

Máster en Formación y Orientación para el Trabajo

Trabajo Fin de Máster
Investigación

La influencia de los
factores emocionales
para la empleabilidad
de personas
desempleadas en
riesgo de
exclusión social

Ángel Alonso Rodríguez

Tutor: Dr. D. Juan Jesús Torres Gordillo

ÍNDICE

Resumen.....	3
1.- Introducción.....	4
2.- Antecedentes y fundamentación teórica.....	5
3.- Método.....	8
3.1.- Diseño	8
3.2.- Participantes	10
3.3.- Procedimiento de recogida y análisis de datos.....	10
4.- Resultados.....	13
5.- Conclusiones.....	20
6.- Referencias	22

Resumen

Estar en desempleo tiene muchas consecuencias negativas tanto para los individuos como para las sociedades. En estos últimos años de crisis estamos asistiendo a un incremento de la tasa de desempleados. Lo que hace que se agrave aún más la población en situación de riesgo de vulnerabilidad y exclusión social. Esta situación añade más secuelas negativas, la dificultad que tienen las personas desempleadas en riesgo de exclusión social de encontrar un nuevo empleo. Todo ello se está convirtiendo cada vez más en un problema orgánico, que carga el conjunto de la economía y que sanciona a los que lo padecen al destierro, la marginalidad y/o la exclusión social.

La investigación que se presenta a continuación tiene como finalidad conocer la interacción existente entre la exclusión social que produce estar en desempleo y las emociones que genera en las personas que las sufren. El trabajo se realiza por medio de un estudio cualitativo en el que se determinan las emociones que perciben las personas en riesgo de exclusión social y las influencias de las mismas en su empleabilidad. Se lleva a cabo a través de entrevistas estructuradas. Las entrevistas se efectuaron a 30 personas pertenecientes al colectivo de desempleados en riesgo de exclusión social. Los resultados obtenidos muestran que las emociones juegan un papel importante a la hora de buscar empleo produciendo limitaciones para su empleabilidad. Estas limitaciones se producen por el bloqueo de las actitudes hacia la acción de buscar empleo. Esto afecta al sujeto, limitando e implicando ciertas conductas, tomas de decisiones personales y familiares, comportamientos, y con ello, la dificultad en su transformación profesional y vital.

Palabras clave: Empleabilidad, emociones, vulnerabilidad, exclusión social, búsqueda de empleo, personas desempleadas.

Abstract

Being unemployed have many negative consequences for both individuals and societies. In these last years of crisis we are witnessing an increase in the unemployment rate. What makes the population at risk of vulnerability and social exclusion even worse. This situation adds more negative consequences, such as the difficulty of unemployed people at risk of social exclusion from finding a new job. All of this is increasingly becoming an organic problem, which burdens the economy as a whole and sanctions those who suffer from exile, marginalization and / or social exclusion.

The research presented below is intended to know the interaction between social exclusion that produces being unemployed and the emotions generated by people who suffer. The work is carried out through a qualitative study in which the emotions perceived by people at risk of social exclusion and their influence on their employability are determined. It is carried out through structured interviews. The interviews were conducted with 30 people belonging to the group of unemployed people at risk of social exclusion. The results obtained show that emotions play an important role when looking for employment producing limitations for their employability. These limitations are caused by the blocking of attitudes towards the action of seeking employment. This affects the subject, limiting and implying certain behaviors, personal and family decision making, behaviors, and with it, the difficulty in their professional and vital transformation.

Keywords: Employability, emotions, vulnerability, social exclusion, job search, unemployed people.

1.- Introducción

Imagínese que usted lleva media vida trabajando. De repente, le llama su jefe de Recursos Humanos y le dice que por reestructuración de la empresa le despiden del trabajo. Te quedas en shock, te asustas, tu mente se paraliza temporalmente, se tensan los músculos, el estómago se pone revuelto y sientes como si el corazón fuese a salirse de su tórax. Su conducta es instantánea y dramática en cuanto pretende una acción evasiva, de huida o escape del peligro inminente del momento, miedo. Luego, llega la calma. La empresa le indemnizará por los días trabajados y, posteriormente, cobrará el subsidio por desempleo. Con su marido o mujer empieza a vivir el día a día, rehabilitan algo de la casa, da paseos con su familia, etc. El miedo se torna en una alegría. Todo ello le da fuerza para empezar a buscar empleo. Empieza a enviar currículos, pero no le llaman. Pasa un tiempo y repite la búsqueda de empleo, sin éxito. Poco a poco va agotando todas las posibilidades. Le invade una gran rabia dirigida hacia una figura anónima que, sin saber, le hace culpable de su actual vida. Comienza a evadirse de sus problemas, a frecuentar bares, a dar largos paseos en solitario, a estar con personas iguales y apartándose de la familia, de los amigos. Hasta que un día, el director del banco le llama y le dice que le van a embargar la casa por impago de la hipoteca. Va corriendo al banco para solucionarlo. Cuando entra, el director del banco le sienta y le explica la situación insostenible. La rabia se torna en impotencia, en tristeza. Es cuando empieza a ver la realidad y las pocas posibilidades para solucionar el problema_.

El escenario descrito es de condición extrema, aunque real. De igual forma, en otros contextos de la vida diaria percibimos una gran pluralidad de experiencias. Estas acciones o reacciones automáticas, demuestran que nuestros sentimientos son más profundos. Nuestras pasiones, deseos y anhelos son modelos que conducen nuestras vidas. Mucha de la existencia de nuestra especie se debe a la fuerza que tienen estos patrones en el ejercicio de la vida humana (César y Arcides, 2016). Es aquí donde entran en juego las emociones. La emoción es un proceso complejo y multidimensional que incluye tres sistemas de respuesta: cognitivo/subjetivo, conductual/expresivo y fisiológico/adaptativo, e influye de una manera intensa y continua en nuestro comportamiento social, preparando el organismo para la acción adaptativa (Reeve, 1994). Por ello, ¿cómo se gestionan las emociones y qué influencias tienen en una persona que pierde el empleo o lo busca, y no lo encuentra en un tiempo determinado?

Durante estos últimos años, la situación de la crisis ha conducido a un incremento de las tasas de personas desempleadas (Tezanos et al., 2013). Este incremento ha hecho subir el número de personas con prestaciones asistenciales, lo que genera un incremento del riesgo de exclusión social. La actual reforma laboral está cambiando la fisonomía del mercado de trabajo de nuestro país.

En España, según datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE, 2019), el desempleo en el primer trimestre del año es del 14,40%. En Andalucía, la tasa de paro en el primer trimestre del año se sitúa en el 21,1% (INE, 2019). Aunque ha descendido con relación a años anteriores, aún las cifras son altas. Es difícil apreciar la situación real del número de personas que durante todo este período de tiempo de crisis no han podido conseguir empleo.

En general, las personas en riesgo de exclusión social son un conjunto heterogéneo. Sin embargo, individualmente presentan destacadas diferencias ante la carencia de empleo. Estos aspectos individuales son importantes y no deben hacernos olvidar las consecuencias psicológicas que se derivan de los mismos. La carencia de una ocupación laboral no solo genera en las personas problemas de índole económico e incluso social, sino que atenta a su equilibrio psicológico, a su bienestar y, en definitiva, a su calidad de vida (Izquierdo, 2012).

Durante los años de crisis, nuestro país aumentó considerablemente las personas en riesgo de pobreza o exclusión social. No obstante, según los últimos datos del VIII Informe anual de seguimiento del indicador AROPE (2018), se inicia un descenso del mismo a partir del año 2015, siendo en el año 2017 cuando se registra el mayor descenso, con un 26,6% de la población total. 12.338.187 personas afincadas en España están en riesgo de pobreza y/o exclusión social.

Estos últimos datos determinan el fin de la crisis, aunque la exclusión y pobreza están sin redimirse de forma visible. Es decir, pobreza y Producto Interior Bruto (PIB), andan por caminos separados. Esto es debido a una sencilla explicación: cuando se inicia una crisis, siempre afecta primero a la población pobre; una vez estabilizada, la última en favorecerse es esta.

La situación de desempleo en personas con riesgo de exclusión social les produce efectos emocionales contra producentes. Es por ello que se plantea como finalidad de este estudio conocer de la interacción existente entre los problemas relacionados con los estados de vulnerabilidad y exclusión social que produce estar en desempleo y las emociones que genera en las personas que lo sufren. En definitiva, ¿cómo a las personas les influye, reaccionan y afrontan emocionalmente el desempleo en situaciones de vulnerabilidad y exclusión social?

Para poder cumplir con el fin de nuestro trabajo, debemos lograr la consecución de los siguientes objetivos:

- Describir las emociones básicas que se producen ante la empleabilidad en personas con dificultades de inserción laboral.
- Analizar las emociones básicas y la relación de variables socio demográfico que brotan en una acción de búsqueda de empleo.
- Comprender los aspectos e influencias de las emociones ante la circunstancia de no tener empleo en las personas en riesgo de exclusión social.

Para llevar a cabo dichos objetivos se realiza un estudio cualitativo para determinar las emociones que perciben las personas en riesgo de exclusión social y las influencias de las mismas en su empleabilidad, utilizando como instrumento la entrevista estructurada. Se realizaron entrevistas a 30 personas. Los resultados obtenidos indican el papel importante que juegan las emociones en el momento de buscar empleo y cómo producen limitaciones para la empleabilidad.

2.- Antecedentes y fundamentación teórica

Watson (1903, citado en Tortosa y Mayor, 1992) nos dicen que “las emociones son simplemente reacciones corporales a estímulos específicos en la que la experiencia consciente no son en modo alguno un componente esencial. Identifica así las emociones con las respuestas o hábitos viscerales” (p.300). Bisquerra (2003, p.8) define la emoción “como un estado complejo del organismo caracterizado por una excitación o perturbación que predispone a una respuesta organizada. Las emociones se generan como respuesta a un acontecimiento externo o interno”. Las emociones en sí mismas son un proceso difícil de regular y con dimensiones diversificadas (Gordillo et al., 2013). Gratz y Roemer (2004) sugieren seis dimensiones en las dificultades ante la regulación de la emoción (ver Tabla 1).

Tabla 1
Dimensiones en las dificultades de regulación de la emoción

Dimensión	Características
Conciencia	Carencia de conciencia emocional
Claridad	Incompetencia para registrar réplicas emocionales
Aceptación	Obstáculo para admitir respuestas emocionales
Objetivo	Impedimento para trasladar acciones encaminadas a objetivos
Estrategia	Dificultad acotada de estrategias de regulación emocional
Impulso	Incompetencia para dominar las emociones

Fuente: Gratz y Roemer (2004).

Se confía que las personas que padecen dificultades de regulación emocional se localizan dentro del entorno de estas dimensiones determinadas.

Benedicto (2012) en su reflexión sobre las emociones, nos indica que son cognitivas, es decir, están infundadas de inteligencia y razonamiento sobre todo lo que nos rodea. Así mismo, son evaluadoras, porque encierran un raciocinio sobre la trascendencia en las acciones. Habla, de inteligencia emocional, dónde tiene su importancia en la gestión de las emociones desde un talante más reflexivo para la mejora en la regularización emocional. Gardner (1993, p. 301) detalla inteligencia emocional como “El potencial biopsicológico para procesar información que puede generarse en el contexto cultural para resolver los problemas”. Goleman (1996, p.89) afirma que existen habilidades más importantes que la inteligencia académica a la hora de alcanzar un mayor bienestar laboral, personal, académico y social. Este autor define inteligencia emocional como "la habilidad para percibir, evaluar, comprender y expresar emociones, y la destreza para regular estas emociones que promuevan el crecimiento intelectual y emocional". Para Mayer & Salovey (1997), la inteligencia emocional es la destreza de apreciar y articular las emociones, entender las emociones en el pensamiento, asimilar y razonar con la emoción y regular las emociones en uno mismo y en los demás. Sin embargo, Bar On (1997, p.13) nos propone un concepto simple: “la inteligencia emocional es la capacidad de entender y encaminar nuestras emociones para que estas trabajen para nosotros y no en contra, lo que nos ayuda a ser más eficaces y a tener éxito en distintas áreas de la vida”.

La empleabilidad puede entenderse como el agregado de factores que revela la situación de empleo o de desempleo de una persona. No obstante, desde una visualización individual podemos decir que se hace referencia al compuesto de competencias que posee una persona (Suárez, 2016). La adquisición de competencias para la empleabilidad le puede aportar una inserción laboral, permitiéndole la ocasión de relacionarse con el contexto laboral y la mejora de sus situaciones de riesgo de exclusión social (Santana, Alonso y Feliciano, 2018).

Rubio (2012) extrae los siguientes estados y/o sentimientos en las personas estando en situación de desempleo:

- Desilusión
- Actitudes al abatimiento
- Inseguridad
- Resignación
- Depresión
- Problemas de salud
- Dificultades de relaciones sociales (pareja y familiares)

La empleabilidad hoy en día es un término que está de moda, usándose de un modo más frecuente que entendiendo el significado de sí misma. La empleabilidad es la aptitud que una persona posee para cubrir las expectativas de un perfil profesional que establece una organización con el fin de emplearse un puesto de trabajo concreto. Aunque el modo en el que se aborda la descripción de empleabilidad será determinado por la correspondencia entre empleador y empleado. Las competencias que debe detentar una persona que desee formar parte del mundo laboral, estarán sometidas a las necesidades y demandas del mercado laboral. Es común que cuando se hable de competencias se haga mención a los intereses y características de la personalidad, actitudes y aptitudes, para constituir medidas en las cuales las personas varían unas de otras. Sin embargo, cada vez más, los requerimientos de la disponibilidad de un empleo están determinados por representaciones de competencias (Gómez, 2012).

Sin embargo, Suárez (2016) destaca que la empleabilidad también se verá afectada en el contexto social y económico, luego no se ha de describir exclusivamente a peculiaridades del individuo. Las competencias y/o capacidades no sólo obedecen a las características de la persona y de su máxima preparación, sino que igualmente se corresponden con las disponibilidades de empleo existentes en el mercado laboral (situación política, condición económica del mercado laboral, discriminación de ciertos grupos, etc.).

Este pensamiento es compartido por Martín (2013) quien concibe la empleabilidad como el total de un conjunto de componentes (Gráfico 1).

Gráfico 1
Componentes y factores de la empleabilidad



Factores individuales	Circunstancias personales	Factores externos
Habilidades y atributos de la empleabilidad	Circunstancias familiares/del hogar	Factores de demanda
Atributos esenciales	Responsabilidades de cuidados directos	Factores del mercado laboral
Competencias personales	Otras responsabilidades familiares o de cuidado	Factores macroeconómicos
Competencias clave transferibles	Otras circunstancias del hogar	Circunstancias de los puestos vacantes
Habilidades transferibles de alto nivel		Factores de contratación
Cualificaciones	Cultura de trabajo	Factores de apoyo
Conocimiento básico sobre el trabajo	Acceso a los recursos	Factores de la política de empleo
Vinculación con el mercado laboral	Acceso al transporte	Otros factores de la política
Características demográficas	Acceso al capital financiero	
Salud y bienestar	Acceso al capital social	
Salud		
Discapacidad		
Búsqueda de empleo		
Adaptabilidad y movilidad		

Fuente: Martín (2013).

El paro de larga duración ha evolucionado de diferente forma. Desde la segunda fase de la crisis, y tras la llegada de la recuperación económica, el paro de larga duración se está condensando en el grupo de trabajadores mayores de 45 años (Bentolilla, García y Jansens, 2018). Es evidente que el encontrarse en desempleo durante un periodo largo de tiempo induce a factores muy negativos sobre las personas que lo viven. En poco tiempo, la salud y el bienestar propio se ven perjudicados (De la Rica y Anghel, 2014).

El vocablo exclusión social se empieza a utilizar en 1974 por René Lenoir. Hoy en día es sobradamente utilizado, tanto en esferas académicas, de corporación social o de actividad social (Rubio-Guzmán, 2012). Pobreza y exclusión social pueden relacionarse de dos formas diferentes: percibir la exclusión social como una particularidad que causa pobreza, o de forma contraria, la pobreza puede formar parte del progreso de exclusión social (Arroyo, 2016). Definir exclusión social no es fácil. Se trata de un proceso por el cual los individuos o grupos de personas son relegados, de forma total o parcial, de una asistencia completa en la sociedad en la que viven (Ministerio de Sanidad, 2013).

Como se señala en la Estrategia Europea 2020, las personas en riesgo de pobreza y/o exclusión social se pueden divisaren algunos de estos tres contextos:

- Personas que viven con bajos ingresos.
- Personas que sufren privación material severa de bienes.
- Personas que viven en hogares con una intensidad de empleo muy baja.

La Asociación Iniciativas y Estudios Sociales (2016, citado en Afonso y Sastre 2017) ofrecen una visión de los factores de la exclusión social y los colectivos desempleados en riesgo de exclusión social. Así, refieren que el factor empleo, junto al factor salud, es donde se encuentra una mayor necesidad en las personas de exclusión social.

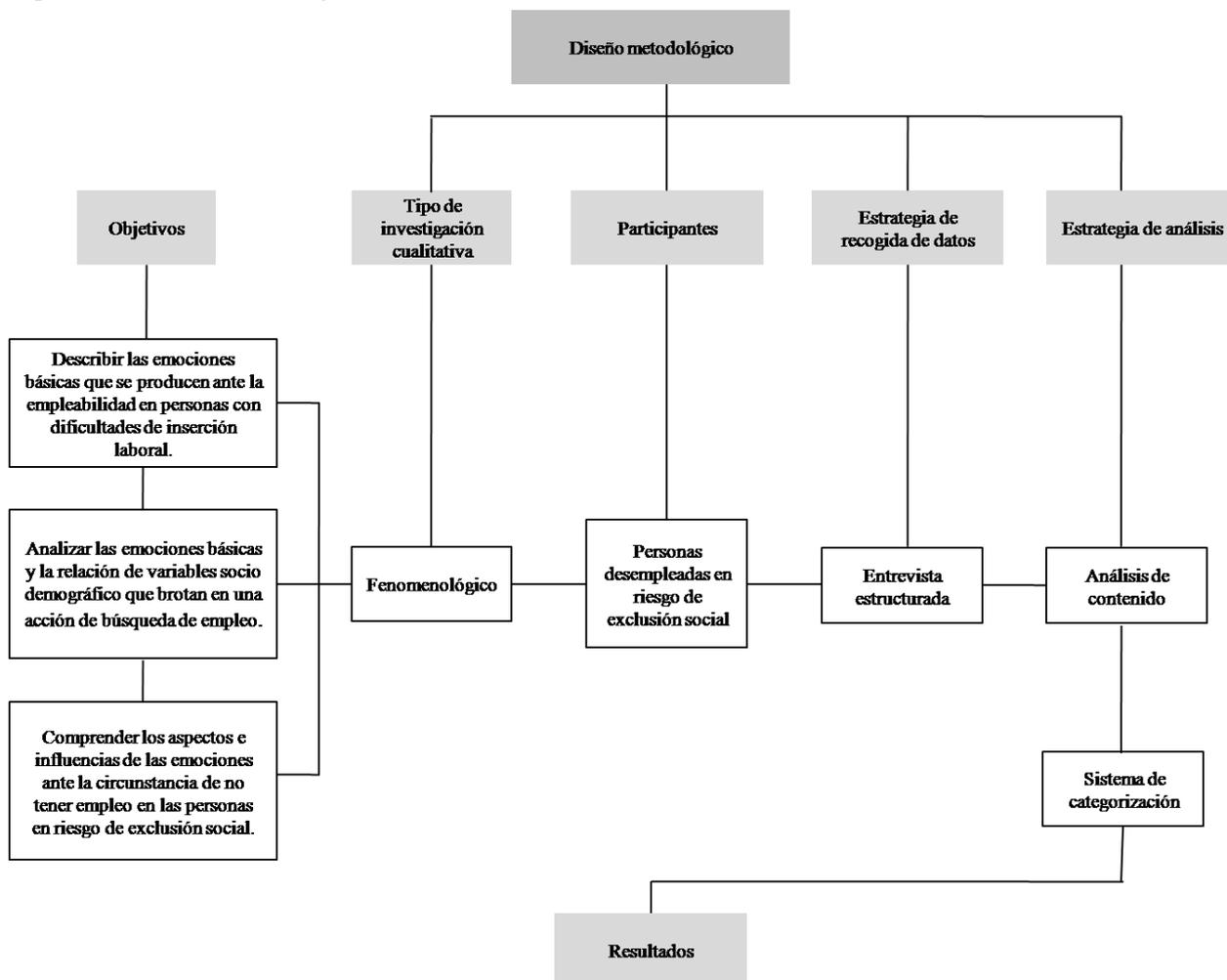
Esto hace que estas personas, o una mayoría, registren una indiscutible intranquilidad vital y, en ciertos casos, momentos de desilusión, desmoralización y sentimientos de fracaso y/o letargo por no poder llegar al empleo (Koen, Klehe, & Van Vianen, 2013). El estado psicoemocional en que la persona en desempleo se encuentra es entendible ya que, por una parte, no consigue llegar al empleo y, por otra, posee la necesidad económica. Ese estado les hace estar en una espiral vital negativa imposibilitándole prosperar, llevándole a una posición sociolaboral excluyente y perjudicial (Tezanos, 2004).

3.- Método

3.1.- Diseño

La metodología utilizada para el trabajo es el método cualitativo, con un enfoque fenomenológico. Este enfoque lleva a conocer un segmento de la vida de los participantes, la emulsión producida entre las emociones, las dificultades de encontrar empleo y los estados de vulnerabilidad y exclusión social. Por lo que el resultado del estudio es descriptivo. Con el trabajo no queremos compilar información para comprobar o rechazar hipótesis fundadas anticipadamente, sino que, a partir de los datos recogidos, se trata de llegar a la comprensión entre las emociones, el desempleo y el riesgo de exclusión social (ver Gráfico 2). El instrumento aplicado es la entrevista estructurada. En primer lugar, se aplica una breve encuesta. Consiste en un formulario con datos generales para su estudio. En segundo lugar, se invita a los participantes a la entrevista, para profundizar en aspectos claves del estudio (Prieto, 2016).

Gráfico 2
Esquema del diseño metodológico



El estudio se encuadra dentro de los estudios descriptivos *ex post facto*, en los que el investigador se plantea la validación de las preguntas de investigación planteadas cuando el fenómeno ya ha sucedido (Bisquerra, 2014), o se encuentra en fase de desarrollo, es decir, solo se recogerá información, y no se introducirá ni manipulará ninguna variable.

El acceso a los sujetos constituye el eje central para obtener y generar información. Para poder llegar a las personas y realizar las entrevistas, se ha tenido el apoyo de la entidad Acción contra el Hambre, por mediación de las orientadoras de la entidad Vives Emplea, apoyando todo el proceso que se desarrolló de acuerdo con las siguientes actividades:

- Se definen los sujetos a los cuales se va a entrevistar y se establece contacto con las orientadoras, para explicar el objetivo de la investigación y el desarrollo del proceso de la entrevista en grupo.
- Se confirma la autorización por parte de las orientadoras para la realización de las entrevistas y formar los grupos.
- Se llevan a cabo dos sesiones en días diferentes con un mínimo de una semana de diferencia. Se identifican dos grupos: el primero se realiza con 13 personas en las instalaciones de la entidad en el Polígono Sur (Sevilla) y el segundo con 17 sujetos, llevándose a cabo en las instalaciones que la organización tiene en La Rinconada (Sevilla). En las sesiones se obtiene la información para el análisis. En cada sesión se explica el objetivo que se persigue al recabar

las respuestas de cada participante. Se insiste que debe ser anónimo y que las sesiones serán grabadas. En este punto, el primer grupo no aceptó que la actividad fuera grabada. Se respetó su decisión y no se grabó. Se finaliza con el agradecimiento por la participación.

3.2.- Participantes

La población está constituida por personas desempleadas en riesgo de exclusión social de la ciudad de Sevilla. El número de participantes quedó configurado por un total de 30 sujetos, compuesto por 22 mujeres y 8 hombres. La participación de los sujetos ha sido voluntaria, protegiendo los datos de las personas entrevistadas a través de nombres ficticios. Los participantes mostraron el consentimiento informado antes de la realización de las entrevistas.

3.3.- Procedimiento de recogida y análisis de datos

Las técnicas usadas para la recogida de datos han sido la encuesta de datos socio demográficos y la entrevista. La encuesta es muy utilizada en el ámbito educativo por su aparente facilidad para la obtención de datos. La Tabla 2 muestra el contenido del formulario de recogida de datos descriptivos.

Tabla 2

Ítems sobre datos generales de la encuesta

Alias
Localidad
Edad
Sexo
Estado civil
Estudios
Tiempo en desempleo
Perfil profesional/ocupación
Nº de miembros en casa

Para obtener los datos de este trabajo, y teniendo en cuenta el carácter del estudio, se utiliza la entrevista estructurada. La entrevista es un instrumento adecuado para conseguir nuestro objetivo. Se aplica a dos grupos. Las entrevistas se utilizan dentro de las técnicas de indagación para las investigaciones cualitativas. El investigador tiene el papel de moderador (Izcarra, 2014).

El objetivo que se intenta alcanzar con este instrumento es acceder a la perspectiva del sujeto, comprender sus categorías mentales, sus interpretaciones, sus percepciones y sus sentimientos, los motivos de sus actos (Flick, 2007). El proceso de generación de preguntas se ha basado en la creación de un banco de preguntas. Se confeccionaron tres guiones; uno para recoger información sobre las emociones internas, otro para reconocer las emociones externas y el tercero para identificar como los sujetos gestionan esas emociones. Por último, se han seleccionado las más idóneas según objetivos del estudio (ver Tabla 3).

Tabla 3
Preguntas y descripciones de la entrevista estructurada

Preguntas	Descripción
Dibuja una acción que hayas tenido recientemente en tú búsqueda de empleo	Tipo o modo de búsqueda de empleo que ha utilizado recientemente.
¿Cuál de estas emociones sentiste?	
Alegría	La alegría surge desde lo más profundo de nosotros y nos tranquilidad.
Miedo	Surge como medida de prevención ante cualquier peligro, real o ficticio.
Tristeza	La tristeza nos informa de aquello que nos duele.
Ira	Aparece en situaciones de conflicto con otras personas o con nosotros mismos.
¿Cuándo se te dispara esta emoción (externamente)?	
Veo	Lo que percibe visualmente cuando se dispara una emoción.
Escucho	Cuando auditivamente escucha algo y se le dispara una emoción.
Siento	Cuando percibe algo no definido la emoción se dispara.
¿Cómo la vives internamente?	
Imagino	Cuando imagina algo internamente, la vive de una forma u otra.
Sensación física	Cuando ante esa situación le hace reaccionar a través de una sensación física las emociones.
Palabra o frase que digo	Se dice una palabra o frase ante esa situación y emoción.
¿Cómo sueles reaccionar antes esa emoción?	
Hago	Lo que hace ante la situación y la emoción vivida.
No hago	Lo que no hace ante la situación y la emoción vivida.
Digo	Lo que dice ante la situación y la emoción vivida.
No digo	Lo que no hace, pero piensa ante la situación y la emoción vivida.

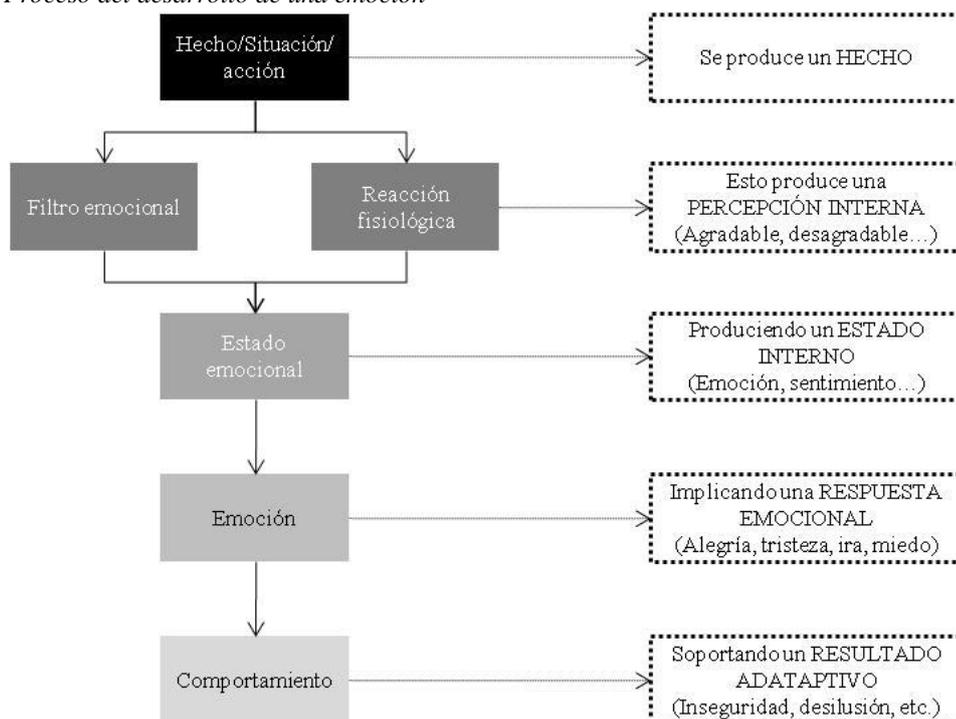
Las respuestas a las entrevistas se han analizado con el programa WefQDA1.0. El programa es de acceso libre y nos permite marcar fragmentos de texto, codificarlos y recodificarlos durante el desarrollo del sistema de categorización. Además, facilita las anotaciones sobre la definición de códigos o sobre cualquier idea o tema que surja durante la indagación del material.

Para el análisis del contenido se tuvo en cuenta el desarrollo de una emoción ante una situación. Se pidió a los sujetos que dibujaran una acción de búsqueda de empleo que hubieran vivido. Posteriormente debían indicar qué emoción sintieron en esa situación. Una vez identificada la emoción, se empezó con la entrevista, dando respuesta con relación a la emoción percibida. Con ello, en primer lugar, se observa en los sujetos las emociones que les surgen ante un acontecimiento concreto en su búsqueda de empleo, causándoles una respuesta fisiológica del organismo y una determinación a la acción. En segundo lugar, se presta atención a la alianza entre la percepción racional y la emocional produciendo un comportamiento o conducta en el resultado de una fase en la que ha participado una reflexión sobre las circunstancias que la ocasionan (Leichsenring y Steiner, 2017), según podemos apreciar en el Gráfico 3. Los sucesos activadores implican un mecanismo de reflexiones, opiniones o valoraciones de los sujetos. Por último, esto llevará a determinar una u otra emoción en los sujetos, produciéndoles finalmente un comportamiento o conducta definida, en este caso comportamiento hacía la empleabilidad.

La influencia de los factores emocionales para la empleabilidad de personas desempleadas en riesgo de exclusión social

Gráfico3

Proceso del desarrollo de una emoción



Fuente: Elaboración propia.

Del análisis de contenido, se procedió a crear un sistema de categorías, dividido en dos. La primera, las situaciones emocionales básicas que surgen y se producen ante la empleabilidad. En una segunda categoría se atendió a las dimensiones de los aspectos e influencias de las emociones ante la circunstancia de la búsqueda de empleo, registrando las categorías reunidas en la Tabla 4.

Tabla 4

Dimensiones, descripciones y categorías

DIMENSIÓN	CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	CITA
Situaciones emocionales que surgen y se producen ante la empleabilidad.	Miedo	Incertidumbre ante la duda de no llegar al empleo	"Cuando siento que me van a juzgar por mis años sin trabajar" (Rampunzell)
	Tristeza	Acomodación pasiva frente a la búsqueda de empleo	"Cuando siento que no tengo la misma fortaleza o conocimientos que los demás" (Sol)
	Ira	Sensación de decepción, frustración o injusticia ante la falta de empleabilidad.	"Cuando siento que por mucho que estudie puedo no llegar al empleo" (Filiberto)
	Alegría	Impresión placentera ante una acción o acontecimiento en la búsqueda de empleo.	"Cuando siento que cuentan conmigo para un empleo" (Cristina)
Aspectos e influencias de las emociones ante la circunstancia de la búsqueda de empleo.	Desilusión	Disminución de ilusión en la búsqueda de empleo.	"Cuando escucho que no necesitan a nadie en estos momentos" (Gosth Rider)
	Influencias	Influencias o factores emocionales los cuales influyen en las personas en desempleo.	"Lo que hago, decirlo a mis amigas y familiares" (Marieta)
	Abatimiento	Pérdida de fuerza física, emocional o el ánimo por la búsqueda de empleo.	"Me imagino que no valgo nada" (Chispa del sur)
	Inseguridad	Percepción de falta de seguridad en la empleabilidad.	"Cuando veo que quizás no cubra las expectativas profesionales a nivel de tareas que solicitan las empresas" (Amor)

	Resignación	Aceptación de la incapacidad en alcanzar un empleo.	“Me imagino que todo mi empeño es para nada” (Robe)
	Introspección	Análisis de sus propios pensamientos y conductas ante la empleabilidad,	“Cuando escucho que diga tres rasgos sobre mi” (Aria)
	Motivación	Influjo positivo o negativo de la persona de manera concluyente para realizar una conducta hacia un determinado fin en su búsqueda de empleo.	“Las palabras o frase que me digo, yo valgo, yo puedo con todo, las cosas positivas atraen todo lo positivo” (Libra)
	Expectativas	Probabilidad o anhelo de conseguir un empleo.	“Cuando siento que mi C.V. lo ven en la web de empleo” (Yo)

4.- Resultados

Los resultados se organizan en tres rangos. En el primero se describen las emociones básicas que se producen ante la empleabilidad en personas con dificultades de inserción laboral. En segundo lugar, se analizan las emociones básicas y la relación de variables socio demográfico que brotan en una acción de búsqueda de empleo y por último, la comprensión de los aspectos e influencias de las emociones ante la circunstancia de la búsqueda de empleo. A continuación presentamos los resultados.

1.- Alegría

De todas las emociones básicas, la alegría es la única placentera. En ciertos sujetos se aprecia visiblemente. Destaca que perciben esta emoción simplemente cuando reciben una llamada o la empresa se interesa por su candidatura, sin llegar a más. Sin embargo, en otros casos, sienten esta emoción por el mero hecho de que van realizando bien los pasos para su búsqueda de empleo.

“Cuando veo que estoy aprendiendo hacerlo bien” (Patachula).

“Cuando veo que hay ofertas de trabajos para mi perfil.” (Yo).

“Cuando veo que llaman por teléfono interesándose por mí” (Farolillo).

2.- Miedo

Los participantes perciben la emoción del miedo como temor al fracaso, ser refutados. En algunos casos les llega a bloquear y esto hace que les impida poder realizar una búsqueda efectiva de empleo.

“Cuando veo que quizás no cubra las expectativas profesionales a nivel de tareas que solicitan la empresa” (Amor).

“La palabras o frase que me digo, seré capaz de contestar a todo, pero seguro que hay alguien mejor” (Paloma).

“Lo que hago, tartamudear” (Aria).

3.- Ira

La ira es una de las emociones que menos sienten los sujetos. La dificultad de poder llegar a conseguir un empleo o, al menos, llegar a la entrevista, les provoca una gran sensación de frustración. Esto hace que se rebelen contra todo/s e incluso consigo mismos.

“Cuando escucho que la gente encuentra trabajo” (Filiberto).

“Cuando escucho que tienes que cumplir unos requisitos que no tienes” (Isabel Wendy).

“Cuando siento que para un trabajo menor, piden estudios superiores” (Chispa del sur).

4.- Tristeza

Los sujetos perciben la emoción cuando, después de varios intentos, ven que no llegan a conseguir sus objetivos en la búsqueda de empleo, es decir, al menos llegar a la entrevista de trabajo. En el análisis se aprecia que las mujeres son las que más perciben esta emoción. Se sienten desesperanzadas y, en algunos casos, podemos decir que roza la depresión.

“Sensaciones físicas que tengo, cansancio y desánimo” (Sol).

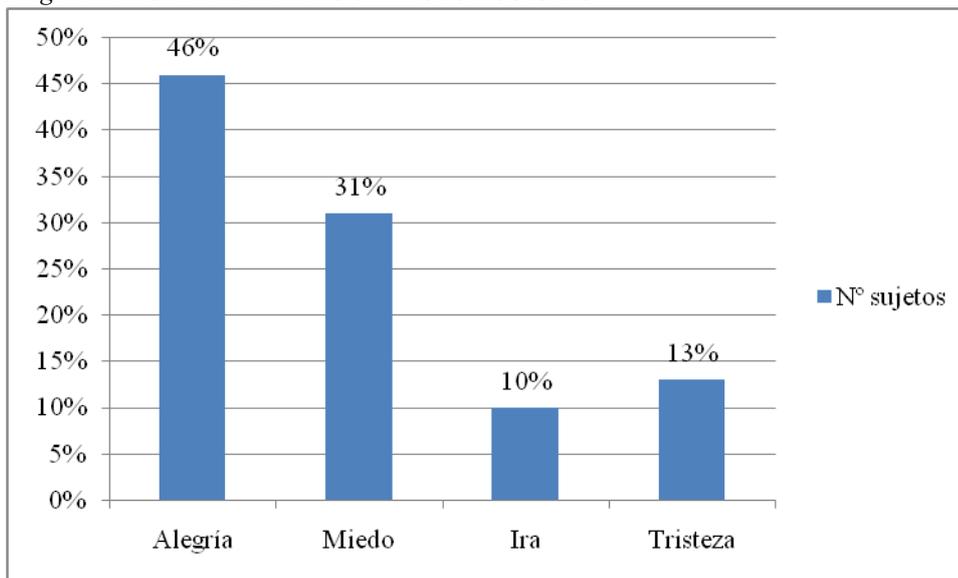
“Cuando veo que no me llaman de ninguna entrevista” (Fiona).

“Cuando siento que no vales para nada” (Lola).

Las emociones que más se repiten (Gráfico 4) son la alegría con un 46%, la cual es la que más destaca, y el miedo, con un 31%.

Gráfico 4

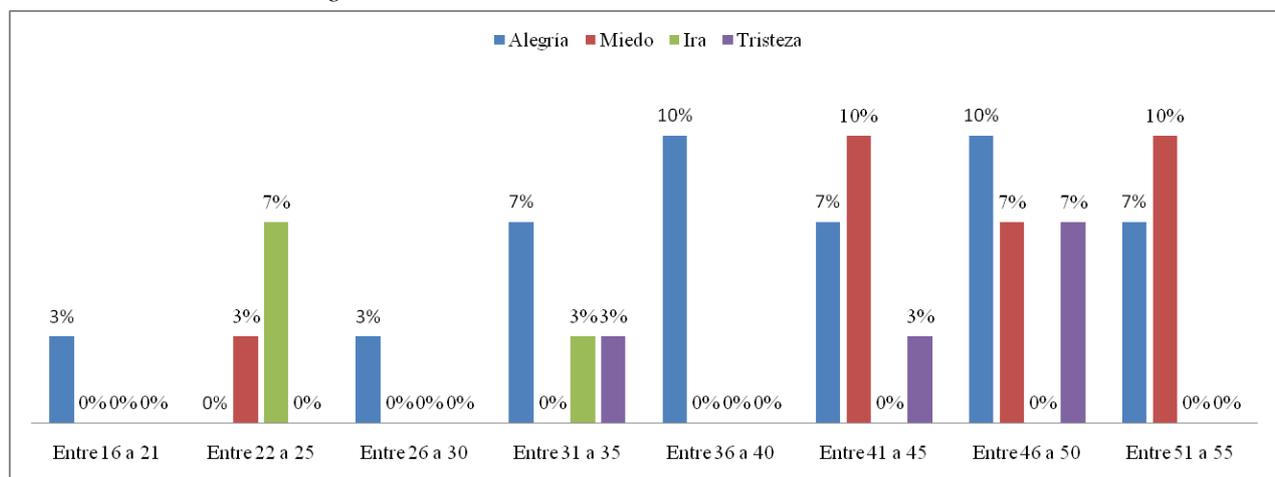
Diagrama de barra de la variable “Emociones básicas”



Con relación a la edad, las emociones se concentran en la horquilla de 36 años a 55 años (ver Gráfico 5). Se entiende que en estas edades surge la impresión de estar decayendo vitalmente y se comparan los objetivos vitales y profesionales, con los propuestos.

Gráfico 5

Emociones básicas sentidas según la edad



Las personas de 50 años o más, perciben el futuro con indecisión y dificultad para su proyección.

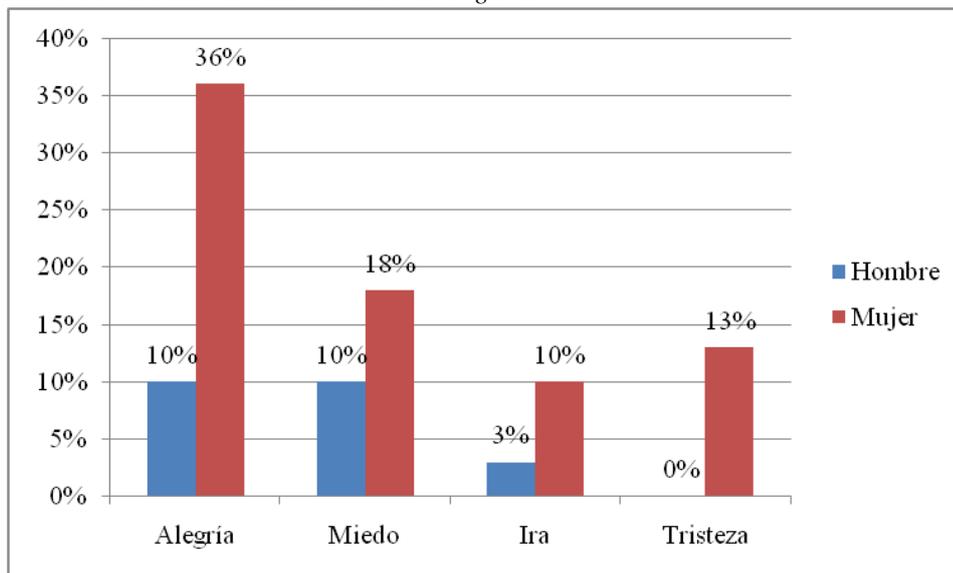
“Me imagino que nadie me va a volver a contratar por la edad” (GoshtRider, 50 años).

“Cuando siento que soy mayor, no tengo mucho tiempo y puedo no conseguir lo que deseo, ni cumplir mis responsabilidades” (Patanegra, 52 años).

“Cuando veo que no hay opciones para mí por mi edad” (Sol, 50 años).

Existen claramente emociones entre hombres y mujeres (ver Gráfico 6), así como diferencia entre una emoción sentida y otra. La alegría es la que destaca entre todas, seguida del miedo. En los hombres con menos emociones observadas, se obtiene el mismo valor entre la emoción alegría y la del miedo.

Gráfico 6
Emociones básicas sentidas con relación al género

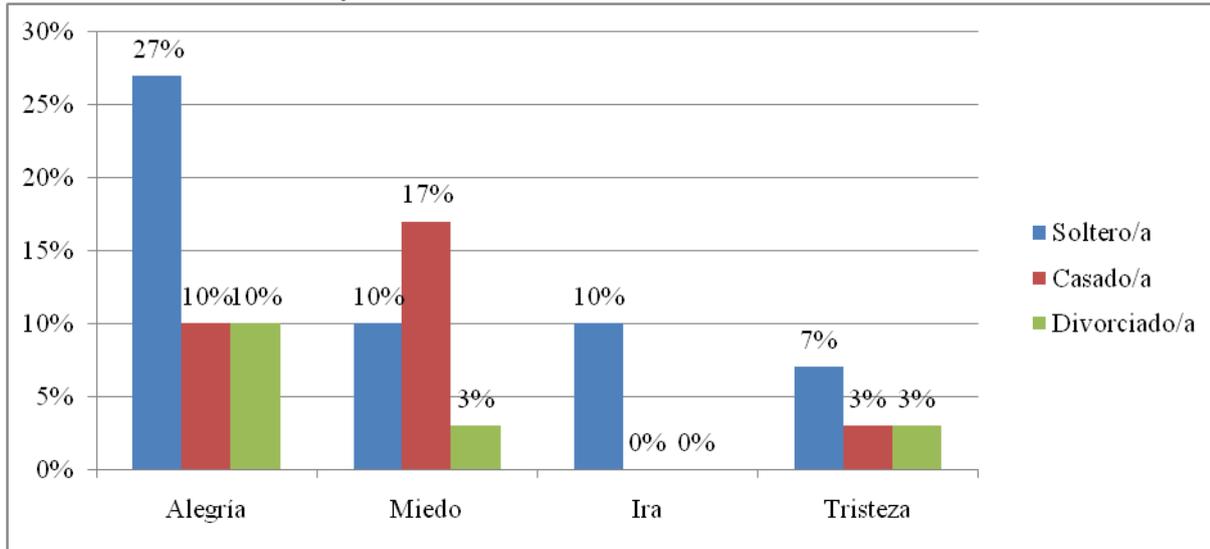


Es sabido que las emociones no gozan de género, sin embargo, sí afecta nuestro sexo en cómo las sentimos. Al hablar de emociones y género, debemos de tener en cuenta un elemento importante, no nos educan del mismo modo a vivir. Así mismo, en el tiempo esto influye también a nivel profesional.

En el Gráfico 7, se advierte que las personas solteras perciben tener más capacidad de concebir alegría. No obstante, los solteros pueden llegar a tener más emociones displacenteras que los casados. Al vivir en pareja las personas pueden obtener apoyo mutuo en caso de que vengan momentos complicados en sus vidas. Sin embargo, en las personas casadas se establece la emoción del miedo, percibido por la responsabilidad de familia. *“Imagino que estoy excluido socialmente, mis hijos sufren”* (Patanegra).

Gráfico 7

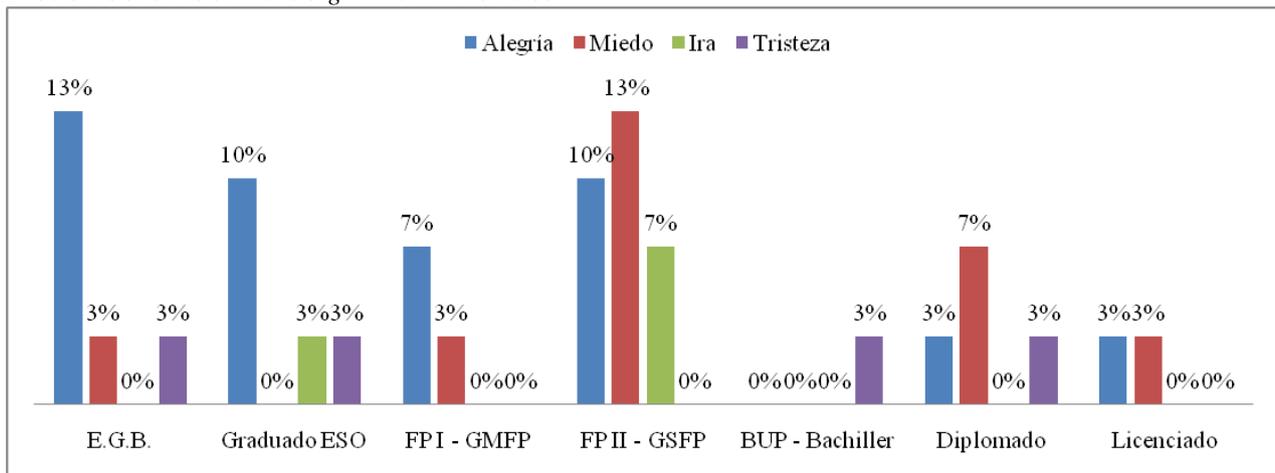
Emociones básicas sentidas conforme al estado civil



Se aprecia que las dos emociones más resaltadas son la alegría y el miedo (ver Gráfico 8). La alegría se establece en los niveles más bajo de educación. Sin embargo el miedo se desarrolla más en un nivel medio, concretamente en la Formación Profesional de Grado Superior.

Gráfico 8

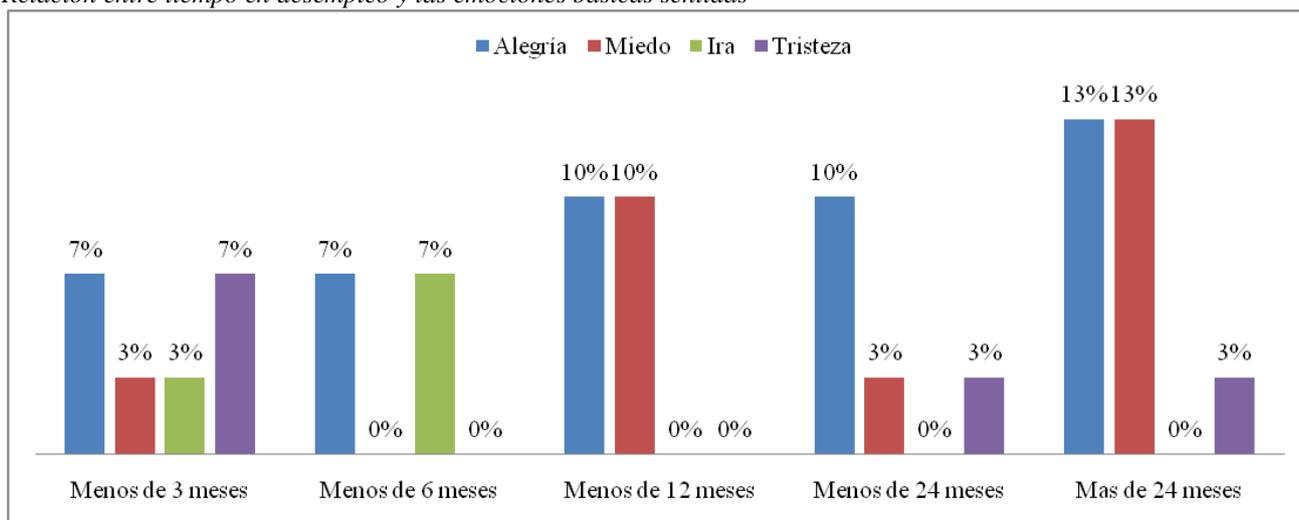
Emociones básicas sentidas según nivel de estudios



Las personas con más de 24 meses en desempleo son las que concentran más emociones, centradas en el miedo y alegría por igual (ver Gráfico 9).

Gráfico9

Relación entre tiempo en desempleo y las emociones básicas sentidas



En este caso, el miedo es algo común y las personas deben de hacer frente a ello, aunque es muy difícil. Lentamente van entrando en una espiral de desesperanza en la que se convencen de que jamás hallarán trabajo y todo irá a peor.

“Siento miedo porque me van a juzgar por mis años sin trabajar” (Rampunzell).

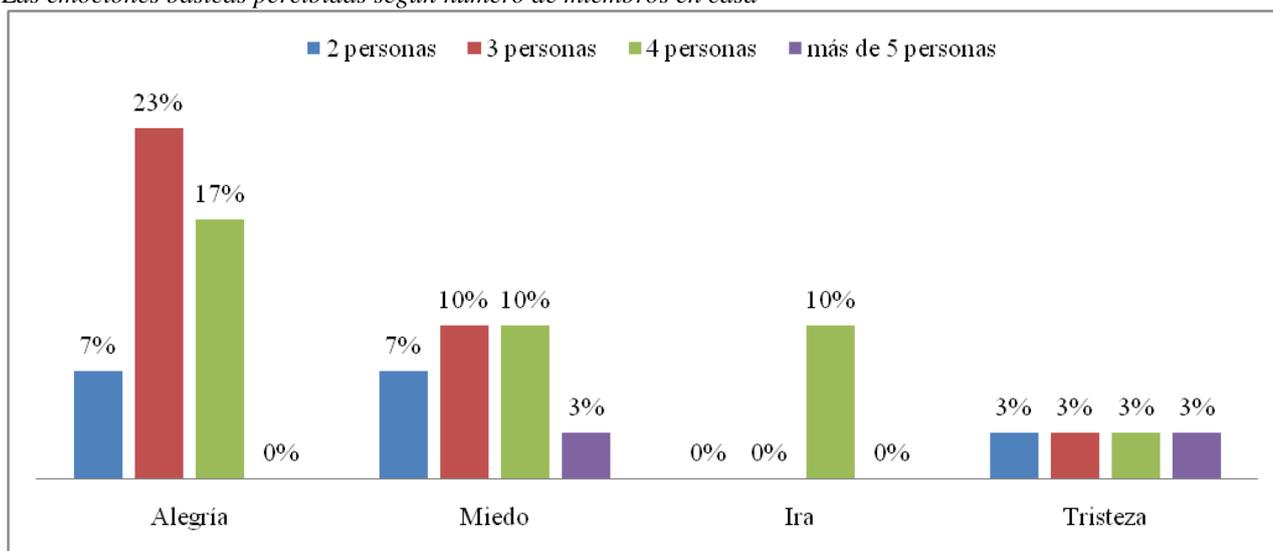
“Joder, a nadie le intereso” (Ghost Rider).

“Cuando veo que se pasa el tiempo y no encuentro una oferta que se adapte a mí” (Blanco y negro).

Todos los participantes viven al menos con una persona o más, por lo que se aprecia que los que viven acompañados muestran más alegría. En estas circunstancias es muy importante no sentirse solos (ver Gráfico 10).

Gráfico 10

Las emociones básicas percibidas según número de miembros en casa



En los entrevistados se percibe el apoyo que reciben de sus acompañantes, les dan ánimos en los momentos difíciles, comparten y sugieren ideas interesantes que hacer en ciertos momentos, y son redes sociales directas sobre información acerca de trabajos disponibles.

“Comparto con todos mis seres queridos, tanto lo que siento en ese momento como después en el desempeño del trabajo” (Libra).

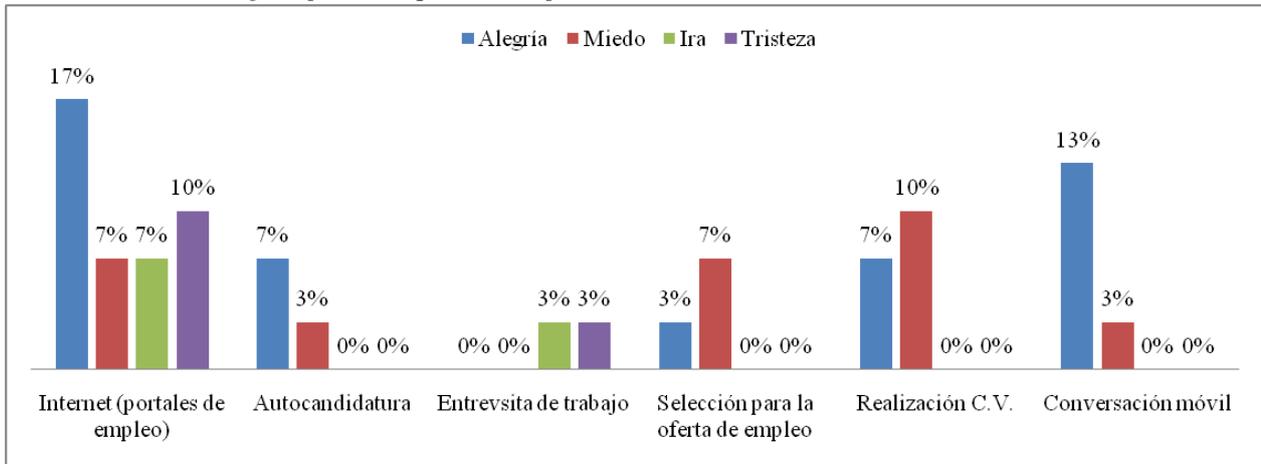
“Lo muestro con los míos, familia o amigos, con mi gente de verdad” (León).

“Cuando me llevo una alegría lo comento con mi familia, con familiares cercanos” (Lopera).

En referencia a los resultados de las emociones sentidas según el tipo de búsqueda de empleo (ver Gráfico 11) resaltan dos emociones, una placentera y otra displacentera. La emoción que más frecuencia obtiene es la alegría, siendo su mayor repetición en la búsqueda de empleo por Internet y a través de conversación por medio del móvil. La emoción displacentera de miedo se percibe como la segunda emoción más repetida. Se centra más su acción en la realización del currículum vitae. Destaca la emoción no agradable de tristeza, obtiene su valor más alto en la búsqueda de empleo a través de Internet.

Gráfico 11

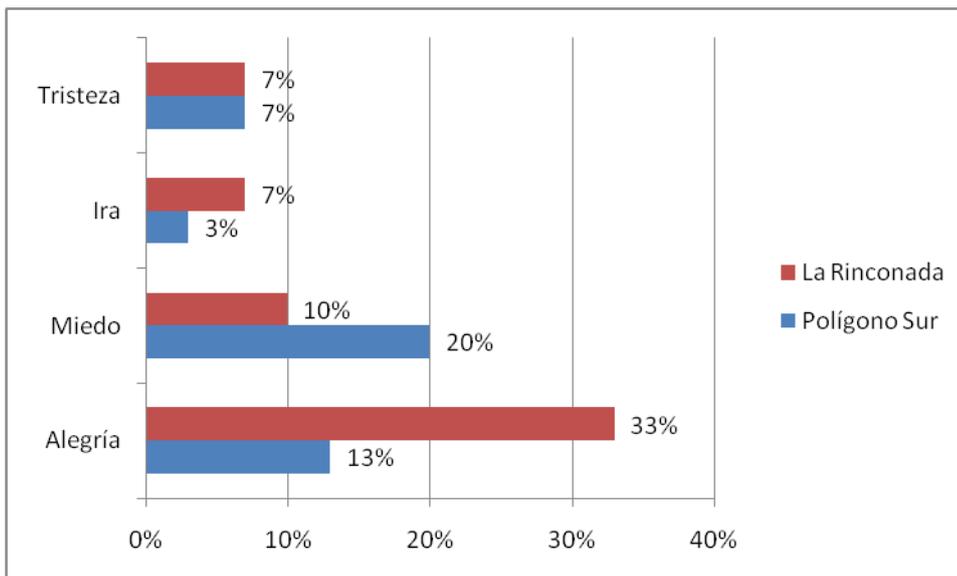
Emociones sentidas según tipo de búsqueda de empleo



En el gráfico 12 podemos distinguir la diferencia existente entre las dos localidades analizadas según participantes. Como se observa hay dos emociones que destacan según la localidad. Estas emociones son contrarias en las diferentes localidades. La emoción que más resalta en el Polígono Sur es el miedo (20%). Sin embargo, en la localidad de La Rinconada, la emoción que más se repite es la alegría (33%).

Gráfico 12

Diagrama de barra de las emociones sentidas según localidad de los/as participantes



Teniendo en cuenta las opiniones de los participantes referentes a las influencias y aspectos que las emociones tienen ante la circunstancia de no tener un empleo, todos y todas lo perciben de diferente manera, aunque sí tienen en común que dicha situación les afecta.

1.- Desilusión

Los sujetos muestran una percepción de pérdida de esperanza cuando no llegan a su objetivo: conseguir una entrevista y, con ello, un empleo.

“Cuando escucho una y otra vez que no necesitan a nadie en estos momentos” (GhostRider).

“Cuando veo que se pasa el tiempo y no encuentro una oferta que se adapte a mí” (Blanco y negro).

“Cuando escucho que ¡ya me avisaran!” (Robe).

2.- Influencias

El no conseguir empleo como desean les supone una carga emocional grande, ya que influyen sobre ellos acciones y personas que están bajo su responsabilidad. Así mismo, también se aprecia una influencia positiva en ellos, que les hace no decaer en su búsqueda de empleo.

“Me imagino que estoy excluido socialmente, mis hijos sufren” (Patanegra).

“Las palabras o frase que me digo, estoy orgullosa de mi familia. Ahora quiero trabajar” (Rampunzell).

“Lo que hago, muestro mi satisfacción con los míos, familia o amigos, con mi gente de verdad” (León).

3.- Abatimiento

La sensación de pérdida de fuerza física y/o moral se manifiesta visiblemente en algunos de los sujetos. Muestran agotamiento y falta de energía ante la búsqueda de empleo.

“Lo que hago, nada, se me quitan las ganas de todo” (Lola).

“Sensaciones físicas que tengo, cansancio, apatía” (Blanco y negro).

“Me imagino que todo mi empeño es para nada” (Robe).

4.- Inseguridad

La percepción de inseguridad que los sujetos muestran en su búsqueda de empleo se hace notar en lo vulnerable que se ven ante ciertas situaciones provocándoles obstáculos en ellos mismos, incitándoles una inestabilidad ante los demás de su propia imagen.

“Cuando veo que han roto currículos delante de mí, veo mucho CV bonitos y no soy capaz de sacar el mío adelante” (Gafas).

“Lo que no digo, pero pienso, tengo mucho miedo e inseguridad” (Gertrudis).

“Cuando siento que no se si cumplo perfil” (Clara)

5.- Resignación

En ciertos sujetos se advierte que aceptan con paciencia su situación, aunque sí que puede existir una predisposición a una estrategia interna de adaptación al estado por el que están pasando.

“Lo que digo, que es muy complicado, pero bueno es así, ¡qué vamos hacer!” (Filiberto).

“¡Jolines!, que coraje me da. Bueno es lo que hay, voy a buscar otra oferta” (Isabel Wendy).

“Lo que digo, en fin, no daré más vueltas, alguna vez será” (Chispa del sur).

6.- Introspección

La percepción que las personas entrevistadas tienen de sí mismas ante un hecho o estado de ánimo se reconoce en algunas personas. Son conscientes de lo que les sucede y, en cierto modo, reflexionan sobre ello.

“Soy consciente de que necesito ayuda en estos momentos. No puedo, no soy capaz de hacerlo solo, pero no lo digo” (Patanegra).

“Si no me lanzo a vivir nuevas experiencias, no podré aprender cosas nuevas sobre mí.” (Amor).

“Lo que no digo, pues los momentos tristes, mis miedos” (Libra).

7.- Motivación

Se percibe que los sujetos se dan ánimos a sí mismos para poder seguir adelante en su búsqueda de empleo.

“Cuando siento que soy capaz, ganas de seguir luchando, estoy en el camino correcto” (Lopera).

“Las palabras o frase que me digo, puedo hacerlo, lo voy a conseguir” (Emma).

“Las palabras o frase que me digo, yo puedo.” (India).

8.-Expectativas

Se distingue que los sujetos perciben con alta probabilidad de acierto lo que les sucede. Lo ven y/o imaginan, siendo más o menos realista.

“Cuando veo posibilidad de encontrar trabajo” (Sinergia).

“Me imagino que voy a trabajar en lo que me gusta” (Emma).

“Me imagino que tengo todavía opción a optar por un puesto de trabajo” (Gertrudis).

5.- Conclusiones

El primer objetivo era describir las emociones básicas que se producen ante la empleabilidad en personas con dificultades de inserción laboral. La emoción aparece en los participantes de forma consciente, elaboran su razonamiento, comprendiéndose como sentimiento, éste incita a tener determinados pensamientos, reportando a una determinada conducta. En los sujetos se distingue la ausencia de técnicas personales para enfrentarse de forma efectiva a las emociones, produciéndose desmotivaciones, que pueden llegar a bloquear las actitudes y la acción, derivando a ciertos desequilibrios emocionales, con la consiguiente disminución del bienestar subjetivo. En el estudio de Escarbajal, Izquierdo y López (2014) demostraron que el bienestar psicológico es una etapa completa en la que intervienen, aparte de apariencias psicológicas, otros aspectos sociales.

El segundo objetivo era analizar las emociones básicas y la relación de variables sociodemográficas relevantes en una acción de búsqueda de empleo. Las emociones más destacadas son la alegría y el miedo. Entre las variables más significativas obtenemos la edad y el género, ya que son muy influyentes y excluyentes a la hora de llegar al empleo, produciendo más momentos emocionales en las personas. Ciertas investigaciones apuntan que la edad no tiene una consecuencia significativa en las emociones (Cakan y Altun, 2005). No obstante, Bar On (2000) indica que existe una relación directa entre edad y emociones. Su trabajo halló que a más edad se logran mayores emociones, sobre todo se les presta más atención. Lo que sugiere que las emociones se aprenden mediante la experiencia de la vida. Respecto a la relación entre las emociones y el género, Mandell y Pherwani (2003) encontraron una diferencia significativa en las emociones entre hombres y mujeres, con mayores puntuaciones en sentir emociones por parte de las mujeres.

El tercer objetivo era comprender los aspectos y factores psicosociales y emocionales en los sujetos ante la búsqueda de empleo, los participantes manifiestan inseguridades, percepciones de fracaso personal, disminución de la autoestima, falta de motivación, emociones sociales y frustración. Todo ello puede generar descuidos en las fases del pensamiento, dando origen a posibles estados de depresión (Paul & Moser, 2009). Castro (2009, p. 44) nos dice que “el éxito de las personas para alcanzar sus metas depende en gran medida de las estrategias utilizadas y de cómo pueden afrontar los inconvenientes que les plantea el ambiente. El resultado se traduce en bienestar psicológico y calidad de vida o en enfermedades físicas y psíquicas”.

Las destrezas de afrontamiento más usadas por las personas en riesgo de exclusión social son las “estrategias adaptativas” (Navarro, Climent, López y Gómez, 2018). En esta investigación se llegan a apreciar ciertas estrategias de adaptación. Se constata que las personas hacen frente a la situación actual que están viviendo o saben que este puede ser su destino y, por lo tanto, están de acuerdo con ello, aceptando el momento y produciéndoles una adaptabilidad en su búsqueda de empleo (Bordea, Manea & Pellegrini, 2017).

Para crear confianza en las capacidades de estas personas y así conseguir los resultados que pretendan, Rey y Moreno (2017) nos indican la importancia que la autoeficacia tiene para las personas en su búsqueda de empleo. Conviene dar más importancia y trabajar la conducta de la autoeficacia por parte de los agentes implicados para la disminución de esa gran inseguridad que crea la situación en las personas en riesgo de exclusión social.

Se han de proponer, como medida de prevención y de adquisición, herramientas para que las personas puedan enfrentarse por sí mismas a estas situaciones. Como medida de prevención se debe elaborar un protocolo de actuación para las personas en riesgo de exclusión social, llevándolo a cabo a través de la creación de métodos innovadores en el perfilado de los desempleados. Mejorar el diagnóstico y la identificación para las correcciones y soluciones más efectivas, usando esta metodología en la inclusión de planes personales en modo de indicadores reales sobre la empleabilidad de estas personas.

Durante el desarrollo de la regulación de las emociones, las personas se inclinan a explotar sus habilidades interpersonales específicamente (Williams, Morelli, Ong & Zaki, 2018). La regulación de las emociones interpersonales es un procedimiento por el cual una persona codifica sus reacciones emocionales en diferentes experiencias estresantes (Hofmann, Carpenter & Curtis, 2016; Zaki & Williams, 2013). La regulación emocional debe acometerse en medidas de control de las conductas hacia las emociones displacenteras (Asude et al., 2019). Promover el desarrollo de la inteligencia emocional en las personas de riesgo de exclusión social como segmento integral en su proceso de búsqueda de empleo.

El hecho del contexto donde se desarrollan las emociones nos llama la atención. Este contexto habría que tenerlo en cuenta para futuras investigaciones. Se aprecia la diferencia de dos emociones distintas, una placentera y otra displacentera, con relación a una localidad respecto a la otra. La diferencia de estas zonas radica en que una está considerada zona de riesgos de exclusión social, siendo la emoción más predominante el miedo. La otra zona no es considerada de riesgo y predomina la emoción de la alegría.

Como limitación de este estudio se debe marcar la falta de número de participantes. La realización del análisis de datos por un único investigador. Esto conlleva posibles sesgos por la propia subjetividad y toma de decisiones del investigador.

6.- Referencias

- Afonso, A. y Sastre, S. (2017). La exclusión social en España: Factores, colectivos en riesgo y el papel de los bancos de alimentos. *Cátedra Bancos de Alimentos – UPM*. Recuperado de <https://www.bancodealimentos.es/wp-content/uploads/2017/10/Exclusion-social.pdf>
- Arroyo, M. (2016). Exclusión social y pobreza en la Unión Europea. *GeoGraphos*. doi: 10.14198/GEOGRA2016.7.85
- Asude, M., Meltem, A., Reyhan A., Ferah Ç., & Zeynep A. (2019). The Relationship between Interpersonal Emotion Regulation and Interpersonal Competence Controlled for Emotion Dysregulation. *International Journal of Higher Education*, 8(19), 69-76. doi: 10.5430/ijhe.v8n1p69
- Bar On, R. (1997). *The Emotional Quotient inventory (EQ-I): Technical Manual*. Toronto: Multi-Health Systems.
- Bar On, R. (2000). Emotional and social intelligence: insights from the emotional quotient inventory (EQ-I). En R. BAR ON and J. PARKER, *The Handbook of Emotional Intelligence. Primera edición (pp. 363-388)*. Estados Unidos, San Francisco: Jossey-Bass.
- Benedicto, R. (2012). Martha Nussbaum: emociones, mente y cuerpo. *Thémata. Revista de Filosofía*, (46), 591-598. Recuperado de <https://revistascientificas.us.es/index.php/themata/article/view/432/398>
- Bentolilla, S., García J. I., y Jansens, M. (2018). El paro de larga duración de los mayores de 45 años. Los problemas del mercado de trabajo y las reformas pendientes. *Papeles de economía española*.(156), 30-46. Recuperado de <file:///E:/Documentos%20C%81ngel/UNIVERSIDAD%20DE%20SEVILLA/9.-%20M%C3%A1ster%20FOT/Asignaturas/TFM/Art%C3%ADculos%20NUEVOS/156art04.pdf>
- Bisquerra, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. *Revista de Investigación Educativa*, 21(1), 7-43.
- Bisquerra, R. (2014). *Metodología de la Investigación Educativa*. Madrid, España: La Muralla, S.A.
- Bordea, E., Manea, M., & Pellegrini, A. (2017). Unemployment and copying with stress, anxiety, and depressions. *Czech Journal of Social Sciences, Business and Economics*, 6, 6–14.
- Cakan, M., & Altun, S.A. (2005). Adaptation of an emotional intelligence scale for Turkish educators. *International Education Journal*, 6(3), 367-372.
- Castro, A. (2009). El bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 66(23), 43-72.
- Cézar, N., e Arcides, P. (2016). Emoções: Uma dimensão esquecida do ser humano. *Panamerican Journal of Neuropsychology*, 10(3), 97-111. doi: 10.7714/CNPS/10.3.401
- De la Rica, S., y Anghel, B. (2014). Los parados de larga duración en España en la crisis actual. *Laboratorio de Alternativas*, 185.
- Escarbajal, A., Izquierdo, T., y López, O. (2014). Análisis del bienestar psicológico en grupos en riesgo de exclusión social. *Anales de psicología*, 30(2), 541-548. doi: 10.6018/analesps.30.2.156591
- European Anti Poverty Network - EAPN-España. (2018). *El Estado de la Pobreza. España 2018 VIII Informe anual sobre el riesgo de pobreza y exclusión, 2008-2017*. Recuperado de https://www.eapn.es/estadodepobreza/ARCHIVO/documentos/Informe_AROPE_2018.pdf

- Flick, U. (2007). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid, España: Ediciones Morata, S.L.
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia emocional*. Barcelona, España: Kairós.
- Gómez, M.A. (2012). La noción de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones. *Katharsis*, (13), 63-83.
- Gordillo, F., Arana, J.M., García, J.J., Carro, J., y Mestas, L. (2013). Emoción e memoria prospectiva. *Cuaderno de Psicología*, (34), 42-59.
- Gratz, K. L., & Roemer, L. (2004). Multidimensional assessment of emotion regulation and dysregulation: Development, factor structure, and initial validation of the Difficulties in Emotion Regulation Scale. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 6(1), 41-54. doi:10.1023/B:JOBA.0000007455.08539.94
- Hofmann, S.G., Carpenter, K., & Curtiss, J. (2016). Interpersonal Emotion Regulation Questionnaire (IERQ): Scale development and psychometric characteristics. *Cognitive Therapy and Research*, 40(3), 341–356. doi: 10.1007/s10608-016-9756-2
- Instituto Nacional de Estadística (2019). Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma, primer trimestre de 2019. Recuperado de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247>
- Instituto Nacional de Estadística (2019). Tasas de paro por sexo y grupo de edad, primer trimestre de 2019. Recuperado de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4086>
- Izcarra, S.P. (2014). *Manual de investigación cualitativa*. México: Fontamara.
- Izquierdo, T. (2012). Efectos de la duración del desempleo en las actitudes hacia el trabajo de los mayores de 45 años. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, 7-21. Recuperado de <http://www.revistareid.net/revista/n8/REID8art1.pdf>
- Jahoda, M., Lazarsfeld, P., y Zeisel, H. (1996). *Los parados de Marienthal: sociografía de una comunidad golpeada por el desempleo*. Madrid, España: Endymion.
- Koen, J., Klehe, U., & Van Vianen, A. (2013). Employability among the long-term unemployed: A futile quest or worth the effort? *Journal of Vocational Behavior*, 82(1), 37-48
- Leichsenring, F., & Steinert, C. (2017). Is Cognitive Behavioral Therapy the Gold Standard for Psychotherapy?: The Need for Plurality in Treatment and Research. *The Journal of the American Medical Association*, 318(14), 1323-1324. doi:10.1001/jama.2017.13737
- Mandell, B. y Pherwani, S. (2003). Relationship between emotional intelligence and transformational leadership style: a gender comparison. *Journal of Business and Psychology*, 17(3), 387-404.
- Mayer, J.D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds). *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators*, 3-31. Nueva York: Basic Books.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2013). Plan Nacional de Acción para la inclusión social del Reino de España 2013-2016. Recuperado de https://www.mscbs.gob.es/ssi/familiasInfancia/inclusionSocial/docs/PlanNacionalAccionInclusionSocial_2013_2016.pdf
- Navarro, Y., Climent, J.A., López, M.J., y Gómez, J. (2018). Psychological Coping with Job Loss. Empirical Study to Contribute to the Development of Unemployed People. *Revista Internacional de Investigación Ambiental y Salud Pública*. 15(8).
- Paul, K., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 264–282. doi:10.1016/j.jvb.2009.01.001

- Prieto, H. (2016). Los grupos de discusión en investigación cualitativa. *Qualitative Research in Education*, 5(1) 105-107. doi:10.17583.qre.2016.1967
- Reeve, J. (1994). *Motivación y Emoción*. Madrid, España: McGraw-Hill.
- Rey, L., y Moreno, E. (2017). Estrategias para disminuir el impacto del desempleo en la salud mental: el papel de la motivación y la autoeficacia en la Orientación Laboral. Recuperado de [http://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/15189/Estrategias disminuir impacto desempleo-Salud Mental 2017 .pdf?sequence=1](http://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/15189/Estrategias_disminuir_impacto_desempleo-Salud_Mental_2017_.pdf?sequence=1)
- Rubio, J. (2012). Una mirada sociológica al desempleo. *Nómada: Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 34.
- Rubio-Guzmán, E. (2012). Capital social y exclusión una mirada desde los profesionales de la intervención social. *Miscelánea Comillas*. 70(136), 37-62.
- Santana, L., Alonso, E., y Feliciano, L. (2018). Trayectorias laborales y competencias de empleabilidad de jóvenes nacionales e inmigrantes en riesgo de exclusión social. *Revista Complutense de Educación*, 29(2), 355-369.
- Suárez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14 (1), 67-84.
- Tezanos, J. F., Sotomayor, E., Sánchez R., y Díaz, V. (2013). *En los bordes de la pobreza. Las familias vulnerables en contextos de crisis*. Madrid, España: Biblioteca nueva.
- Tezanos, J.F. (2004). *Tendencias en desigualdad y exclusión social*. Madrid, España: Sistema.
- Tortosa, G., y Mayor, L. (1992). Watson y la psicología de las emociones: Evolución de una idea. *Psicotema*, 4(1), 297-315.
- Unión Europea. (2010). *Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*. Bruselas, Bélgica: Comisión Europea.
- Williams, W., Morelli, S. A., Ong, D., & Zaki, J. (2018). Interpersonal Emotion Regulation: Implications for Affiliation, Perceived Support, Relationships, and Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 115(2), 224–254. doi: 10.1037/pspi0000132
- Zaki, J., & Williams, W. C. (2013). Interpersonal emotion regulation. *Emotion*, 13(5), 803–810. doi: 10.1037/a0033839