

INFORME D'AVALUACIÓ

Projecte Brúixola

Capacitació Professional en Orientació i Inserció Sociolaboral

DESENVOLUPAMENT DE COMPETÈNCIES EMOCIONALS



Elaborat per:

Núria Pérez Escoda. Dra. En Ciències de l'Educació. Directora del Grup de Recerca en Orientació Psicopedagògica (GROP).
Katia Velar. Psicòloga Sanitària. Especialitzada en Educació Emocional. Formadora en desenvolupament de competències emocionals.

INFORME D'AVALUACIÓ

Projecte Brúixola Capacitació Professional en Orientació i Inserció Sociolaboral

Desenvolupament de competències emocionals

Primera edició: Gener de 2018

GROP (Grup de recerca en orientació psicopedagògica)

Pg. Vall d'Hebrón, 171 (Campus de Mundet)-08035 Barcelona

grop@ub.edu

Aquesta obra està subjecte a una llicència de Creative Commons: *4.0 de Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada* *Reconeixement - No comercial - Sense obra derivada (CC BY - NC - ND)*. Consulta de la llicència completa a:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



Citar de la següent manera:

Pérez-Escoda, N. i Velar, K. (2018). *Informe d'avaluació. Projecte Buixola. Capacitació Professional en Orientació i Inserció Sociolaboral: Desenvolupament de competències emocionals*. Barcelona, Universitat de Barcelona. GROP. Document electrònic. [Disponible a: <http://hdl.handle.net/2445/173996>]

ISBN: 978-84-09-28110-7

Projecte Brúixola

1. Capacitació Professional en Orientació i Inserció Sociolaboral

El Projecte Brúixola consisteix en una capacitació en orientació i inserció sociolaboral impulsada per la *Fundació Privada Gentis* i *Orienta Pro*. Està adreçada a persones joves amb formació en l'àmbit social i beneficiàries del *Programa de Garantia Juvenil*.

Es fonamenta en una metodologia vivencial i participativa basada en el *model d'ocupabilitat per competències* i inclou accions formatives, pràctiques i d'acompanyament a la inserció en un itinerari d'un any.

En el marc d'aquesta capacitació, s'ha dut a terme un programa de formació i avaluació en desenvolupament de competències emocionals de 20 hores de durada, impartit dins del mòdul *MF4: Acompanyament tutorial*. L'avaluació de l'evolució del desenvolupament competencial de les persones participants en la formació s'ha realitzat amb la col·laboració del *Grup de Recerca i Orientació Psicopedagògica de la Universitat de Barcelona (GROP)*.

El present informe recull la metodologia emprada, els resultats obtinguts i les conclusions sobre la incidència del *Programa Brúixola* en el desenvolupament de les competències emocionals i la percepció de benestar per part dels joves participants.

2. Promoció del desenvolupament de competències emocionals en el procés de recerca de feina:

En l'actualitat accedir i mantenir un lloc de feina no es limita a tenir unes competències de base i tècniques, també es requereixen una sèrie de competències transversals, que responguin a les necessitats del mercat de treball (Pérez-Escoda i Ribera, 2009).

Seguint la classificació realitzada per la *Federació Catalana d'Entitats d'Acció Social (ECAS, 2010)*, s'han identificat vuit **competències transversals clau** per a l'ocupabilitat dels joves: *adaptabilitat, comunicació, disposició a l'aprenentatge, gestió de les emocions, identificació, iniciativa-autonomia, organització, relació interpersonal i responsabilitat*. Aquestes competències clau es poden promocionar partint del *model de competències emocionals* elaborat pel *Grup de Recerca i Orientació Psicopedagògica de la Universitat de Barcelona (Bisquerra i Pérez, 2007)*, model que s'ha aplicat al *Programa Brúixola* de forma concreta amb formació específica. Per a més informació sobre el model podeu consultar: <http://www.ub.edu/grop/wp-content/uploads/2014/03/Las-competencias-emocionales.pdf>

L'impacte psicosocial que la situació d'atur produeix en les persones, segons el metaanàlisi realitzat per Paul i Moser (2009) a partir de diferents estudis sobre els efectes psicològics que té la situació d'atur, va concloure que les persones aturades tenen el doble del risc que les persones amb feina, de patir depressió, ansietat, símptomes psicosomàtics, malestar psicològic i baixa autoestima. Treballar l'educació emocional funciona com a eina preventiva en el desenvolupament d'aquests símptomes, donat que la intel·ligència emocional és la capacitat per processar la informació emocional amb eficàcia i, permet percebre, assimilar, comprendre i regular les emocions (Mayer et al., 2000), facilitant que la persona es relacioni amb ella mateixa, amb els altres i amb l'entorn de manera sana i adaptativa.

La introducció del diagnòstic i desenvolupament de les competències emocionals en els processos de cerca i formació per a l'ocupació, es manifesten com un aspecte clau a tenir en compte per millorar les capacitats de l'usuari en l'afrontament eficaç de les situacions transitòries de desocupació (Pérez i Ribera, 2009, 255).

D'altra banda en el mercat de treball, la gestió emocional tendeix a valorar-se en major mesura que els coneixements tècnics. D'acord amb l'estudi de l'Human Age Intitute (2016), s'identifica la intel·ligència emocional com la sisena competència transversal més reconeguda i demandada en el mercat de treball i s'associa clarament al talent professional. Es converteix per tant, en una eina imprescindible d'empleabilitat.

En aquest sentit, el nostre programa de desenvolupament de les competències emocionals ha tingut una durada de vint hores i s'ha aplicat tenint el compte els següents eixos temàtics:

1. Coneixent la intel·ligència emocional. Consciència emocional.

- ✓ Les intel·ligències múltiples.
- ✓ La intel·ligència emocional.
- ✓ Emocions i funcions.
- ✓ Emocions bàsiques: alegria, tristesa, ràbia, por i fàstic.
- ✓ El vocabulari emocional.
- ✓ El cervell: del sistema límbic al lòbul frontal.

2. Regulació emocional

- ✓ Tècniques de regulació emocional orientades a la vida i al procés de recerca de feina.
 - Tècniques de reestructuració cognitiva.
 - Autoinstruccions.
 - Tècniques de relaxació.

3. Autonomia emocional

- ✓ Autoconeixement: les fortaleces personals.
- ✓ Autoestima.
- ✓ Autoeficàcia.

4. Competència social: habilitats socials bàsiques i complexes.

- ✓ Estils comunicatius: tècniques d'expressió assertiva.
- ✓ Conflicte i estratègies d'afrontament.
- ✓ Mapa d'empatia.

5. La competència emocional en la recerca de feina

- ✓ Elaboració d'objectius, motivació i canvi.
- ✓ Estratègies de pensament per prendre decisions encertades.
- ✓ Mapa conceptual d'aprenentatge. Àrees superades i àrees a millorar.
- ✓ Mapa personal del camí: passat, present i futur.

3. Metodologia d'avaluació de programa

Fase inicial: avaluació de necessitats

L'avaluació diagnòstica o punt de partida es du a terme abans d'iniciar la formació i consisteix en l'aplicació inicial de diversos qüestionaris (pre-test): *QDE-A_35* (Pérez-Escoda i Alegre, en premsa), i *SWLS* (Diener et al., 1985), *Qüestionari d'Autopercepció de Benestar* i *Qüestionari d' Autopercepció del Context Vital ad hoc* elaborats pel GROP (2017).

Fase intermèdia: avaluació del procés (avaluació de programa)

Durant la formació es recullen dades a partir d'una enquesta de satisfacció als participants sobre la temàtica i l'autopercepció dels aprenentatges (en el punt 5A s'expliciten les qüestions utilitzades).

Fase final: avaluació de resultats (avaluació d'impacte)

Un cop acabada la formació, s'apliquen novament tots els qüestionaris (post-test) amb l'objectiu d'avaluar quins són els beneficis de l'aplicació del programa pel que fa a la percepció de millora de les competències emocionals, la satisfacció amb la vida i altres aspectes relacionats amb el procés la recerca de feina i les seves capacitats com a futurs orientadors/res laborals.

4. Característiques de la mostra avaluada

La mostra està formada per un grup de 15 joves, 11 dones i 4 homes, amb edats compreses entre els 23 i els 29 anys. Disposen majoritàriament de formació reglada superior en l'àmbit social (8 graduats en Psicologia, 2 graduades en Treball Social, 1 graduada en Pedagogia, 1 graduat en Sociologia, 1 graduada en Educació Social, 1 CGFS Educació Infantil, 1 graduada en Criminologia i 1 graduada en Business & Economics).

5. Anàlisi dels resultats de l'avaluació

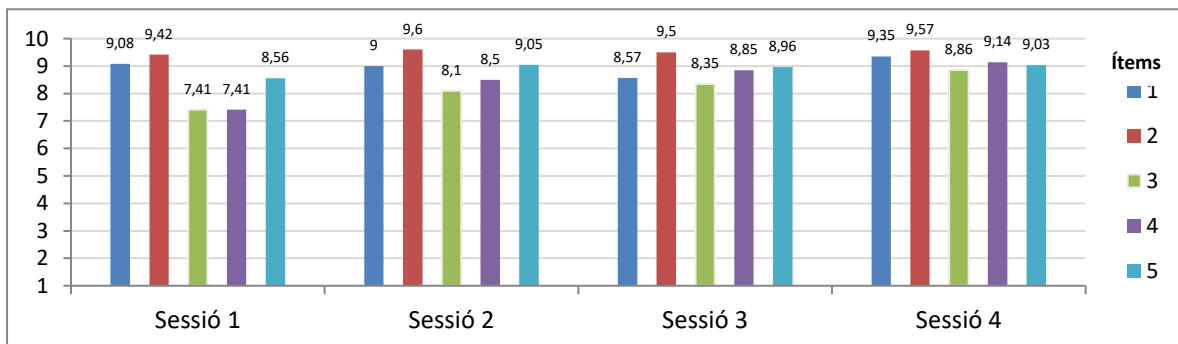
A. Satisfacció final dels participants

Al concloure cadascuna de les 4 sessions, els alumnes han complimentat un qüestionari d'avaluació de la formació rebuda elaborat ad hoc. El rang de resposta oscil·la entre 0 (gens) a 10 (molt).

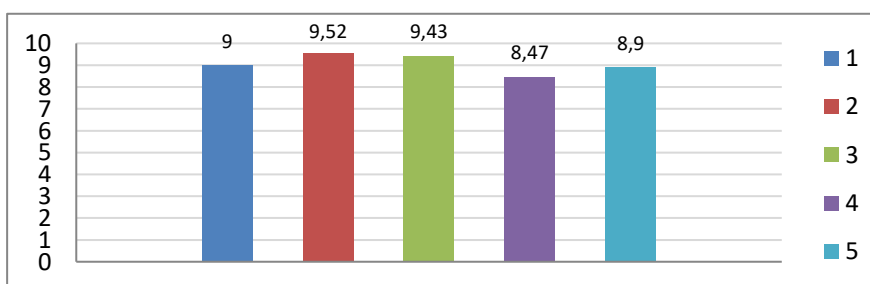
Els ítems plantejats han estat següents:

1. *Les explicacions han estat clares i entenedores.*
2. *Hi ha hagut bona disposició a aclarir dubtes.*
3. *He millorat en el coneixement de les competències emocionals.*
4. *El que he treballat m'ha estat útil per aplicar-ho en algun aspecte de la meua vida.*
5. *Valoració global de la sessió.*

Gràfic.1. Resultats de satisfacció obtinguts per a cada ítem específic en les diferents sessions:



Gràfic.2. Mitjana per a cada ítem específic al llarg de totes les sessions:



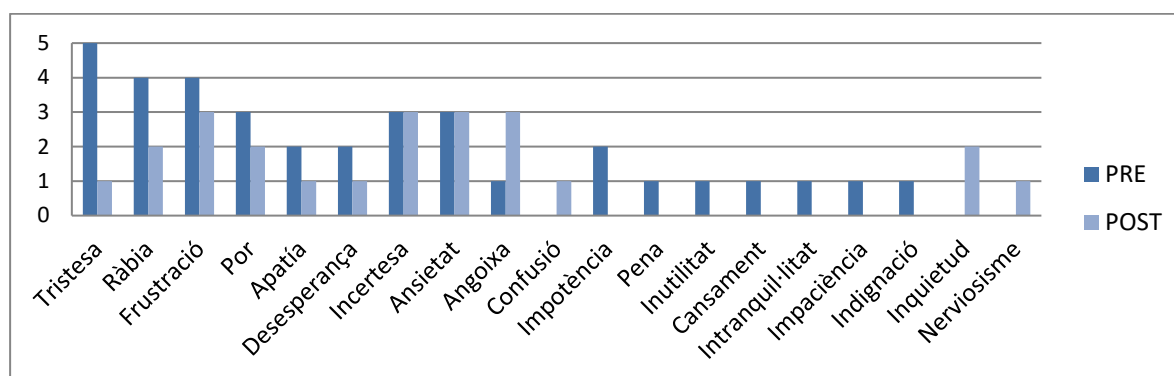
Els resultats obtinguts en els diferents moments d'aplicació del qüestionari indiquen una alta satisfacció amb el programa de desenvolupament emocional en tots els àmbits valorats. Així mateix les puntuacions mitjanes dels diferents ítems sempre han estat superiors a 8.

B. Autopercepció del context vital

Per avaluar aquest aspecte s'ha utilitzat el *Qüestionari d' Autopercepció del context vital* elaborat *ad hoc* per a aquesta recerca. Amb ell s'han avaluat diverses categories a l'inici i al final del programa que es presenten agrupades en diferents gràfics. Ha estat respost per les 15 persones que integren el grup.

Emocions negatives experimentades davant la situació laboral actual.

Gràfic. 3. Comparació de les emocions negatives experimentades en la situació inicial i al final.



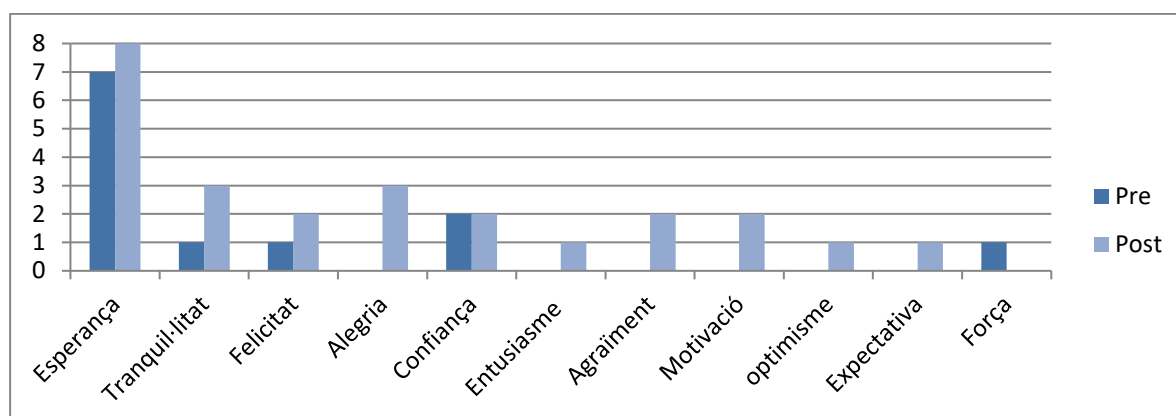
En l'avaluació inicial s'identifiquen un total de 19 emocions negatives diferents, la més freqüent és la tristesa, que és mencionada per 5 persones, seguida de frustració, incertesa, ansietat i angouxa, mencionades per 3 persones. En l'avaluació final es dona una davallada de les emocions negatives que es fan servir per descriure la seva situació laboral actual, es passa de de 19 a 12. Observem que es deixen de nombrar 7 emocions negatives (impotència, pena, inutilitat, cansament, intranquil·litat, impaciència i indignació) i apareixen dues de noves, inquietud i nerviosisme.

L'emoció que més cau és la tristesa passant de ser anomenada per 5 persones a només 1.

Podem considerar aquest fet com a positiu, en tant que les emocions que es deixen de nombrar són clarament emocions que actuen d'obstacles a l'acció, mentre que les afegides inquietud i nerviosisme conviden a la mobilització dels recursos personals.

Emocions positives experimentades davant la situació laboral actual

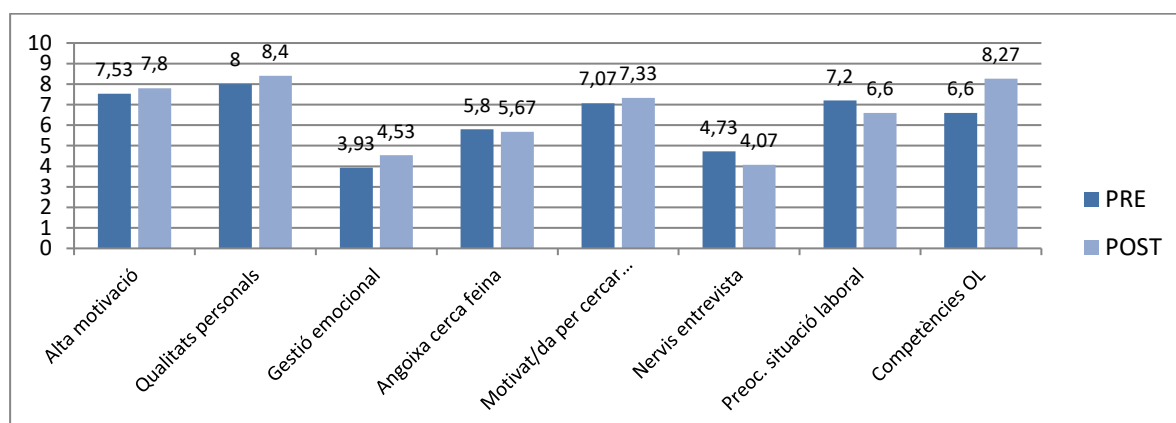
Gràfic. 4. Comparació de les emocions positives experimentades en la situació inicial i al final.



Comparant l'avaluació inicial i final s'observa un augment de les emocions positives experimentades pel total del grup, passant de 4 a l'inici a 11 al final. Apareixen noves emocions positives experimentades com entusiasme, agraïment, motivació i optimisme. Aquestes emocions poden estar relacionades amb un augment de la probabilitat d'activació i acció enfocada a la recerca activa de feina.

Altres àrees avaluades

Gràfic. 5. Gràfic comparatiu d'altres àrees avaluades entre la situació inicial i final.



Observem una millora en les diferents àrees avaluades: motivació, percepció de qualitats personals, capacitat percebuda de gestió emocional, motivació per la cerca de feina, disminució de "nervis" davant de les entrevistes, disminució de la seva preocupació per la situació laboral actual i percepció de millora de les seves competències per desenvolupar tasques d'orientador/a laboral. És en aquesta última a on es pot observar un canvi més notori amb un augment de 1'67 punts respecte l'avaluació anterior.

C. Evolució de les competències emocionals

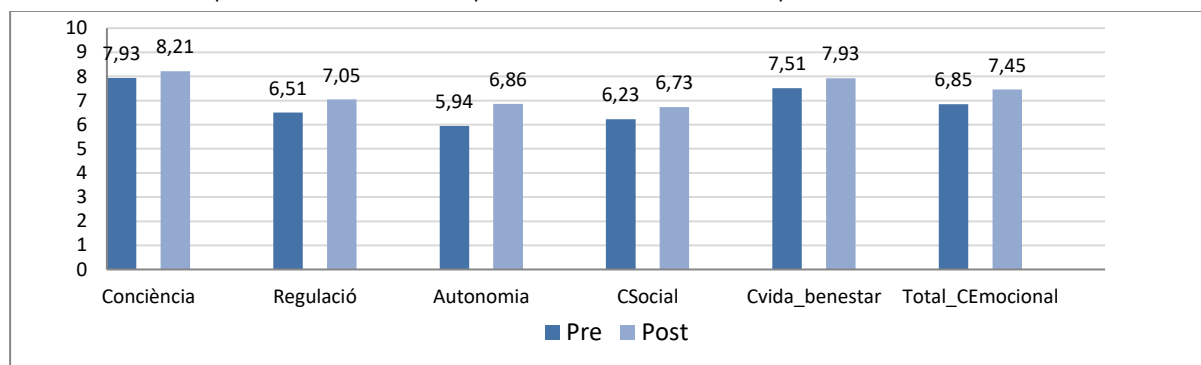
Per avaluar aquest aspecte s'ha aplicat el Qüestionari QDE-A_35 (Pérez-Escoda, 2017)

El Qüestionari de Desenvolupament Emocional ha estat dissenyat com a instrument per recollir dades que permetin detectar necessitats en les diferents dimensions que conformen la competència emocional.

És tracta d'un inventari d'autoinforme que reuneix informació de les cinc dimensions de la competència emocional d'acord amb el marc teòric de l'educació emocional (Bisquerra, 2000, 2003, 2007): consciència emocional, regulació emocional, autonomia personal, intel·ligència interpersonal i habilitats de vida i benestar. Les puntuacions oscil·len entre 0 a 10, les més altes són indicadors de major domini i les baixes indicadors de menor domini.

Aquest qüestionari s'ha aplicat abans de l'inici del programa general per avaluar les necessitats del grup i un cop acabat aquest per tal de poder valorar els canvis soferts. S'ha complimentat de forma adequada per 14 de les 15 persones que integren el grup.

Gràfic. 6. Gràfic comparatiu dels nivells de competència emocional abans i després de la intervenció.



L'anàlisi grupal dels resultats obtinguts ens indica que es produeix un creixement en totes les dimensions de la competència emocional avaluades. Tot i que aquestes diferències a favor de la situació final no són estadísticament significatives, la tendència observada és a la millora. Si examinem a nivell individual els 14 participants dels qui tenim dades, observem que el 78,6% ha experimentat una millora en la competència emocional total. En els anàlisis individuals per dimensions veiem que el 85,7% ha millorat en competències socials, el 78,6% en consciència emocional, el 71,4% en autonomia i competències de vida i benestar i en regulació el 64,2%. Aquestes dades es poden considerar molt satisfactòries i més tenint en compte la durada de la intervenció realitzada.

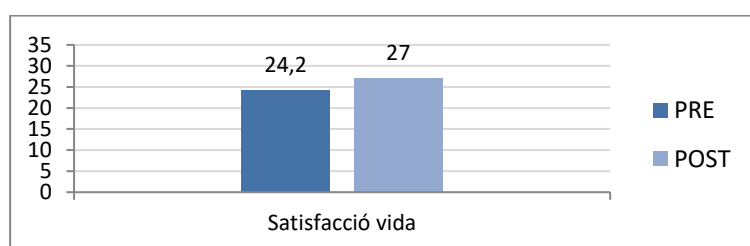
D. Satisfacció amb la Vida dels participants

Per estudiar l'evolució de l'impacte de la formació sobre la percepció de la satisfacció amb la vida dels participants s'ha aplicat el qüestionari *The Satisfaction with Life Scale (SWLS)*, (Diener et al, 1985).

Es tracta d'una escala amb cinc preguntes. Els resultats de les respostes totals poden oscil·lar de 30 a 0 i la puntuació s'interpreta, d'acord amb el manual de la prova, seguint el següent criteri: 30 - 35 molt altament satisfet, 25- 29 satisfacció alta, 20 - 24 satisfacció mitjana, 15 - 19 satisfacció lleument per sota de la mitjana, 10 – 14 descontent, 5 - 9 descontent extrem.

El qüestionari va ser aplicat i respost pel total de les 15 persones que integren el grup d'estudi.

Gràfic. 7. Gràfic comparatiu dels resultats de satisfacció amb la vida abans i després de la intervenció.



Com es pot observar, s'ha produït un increment en la satisfacció amb la vida dels participants entre la situació prèvia a la posterior del programa. Cal destacar un cop aplicades les proves de contrast de mitjanes es pot afirmar que aquesta millora és estadísticament significativa ($z_{15}=-2,87$; $p < 0,01$). En la situació inicial la satisfacció amb la vida era mitjana mentre que a la situació final aquesta es situa en una satisfacció alta.

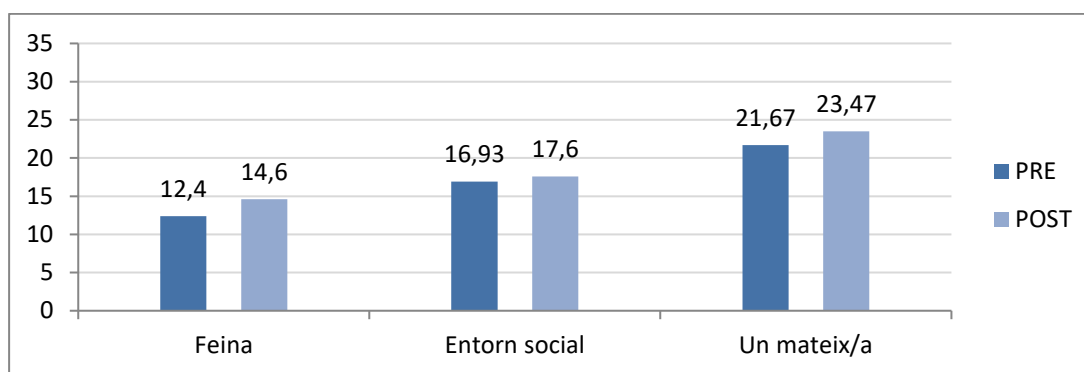
E. Autopercepció de benestar en dominis específics.

A més de la satisfacció global amb la vida es va considerar oportú valorar la satisfacció o percepció de benestar dels participants en alguns dominis específics com:

- Amb la feina.* Inclou la percepció positiva del tipus de feina que es realitza i el grau de satisfacció que genera, així com la situació laboral i el nivell acadèmic assolit per al seu desenvolupament.
- Amb l'entorn social.* Parteix de la valoració del grau de satisfacció amb la situació familiar, amb el nivell de vida social (amics, relacions) i amb el suport social disponible.
- Amb un mateix/a.* Relacionada amb l'autoestima, la satisfacció amb la manera de ser i l'autopercepció d'intel·ligència.

L'escala ofereix una interpretació del nivell de satisfacció en cadascuna d'aquestes àrees en base a tres nivells: alt, mig i baix.

Gràfic.9 comparativa dels resultats de benestar amb dominis específics abans i després de la intervenció.



S'observen millores en les tres àrees avaluades, essent la més pronunciada la millora amb la percepció de si mateixos/es.

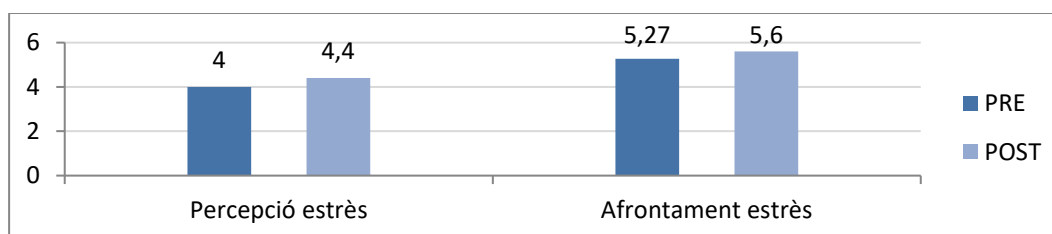
F. Interpretació dels canvis en l'autopercepció i afrontament de l'estrès

L'estudi permet fer una interpretació del nivell d'estrès en tres nivells: insignificant, moderat i alt.

És desitjable obtenir una puntuació moderada, com a nivell considerat òptim per al benestar personal, bé sigui físic com psicològic.

En el cas que ens ocupa, tant la percepció d'estrès com la percepció de la capacitat personal per fer front a les situacions estressants, es situen de partida dins de la consideració de nivell moderat, i tot i que s'observa un lleuger canvi en la situació final, segueix situant-se dins de la franja moderada. Convé comentar que s'observa un petit augment en la percepció d'estrès, possiblement motivat perquè un cop finalitzat el curs presencial els participants estaven immersos en el seu propi procés de recerca de feina. No obstant això es interessant observar que paral·lelament a aquesta sensació creixent d'estrès es manifesten més preparats per afrontar aquest estrès. Probablement, tal com s'observa en altres estudis, la millora de les competències emocionals es transforma en un augment dels recursos d'afrontament dels participants en l'estudi.

Gràfic. 10. comparativa dels resultats de percepció d'estrès i afrontament de l'estrès abans i després de la intervenció.



7. Conclusions

L'avaluació de la intervenció s'ha realitzat en dos nivells: avaluació del programa i avaluació de l'impacte.

Avaluació de programa

Els resultats obtinguts indiquen que el programa impartit ha estat adequat i ha tingut una alta satisfacció tant pel que fa als continguts apresos, com pel que fa a la metodologia emprada per la formadora. A més els participants creuen que el que han treballat els serà molt útil (8,5/ 10).

Com s'ha observat al Gràfic. 1 han valorat positivament cadascuna de les sessions i la mitjana en cada pregunta de la valoració global del taller supera en tots els casos el 8 en una escala de 0 a 10.

Avaluació d'impacte

A més d'avaluar el programa en sí i la metodologia emprada en el mateix, el que millor permet avaluar la utilitat i pertinença d'introduir un mòdul de desenvolupament de les competències emocionals en un projecte de capacitació professional en orientació i inserció sociolaboral es concreta en l'estudi del seu impacte sobre les diferents variables estudiades.

Es pot considerar que el programa fomenta el desenvolupament de les competències emocionals proposades en el *model competencial del GROP* (Bisquerra i Pérez, 2007), donat que el nivell de desenvolupament de les cinc competències avaluades amb el *Qüestionari QDE-A_35* (Pérez-Escoda, 2017), és superior al finalitzar el curs que en el seu inici. La millora de les competències emocionals tal com ja venen posant de manifest diferents estudis (Palací y Topa, 2002; Palací y Moriano, 2003; Sánchez, 2003, Bisquerra y Pérez-Escoda, 2007) millora l'ocupabilitat de les persones. Així mateix un bon nivell de competències emocionals es pot considerar com a factor de prevenció de la simptomatologia ansiosa i depressiva.

Pel que fa a *la Satisfacció amb la Vida*, els resultats obtinguts indiquen una millora estadísticament significativa que ens permet afirmar que la realització d'aquesta capacitació professional millora la percepció en positiu que les persones tenen sobre la seva vida i es troben més satisfetes, el grup passa d'una satisfacció mitjana amb la vida a una satisfacció alta, el que implica que a nivell general senten que les coses estant anant bé.

Les recerques empíriques evidencien que comptar amb un elevat nivell d'intel·ligència emocional s'associa amb menys símptomes psicològics, més optimisme (Schutte, et al., 1998) i una major satisfacció amb la vida (Cirrochi, Chan, i Caputi, 2000), la qual cosa garanteix un nivell acceptable de salut psíquica (Fernández-Berrocal, Ramos, i Extremera, 2001).

Les respostes recollides amb els altres *qüestionaris* ens permeten observar com hi ha un augment de la percepció d'emocions positives i una disminució de les negatives associades amb la seva situació laboral al final del curs. Sabem que les emocions positives poden ampliar el repertori de pensaments i accions de l'individu i fomentar la construcció de recursos, (Fredrickson ,2001). En la mateixa línia, un afecte positiu es relaciona amb una organització cognitiva més oberta, flexible i complexa i amb l'habilitat per integrar diferents tipus d'informació. El resultat d'aquesta forma de pensar fa més creativa la solució de problemes i més encertats i assenyats els judicis i la presa de decisions (Vecina, 2006).

Les altres millores observades (motivació, percepció de qualitats personals, capacitat percebuda de gestió emocional, motivació per la cerca de feina, disminució de "nervis" davant de les entrevistes, disminució de la seva preocupació per la situació laboral actual i percepció de millora de les seves competències per desenvolupar tasques d'orientador/a laboral), ens permeten aportar més dades que apunten a que el fet de participar en aquesta capacitació professional fomenta una millora en l'ocupabilitat dels joves.

Aquest fet queda confirmat amb l'evidència que ens aporten els resultats pel que fa a la inserció dels joves que han participat. Segons les dades aportades per la Fundació Gentis, es constata un alt nivell d'inserció dels participants en el programa. A l'inici del curs (març de 2017), només dues persones de les 15 participants en el grup tenien feina. Nou mesos després (desembre de 2017), ja eren 13 les persones del grup amb feina, 10 de les quals s'han insertat en àmbits relacionats amb el sector de la orientació i inserció laboral, 2 en contextos relacionats amb l'atenció a persones que es corresponen a la seva formació acadèmica i una en altres àmbits. Amb un **86,6% d'inserció** en el moment de l'elaboració d'aquest informe, podem considerar que el programa afavoreix la inserció laboral, tant en l'àmbit de la formació rebuda, com en altres àmbits relacionats amb la formació acadèmica dels participants, en aquest cas relacionada amb l'atenció social a persones.

També cal destacar que el fet de que les persones participants en aquesta capacitació professional millorin les seves competències emocionals pot facilitar que puguin acompanyar millor a les persones a les que atenen i contribuir a que aquestes també mobilitzin més recursos personals que augmentin la probabilitat de que el seu procés de recerca de feina tingui èxit.

8. Noves propostes a partir de l'experiència realitzada

- Ampliar la mostra d'estudi per seguir treballant amb l'avaluació del programa i poder disposar d'un volum més ampli que permeti explotar estadísticament les dades i replicar els resultats obtinguts.

- Proposar en futures formacions programes més amplis pel que fa als continguts i de major durada, que permetin aprofundir més en el desenvolupament de competències emocionals.
- Realitzar un seguiment als sis mesos per avaluar la sostenibilitat de la inserció de les persones participants en el projecte.

9. Referències

- Bisquerra, R y Pérez, N. (2007). Las competencias emocionales. *Revista educación XXI*, 10, 61-82.
- Bisquerra, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. *Revista de Educación Educativa (RIE)*, 21, 1, 7-43.
- Colomer, M. i Fló, A. (2010). Proposta metodològica d'inserció laboral per a joves. *Federació Catalana d'Entitats d'Acció Social*. Disponible en: http://acciosocial.org/wp-content/uploads/2015/07/guia-joves-completa_baixa2.pdf
- Cirrochi, J., Chan, A., & Caputi, P. (2000). A critical evaluation of the emotional intelligence construct. *Personality and Individual Differences*, 28, 539-561.
- Diener E, Emmons R, Larsen RJ, & Griffin S (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49,71-75.
- Fernández-Berrocal, P., Ramos, N., & Extremera, N. (2001). Inteligencia Emocional, supresión crónica de pensamientos y ajuste psicológico. *Boletín de Psicología*, 70, 79-95.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broad and build theory of positive emotion. *American Psychologist*, 56, 218-226.
- Human Age Institute (2016) Soft Skills 4 Talent. Madrid: ManpowerGroup. Disponible en: <http://humanageinstitute.org/wp-content/uploads/2016/12/Estudio-Human-Age-Institute-Soft-Skills-4-Talent-ok.pdf>
- Isen, A. M., Roenzweig, A. S. y Young, M. J. (1991). The influence of positive affect on clinical problem solving. *Medical Decision Making*, 11, 221-227.
- Mayer, J. D., Salovey, P. i Caruso, D. (2000). Models of emotional intelligence. En R.J. Sternberg (Ed.), *Handbook of Intelligence*, 396-420. New York: Cambridge.
- Paul, K. i Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 3, 264-282.
- Pérez-Escoda, N. i Alegre, A. (2017) (en prensa). Validación del cuestionario de desarrollo emocional de Adultos (CDE-A35).
- Pérez-Escoda, N., Ribera, A. (2009). Las competencias emocionales en los procesos de inserción laboral. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 20, 3, 251-256.
- Palací, F. J. y Topa, G (2002) (coords.) *La persona en la empresa: iniciativas de integración y desarrollo*. Madrid: UNED.
- Palací, F. J. y Moriano, J. A. (2003) (coords.). *El nuevo mercado laboral: estrategias de inserción y desarrollo profesional*. Madrid: UNED.
- Sánchez, M. F. Trabajo, profesiones y competencias profesionales. En A. Sebastián (2003) (coord.), Rodríguez, M.L., y Sánchez, M.F. *Orientación Profesional: Un proceso a lo largo de la vida*. Madrid: Dykinson, 255-297.

- Schutte, N., Malouff, J., Hall, L., Haggerty, D., Cooper, J., Golden, C., & Dornheim, L. (1998). Development and validation of measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25, 167-177.
- Vecina, M.L. (2006) Emociones Positivas. *Papeles del Psicólogo*, 27, 9-17.