

# Grado

## Trabajo Fin de Grado

**Curso 2015/2016**  
**Convocatoria septiembre**

Orientación: Experimental.

Título: Efectividad del “Club de Empleo” como estrategia de búsqueda de empleo del SERVEF: un estudio exploratorio.

Autor: Alexander Borroto

Tutor: Ángel Solanes Puchol

Elche, a 1 de septiembre de 2016

## Resumen

En el presente trabajo se realiza un análisis de la eficacia del programa "Club de Empleo" del SERVEF. El "Club de Empleo" es un programa de orientación laboral compuesto por una serie de talleres distribuidos en diferentes sesiones: "Herramientas para encontrar empleo", "Internet", "Autoempleo" y "Entrevistas de Selección". Los talleres se realizan una vez por semana en el mismo centro del SERVEF.

Se empleó un cuestionario denominado "Cuestionario de Búsqueda de Empleo" (SERVEF, en prensa) en la primera sesión del Club de Empleo y al cabo de las semanas en la última sesión a 17 desempleados. Los resultados indican que hay diferencias en diferentes factores tras haber recibido la formación en el Club de Empleo. También se hallaron diferencias entre factores considerando variables sociodemográficas como el sexo y la edad.

**Palabras clave:** Orientación laboral, empleabilidad, búsqueda de empleo, efectividad, Club de empleo.

## Abstract

In the present work it is made an analysis of the effectiveness of the program "Club de Empleo" of SERVEF. The "Club de Empleo" is a program of labor orientation composed of a series of workshops distributed in different sessions: Herramientas para encontrar trabajo", "Internet", "Autoempleo" and Entrevistas de selección". The workshops are held once a week in the same center of SERVEF.

It was used a questionnaire called Cuestionario de búsqueda de empleo" (SERVEF, in press) at the first meeting of the Club de Empleo and the place of the weeks in the last session to 17 unemployed. The results indicate that there are differences in different factors after having received training in the Club de Empleo. Differences were also found between factors considering socio-demographic variables such as sex and age.

**Keywords:** Workshop, counseling, employability, job search, effectiveness, "Employment club".

## MARCO TEÓRICO

### 1. ¿Qué es la orientación laboral?

En sus orígenes y hasta 1925, el concepto de orientación tiene como objetivo ajustar las características y capacidades de cada persona a los requerimientos de una profesión con el propósito de alcanzar el máximo rendimiento en el trabajo.

Como definición de Orientación Laboral, podemos decir que es un proceso de ayuda y acompañamiento en el desarrollo de competencias personales, sociales y laborales que sitúen a la persona en una posición favorable ante el empleo y posibiliten el acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo.

Tres elementos operan en la elección vocacional:

- a. Análisis individual. Profesional y sujeto analizan las capacidades, intereses y temperamento de éste.
- b. Análisis de la ocupación. El individuo estudia oportunidades ocupacionales, las exigencias y requisitos, y las perspectivas de empleo en varios campos laborales
- c. Comparación de los dos análisis anteriores. Orientador/a y orientado/a discuten y razonan las relaciones entre ambos tipos de datos para llegar a la opción profesional que más le interesa al individuo.

Como objetivos generales de la orientación laboral tenemos:

- La inserción y el mantenimiento de las personas en el mercado de trabajo en función de sus intereses y necesidades.
- Promoción y mejora profesional y con el desarrollo personal a través del ámbito socio laboral de los individuos.
- Es una actividad de ayuda, procesual, socializadora, educativa, individual y social e implica a toda la persona. El individuo es el principal agente de la intervención.

La Orientación tendrá que salir de los entornos educativos para ocuparse de los medios comunitarios y las empresas.

Los nuevos e importantes elementos que añade el modelo de orientación como desarrollo de la carrera pueden mencionarse los siguientes:

1. Sobre el proceso, añade el concepto de carrera que se desarrolla en un ciclo vital.
2. Los aspectos educativos y de elección de ocupación se complementan con aspectos ocupacionales más complejos (planificación de carrera, atención personal al empleado, planes de atención a desempleados(as) y aspectos "personales").

3. Sobre la metodología, se producen aportaciones sustanciales (mayor prevención, gran importancia del diagnóstico y atención individual, trabajo con grupos será relevante con técnicas propias).
4. La orientación como proceso concede a los procesos evaluativos una tremenda importancia.
5. La orientación se extiende más allá de los contextos educativos para llegar a adultos, medios comunitarios y a las organizaciones.
6. La orientación dentro del ciclo vital obliga a las y los profesionales de la orientación a buscar su identidad pero en relación y cooperación con otros profesionales

La orientación tiene tendencias actuales en la Unión Europea como es el caso de la orientación como un proceso continuo, es decir, no se concibe como algo periférico, supone un cambio en el modelo de actuación de los profesionales, individuo participativo, descentralización de los servicios de orientación, potenciación ámbito universitario y ámbitos comunitario y social en la orientación, mayor nivel de preocupación por niveles de calidad y uso de las TIC's en la orientación.

## **2. Servicio Valenciano de Empleo - SERVEF**

El servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF) es el organismo autónomo de la Generalitat Valenciana, de naturaleza administrativa, que tiene como objetivo favorecer la inserción laboral y el desarrollo profesional de los trabajadores, ofreciéndoles servicios y programas para incrementar sus posibilidades de incorporación en el mercado laboral y mejorar así su empleabilidad a lo largo de su vida profesional.

También, ayuda a las empresas, facilitándoles el contacto con los profesionales que más se adecuen a sus necesidades, potenciando la formación de sus trabajadores y favoreciendo el desarrollo empresarial.

El SERVEF pretende ser el referente principal en la gestión del empleo y la formación profesional de la Comunitat Valenciana, con servicio nacional y a nivel europeo.

Los órganos que han compuesto la estructura básica del SERVEF son:

- El Consejo General
- El Consejo de Dirección
- La Dirección General del SERVEF

Figura 1. Organigrama SERVEF



### **Resumen de programas de ayudas del SERVEF**

Cada programa tiene su distinto colectivo al que va dirigido. En primer lugar tenemos como colectivo beneficiario a los jóvenes:

- “Fomento del acceso al mercado laboral de los jóvenes menores de 30 años”, que consiste en incentivar la contratación por parte de las empresas privadas a los jóvenes, en todas sus modalidades de contratación.

- Otro colectivo es el de difícil inserción: “Creación o mantenimiento de las Unidades de apoyo a la actividad profesional”, que tiene como objetivo que los titulares de los CEE promuevan y faciliten la integración laboral de personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con grado de discapacidad igual o superior al 33% o con grado de discapacidad física o sensorial igual o superior al 65%.

- “Fomento de Empleo para personas con discapacidad” el cual promueve las ayudas a los Centro Especiales, para mantenimiento de trabajo ocupados por trabajadores con discapacidad:

- El fomento a la contratación de trabajadores con discapacidad por empresas ordinarias: cualquier empleador, incluidas, en el caso de ayudas a la contratación indefinida de trabajadores con discapacidad, las cooperativas de trabajo asociado que incorporen como socios a trabajadores con discapacidad.

- Programa para emprendedores llamado “Autónomos”, en el cual aprenden formarse como autónomos conociendo la información acerca de este tipo de empleo, sus ventajas y desventajas y tipos de ayudas y subvenciones del estado.
- Otro colectivo es el de desarrollo local, en el cual el programa “Prórroga subvención por la contratación de agentes de empleo y desarrollo local”, fomenta y llama a corporaciones locales o entidades vinculadas a estas que hubieran obtenido en el ejercicio anterior subvención para el mantenimiento del puesto de AEDL (Agente de Empleo y Desarrollo Local).
- Dentro de los Planes integrales de empleo, hay 3 modalidades: a) un programa para jóvenes menores de 30 años, fomentando el empleo a través de corporaciones locales, entidades dependientes o vinculadas a la materia de empleo de la Comunitat Valenciana; b) el programa para desempleados mayores de 45 años que tengan la condición de parado de larga duración, el cual es igual que la anterior modalidad para adaptándose a este público y la última modalidad c) es el de “desempleados con discapacidad” en el cual se busca fomentar a las entidades dependientes o sin ánimo de lucro que acrediten experiencia en la realización de procesos de inserción laboral de desempleados con discapacidad severa.
- Otro de los tantos programas de SERVEF es “Empresas de Inserción”, que trata sobre empresas que radican su actividad y sede social en la Comunitat Valenciana, y el SERVEF las califica como aptas para la contratación a trabajadores en situación o riesgo de exclusión social.
- El último programa va dirigido al Empleo Público de interés General y Social, en el cual el programa “Empleo Público” trata sobre las subvenciones en colaboración con las Corporaciones Locales (EMCORP o Programa de empleo público de interés social).

### **3. Programa búsqueda de empleo**

El SERVEF subvenciona la realización de acciones formativas correspondientes a los siguientes programas:

- **Programa de formación profesional para el empleo dirigido prioritariamente a los trabajadores desempleados.**
- **Programa de formación profesional para el empleo semipresencial**, siendo los destinatarios aquellas personas que se encuentren desempleadas e inscritas como demandantes en los Centro Servef de Empleo. Los trabajadores desempleados que cumplan el perfil requerido tendrán preferencia en la selección de los alumnos respecto de los trabajadores ocupados.

- El **Programa de taller de formación e inserción laboral** están dirigidas a personas desempleadas con dificultades de integración en el mercado de trabajo, a fin de proporcionarles la cualificación profesional para desempeñar una ocupación concreta y adecuada a las necesidades de las empresas por medio de una formación adaptada a sus características individuales.
- Las **Escuelas taller, casas de oficios**, están destinadas a las personas desempleadas e inscritas en los Centro SERVEF de Empleo, que en el momento de suscribir el contrato de formación, tengan menos de 25 años.
- Los **Talleres de Empleo** son proyectos de carácter temporal en los que el aprendizaje y la cualificación se alternan con el trabajo productivo en las actividades de interés público o social.
- Como último a destacar tenemos los **Planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados**. Al menos el 60% de los participantes en los planes de formación son trabajadores ocupados.

#### 4. Club de Empleo (CDE)

El Club de Empleo en su origen es un grupo de búsqueda de trabajo, compuesto por un máximo de 15 a 20 demandantes de empleo que, voluntariamente, se comprometen a llevar a cabo una búsqueda realmente activa relacionada con sus intereses profesionales y con apoyo del orientador. Las necesidades continúan siendo las mismas en la orientación para el empleo, pero con una conciencia de un cambio de paradigma para estos nuevos días.

El Club de Empleo está planteado no sólo desde el abordaje técnico de los aspectos relacionados con la búsqueda de empleo sino con el abordaje tanto de las cuestiones personales. Los objetivos del Club de Empleo son: a) cuantitativos (participantes logren un empleo, inicien una acción formativa o emprendan algo por sí mismo o en colaboración con otros) y b) cualitativos (maximizar la empleabilidad de los participantes del CDE a través de la puesta en valor y desarrollo de su potencial como seres humanos).

Está dirigido a todos los demandantes que quieran participar y sean finalmente admitido por los/as técnicos que van a impartir el CDE, una vez realizada la correspondiente entrevista de diagnóstico. Metodología: a) participantes: 15 a 20; b) duración: 4 a 6 semanas, c) periodicidad: 1 mañana cada semana en horario de 09:30h a 14:30h, y d) coordinado por el Orientador del taller. El Orientador tiene, entre otras, las siguientes funciones a destacar: coordinación y asesoramiento (coach) del grupo; monitor de los talleres SERVEF de orientación; participación de talleres, foros y conferencias relativas al empleo y la orientación; coordinación y puesta en común con otros orientadores internos y externos del

CDE y, por último, la investigación y puesta al día constante con las noticias internas del SERVEF así como con lo que ocurre en el campo del empleo y la orientación laboral y profesional con otros foros del mercado de trabajo. Todas las sesiones comienzan con un ejercicio introspectivo de *mindfulness*. Temas que se abarcan y elaboran a lo largo del CDE:

- Marca personal (venta de su propio currículum, es decir, aquello que saben hacer mejor y que más les gusta)
- Desarrollo de aspectos personales (actitud, compromiso que la persona está en condiciones de adquirir en relación con las metas profesionales que se propone)
- Mercado de trabajo (Consideración del mercado de trabajo, para qué sirve, motivar a aquellos con capacidad para el autoempleo así como analizar nuevos nichos de empleo en un mercado en constante cambio)
- Herramientas para la búsqueda de empleo (Basado en el material de trabajo del SERVEF y de fotos que se han visitado en Internet)
- Entrevista de selección (Sesión práctica y teórica para poder afrontar de una manera óptima una entrevista de selección)
- Internet I y II (páginas de la administración, buscadores de empleo, herramientas web, emprendimiento digital, portales de orientación, voluntariado) (Redes sociales, formación online, nuevas tecnologías/alfabetización Informática).

### **Objetivo**

Evaluar la eficacia del Club de Empleo en trabajadores desempleados que asistieron a un curso de formación en el SERVEF de Alicante.

### **MARCO EMPÍRICO**

#### **Hipótesis**

H1. Efectividad del Club de Empleo en los asistentes: se espera que haya diferencias significativas entre los datos obtenidos anteriormente al programa y los obtenidos con posterioridad a la implantación del programa

H2. Efectividad del Club de Empleo en Mujeres y Hombres: no se esperan diferencias por sexo



H3. Efectividad del Club de Empleo en grupos de edad Senior y Junior: no se esperan diferencias por edad

H4. Efectividad del Club de Empleo dependiendo del estado civil de los asistentes: no se esperan diferencias por estado civil

## **Método**

### **1. Participantes**

El número de participantes es de 17 asistentes. El porcentaje de hombres es de 29%. La media de edad de los participantes es de 37,24, siendo sus valores mínimos de 23 años y los máximos de 46 años. En cuanto al estado civil de los asistentes un 35,3% de solteros/as viviendo con padres, un 11,8% de casados, un 35,3% viviendo con pareja y un 17,6% divorciados/as o separados/as. La nacionalidad predominante es la española, habiendo únicamente 2 casos distintos, una mujer rusa y otra argentina.

El año en el que se recogió la muestra fue durante el curso 2015-2016. Por lo que se trata de un estudio longitudinal de 4 semanas de duración que recoge asistentes de un programa completo de sesiones del Club de Empleo de SERVEF (Servicio Valenciano de Empleo y Formación).

### **2. Instrumentos y variables**

La evaluación de la eficacia del Club de Empleo se realizó mediante el cuestionario de Búsqueda de Empleo (SERVEF, en prensa), que pretende recoger información sobre algunos aspectos importantes para tener mayor éxito en la tarea de buscar empleo. Este cuestionario es la herramienta de trabajo de todas las oficinas de SERVEF, acreditada por la universidad de Valencia como apto para su uso en las oficinas, pero aún en fase piloto. En este sentido, pese a que se ha solicitado a la Dirección Territorial del SERVEF en Valencia no podemos referenciarlo. Nos comentan que está en prensa la publicación de los datos estadísticos de la encuesta. Esta escala auto administrada está compuesta por 55 ítems distribuidos en siete factores que evalúan las siguientes competencias:

Factor I. *Objetivo Profesional* Tener claro que se puede ofrecer al mercado laboral, analizando conocimientos y habilidades laborales, también aclarando cuales son los objetivos y necesidades. Este factor está compuesto por los ítems: 2, 12, 23, 34, 44 y 49.

Factor II. *Disponibilidad para la formación.* La formación aumenta las posibilidades de encontrar trabajo. Adaptación al constante cambio del mercado laboral. Los ítems de este factor son: 3, 14, 24 y 36.

Factor III. *Disponibilidad para la ocupación*. Poner todos los medios al alcance y estar dispuesto a aceptar diversas condiciones laborales que permitirán el acceso a un número más grande de puestos de trabajo. Este factor está compuesto por los ítems: 5, 15, 26, 37 y 46.

Factor IV. *Conocimiento y uso de recursos de la información*. Disponer de la información que se necesita para la búsqueda de ocupación sobre el mercado laboral, las empresas y los recursos de la zona, abriendo nuevas oportunidades, ayudando a valorar las opciones y tomar las decisiones oportunas. Los siguientes ítems pertenecen a este factor: 6, 17, 28 y 39.

Factor V. *Técnicas de búsqueda de ocupación*. Buscar trabajo es una actividad compleja en la cual se ha de dedicar esfuerzo, poner en marcha ciertas habilidades y utilizar las herramientas adecuadas como currículum, contratos, cartas de presentación.... Este factor está formado por los ítems: 8, 18, 29, 41, 47, 51, 52, 54 y 55.

Factor VI. *Motivación por la ocupación*. De la actitud ante la búsqueda de ocupación dependerá del esfuerzo y la dedicación que se destine para encontrar trabajo. Este factor está formado por los ítems: 9, 20, 31, 42.

Factor VII. *Autoempleo*. Ventajas y desventajas acerca de ser autónomo o montar un propio negocio. Los ítems de este factor son: 11, 21 y 32.

Factor VIII. *Competencias*:

- a) Comunicación (Saber expresarse y escuchar). Ítems correspondientes: 4, 19, 33 y 45
- b) Responsabilidad (Implicarse y comprometerse). Ítems correspondientes: 7, 22, 35 y 48
- c) Adaptabilidad (cambios del entorno laboral y ante las nuevas exigencias del mercado). Ítems correspondientes: 10, 25, 38 y 50
- d) Trabajo en equipo (Colaborar y cooperar con otros compañeros). Ítems correspondientes: 13, 27, 40 y 53
- e) Iniciativa (Anticiparse a los posibles problemas e identificarlos). Ítems correspondientes: 16, 30, 43 y 56

También se recogió una serie de datos sociodemográficos para obtener más información acerca de los asistentes al Club de empleo, en todo momento anónimo. Esto se recogió mediante un cuestionario elaborado ad hoc con datos sociodemográficos y socio laborales: sexo, edad, nº de hijos, recursos económicos, nivel de estudios, nacionalidad, entre otros.

### 3. Procedimiento

El presente trabajo surge como iniciativa del tutor profesional dentro de la asignatura de Estancias Prácticas de la titulación de Psicología. La idea de evaluar la efectividad del programa formativo surge durante la realización de las prácticas obligatorias pre profesionales a propuesta del tutor profesional A través del SERVEF Isabel Católica Alicante, concretamente en un taller de este centro llamado Club de empleo, se procedió a primero preguntar a los orientadores y a la directora del centro si se podía realizar un estudio de carácter piloto-exploratorio, con el fin de averiguar la eficacia de este Club de empleo en sus asistentes. Usando un cuestionario que se proporciona a todas las personas que asisten a cualquier centro SERVEF, el cual se llama "Cuestionario de Búsqueda de Empleo". En la primera sesión, antes de comenzar, se repartió el cuestionario, con una breve explicación acerca de qué era el cuestionario, y que si no les importaba rellenarlo, sin mencionar el objetivo, para posteriormente seguir con normalidad la sesión del taller. Después de 5 semanas, en la última sesión, se volvió a impartir este cuestionario a los asistentes del mismo. En este momento una vez recogido el cuestionario, siempre anónimo, se les procedió a explicar la naturaleza de esta acción, para que así supiesen para que se quería información suya, aun siendo anónima. Junto con este cuestionario, en la última sesión también se repartió una hoja con el objetivo de recabar información y datos sociodemográficos acerca de los asistentes, siendo éste también anónimo.

Una vez recabada toda esta información se procedió a analizar los resultados a través del paquete estadístico IBM SPSS 21 usando también Excel primero para categorizar los datos en números y así poder introducirlos de una forma cómoda en el SPSS.

### 4. Análisis de datos

Los análisis se realizaron con Excel y con el paquete estadístico SPSS. 21. Los análisis realizados fueron descriptivos y pruebas "t", para analizar las diferencias entre grupos.

## Resultados

### 1. Estadísticos descriptivos

El número de **hijos** variaba entre 0, 1 o 2, con una edad comprendida entre 3 y 18 años con una media de 0,41 y una desviación típica de 0,61. El porcentaje de personas que tiene 0 hijos era del 64,7%, las personas con 1 hijo era de 29,4% y las personas con 2 era únicamente un 5,9% del total de los asistentes. La media de la edad de los hijos/as era de 3,06, siendo el mínimo 0 es decir ningún hijo y el máximo 18. El 64,7% de la edad de los hijos/as era 0, es decir, que estos asistentes no tenían hijos, luego la frecuencia de las demás edades era 1 siendo su porcentaje 5,9%. La media de los hijos/as que viven en casa

es de 0,41, siendo su mínimo 0 y su máximo 2, con un 64,7% de asistentes que no tienen hijos, un 29,4% de asistentes que tienen un hijo en casa viviendo, y habiendo solo un 5,9% con 2 hijos en casa viviendo.

Se recabó información acerca de **con quién vivían** los asistentes y dio lugar a una media de 1,88 con un mínimo de 1 y un máximo de 3, (1 vivo en pareja, 2 vive con sus padres/familia/amigos y 3 que viven solos), dando un porcentaje de 52% personas que vivían con su pareja, un 5,9% de personas que vivían con sus padres/familia/amigos y un 41,2% que vivían solos.

La **contribución económica** en este caso tenía una media de 2,76, (1 único/a responsable, 2 apporto alrededor de la mitad de los ingresos del hogar y 3 contribuyó con menos del 50% a los ingresos del hogar), arrojando un porcentaje de 29,4% de los asistentes como únicos responsables de la contribución económica a los ingresos del hogar, un 35,3% aportaban alrededor de la mitad de los ingresos del hogar y un 35,3% contribuían con menos del 50% a los ingresos del hogar.

Con un **número de personas con una dependencia de los ingresos** económicos de cada asistente, la media de esta variable sociodemográfica fue 1,76, siendo el mínimo 0 y el máximo 4. El 5,9% de los asistentes no tenía a ninguna persona dependiente de sus ingresos económicos, pero el 41,2% tenía a 1 persona dependiente económicamente, el 29,4% tenía a 2 personas, el 17,6% tenía a 3 personas y el 5,9% tenía a 4 personas dependiendo de su economía en casa.

En la variable **reparto de tareas en casa** y compras diarias, se obtuvo una media de 1,47 (siendo 1 Si y 2 comparto las tareas de casa con otros miembros de mi hogar). El porcentaje de personas que si eran responsables de estas tareas era de 52,9% y un 47,1% de personas compartían las tareas de casa con otros miembros de su hogar.

El **nivel de estudios** era predominante la licenciatura y el grado, arrojando una media de 4,18, siendo el mínimo 2 y el máximo 6, (entendiendo el 1 como graduado escolar, el 2 como bachillerato, 3 como diplomado/a, 4 licenciado/a-graduado/a, 5 postgrado y 6 otros). Esta variable arrojó un porcentaje de 5,9 en asistentes que habían solo cursado bachillerato, un 17,6% diplomados/as, un 47,1% licenciados/as-graduados/as, un 11,8% de los asistentes poseían un postgrado y un 17,6% habían estudiado otros estudios de tipo ciclos formativos y FP.

La media de la variable **¿Ha finalizado estos estudios?**, era 1,12 (siendo 1 si y 2 no), arrojando un porcentaje de 88,2% de los participantes si habían terminado sus estudios, pero un 11,8% no.

También se analizado durante **cuantos años habían estado los asistentes estudiando a tiempo completo**, y se obtuvo una media de 9 años, arrojando que un 5,9% habían estudiado 4 años, un 11,8% 6 años, un 5,9% 7 años, un 29,4% algunos habían estudiado 8

y otros 29,4% 10 años, y hubieron 3 casos de haber estudiado 12, 13 y 15 años, arrojando estos cada uno un 5,9% del total de asistentes.

## 2. Pruebas t

Se han analizado los factores correspondientes al test y al retest.

Tabla 1. Puntuaciones medias Pares de factores en test y retest y valor del estadístico t para muestras relacionadas (\* $p < .05$ )

| FACTORES     | Test - Retest | MEDIA | t     | Sig.  |
|--------------|---------------|-------|-------|-------|
| PAR Factor 1 | Test          | 19,11 | ,157  | ,163  |
|              | Retest        | 19,00 |       |       |
| PAR Factor 2 | Test          | 15,29 | -1,07 | ,004* |
|              | Retest        | 15,88 |       |       |
| PAR Factor 3 | Test          | 18,41 | -1,75 | ,720  |
|              | Retest        | 19,88 |       |       |
| PAR Factor 4 | Test          | 13,52 | -2,52 | ,129  |
|              | Retest        | 15,17 |       |       |
| PAR Factor 5 | Test          | 28,35 | -4,55 | ,026* |
|              | Retest        | 32,23 |       |       |
| PAR Factor 6 | Test          | 12,23 | -1,26 | ,002* |
|              | Retest        | 13,00 |       |       |
| PAR Factor 7 | Test          | 11,58 | -,226 | ,095  |
|              | Retest        | 11,70 |       |       |
| PAR Factor 8 | Test          | 64,64 | -1,60 | ,171  |
|              | Retest        | 68,64 |       |       |

Con el objetivo de analizar las diferencias en los 8 factores, ya mencionados, se ha realizado una prueba t para muestras relacionadas. Las puntuaciones medias junto con el estadístico de contraste y la significación se muestran en la tabla 1. Los resultados solo muestran diferencias significativas en disponibilidad para la formación, técnicas de búsqueda de empleo y motivación para la ocupación. Las diferencias indican que ha habido

una mejora en los factores mencionados. Los demás factores tienen una tendencia a mejorar después de ambas pruebas, aun no teniendo una significación estadística.

### **Sexo y diferencias**

Tabla 2. Puntuaciones medias Hombres – Mujeres en test y retest y valor del estadístico t para muestras independientes (\*p<.05)

| FACTORES | SEXO   | MEDIA(test) | MEDIA(retest) | t    | tR   | Sig. | SigR. |
|----------|--------|-------------|---------------|------|------|------|-------|
| FACTOR_1 | Hombre | 18,80       | 19,60         | -,33 | ,52  | ,203 | ,302  |
|          | Mujer  | 19,25       | 18,75         |      |      |      |       |
| FACTOR_2 | Hombre | 17,60       | 17,70         | 2,31 | 1,36 | ,117 | ,517  |
|          | Mujer  | 14,33       | 15,41         |      |      |      |       |
| FACTOR_3 | Hombre | 18,40       | 21,20         | -,01 | 1,36 | ,496 | ,886  |
|          | Mujer  | 18,41       | 19,33         |      |      |      |       |
| FACTOR_4 | Hombre | 13,00       | 15,80         | -,53 | ,72  | ,640 | ,058* |
|          | Mujer  | 13,75       | 14,91         |      |      |      |       |
| FACTOR_5 | Hombre | 29,60       | 35,00         | ,89  | 2,26 | ,453 | ,091  |
|          | Mujer  | 27,83       | 31,08         |      |      |      |       |
| FACTOR_6 | Hombre | 13,40       | 14,00         | 1,21 | ,75  | ,191 | ,234  |
|          | Mujer  | 11,75       | 12,58         |      |      |      |       |
| FACTOR_7 | Hombre | 12,20       | 13,40         | ,75  | 3,03 | ,519 | ,571  |
|          | Mujer  | 11,33       | 11,00         |      |      |      |       |
| FACTOR_8 | Hombre | 68,40       | 71,40         | 1,05 | ,86  | ,599 | ,509  |
|          | Mujer  | 63,08       | 67,50         |      |      |      |       |

Para analizar las diferencias entre hombres y mujeres se ha procedido a realizar una prueba t para grupos independientes. La variable sociodemográfica Sexo, con sus medias respectivas, estadísticos de contraste y significación están representadas en la tabla 2. Por lo que se puede observar no hay ninguna diferencia significativa estadísticamente, pero si una tendencia del hombre a obtener en el retest una puntuación más alta que la mujer, como se puede observar en la tabla 2, dando lugar a una mejora aun no siendo significativa por parte de los hombres frente a las mujeres.

### Edad, Senior, Junior y diferencias

Tabla 3. Puntuaciones medias Senior ( $\geq 40$ ) - Junior ( $< 40$ ) en test y retest y valor del estadístico t para muestras independientes (\* $p < .05$ )

| FACTORES | EDAD      | MEDIA(test) | MEDIA(retest) | t     | tR    | Sig.  | SigR. |
|----------|-----------|-------------|---------------|-------|-------|-------|-------|
| FACTOR_1 | $\geq 40$ | 20,00       | 18,25         | 1,44  | -,98  | ,395  | ,165  |
|          | $< 40$    | 18,33       | 19,66         |       |       |       |       |
| FACTOR_2 | $\geq 40$ | 14,87       | 16,25         | -,53  | ,62   | ,165  | ,159  |
|          | $< 40$    | 15,66       | 15,55         |       |       |       |       |
| FACTOR_3 | $\geq 40$ | 18,00       | 19,87         | -,63  | -,01  | ,792  | ,045  |
|          | $< 40$    | 18,77       | 19,88         |       |       |       |       |
| FACTOR_4 | $\geq 40$ | 13,62       | 16,12         | ,14*  | 1,74  | ,310  | ,796  |
|          | $< 40$    | 13,44       | 14,33         |       |       |       |       |
| FACTOR_5 | $\geq 40$ | 28,12       | 32,37         | -,23  | ,14   | ,128  | ,884  |
|          | $< 40$    | 28,55       | 32,11         |       |       |       |       |
| FACTOR_6 | $\geq 40$ | 11,37       | 12,00         | -1,32 | -1,13 | ,152  | ,068  |
|          | $< 40$    | 13,00       | 13,88         |       |       |       |       |
| FACTOR_7 | $\geq 40$ | 11,25       | 11,87         | -,60  | ,34   | ,005* | ,056  |
|          | $< 40$    | 11,88       | 11,55         |       |       |       |       |
| FACTOR_8 | $\geq 40$ | 64,62       | 67,62         | -,00  | -,46  | ,135  | ,306  |
|          | $< 40$    | 64,66       | 69,55         |       |       |       |       |

Con el objetivo de analizar las diferencias existentes en éstos dos grupos de edades, se ha realizado una prueba t para grupos independientes. Las puntuaciones medias de cada grupo de edad, quedan reflejadas en la tabla 3. Los resultados muestran una diferencia significativa en el factor Autoempleo, y observando las medias obtenidas en el retest de ambos grupos, el grupo Senior ha tenido una mejora más significativa en este factor. En los demás factores no se muestran diferencias significativas, pero si tendencias a mejorar.

Podemos observar que el grupo Senior ha tenido una tendencia a obtener mejor puntuación, con respecto al grupo Junior, en disponibilidad para la formación, conocimiento y uso de recursos de la información, técnicas de búsqueda de ocupación, autoempleo.

Por otro lado el grupo Junior, ha tendido a obtener mejor puntuación en los factores objetivo profesional, motivación por la ocupación y competencias, frente al grupo Senior.

Únicamente en el factor disponibilidad para la ocupación, podemos ver que después de realizar ambas pruebas, tanto el grupo Senior como el grupo Junior, en el retest, han obtenido una puntuación media muy parecida, por no decir idéntica.

### **Estado civil y diferencias**

*Tabla 4.* Puntuaciones medias Estado Civil en test y retest y valor del estadístico t para muestras independientes (\* $p < .05$ )

| FACTORES | ESTADO CIVIL              | MEDIA(test) | MEDIA(retest) | t    | tR    | Sig.  | SigR. |
|----------|---------------------------|-------------|---------------|------|-------|-------|-------|
| FACTOR_1 | Casado/a                  | 20,00       | 16,00         | -,33 | -2,04 | ,469  | ,724  |
|          | Divorciado/a o Separado/a | 20,66       | 18,33         |      |       |       |       |
| FACTOR_2 | Casado/a                  | 16,00       | 17,00         | ,93  | ,711  | ,196  | ,184  |
|          | Divorciado/a o Separado/a | 13,66       | 15,66         |      |       |       |       |
| FACTOR_3 | Casado/a                  | 19,00       | 21,50         | ,37  | 3,02  | ,080  | ,268  |
|          | Divorciado/a o Separado/a | 17,66       | 18,66         |      |       |       |       |
| FACTOR_4 | Casado/a                  | 15,00       | 18,50         | ,15  | 1,80  | ,053* | ,724  |
|          | Divorciado/a o Separado/a | 14,66       | 15,00         |      |       |       |       |
| FACTOR_5 | Casado/a                  | 30,00       | 35,50         | ,64  | 1,49  | ,159  | ,297  |
|          | Divorciado/a o Separado/a | 27,66       | 31,00         |      |       |       |       |
| FACTOR_6 | Casado/a                  | 11,00       | 10,50         | ,00  | -1,37 | ,092  | ,195  |
|          | Divorciado/a o Separado/a | 11,00       | 13,66         |      |       |       |       |
| FACTOR_7 | Casado/a                  | 11,50       | 12,50         | ,37  | ,69   | ,148  | ,323  |
|          | Divorciado/a o Separado/a | 11,00       | 11,66         |      |       |       |       |
| FACTOR_8 | Casado/a                  | 67,00       | 73,50         | ,13  | 1,66  | ,084  | ,195  |
|          | Divorciado/a o Separado/a | 65,66       | 62,00         |      |       |       |       |

A la hora de analizar las diferencias entre los distintos estados civiles, se realizó una prueba t student para muestras independientes. Los resultados obtenidos se pueden ver reflejados en la tabla 4. Se puede observar que en el test, el factor conocimiento y uso de recursos de la información, hubieron diferencias significativas, ya que la significación llamaba la atención. Pero después en el retest ya no hubo diferencias significativas en este factor.

En los demás factores, después de realizar ambas pruebas, tanto test como retest, no se obtuvieron diferencias significativas estadísticamente hablando. Pero si podemos decir que



ha habido un predominio, por parte del grupo casado, con una gran tendencia a mejora respecto al otro grupo en los factores: disponibilidad para la formación, disponibilidad para la ocupación, conocimiento y uso de los recursos de la información, técnicas de búsqueda de empleo, autoempleo y competencias. Y en los factores objetivo profesional y motivación por la ocupación el grupo divorciado/a o separado/a ha obtenido una tendencia de mejora mayor que el otro grupo después de realizar ambas pruebas.

## **Discusión y Conclusiones**

### **1. Discusión**

Después de analizar los resultados obtenidos, se puede afirmar en un primer momento que han surgido datos que corroboran los reflejados por los expertos consultados en la revisión bibliográfica. Sin embargo, se han extraído otros resultados que distan de las ideas reflejadas en el marco teórico. A través de este apartado se busca realizar un contraste entre la justificación teórica mostrada en este trabajo y los resultados obtenidos.

Las diferencias significativas obtenidas en los rangos de edad, ha reflejado que el grupo Senior, es decir, las personas mayores de 40 años, han mostrado una inclinación favorable hacia el Autoempleo, y esto se puede corroborar con lo que dijo Lefrancois (2001), siendo a partir de los 40 años cuando aparecen señales de envejecimiento, una pérdida gradual de energía, elasticidad, fuerza y resistencia. Esto se podría relacionar con una búsqueda de nuevas fuentes de gratificación como podría ser el interés por la rama del Autoempleo en el mercado laboral. Según Erikson (1993), la etapa de los 40 años se puede definir como generatividad vs estancamiento. La generatividad alude a productividad que puede expresarse en el trabajo, que se contrasta con el estancamiento, y es a partir de los 40 años, como bien ha dicho Lefrancois (2001), aparecen síntomas y señales de envejecimiento y un miedo a no ser productivo y estancarse en el mercado laboral, y esto puede traducirse en un mayor interés por el mundo del "freelance". Como apoyo a este resultado obtenido, se menciona las etapas de carrera propuestas por Super y colaboradores (1957, 1977, 1984). La etapa de Establecimiento (25-44 años) tiene otra sub-etapa, siendo la estabilización (31-44 años), ya que Super hace referencia a que estos son los años más creativos, y esto se puede relacionar con el interés por el Autoempleo y su fomento. También cabe mencionar una de las teorías sobre creación de empresas en la que se describe como el principal motivo de la creación de empresas es la escasez de alternativas de obtención de empleo, y volvemos a los que dijo Lefrancois (2001), el factor edad influye de forma negativa a la hora de intentar conseguir empleo, ya que el

envejecimiento está presente, y esto a la hora de contratar a una persona también influye, sintiéndose forzado a nuestro grupo Senior a crear una empresa, debido a las negativas perspectivas laborales, tales como el alto desempleo existente, el envejecimiento y la falta de oportunidades laborales a este grupo en concreto.

Nuestro estudio no refleja diferencias significativas entre hombres y mujeres, pero sí una tendencia de los hombres a mejor al factor Autoempleo, pero la diferencia sigue siendo muy poco significativa, demostrando en algunos estudios ya que entre hombres y mujeres no hay muchas diferencias a la hora de intentar emprender o crear, según López-Fernández, Romero-Fernández y Carrión (2012), en su estudio, *Motivaciones para emprender: Un análisis de diferencias entre hombres y mujeres*, en el que decían que las variables a destacar en este tipo de empleo, el Autoempleo ,eran la imposibilidad o dificultad de encontrar otro empleo en el mercado de trabajo siendo igual para hombres y mujeres y la tradición familiar.

Un análisis realizado por Schimid et al, (2002: 145-152), señala que las mujeres beneficiarias de un programa de asesoramiento en la creación de empresas para colectivos parados, es decir, fomento del Autoempleo, tienen un 40% más de probabilidades de crear su propia empresa que los varones y no hubo diferencias significativas por niveles de estudios previos de los usuarios en relación a la constitución de negocios. El 60% de los usuarios se constituyeron en trabajadores por cuenta propia. Estos datos difieren de los resultados obtenidos por nuestro estudio, ya que las diferencias entre hombres y mujeres en el factor Autoempleo, no mostraba diferencias significativas, pero sí una tendencia a obtener mayor puntuación en el factor Autoempleo para el grupo de los hombres. Como dato a incluir, según Martín-Castro (2015), los hombres son un grupo relativamente homogéneo que responde antes los cambios de la situación económica mientras que las mujeres son un grupo heterogéneo cuyo comportamiento se ve ligado a características personales como son la edad, el nivel de estudios, estado civil etc.

Otro de los factores a destacar ha sido el conocimientos y uso de los recursos de la información obteniendo nuestro estudio diferencias significativas en el grupo del estado civil observándose una mejora y superioridad en el grupo de los casados a la hora de poseer conocimientos y manejar información acerca del empleo y el mercado de trabajo.

Al contrario que el estudio de Osorno del Rosal (2003), nuestros resultados sí que mostraban una diferencia significativa entre el grupo de casados y el grupo divorciados/as o solteros/as en el factor de conocimiento y uso de la información, entrando dentro de este factor la búsqueda de empleo.

En líneas generales, la hipótesis 1, concretamente, la efectividad del Club de Empleo en los asistentes y la espera que hayan diferencias significativas entre los datos obtenidos anteriormente al programa y los obtenidos con posterioridad a la implantación del programa, y se puede decir que sí que se confirma, ya que los resultados obtenidos en la mayoría de factores de preguntas del test y del retest, son favorables, con una tendencia a mejorar.

La hipótesis 2, efectividad del Club de Empleo entre mujeres y hombres y la espera de que no haya diferencias se ha tomado ya que no ha habido diferencias significativas entre ellos. En líneas generales la mejora ha predominado en las medias de los hombres en los factores: disponibilidad para la formación, técnicas de búsqueda de empleo, motivación para la ocupación, autoempleo y competencias.

La hipótesis 3, que hace referencia a la efectividad del Club de Empleo en personas por debajo de los 40 años y personas por encima de los 40 años y la espera de no diferencias entre ellas. Esta hipótesis no se cumple puesto que hay diferencias significativas entre ellos en el factor Autoempleo. En líneas generales hay una mayor mejora por parte del grupo Junior en los factores: objetivo profesional, disponibilidad para la ocupación, motivación por la ocupación y competencias. Por el contrario, la mejora en el grupo Senior frente al grupo Junior se ha producido en los factores de disponibilidad para la formación, conocimiento y uso de recursos de la información, técnicas de búsqueda de ocupación y Autoempleo. Por tanto, se rechaza la hipótesis 3.

Por último, la hipótesis 4 sobre la efectividad del Club de Empleo en los distintos tipos de estado civil de los asistentes y la espera de no diferencias entre ambos grupos. No se cumple la hipótesis puesto que hemos hallado diferencias significativas en el factor Conocimiento y uso de recursos de la información. Los demás factores han tenido grandes mejoras en el grupo casado/a frente al otro estado civil. Se puede decir que la efectividad del Club de Empleo ha sido mayor en el grupo casado/a frente al grupo de sujetos sin pareja puesto que las medias han sido mayores en este grupo, aun no habiéndose encontrado diferencias significativas.

## **2. Conclusiones**

1. El Club de Empleo ha sido eficaz en los siguientes factores: disponibilidad para la formación, técnicas para la búsqueda de ocupación, motivación por la ocupación y se constata también una tendencia a la mejora en todos los demás factores.
2. No hay diferencias significativas entre hombres y mujeres tras la aplicación del Club de Empleo a ambos. No obstante, los hombres han obtenido mejor resultado en la mayoría

de factores, únicamente en el factor objetivo profesional obtuvieron mejor puntuaciones las mujeres.

3. El grupo Senior ha sido más eficaz en las dimensiones de: disponibilidad para la formación, conocimiento y uso de recursos de la información, técnicas de búsqueda de ocupación, autoempleo, mientras que en el grupo Junior ha tenido tendencias a ser más eficaz en los factores objetivo profesional, motivación por la ocupación y competencias.
4. El estado civil ha tenido una cierta importancia, ya que se han obtenido resultados significativos y la mayoría de ellos han sido a favor del grupo casado/a frente al divorciado/a o separado/a, dando lugar a una efectividad mucho más clara en el grupo casado/a que en el otro grupo.

### **Limitación del estudio y perspectivas de futuro**

Como limitación del estudio, podemos decir el abandono de asistentes en medio de las sesiones o su falta de continuidad reduciendo la muestra. Y el escaso número de personas que han participado en este estudio exploratorio, siendo únicamente 17.

Como debilidad, cabe mencionar el uso del cuestionario "Cuestionario de Búsqueda de Empleo", el cual aún está en fase de creación para dentro de un futuro próximo. El cuestionario utilizado que aún está en fase de consolidación, estando creado y aprobado por la Universidad de Valencia y usado en todos los SERVEF de la Comunidad Valenciana, pero no publicado aún. En este sentido, no podemos aportar datos sobre la fiabilidad y validez del mismo, ya que no ha sido publicado todavía.

El Club de Empleo es un taller de formación que solo se imparte, por el momento en la oficina SERVEF Isabel La Católica, teniendo ya ideas y asomándose también en el pueblo de Silla, Valencia, esto puede ser una limitación también ya que no hay tantos Clubs de Empleo para contrastar estos resultados y la información obtenida. La experimentalidad del Club de Empleo, que tan sólo se ha utilizado por el momento en la mencionada oficina de Alicante, hace que tampoco tengamos una muestra amplia que nos permita obtener unos resultados más fiables.

En cuanto se difunda por todas las oficinas del SERVEF el programa Club de Empleo se plantean diversas investigaciones a realizar: efectividad del Club de Empleo con una muestra representativa, diferencias de género en la implantación del programa, diferencias en el estado civil de los asistentes a la hora de recibir formación, entre otras.

Por último, como fortaleza de este estudio, podemos mencionar que es un estudio exploratorio y es el primero que se realiza, para ver si el taller de formación Club de Empleo cumple una función y es efectivo en todos sus ámbitos.

## Referencias

- Alonso, M. J. y Galve, C. (2008). *Dinamismo empresarial y autoempleo. Una comparativa a nivel europeo*. *Proyecto Social: Revista de relaciones laborales*, 12(12), 17-40
- Alonso-Ramos, E. (2007). La eficacia de los programas de autoempleo. RIPS. *Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas*, 6, 81-95.
- Berenice Y., Cortés, C., Izar, J. M., y Ávila Acosta, R. (2016). *Los sistemas de gestión, las tecnologías de la información y comunicación y la competitiva de las pymes*. Investigación y Ciencia. México: ACACIA
- Corominas, E. y Isus, S. (1998). Transiciones y Orientación, *Revista de Investigación Educativa*, 16(2), 155-184
- Engler, B. (1999) *Introducción a las teorías de la personalidad*. México: McGraw Hill
- Erikson, E. (1993). *El ciclo vital completado*. México: Paidós
- Escobedo, J. (2016). *Club de Empleo*. Alicante: SERVEF
- Juan Pablo González Gómez. (2003). *Orientación Profesional*. Alicante: Club Universitario
- Lefrançois, G.R. (2001). *El ciclo de la vida*. México: S.A. Ediciones Paraninfo.
- López - Fernández, M., Romero - Fernández, P. M., y Díaz Carrión, R. (2012). *Motivaciones para emprender: Un análisis de diferencias entre hombres y mujeres*. Cádiz: Universidad de Cádiz
- Martín Castro. R. (2015). *Un estudio del autoempleo en España: una perspectiva microeconómica y macroeconómica*. Valladolid: Universidad de Valladolid. Tomado el 31 de julio de 2016 desde <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/13832/1/TFG-N.287.pdf>
- Martínez - Uribe, P. y Estaun, S. (2004). *Perspectiva temporal futura y satisfacción con la vida a lo largo del ciclo vital*. Tomado el 13/7/16 desde <http://ddd.uab.cat/pub/tesis/2004/tdx-0702104-150840/pmu1de1.pdf>
- Ministerio de trabajo y seguridad social. (1995). *Anuario de estadísticas laborales y Boletín de estadísticas laborales*. Tomado el 13/7/16 desde [http://api.eoi.es/api\\_v1\\_dev.php/fedora/asset/eoi:78053/componente78051.pdf](http://api.eoi.es/api_v1_dev.php/fedora/asset/eoi:78053/componente78051.pdf)
- Osorno del Rosal, M. P. (2003). *La búsqueda de empleo en los ocupados: intensidad y motivos*. *Estudios de la economía aplicada*, 21(1), 151-174
- Prieto, A y Martínez, M. (2004). *Sistemas de información en las organizaciones: Una*

*alternativa para mejorar la productividad gerencial en las pequeñas y medianas empresas.* Revista de Ciencias Sociales X(2), 322-337. Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela.

Repetto, E. (2002). *La Orientación para el desarrollo profesional a lo largo de la vida:* Tomado el 13/7/16 desde <http://www.redes-cepalcala.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/ORIENTACION/LA%20ORIENTACION%20PARA%20EL%20DESARROLLO%20PROFESIONAL.pdf>

Repetto, E. (2003). *Intervenciones psicopedagógicas para el desarrollo del aprendizaje, de la carrera y de la persona.* Madrid, UNED.

Schmid, G., O'Reilly, J. y Schömann, K. (2002). *International handbook of labor market policy and evaluation.* Camberley Surrey: Edward Elgar Publishing.

SERVEF (2010). *Guía de formación para el Empleo.* Valencia: Generalitat Valenciana - SERVEF

SERVEF (2012). *Memoria SERVEF.* Valencia: Generalitat Valenciana - SERVEF

SERVEF (2012). *Modulo I, Guía de Orientación Laboral.* Valencia: Generalitat Valenciana - SERVEF

SERVEF (2013). *Memoria SERVEF.* Valencia: Generalitat Valenciana - SERVEF

SERVEF (en prensa). *Cuestionario de Búsqueda de Empleo.* Valencia: Dirección General de Organización Administrativa y Procedimiento.