagutzaren eta teknologia aplikatuaren industria eta eraikuntzan.

Bizkaiarekin jarraituz, Mungiaiko Behargintza erakundeak, Bizkaiko foru aldundiaren laguntzaz, Mungialdeko udalek, langabezian dauden pertsonen kontratazioa bultzatuko dute Eskualdeko Enplegu Planaren bitartez. Programa honetako hartzaileak langabezi luzaroan dauden pertsonak dira, eta horien artean 55 urtetik gorako pertsonak ere barne sartzen dira. Mungialdeko herri bakoitzean pertsona talde bat kontratatzen da. Kontratatuta dauden denboran Mungiaiko Behargintzaren lan-orientazio zerbitzuen laguntza jasotzen dute, hain zuzen ere, enplegu-programa bukatzean, lanean hasteko erraztasunak eskainiko dizkieten alderdi pertsonal eta kurrikularrak lantzeko. Proiektu honen barnean, Mungialdeko Behargintzak, “Beti Aurrera” tailerrak atera ditu. Langabeziak sortzen duen beldur eta segurtasun faltari aurre egiteko asmoz, bost orduko hiru tailerrek osatzen dutena. Bertan hazkuntza pertsonalerako teknika desberdinak erabiltzen dira, Rebirthing, mindfulness, coaching...

Bestalde, 2020 an Mungialdeko Behargintzak “HAZILAN” proiektuaren bigarren edizioa atera zuen, bere arrera ona ikusita. Proiektu hau langabezian dauden edo lana

galtzeko arriskua duten 20-44 urteko herritarrei zuzenduta dago. Ekintza honen bidez, herritar horiek elkartu egiten dira lana bilatu eta aldi berean trebetasunak lantzeko. Ondoren, proiektua bukatzeko, enpresa desberdinetan 200 orduko praktikak egiten dituzte.

Gure eskualdean, langabetuekin lan egiten duen beste fundazio bat Adecco da. Adecco fundazioa oso handia denez Espainia osotik egoitza desberdinak ditu. Euskal Herrian formazio eta proiektuen inguruan indar gehien duen egoitza Bilbon aurkitzen da. Bere helburuetako bat, lanpostu bat aurkitzeko zailtasun gehien dituzten pertsonen lan-merkatuan sartzen laguntzea da. Horretarako, Adecco-k langabetu seniorrei laguntzen die, hautaketa-prosezu bati arrakastaz aurre egiteko baliabideak eta tresnak emateko, lana bilatzeko fase guztietan eragina duen arreta transbertsal eta indibidualizatuaren alde eginez; emozioak eta autoestima landuz, gaitasunak eta ezagutzak indartuz eta enpresekin lan eginez, hau da, lan-bitartekaritza sustatuz.

Beste erakunde bat Fondo Formación Euskadi da. Erakunde honek, Lanbide eta Europako Gizarte Funtzak diruz lagunduta, enplegurako lanbide-heziketa ematen du. Beraien kurtso desberdinetan parte hartu ahal izateko Autonomia Erkidegoko Enplegu Zerbitzu publikoan izena eman beharra dago. Bertako kurtso guztiak praktika ez laboralak dituzte eta diziplina desberdinetakoak dira. Hala nola, metalurgia, garbiketak, turismoa eta administrazio-kudeaketari lotutakoak.

Lanbidek, diru languntzekin, beste organizazioei laguntzeaz gain, “Elkar-Ekin Lanean”, langabetuentzako prestakuntza programa bat du martxan. Proiektu honen helburua bi urte baino gehiagoz langabezia daramatenentzat edo 45 urte gorako langabetuen enplegarritasuna hobetzea da, Gipuzkoako enpresetan identifikatutako profil profesionalen beharrianak oinarri hartuta, orientazioa eta prestakuntza ekintzen bidez. Helburu nagusi honekin batera, beste azpi-helburu batzuk daude, hau da, enplegua eta iraupen luzeko langileen kontratazioa sustatzea, enpresekin akordioak eginez pertsonak formatu ahal izateko, prestakuntza-eskaintza irekia dute urte osoan zehar, profesionaltasun ziurtagiriak lortzeko, funtsezko gaitasunei buruzko prestakuntzak ere dituzte, hauek SEPEk (Estatuko enplegu-zerbitzu publikoa) sortutako “familia profesionalekin” lotura dute. Beste azpi-helburu garrantzitsu bat aldaketa teknologikoaren, digitalaren eta produktiboaren prozesutik datozen beharrak asetzea da.

Bizkaiko Caritaseko enpleguaren eta ekonomia solidarioaren arlotik, baztertuta dauden pertsonak gizarteratzea, enpleagagarritasuna hobetzea eta laneratzea sustatzen dira. Bere esku-hartze nagusia baldintza pertsonalak, sozialak eta profesionalak sustatzean oinarritzen da, enplegu duin bat lortzeko aukerak areagotzeko. Horretarako, hainbat ekintza eta zerbitzu antolatzen ditu: enplegurako prestakuntza, bitartekaritza, autoenplegurako ekintzak eta laguntza soziolaborala. Lan-merkatuan eragina duten ekimenak ere garatzen ditu, enprekin sorturiko harremanen bidez, honekin enpresak prospezionatzea eta sentsibilizatzea nahi dute.

Euskal Herrian zenbait esku-hartze egiten dira langabetueri eta gizarte-bazterketako arriskuan dauden pertsonentzako, orain ikusi dugun moduan, baina badira estatu mailan beste esku hartze batzuk ere horrelako egoerak hobetzera bideratutakoak, hemen adibide batzuk;

SEPE-k (Estatuko enplegu-zerbitzu publikoa) bere aldetik, Reincorpora-t proiektua du martxan, iraupen luzeko langabezia saihesteko eta gutxitzeko helburua duena baita ere. Plan honen bidez gobernuak, hazkunde adimendunaren, jasangarriaren eta integratzailearen aldeko apustua egin nahi du. Reincorpora-t rekin lortu nahi dutena, administrazio publiko eta gobernuekin akordio bat lortzea, 45 urtetik gorako iraupen luzeko langabezian dauden pertsonen enplegagarritasuna hobetzeko, beraien oinarrizko konpetentziak, konpetentzia digitalak eta emozionalak hobetze aldera. Hau lortzeko asmoz, enprekin akordioak egin dituzte, formazioak ematen dituzte konpetentzia digital, oinarrizko edo praktiko, eta emozionalak lantzeko eta baita, diskriminazio desberdinekin amaitzeko laguntzak ematen dituzte lan-sektore desberdinetan.

Red araña, irabazi-asmorik gabeko hogeita bat erakundek sortzen duten elkartea da. Erakunde guzti hauen artean, CESTE fundazioa aurkitzen da bertan. Fundazio honek enplegagarritasuna areagotzeko bultzada handiagoa behar duten kolektiboekin lan egiten du, horien artean, genero-indarkeria jasan duten emakumeekin, formazio baxua duten pertsonekin eta 45 urtetik gorako langabezian eta eskusio sozialean aurkitzen diren pertsonekin. Azken kolektibo honi laguntzeko programa CESTEn eskutik, Aulas Tic, izenekoa da. Bertan, gizarteratze ibilbide pertsonalizatua dute, eta baita oinarrizko gaitasun digitalei eta oinarrizko konpetentziei buruzko ikastaroa. Proiektu honen berrikuntza handiena gestio emozionalari begira, esan genezake mentoringa ere barne sartzen dela da.

Azkenik, ezagutzeko aukera izan dudana eta bertatik ikusi dudana programa “55 plus” izenekoa da. IMH (Fabrikazio Aurreratuaren eta Digitalaren Campusa.) zentroak, lanbideren laguntzarekin batera ateratu duena. Esku-hartze hau zentro honetara bakarrik mugatzen denez Debarrena, Debagoiena eta Urolako pertsonen zuzenduta dago, Elgoibarren, Gipuzkoan, kokatzen delako. Proiektu honen helburu orokorra, parte-hartzaileengan etengabeko hobekuntzarako zenbait gaitasun garatzea, garapen pertsonalari garrantzia emanez eta oinarrizko gaitasun instrumentalak integratzen dituen prestakuntzaren bidez laguntzea da. Hartara, prestutasun handiagoz aurrera egin ahal izateko enplegu faltaren erronkari eta gizarte eta prestakuntza-ingurunean aktiboki txertatzeari. Hori dela eta, programa honek alde batetik kompetentzia teknikoak erakustea du helburu, kurrikuluma hobetuz, ordenagailuaren erabilera sustatuz lanpostuak aurkitzeko, programa berrien erabilera ezagutzeko... Bestetik elkarrizketetan nola moldatu ikasteko tresnak garatzea, eta azkenik, gestio emozionala lantzea lanik ez izateak dakartzen eguneroko zailtasun horiek hobeto eramateko eta bakoitzaren burua hobeto ezagutzeko.

Beraz, aurreko guztia kontuan hartuta esku- hartze guztietan edo gehienetan erabiltzen diren estrategia nagusiak, gaitasun praktikoaren ikaskuntza, teknologia berrien erabilera, elkarrizketetarako prestakuntza, enprekin bitartekaritza eta informazioa elaraztean datza hein handi batean. Aldiz, gutxien lantzen dena, bakoitzaren adimen emozionala hobetzera eta norberaren burua ezagutzera bideratutako ekintzak dira.

3.2 “55 plus” formazioa eta laguntza jarduerak

Aurretik aipatutako IMH zentroak, Lanbideren laguntzarekin ateratako proiektua ezagutzeko aukera izan du. Atal honetan adimen emozionala eta gestio emozionalari buruzko proiektuan egindako jarduerak azalduko ditut sakonki. IMHn burututako esku-hartzeak, hiru hilabeteko iraupena duena, “55 plus” izenekoa, hiru ataletan banatzen da. Lehenengo atalean ekintza indibidualak sustatzen dira, bigarrenan zeharkako ekintza indibidualak eta azkenik, hirugarrenean, taldean egiteko tailerrak.

Lehenengo ataleko ekintza indibidualen barnean, hasteko, arrera eta laguntza indibidualizatua ematen da, motibazio, sentsibilizazio eta testuinguru fasea hasten da, kontzeptuak eta landu beharreko elementuak ematen dira, bilaketa eta ikerketa pertsonala

bultzatzen da, lanarekiko eta etorkizunari lotutako helburuak eta ondorioak prestatzen laguntzen dira eta azkenik, enplegua bilatzen lagundu eta orientazioa ematen da.

Bigarren atala, lehenengoarekin elkarlotzen da. Beraz, ekintza indibidual bakoitzean, honako ekintza hauek egiten dira zeharka; jarraipen-ekintza, aurreko saioetan planteatutako helburuen lorpena berrikustea, ekintzetan zehar aurkitutako zailtasunak aztertzea, baliabide pertsonalen azterketa, hau da, motibazioa, erabilgarritasuna erakustea eta feedbacka ematea. Helburu berriak egokitzea eta proposatzea, eskaeren eguneratzea Lanbideren aplikazio informatikoan eta azkenik eskatutako informazio profesionala, eskatzailearen beharretara egokitzea, ezarritako ekintza indibidual bakoitzean.

Hirugarren atala, taldeko tailerrak dira. Bertan ematen diren tailerrak honakoak dira: trebetasun pertsonal, sozial eta komunikaziokoei buruzkoak, kurrikuluma eta aurkezpen gutuna lantzekoak, ikasten ikasteko tailerra, IKT tailerra, gaitasun digitalak menperatu eta enplegua bilatzen laguntzeko, hautaketa-proben tailerra, lan-elkarrizketak prestatzekoak eta azkenik talde-akonpainamendu espezifikoko tailerra.

Atal honen hasieran aipatu bezala, gestio emozionalarekin eta adimen emozionalarekin zerikusia duten jardueretan murgilduko gara. Hau lantzeko saio gehienak taldean egin dira eta beraz hirugarren atal horretan kokatzen dira, baina beti lan indibiduala kontuan hartuta. Hiru atal desberdindu arren lan gehiena taldean egiten da formatzaile berdinarekin, eta atalak elkarlotu egiten dira. Hau horrela, gestio emozionala lantzeko erabili diren jarduera nagusiak hauek dira.

Lehenengo saioan egiten den jarduera nagusia, parte hartzaileengan kusiositatea piztea da, azalduz hurrengo egunetan zer landuko den, galdetzen ia zer espero duten, beraien buruak besteen aurrean aurkeztuz dinamika txiki baten bitartez. Dinamika horretan kideak binaka jarri eta minutu batzuk dituzte beraien burua bikoteari aurkezteko, ondoren talde handian, kide bakoitzak bere bikotea aurkeztu behar du. Jarduera honen bitartez elkar ezagutzen dira, eta egoera berdinean dauden pertsonak ezagutzen dituzte, baita ere entzute aktibo eta enpatikoa landuz eta konfiantza sortuz.

Lehenengo eguneko jardueraren ondoren, hauek izan dira hurrengo egunetako jarduera nagusiak. Inteligentzia emozionala lantzeko, auto-ezagutza, auto-kontzientzia,

auto-motibazioa, enpatia, komunikazio emozionala eta malgutasuna bezalako kontzeptuak eta baita inteligentzia emozionalak nola eragiten duen gure jokabidean, formatzaileak aurkezpen dinamiko bat egiten du. Bertan formatzaileak paper aktibo bat du, non elkarrizketa eta azalpenen bitartez kontzeptu hauek lantzen diren.

Proiektu honen beste jarduera nagusi eta garrantzitsu bat aurreko promozioan izandako pertsonen testigantza errealak entzutea da. Aurreko promozioako bi-hiru pertsona etortzen dira beraien esperientzia pertsonala kontatzera eta bertako parte-hartzaileak motibatzen. Jarduera honekin batera formatzaileak arazoan aurrean ditugun jarreraren inguruko hitzaldi bat ematen du, adibide errealak erabiliz, eta horrekin gako eta tresna desberdinak emanez egoera zaileri aurre egiten ikasteko.

Hurrengo jardueran, inteligentzia interpertsonala eta intrapertsonala lantzeko, lehenengo, formatzaileak aurkezpen txiki bat ematen du kontzeptu hauek barneratu eta ulertu ahal izateko. Behin hau landuta, parte hartzaile bakoitzari test bat pasatzen zaio bere inteligentzia interpertsonal eta intrapertsonala ezagutzeko. Testa norberak zuzentzekoa denez, parte hartzaileek garbi ikusi dezakete inteligentzia bakoitzean duten portzentaia. Testaren inguruko erreflexio bat egiten da ondoren, eta bukatzeko taldean partekatzen da zailtasunak denen aurrean landu eta horri aurre egiteko tresnak aurkitzeko, beti ere formatzailearen laguntzaz.

Beste jarduera indartsu bat auto-ezagutzaren gutunena da. Parte hartzaile bakoitzak gutun bat idatzi beharko du bere alderdi indartsuak eta hobetzeko alderdiak azalduz. Horrez gain, bakoitzak hurbileko bost pertsona aukeratu behar dituzte horrelako gutun bat idazteko partehartzaileari, kanpotik ikusteko ia besteek zein alderdi positibo eta hobetzeko ikusten dioten. Behin gutunak jasota, bakoitzak irakurri eta erreflexio bat egiten da horren inguruan, espero zutena ikusteko, ez zutena espero... Jarduera honen harira, bakoitzaren indarguneak eta ahulguneak hobeto identifikatu eta lantzeko AMIA teknika erabiltzen dute. Aurreko erreflexioa oinarriz hartuz, bakoitzak bere buruaren inguruko aukerak, mehatxuak, indarguneak eta ahulguneak landu behar ditu.

Formazioko saioretan, egunero dinamika desberdinak egiteaz gain, formatzaileak gestio emozionala eta adimen emozionalaren inguruko hitzaldi desberdinak ematen ditu, kontzeptuak barneratu eta dinamikekin lotura sortzeko. Horien artean, nor bere burua

garatzearen garrantziaz jabetzeko eta bizipenetatik irabaziak ateratzeko hitzaldiak. Baita ere, enpatia edo radar emozionala (Mayer eta Salovey, 1997) lantzeko zenbait aholku eta orientabide batzuk eta autoestima lantzeko dinamika desberdinak. Adibidez, taldean, bakoitzak beste partehartzaile guztiei pertsona horren inguruko gauza positibo bat esan behar dute, eta baita, etxekolan bezala egunero ispiluan hiru gauza positibo esatea beraien buruari.

Beste jarduera bat, autoestima eta autokontzeptua lantzeko, Rosenbergen autoestima eskala egitea da. 10 itemez osatutako test bat da, non bakoitzak zuzentzea edo puntuazioa aztertzea posible den. Puntuazioak begiratuaz testean bertan ikus daiteke pertsona bakoitzaren autoestima non aurkitzen den. Test hau formazioan orientabide bezala erabiltzen da, gerora hori hobeto lantzeko hitzaldi eta dinamika desberdinen bitartez. Test honetaz gain, TMMS-24 (Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos, 2004) testa ere erabiltzen da gure emozioez eta hauek erregulatzeko gaitasunaz jabetzeko.

Askok erabili diren beste bi jarduera formazioan, inteligentzia emozionala, gestio emozionala eta saioetan zehar landu diren edukien inguruko kasu praktiko desberdinak izan dira. Bertan beraien egoera berdinean dauden pertsonen inguruko kasu “errealak” agertzen dira, galdera batzuen jarraiki eta partehartzaileak, galderak jarraituz egoeraren inguruko ebaluazio bat egin behar dute. Azken jarduera bezala, SMART helburuak lantzen dituzte, azken egunean orri baten ikastaroan ikasitakoarekin helburu errealak jarri behar dizkiote beraien buruari. Helburu horiek espezifikokoak, neurgarriak, lorgarriak, garrantzitsuak eta denbora epe batean lortzekoak izan behar dira.

Jarduera guztiak formatzailearen hitzaldiekin lotuta doaz, bertan formatzaileak adimen emozionalaren eta gestio emozionalaren inguruko gai garrantzitsuenak oinarriz hartuz aurreko jardueri zentzu bat ematen die. Landutako gaiak, honako hauek dira, inteligentzia emozionalaren adarrak, pentsamendu irrazionalak eta disonantzia kognitiboa, emozioak identifikatzeko eta klasifikatzeko garrantzia, pentsamendua, emozioa eta jarreraren arteko erlazioa, sinesmenen indarra, komunikazioaren garrantzia, asertibitatez jokatzearen onurak, enpatia eta entzute aktiboa, arazoak eta hauen konponbideak nola bilatu, motibazioa eta helburu pertsonalen lortzea, taldean lan egitea elkar laguntzeko eta azkenik erresilientzia eta jarrera positiboa lantzea.

Jarduera hauekin lortu nahi dena, parte hartzaileei aukera ematea (talde-lana, autoestimua...) eskatzen dituen gaitasun pertsonal eta sozial jakin batzuk aztertuz, esperimentatuz eta landuz, jokabide horiek beren garapen pertsonal handiagoa eta beren gizarte eta lan-ingurunera egokitze eraginkorragoa ahalbidetzea.

4. EZTABAIDA

Lan honen hasieran, pertsona helduen osasunari eta ongizateari buruzko, adimen emozionalaren garatzearen garrantzia azpimarratzen da, eta ez bakarrik langabezi egoeran dauden nagusiei baizik eta pertsona nagusi eta ez diren guztiei. Egungo gizarteak emozioei geroz eta balio gehiago ematen die, horregatik hain beharrezkoak diren trebetasunak menperatzeak dakartzan onurak, lana bilatzeko formazioetan sartzeak aurrerapen handi bat dela esan genezake.

Adimen emozionalaren eta emozioen hezkuntzako lan gehienak haur eta gazteei zuzenduak izan dira, eboluzio-etapa horiek funtsezko garrantzia dutelako funtzionamendu psikosozialeko egiturak finkatzeko eta etorkizuneko arazo psikologikoak prebenitzeko (Bellamy, Gore eta Sturgis, 2005; Trianes, Cardelle-Elawar, Blanca eta Muñoz, 2003). Hala ere, helduek eta adinekoek ere onura handiak atera ditzakete programa horietatik; izan ere, aukera bat da, bai hainbat arrazoiengatik inoiz eskuratu ez dituzten gaitasunak ikasteko, bai eskuratutako horiek baina erabat garatu ez diren gaitasunak sustatzeko edo hobetzeko. Grewall, Brackett eta Saloveyren (2006) arabera adimen emozionala izaera egonkor edo finkoko nortasun gaitasun bat izatea baino gehiago, bizi zikloan zehar entrenamendu egokiaren bidez ikas daitekeen trebetasunek osatzen dutela diote. Zentzu horretan, heziketa emozional egokia oso garrantzitsua da bizitza kalitatea hobetu eta arazo ez soilik psikologikoen aurrean babesteko, baizik eta fisiko eta sozialen kontra ere (Bisquerra, 2000).

Bestalde, langabetuentzako egindako formazio gehienetan erakusten dena, trebetasun teknikoak jasotzera bideratu da, uste delako lanik gabe geratzearen arazoa formazio praktiko faltagatik dela edo hezkuntza akademiko faltarengatik. Hau egia izatetik haratago, badakigu aztergai den kolektibo honen barnean perfil mota asko aurki ditzakegula, oinarrizko hezkuntza soilik dutenak edo titulazio bat baino gehiago dituztenak. Baita ere, sinesmen eta aurreiritzi hauez gain, badira beste sinesmen batzuk kolektibo honen inguruan, aurretik aipatutakoak, hala nola, familia karga handiak dituztela, garestiak direla, atzeratuak geratu

direla, plantillaren gehiengoa gaztea denez ez direla ondo moldatuko ... eta abar (Adecco Fundazioa, 2018).

Horregatik, Mesonerok, Adecco fundazioko zuzendari nagusiak dio, uste horiek, gizarte-iruditerian oso finkatuta dauden aurreiritzi eta estereotipoen ondorio direla eta hauek enpresei helarazten zaizkie eta adinaren araberako diskriminazioa eragiten dute. Hala ere, ideia hauek enpresak eta gizarte osoa pobretzen duten pentsamendu anakronikoak dira, seniorretan ohikoak diren balioak baztertzan dituzte, hala nola, esperientzia, heldutasuna fideltasuna eta neurritasuna. Gainera, guztiz kontraesankorra da langile helduak diskriminatzea, zahartze-maximo historikoetan dagoen gizarte batean, non lan-indar seniorra nagusituko den eta erretiro-adina handitzeko joera duen. Hau horrela, berriro ere Mesonerok (2019), nagusiei birziklatze profesionalean lagundu behar zaiela adierazten du, lan merkatuan lehiatu ahal izateko trebetasunak, baliabideak eta ezagutzak emanaz. Langabeziari aurre egiteko jarrerak ere garrantzia du, informatzaileen arabera, aldaketarekiko era erronkekiko jarrera proaktiboa eta jarrera ona sustatzeak enplegua lortzeko mesedegarriak dira, Izquierdoren planteamenduekin bat etorritik (2013). Honi loturik, herritarren parte-hartzea, harreman sare bat sortzea eta elkar languntzeak enplegua lortzeko dituzten beste aukeretako bat dela diote profesionalek.

5. ONDORIOAK

Lan honetan, iraupen luzeko langabe helduen artean adimen emozionala sustatzearen garrantzia nabarmendu da. Orain arte, ahalegin guztiak kurrikuluma eta aurkezpen-gutunak egiten irakastea izan da, bai eta enplegua bilatzeko teknikak eta formazio praktikoa soilik ematea ere, enplegua nahiko urria den garai honetan. Ez ikusiarena eginez kolektibo horrek bizi dituen egoera kaltegarriak (frustrazioa, depresioa...). Horregatik, eta langabezia-tasak murrizteko ahaleginen arrakasta eskasagatik, garrantzitsutzat jo daiteke arazo horri beste ikuspegi batetik heltzea, langabeziaren ondoriozko egoera txarrei aurre egitea ahalbidetuko dien kudeaketa emozional egokiaren garrantziari helduz, eta horrela beren bizitzaren kontrola berreskuratuz.

Garrantzia berezia eman behar diogu norberaren egoera emozionalaz jabetzeari, norberaren indarguneak ezagutzeari eta horiek garatzeko modua aurkitzeari. Norberaren emozioak kudeatzeak, estrategia errealistak diseinatzen irakatsi diezaguke, desira pertsonalak

eta gure jomugak lortzeko. Emozio positiboekin motibatzen ikasi behar dugu, eta benetako pertzepzioa desitxuratzea saihestu. Gaitasun emozionalak eta talde languntza lantzeak elkarlanerako gaitasuna eta ekimena hobetzen ditu, pertsonaren jarduera enplegua eta bere interes pertsonal eta profesionalekin bat datozen prestakuntzak modu aktiboan bilatzera bideratzean. Hau da, autonomia hobetzea eta proaktibitatea bilatzen duten portaerak orokorki praktikan jartzea.

Orain arte ikusitako adimen emozionalera bideratutako formazio gehienak taldeka egiten dira. Taldean laguntzeak onura asko izan arren, laguntza indibidualizatua nahiko baztertua geratzen da. Honek bere garrantzia du pertsona bakoitzaren garapena sustatzeko baina aldi berean beharrezkoa zaigu taldean lan egitea helburuak lortu ahal izateko. Taldean lan eginez egoera berean dauden pertsonak ezagutu eta elkarlaguntzen dira, indar emozional hori hobetuz eta kasu askotan egoera modu positiboago edo eramangarriago baten biziz.

Bestalde, adimen emozionala ez da soilik nagusiekin landu behar baizik eta gizarte osoarekin, eta gehienbat kasu honetan enpresekin, ulertu dezaten kolektibo baztertu honen egoera. Enpresek dituzten aurretik aipatutako sinesmen eta aurreiritziek adinekoak ez kontratatzea eragiten du, pertsona hauek duten esperientziaren eta gaitasunen balio erantsia kontuan izan gabe. Mundu geroz eta lehiakorragoa da lan merkatuari begira. Horregatik beharrezkoa zaigu berritzea arrakasta lortzeko, baina, horretarako, pertsona horien potentzial edo ahalmen osoa ez bada erabiltzen, oso aukera baliotsua galduko da.

Enpresek, erakundeek, sindikatuak eta abar, ikerketa mailan kokatzen laguntzeko eta errealitate honetara hurbiltzeko espazio kooperatibo espezializatuak sortu ditzakete benetan pertsona hauen enplegarritasuna hobetu eta sustatzeko. Adin tarte honen arazo handienetako bat da ez dakitela nora jo edo nola aurkitu benetan behar dutena. Horrelako guneak eta sareak sortuz pertsona horiek orientatu eta bidean laguntzeak egoera hobetzen lagunduko lukeela uste dut, bertan orain arte aipatutako adimen emozionala landuz.

Gure gizartea zahartzen ari da, eta ez dugu fokua bertan jartzen, talentu asko galduz eta biztanleriaren zati handi bati sufrimendua eraginez. Horregatik, kolektibo honetan adimen emozionalaren inguruko prestakuntza eta formazioa beharrezkoa da berraktibatzeke baina baita ere garrantzitsua da dei bat egitea aktibo edo lanean gaudenoi, prestakuntza beti izan dadin oinarrizko premia bat.

Beraz formazio osatu eta on bat lortzeko, hoberena, formazioak bi atal izatea izango litzateke, alde batetik behar edo prestakuntza teknikoetara bideratutako atala eta bestetik adimen emozionala eta bakoitzaren gaitasun ez garatuak lantzeko atala. Horrela pertsonak teknikoki formatuak egon arren beren gain segurtasuna eta ongizatea bermatuko litzateke eta lan merkatuan arrera hobeagoa lortuko lukete.

6. BIBLIOGRAFIA

Amber, D., & Domingo, J. (2017). Desempleo en mayores de 45 años:¿ Un bucle sin salida?. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 18(2), 194-207.

Bellamy, A., Gore, D. y Sturgis, J. (2005) Una exploración de la relevancia de la Inteligencia emocional en alumnos con alta capacidad. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 3(2), 53-78

Bisquerra, R. (2000). *Educación emocional y bienestar*. Barcelona: Praxis S. A.

Buendía, J. (2010). *El impacto psicológico del desempleo*. Murcia: Universidad de Murcia.

Extremera, N., Fernández-Berrocal, P., Ruiz-Aranda, D. y Caballero, R. (2006). Inteligencia Emocional, estilos de respuesta y depresión. *Ansiedad y Estrés*, 12, 191-205.

Fernández-Berrocal, P., Extremera, N., y Ramos, N. (2004). Validity and reliability of the Spanish modified version of the Trait Meta-mood Scale. *Psychological Reports*, 94, 751-755.

Galindo, O. y Ardila, R. (2012). Psicología y pobreza. Papel del locus de control, la autoeficacia y la indefensión aprendida. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 30 (2), pp. 381-407.

Garrido Luque, A. (2002). *Desempleo*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

Gill, M., Roca, M. y García-Campayo, J. (2014). Crisis económica y salud mental. *Informe SESPAS 2014*. Gac Saint, 28(S1), 104-108.

GOLEMAN, D. (1995). *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.

Grewal, D. D., Brackett, M., y Salovey, P. (2006). Emotional intelligence and the self-regulation of affect. En D.K Snyder, J.A. Simpson, y J.N. Hughes (Eds.), *Emotion regulation in couples and families* (pp. 37-55). Washington, DC: American Psychological Association.

Guillamón, N. (2003). *Variables socioeconómicas y problemas interiorizados y exteriorizados en niños y adolescentes*. (Tesis doctoral). Universidad autónoma de Barcelona, Bellaterra.

Izquierdo-Rus, T., & López-Martínez, O. (2013). Variables que afectan a la creatividad de las personas desempleadas. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 29(1), 103-107.

Lawton, M. P. (2001). Emotion in later life. *Current Directions in Psychological Sciences* 10(4), 120-123.

Levenson, R. W. (2000). Expressive, physiological, and subjective changes in emotion across adulthood. En Qualls, S. H. y Abeles, N. *Psychology and the aging revolution; How we adapt to longer life*. (pp.125-140). Washington, DC, US: American Psychological Association.

Mayer, J.D. y Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? En P. Salovey y D. Sluyter (Eds). *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators* (pp. 3-31). New York: Basic Books.

Sastre, E. G., Y Moreno, M. (2002). *Resolución de conflictos y aprendizaje emocional*. Barcelona: Gedisa.

Urbanos-Garrido, R. M. y González, B. (2013). Desempleo y salud: Un análisis de la repercusión de la crisis económica sobre la salud de los españoles. *Estudios de Economía Aplicada*, 31(2), 303-326.

Zaccagnini Sancho, J. L. (2004). *Qué es inteligencia emocional: la relación entre pensamientos y sentimientos en la vida cotidiana* (No. 152.4 Z13q). Madrid, ES: Biblioteca Nueva.