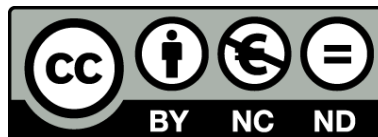




UNIVERSITAT DE
BARCELONA

El mercat de treball de les persones llicenciades en Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport a Catalunya

Marta Pérez Villalba



Aquesta tesi doctoral està subjecta a la llicència **Reconeixement- NoComercial – SenseObraDerivada 3.0. Espanya de Creative Commons.**

Esta tesis doctoral está sujeta a la licencia **Reconocimiento - NoComercial – SinObraDerivada 3.0. España de Creative Commons.**

This doctoral thesis is licensed under the **Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0. Spain License.**

Tesi Doctoral

El mercat de treball de les persones llicenciades en Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport a Catalunya

Marta Pérez Villalba
2015



Universitat de Barcelona

Facultat d'Educació

Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya

Centre de Barcelona

Programa de Doctorat EEES

Activitat Física, Educació Física i Esport

El mercat de treball de les persones llicenciades en Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport a Catalunya

Tesi doctoral presentada per:

Marta Pérez Villalba

Dirigida i tutoritzada per:

Dra. Anna Vilanova Soler

Per optar al títol de:

Doctora per la Universitat de Barcelona

Barcelona, 2015

Als meus pares, pel recolzament incondicional que sempre m'han brindat.

A l'Anna, l'Emilio i la Xènia, i als meus avis, tiets i cosins, per formar part de la meva vida.

A l'Antonio, per la nova etapa que comença.

AGRAÏMENTS

La present tesi ha requerit una gran inversió de temps i d'esforços per part meva, inversió que de bon grat he realitzat, ja que la recerca és una activitat que m'agrada i des del principi he concebut la tesi com un repte personal i professional. Aquest desafiament no l'hagués pogut superar sense el suport de diverses persones i organitzacions que, de diferent manera i a diferents nivells, han contribuït al fet que pogués dur a terme aquest treball. A totes elles, els agraeixo el seu ajut i els dedico la tesi des d'aquestes línies.

Als professionals que han fet possible aquesta tesi:

- A la doctora Anna Vilanova, la meva directora de tesi, per acompanyar-me durant tot aquest camí. Un trajecte que no va iniciar-se amb aquesta tesi, sinó quan vaig treballar amb ella com a alumna col·laboradora en la seva recerca, experiència que em va servir d'inspiració.
- A la doctora Núria Puig, per creure en mi des del principi, des que em va veure indecisa davant del panell d'anuncis de l'INEFC de Barcelona en el qual s'oferien beques de recerca per a l'alumnat i em va animar a presentar-m'hi.
- A la doctora Susanna Soler, per les seves aportacions sobre la història de l'Educació Física i l'INEFC, i per la seva permanent predisposició per ajudar-me.
- Al doctor Andreu Camps, per impulsar la recerca conjuntament amb la doctora Núria Puig.
- A la Laia Muñoz i a la Pedrona Serra, pel seu suport des de l'Observatori Català de l'Esport.
- Al doctor Josep Maria Aragay, per compartir els seus coneixements estadístics.

A les institucions que han donat suport:

- A l'INEFC, per donar-me l'oportunitat de cursar els estudis en CAFE, i posteriorment, el doctorat.
- A l'Observatori Català de l'Esport, tant per formar-me durant el meu període com a becària, com per impulsar aquest estudi.
- A la Diputació de Barcelona, per invertir en estudis que contribueixen a millorar el sistema esportiu, entre els quals es troba el present estudi. I, en especial, a l'Anna Lluç, professional amb la qual he tingut el plaer de col·laborar en diversos projectes.
- Al Col·legi de Llicenciats en Educació Física i Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport de Catalunya (COLEFC), pel suport durant el treball de camp i per treballar en defensa del col·lectiu de persones llicenciades en CAFE.
- A les universitats que han fet possible aquest estudi, a l'INEFC-Barcelona i l'INEFC-Lleida, a la Facultat de Ciències de l'Educació i de l'Esport de Blanquerna i a la Facultat d'Educació, Traducció i Ciències Humanes de la Universitat de Vic. De la mateixa

manera, a les persones que han fet d'interlocutores: al Xavi Coll, al Jaume Bantulà, a l'Eduard Comerma i a l'Òscar Farrús.

- Al Grup d'Investigació Social i Educativa de l'Activitat Física i de l'Esport (GISEAFE) de l'INEFC i a tots els que en formen part.
- A la Federació Internacional d'Educació Física de Catalunya i a l'Associació Catalana de Gestors Esportius per col·laborar en la fase de treball de camp.

A la gran família de l'INEFC, per formar-me com a professional i com a persona, per fer-me sentir com a casa, per fer-me viure uns anys que considero dels millors de la meua vida i per permetre'm descobrir persones tan increïbles com el Sergi, la Mercè i la Cristina.

Als membres de la consultoria Itik i al seu fundador, en Jordi Viñas, ja que és on vaig començar la meua carrera. Els agraeixo els sis anys durant els quals hi vaig treballar i hi vaig créixer professionalment. I, en especial, a les meues companyes de feina: la Jana, la Cristina, la Vinyet i la Sílvia, pels bons moments viscuts.

A les persones que han fet possible la meua experiència a l'Aràbia Saudita treballant per al Programa Nacional d'Esport Escolar del Ministeri d'Educació i, en especial, a l'Almamoun Alshingiti, qui em va brindar aquesta oportunitat.

Als amics i a les amigues de sempre, la Míriam, l'Esther, el Francisco, l'Anna, la Maria i la Saida, amb els quals he compartit cadascuna de les etapes de la meua vida. A les persones que han entrat recentment a la meua vida però que a l'Aràbia s'han convertit en la meua segona família, perquè, encara que cadascú tornarà al seu país, sempre romandran al meu cor: la Carolina, el Diego, el Basheer, el Faisal, el Carlos i l'Inas.

A la meua família i a la meua parella, per estar amb mi en tot moment, ja sigui a Barcelona o a 7.000 quilòmetres de distància.

A totes les persones amb les quals m'he creuat a la vida i que, d'alguna manera, han contribuït a la meua evolució com a ésser humà i com a professional.

Finalment, aquesta tesi va dedicada a la totalitat de les persones llicenciades en CAFE, per la seva passió per l'esport traduïda en vocació, per la seva lluita diària per construir un sector esportiu fort i professional, i per la seva gran aportació al món de l'activitat física i de l'esport.

RESUM

La present tesi doctoral estudia les condicions del mercat de treball de les persones llicenciades en Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport (CAFE) per les universitats catalanes així com la influència que les seves biografies personals exerceixen sobre aquestes condicions. El mercat de treball de l'esport ha evolucionat de manera paral·lela al desenvolupament de la pràctica esportiva i a l'estatus de producte de consum que aquesta ha adquirit. A mesura que les manifestacions esportives s'han anat diversificant (ensenyament, competició, recreació, etc.), han anat requerint professionals formats, entre els quals es troba el col·lectiu de persones llicenciades en CAFE. S'ha estimat important conèixer els diferents àmbits de feina en els quals treballen aquests professionals per tal de descobrir els jaciments que ofereixen oportunitats laborals a les noves promocions, així com de disposar d'informació que serveixi de base per a la millora dels plans d'estudis i per al desenvolupament de polítiques públiques encaminades a la protecció dels practicants i dels professionals que ofereixen aquests serveis.

Les dues preguntes inicials plantejades com a punt de partida de la tesi i que han servit de fil conductor són les següents: 1) Quina és la situació actual del mercat de treball de les persones llicenciades en Educació Física i Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport a Catalunya que exerceixen dins l'àmbit de l'activitat física i de l'esport?; 2) Com afecten les biografies personals a les condicions laborals?

Per tal de donar resposta a les preguntes plantejades, s'ha configurat un marc teòric basat en quatre dimensions: 1) Condicions laborals; 2) Processos d'inserció professional; 3) Satisfacció laboral; i 4) Factors biogràfics. Entorn d'aquestes s'ha elaborat l'instrument de recollida de dades: l'enquesta. Mitjançant una plataforma en línia pensada *ad hoc* per a l'administració de l'enquesta, s'ha recollit una mostra representativa de l'univers (8.376 persones llicenciades en CAFE per les universitats catalanes) formada per 1.000 persones. Les dades s'han tractat amb el programa estadístic SPSS en la versió 20.0 fent servir un mètode d'anàlisi per freqüències i un de descriptiu.

Els resultats obtinguts proporcionen la fotografia d'un mercat de treball obert i dinàmic que ofereix diferents condicions de feina en funció de cada jaciment. L'anàlisi per grups de promocions deixa entreveure quins són els jaciments que actualment es troben saturats i quins són els que tenen un major potencial per absorbir les noves promocions de persones titulades en CAFE. S'observa el fenomen de la multiocupació, sobretot entre les promocions més joves, que són les que disposen de pitjors condicions de feina, i no tant per un empitjorament del mercat com per la manca d'experiència i d'acreditacions que els donin accés a posicions més ben retribuïdes. Per aquest motiu, la formació en estudis que complementin els de CAFE ha esdevingut una necessitat davant un mercat cada cop més competitiu i es postula com una de les principals estratègies per a la millora de l'ocupabilitat.

Per concloure, es presenten les possibles implicacions pràctiques de la tesi, atès que la temàtica ha estat escollida amb l'objectiu d'aportar un coneixement que ajudi a millorar el mercat de treball de l'esport. Així mateix, s'exposen les limitacions de l'estudi realitzat així com el ventall de possibles línies de recerca que podrien donar continuïtat a la present tesi.

ABSTRACT

This thesis studies the conditions of the labor market of the university graduates in Physical Activity and Sport Science from Catalan universities, as well as the impact of personal biographies. The sport labor market has developed in line with the evolving practice of physical activity. As the different sport expressions have been diversifying (education, competition, recreation, etc.), these have required professionals, among which are the graduates in Physical Activity and Sport Science. It has been considered important to know the different work fields where these professionals work with the aim to identify those that could offer job opportunities to the latest promotions. Likewise, to have information to improve the university curricula, and to develop public policies for practitioners' protection as well as the professionals who provide the service.

In order to answer the issues raised in this thesis, a framework based on four areas was designed: 1) working conditions, 2) professional insertion process, 3) job satisfaction, and 4) personal biographies. These served to build the content and structure of the questionnaire. Through an online platform that allocated the questionnaire, a representative sample of the universe (8.376 graduates) was collected (1.000 graduates).

The obtained results provide a picture of an open and dynamic sport labor market that offers different working conditions depending on the field. The graduates promotions analysis allows to identify which ones of the sport fields are saturated and which ones have the greatest potential to absorb the new graduates' promotions. The multi-employment phenomena have been raised, especially among the youngest promotions which have the worst working conditions, not so much as a result of labor market deterioration, but rather as a result of lack of experience and credentials that provide them access to better paid positions. For this reason, further education to the bachelor degree in Physical Activity and Sport Science has become a defensive expenditure necessary in view of a market increasingly demanding and competitive, and it is postulated as one of the main strategies for improving employability.

SUMARI

1. Presentació	5
1.1. Estructura del document	7
2. Justificació de la temàtica escollida	9
3. Estat de la qüestió	13
3.1. Teories sobre el mercat de treball	14
3.1.1. Corrent neoclàssic	14
3.1.2. Corrent neokeynesià	18
3.1.3. Corrent marxista	19
3.1.4. Corrent institucionalista	20
3.1.5. Nous corrents: el capital relacional	24
3.1.6. Enfocaments des de la perspectiva del gènere	27
3.1.7. Recapitulació	30
3.2. El mercat de treball a Espanya i a Catalunya	32
3.2.1. Evolució i legislació	32
3.2.2. Efectes de la crisi econòmica	36
3.2.3. Inserció laboral	39
3.2.4. Estudis existents sobre el mercat de treball	42
3.2.5. Recapitulació	48
3.3. El mercat de treball de l'esport	48
3.3.1. La demanda esportiva	49
3.3.2. El pes de l'esport	51
3.3.3. Les condicions del mercat de treball per al col·lectiu de llicenciats en CAFE	53
3.3.4. Recapitulació	65
3.4. Qualitat i satisfacció laboral	66
3.4.1. Recapitulació	68
3.5. Les professions i les titulacions de l'esport	69
3.5.1. Regulació de les professions i les titulacions esportives	71
3.5.2. Formació en Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport	75
3.5.3. Recapitulació	80
3.6. Recapitulació	82
4. Plantejament teòric	83
4.1. Marc teòric	83
4.2. Delimitació de l'objecte teòric	88
5. Mètode	93
5.1. L'elecció del mètode: l'enquesta	93
5.1.1. La formulació de les preguntes	94
5.1.2. L'administració del qüestionari	96
5.1.3. El pretest	97

5.2.	La mostra	97
5.2.1.	<i>L'univers d'estudi</i>	98
5.2.2.	<i>La mostra proposada</i>	99
5.3.	El treball de camp	100
5.4.	Mostra recollida i depuració de la base de dades	100
5.5.	L'anàlisi de dades	102
5.6.	L'ètica en la investigació	103
5.7.	Fitxa de la recerca	104
6.	Anàlisi dels resultats	105
6.1.	Condicions laborals	105
6.1.1.	<i>Àmbits d'inserció i multiocupació</i>	105
6.1.2.	<i>Condicions generals</i>	110
6.1.3.	<i>Característiques dels principals jaciments de treball</i>	116
6.1.3.1.	Docència	116
6.1.3.2.	Gestió	121
6.1.3.3.	Entrenament	126
6.1.3.4.	Manteniment i salut	130
6.1.3.5.	Esport extraescolar	133
6.1.3.6.	Recapitulació	136
6.2.	Processos d'inserció professional	137
6.2.1.	<i>La primera feina</i>	138
6.2.2.	<i>Formació complementària</i>	141
6.2.3.	<i>Idiomes i mobilitat geogràfica</i>	144
6.2.4.	<i>Estratègies d'inserció laboral</i>	147
6.3.	Satisfacció laboral	152
6.4.	L'impacte dels factors biogràfics	157
7.	Discussió: reflexions sobre els resultats obtinguts	165
7.1.	El mercat de treball de l'esport, un mercat obert i dinàmic	165
7.2.	El paradigma de la multiocupació	167
7.3.	Amb l'experiència milloren les condicions de feina	168
7.4.	La formació com a necessitat defensiva	169
7.5.	La vocació i la satisfacció de les persones llicenciades en CAFE	170
7.6.	Discriminació indirecta	171
7.7.	Estratègia i ocupabilitat	172
8.	Conclusions	175
8.1.	Principals resultats	175
8.2.	Implicacions pràctiques	180
8.3.	Limitacions	181

8.4.	Línies de futur	182
9.	Bibliografia	185
10.	Annexos	195
10.1.	Qüestionari	195
10.2.	Missatges de difusió emprats durant el treball de camp	207
10.3.	Figures i taules	209
10.4.	Índex de figures i taules	226

1. PRESENTACIÓ

L'objectiu perseguit per la present tesi ha estat realitzar una recerca empírica sobre les condicions del mercat de treball de les persones llicenciades en Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport (CAFE) per les universitats catalanes i analitzar en quin grau les seves biografies personals incideixen en aquestes condicions.

L'any 2006 el pes econòmic de l'esport a Catalunya es va estimar en 4 milions d'euros, la qual cosa es va traduir en un 2,1 % del PIB català. Darrere d'aquesta xifra es trobaven 91.000 persones ocupades dins del sector esportiu, ja fos de manera directa o indirecta, que representaven el 2,7 % de l'ocupació total a Catalunya (Secretaria General de l'Esport, 2010). Dades com aquestes posen de manifest la importància que té l'esport a la societat actual més enllà dels beneficis intrínsecs que se li atorguen sobre la salut, i l'educació, així com a nivell psicosocial.

Dins del sector esportiu existeixen diversos jaciments de feina relacionats directament amb l'activitat física (Garrigós, 2001), els quals s'han anat diversificant paral·lelament a la demanda de la població. Les classificacions més comunes divideixen aquest sector en quatre camps professionals: l'ensenyament i la recerca; l'entrenament esportiu; la gestió i la recreació; i l'activitat física per a la salut (Campos i González, 2010; Puig i Martínez del Castillo, 2002; Sánchez i Rebollo, 2000). A mesura que el sector esportiu s'ha anat professionalitzant i diversificant, s'han establert normatives en relació amb les qualificacions requerides per accedir a determinats llocs de feina emmarcats en els camps esmentats. En aquest sentit, la màxima qualificació acadèmica requerida dins del sector esportiu és la llicenciatura (actualment convertida a grau) en Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport (CAFE), formació que es va començar a impartir a Catalunya l'any 1976 i que, mica en mica, ha anat guanyant un major reconeixement i prestigi. Actuacions com l'establiment del COPLEFC l'any 1981¹ i l'aprovació de la llei de l'exercici de les professions², entre altres accions encaminades a la millora dels professionals que treballen en el sector esportiu, han contribuït a l'actual configuració del mercat de treball de les persones llicenciades en CAFE.

Des que a Catalunya es va inaugurar el primer Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya (INEFC) l'any 1976 a Esplugues de Llobregat, s'han expedit més de 7.500 titulacions. No obstant això, les condicions del mercat de treball amb les quals es van trobar les primeres promocions no són les mateixes que les que han d'afrontar les persones recentment llicenciades (Puig, Viñas i Pérez, 2009). Conseqüentment, els processos d'inserció laboral i les estratègies adoptats per les persones llicenciades en CAFE han anat evolucionant d'acord amb les circumstàncies del moment. De manera paral·lela, els plans d'estudis configurats per les universitats també s'han hagut d'adaptar a la tendència del fenomen fisicoesportiu (López i Almendral, 2001), i en ocasions ha existit un desfasament temporal entre el que requereix el

¹ Reial decret 2353/1981, del 13 de juliol, sobre la constitució per segregació dels Col·legis Oficials de Professors d'Educació Física de Catalunya i el País Basc, i la constitució i la regulació provisional del Consell General de Col·legis de Professors d'Educació Física d'Espanya.

² Llei 3/2008, de 23 d'abril, de l'exercici de les professions de l'esport.

mercat i els continguts dels estudis (Rodríguez *et al.*, 2002). Des de les universitats i els col·legis professionals, per tal de definir i de justificar els canvis en els plans d'estudis, s'han dut a terme diverses iniciatives de recerca amb l'objectiu de conèixer la situació laboral del col·lectiu de llicenciats, així com de determinar les preferències i les tendències dels estudiants pel que fa a la seva futura inserció (Aureli *et al.*, 1997; Campos i González, 2010; Cancela i Ayán, 2010; Dizin, 1999; Jerónimo García, Pires i Fernández, 2013; Hanson, Minten i Taylor, 1998; Hartmann-Tews i Mrazek, 1994; Le Roy, 1998; Martínez del Castillo, 1993a; Mestre, 1975; Planas, Reig i Tico, 2003; Puig, Viñas i Pérez, 2009; Puig i Viñas, 2001; Rodríguez *et al.*, 2002; Viñas i Pérez, 2014; Votík, 2009) als diferents jaciments de feina, com ara la docència, la gestió i l'entrenament, entre d'altres.

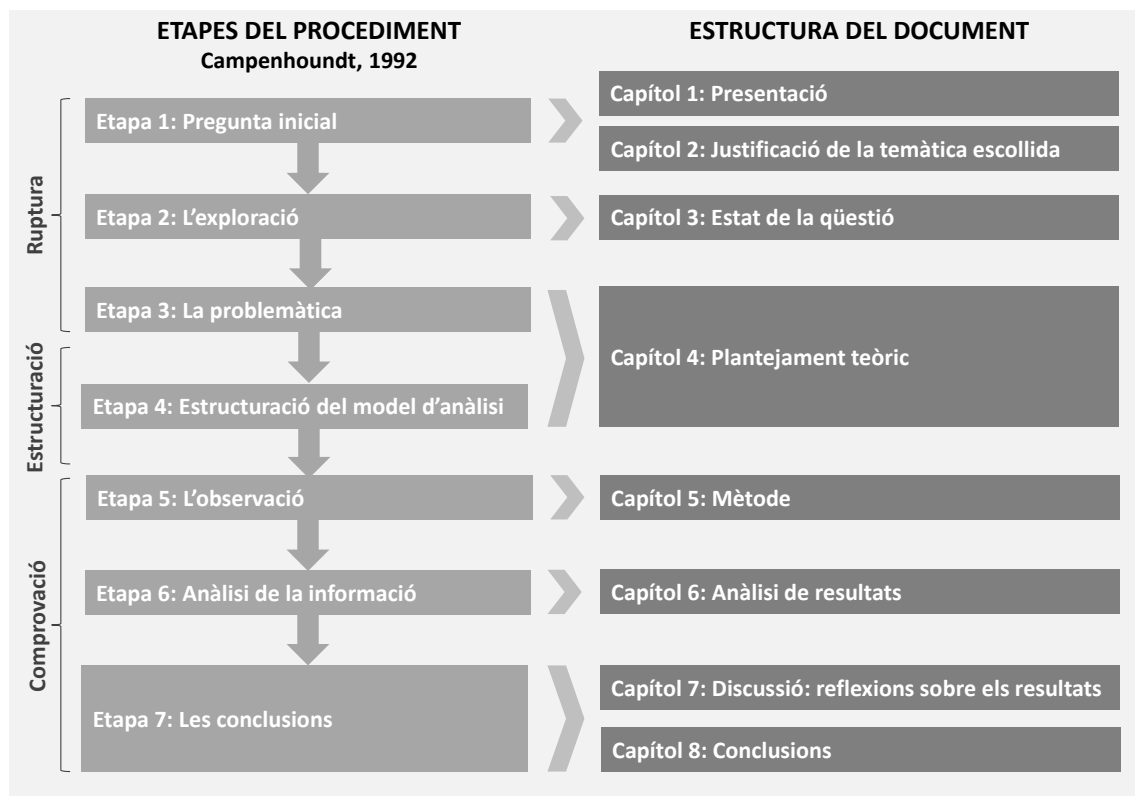
En els darrers anys, una de les variables que han impactat amb més força en el mercat de treball ha estat la crisi financera global que ha afectat especialment els països de la zona euro, com Espanya. Un informe elaborat per l'Organització Internacional dels Treballadors (IOE, 2009) tracta l'impacte de la crisi financera en el mercat de treball introduint el concepte de "crisi global del treball", que fa referència a la destrucció gradual dels llocs de treball. L'informe remarca que la crisi va més enllà de la pèrdua de llocs de treball; també ha tingut altres conseqüències, com la baixada dels salaris, l'emergència de l'ocupació informal i un nivell més alt de flexibilització laboral (Aguirregabiria i Alonso-Borrego, 2009; Miguélez i Prieto, 2009; Ramos-Díaz, 2007). Davant d'un mercat de treball cada cop més global, competitiu i exigent, on la demanda de llocs de treball supera l'oferta amb una clara tendència cap a la flexibilització (Manuel Castells, 2001), els trets característics de les biografies personals cobren especial rellevància, ja sigui a l'hora d'optar a un lloc de treball o a l'hora de mantenir-lo. Per aquest motiu, serà important conèixer les estratègies adoptades per les persones llicenciades en CAFE en la cerca de feina i estudiar com aquestes impacten en les seves condicions laborals.

Per finalitzar aquesta secció introductòria, cal dir que la temàtica escollida per al present estudi, així com el seu abast, consisteix en una continuació de dos estudis portats a terme amb anterioritat, havent participat la doctoranda en el segon. L'any 1998 el Servei d'Esports de la Diputació de Barcelona i l'Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya (INEFC), centre de Barcelona, varen realitzar un estudi per oferir un diagnòstic sobre la situació del mercat de treball de les persones llicenciades de l'INEFC de Barcelona. Anys més tard, al 2006, es va dur a terme la segona edició de la recerca per tal d'actualitzar les dades existents i així, observar l'evolució de les tendències ja detectades a l'estudi anterior. L'any 2013, la Diputació de Barcelona, l'INEFC mitjançant l'Observatori Català de l'Esport i el COPLEFC van decidir reeditar l'estudi amb diferències significatives. Tenint en compte que aquesta era la temàtica escollida per a la tesi doctoral, en el marc d'aquesta col·laboració es va dur a terme l'estudi específic de les persones llicenciades, donant com a resultat el llibre *El mercat de treball en el context de l'esport a Catalunya. Especial incidència a la província de Barcelona* (veure capítol 9. Bibliografia), publicació que conté resultats parcials pertanyents a la present tesi doctoral. Al tractar-se d'una tesi, l'estat de la qüestió, el marc teòric plantejat i el nivell de profunditat de l'anàlisi de resultats i discussió, ha estat més exhaustiu que en els estudis predecessors. Així mateix, l'univers d'estudi s'ha ampliat a tots els centres universitaris que l'any 2013 tenien promocions de llicenciats i llicenciades (Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya, centre de Barcelona i centre de Lleida, Facultat de Ciències de l'Educació i de l'Esport de Blanquerna i la Facultat d'Educació, Traducció i Ciències Humanes de la Universitat de Vic) per tal de tenir dades representatives de la totalitat del col·lectiu. També es van realitzar modificacions significatives al qüestionari amb l'objectiu d'ampliar les dimensions d'estudi i poder així entendre millor les característiques del mercat de treball actual.

1.1. Estructura del document

L'estructura del present document segueix les fases proposades per Quivy i Campenhoudt (1992: 20-23) i que, al seu torn, es basen en la jerarquia dels actes epistemològics formulada pels sociòlegs Bourdieu, Chamboredon i Passeron a la seva obra *L'ofici de sociòleg* (1976), la qual contempla tres actes principals: la ruptura, l'estructuració i la comprovació. La ruptura consisteix a trencar amb els prejudicis i amb les falses proves, que creen la falsa il·lusió d'entendre les coses. L'estructuració, per la seva banda, comprèn la creació d'un marc teòric de referència que serveixi de guia per al darrer acte, la comprovació, que persegueix l'objectiu de donar resposta a les preguntes inicialment plantejades mitjançant fets demostrables. La figura 1 mostra la correspondència entre les set etapes proposades pel model de Quivy i Campenhoudt i l'estructura del present document.

Figura 1. Estructura del document



Font: Elaboració pròpia, 2013; a partir de Quivy i Campenhoudt, 1992.

Als dos primers capítols, "Presentació" i "Justificació de la temàtica escollida", s'introdueix la temàtica escollida i s'exposen els motius d'aquesta elecció. Seguidament, es presenta l'objectiu de la recerca, el qual es tradueix en les dues preguntes inicials centrals. Al tercer capítol, "Estat de la qüestió", es realitza una revisió bibliogràfica exhaustiva d'aquells aspectes que ajuden a contextualitzar la recerca i, posteriorment, a la interpretació dels resultats. Al quart capítol, "Plantejament teòric", es defineixen les dimensions d'estudi, les variables i els indicadors que serviran per a l'anàlisi empírica. El cinquè capítol, "Mètode", és una descripció del mètode escollit per dur a terme la recerca, des de la definició de la mostra fins a la tècnica

d'anàlisi emprada, passant per l'instrument de recollida de dades i la manera com s'ha aplicat. Al sisè capítol, "Anàlisi de resultats", es realitza una anàlisi descriptiva dels principals resultats de l'estudi d'acord amb les dimensions plantejades. Un cop descrits els resultats, es procedeix a interpretar-los al setè capítol, "Discussió: reflexions sobre els resultats obtinguts". Per últim, al capítol 8, "Conclusions", es sintetitzen els principals resultats de la recerca, es parla de les implicacions pràctiques d'aquests, així com de les limitacions que ha tingut l'estudi, i es conclou amb possibles línies de recerca que es desprenen del present estudi.

2. JUSTIFICACIÓ DE LA TEMÀTICA ESCOLLIDA

Tenint en compte el que s'ha exposat al capítol anterior sobre la importància de la contribució de l'esport a la generació d'ocupació al mercat de treball, així com l'evolució dels jaciments de feina per a les persones llicenciades en CAFE, a continuació es citen les motivacions que justifiquen la present recerca considerant els principals *stakeholders*:

- Obtenció d'informació valuosa per a la millora dels Plans d'Estudis en CAFE. Les dades obtingudes a través de l'estudi aporten una visió general de les condicions del mercat de treball i una visió específica per a cada jaciment de treball. Alhora, els resultats que se'n desprenen serveixen per determinar les tendències futures en el mercat de treball, la qual cosa ajuda a definir les necessitats formatives.
- Disposició d'informació útil per al desenvolupament de polítiques que regulin el mercat de treball de l'esport. Les polítiques públiques són accions encaminades a donar resposta a les demandes de la societat i, per tant, han d'estar recolzades i justificades per estudis previs que en corroborin la necessitat. En aquest sentit, les dades que es desprenen de l'estudi podran ser utilitzades per part de les administracions públiques per a la planificació de polítiques encaminades a la millora del mercat de treball de l'esport.
- Suport a la presa de decisions de les futures promocions en CAFE sobre el seu futur laboral. La present recerca aporta dades empíriques sobre cadascun dels jaciments de treball, la qual cosa permet detectar aquells àmbits on podria haver-hi oportunitats d'inserció un cop acabats els estudis.
- Ajut per entendre el context laboral en el qual interactuen les persones llicenciades en CAFE. De la mateixa manera que la present recerca aporta dades útils per a les futures promocions, també resulta pràctica per a aquelles persones que actualment es troben en actiu dins del sector o bé que estan en procés de cercar feina en l'àmbit de l'activitat física i de l'esport.
- Aportació d'informació als ocupadors sobre les condicions del mercat. Els ocupadors són els responsables de la generació de llocs de feina per a les persones llicenciades en CAFE i, com a *stakeholders* amb una rellevància considerable, requereixen informació per entendre l'actual situació del mercat i com les seves decisions impacten sobre aquest.
- Aportació d'informació de base per a altres estudis. La recerca duta a terme obre la porta a futures línies d'investigació sobre aspectes específics del mercat i dels seus jaciments de treball. Aquest aspecte es tracta més endavant, a la secció "8.4. Línies de futur".
- Satisfacció d'un interès personal. Com a llicenciada en CAFE, em despertava interès i curiositat la possibilitat de conèixer l'estat actual del mercat de treball, especialment en l'àmbit de la gestió esportiva, en el qual estic treballant des que vaig acabar la llicenciatura, l'any 2006. Tot i que actualment resideixo a l'estranger per motius

laborals, en el futur m'agradaria tornar a Barcelona, la meva ciutat natal, i poder continuar-hi la meva carrera professional.

Figura 2. Justificació de la temàtica escollida



Font: Elaboració pròpia, 2013.

Les esmentades justificacions per dur a terme la recerca es fonamenten en l'objectiu que aquesta persegueix:

Realitzar una recerca empírica que permeti conèixer la situació actual del mercat de treball en el sector esportiu mitjançant un aprofundiment en les condicions de treball de les persones llicenciades en Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport (CAFE) per les universitats catalanes³ i com afecten les seves biografies personals sobre aquestes condicions.

A partir de l'objectiu esmentat, s'han definit les dues preguntes inicials de la investigació:

Quina és la situació actual del mercat de treball de les persones llicenciades en Educació Física i Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport a Catalunya que exerceixen dins l'àmbit de l'activitat física i de l'esport?

Cóm afecten les biografies personals a les condicions laborals?

³ Les universitats catalanes que en el moment de realitzar el treball de camp (any 2013) tenien promocions de llicenciats en CAFE són l'INEFC de Barcelona, l'INEFC de Lleida, la Universitat de Blanquerna i la Universitat de Vic.

Aquestes preguntes són el punt de partida de la recerca, el fil conductor que guia cadascuna de les fases de l'estudi. Atès que es tracta de preguntes de tipus descriptiu que busquen determinar si l'objecte d'estudi, el conjunt de llicenciats en CAFE, posseeix uns determinats trets característics, la investigació es basa en la recollida de variables que serviran per descriure les condicions del mercat de treball (Heinemann, 2003: 26). La formulació de les preguntes s'ha realitzat tenint en compte els requeriments esmentats per Quivy i Campenhoudt (claredat, factibilitat i pertinença) i que ells resumeixen en una única qualitat: accessibilitat per poder ser treballat de manera eficaç (1992:29-34).

Les respostes a les preguntes plantejades s'obtindran a partir de la recollida de dades i s'interpretaran d'acord amb el marc teòric configurat.

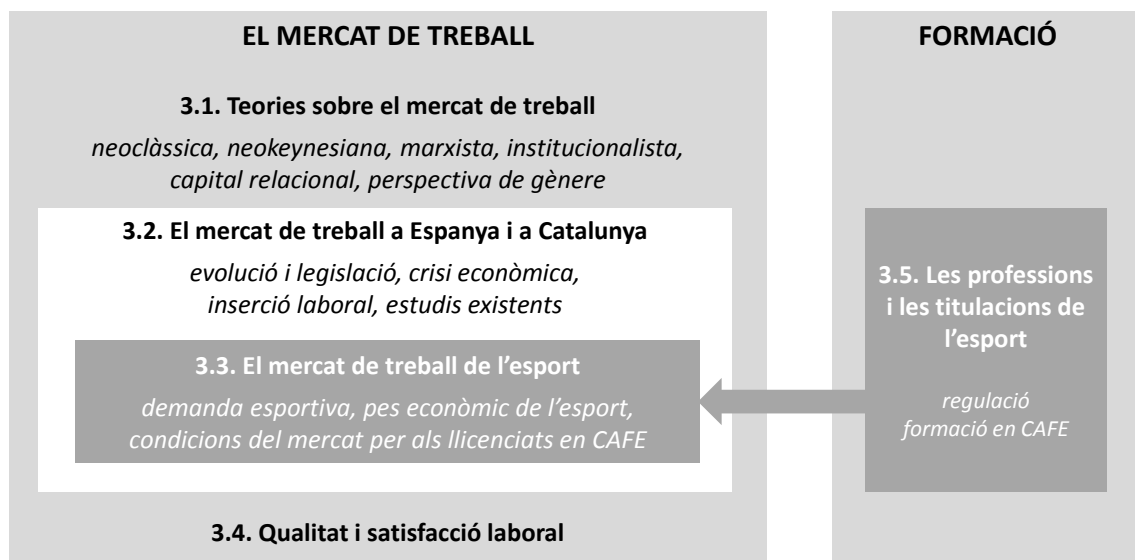
3. ESTAT DE LA QÜESTIÓ

L'estat de la qüestió consisteix a establir i sintetitzar les línies d'investigació existents sobre la problemàtica plantejada al capítol anterior per tal de poder definir un marc teòric que ajudi tant a la definició dels indicadors que guiaran la recerca, com a la posterior interpretació dels resultats.

Amb aquest objectiu, s'ha realitzat una revisió bibliogràfica crítica i exhaustiva a partir de dues línies de recerca principals: el mercat de treball i la formació en Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport (CAFE). Alhora, aquestes s'han subdividit en una dimensió de caire més general, per tal d'introduir i de contextualitzar la temàtica estudiada, i en una d'específica, vinculada a l'esport i a la titulació en CAFE, amb el propòsit de donar resposta a aspectes concrets de la investigació.

La següent figura pretén traçar el camí seguit durant la revisió bibliogràfica alhora que serveix per estructurar el present capítol.

Figura 3. Estat de la qüestió



Font: Elaboració pròpia, 2013.

La noció de mercat de treball com un espai on els posseïdors de la força de treball intenten vendre-la als propietaris dels mitjans productius neix amb el sistema capitalista de producció. Aquest mercat, com succeeix sempre, està format per una oferta i una demanda de mercaderies. No obstant això, la força de treball no pot ser tractada com una mercaderia qualsevol, ja que prové de persones capaces de sentir, estimar, gaudir i sofrir (Requena, 1991: 8). Aquesta visió humanitzada del mercat de treball i les complexitats que se'n deriven no sempre han estat tingudes en compte, tal com s'aborda a la primera secció del present capítol, on s'exposen les principals teories sobre el mercat de treball. Seguidament, es revisen l'evolució del mercat de treball a Espanya i a Catalunya i les principals reformes laborals que han portat a una major flexibilització laboral. Un cop creat el marc general sobre el mercat de treball, s'aprofundeix, específicament, en el mercat de treball de l'esport i en l'evolució que ha

experimentat d'acord amb la demanda esportiva de la societat per concloure amb una revisió dels principals estudis vinculats a les persones llicenciades en Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport (CAFE). S'ha estimat important dedicar una secció als criteris que serveixen per avaluar la qualitat del mercat de treball i a com aquests afecten la satisfacció i el rendiment de les persones al seu lloc de treball. Per concloure, la darrera secció tracta de les professions i les titulacions de l'esport, parant especial atenció a la formació en CAFE.

3.1. Teories sobre el mercat de treball

Per avaluar globalment els canvis d'enfocament que s'han produït en la teoria econòmica del treball, cal tenir present l'entorn social conflictiu en el qual han tingut lloc. Els canvis de paradigma sempre s'han produït al costat de les transformacions econòmiques que s'han anat succeint al llarg de la història com a resultat dels interessos dispars dels diferents grups socials (Torres, 2005). En aquesta secció s'aprofundeix en les principals teories econòmiques sobre el mercat de treball que s'originen amb l'arribada d'una nova forma d'organització social, el capitalisme. El capitalisme va donar lloc al corrent neoclàssic, que defensava l'existència d'un mercat perfecte on l'atur era considerat voluntari. Aquest corrent va poder ser admès durant períodes d'expansió en els quals es donava una plena ocupació, però va quedar obsolet en el context de desocupació generalitzada dels anys 30, on van aparèixer les teories neokeynesianes, que van ser les dominants des de la postguerra fins a la crisi dels anys 70. A partir de la dècada dels 70, van aparèixer corrents en què les organitzacions desenvolupaven un rol més important i es restava importància al determinisme atribuït al mercat. Per un costat, els corrents de base marxista parteixen del concepte d'explotació de la classe obrera com a font de conflicte, on l'estructura de salaris li serveix a l'empresari per obtenir el màxim benefici dels seus treballadors. Per l'altre costat, el corrent institucionalista posa especial èmfasi en el paper que juguen les organitzacions en la regulació del mercat de treball. Un cop exposats els principals corrents clàssics, s'introdueixen les noves teories sobre el capital relacional, que es basen en la creació de xarxes socials informals que ajuden a la transmissió d'informació entre els oferents i els demandants d'ocupació. Per finalitzar, es dedica una secció als estudis del mercat de treball des de la perspectiva del gènere.

3.1.1. Corrent neoclàssic

Les primeres teories sobre el mercat de treball, inspirades en els plantejaments polítics i filosòfics del *laissez faire*⁴ i en la racionalitat econòmica del paradigma individualista⁵ (Carrasco, Castaño i Pardo, 2011: 89), van sorgir amb l'arribada del capitalisme. Es basen en la creença que existeix un mercat que es regeix per la lògica fonamental d'un mercat ideal. Per un costat, existeix una informació completa tant per a les persones que busquen mà d'obra

⁴ L'expressió *laissez faire* ("deixin fer, deixin passar") es un sinònim del liberalisme econòmic sorgit a la segona meitat del segle XVIII. Alguns dels autors més destacats que advoquen per una llibertat econòmica total sense l'intervencionisme de l'estat són Adam Smith, Hobbes i Rousseau.

⁵ El paradigma individualista emfatitza la necessitat de garantir la llibertat individual mitjançant la limitació del poder de l'estat i es basa en les idees d'Adam Smith i John Locke.

com per a les que busquen una ocupació, fet que desencadena que les vacants s'omplin i que les persones trobin feina mitjançant els mecanismes del mercat. Per l'altre costat, la mà d'obra està prou estandarditzada com per ser substituïda de manera fàcil i ràpida (Priers, 1997: 73) en un mercat mundial on la mobilitat dels treballadors és total (Prieto, 1989). Aquests aspectes impliquen l'existència d'un equilibri perfecte entre l'oferta i la demanda. A aquest equilibri també contribuiria la revisió de les retribucions econòmiques que duen a terme els empresaris i els treballadors amb l'objectiu d'ajustar-se a les circumstàncies econòmiques del moment. Això suposa que, quan es dona un excés de demanda de treballadors, els empresaris incrementen els salaris per tal d'induir les persones que estan buscant feina a acceptar la seva oferta. En canvi, quan es dona la situació oposada i, per tant, hi ha un excés de mà d'obra, els empresaris redueixen els salaris davant la seguretat que els candidats acceptaran les condicions econòmiques proposades. Per tant, qualsevol variació en les condicions de la demanda i de l'oferta altera la conducta dels ocupadors i dels treballadors en la seva cerca. Així, l'oferta i la demanda de treball sempre tendiran a equilibrar-se mitjançant la via de les retribucions econòmiques (Requena, 1991).

Aprofundint en l'oferta de treball, l'anàlisi clàssica partia de la premissa que aquesta venia determinada per l'estoc de població en edat de treballar i no incapacitada físicament (la població activa). El corrent neoclàssic es desmarca d'aquesta teoria apropant-se a un model utilitarista del treball en el qual aquest és considerat únicament com un mitjà per aconseguir una fi (retribució econòmica) però es concep intrínsecament com un "mal", atès que redueix el temps que les persones poden dedicar al lleure. Per aquest motiu, els treballadors comencen a prendre en consideració els avantatges no pecuniaris de les diferents ocupacions (Toharia, 1983: 12-13).

Els corrents teòrics sorgits amb posterioritat al model neoclàssic critiquen amb duresa el plantejament de l'existència d'un mercat perfecte i autoregulat per l'oferta i la demanda. Consideren que aquest enfocament deshumanitza la força de treball (els treballadors) perquè li atorga la mateixa consideració que a qualsevol altra mercaderia. En aquest sentit, una de les principals crítiques al model neoclàssic fa referència a la presència de l'atur: com pot ser que, en un mercat "perfecte", hi hagi persones que no poden accedir a un lloc de treball? Segons els defensors del model neoclàssic, l'existència de l'atur ve donada perquè els mercats de treball són incomplets, ja sigui com a resultat de particularitats generals o de regulacions errònies i artificials que trenquen l'equilibri natural entre l'oferta i la demanda (Priers, 1997: 74).

La teoria del capital humà comparteix amb el corrent neoclàssic la perspectiva metodològica de l'individualisme, en la qual l'explicació de tots els fenòmens socials té el seu origen en els comportaments individuals (Calero, 1993). Aquesta parteix de la premissa que, dins del mercat de treball, les persones tenen diferents nivells de qualificació, els quals van més enllà de les capacitats considerades innates. Capacitats que tenen a veure, també, amb la inversió en educació que ha realitzat la persona a títol individual i, per tant, amb la seva inversió en capital humà. Aquesta idea amplia la perspectiva individualista de la teoria de l'oferta de feina dels neoclàssics, ja que, a banda de la quantitat de treball ofert per la persona, també en té en compte la qualitat, aspecte que justificaria les diferències salarials entre treballadors (Toharia, 1983).

L'economista Gary S. Becker, un dels màxims exponents d'aquesta teoria, al seu llibre *El Capital Humà* equipara la inversió en educació i formació per part d'un individu amb la inversió en immobilitzat que fan les empreses. No obstant això, Becker és conscient de la diferència

existent entre el capital humà i el físic o financer. Mentre que aquests darrers són tangibles i es poden moure o traspassar de la persona propietària a una altra, el coneixement i les habilitats no es poden separar de la persona que les posseeix. La seva obra analitza l'efecte econòmic que té la inversió en educació i en formació sobre l'ocupació i els ingressos, concepte que en terminologia econòmica s'anomena taxa de retorn de la inversió, i també estableix un sistema per al càlcul dels costos i dels rendiments de l'educació secundària i universitària. Un altre element que l'autor destaca per la importància que té és la relació existent entre l'experiència professional, l'edat i els ingressos. Si bé els ingressos tendeixen a ser relativament baixos a l'inici de la carrera professional, amb el pas del temps s'incrementen fins a assolir el màxim creixement a la franja d'edat compresa entre els 45 i els 54 anys, després de la qual descendeixen (1993: 231).

La teoria desenvolupada per Becker assumeix que l'educació augmenta la productivitat i els guanys salarials de la persona. Davant d'aquesta afirmació, van sorgir posicions crítiques que negaven que l'educació millorés la productivitat i que van introduir el concepte de credencialisme per fer referència a les titulacions que les persones obtenen a través de la formació reglada. Un dels màxims representants d'aquestes posicions és Collins, qui, per mitjà de la seva obra *La societat credencialista: sociologia històrica de l'educació i de l'estratificació*, nega que l'educació contribueixi a incrementar la productivitat a la feina i defensa que els coneixements s'adquireixen en major mesura amb l'experiència professional que amb els estudis:

L'educació és sovint irrellevant respecte a la productivitat en els llocs de treball i és, de vegades, contraproductiu. L'aprenentatge de professions específiques descansa sovint més en l'experiència del propi treball que no pas en l'ensenyament formal de les escoles. Els veritables assoliments de les mateixes escoles, la naturalesa del sistema de graduacions i la manca de relació d'aquestes amb l'èxit professional i amb l'*ethos* dominant entre els estudiants suggereixen que el sistema educatiu és molt ineficient com a mitjà d'aprenentatge de les tècniques de treball. (Collins, 1989: 29)

Segons Collins, les credencials aconseguides mitjançant els estudis (llicenciatura, màster, doctorat, etc.) permetrien justificar l'accés a posicions socials privilegiades, tot i que darrera d'aquestes no es trobi el coneixement necessari per a la feina. L'educació rebuda adquiriria més importància quan conflueixen dues situacions: quan el tipus d'educació rebuda reflecteix més exactament els membres d'un determinat grup i quan aquest grup controla les ocupacions a determinades empreses (Collins, 1989: 46). Partint de l'argument de Collins sobre la importància de les titulacions per accedir a llocs de treball de prestigi, Guerrero justificaria les inversions en tècniques de màrqueting per part de les universitats amb l'objectiu de captar més alumnat i d'adquirir un major prestigi, així com la proliferació de formacions (en la seva majoria de postgrau) de preu elevat i de *numerus clausus* (Guerrero, 1996: 246), dos aspectes que les fan semblar més exclusives.

Una altra de les teories que sorgeixen com a complement de la teoria neoclàssica del capital humà és la teoria de la senyalització, segons la qual les credencials acadèmiques són utilitzades com a filtre per classificar els individus a nivell laboral. Spence (1973), a la seva teoria sobre la senyalització del mercat, argumenta que, en la majoria de mercats laborals, els ocupadors no estan segurs de les capacitats individuals de les persones candidates en el moment de la contractació. Fins i tot poden trigar temps a descobrir-les, atès que el lloc de treball pot comportar un cert temps d'aprenentatge si requereix una formació específica. Per aquest motiu, Spence fa un símil entre la contractació d'un candidat i la loteria: "El fet que les

capacitats no puguin ser conegudes per endavant fa que la decisió sigui presa sota la incertesa. Per tant, contractar algú és, freqüentment, com comprar la loteria." (Spence, 1973: 356). Davant d'aquesta manca d'informació, els ocupadors fan servir les credencials com a substitutes de les capacitats desitjades, pressuposant un determinat nivell d'acompliment laboral que només podran comprovar a posteriori. Les credencials són senyals alterables sobre els quals els individus poden incidir mitjançant l'educació. En canvi, altres senyals, com l'edat, el sexe, la raça o la nacionalitat, són inalterables. Un individu invertirà en educació (senyals) sempre i quan cregui que obtindrà un retorn de la inversió. De la mateixa manera, Spence creu que l'adquisició d'aquests senyals resulta més econòmica per a les persones amb més aptitud; per tant, els estudiants amb més aptituds tindrien una major tendència a l'adquisició dels senyals associats a uns nivells de productivitat més elevats (Carnoy, Miller i Luschei, 2006: 117).

Partint dels resultats de les investigacions de Spence, Stiglitz va formular la teoria de *Screening*⁶ (1975), amb la qual argumentava que existia un comportament diferent en els mercats on la informació sobre les capacitats dels individus és perfecta i en aquells on aquesta informació és imperfecta. Segons Stiglitz, els individus que poguessin ser etiquetats com a més productius serien els que aconseguirien una millor retribució a expenses dels considerats menys productius. Per poder etiquetar els individus, els ocupadors han de disposar d'informació completa del mercat sobre les característiques personals dels candidats (edat, sexe, estat civil) i sobre la seva formació acadèmica i l'experiència laboral prèvia. En aquest sentit, els principals interessats en el fet que els ocupadors puguin disposar d'informació són els individus amb majors credencials, atès que, quan no existeix una diferenciació entre individus, a tots se'ls aplica una mateixa retribució salarial equivalent a la mitjana de la població. Per tant, *"una informació imperfecta actua com un impost sobre els salaris dels candidats més capacitats, i com un subsidi per als menys capacitats."* (Stiglitz, 1975: 287).

La reproducció jeràrquica de les classes socials en les diferents esferes de la vida, com ara l'educació i el lloc de treball, ha estat objecte de diverses recerques. Bourdieu, un dels màxims exponents d'aquest corrent, va introduir el concepte de violència simbòlica per referir-se a l'acció racional en la qual el dominador exerceix una violència indirecta, i no física, sobre els dominats de la qual aquests no són conscients. A l'obra *La reproducció: elements per a una teoria del sistema d'ensenyament*, Bourdieu i Passeron destaquen la funcionalitat de les institucions educatives en la transmissió dels drets de les classes privilegiades:

El sistema d'ensenyament només aconsegueix dur a terme perfectament la funció ideològica de legitimació de l'ordre establert perquè aquesta obra mestra de mecànica social aconsegueix ocultar, com per un encaixonament de caixes amb doble fons, les relacions que, en una societat dividida en classes, uneixen la funció d'inculcació, és a dir, la funció de conservació de l'estructura de relacions de classe característica d'aquesta societat. (Bourdieu i Passeron, 1977: 255).

Per últim, Bowles i Gintis expliquen que el sistema educatiu mai no ha proporcionat una igualtat d'oportunitats per al desenvolupament humà o per a la retribució econòmica perquè reflecteix l'estructura desigual intrínseca de l'economia capitalista. Segons els autors, mentre no s'abandoni l'estructura vigent i es reemplaci per un sistema més democràtic i igualitari, les

⁶ *Screening*, en anglès, vol dir "emissió". Stiglitz fa referència al concepte d'emissió de senyals.

escoles i les universitats continuaran servint com a simples eines per reforçar un sistema autoritari més que com a mitjans per reformar-lo (Bowles i Gintis, 1981).

3.1.2. Corrent neokeynesià

Els arguments del corrent neoclàssic sobre l'existència d'un mercat de treball perfecte van poder ser admesos com a vàlids durant el moment d'expansió i de plena ocupació de principis del segle XX. Aquest cicle econòmic de bonança va veure la seva fi amb la Gran Depressió de 1929, moment en el qual van sorgir les teories keynesianes. Aquestes es centraven en l'anàlisi de les causes i les conseqüències de les variacions de la demanda agregada⁷, així com de les relacions que aquestes tenen amb el nivell d'ocupació i d'ingressos. Keynes, a la seva obra *Teoria general de l'ocupació, l'interès i els diners*, publicada el 1936, explica el fenomen de la desocupació i critica l'explicació proposada pel corrent neoclàssic, segons el qual la desocupació és voluntària. Keynes parteix de la base que la desocupació és producte d'una insuficient demanda agregada (interna) i proposa, com a solució, la intervenció de l'estat per mitjà d'una política fiscal expansiva (increment de la despesa pública) per compensar la baixa demanda provinent del sector privat mitjançant la promoció de polítiques socials i la creació d'ocupació pública (Sáiz, 2004: 25). Les tesis de Keynes sobre la desocupació poden resumir-se en tres aspectes principals (Torres, 2005: 10):

1. Es poden donar situacions d'equilibri que impliquen desocupació.
2. La desocupació pot ser involuntària atès que els salaris són rígids a la baixa.
3. Es pot aconseguir incrementar l'ocupació mitjançant un increment de la demanda efectiva, la qual cosa implica que les intervencions exògenes al mercat són positives i imprescindibles per aconseguir la plena ocupació.

Dins del marc conceptual creat per Keynes, cap a la meitat de la dècada dels 80 van aparèixer noves teories econòmiques sobre el mercat de treball que pretenien aportar solucions als desequilibris socials del moment: la teoria dels salaris d'eficiència i la teoria dels contractes implícits en són dos exemples. La premissa bàsica que hi ha darrera dels salaris d'eficiència de la teoria desenvolupada per Shapiro i Stiglitz (1984) és que les empreses no poden supervisar perfectament el rendiment dels seus treballadors i que, per aquest motiu, aquestes es veuen obligades a incentivar econòmicament els treballadors per mitjà de salaris elevats amb l'objectiu que aquests incrementin la seva productivitat i no eludeixen les seves tasques davant la por de ser acomiadats. Segons els autors, si els salaris són molt elevats, els treballadors valoraran la seva feina per dos motius principals: 1) per la mateixa elevada retribució; i 2) pel corresponent baix nivell d'ocupació com a resultat de la baixa oferta de llocs de treball amb salaris elevats, la qual cosa, en cas de perdre la feina, implicaria un llarg període d'atur fins a trobar una feina amb condicions similars. Per contra, si els salaris són molt baixos, els treballadors poden veure's temptats a deixar la feina per dos motius principals: 1) un salari baix implica poca diferència entre estar ocupat i estar a l'atur cobrant la prestació per

⁷ La demanada agregada fa referència a la suma de la despesa en béns i serveis que els consumidors, les empreses i l'estat estan disposats a comprar a un determinat nivell de preus.

desocupació; i 2) alts nivells d'ocupabilitat, atès que hi ha una elevada oferta de llocs de treball amb baixos salaris i això implica romandre curts períodes a l'atur perquè es considera fàcil tornar a trobar una feina amb condicions similars (Shapiro i Stiglitz, 1984: 437). La conseqüència del predomini dels baixos salaris és l'increment de la rotació dels treballadors, amb els elevats costos de formació que això implica atès que aquests, en el seu afany d'aconseguir una millor retribució, canviaran d'empresa emportant-se amb ells el *know-how* adquirit i finançat per l'empresa que han deixat (Sáiz, 2004). Per tal d'evitar aquesta situació de fuga de treballadors, els empresaris es veuen obligats a pagar uns salaris que estan per sobre del preu de mercat.

Per la seva part, la teoria dels contractes implícits considera que els treballadors tenen una aversió al risc més gran que els ocupadors. Per tant, a canvi d'obtenir estabilitat laboral, els treballadors estan disposats a acceptar uns salaris més baixos per tal d'evitar fluctuacions en els seus ingressos (ja sigui per acomiadament o per una reducció del salari) derivades dels cicles econòmics (Azariadis, 1975). Això implicaria que, si la conjuntura econòmica fos desfavorable, els treballadors resultarien beneficiats; en canvi, en moments de bonança, els beneficiats serien els empresaris, tal com exposa Rosen: *"els salaris contractuals inclouen pagaments implícits de primes d'assegurança per part dels treballadors en els estats naturals favorables i la percepció d'indemnitzacions en els estats desfavorables."* (Rosen, 1988: 237).

3.1.3. Corrent marxista

El corrent marxista, com el seu nom indica, es basa en els treballs duts a terme per Karl Marx a mitjan segle XIX i, especialment, en la seva obra *El capital*. Aquesta sosté, a diferència del corrent neoclàssic, que el mercat de treball no es pot analitzar com qualsevol altre mercat, sense tenir en compte la variable social. En aquest sentit, Richard Edwards (1983) parteix de la consideració que el lloc de feina és un terreny en disputa, un escenari on es manifesta la lluita de classes (Gil, 2012: 43). L'ocupador acudeix al mercat de treball a la recerca dels serveis del treballador i, a canvi, li ofereix un salari pactat. Una vegada contractat, l'ocupador (el capitalista) intentarà extreure el màxim profit (treball) del seu treballador, qui, al seu torn, és molt probable que oposi algun tipus de resistència, la qual cosa obligaria l'ocupador a implementar mecanismes de control per aconseguir el seu objectiu. Edwards distingeix tres tipus de mecanismes de control: el control simple, el control tècnic i el control burocràtic. En relació amb el capitalisme competitiu del segle XIX, el control simple consistiria en l'exercici de la disciplina sobre el treballador. Amb el desenvolupament de les grans empreses al segle XX, van sorgir noves formes de control estructural, entre les quals es troben el control tècnic, que es recolza en una nova organització dels processos de treball, com la introducció de tecnologia a les empreses, i el control burocràtic, fruit de la mateixa estructuració social de l'empresa (polítiques de promoció, d'incentius, d'estratificació, etc.) en la qual els treballadors desitgen fer carrera, fet que garanteix a l'ocupador que, en l'esforç de fer mèrits, els treballadors cedeixin davants els seus desitjos (Edwards, 1979).

Per la seva part, Bowles i Gintis van criticar durament la teoria del capital humà perquè consideraven que aquesta es centrava únicament en les matèries primeres (els individus i la seva formació) sense prendre en consideració la lluita de classes, tal com es pot observar al següent paràgraf:

El capitalisme és un sistema en el qual els mitjans de producció són posseïts i controlats per una minoria. La massa d'individus, allunyada del control dels recursos productius, es veu obligada a vendre la seva força de treball per viure. L'escolarització, la formació ocupacional, la criança dels nens i l'atenció sanitària compleixen una doble funció econòmica: exerceixen un paper fonamental en la producció, si bé de manera indirecta, i també són essencials per a la perpetuació de tot l'ordre econòmic i social. (...) Per tant, una teoria adient dels recursos humans ha d'incloure tant una teoria de la producció com una teoria de la reproducció social. La teoria del capital humà no proporciona cap teoria de la reproducció i presenta una teoria molt parcial de la producció que ignora les relacions socials de producció a favor de les relacions tècniques. (Bowles i Gintis, 1975: 75)

El propòsit de Bowles i de Gintis va ser construir una teoria capitalista a partir de la distinció bàsica feta per Marx entre força de treball i treball (Toharia, 1983). La força de treball és la capacitat de l'individu per contribuir al procés de producció, mentre que el treball és el resultat d'aquesta força de treball. En aquesta teoria, la força de treball passa a ser una mercaderia definida per les capacitats i les qualificacions físiques i mentals del treballador, i l'individu és retribuït en funció del nivell d'aquestes. Per tant, l'estructura dels salaris funciona com a instrument per maximitzar els beneficis que l'ocupador obté del treballador. Generalment, el valor del producte resultant del treball és superior al valor de la força de treball (el salari), la qual cosa dóna lloc a la plusvàlua (Bowles i Gintis, 1975).

3.1.4. Corrent institucionalista

La institucionalització de les relacions laborals i el creixent intervencionisme de l'estat i de les organitzacions col·lectives en el mercat de treball a partir de mitjan segle XX van motivar l'aparició del corrent institucionalista (Köhler i Martín, 2010). Si bé les teories neoclàssiques adopten un enfocament macro sobre el mercat de treball que es basa en un equilibri entre l'oferta i la demanda, les teories basades en l'institucionalisme critiquen aquest plantejament titllant-lo de reduït i d'irreal. Aquest nou enfocament defensa que són les institucions les que regulen el mercat de treball. Les aportacions del corrent institucionalista a l'estudi del mercat de treball es basen en dos conceptes principals: la diferenciació entre mercats interns i externs, i la segmentació o dualització dels mercats de treball.

Un dels treballs clàssics del corrent institucionalista és l'aportació de Kerr amb el seu article *La balcanització dels mercats de treball*, en el qual defensa l'existència de diferents mercats i submercats establint una distinció entre mercats no estructurats i mercats estructurats o institucionals. Els mercats no estructurats, també anomenats de "lliure elecció" o "naturals", es caracteritzen per l'absència de sindicats i de normes, i per una relació impersonal entre els treballadors i els ocupadors en la qual aquests prenen les decisions en funció de les seves preferències. Cap treballador no té dret sobre cap treball i cap empresari no té dret de retenció sobre cap individu.

Un mercat de treball és només una àrea, amb fronteres geogràfiques i ocupacionals borroses, dins de la qual determinats treballadors ofereixen els seus serveis i determinats empresaris, els compren. Però qualsevol empresari o treballador pot decidir canviar de lloc. (Kerr, 1985: 40)

En contraposició, els mercats institucionals es regeixen per normes, formals i informals, establertes per empreses, sindicats, convenis col·lectius i polítiques laborals dictades pels governs. Aquestes normes reemplaçarien les preferències personals del mercat no estructurat.

Abans, els economistes descrivien un únic mercat de treball on cada treballador competia amb la resta de treballadors pels llocs de feina, i on cada empresari competia amb la resta d'empresaris pels treballadors. L'economista Cairnes es va mostrar contrari a aquest plantejament introduint el concepte de "grups no competitius", en els quals les persones no competeixen de manera indiscriminada per totes les ocupacions, sinó que existeix un conjunt de capes superposades (ell en descriu quatre) dins les quals hi ha diferents candidats per a les ocupacions ofertes amb un poder real i efectiu sobre la selecció.

No hi ha dubte que els diversos rangs i les diverses classes se solapen a causa de l'existència d'unes graduacions imperceptibles, i que individus de totes les classes estan constantment movent-se cap amunt o cap avall: però encara que això sigui així, també és veritat que el treballador mitjà, del rang que sigui, veu, a la pràctica, la seva capacitat de competència limitada a una gamma d'ocupacions. Així, per molt altes que siguin les tarifes de remuneració en aquells rangs que estan fora del seu abast, queda exclòs de compartir-les. Per tant, ens veiem obligats a reconèixer que un dels trets de la nostra economia social és l'existència de grups industrials no competitius. (Cairnes, 1878: 67-68)

Per grups no competitius Cairnes entén les diferents classes socioeconòmiques que, a la vegada, es componen de molts grups no competitius. La diferència entre les qualificacions i les distàncies físiques aixecaria barreres per al moviment d'un grup a l'altre.

Un cop fet l'incís sobre la justificació de l'existència de diferents mercats i submercats, a continuació s'aprofundeix en el funcionament dels mercats de treball institucionals segons Kerr. El mercat institucional es divideix en el mercat intern i l'extern. El mercat intern vindria a ser l'organització (empresa), i les preferències dins d'aquesta es basen en factors com els prejudicis, l'antiguitat, les preferències, els mèrits, etc., dels treballadors, que es mouen mitjançant promocions internes. En canvi, el mercat extern està format per grups de treballadors aliens a l'empresa i activament o passiva disponibles per a nous llocs de treball. Aquests accedirien al mercat intern pels ports d'entrada que actuarien com a punts de contacte entre ambdós mercats. Encara que els treballadors situats dins del mercat intern competeixin entre si de manera limitada, no estan en competència directa amb els treballadors ubicats al mercat extern, que competirien entre ells per aconseguir ser admesos al mercat intern (Kerr, 1985: 49-50).

Els estudis de Doeringer i de Piore sobre la segmentació del mercat de treball i els mercats interns de treball van qüestionar la capacitat explicativa de les teories econòmiques dominants, que advocaven per un mercat amb lliure competència. A continuació, s'enumeren els principals arguments que van fer que els institucionalistes abandonessin definitivament els dos supòsits essencials de l'economia clàssica: el mercat és una expressió natural i espontània de l'home, així com un sistema que s'autoregula (Köhler i Martín, 2010: 318):

- El fracàs dels programes d'educació i de formació per combatre l'atur i la desigualtat social qüestionen els supòsits bàsics de la teoria del capital humà.
- La continuada discriminació de determinats col·lectius en el mercat de treball (atur, qualitat, sous) posa en dubte la lliure competència.

- El paper dels monopolis, els sindicats i altres institucions en la creació i en el tancament de mercats de treball protegits per a determinats grups i elits refuta la lliure competència.

La teoria sobre la segmentació del mercat de treball parteix de la premissa que existeix un mercat dual dividit entre un sector primari i un de secundari. Els treballs del sector secundari tendeixen a la precarietat laboral (inestabilitat, sous baixos, poques oportunitats de promoció) i a ser no qualificats, i es consideren de baix estatus. Generalment, aquests llocs de treball són ocupats pels grups més desfavorits de la població activa (minories ètniques, dones i joves). Les persones ubicades al sector primari, en canvi, gaudeixen de bones condicions laborals (estabilitat, salaris elevats) i de la possibilitat de mobilitat dins de la mateixa organització o del sector. Alhora, dins del sector primari es fa la distinció entre un segment inferior i un de superior, al qual pertanyen els professionals (coll blanc) i els directius (Piore, 1983; Reich, Gordon i Edwards, 1973; Wachter, 1972).

L'intent de Doeringer i de Piore d'explicar el funcionament del sector primari es reflecteix en la teoria dels mercats de treball interns (Carrasco *et al.*, 2011). La generació dels mercats interns es basa en tres forces principals: l'especificitat de les qualificacions, la formació al lloc de treball i la llei consuetudinària. L'especificitat de les qualificacions contribueix a la formació d'un mercat intern atès que provoca l'existència d'una formació específica al lloc de treball a càrrec de l'empresa (com més especificitat, més costosa és la formació), motiu pel qual l'empresari no voldrà perdre la inversió realitzada en el seus treballadors, amb la qual cosa disminuirà la taxa de rotació. Per tant, la formació al lloc de treball està íntimament relacionada amb l'especificitat de les qualificacions:

Aquesta [la formació al lloc de treball] tendeix a fomentar aquest tipus de formació en reduir el nombre de persones que assoleixen una qualificació determinada en un moment donat. Com que impedeix la formació a gran escala i estandaritzada, no anima a la instrucció formal. A més, l'especificitat de les qualificacions, en la mesura en què comporta un coneixement no registrat, exigeix un procés de transmissió directa de les qualificacions del titular al successor en el procés de producció, la qual cosa constitueix l'essència de la formació al lloc de treball. (Doeringer i Piore, 1985: 68)

Doeringer i Piore atribueixen un gran valor a la formació al lloc de treball, ja que consideren que la major part de les qualificacions necessàries per treballar a les ocupacions de coll blau s'adquireixen al mateix lloc de treball. Els treballadors de coll blanc necessitarien la formació al lloc de treball per utilitzar profitosament l'educació formal rebuda i que constitueix un requisit d'accés a la seva feina (Selva, 2004: 55-56).

La tercera força és la llei consuetudinària, és a dir, els costums. Els costums al lloc de treball són un conjunt de normes no escrites i basades en gran part en les pràctiques passades i precedents que regeixen qualsevol aspecte de la relació laboral, des de la disciplina fins a la retribució. Aquests contribuirien també a l'estabilitat de l'ocupació existent dins dels mercats de treball interns (Doeringer i Piore, 1985: 69).

La teoria sobre la dualitat del mercat de treball ha estat vigent des de la seva aparició, als anys 70, fins la literatura actual. Els aspectes que han anat corroborant l'existència de dos mercats de treball han evolucionat amb el pas del temps. Si bé als inicis es parlava de la raça i del sexe com els principals factors de segmentació (cal tenir en compte que aquesta teoria s'origina als Estats Units), actualment la persistència d'un mercat amb condicions bones i un amb condicions dolentes es deu a l'increment de la proporció dels contractes temporals en front

dels contractes indefinits, a l'arribada de persones immigrants provinents de països subdesenvolupats, que causa una estratificació de la mà d'obra en funció de la nacionalitat de la persona i, finalment, al declivi de les organitzacions sindicals (Hudson, 2007: 289). No obstant això, a partir del primer model que advocava per dos mercats de treball ben diferenciats amb possibilitats reduïdes de mobilitat entre aquests, han sorgit teories que han anat matisant l'enfocament inicial. Alguns autors han argumentat que existeix un continu entre el mercat de treball primari i el secundari en el qual les ocupacions es troben distribuïdes (Hudson, 2007; Osterman, 1974) d'acord amb el nivell de retribució salarial (Dickens i Lang, 1988; Dickens i Lang, 1985), i que les persones hi accedeixen en funció del seu capital humà i de la seva productivitat (Becker, 1993; Pagés i Stampini, 2007), la qual cosa els permet moure's d'un mercat a l'altre. La segmentació entre mercats també tindria a veure amb el context socio-econòmic del moment i amb les polítiques de protecció laboral (Costain, Jimeno i Thomas, 2010; Gilbert i Martín, 2006; Sala i Silva, 2009; Wasmer, 2012).

L'anàlisi del model neoclàssic del mercat de treball (model de competència salarial, en el sentit que el salari és la variable que ajusta els desequilibris del mercat laboral) li serveix a Thurow com a punt de partida per formular la seva teoria sobre la competència pels llocs de feina, també anomenada la teoria de la cua. La idea bàsica d'aquesta teoria és que els ocupadors, davant la necessitat de cobrir vacants, classifiquen els potencials treballadors en funció dels seus costos relatius de formació, de manera que contracten aquells que suposin uns costos menors de formació i deixen com a última opció aquells que suposin els costos més elevats. Segons Thurow:

L'ingredient clau del model de competència per als llocs de treball descansa en l'observació que la majoria de les facultats cognoscitives necessàries per dur a terme un treball no s'adquireixen amb anterioritat a l'entrada al mercat laboral, sinó a través de programes de formació a la mateixa feina una vegada que s'ha trobat una ocupació. (Thurow, 1988: 72)

Thurow defensa que els treballadors no accedeixen al mercat laboral amb les qualificacions que es requereixen per al treball totalment desenvolupades, i que la major part dels coneixements necessaris per dur a terme una feina s'aprenen millor amb la feina en qüestió, ja que la formació i la producció són productes complementaris.

D'aquesta manera, el mercat laboral, més que no pas com un mercat de licitació per vendre qualificacions ja existents, funciona com un mercat de formació on els diferents llocs de treball serien assignats als treballadors en funció de dos conjunts de factors: 1) factors que determinen la posició relativa de l'individu en la llista de contractació (la cua); i 2) factors que determinen la distribució efectiva de les oportunitats d'ocupació en l'economia. Els salaris es paguen d'acord amb les característiques del lloc de treball en qüestió, i els treballadors es distribueixen entre les oportunitats d'ocupació (de formació) d'acord amb la seva posició relativa en la llista de contractació. El resultat és que els treballadors amb millor posició a la cua obtenen els millors llocs de treball.

Per a Thurow, l'educació incideix en l'assignació dels treballadors als llocs de treball on poden ser formats amb més facilitats i, per tant, amb menors costos, però no incideix en els ingressos atès que la productivitat marginal està lligada al lloc de treball i no a l'individu (tal com argumentava la teoria del capital humà). Per tant, la retribució econòmica que rebí el treballador dependrà del lloc de treball que ocupi i no de les seves característiques personals (edat, sexe, educació, etc.). Conseqüentment, els diferencials d'ingressos entre individus

determinats per l'educació s'originen per les diferències relatives d'educació, que determinen el lloc que ocupen a la cua; és a dir, el que importa al model de competència pels llocs de treball és el nivell educatiu relatiu i no l'absolut, perquè l'assignació d'una posició determinada en la cua a cada individu i, per tant, dels seus ingressos, dependrà del seu nivell educatiu en comparació de la resta de candidats (Selva, 2004: 49-50). Thurow assenyala que l'educació es converteix en una necessitat defensiva atès que, a mesura que l'oferta de treballadors amb un major nivell educatiu incrementa, aquests, per defensar les seves posicions actuals, han de millorar les seves pròpies qualificacions. Així, per a l'individu, l'educació es converteix en una bona inversió perquè li dona accés a una renda superior a la que obtindria si només els altres individus, i no ell, adquirissin un major nivell educatiu (Thurow, 1988).

3.1.5. Nous corrents: el capital relacional

La teoria del capital relacional estudia l'efecte positiu que tenen les relacions informals, creades a partir de xarxes socials, sobre l'ocupació. Aquesta teoria serveix per complementar el marc que van configurar la teoria del capital humà (respecte als actius ocupacionals) i la del capital cultural (respecte al procés de socialització i a les posicions de classe). A la teoria del capital relacional, les persones, conscients de la saturació de persones amb titulació universitària al mercat de treball, en comptes d'invertir en educació, invertirien temps a teixir la seva xarxa de contactes amb l'objectiu de facilitar i de millorar la seva trajectòria professional:

La saturació dels mercats de treball fa que no només sigui necessari posseir determinades dosis de capital humà i cultural, sinó que també resulta pràcticament indispensable invertir en relacions perquè aquestes procedeixin a integrar ocupacionalment el subjecte. (...) Aquesta inversió està directament influïda per una sèrie d'activitats pròpies i necessàries per a la consecució de les esmentades relacions; és el cas de l'operativa utilització del lleure. (Requena, 1991: 120)

El terme *xarxa social* va ser introduït l'any 1954 per l'antropòleg Barnes al seu article *Classe i comitès en una parròquia de l'illa de Noruega*. Barnes va estudiar-hi les relacions socials en un poble de pescadors de Noruega i va concloure que la vida social pot ser vista com un conjunt de punts, alguns dels quals estan units per línies, de manera que formen una xarxa de relacions:

Cada persona es relaciona amb un cert nombre d'individus, alguns dels quals estan en contacte directe entre si, mentre que uns altres no (...). Crec convenient anomenar xarxa a un camp social d'aquest tipus. La imatge que tinc és la d'una sèrie de punts, alguns dels quals estan units per línies. Els punts representen les persones o, de vegades, els grups, i les línies indiquen quins són els contactes entre els uns i els altres. (Barnes, 1954:43)

Granovetter, un dels autors pioners a adoptar, per a l'estudi de les xarxes, l'enfocament de la microeconomia va formular la teoria dels vincles febles, amb la qual afirma que les diferents xarxes d'una societat es troben connectades entre si per vincles entre els membres dels diferents grups (de la Garza, 2006; Granovetter, 1995), i que no tots aquests vincles tenen la mateixa força. Granovetter defineix la força d'un vincle com una combinació del temps (probablement lineal), la intimitat (entesa com la confiança mútua), la intensitat emocional i els serveis recíprocs que caracteritzen aquest vincle, i matisa que cada aspecte és independent dels altres tres encara que el conjunt estigui altament interrelacionat. Un individu sol estar

envoltat d'un nucli de vincles forts format per un nombre petit de persones amb les quals manté un contacte estret i freqüent (família o amistats). Al costat d'aquest cercle fort existeix una gran quantitat de vincles febles amb altres persones amb les quals el contacte és més superficial i menys freqüent (coneguts, companys de feina). Tot i la superficialitat dels vincles febles, aquests proporcionen més recursos que els vincles forts atès que aporten informació més diversificada sobre ofertes de treball que els vincles forts, que solen transmetre una informació redundant (Granovetter, 1973). Per tant, les xarxes de vincles febles no solament poden proporcionar més informació i de major abast geogràfic pel fet que són més grans, sinó que, a més, la rellevància de la informació que transmeten pot ser major per a la cerca de feina (García-Valdecasas, 2014).

El model de les xarxes socials de cara a l'obtenció d'ocupació també ha estat estudiat per altres autors, com Montgomery (1991). L'autor parteix de la premissa que tant els oferents com els demandants de treball poden escollir entre canals de contractació formals i informals, els quals, al seu torn, contribueixen a l'equilibri entre el salari, els guanys i les relacions socials. En el cas dels oferents de treball, el model explica que les persones més ben connectades tendeixen a superar els processos de selecció amb una probabilitat del 50 % enfront dels que compten amb pitjors connexions en termes de referències personals. Montgomery argumenta que les empreses prefereixen dur a terme el procés de selecció de candidats mitjançant les referències d'altres treballadors per dos motius principals: 1) perquè això resulta més econòmic que els canals formals; i 2) perquè els treballadors tendeixen a donar referències de persones que són similars a ells. Per tant, les persones encarregades de la selecció demanaran referències a aquells treballadors que consideren com els més qualificats (1991: 1409). L'argument de l'eficiència de les xarxes socials per a la selecció de personal, en contraposició als mecanismes formals, està present a diversos estudis duts a terme (Calvó-Armengol, 2004; Jackson i Wolinsky, 1996).

Per últim, Requena ha estat un dels autors pioners en l'anàlisi de les xarxes socials a Espanya. A la seva obra *Xarxes socials i mercat de treball: elements per a una teoria del capital relacional* (1991), analitza els mecanismes utilitzats per a la cerca de feina en circumstàncies econòmiques i demogràfiques adverses. Requena exposa que es dona una dualitat en els mecanismes d'accés al mercat de treball influenciada per l'origen social dels individus, no tan sols per l'estatus ocupacional de les seves famílies, sinó també pels grups primaris als quals pertanyen. La utilització dels canals informals per a la transmissió de la informació sobre les vacants i els possibles candidats per cobrir-les es duu a terme, doncs, com una resposta social a l'elevat cost de la mobilitat per l'estratificació existent al mercat de treball:

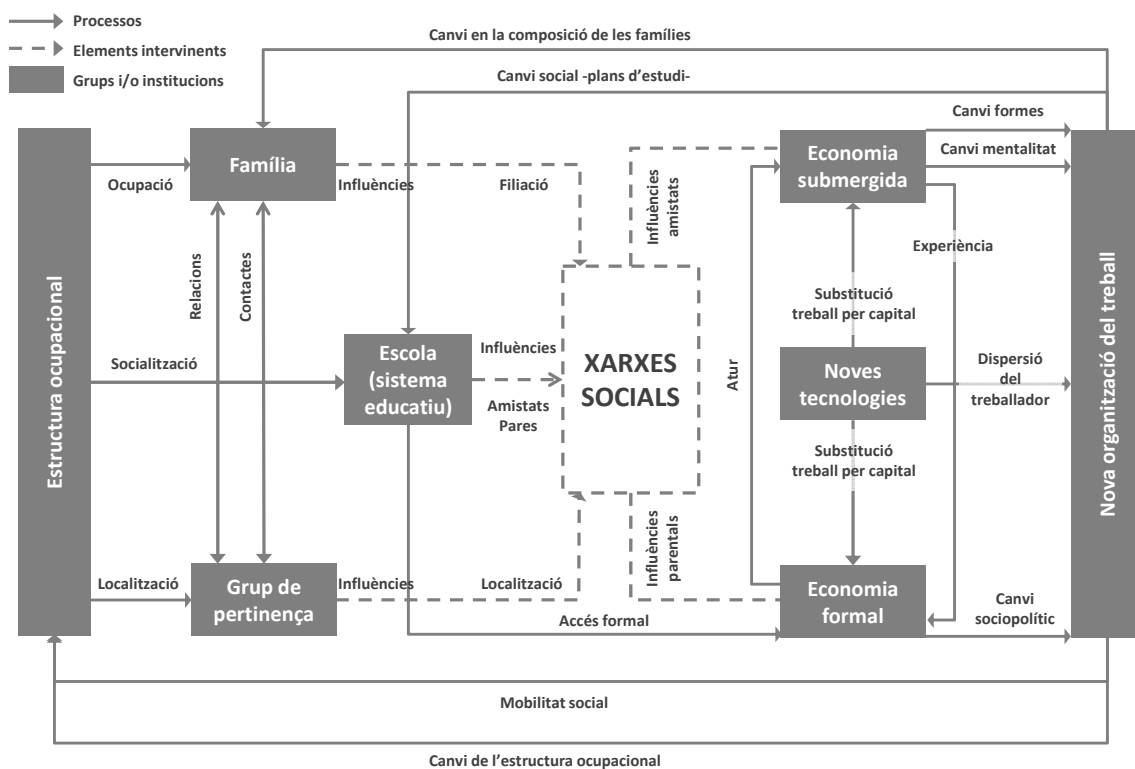
La xarxes socials informals es constitueixen en cadenes de mobilitat socialment determinades que canalitzen i entrecreuen l'assignació ocupacional i que desmenteixen la lliure mobilitat de la mà d'obra proposada pel model neoclàssic. Tal mobilitat no és lliure, sinó que tan sols presenta alguns graus de llibertat: els permisos per la xarxa de relacions informals predeterminades per l'origen (familiar, escolar, urbà, de classe), que inicia cada trajectòria ocupacional. (Requena, 1991:4)

El model general en el qual s'emmarca l'estudi dut a terme per Requena es basa en tres elements principals: 1) els processos, que suposen l'efecte d'un component sobre un altre; 2) els grups/institucions, que impliquen una pertinença per part dels actors; i 3) els elements intervinents, que posseeixen un comportament variable, atès que en alguns casos actuen com a processos (produint un efecte) i, en d'altres, es manifesten com un grup/institució. A la figura 4 es presenten les interaccions entre els elements esmentats dins del model

d'assignació a través de les xarxes socials. Gràficament, aquests elements es representen de diferent forma:

- Processos (línies contínues): ocupació laboral del cap de família, relacions i contactes entre els membres de la família, socialització, mecanismes formals d'accés a l'ocupació, etc.
- Grups i/o institucions (requadre): estructura ocupacional, família, escola, economia formal, economia submergida, etc.
- Elements intervinents (línies discontinúes): xarxes socials (estructura familiar extensa, estructura de l'amistat, grup de pares, etc.) i influències provinents de fonts diverses (filiació, parentesc, amistat, etc.).

Figura 4. Model d'assignació ocupacional a través de les xarxes socials



Font: Requena, 1991: 70.

Tots els elements d'aquest model es troben vinculats entre si amb una relació de mútua dependència relativa basada en la informació que proporciona cada element als seus relacionats. Per tant, en dos instants consecutius en el temps, no tots els elements posseeixen la mateixa informació. Aquesta variació en el contingut de la informació pot causar efectes tant als processos com als grups.

Tal com es desprèn d'aquesta secció, la utilització de les xarxes socials com a mitjà informal per accedir a un lloc de treball es presenta com una estratègia que cada cop guanya més importància davant d'un mercat en el qual diverses persones amb similars perfils acadèmics i professionals competeixen per la mateixa ocupació. Les xarxes socials parteixen de les

relacions informals predeterminades per l'origen de la persona, tal com proposa Requena (1991), però aquestes poden ser optimitzades amb una inversió per part de la persona com a requisit (Boorman, 1975).

3.1.6. Enfocaments des de la perspectiva del gènere

A la dècada dels anys 80, amb la incorporació massiva de les dones al mercat de treball, s'obre una nova línia de recerca basada en la segregació del mercat de treball per gènere. Aquesta pretén explicar per què les dones, en un mateix lloc de treball i amb una mateixa qualificació, perceben una menor retribució econòmica que els homes, i per què es troben amb més problemes a l'hora d'accedir a determinades posicions (Priers, 1997: 79). El fonament teòric de la segregació ocupacional en funció del gènere es pot trobar a les diverses teories exposades en aquest capítol, entre les quals destaquen la teoria neoclàssica del capital humà (Becker, 1993), segons la qual les dones acumularien menys capital que els homes per la seva major dedicació a l'esfera domèstica; la teoria de la senyalització (Spence, 1973; Stiglitz, 1975), en la qual el sexe esdevé un senyal inalterable que els ocupadors utilitzen per etiquetar els aspirants; la teoria de la reproducció (Bourdieu i Passeron, 1977; Bowles i Gintis, 1981; Coleman, 1966), en la qual el sistema educatiu i el sistema laboral reproduïxen l'estructura social i, per tant, també els valors atribuïts al gènere; i, per últim, la teoria de la segmentació del mercat de treball (Doeringer i Piore, 1985), segons la qual les dones tindrien dificultats per accedir als llocs de treball ubicats al sector primari.

La concentració de les dones i dels homes en diferents ocupacions constitueix un fet empíric fonamental en la distribució de l'ocupació (Cáceres *et al.*, 2004) que està estretament lligat a condicions laborals com la retribució salarial o la jornada laboral. L'origen de la distribució dels homes i les dones en els diferents segments del mercat de treball no s'entén sense tenir en compte les pautes de divisió del treball en la societat: qui és responsable del treball reproductiu i "privat"?; qui i de quina manera és responsable del treball remunerat i "socialitzat"? *"Aquesta divisió del treball, de les funcions i de les posicions productives i reproductives sempre i ineludiblement inclou elements de poder i de dominació a les societats patriarcales, que es caracteritzen per una asimetria de poder entre homes i dones molt accentuada"* (Priers, 1997: 80). Les empreses, de la mateixa manera que la resta d'organitzacions de la vida pública, van ser forjades sota valors masculins tals com la competitivitat, l'orientació a l'assoliment o l'autopropaganda, valors coincidents amb l'estereotip de gènere associat als homes. Per contra, a les dones se'ls ha reservat, durant segles, l'esfera de la vida privada, conformada per les tasques domèstiques i pels treballs que comporta la cura de la família (Castells i Subirats, 2007). Aquest fet ha desencadenat l'existència de treballs masculins i de treballs femenins, els quals perpetuen els estereotips de gènere. Les ocupacions més reservades a les dones es corresponen, fonamentalment, amb el sector serveis, mentre que les més masculines es corresponen, sobretot, amb activitats desenvolupades al sector de la indústria. A més, les primeres presenten una sèrie de característiques coincidents amb els estereotips que existeixen en la societat sobre la dona, tals com la delicadesa i la sensibilitat, la destresa manual, la realització d'activitats per a la cura de les persones, la realització de les tasques domèstiques i la major predisposició a rebre ordres, entre d'altres (Cáceres *et al.*, 2004).

Reskin, al seu article *Segregació sexual al lloc de feina* (1993), exposa dues explicacions a propòsit de la segmentació laboral per motius de sexe: la primera explicació posa èmfasi en els treballadors (l'oferta) i en les seves motivacions en el moment d'escollir un àmbit d'inserció laboral; i la segona, en les accions dutes a terme pels ocupadors (la demanda), incloent la discriminació. En relació amb les motivacions, tant la perspectiva de la socialització com la de l'economia neoclàssica sostenen que els resultats professionals dels homes i de les dones reflecteixen les seves preferències. Mentre que la teoria de la socialització posa l'accent en les diferents preferències que ambdós sexes desenvolupen abans d'arribar a l'edat adulta, els neoclàssics assumeixen que, per tal de maximitzar els guanys al llarg de la seva vida, els individus de cada sexe seleccionen diferents ocupacions d'acord amb el rol que desenvoluparan d'adults. Molts ocupadors utilitzarien el sexe com una pantalla o un filtre (Spence, 1973; Stiglitz, 1975) per a la distribució de les ocupacions basant-se en la creença que un sexe és més productiu en determinades tasques que l'altre. Aquests prejudicis estan basats en suposades diferències en la força o en la tolerància a condicions de treball adverses, o en la creença que el paper domèstic de les dones condueix a una excessiva absència laboral i a altes taxes de rotació. En el moment en què els ocupadors apliquen un filtre basat en supòsits sobre cada sexe que els porten a assignar homes i dones a diferents llocs de treball, estan aplicant una discriminació "estadística".

La segmentació laboral també ha estat classificada en funció de si es dona de manera vertical o horitzontal. La segregació vertical, també anomenada jeràrquica, fa referència a la clara identificació d'un grup de treballadors amb les posicions més elevades d'una organització; en canvi, la segregació horitzontal s'entén com la infrarepresentació d'un grup en un determinat àmbit d'inserció (Bettio i Verashchagina, 2009: 30). Per tant, en el primer cas s'estaria parlant de les barreres amb les quals les dones es troben per accedir a posicions lligades a la presa de decisions; i en el segon, de la tendència de les dones a ocupar sectors amb major presència de dones, així com de la seva dificultat a l'hora d'accedir a àmbits estipulats com a masculins.

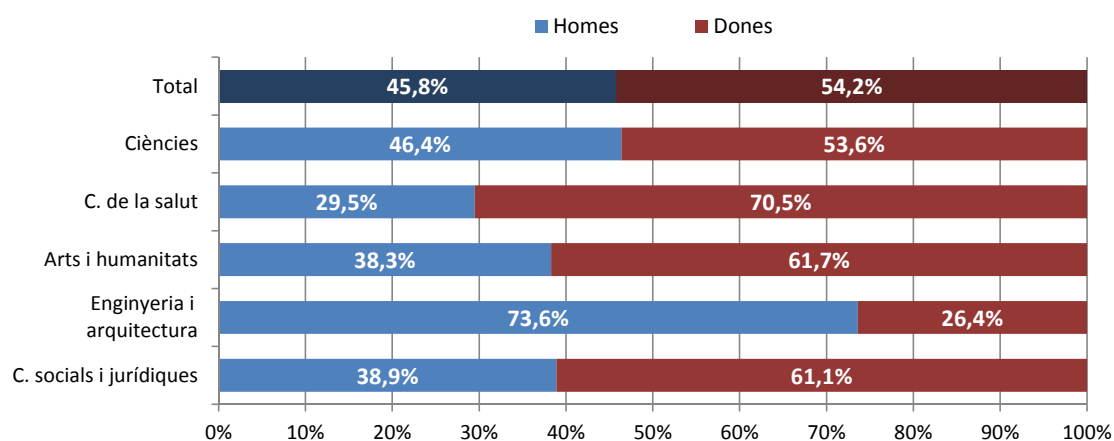
En els darrers anys s'han impulsat recerques en neurociència, i un dels camps en els quals aquesta s'ha centrat és el dimorfisme cerebral, és a dir, l'estudi de les diferències entre el cervell dels homes i el de les dones. A partir d'aquests estudis, es pretén rebatre les teories que defensen la inexistència d'un determinisme biològic en les conductes dels homes i de les dones perquè atribueixen l'origen d'aquestes diferències exclusivament al procés de socialització. Les recerques dutes a terme han demostrat que el cervell masculí té un major volum que el femení; no obstant això, ambdós sexes tenen el mateix nombre de cèl·lules cerebrals i la mateixa mitjana d'intel·ligència. Per Calvo, defensora de l'educació diferenciada, *"els cervells femení i masculí, encara que percentualment iguals en intel·ligència, són notablement diferents en estructura i en funcionament, la qual cosa permet establir una connexió incontrovertible entre cervell, hormones i comportament"* (2009: 28). Les hormones també han estat considerades una causa de les diferències entre sexes. En els homes, en major mesura que en les dones, predomina la testosterona, i aquesta hormona s'associa a aspectes com l'agressivitat, el sexe, el poder social i l'ambició, entre altres trets atribuïts al gènere masculí. En canvi, en les dones predominen els estrògens i la progesterona, hormones associades a les característiques tradicionalment atribuïdes al gènere femení. Per tant, les diferències entre els homes i les dones i la manera com afecten la seva trajectòria laboral no poden atribuir-se únicament i exclusiva al procés de socialització, sinó que el determinisme biològic també hi juga un paper important.

Sigui d'origen social, biològic o una combinació d'ambdós, la segmentació del mercat de treball té un impacte sobre les condicions laborals. Segons un informe del Ministeri d'Igualtat

d'Espanya, l'any 2006 la bretxa salarial (o diferència de remuneració per hora treballada) es va situar en un 18 % en detriment de les dones (Sallé i Molpeceres, 2010). En aquest mateix informe, es defineix el concepte de discriminació salarial directa com la diferència retributiva entre els homes i les dones que no queda justificada per una diferent aportació de valor en l'acompliment d'una feina i que solament pot ser explicada en funció del sexe de la persona que la realitza. A més d'aquest tipus de discriminació directa, també existeix una discriminació salarial indirecta, o a priori, que es dona com a conseqüència de la diferència en el tipus d'ocupació dels homes i les dones. Aquesta diferència pel que fa a les seves ocupacions pot venir donada per dos motius; perquè les dones prefereixen treballar en determinats sectors d'activitat o bé perquè se les priva de l'accés a posicions en les quals persisteix una hegemonia masculina.

Actualment, a Espanya, la presència de dones (54 %) a la universitat supera la dels homes (46 %). Existeix, doncs, una major proporció de dones a totes les branques a excepció de les titulacions tècniques, com ara enginyeria i arquitectura, on la seva presència se situa en un 26 % (MECD, 2012: 26).

Figura 5. Distribució dels estudiants de Grau i de 1er i 2on cicle per branca d'ensenyament i sexe. Curs 2011-12



Font: MECD, 2012: 28.

L'origen del desequilibri entre el nombre d'homes i de dones a determinades branques té a veure amb la perpetuació dels estereotips a determinades professions, amb el desconeixement d'aquestes professions, i amb la manca de models femenins a la branca d'enginyeria i arquitectura. Aquest desequilibri sovint ha estat considerat com una evidència de les diferències biològiques entre els homes i les dones, que donen com a resultat diferents habilitats i interessos. La formulació clàssica d'aquesta idea és que els homes, de manera natural, destaquen en disciplines matemàticament exigents i que, en canvi, les dones ho fan en aquelles en les quals les habilitats lingüístiques tenen una major importància. No obstant això, els bons resultats obtinguts per les nenes en els tests de matemàtiques desmentirien aquesta teoria (Hill, Corbett i St. Rose, 2010).

Malgrat el major nombre de titulades universitàries que de titulats, la presència de les dones en posicions de presa de decisions continua sent escassa. Una de les explicacions més generalitzades és la de l'existència d'un sostre de vidre que impossibilita l'accés de les dones a càrrecs de responsabilitat. El terme *sostre de vidre* (de l'anglès *glass ceiling*) va ser popularitzat

l'any 1986 per un article del *Wall Street Journal* en el qual es descriuen les barreres invisibles a les quals les dones han d'enfrontar-se per arribar a les posicions jeràrquiques més elevades. El Departament de Treball dels Estats Units, a través de la seva Comissió Federal del Sostre de Vidre, classifica aquestes barreres en tres nivells. En un primer nivell es trobarien les barreres socials, que poden estar fora del control directe de l'organització: per un costat, la barrera de subministrament, relacionada amb les oportunitats i amb el nivell educatiu; i, per l'altre, les diferents barreres que es manifesten tant de forma conscient com inconscient (estereotips, prejudicis i biaixos). El segon nivell consistiria en les barreres estructurals internes, ubicades dins del control directe de l'organització, com ara una política de contractació misògina, la creació d'un entorn de treball que aliena i aïlla les dones, el fet de negar a les dones l'accés a la xarxa de contactes dominada pels homes i diferents estàndards d'avaluació per a homes i per a dones, entre d'altres. Per últim, el tercer nivell es refereix a les barreres governamentals, com ara la manca d'un seguiment coherent i d'una cooperació en el compliment de la legislació laboral, la feblesa en la recollida de dades per avaluar la situació actual i un inadequat report, així com una incorrecta divulgació, de la informació relativa al sostre de vidre (VVAA, 1995).

3.1.7. Recapitulació

A la present secció, dedicada a les teories sobre el mercat de treball, s'ha fet una revisió dels principals corrents que van sorgir amb l'arribada del capitalisme. Aquests serveixen per contextualitzar la recerca i entendre l'evolució que ha patit el mercat de treball, així com les diverses interpretacions que han sorgit al seu voltant. Les diferents teories presentades guarden relació entre si, ja sigui perquè cadascuna d'elles constitueix una evolució respecte de la seva predecessora o bé perquè sorgeixen per desacreditar les anteriors, com en el cas de la teoria del capital humà i de la teoria credencialista. Sigui com sigui, l'objectiu d'aquesta secció ha estat donar una visió àmplia dels diferents corrents que expliquen el comportament del mercat de treball per a, posteriorment, utilitzar-los en la definició del marc teòric de l'estudi i aplicar-los en la interpretació dels resultats. Seguidament, es fa un resum de les principals idees de les teories analitzades:

Corrent neoclàssic	<ul style="list-style-type: none"> • L'increment de la retribució és proporcional a l'increment de la formació (Becker, 1993). • L'increment de la retribució és proporcional a l'increment de l'experiència (Collins, 1989). • Les acreditacions / l'experiència serveixen com a filtre en el procés de selecció (Spence, 1973; Stiglitz, 1975).
--------------------	--

Corrent neokeynesià	<ul style="list-style-type: none"> • La retribució salarial és una de les principals fonts de satisfacció (Shapiro i Stiglitz, 1984). • A canvi d'estabilitat laboral, els treballadors estan disposats a acceptar salaris més baixos per tal d'evitar fluctuacions en els seus ingressos (Azariadis, 1975).
Corrent marxista	<ul style="list-style-type: none"> • Els treballadors desitgen fer carrera dins l'organització, fet que garanteix l'ocupador que, en l'esforç de fer mèrits, els treballadors cedeixin davant els seus propis desitjos (Edwards, 1979).
Corrent institucionalista	<ul style="list-style-type: none"> • Existeixen dos mercats de treball: un mercat intern (treballadors dins l'empresa / el sector) i un mercat extern (treballadors fora de l'empresa / del sector als quals volen accedir) (Kerr, 1985). • El mercat es troba segmentat en dos sectors: un de primari, amb bones condicions de feina, i un de secundari, amb condicions precàries (Doeringer i Piore, 1985). • Els ocupadors, davant la necessitat de cobrir vacants, classifiquen els potencials treballadors en funció dels seus coneixements, de manera que els més qualificats per a l'ocupació se situen al principi de la cua (Thurow, 1988). • La retribució econòmica que rebi el treballador dependrà del lloc de treball que ocupi i no de les seves característiques personals (Thurow, 1988).
Nous corrents: el capital relacional	<ul style="list-style-type: none"> • Les xarxes de vincles febles (contactes: professorat, excompans d'estudis o de feina) proporcionen informació de rellevància per a la cerca de feina (Granovetter, 1973). • Les persones amb millors connexions (contactes) tenen més probabilitats de trobar feina (Montgomery, 1991). • Les xarxes socials tenen a veure amb l'origen social dels individus (Requena, 1991; Reskin, 1993).

Enfocaments des de la perspectiva del gènere

- Existència de pautes de divisió de treball en la societat d'acord amb el sexe (Priers, 1997).
- A les dones se'ls ha reservat durant segles la vida privada, conformada per les tasques domèstiques i pels treballs de cura de la família (Castells i Subirats, 2007).
- Distinció entre dos tipus de discriminació: salarial directa (diferència retributiva entre homes i dones en una mateixa posició) i indirecta (diferència entre els tipus d'ocupacions d'homes i dones) (Sallé i Molpeceres, 2010).
- Existència de barreres invisibles (sostre de vidre) a les quals les dones han d'enfrontar-se per arribar a les posicions jeràrquiques més elevades (VVAA, 1995).

3.2. El mercat de treball a Espanya i a Catalunya

Un cop examinats els principals corrents econòmics sobre el mercat de treball, en aquesta secció es procedeix a avaluar la situació del mercat de treball a Espanya i a Catalunya per tal d'entendre el context en el qual s'emmarca la present recerca. Primerament, es realitza una revisió de l'evolució del mercat de treball d'acord amb els canvis socioeconòmics i amb els de la legislació en matèria laboral a partir de la segona meitat del segle XX. Seguidament, es fa un incís sobre l'impacte que ha tingut i està tenint l'actual crisi econòmica sobre la taxa d'ocupació i sobre la mobilitat geogràfica de la població activa com a conseqüència de la manca d'oportunitats laborals. Amb l'objectiu d'entendre el funcionament dels processos d'inserció professional, es dedica una subsecció a la seva conceptualització i a la definició dels factors que intervenen en el procés. Com a colofó d'aquesta secció, es presenten els principals resultats dels estudis sobre el mercat de treball duts a termes tant a Europa com a Espanya i a Catalunya.

3.2.1. Evolució i legislació

Després de la Segona Guerra Mundial, es va imposar a molts països d'Europa el model de societat del benestar, un model basat en el principi d'igualtat que persegueix un increment de la qualitat de vida de la població. En aquest model, l'estat jugava un paper intervencionista per facilitar la coexistència del mercat de treball, l'estat i la família. Aquest fet va portar un "elevat nivell de creixement econòmic i de protecció social que es va traduir en un baix nivell de desocupació i de pobresa" (Ramos-Díaz, 2007: 3). Pel sociòleg Marshall, autor del llibre "*Citizenship and social class*" (1950), l'estat del benestar consisteix en una combinació específica de democràcia, benestar i capitalisme. El resultat d'aquesta combinació era un elevat nivell de proteccionisme i d'intervencionisme que desencadenava una política laboral

que estimulava l'expansió del treball permanent, en detriment del treball temporal o a temps parcial, que es van veure com a fórmules atípiques d'ocupació.

La implantació d'aquestes polítiques laborals proteccionistes es va donar en un moment d'expansió econòmica que va veure la seva fi amb la primera crisi del petroli (1973-1974), la qual va significar un punt d'inflexió per al període favorable que havien viscut les empreses fins al moment. Aquest període de crisi es va traduir en un fort increment de la taxa de desocupació. Per pal·liar aquesta situació, molts governs van optar per flexibilitzar el mercat de treball per tal d'incrementar-ne la competitivitat i el dinamisme (Castells, 2001). Els defensors de la flexibilització com a mesura pal·liativa davant els moments de crisi la defineixen com la capacitat del mercat per crear condicions que retornin l'economia al punt d'equilibri òptim que ha perdut per motius exògens, la qual cosa es tradueix en assolir una ocupació total, sempre tenint en compte l'existència d'una desocupació friccional⁸. Per tant, l'existència d'atur seria una conseqüència de la manca de flexibilitat del mercat de treball, la qual es deriva de tres causes principals: 1) una segmentació del mercat de treball que dificulta la mobilitat dels treballadors d'un sector a un altre; 2) uns salaris rígids que no s'adapten a la productivitat del moment; i 3) una política de contractació rígida que obstaculitza i encareix l'acomiadament dels treballadors, de forma que les empreses mediten força qualsevol contractació (Amadeo i Horton, 1997). Per la seva part, els detractors de la flexibilització la veuen com un empitjorament de les condicions de feina que pateixen els treballadors (contractes temporals, sous baixos), amb la qual cosa es dona la dualització del mercat de treball (Ramos-Díaz, 2007). Els principals arguments per a cadascuna de les postures en relació amb el proteccionisme laboral es recullen a la taula 1, que es presenta a la següent pàgina.

Taula 1. Detractors i defensors del model proteccionista laboral

Detractors	Defensors
<ul style="list-style-type: none"> • Un sistema salarial rígid protegit pels convenis col·lectius dificulta la creació de llocs de treball per la incapacitat d'adaptar-se als períodes de crisi. • Les despeses per acomiadament fan que les empreses tinguin por de contractar més gent. • Els subsidis per desocupació desincentiven la cerca activa de feina i, per tant, mantenen alts nivells d'atur. 	<ul style="list-style-type: none"> • Com major és la desprotecció laboral, més situacions d'empobriment i de desigualtat es generen. • La dificultat de l'acomiadament manté elevats nivells d'ocupació en temps de crisi. • No està demostrat que les formes de treball temporal o de mitja jornada siguin un primer pas per entrar al mercat de treball i després aconseguir feines de més qualitat.

Font: elaboració pròpia; a partir de Ramos-Díaz, 2007; Aguirregabiria i Alonso-Borrego, 2009.

⁸ La desocupació friccional és voluntària i fa referència a les persones que, si bé podrien estar treballant, desitgen disposar d'una temporada per descansar, estudiar o trobar un lloc de treball millor que l'anterior.

Tal com s'ha comentat, en els anys següents a la crisi del petroli es va tendir a una major flexibilització del mercat de treball als països desenvolupats com a conseqüència d'importantes transformacions, com ara la globalització econòmica, la introducció de les noves tecnologies als sistemes de producció, la creixent liberalització dels mercats i el major desenvolupament del sector dels serveis. En el cas concret d'Espanya, l'estat del benestar no va arribar fins a la transició democràtica. El període de la dictadura (1939-1975) es va caracteritzar per una forta política intervencionista basada en el control de les indústries mitjançant l'Organització Sindical⁹, també anomenada Sindicat Vertical. Aquesta va ser l'única organització sindical legal durant el règim franquista. La prohibició de qualsevol altra organització sindical i l'absència de convenis col·lectius, segons Aguirregabiria i Alonso-Borrego (2009: 6), van ser "compensades" amb una regulació que garantia una estabilitat laboral que promovia treballs a jornada completa i contractes permanents.

Tot i que Espanya es trobava en una delicada situació econòmica a causa de la crisi del petroli, durant els primers anys de la democràcia es van promulgar lleis amb una clara tendència a la protecció laboral i que apostaven pels contractes permanents. En aquest sentit, la llei de relacions laborals de 1976 va representar el nivell més alt de garantia dels drets dels treballadors, ja que el treball temporal únicament era aplicable a ocupacions de caràcter estacional, com per exemple l'agricultura o el turisme, a la finalització d'obres o de serveis específics i a la substitució de treballadors per malaltia o excedència. Davant la persistència de la crisi, el 1970 es van signar els Pactes de la Moncloa, que van consagrar la inviolabilitat de l'economia de mercat i del règim capitalista en incorporar els nous valors i les bases jurídiques del capitalisme modern, que van conduir a la posterior aprovació de l'Estatut dels Treballadors (1980). Les mesures legislatives preses amb posterioritat (Reforma de l'Estatut dels Treballadors, 1984) van suposar l'extensió de la temporalitat i la seva normalització a les empreses.

La darrera reforma laboral (Reial Decret Legislatiu 3/2012) va tenir lloc l'any 2012, en un context de crisi global en el qual Espanya va arribar al 25,8 % de desocupació i Catalunya, al 23,8 % (IDESCAT, 2012). Aquest nou marc legislatiu es caracteritza per la modificació de les normatives sobre negociació col·lectiva i acomiadament. Segons un informe elaborat per l'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic (OCDE, 2014) sobre l'impacte de la darrera reforma en el mercat de treball espanyol, aquesta ha promogut la flexibilitat interna a les empreses, ha contribuït a reduir els costos lligats als acomiadaments dels treballadors indefinits i ha donat lloc a una significativa moderació salarial, així com a un increment de la contractació indefinida. En resum, ha contribuït a una major flexibilitat del mercat de treball espanyol (Aguirregabiria i Alonso-Borrego, 2009; Miguélez i Prieto, 2009; Ramos-Díaz, 2007) que ha consolidat la tendència neoliberal de les últimes dècades.

En línies generals, les polítiques promogudes pels diferents governs espanyols en els darrers anys han seguit una clara tendència cap a la flexibilització laboral caracteritzada per:

- L'ampliació de les modalitats de contractació, sobretot les de caràcter temporal.
- L'abaratiment de l'acomiadament.
- La retallada de la prestació d'atur.

⁹ Llei del 26 de gener de 1940 sobre Unitat Sindical.

La taula 2 mostra les diferents normatives en relació amb el mercat de treball que s'han promulgat a partir de l'arribada de la democràcia actual.

Taula 2. Reformes laborals a Espanya (1976-2013)

Any	Reforma	Govern
1976	Llei 16/1976, de 8 d'abril, de Relacions Laborals	UCD President Adolfo Suárez
1977	Els Pactes de la Moncloa	
1980	Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels Treballadors	
1984	Llei 32/1984, de 2 d'agost, sobre modificacions de determinats articles de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels Treballadors	PSOE President Felipe González
1994	Llei 10/1994, de 19 de maig, sobre mesures urgents per al foment de l'ocupació	
1995	Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors	
1997	Llei 63/1997, de 26 de desembre, de mesures urgents per a la millora del mercat de treball i el foment de la contractació indefinida	pp President José María Aznar
1988	Reial Decret Legislatiu 15/1998, de 27 de novembre, de mesures urgents per a la millora del mercat de treball en relació amb el mercat de treball a temps parcial i el foment de l'estabilitat	
2001	Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment del treball i la millora de la qualitat	
2002	Llei 45/2002, de 12 de desembre, de mesures urgents per a la reforma del sistema de protecció per desocupació i la millora de l'ocupabilitat	
2006	Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i del treball	PSOE President José Luis Rodríguez Zapatero
2009	Llei 14/2009, de 11 de novembre, per la qual es regula el programa temporal de protecció per desocupació i inserció	
2010	Reial Decret Legislatiu 10/2010, de 16 de juny, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball	
2012	Reial Decret Legislatiu 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball	PP President Mariano Rajoy

Font: elaboració pròpia, 2013; a partir de les normatives corresponents.

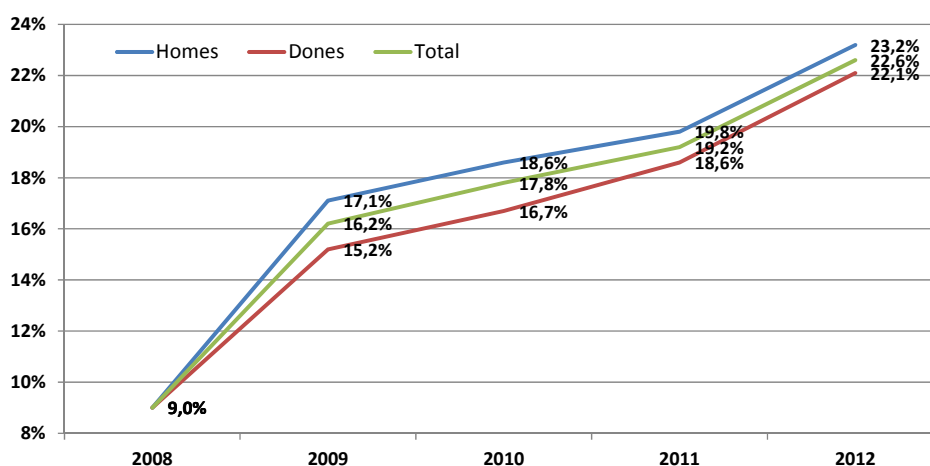
El mercat de treball evoluciona d'acord amb les transformacions que es donen a la societat i amb els diferents cicles econòmics als quals es troba sotmès. Les polítiques laborals proteccionistes de finals dels anys 40 han anat cedint paulatinament a la tendència imperant als països capitalistes cap a una major flexibilitat. Hi ha persones que hi veuen, en aquesta nova situació, un procés de degradació i un empitjorament de l'ocupació, mentre que d'altres hi veuen una resposta al dinamisme exigít pels mercats per tal d'arribar a un equilibri entre la flexibilitat i la protecció social, que s'anomena flexiseguretat (Wilthagen i Tros, 2004). Tant si hi ha hagut un empitjorament de les condicions com si no, el cert és que les persones, a l'hora d'afrontar la inserció en aquest nou mercat de treball, necessiten conèixer-lo i entendre'l, tant en els aspectes positius com en els negatius (Puig i Martínez del Castillo, 2002: 283).

3.2.2. Efectes de la crisi econòmica

L'Organització Internacional dels Treballadors situa a l'any 2008 l'inici de la destrucció de l'ocupació a causa de la crisi econòmica iniciada als Estats Units, que anomena Crisi Global del Treball (IOE, 2009). Tot i així, a Europa ja feia anys que existia una tendència cap a la polarització de l'ocupació, ja que els nous llocs de treball es concentraven en els nivells de salaris relativament alts i en els baixos, especialment en el sector serveis. La intensitat de la recessió de 2008 i la consegüent redistribució de l'ocupació han intensificat encara més aquesta polarització amb la destrucció, sobretot, de llocs de treball de rang salarial intermedi (Comissió Europea, 2012).

En el cas concret de Catalunya, entre el març del 2008 i el desembre del 2011, es va experimentar una pronunciada davallada de l'ocupació. Segons les dades dels registres d'afiliació, aquesta va arribar al -12,5 %. Durant el 2009, va tenir lloc el descens més intens i, posteriorment, el ritme de la pèrdua de llocs de treball es va anar moderant. Tres anys després, l'any 2011, es va tornar a invertir aquesta tendència, ja que va iniciar-se un segon episodi d'acceleració de la destrucció de l'ocupació des que va començar la crisi. Catalunya va finalitzar l'any 2012 amb una taxa de desocupació del 22,6 % (IDESCAT, 2013).

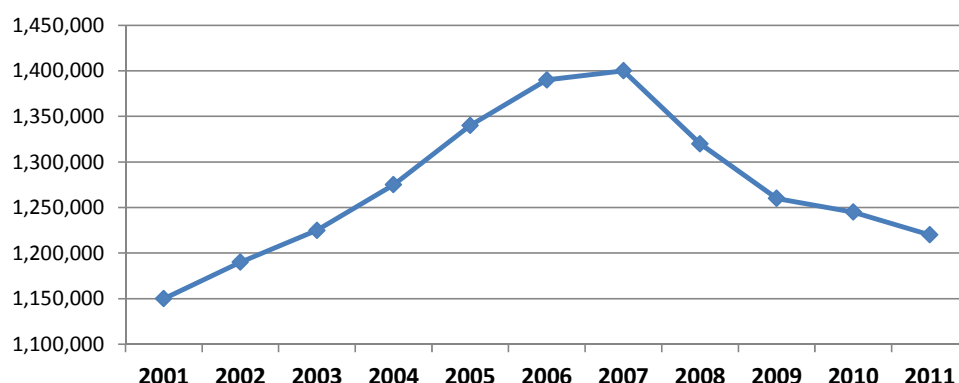
Figura 6. Evolució de la taxa de desocupació. Catalunya 2008-2012



Font: elaboració pròpia, 2013; a partir de l'IDESCAT, 2013.

A causa de la destrucció de llocs de treball, la crisi ha tingut un fort impacte sobre el teixit empresarial. En termes absoluts, si s'assenyala l'any 2008 com l'inici de la crisi, el primer any en el qual la taxa de creixement del PIB va ser sensiblement inferior a la de l'any anterior, el nombre corresponent a les empreses que ha perdut l'economia espanyola entre el 2008 i el 2011 s'eleva a 177 336 (ESADE, 2012: 54). Tal com es pot observar a la figura 7, el nombre d'empreses inscrites a la Seguretat Social va iniciar un brusc descens a partir de l'any 2008.

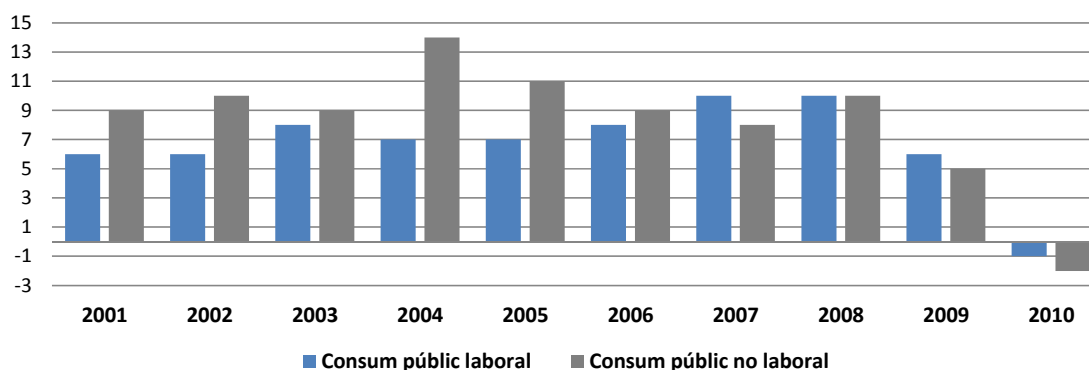
Figura 7. Empreses inscrites a la Seguretat Social (2001-2011)



Font: ESADE, 2012; a partir del Ministeri de Treball i Immigració.

La crisi també ha tingut un impacte significatiu sobre l'administració pública. A partir del gener del 2010, l'efecte de la crisi econòmica i de la pressió sobre les finances públiques va ser molt més pronunciat, amb la qual cosa molts països es van veure obligats a aplicar retallades sobre el consum públic laboral, és a dir, sobre els salaris dels empleats públics (EURYDICE, 2012). En el cas d'Espanya, a la figura 8 es pot observar com segueix la tendència europea al descens del consum públic, ja que la taxa anual de l'increment del consum públic passa a ser negativa a partir de l'any 2010. Aquest fort descens va ser fruit de les polítiques de contenció de la despesa pública aplicades i encara vigents. Algunes de les accions dutes a terme han consistit en la reducció de la plantilla al servei de les administracions públiques, tant pel que fa al cos del funcionariat com al personal laboral.

Figura 8. Taxa anual d'increment del consum públic laboral i no laboral en percentatges

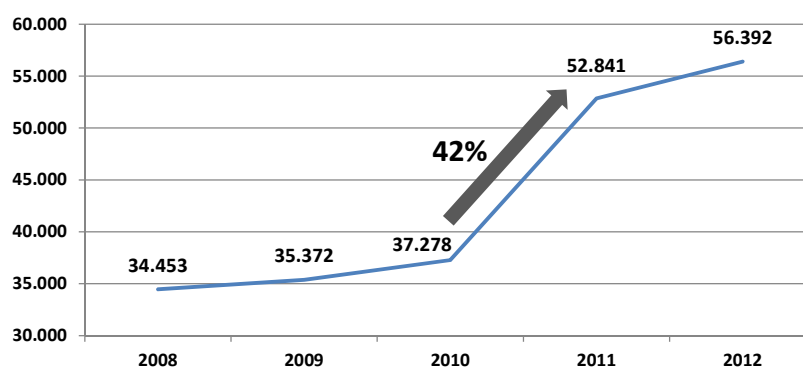


Font: ESADE, 2012b; a partir de l'INE.

Davant d'un escenari de gairebé el 23 % d'atur a Catalunya (IDESCAT; 2013) i del 26 % a Espanya (INE, 2013) en el qual la demanda de llocs de treball supera considerablement l'oferta, els ocupadors tendeixen a ser cada vegada més exigents pel que fa als perfils acadèmics i de qualificació que busquen, la qual cosa posa en perill les possibilitats d'accés a l'ocupació de les persones menys qualificades que es troben en situació d'atur (Comissió Europea, 2012), entre les quals són especialment vulnerables els joves i les persones majors de 45 anys amb baixos nivells de formació (Rocha & Aragón, 2012).

Un altre dels efectes de la crisi econòmica ha estat la mobilitat geogràfica fora del país de les persones en cerca d'oportunitats laborals, sobretot en aquells països que presenten índexs d'atur més elevats, com en el cas d'Espanya. Segons un informe elaborat per l'Observatori de les Ocupacions, mentre que la mobilitat geogràfica entre les comunitats autònomes d'Espanya va descendir, durant el 2012, fins al 7,89 %, els desplaçaments per motius laborals a altres països van créixer. La manca d'expectatives laborals a Espanya i el fet que els llocs que anteriorment cobrien treballadors forans ara siguin coberts per treballadors nascuts a la província o a l'autonomia han posat fre als fluxos migratoris interns. Mentre que la mobilitat geogràfica a Espanya ha disminuït, els moviments migratoris que tenen altres països com a destinació, tant de treballadors espanyols com d'estrangers que retornen als seus països d'origen, han incrementat considerablement (Observatorio de las Ocupaciones, 2013: 4). Les xifres oficials sobre emigració es basen exclusivament en les baixes al padró, de manera que, si la persona no es dona d'alta a l'ambaixada o al consolat a l'exterior, situació que es produeix sovint, continuarà figurant com a resident a Espanya. Per tant, les dades recollides pel PERE (Padró d'Epanyols Residents a l'Estranger), pel CERA (Cens Electoral de Residents Absents) i per l'EVR (Estadística de Variacions Residencials) no són un indicador precís González-Ferrer, (2013). Tot i així, encara que no es puguin tenir en compte les xifres en termes absoluts pel biaix que pateixen, sí que serveixen per veure tendències. Tal com es pot observar a la figura 9 que es presenta a continuació, entre l'any 2010 i el 2011 el flux de persones que es van dirigir cap a l'exterior va incrementar fins a un 42 %.

Figura 9. Estadística de Variacions Residencials (EVR): emigració espanyola a l'exterior



Font: Elaboració pròpia, 2013; a partir de l'INE.

Aquest increment de la mobilitat geogràfica és una resposta "forçosa" a la manca de treball a Espanya, ja que és ben coneguda la llegendària inflexibilitat geogràfica dels treballadors espanyols (García, 2009). Generalment, la predisposició a canviar de lloc de residència es presenta més elevada entre les persones solteres que no tenen càrregues familiars, mentre que les persones amb fills no volen passar llargs períodes de temps allunyats de la seva família (Myers i Shultz, 1951). Tal com exposa Serrano, "poques condicions de treball presenten una incidència tan directa en la vida laboral i, sobretot, extralaboral del treballador com el lloc de treball" (2000: 11).

3.2.3. Inserció laboral

Existeixen diversos termes que fan referència a la inserció laboral, els quals, generalment, són utilitzats indistintament (inserció professional, inserció laboral, inserció ocupacional, entre d'altres). Per Vilanova, la diferència entre ells radica en la qualitat de la inserció (2009: 23). La inserció laboral no té per què coincidir amb la formació de la persona; en canvi, per parlar d'inserció professional es requereix que la feina tingui relació amb el currículum formatiu. Per tant, la inserció ocupacional fa referència al fet de trobar una feina, mentre que la inserció professional va un pas més enllà i exigeix que aquesta feina estigui vinculada amb la formació o l'especialització professional, atès que el concepte de professió està estretament lligat al del currículum formatiu (Ventura, 2005). Per Troiano, l'estratègia d'acceptar un treball que no es correspongui amb la formació professional suposa un abandó clar del perfil professional projectat. Tot i que, en general, els estudiants universitaris no tendeixen a abandonar el seu perfil professional projectat, és a dir, a acceptar una feina que no es correspongui amb els estudis que han cursat, en ocasions algunes persones llicenciades sí que es mostren més propenses a adoptar una posició de no-correspondència. Els principals motius són, per un costat, el fet que la percepció del mercat laboral sigui francament pessimista i, per l'altre, que es doni més importància als valors professionals vinculats al lleure i a la seguretat (temps lliure, ocupació segura, salaris elevats, compatibilitat amb la vida familiar, etc.) que als vinculats a l'autonomia (realitzar les pròpies idees, presa de decisions) o als aspectes socials (ajudar altres persones, aportar a la societat) (Troiano, 2005: 192-193).

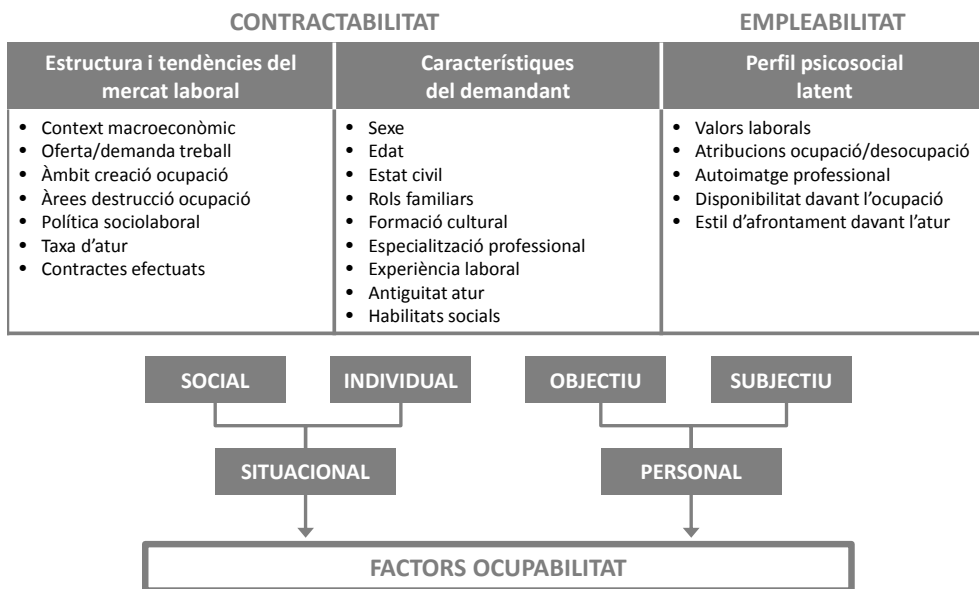
Un altre element que desencadena diferents enfocaments a l'hora de definir el terme inserció és la temporalitat. Alguns autors el fan servir per fer referència a la transició a la vida activa, és a dir, a la primera ocupació, amb la qual cosa constitueix un fet puntual. D'altres amplien aquest concepte a cada cop que la persona aconsegueix un contracte després d'un període de desocupació o de transició (Pérez, 1996). Per últim, estan els qui defensen que la inserció està present durant tot l'itinerari laboral de la persona, ja sigui en el procés de manteniment de la feina, en la culminació d'un procés de transició d'una feina a una altra, o després d'un període de desocupació:

Parlar d'inserció no és referir-se a la simple descripció del període que separa la decisió d'entrar a la vida activa i la primera ocupació, sinó a la realització d'un projecte: la inserció no és un esdeveniment gairebé instantani, sinó un procés més o menys lent. (Fournet, 1993: 352)

Així mateix, Romero *et al.* (2004) afegeix que s'ha de considerar la capacitat de saber mantenir-se laboralment per considerar una plena inserció i al·ludeix a la problemàtica actual de l'atur i a la dificultat de trobar feina.

Un cop exposats els diferents enfocaments existents respecte a la inserció, seguidament s'aprofundeix en els factors que hi intervenen mitjançant el model de variables socials i individuals proposat per Blanch (1990). Aquest model contempla l'ocupabilitat com el grau de probabilitat que una persona que busca feina accedeixi a una ocupació en una determinada conjuntura, el qual vindria determinat per la seva contractabilitat i la seva empleabilitat. La contractabilitat fa referència al grau d'adequació de les característiques biodemogràfiques i curriculars de la persona que busca feina als llocs de feina oferts. En canvi, l'empleabilitat té a veure amb el grau d'adequació de les característiques psicosocials de la persona al perfil típic de la persona ocupada en un context determinat (figura 10).

Figura 10. Factors situacionals i personals de l'ocupabilitat



Font: Blanch, 1990: 183.

Els factors que intervenen en la inserció laboral no actuen de manera aïllada, sinó que es troben interrelacionats i influeixen de manera diferent en funció de la persona. Pérez (1996) proposa un model (taula 3) en el qual sintetitza i classifica els factors en dos grups principals: els situacionals i els personals. Al seu torn, aquests dos tipus de factors agrupen tres variables: conjunturals, biodemogràfiques i psicosocials.

Taula 3. Factors i variables integrants de la inserció laboral

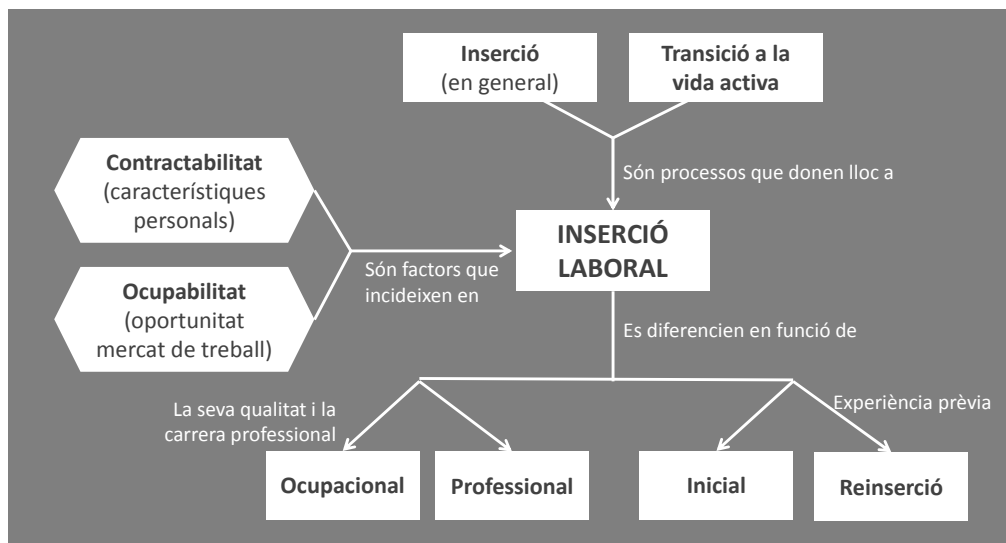
Factors situacionals	Factors personals	
Variables conjunturals	Variables biodemogràfiques	Variables psicosocials
<ol style="list-style-type: none"> 1. Política econòmica: taxa d'atur, taxa de contractació, flux d'oferta i demanda laboral, etc. 2. Canvis en l'estructura demogràfica 3. Política laboral: legislació sociolaboral, programes de protecció de l'ocupació, mesures de promoció de l'ocupació. 4. Reestructuració del mercat de treball: sectors en expansió/decadència, introducció de noves tecnologies, requisits de contractació. 5. Infraestructura de recursos socials 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Edat 2. Sexe 3. Ètnia 4. Estat civil 5. Nacionalitat 6. Lloc de residència 7. Antecedents personals i familiars 8. Qualificació social: habilitats socials, relacions. 9. Estil de vida 10. Nivell socioeconòmic i cultural 11. Història laboral prèvia: experiència, característiques de la darrera ocupació, motiu de la pèrdua del lloc de treball. 12. Experiència en l'atur 13. Durada de l'atur 14. Situació econòmica: recursos disponibles, ingressos familiars, càrregues familiars, etc. 15. Projecte professional vital 16. Actitud davant la cerca precisa i encertada de feina 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Importància, valoració de la feina: centralitat de la feina, desig d'utilització d'habilitats. 2. Nivell d'autoestima professional i personal 3. Nivell de maduresa ocupacional: coneixements de l'ocupació, interès pel reciclatge. 4. Actitud de disponibilitat laboral 5. Estil d'atribució interna/externa 6. Vivències durant l'atur: salut física, salut mental, desacords i conflictes familiars. 7. Estils d'afrontament: motivació i intensitat en la cerca de treball, flexibilitat en la disponibilitat, cerca de reciclatge, formació, cerca de consell, canvis en els hàbits, etc.

Font: Pérez, 1996: 48.

Els dos models presentats integren un conjunt d'elements que són clau en el procés d'inserció. Els autors consideren tant aspectes macroeconòmics com aspectes personals i específics dels individus que busquen inserir-se en el món laboral. De la mateixa manera, incorporen aspectes relacionats amb les competències i consideren aspectes socials, així com qüestions de caràcter emocional.

Per la seva part, Ventura (2005), en un intent d'aclarir el concepte d'inserció laboral, va agrupar en un mateix esquema (figura 11) els diferents tipus d'inserció i els factors que hi incideixen.

Figura 11. Diferents aspectes per clarificar el concepte d'inserció laboral



Font: Ventura, 2005: 204.

D'acord amb el que s'ha esmentat, es pot deduir que la inserció professional és un procés que es porta a terme quan els elements d'empleabilitat, com les competències, la formació acadèmica, l'experiència laboral i el context social, interactuen i s'ajusten amb els elements de contractabilitat, com la demanda del mercat laboral, la conjuntura econòmica, la política laboral i els canvis demogràfics, entre d'altres, de manera que es genera la inserció a una vacant, esdeveniment que es realitza en funció del potencial dels elements d'empleabilitat i de la disposició dels elements de contractabilitat. Cal afegir que el demandant de feina pot posar èmfasi en alguns dels factors personals, com ara la formació acadèmica i l'actitud davant la cerca de feina, per tal de millorar-los i d'adaptar-los als requeriments d'un mercat de treball cada cop més competitiu, ja sigui per aconseguir un lloc de treball o per mantenir el que ja té.

3.2.4. Estudis existents sobre el mercat de treball

L'interès per conèixer les característiques del mercat de treball dels titulats universitaris sorgeix principalment des de les mateixes organitzacions universitàries i està motivat, fonamentalment, pels plans de qualitat de l'educació. Des del sorgiment d'aquest interès, les universitats han anat recollint periòdicament dades sobre els processos d'inserció laboral dels seus titulats (ANECA, 2009). A banda dels estudis duts a terme per les universitats, també han promogut iniciatives en aquesta línia les administracions públiques i diversos autors.

A Europa, els estudis més destacats sobre els titulats són el projecte REFLEX i el seu predecessor, l'estudi CHEERS. A Espanya, l'ANECA¹⁰ va realitzar una enquesta l'any 2004

¹⁰ L'Agència Nacional d'Avaluació de la Qualitat i Acreditació (ANECA) és una fundació estatal que té com a objectiu contribuir a la millora de la qualitat del sistema d'educació superior mitjançant l'avaluació, la certificació i l'acreditació dels ensenyaments, el professorat i les institucions.

abastant 140 titulacions de 29 universitats. Pel que fa a Catalunya, l'AQU¹¹, des de l'any 2001, realitza una enquesta d'inserció laboral de la població titulada a les universitats catalanes que té un caràcter triennal. A continuació s'aprofundeix en les característiques i els resultats d'aquests estudis.

L'objectiu de l'estudi CHEERS (*Career after Higher Education: a European Research Study*)¹² va ser analitzar l'ocupació dels titulats universitaris europeus durant els primers anys posteriors a la seva graduació. Des de l'any 1998 fins a l'any 2000, prop de 40.000 titulats de cadascun dels nou països de la Regió d'Europa, d'un país de l'EFTA¹³ (Noruega), d'un dels països del centre i l'est d'Europa en transició (la República Txeca) i d'un país econòmicament avançat fora d'Europa (Japó) van proporcionar informació a través d'un qüestionari escrit sobre la relació entre la seva educació universitària i la seva ocupació quatre anys després de la graduació. Les persones enquestades van respondre preguntes sobre els seus antecedents sociobiogràfics, les seves trajectòries acadèmiques, la transició de la universitat a l'ocupació, la seva carrera primerenca, els vincles entre l'estudi i l'ocupació, la seva satisfacció a la feina i la seva visió retrospectiva sobre l'educació universitària.

L'estudi va proporcionar una oportunitat única per examinar el grau en què la relació entre l'educació universitària i el món del treball és similar als països de l'Europa Occidental. La comparació va resultar més interessant encara a causa de la inclusió de la República Txeca i del Japó. Aquest darrer també va ajudar a entendre els elements comuns i les diferències pel que fa a les diverses àrees d'estudi (titulacions), el paper que juga el nivell educatiu en l'ocupació i la demanda de competències especialitzades o generals, així com el paper creixent de la mobilitat internacional i de l'educació continuada.

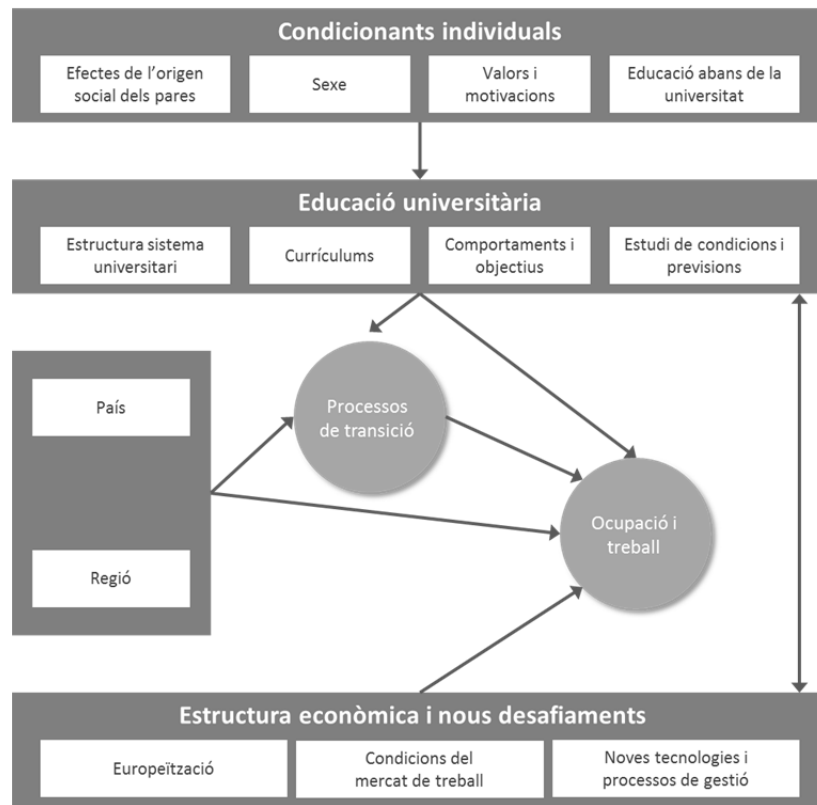
Els tòpics tractats al qüestionari van ser: les variables sociobiogràfiques i l'educació inicial, els tipus d'estudis i les seves condicions, així com el comportament davant d'aquests, els assoliments acadèmics, la recerca de feina i els temps de transició, l'ocupació durant els tres primers anys després de finalitzar els estudis, la mobilitat regional i internacional, el contingut de la feina i l'ús de les qualificacions. La figura que es presenta a continuació mostra el mapa conceptual de l'enfocament general de l'estudi (figura 12).

¹¹ L'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU) és una entitat pública la missió de la qual és garantir la qualitat de l'educació superior, tot satisfent els estàndards europeus de qualitat.

¹² El lloc web del CHEERS és el següent: http://www.uni-kassel.de/wz1/TSEREGS/sum_e.htm [consultat el 13/02/2013].

¹³ EFTA (European Free Trade Association) és un bloc comercial creat el 4 de gener del 1960 per la Convenció d'Estocolm com a alternativa a la Comunitat Econòmica Europea. Els actuals països membres són Islàndia, Liechtenstein, Noruega i Suïssa.

Figura 12. Mapa conceptual de l'estudi CHEERS



Font: Teichler *et al.*, 1997: 17.

Pel que fa a les conclusions de l'estudi, Espanya es va situar entre els països amb els pitjors resultats:

- Mentre que la mitjana general del temps que porta trobar una feina en acabar els estudis es va situar en 5,9 mesos, en el cas dels titulats espanyols la mitjana va ser de gairebé el doble (11,6 mesos).
- Les taxes d'atur més elevades quatre anys després de la graduació es donen entre els titulats espanyols (10,3 %) i els francesos (7 %).
- Més del 15 % dels titulats espanyols treballaven amb un contracte a temps parcial, la qual cosa situava Espanya entre els països amb una major proporció d'aquest tipus de contractació.
- Espanya va presentar el nivell més elevat de contractes temporals, ja que arribava al 45 %.
- El salari mitjà dels titulats espanyols es va trobar entre els més baixos: es va situar entorn dels 16.300 € a l'any, molt per sota de la mitjana de 28.200 € registrada en el conjunt de la mostra.

Set anys després del projecte CHEERS, es va dur a terme l'estudi REFLEX (*The Flexible Professional in the Knowledge Society*) sota el VI Programa Marc de la Unió Europea. L'objectiu

d'aquest projecte va ser analitzar la situació dels joves graduats a Europa a través d'una enquesta realitzada l'any 2007 a 37.641 estudiants que s'havien graduat en el curs 1999/2000 a tretze països europeus.

A nivell europeu, el projecte va ser liderat pel Centre d'Investigació en Educació i Mercat de Treball (*Research Centre for Education and the Labour Market*) de la Universitat de Maastricht. Pel que fa a les dades recollides a Espanya, l'Agència Nacional d'Avaluació de la Qualitat i Acreditació (ANECA) i el Centre d'Estudis en Gestió de l'Educació Superior de la Universitat Politècnica de València (CEGES) van ser els encarregats de coordinar la participació de 48 universitats i de 5.500 persones titulades en total.

A continuació es presenten les dades més destacades que es desprenen de l'enquesta en comparar les d'Espanya amb les mitjanes dels països europeus participants (ANECA, 2007 i 2009):

- Els titulats espanyols (45 %), juntament amb els italians (46 %), són els que van presentar un menor percentatge d'ocupació permanent.
- A nivell europeu, els espanyols van ser, de tots els països considerats, els titulats amb menor mobilitat internacional per motius d'estudi (12 %).
- Els titulats espanyols van ser els que més van valorar la importància del temps lliure, ja fos per dedicar-lo a la família o al lleure
- El baix nivell salarial relatiu dels titulats espanyols, en comparació del d'Europa, era molt marcat. Alemanya, Suïssa i Noruega gairebé duplicaven els salaris espanyols; i, en valors reals, les diferències eren abismals: l'any 2007, a Suïssa el salari mensual mitjà era superior a 4.000 €, mentre que era de 1.414 € per als titulats espanyols¹⁴.
- Entre els titulats europeus, els espanyols van resultar els menys satisfets amb els estudis realitzats, ja que només un 50 % va declarar que tornaria a estudiar la mateixa carrera a la mateixa universitat.
- A nivell europeu, les persones que van afirmar tenir una ocupació que no requeria formació universitària van ser alhora les menys satisfetes amb la seva feina. Cal destacar Espanya com el país en què els llicenciats van posar un especial èmfasi en la poca utilització de les competències adquirides a la universitat.

Si es pren com a referència la mitjana resultant del conjunt de països que participaven en aquest estudi, es pot dir que les persones en possessió d'una titulació universitària tenien una major dificultat a l'hora d'accedir a una ocupació relacionada amb els seus estudis, estaven pitjor remunerades i eren les que presentaven uns menors índexs de satisfacció amb la seva feina. Per tant, es van repetir els resultats negatius del projecte CHEERS.

Entre les titulacions de la mostra europea, es va incloure la llicenciatura en Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport dins de l'agrupació 'Educació', que contenia també la llicenciatura

¹⁴ Per contracte, sense incloure hores extres.

en Educació Física i la Llicenciatura en Pedagogia. Quant al grup 'Educació', a continuació es mostren els resultats que es van despendre de l'estudi pel que fa a la situació de l'ocupació.

Taula 4. Indicadors de la situació de l'ocupació. Projecte REFLEX

Diferència entre 'compliment a la feina actual de característiques' i 'importància atorgada pel titulat' (escala -4 a +4)

Bones perspectives professionals	1,3
Tenir temps per a activitats de lleure	1,3
Estabilitat laboral	1,2
Facilitat per combinar feina i família	1,1
Oportunitat per aprendre coses noves	0,9
Mitjana grau de satisfacció amb la feina actual (1- 'Molt insatisfet' a 5- 'Molt satisfet')	3,8
Sense treball remunerat en l'actualitat i a la recerca de feina o està esperant resposta de sol·licituds anteriors	6 %
Contracte de durada limitada	41 %
Mitjana d'hores treballades per setmana a la feina actual (hores) ¹⁵	36,8
Mitjana del salari brut mensual a la feina actual	1.222 €
Mitjana per hora del salari brut mensual a la feina actual ¹⁵	9 €
No era necessari tenir estudis universitaris per desenvolupar la feina actual	23 %
Grau de requeriment de coneixements i d'habilitats de la "feina actual" respecte a les que es posseeixen (escala 1- 'Gens' a 5- 'Molt')	2,7
Grau d'utilització de coneixements i d'habilitats de la "feina actual" respecte a les que es posseeixen (escala 1- 'Gens' a 5- 'Molt')	3,7
Una àrea totalment diferent o cap àrea en particular	25
Sector econòmic de l'ocupació	
Serveis	42 %
Educació	30 %
Resta	27 %

Font: ANECA, 2007: 54.

Universitat i treball a Catalunya 2011 és el darrer informe publicat per l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU) sobre la inserció laboral de la població titulada per les universitats catalanes que es va graduar l'any 2008. En aquesta quarta edició van participar, per primera vegada, totes les universitats privades i un total de 22 centres adscrits, amb la qual cosa la mostra inclou un total de 16.182 persones titulades sobre una població de referència de 28.616.

¹⁵ Hores extres incloses.

Aquests són alguns dels principals resultats que es desprenen de l'estudi (Prades i Bernáldez, 2011):

- El 89 % de les persones graduades es trobaven ocupades tres anys després d'haver acabat els estudis i, d'aquestes, el 85 % treballava a temps complet.
- La majoria de les persones titulades enquestades treballaven al sector privat (67 %). La contractació en l'àmbit públic es va mantenir respecte a l'estudi anterior, la qual cosa trencava la tendència a l'alça dels darrers tres estudis.
- Pel que fa a la contractació, el 55 % de les persones titulades gaudien d'un contracte fix i el 31 %, d'un contracte temporal. Respecte a l'estudi de l'any 2008, es va percebre un lleuger increment de la inestabilitat laboral.
- Per accedir a la feina, el 82 % de les persones enquestades van afirmar que se'ls havia exigida la titulació universitària.
- El 85 % van declarar que realitzaven funcions de nivell universitari (fos o no fos el títol un requisit per a l'accés).
- El 45 % de les persones graduades ocupades a temps complet guanyaven més de 24.000 € anuals. Només el 13 % guanyaven menys de 15.000 € anuals.
- Les persones graduades van valorar amb un notable la seva satisfacció general amb la feina actual (5,4 en una escala de l'1 al 7).
- El 43 % de les persones enquestades ja tenien una feina abans d'acabar els estudis, ja fos a temps complet o a temps parcial. El 79 % ja treballaven tres mesos després de finalitzar els estudis.
- En relació amb la continuïtat amb els estudis, tres quartes parts de les persones titulades van continuar augmentant la seva formació després de graduar-se.
- El 39 % de les persones graduades van tenir alguna experiència de mobilitat.

Les dades que es desprenen de l'estudi català mostren uns resultats més positius en termes de satisfacció laboral i d'adequació de la feina a la titulació acadèmica que les dels anteriors estudis europeus, el CHEERS (2000) i el REFLEX (2007). No obstant això, aquesta diferència no té per què significar una millora. Les diferències de resultats entre estudis poden ser una conseqüència de l'heterogeneïtat dels plantejaments metodològics emprats, tant pel que fa a les variables com a l'instrument de recollida de les dades (ANECA, 2009: 33). Aquest fet dificulta la comparativa entre els resultats de diferents estudis.

3.2.5. Recapitulació

Aquesta secció ha consistit en l'explicació de l'evolució del mercat de treball a Espanya i a Catalunya a partir de la segona meitat del segle XX, moment en què es va estendre a Europa el model de societat del benestar, que perseguia un increment de la qualitat de vida de la població després de la Segona Guerra Mundial. L'objectiu ha estat contextualitzar la situació actual del mercat general de treball per tal d'entendre el mercat de treball de l'esport, ja que les condicions d'aquest darrer vénen, en gran mesura, dictades per les del primer. La implantació de polítiques socials proteccionistes va tenir lloc en un moment d'expansió econòmica que va finalitzar amb la crisi del petroli de l'any 1973, que va deixar uns elevats índexs d'atur. A partir d'aquell moment, es va iniciar una tendència cap a la flexibilització laboral (abaratiment de l'acomiadament, utilització de fórmules de contractació temporal) (Aguirregabiria i Alonso-Borrego, 2009; Miguélez i Prieto, 2009; Ramos-Díaz, 2007) per tal de millorar la competitivitat i el dinamisme del mercat de treball (Castells, 2001). Aquesta flexibilitat ha arribat al seu punt màxim amb la darrera reforma laboral promulgada pel Govern d'Espanya (Reial Decret Legislatiu 3/2012, de 10 de febrer) com a resposta a la crisi econòmica que es va iniciar l'any 2008. Els defensors de la flexibilitat laboral argumenten que una excessiva protecció laboral dificulta la generació d'ocupació, ja que no permet l'adaptació als requeriments dels períodes de recessió econòmica. Per contra, els retractors apunten que la flexibilitat laboral genera situacions d'empobriment i de desigualtat. Hagin empitjorat o no les condicions, el que és cert és que les persones, a l'hora d'afrontar la inserció en aquest nou mercat de treball, necessiten conèixer-lo i entendre'l (Puig i Martínez del Castillo, 2002: 283) per tal d'adaptar-hi les seves estratègies professionals i de millora, així com la seva ocupabilitat al mercat de treball (Blanch, 1990). Un dels efectes més directes del coneixement de la situació actual del mercat ha estat l'increment de la disponibilitat pel que fa a la mobilitat geogràfica i de la inversió en formació.

En aquesta secció també s'ha fet una revisió dels principals estudis sobre les condicions del mercat de treball de les persones amb titulació universitària. A nivell europeu, s'han exposat els resultats de l'estudi CHEERS (1998-2000) i de l'estudi REFLEX (2007), mentre que, a nivell català, s'ha analitzat l'informe de l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya anomenat *Universitat i treball a Catalunya 2011*. Tant els resultats com la formulació de les preguntes de tots tres estudis han estat tinguts en compte en la creació de l'enquesta aplicada a aquest estudi. Cal tenir en compte que el fet que els estudis presentats hagin tingut lloc en diferents moments i hagin fet servir diferents mètodes de recollida de dades i d'avaluació impossibilita la comparació de les dades.

3.3. El mercat de treball de l'esport

El concepte de pràctica esportiva es caracteritza per una gran amplitud conceptual dins de la societat actual atès que l'esport es realitza de moltes formes diferents i amb una gran diversitat d'objectius. No existeix, doncs, un sol tipus de pràctica esportiva ni aquesta té una única orientació, sinó que es caracteritza per una gran varietat que inclou des de l'esport amb una dimensió educativa fins a l'esport d'alt rendiment, passant per l'esport per a tothom (Del Villar, 2005). Des d'un punt de vista econòmic, l'esport repercuteix en diferents àrees (EOSE, 2012). Aquesta evolució de l'esport cap a un producte de consum és conseqüència dels canvis socials que s'han esdevingut al segle XX (Heinemann, 1994), ja que cada cop més les persones

estan disposades a pagar serveis vinculats a l'activitat física i l'esport (Studer, Schlesinger i Nagel, 2014). Per aquest motiu, les administracions públiques, tant a nivell local com nacional, tenen un interès creixent pel mercat de treball de l'esport, atès que hi veuen un jaciment amb una gran potencialitat per oferir llocs de treball. Des de l'Observatori Europeu d'Esport i Ocupació (EOSE)¹⁶, s'han invertit esforços en l'anàlisi de l'abast del mercat de treball de l'esport als estats membres. No obstant, les diferents realitats de cada país (context social i econòmic, polítiques laborals, titulacions, etc.) han dificultat la creació d'un mètode estàndard que permeti la comparativa entre països (Madella, 2003).

L'ampli ventall de manifestacions de la pràctica esportiva ha configurat un sistema esportiu obert amb escassa identitat pròpia i estretament connectat a altres sistemes, com l'econòmic, l'educatiu i el polític, entre d'altres (Puig i Heinemann, 1991: 125-126). Aquesta obertura també es veu reflectida en la dificultat que suposa delimitar i regular el mercat de treball de l'esport (Gambau, 2011). Heinemann descriu aquest mercat a partir de tres eixos principals (1998: 212 i seg.):

1. Tasques professionals: producció de coneixement, gestió, instrucció, producció i transmissió d'informació.
2. Camps d'activitat: temps lliure, salut, competició, rendiment, instal·lacions esportives, turisme, etc.
3. Institucions: aquestes tasques professionals i aquests camps d'activitat s'inscriuen en diferents institucions: clubs, empreses esportives comercials, el sector públic i altres entitats no esportives.

Diversos autors han treballat en la classificació dels àmbits d'actuació professional del mercat de treball de l'esport, on els principals són l'ensenyament i la investigació, la gestió i la recreació, l'entrenament esportiu i, per últim, l'activitat física i la salut (Puig, Viñas i Pérez, 2009; Sánchez i Rebollo, 2000). Per Rebollo, els factors que determinen l'elecció d'un dels quatre camps professionals esmentats són tres: la vocació, l'estabilitat laboral i la retribució econòmica (Sánchez i Rebollo, 2000: 142).

Per entendre les diferents manifestacions de l'esport i com aquestes han configurat l'actual mercat de treball de l'esport, seguidament es defineix l'actual demanda esportiva i com aquesta incideix en l'economia i en la generació d'ocupació. Aquesta secció conclou amb una revisió dels principals estudis duts a terme sobre la inserció laboral de les persones llicenciades en CAFE.

3.3.1. La demanda esportiva

El mercat de treball de l'esport evoluciona en resposta als requeriments de professionals que sorgeixen fruit de la demanda esportiva de la població que es troba en constant canvi (Heinemann, 2000). A les darreres dècades, el concepte clàssic d'esport competició ha donat

¹⁶ *European Observatoire of Sport and Employment.*

pas a una definició més àmplia en la qual tenen cabuda altres realitats, com l'educació, la recreació, el manteniment, la salut i el turisme, entre d'altres; és el que Heinemann anomena sistema obert de l'esport, concepte que, a la vegada, és també aplicable al mercat de treball (1998). No obstant això, la creixent diversificació dels serveis vinculats a l'activitat física i l'esport no necessàriament s'ha traduït en la creació d'ocupacions amb bones condicions de treball (Studer *et al.*, 2014). De fet, diversos estudis (Madejski, Kosiba i Majer, 2010; Slep i Reed, 2006; Studer *et al.*, 2014; Taks *et al.*, 2003) han posat de manifest les dificultats amb les quals es troben algunes persones amb una titulació universitària vinculada a l'esport a l'hora d'accedir a un lloc de treball estable i ben retribuït, especialment durant els primers anys que segueixen la finalització dels estudis.

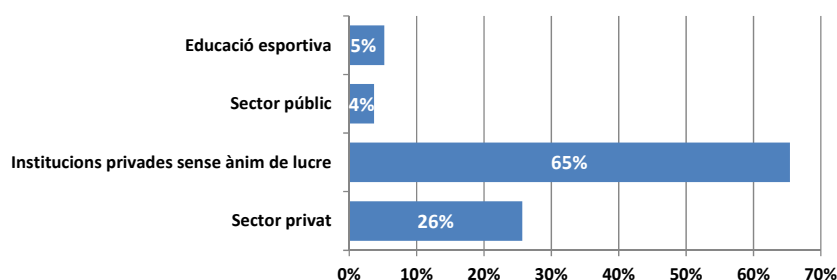
Les administracions públiques són les organitzacions que han finançat la major part dels estudis relacionats amb els hàbits esportius de la població. L'interès que l'àmbit públic demostra en aquesta matèria radica en la necessitat de conèixer els índexs d'activitat física de la població i el context en què es dona aquesta pràctica per tal de crear polítiques públiques alineades amb la realitat del fenomen esportiu. En la majoria de casos, els estudis tenen un caràcter diacrònic (cada cinc anys) i l'objectiu d'estudiar la tendència de la pràctica, així com d'avaluar l'impacte de les polítiques dutes a terme. A nivell espanyol, des de l'any 1995 el Centre d'Investigacions Sociològiques (CIS) realitza una enquesta d'hàbits esportius dels espanyols amb una periodicitat quinquennal. Per la seva part, la Secretaria General de l'Esport va dur a terme la seva primera enquesta d'hàbits esportius a Catalunya l'any 1990, enquesta que es va repetir el 1998 i el 2004. Ambdues enquestes només inclouen, a la seva mostra, la població compresa entre els 16 i els 65 anys, de manera que no cobreix la població en edat escolar. A nivell regional o local, s'han dut a terme enquestes adreçades exclusivament a la població escolar, com la dirigida per l'Institut Barcelona Esports (IBE, 2007). La dificultat de la recollida d'aquestes dades en comparació de les de la població adulta dificulta la coordinació del treball de camp quan es pretenen abastar grans territoris. Tot i així, l'any 2011 va tenir lloc la primera enquesta dirigida a la població escolar espanyola (Viñas i Pérez, 2011).

En línies generals, dels estudis d'hàbits esportius, tant dels adreçats a la població adulta com dels dirigits a la població escolar, es desprenen resultats similars, els quals reflecteixen la realitat de l'esport contemporani com un sistema obert compost per diversos tipus de pràctica. Gràcies a la possibilitat de comparar els diversos estudis, es pot concloure que existeix una tendència a l'increment de l'activitat física entre la població, així com a l'aproximació dels índexs de pràctica dels homes i de les dones, si bé els d'aquestes continuen sent inferiors tant en el cas de les dones adultes com de les nenes. Aquest increment no es dona únicament en el marc de l'esport competitiu, sinó que s'observa en major mesura en un tipus de pràctica que té com a objectiu la recreació i/o la salut. Tal com assenyalen Puig *et al.*, *"l'esport —activitat elitista i minoritària fins a mitjan segle XX— ha esdevingut, en aquests inicis del segle XXI, un element de la vida social a Catalunya que no es pot ignorar i que planteja uns reptes als quals cal fer front per millorar la qualitat de vida de la seva població."* (2009: 118). Entre aquests reptes, es trobaria l'ajust entre la demanda esportiva i l'oferta, que inclou els professionals que es requereixen per cobrir la primera.

3.3.2. El pes de l'esport

Catalunya sempre s'ha caracteritzat per una marcada tradició esportiva, fet que es veu reflectit tant en les polítiques del govern en matèria d'esport, com en l'impacte de l'esport sobre l'economia catalana. En aquest sentit, per tal de disposar de dades empíriques sobre el pes econòmic de l'esport, l'Institut d'Estudis Territorials, per encàrrec de l'Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya (INEFC), va elaborar l'estudi *El pes econòmic de l'esport a Catalunya*. Entre els principals resultats de l'informe, destacava el pes de la producció efectiva total del sector de l'esport català sobre el conjunt de l'economia de Catalunya, ja que suposava el 2,1 %¹⁷ del Producte Interior Brut (PIB). Pel que fa al nombre de persones que treballaven en aquest àmbit, s'estimava que la xifra havia superat les 91.000 persones l'any 2006, dada que es corresponia amb el 2,7 % del total de treballadors (Secretaria General de l'Esport, 2010: 11-13). Les persones ocupades es distribuïen en diferents àmbits, entre els quals destacaven les institucions privades sense ànim de lucre com les principals productores d'ocupació, amb un 65 %, seguides del sector privat, amb un 26 %. El sector públic tan sols representava el 4 %.

Figura 13. Ocupació per productors al sector esportiu



Elaboració pròpia; a partir de Secretaria General de l'Esport, 2010: 15.

Des de la creació de l'Observatori Europeu d'Esport i Ocupació (EOSE), l'any 1994, s'han impulsat diverses iniciatives per conèixer les característiques del mercat de treball de l'esport a Europa. Una de les més recents ha estat l'estudi sobre la contribució de l'esport al creixement econòmic i a l'ocupació a la Unió Europea (*Study on the Contribution of Sport to Economic Growth and Employment in the EU*) en el marc de l'estratègia de creixement "Europa 2020".

El projecte, liderat per l'*Austrian Institute for Sports Economics*, es va basar en les dades dels 27 estats membres de la Unió Europea. Tenia com a objectiu avaluar l'impacte econòmic de l'esport prestant especial atenció al seu potencial creixement i a l'ocupació que genera. Segons l'informe, la proporció del valor afegit brut (VAB) relacionada amb l'esport del total de la UE sobre el VAB general va ser de l' 1,13 % per a la definició acotada¹⁸ i d'1,76 % per a la definició

¹⁷ En els estudis fets en altres comunitats autònomes, els resultats van ser els següents: a Andalusia, el pes de l'esport en el PIB es xifrava en el 2,6 % (Otero, 2000); a Castella i Lleó, en l'1,4 % (Pedrosa, 2000); a Navarra, en el 0,81 % (Rapún, 2003); i al País Basc, en l'1,9 % així com en el 2,2 % de l'ocupació, segons les dades Secretaria General de l'Esport, 2010.

¹⁸ L'estudi recull tres definicions: 1) Estadística: aquesta comprèn la NACE (Nomenclatura Estadística d'Activitats Econòmiques de la Unió Europea) 92.6 Rev. 1.1 "Les activitats esportives"; 2) Acotada: totes les activitats que són punts d'entrada per a l'esport (és a dir, tots els béns i els serveis que són necessaris per fer esport) més la definició estadística; i 3) Àmplia: totes les activitats que requereixen l'esport com a punt d'entrada (és a dir, tots els béns i els

àmplia del concepte esport. Els valors més elevats del VAB es van trobar en el sector recreatiu, cultural i de serveis esportius, al qual seguien el sector educatiu i els hotels i els serveis de restauració. A l'estudi es van trobar grans diferències entre els estats membres d'ingressos més elevats (Europa Occidental) i els d'ingressos més baixos (Europa de l'Est). En termes absoluts, el VAB per càpita vinculat a l'esport als països de l'Est es va situar entre 5 i 10 €, mentre que als països Occidentals ho va fer entre 50 i 100 € per habitant. Cal destacar que aquesta diferència no va ser tan notable en les xifres absolutes com en les relatives. En termes de generació de treball, la contribució de les feines vinculades a l'esport sobre el total de l'ocupació va ser del 2,12 %, que, en termes absoluts, es traduïa en 4,4 milions de persones. Aquest percentatge es trobava per sobre del VAB (1,76 %), la qual cosa indicava que l'esport era un sector amb un gran nombre de treballadors. Si s'aprofundeix en les dades per estats membres (taula 5), s'observa que Espanya ocupa una cinquena posició pel que fa al VAN (10.407 milions d'euros) i la quarta posició quant al nombre de persones ocupades (336.177), d'acord amb la definició àmplia de sector esportiu abans esmentada.

Taula 5. Esport VAB i ocupació als estats membres europeus (any 2010)

	VAN milions d'Euro	Núm. ocupacions
Alemanya	46.677	1.146.234
Regne Unit	39.860	632.400
França	21.607	416.537
Itàlia	15.599	329.860
Àustria	10.730	242.968
Espanya	10.407	336.177
Holanda	5.828	141.896
Polònia	5.300	225.500
Dinamarca	3.719	69.287
Bèlgica	3.043	71.416
Finlàndia	2.654	74.209
Grècia	2.518	70.878
Irlanda	2.377	40.532
Suècia	2.360	73.266
Portugal	1.534	72.101
República Txeca	1.062	89.119
Romania	790	161.248
Hongria	778	55.577
Luxemburg	697	19.331
Eslovènia	521	28.576
Eslovàquia	472	49.910
Xipre	310	7.600
Bulgària	223	55.843
Estònia	162	15.686
Lituània	161	16.178
Letònia	136	17.077
Malta	93	3.070

Font: EOSE, 2012: 6.

serveis que estan relacionats amb una activitat esportiva, però sense que siguin necessaris per fer esport) més la definició acotada.

Un dels primers estudis per conèixer el mercat de treball de l'esport va ser l'impulsat per la Xarxa Europea d'Instituts de Ciències de l'Esport¹⁹ i l'Observatori Europeu d'Esport i Ocupació: *Esport i ocupació a Europa* (Le Roux, Chantelat i Camy, 1999). Va tenir com a objectiu descriure l'ocupació en termes de volum i altres característiques, així com entendre els mecanismes institucionals que regulen el mercat. Segons l'estudi, l'activitat esportiva engloba diversos subconjunts de manifestacions esportives de diferent pes per al conjunt del mercat. L'esport espectacle únicament representa una part limitada de les ocupacions. A l'estudi, el del lleure i el turisme es va considerar com el sector més important, el qual inclou l'esport associatiu, les associacions de lleure, les empreses de lleure i el turisme esportiu i suposa una mobilització del 30-40 % de la població de la Unió Europea. En canvi, l'organització de competicions esportives en clubs únicament mobilitzava el 10 % de la població. L'any 1999 el sector es va estimar en gairebé un milió d'ocupacions als 15 països que en aquell moment conformaven la Unió Europea, de manera que havia experimentat un creixement del 50 % en 10 anys, fet que feia de l'esport un important jaciment de treball. L'estudi va destacar la dificultat de crear identitats professionals europees degut a l'heterogeneïtat de les formacions i les normatives dels diferents països.

De les dades presentades en aquesta secció, es pot concloure que l'esport té un paper important en l'economia europea i en la catalana, sobretot pel que fa a la generació d'ocupació.

3.3.3. Les condicions del mercat de treball per al col·lectiu de llicenciats en CAFE

A Espanya, els estudis específics sobre el mercat de treball de les persones llicenciades en CAFE van iniciar-se a meitats de la dècada dels 70. Tenint en compte que el primer centre universitari que va oferir la titulació universitària a Espanya, l'INEF de Madrid, es va fundar l'any 1967, es pot dir que no va trigar gaire a sorgir la necessitat d'estudiar les sortides professionals de les persones titulades. Cal puntualitzar, però, que la majoria d'estudis han estat impulsats principalment pels centres universitaris amb l'objectiu d'adaptar els plans d'estudis a la demanda del mercat de treball, i per les administracions públiques amb la finalitat de planificar tant els requeriments en formació com la regulació del mercat.

Els estudis duts a terme fins al moment es poden classificar en tres tipus d'acord amb l'enfocament que adopten. Per un costat, estan els estudis que pretenen conèixer les perspectives de futur de les persones que encara estan cursant la carrera (Cancela i Ayán, 2010; Jerónimo García, Pires, i Fernández, 2013; Mestre, 1975; Rodríguez *et al.*, 2002). Amb aquest objectiu, es dirigeixen als estudiants unes preguntes que se centren en tres àrees

¹⁹ La Xarxa Europea d'Instituts de Ciències de l'Esport (ENSSHE - European Network of Sport Sciences in Higher Education) és una associació sense ànim de lucre que té per objectiu promocionar la col·laboració dels estats membre en la recerca, educació i ocupació al sector esportiu. També treballa en la convergència de l'educació i la formació relacionada amb les professions de l'esport a Europa. Des de la seva fundació l'any 1989, l'ENSSHE ha creat un conjunt d'organitzacions aliades dedicades a diferents enfocaments entre les que destaquen el Col·legi Europeu de Ciències de l'Esport (CESS), l'Observatori Europeu d'Esport i Ocupació (EASE) i la Xarxa Europea d'Associacions de Fitness (EHFA), actualment Associació Europea de Fitness (EFA).

principals: el nivell de satisfacció en relació amb els coneixements i les habilitats adquirits durant els estudis, la intenció d'inserir-se en un determinat àmbit un cop acabats els estudis i la percepció sobre la situació del mercat de treball. Per un altre costat, es troben les recerques que entrevisten les persones un cop han finalitzat els estudis (Campos i González, 2010; Del Villar, 2005; Martínez del Castillo, 1991; Planas, Reig i Ticó, 2003; Puig, Viñas i Pérez, 2009; Puig i Viñas, 2001). Aquest tipus de recerques presenta una major dificultat que les mencionades anteriorment pel que fa a la recollida de dades, atès que, com més s'amplia l'abast temporal de les promocions, més complicat resulta contactar amb les persones que formarien part de la mostra a causa de la inexistència o la desactualització de les bases de dades. Per últim, el tercer tipus d'estudis es basa en la informació aportada per les organitzacions que contracten les persones llicenciades, és a dir, pels ocupadors (Boned, Rodríguez, Mayorga i Merino, 2001; DIBA, 2012). En ocasions, alguns estudis combinen ambdues fórmules i recullen informació tant de les persones que busquen feina (demanda) com de les persones que n'ofereixen (oferta).

Una de les principals conclusions de gairebé tots els estudis és que el sector de l'ensenyament a secundària ha estat el principal àmbit d'inserció professional per a les persones llicenciades en CAFE i, alhora, el més reconegut i desitjat (Camps, 1990: 72). A continuació, s'exposen alguns dels principals motius que explicarien aquesta situació:

- 1) El reconeixement de l'Educació Física dins del currículum escolar a nivell legislatiu. Tot i que l'Educació Física portava anys dins del currículum oficial²⁰, no va ser fins al Reial Decret 1876/1984 i 1877/1984, de 10 d'octubre, que es van crear càtedres i agregacions d'Educació Física als instituts de batxillerat, així com places de professorat numerari per a les escoles de mestratge industrial i per als instituts de formació professional (Bantulà *et al.*, 1997: 171). Aquesta normativa va obrir un nou panorama en el qual la matèria d'Educació Física va passar a tenir, dins del currículum, un pes equitatiu en relació amb la resta de matèries, amb personal qualificat i ben remunerat.
- 2) La competència exclusiva per a les persones en possessió de la titulació en CAFE/Educació Física. La Llei d'Educació Física de 1961²¹, al seu article novè, ja exigia que *"el personal docent d'Educació Física haurà de posseir el títol corresponent de l'especialitat, expedit per l'Institut Nacional d'Educació Física o per Escoles oficialment reconegudes"*²². *El Professorat d'Educació Física serà designat pel Ministeri d'Educació Nacional, a proposta de les Delegacions Nacionals de la Secció Femenina i Joventuts i Sindicat Espanyol Universitari, entre els sol·licitants que d'acord amb aquesta Llei acreditin la possessió del títol."* La tinença de la titulació en CAFE continua sent, doncs, un requisit per tenir accés a una plaça de professor d'Educació Física a secundària.

²⁰ Llei de 17 de juliol de 1945 sobre Educació Primària; Llei 14/1970, de 4 d'agost, o Llei General d'Educació i Finançament de la Reforma Educativa.

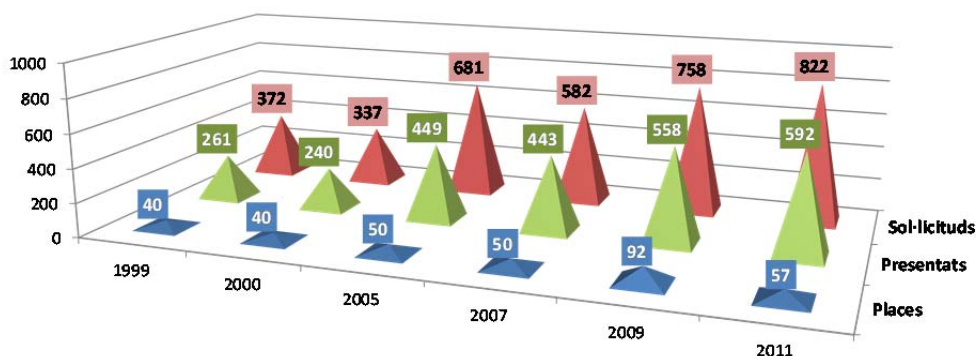
²¹ Llei 77/1961, de 23 de desembre, sobre Educació Física.

²² Amb "Escoles oficialment reconegudes", la Llei feia referència a l'Escola Central d'Educació Física de l'Exèrcit i a l'Acadèmia Nacional de Comandaments "José Antonio" de la Delegació Nacional de Joventuts, que eren escoles oficialment reconegudes i col·laboradores de l'Institut Nacional d'Educació Física.

- 3) La possibilitat de formar part dels cossos docents de l'administració pública. Quan el sistema educatiu ho requereix, el Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya obre convocatòries per a la realització de les proves d'accés al cos de professors d'ensenyament secundari en l'especialització d'Educació Física. En general, moltes persones consideren que la condició de funcionari representa un conjunt d'avantatges respecte a ser emprenedor o a treballar per compte d'altri: tenir una feina estable i gaudir d'un salari mitjà²³ i d'un horari que permet disposar de temps lliure.
- 4) La focalització del pla d'estudis en l'àmbit de l'ensenyament. El mateix nom que la llicenciatura va rebre als seus inicis, "Llicenciatura en Educació Física", ja deixava entreveure l'enfocament inicial del pla d'estudis, que atorgava una important càrrega acadèmica a les assignatures vinculades amb l'ensenyament. El canvi de nom al de Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport (CAFE) no es va produir fins a l'any 1993.

Tot i la sensació de seguretat que desperta l'àmbit de l'ensenyament tant entre els estudiants com entre els llicenciats, en els darrers anys molts autors han començat a advertir de la saturació que pateix aquest jaciment de treball, sobretot en el cas de l'àmbit públic (Cancela i Ayán, 2010; González i Contreras, 2003; Martínez del Castillo, 1993a; Rodríguez *et al.*, 2002; Sánchez i Rebollo, 2000; Studer *et al.*, 2014). Segons dades del Departament d'Ensenyament sobre les darreres convocatòries de professorat d'ensenyament secundari en l'especialitat d'Educació Física, la demanda supera considerablement l'oferta. Tal com es pot observar a la figura 14, a la convocatòria de l'any 2011 les sol·licituds presentades van superar les places convocades en 765, mentre que a la convocatòria de l'any 1999 la diferència va ser de 332. A aquest fet cal afegir la discontinuïtat de les convocatòries a partir de l'any 2000 (figura 15).

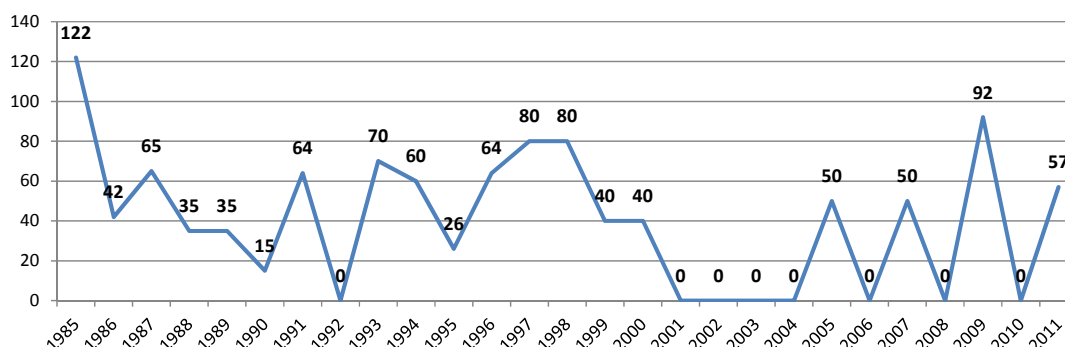
Figura 14. Darreres convocatòries de professorat d'ensenyament secundari en l'especialitat d'Educació Física



Font: Elaboració pròpia; a partir de dades proporcionades pel Departament d'Ensenyament, 2011.

²³ D'acord amb les taules de retribucions del personal docent no universitari del Departament d'Educació, el professorat de secundària té una retribució mensual de 2.263 €. Font: lloc web del Departament d'Ensenyament <http://www20.gencat.cat/portal/site/ensenyament> [consultat el 23/04/2013].

Figura 15. Places convocades de professorat d'ensenyament secundari en l'especialitat d'Educació Física (1985-2011)



Font: Elaboració pròpia; a partir de dades proporcionades pel Departament d'Ensenyament, 2011.

Les darreres promocions de persones llicenciades en CAFE són conscients que la inserció en l'àmbit de l'ensenyament ha deixat de ser una opció garantida (González i Contreras, 2003). Segons l'estudi dut a terme per Cancela i Ayán (2010), tot i que la docència era la sortida professional més desitjada per aquelles persones que havien escollit l'IEC²⁴ d'ensenyament, únicament un 65 % tenia expectatives de treballar en aquest àmbit en el futur. Tanmateix, davant d'aquesta situació, alguns autors ja han advertit de la potencialitat d'altres àmbits d'inserció professional, com el de la salut i el del manteniment (Puig, Viñas i Pérez, 2009), o com el del turisme esportiu (Madella, 2002; Sánchez i Rebollo, 2000).

Pel que fa al jaciment de la salut, en els darrers anys als països desenvolupats ha crescut la conscienciació sobre la importància de portar un estil de vida saludable amb l'objectiu de prevenir malalties cròniques. Segons l'informe elaborat pel Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat gairebé un 60 % de les defuncions que es van produir l'any 2010 van ser conseqüència del càncer, de malalties del cor, de malalties cervell-vasculars i de malalties cròniques de les vies respiratòries inferiors (Regidor i Gutiérrez-Fisac, 2013), i, per tant, van estar estretament lligades als hàbits de vida. Dins dels estils de vida saludable, s'inclou l'activitat física juntament amb altres variables, com l'alimentació o els patrons del son. Segons l'Organització Mundial de la Salut, la població adulta amb una edat compresa entre els 18 i els 64 anys hauria de dedicar un mínim de 150 minuts setmanals a la pràctica d'activitat física aeròbica, d'intensitat moderada, o bé 75 minuts setmanals a la pràctica d'activitat física aeròbica vigorosa²⁵. Per saber si la població segueix els mínims requerits, s'ha d'acudir a les enquestes d'hàbits esportius. En aquest sentit, d'acord amb l'enquesta catalana d'hàbits esportius, un 43 % de la població adulta (entre 15 i 74 anys) fa activitat física de manera regular. Pel que fa a les motivacions principals per fer activitat física entre la població activa físicament, la voluntat de mantenir o de millorar la salut representa un 37 % i és més important en el cas de les dones (46 %) que dels homes (30 %) (Puig *et al.*, 2009: 68). Per tant, això denota una conscienciació, entre els practicants, sobre els efectes positius que té

²⁴ IEC, Itinerari d'Especialització Curricular. Els IEC són un conjunt de crèdits escollits entre les matèries optatives que configura una orientació per a l'alumne encaminada a una especialització professional en el seu currículum: ensenyament, activitat física i salut, rendiment esportiu, gestió esportiva o medi natural.

²⁵ World Health Organization: http://www.who.int/dietphysicalactivity/factsheet_adults/en/ [consultat el 19/02/13].

l'activitat física per a la salut. L'any 1990, Camps avançava que l'àmbit de la salut "és el que ara com ara té majors possibilitats, tant per la seva novetat i virginitat, com per la diversitat d'aspectes que ofereix." (1990: 72).

Els autors Devís i Pérez assenyalen tres camps d'actuació principals dins de l'àmbit de l'activitat física i la salut (2005: 7-8):

1. Àmbit clínic. Consisteix a atendre les persones malaltes, amb risc de patir malalties concretes o amb un estat de salut pobre. La naturalesa del servei que ofereixen els llicenciats en CAFE és curativa, pal·liativa, reeducativa i preventiva.
2. Àmbit comunitari. Consisteix a atendre totes les persones suposadament sanes i engloba, principalment, les actuacions que condueixen al benestar general i contribueixen a millorar l'existència humana. Aquest àmbit també és conegut com a manteniment.
3. Àmbit educatiu. Persegueix el mateix objectiu que l'àmbit comunitari però es dirigeix específicament a la població escolar.

Dins dels àmbits comunitari, es trobaria el sector del *fitness*, que, des dels seus inicis, a la dècada dels anys 90, ha patit una gran expansió i evolució. La creixent obertura de centres de *fitness* (també anomenats de *wellness*) com a resposta a la demanda de la població l'ha convertit en una indústria altament competitiva (Viallon, Camy i Collins, 2003: 91). Diversos són els operadors que ofereixen serveis de *fitness*, des de petits centres especialitzats en determinades activitats (pilates o ioga, entre d'altres) fins a cadenes multicentre o centres esportius públics. Davant la ràpida expansió d'aquest sector i la seva creixent importància com a sector generador d'ocupació, l'any 1994 la Xarxa Europea d'Instituts de Ciències de l'Esport va crear un grup de treball per a la integració de la indústria del *fitness* a Europa: la Xarxa Europea d'Associacions de Fitness (EHFA). Des de l'EHFA es va establir l'Estructura Europea de les Qualificacions (EQSF) per a la formació del *fitness* i, més tard, la Xarxa Europea dels Professionals del Fitness (ENFE), que representa els operadors del sector del *fitness* amb l'objectiu de fer un seguiment i un control de la qualitat i del desenvolupament del sector del *fitness* a Europa.

En els darrers anys, l'esport s'ha posicionat com un reclam per atreure el turisme tant des del punt de vista dels consumidors actius d'activitat física, que s'inscriuen en una marató o que realitzen activitats a la natura, com dels consumidors passius, que assisteixen a grans esdeveniments esportius. Per aquest motiu, l'administració pública, les universitats i les empreses privades han prestat atenció a aquest fenomen. Les administracions públiques han posat en pràctica actuacions de promoció dels seus actius turístics esportius, com poden ser els espais naturals per practicar determinades activitats a l'aire lliure, una bona oferta d'instal·lacions esportives o la tradició en un determinat esport. Un exemple és el segell de "Destinació de Turisme Esportiu" impulsat per l'Agència Catalana de Turisme²⁶ amb l'objectiu de promocionar i de comercialitzar l'oferta turística relacionada amb els esports entre un segment concret de la demanda, com els esportistes d'alta competició o els turistes que centren les seves vacances en l'activitat física. Per la seva part, les universitats que imparteixen

²⁶ Agència Catalana de Turisme Esportiu: <http://www.act.cat/programes/dte/> [consultat el 18/02/13].

la titulació en CAFE han incorporat dins dels seus plans d'estudis assignatures relacionades amb el turisme i l'esport amb l'objectiu d'oferir al seu alumnat una pinzellada de la potencialitat d'aquest jaciment de feina. També s'han creat diversos postgraus específics en aquesta matèria i, fins i tot, en alguns països s'ofereix la possibilitat de cursar graus com el *Bachelor of Tourism Management*, ofert per la Universitat de Cranberra (Austràlia), i el *Bachelor in Tourism, Sport and Event Management*, impartit per la Universitat de Bolzano (Itàlia). Per últim, el nombre d'empreses vinculades al turisme esportiu ha crescut de manera vertiginosa en els darrers anys (Sánchez i Rebollo, 2000: 146). Segons un informe elaborat per l'Observatori de Turisme de la Universitat de Girona sobre la gestió del turisme actiu a Catalunya, el nombre d'empreses de turisme actiu registrades a Catalunya l'any 2008 va ser de 260. A l'estudi també es destacava la joventut de les empreses, ja que un 60 % tenien menys de deu anys²⁷.

La gestió esportiva es va incorporar com a àmbit professional de les persones llicenciades en CAFE a la dècada dels anys 80, com a resposta a una demanda social i institucional en el context del creixent protagonisme de les administracions públiques en la promoció de l'esport als inicis de la democràcia, un tret característic dels estats del benestar. En el cas de Catalunya, segons la Llei reguladora de les bases de Règim Local de l'any 85, correspon als municipis l'exercici de la competència relativa a les activitats físicoesportives, així com a les instal·lacions²⁸. Aquest fet va produir que *"el tradicional llicenciat en Educació Física, essencialment format per a la docència i l'entrenament esportiu, hagués d'atendre àrees de l'esport que fins llavors pràcticament no s'havien desenvolupat."* (Rodríguez et al., 2002: 26). Les principals tasques que podia desenvolupar la persona llicenciada durant la dècada dels anys 80 es van focalitzar en la promoció de la pràctica de l'activitat física i en el desenvolupament i la implantació d'una xarxa d'equipaments (Lucas, 2005). Un cop consolidades la xarxa d'equipaments públics i les actuacions encaminades a promocionar l'activitat física entre la població a meitats dels anys 90, el repte del gestor esportiu públic va ser construir un sistema de gestió eficient amb l'objectiu de treure el màxim profit dels recursos disponibles. En aquest moment va ser quan van sorgir noves formes de gestió basades en col·laboracions públic-privades tant per a la construcció i la gestió d'instal·lacions esportives com per a la provisió d'activitats dirigides als diferents grups de població. Aquestes noves formes de gestió s'han anat consolidant i diversificant amb els anys. Segons un estudi dut a terme l'any 2011 sobre els ajuntaments i l'esport a les comarques gironines, el 17,6 % dels ajuntaments entrevistats van declarar tenir equipaments públics mitjançant la fórmula de concessió administrativa, un percentatge que incrementa de manera dràstica en el cas dels municipis amb un major volum de població, de manera que arriba al 47 % als municipis que tenen entre 10.000 i 30.000 habitants (Viñas, Pérez i Puig, 2011: 26). Per tant, aquesta fórmula públic-privada va suposar, en el seu moment, la necessitat de crear empreses privades que oferissin serveis a l'administració pública, la qual cosa va suposar un nou jaciment de treball per a les persones llicenciades en CAFE.

No obstant, tal com succeeix amb l'àmbit de l'ensenyament a Espanya, actualment el sector de la gestió pública es troba saturat. Si bé als anys 80 moltes persones llicenciades s'hi van

²⁷ directe.cat: <http://www.directe.cat/noticia/8768/catalunya-compta-amb-mes-de-260-empreses-de-turisme-actiu-8768> [consultat el 17/02/14].

²⁸ Article 25.2m de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de Règim Local: article 25.

incorporar de manera improvisada i gairebé forçada davant la necessitat de cobrir les vacants que anaven sorgint, la realitat actual és que, un cop consolidats els serveis esportius als municipis, totes les places es troben cobertes i, per tant, gairebé no se'n creen de noves; d'aquesta manera, simplement existeix un sistema de rotació generacional, així com rotacions motivades perquè una persona abandona la plaça de manera voluntària. Per tant, davant l'excés de personal municipal, la creixent tendència a l'externalització dels serveis esportius municipals, així com l'aparició de noves formes de vendre esport, com el turisme esportiu, han portat a la creació d'empreses de gestió esportiva en diferents àmbits: gestió d'instal·lacions, consultoria, personal esportiu i esdeveniments esportius, entre d'altres (Del Villar, 2005: 43).

A nivell internacional, la proliferació de literatura vinculada a la gestió esportiva reafirma la importància d'aquest àmbit d'inserció, així com la seva orientació comercial a la gestió d'instal·lacions esportives o a l'organització d'esdeveniments esportius (Smith, 2004). Aquest increment de la demanda de coneixement vinculat a la gestió esportiva també s'ha reflectit en l'aparició d'una oferta de programes universitaris, tant de grau com de post-grau, focalitzats exclusivament en la gestió esportiva i amb una importància creixent davant la demanda dels estudiants (Mahony *et al.*, 2004). Davant d'aquesta situació, alguns autors han posat de manifest la necessitat d'ajustar l'oferta formativa en gestió a la demanda real del mercat per tal d'evitar la saturació del mercat de treball en aquest àmbit (Weese, 2002). L'Observatori Europeu d'Esport i Ocupació (EOSE) va encarregar un informe sobre les professions de l'àmbit de la gestió esportiva a Europa l'any 1997. S'hi van definir cinc categories d'ocupació (Collier i Le Roux, 1997: 8-9):

- 1) Gestor d'instituts de formació
- 2) Gestor d'instal·lacions esportives
- 3) Gestor d'organitzacions esportives nacionals
- 4) Gestor de clubs esportius
- 5) Gestor d'organitzacions de serveis esportius

Existeix un debat obert en relació amb l'enfocament i els continguts que ha d'incloure un programa de formació en gestió esportiva, ja sigui de grau o de postgrau, així com pel que fa a les institucions que l'han d'oferir: escoles d'administració d'empreses o bé instituts en ciències de l'esport (Costa, 2005; Hardy, 1987; Horch i Schütte, 2003; Parkhouse i Ulrich, 1979; Parkhouse, 1987).

Un cop feta aquesta introducció general a la situació del mercat de treball per a les persones llicenciades en CAFE, a continuació s'aprofundeix en alguns dels estudis més rellevants al respecte que s'han dut a terme a Espanya.

Enquesta sobre l'orientació professional dels estudiants d'Educació Física i de l'Escola Nacional d'Educació Física

L'any 1975, Mestre va realitzar la primera enquesta adreçada a l'alumnat de l'INEF i l'ENEF²⁹. L'objectiu de l'estudi va ser avaluar l'orientació professional dels estudiants, així com la seva

percepció sobre el mercat laboral de l'època. El 65 % de les persones entrevistades van respondre que la sortida professional "lògica" era la docència, tot i que era considerada com la sortida pitjor retribuïda (Del Villar, 2005: 127). L'entrenament era el segon jaciment de treball assenyalat pels homes, i la investigació, la segona opció esmentada per les dones. És important emfatitzar que cap dels estudiants enquestats no va declarar tenir la intenció de treballar en l'àmbit de la gestió esportiva, un jaciment que, des de meitats dels anys 70, començaria a requerir la figura del gestor dels serveis esportius municipals.

Enquesta sobre l'estructura ocupacional de l'esport a Espanya

Jesús Martínez del Castillo va liderar la primera enquesta sobre l'estructura ocupacional de l'esport a Espanya l'any 1991. Aquest estudi va ser impulsat pel Consejo Superior de Deportes amb l'objectiu d'establir l'abast del mercat de treball en determinats àmbits, així com de descriure la qualificació de les persones que hi treballaven i les funcions que hi desenvolupaven.

L'estudi va consistir en la configuració de tres qüestionaris dirigits a diferents grups: tècnic, director d'entitats privades i director de serveis esportius municipals. L'univers el van formar persones ocupades tant a centres esportius com a centres d'ensenyament, i van constituir una mostra final de 2.687 persones. Cal tenir en compte que van quedar fora de l'abast de la recerca les ocupacions exercides sota l'economia submergida o de forma voluntària, així com les ocupacions vinculades a entitats associatives o empreses esportives que no gestionaven instal·lacions.

La recerca va concloure que l'any 1991 existien 42.679 ocupacions en els àmbits esmentats, i va descriure el mercat com una estructura ocupacional molt diversificada, amb un elevat nivell d'estratificació d'acord amb els perfils formatius i sociolaborals i amb profunds canvis en els continguts de les ocupacions.

La taula que es presenta a continuació (taula 6) resumeix el nombre d'ocupacions que es corresponen amb cada àmbit objecte d'estudi.

Taula 6. Distribució dels àmbits d'ocupació segons l'Enquesta sobre l'estructura ocupacional de l'esport a Espanya (1991)

Àmbit	n	%
Monitor esportiu	13.576	31,81 %
Tècnic activitat física	6.364	14,91 %
Tècnic esportiu superior	4.492	10,53 %
Docent en Educació Física (EGB)	8.339	19,54 %
Docent en Educació Física (BUP)	3.812	8,93 %
Direcció	6.096	14,28 %
Total	42.679	100 %

Font: Elaboració pròpia; a partir de Martínez del Castillo, 1991.

La proporció de les persones llicenciades que ocupaven aquests àmbits era baixa, sobretot als serveis esportius municipals, a les entitats privades gestores d'instal·lacions esportives i als

centres d'ensenyament d'EGB, tal com s'observa a la taula 7. La major proporció de persones llicenciades en CAFE es trobava a l'ensenyament secundari i, concretament, a la Formació Professional (FP), on arribava al 71 %.

Taula 7. Distribució dels ocupadors segons l'Enquesta sobre l'estructura ocupacional de l'esport a Espanya (1991)

Sectors ocupació	n	Presència llicenciats CAFE	
Ajuntaments	10.400	1 de cada 10	1.040
Entitats privades-associatives	9.386	3 %	281
Empreses privades	10.742	3 %	322
Centres d'ensenyament (EGB)	-	3 %	-
Centres d'ensenyament (BUP)	-	43 %	-
Centres d'ensenyament (FP)	-	71 %	-

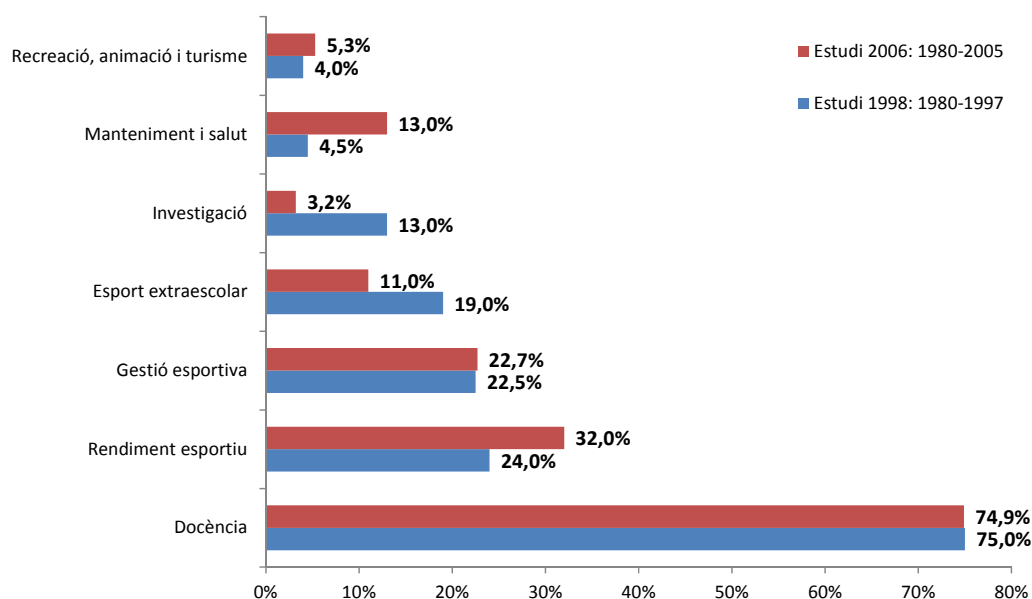
Font: Elaboració pròpia; a partir de Martínez del Castillo, 1991.

Enquesta sobre el mercat de treball de les persones llicenciades a l'INEFC Barcelona

L'any 1998 el Servei d'Esports de la Diputació de Barcelona i l'INEF-Catalunya de Barcelona varen realitzar un estudi liderat per Núria Puig i Jordi Viñas que pretenia oferir un diagnòstic sobre la situació del mercat laboral per als llicenciats per l'INEFC-Barcelona (Puig i Viñas, 2001). Es considerava que una investigació amb aquesta mostra formada per llicenciats podria resultar representativa de la situació del mercat de treball en l'àmbit de l'esport i en l'estrat de persones amb una alta qualificació acadèmica. Així, es varen obtenir uns resultats que proporcionaven una fotografia de l'estat en què es trobava el mercat en aquell moment.

Anys més tard, el 2006, es va dur a terme la segona edició d'aquesta recerca (Puig, Viñas i Pérez, 2009) per tal d'actualitzar les dades existents i observar, així, l'evolució de les tendències ja detectades a l'estudi anterior. La comparativa de les dades (figura 16) va mostrar com la docència continuava sent el primer jaciment de treball, ja que va arribar a incloure tres quartes parts de les persones llicenciades. Tot i que de lluny, el rendiment i la gestió esportiva es posicionaven com el segon i el tercer àmbit, respectivament. L'estudi confirmava la tendència a la diversificació dels àmbits d'inserció de les persones llicenciades que ja havia avançat l'edició anterior, així com la consolidació de nous jaciments, com el de manteniment i el de la salut.

Figura 16. Activitats remunerades per camps de treball. Comparació entre el 1998 i el 2006.



Font: Puig, Viñas i Pérez, 2009: 26.

Un dels trets característics de l'edició del 2006 va ser la incorporació a l'estudi del component biogràfic i del seu determinisme en l'accés als llocs de treball. Així doncs, aspectes com ara disposar d'altres titulacions, parlar idiomes o disposar d'una xarxa de contactes van revelar-se importants.

Un cop revisats els estudis a nivell estatal, seguidament s'introdueixen iniciatives que s'han portat a terme a nivell internacional. A part dels estudis que tenen com a objectiu conèixer les condicions dels jaciments de treball (Dizin, 1999; Hanson, Minten i Taylor, 1998; Hartmann-Tews i Mrazek, 1994; Le Roy, 1998; Studer *et al.*, 2014; Taks *et al.*, 2003; Votík, 2009), d'altres s'han focalitzat en aspectes com l'ocupabilitat i el grau d'adequació entre els coneixements adquirits durant els estudis i la demanda real del mercat de treball (Mahony *et al.*, 2004; Sleep i Reed, 2006; Smith, 2004) o les actituds i les expectatives de futur dels estudiants amb relació a la seva inserció professional (Madejski *et al.*, 2010).

A nivell Europeu, Taks *et al.* (2003) van realitzar un recull dels principals estudis realitzats sobre el mercat de treball de les persones universitàries graduades en esports (taula 8). En tots els estudis analitzats, l'entrevista mitjançant enquesta havia estat el mètode escollit, i s'havia utilitzat l'enviament postal per fer arribar l'enquesta als graduats. En general, s'escollien les promocions que portaven entre dos i tres anys graduades, de manera que es pogués analitzar l'inici de la carrera professional.

Taula 8. Mètode, mostra i índex de resposta als qüestionaris europeus sobre el seguiment dels graduats

	Flandes	Itàlia	Regne Unit	Alemanya	França
Referència	Le Roy, 1998	Aureli <i>et al.</i> , 1997	Hanson <i>et al.</i> , 1998	Hartmann-Tews i Mrazek, 1994	Dizin, 1999
Mètode	Qüestionari correu postal	Qüestionari correu postal	Qüestionari correu postal	Qüestionari correu postal	Qüestionari correu postal
Mostra	Graduats 1986-1990 per FLOKKU Leuven	Graduats 1989-1990 i 1992-1993 per tots els instituts ISEF	Graduats 1993, 1994 i 1995 de 10 instituts	Graduats 1986-1990 per la Universitat d'Esports Alemanya (Köln)	Graduats 1994-1995 UFR-Staps Lyon i Grenoble
Univers	614	5.300	1.476	1.316	579
Resposta (N=)	381	2.170	251	763	125
Resposta (%)	66	55	17	58	22

Font: Taks *et al.*, 2003: 98

Pel que fa a la distribució de les persones titulades als diferents àmbits d'inserció, es donava una diferència significativa entre estudis (taula 9). Mentre que a França destacava l'educació (72 %), a Alemanya ho feia l'àmbit vinculat a les activitats esportives (77 %). En canvi, al Regne Unit una gran part de les persones graduades treballaven en àmbits no relacionats amb l'esport (45 %).

Taula 9. Sectors d'ocupació de les persones graduades en esport i Educació Física

	Flandes	Itàlia	Regne Unit	Alemanya	França
Educació	25,1 %	6,6 %	19,0 %	15,2 %	72,0 %
Activitats vinculades a l'esport	49,2 %	54,4 %	36,0 %	77,0 %	17,0 %
Activitats no vinculades a l'esport	25,7 %	39,0 %	45,0 %	50,0 %	11,0 %
Total	100,0 %	100,0 %	100 %	NA	100,0 %

Font: Taks *et al.*, 2003: 99

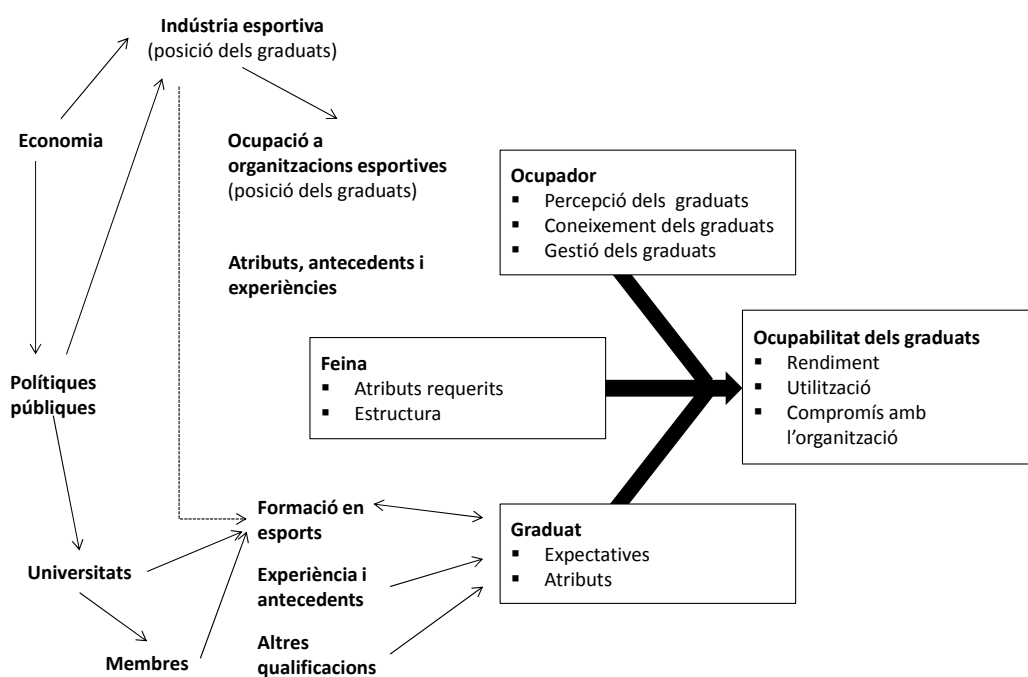
A banda dels factors context i de la situació del mercat de treball de l'esport a cada país, les diferències entre països també tenien a veure amb l'enfocament i els continguts de cada recerca, així com amb les preguntes plantejades als diferents qüestionaris i les característiques de la mostra recollida.

Davant d'aquesta heterogeneïtat dels estudis duts a terme fins al moment, des de l'Observatori Europeu d'Esport i Ocupació (EOSE) es va definir un mètode per facilitar el seguiment de les persones graduades en esports a Europa. El qüestionari dissenyat es basava en cinc àrees principals: 1) dades personals; 2) currículum educatiu; 3) currículum professional; 4) característiques de l'ocupació actual; 5) aspiracions de futur. Taks *et al.* (2003) recullen els obstacles trobats durant la prova pilot realitzada l'any 1983 als territoris de Flandes, Alemanya i França. En primer lloc, malgrat que es va utilitzar el mateix qüestionari i que es va proveir un

guia d'administració, algunes preguntes tenien matisos diferents com a conseqüència de la traducció realitzada. En segon lloc, les dades van ser tractades i analitzades de manera independent pel coordinador de cada país, fet que va comportar diferents interpretacions. Per últim, la majoria de les categories dels sectors de treball de l'esport estaven basades en classificacions nacionals, fet que dificultava la comparativa entre països. Com a conclusions de la prova pilot, per tal de poder fer una anàlisi comparativa entre països, primer cal definir amb claredat els diferents tipus de titulacions de grau en Educació Física, esport i recreació a Europa, i després definir unes preguntes i uns codis estàndards per tal de fer un enquesta vàlida a tots els països (Taks *et al.*, 2003: 102).

Al seu estudi sobre l'ocupabilitat de les persones llicenciades en esport al Regne Unit, Minten aborda els tres aspectes que afecten l'ocupabilitat: 1) la naturalesa del lloc de treball; 2) la gestió, per part de l'organització, de la persona titulada en termes d'utilització de les seves capacitats, la qual té un impacte en el seu compromís; i per últim, 3) els atributs de la persona, que tenen un impacte en el seu rendiment. En aquest sentit, critica l'excessiva importància atorgada als atributs de la persona en estudis anteriors en detriment dels altres dos aspectes. Per un costat, la naturalesa del lloc de treball afectarà el grau d'implementació dels atributs de la persona i per l'altre, és responsabilitat de l'ocupador atendre les necessitats del seu empleat per tal de garantir el desplegament dels seus atributs (Minten, 2010). Una mala gestió de la persona per part de l'organització o bé una ocupació per sota del potencial de la persona, que generalment porta associada una penalització salarial (Fabra i Camisón, 2008) explicarien l'elevada rotació de les persones llicenciades en esports al Regne Unit, en especial durant els primers tres anys un cop finalitzats els estudis (Hanson *et al.*, 1998). La següent figura mostra el model d'interacció de la persona llicenciada a la indústria esportiva desenvolupat per Minten, on els tres aspectes que influencien l'ocupabilitat es veuen afectats, a la vegada, pels aspectes del context: la indústria esportiva, les polítiques en matèria laboral i esportiva, i l'economia.

Figura 17. Model d'interacció de la persona llicenciada a la indústria esportiva



Font: Minten, 2010: 79

Per la seva part, Sleaf i Reed (2006) van realitzar un estudi sobre les persones llicenciades en esports a Anglaterra per esbrinar en quina mesura les habilitats requerides al seu lloc de treball van ser assolides durant el seu pas per la universitat. L'estudi va concloure que, en general, les persones afirmaven que la seva experiència a la universitat havia contribuït al desenvolupament de la major part de les habilitats requerides pel seu lloc de treball. No obstant això, un 80 % va afirmar que havia realitzat, a més, altres formacions per adquirir més habilitats. Entre les habilitats més desenvolupades durant la llicenciatura destacaven les personals (compromís, determinació, resolució de problemes, treball en equip, etc.). En canvi, es va detectar un sentiment prou compartit respecte a la necessitat de posar més èmfasi en les habilitats vinculades a la gestió i l'administració (emprenedoria, habilitats financeres, cultura del treball, etc.).

3.3.4. Recapitulació

El mercat de treball de l'esport al qual actualment s'enfronten les persones llicenciades en CAFE és conseqüència de l'evolució de la pràctica esportiva i de la tendència general del mercat explicada a la secció anterior, "3.2. El mercat de treball a Espanya i a Catalunya". Tenir coneixements de les diferents manifestacions de la pràctica esportiva serveix per entendre la diversificació dels jaciments de treball, així com la demanda de professionals i els requisits que se'ls exigeixen. En línies generals, els estudis d'hàbits esportius reflecteixen les característiques principals de l'esport contemporani; es tracta d'un sistema obert compost per diversos tipus de pràctiques (recreació, salut, competició) i amb una tendència a l'increment dels nivells de pràctica, tant en homes com en dones. La diversificació de les manifestacions de l'esport, així com l'increment del nombre de persones que hi participen, han convertit l'esport en un sector econòmic digne de ser tingut en compte, ja que representa el 2,1 % del Producte Interior Brut (PIB) de Catalunya i genera el 2,7 % del total dels llocs de treball (Secretaria General de l'Esport, 2010: 11-13), entre els quals es troben els ocupats per les persones llicenciades en CAFE.

Una vegada entesa l'evolució del fenomen esportiu i l'adaptació del mercat de treball en funció d'aquest, a la present secció s'ha procedit a realitzar una revisió d'alguns dels principals estudis duts a terme sobre les característiques del mercat de treball de les persones llicenciades en CAFE, tant al territori espanyol com a altres països. La interpretació dels resultats d'aquestes recerques ha estat d'utilitat en la construcció de les dimensions d'estudi i per comprovar si les tendències pronosticades s'han complert o no. En aquest sentit, a la introducció d'aquesta tesi s'ha explicat que aquesta constitueix una continuació de dos estudis portats a terme amb anterioritat: el "Mercat de treball i llicenciatura en Educació Física a l'INEF-Catalunya, Barcelona (1980-1997)" (Puig i Viñas, 2001) i "El mercat de treball en l'esport. Llicenciatura de l'INEFC-Barcelona. Promocions 1980-2005" (Puig, Viñas i Pérez, 2009), en el darrer dels quals va participar la doctoranda. Fet aquest incís, una de les principals conclusions a les quals gairebé tots els estudis han arribat és que el sector de l'ensenyament a secundària ha estat el principal àmbit d'inserció professional per a les persones llicenciades en CAFE i, alhora, el més reconegut i desitjat per elles (Camps, 1990: 72). Tot i la popularitat de l'àmbit de l'ensenyament, alguns estudis advertien de la saturació que ha patit (Cancela i Ayán, 2010; González i Contreras, 2003; Martínez del Castillo, 1993a; Rodríguez *et al.*, 2002; Sánchez i Rebollo, 2000; Studer *et al.*, 2014) i de les potencialitats d'altres, com ara el de manteniment i el de la salut (Camps, 1990) o el del turisme esportiu (Sánchez i Rebollo, 2000). En alguns dels

estudis també es parla de la creació sobtada de l'àmbit de la gestió a partir de la dècada dels 80, quan les administracions van assumir el rol de promoure l'activitat física i l'esport entre la població. Aquest fet va suposar que les persones llicenciades, formades principalment per als jaciments de la docència i de l'entrenament, haguessin d'esdevenir gestores improvisades (Rodríguez *et al.*, 2002). A nivell internacional, s'han dut a terme diverses recerques sobre les persones graduades en estudis universitaris relacionats amb l'activitat física i l'esport: en alguns casos, s'han estudiat les condicions dels jaciments de treball (Dizin, 1999; Hanson, Minten i Taylor, 1998; Hartmann-Tews i Mrazek, 1994; Le Roy, 1998; Taks *et al.*, 2003; Votík, 2009); en uns altres, s'han focalitzat aspectes com l'ocupabilitat i el grau d'adequació entre els coneixements adquirits durant els estudis i la demanda real del mercat de treball (Mahony *et al.*, 2004; Sleep i Reed, 2006; Smith, 2004), o les actituds i les expectatives de futur dels estudiants en relació amb la seva inserció professional (Madejski *et al.*, 2010). L'heterogeneïtat dels diversos estudis, tant pel que fa al mètode utilitzat com als continguts de les pròpies titulacions, així com el context social i econòmic de cada país, dificulta la realització d'un estudi comparatiu (Taks *et al.*, 2003).

3.4. Qualitat i satisfacció laboral

En l'anàlisi del mercat de treball, els aspectes relacionats amb la quantitat d'ocupació, com la taxa d'atur, no poden separar-se dels aspectes lligats a la qualitat d'aquesta ocupació (ILO, 1999); especialment en un moment com l'actual, en què es parla de l'empitjorament de la qualitat de la feina respecte a èpoques anteriors (Aguirregabiria i Alonso-Borrego, 2009; Miguélez i Prieto, 2009). La qualitat de l'ocupació pot referir-se a les diferents formes de treball, a les condicions d'aquest i a conceptes vinculats amb la satisfacció. En aquest sentit, no existeix un patró estàndard per analitzar la qualitat de l'ocupació, i generalment els diversos enfocaments utilitzats al respecte es basen en objectius específics o en una determinada agenda política (UNECE, 2010). Alguns dels estudis internacionals més destacats se citen a continuació: *International Labour Organization's measurement of Decent Work*, *European Commission Quality of Work Indicators* i *Quality of Job and Employment Indicators*; aquest darrer ha estat utilitzat per l'*European Working Conditions Survey*.

La qualitat de l'ocupació ve determinada, en gran mesura, per la legislació en matèria laboral de cada territori, així com per l'existència d'organitzacions que vetllin pels interessos dels treballadors (col·legis professionals, sindicats). No obstant això, per poder concloure si les condicions del mercat són bones o dolentes, primer cal definir què s'entén per qualitat de l'ocupació i quins són els indicadors que s'hi vinculen.

Un dels objectius de l'Organització Internacional del Treball és promoure el concepte de *treball decent*. Aquest concepte va ser adoptat l'any 1999 en l'informe del director general sobre la 87^a sessió de la Conferència Internacional del Treball:

El treball decent resumeix les aspiracions de les persones en la seva vida laboral. Implica oportunitats de treball productiu que aporten uns ingressos justos, seguretat en el lloc de treball i protecció social per a les famílies, bones perspectives de desenvolupament personal i integració social, llibertat perquè les persones expressin les seves preocupacions,

organització i participació en les decisions que afecten la seva vida i igualtat d'oportunitats i de tractament cap a les dones i els homes.³⁰ (Organització Internacional del Treball)

Amb l'objectiu de promocionar i d'expandir el concepte de treball decent, així com d'avaluar-ne l'impacte real, la declaració de l'Organització Internacional del Treball sobre la justícia social per a una globalització equitativa recomana que els estats membres considerin l'establiment d'un conjunt d'indicadors per avaluar els progressos realitzats en matèria de qualitat de l'ocupació i s'ofereix per donar suport tècnic a la definició dels indicadors.

Per la seva part, la Comissió Econòmica de Nacions Unides per a Europa va establir un marc teòric per avaluar la qualitat de l'ocupació a partir de set dimensions que a continuació es detallen (UNECE, 2010: 4):

1. Seguretat i ètica en l'ocupació
2. Ingressos i beneficis per a l'ocupació
3. Hores de treball i equilibri entre les hores de treball i les de no-treball
4. Seguretat a l'ocupació i protecció social
5. Diàleg social
6. Desenvolupament d'habilitats i de formació
7. Relacions i motivació al lloc de feina

L'estructura del marc proposat té com a objectiu reflectir les necessitats humanes que poden ser satisfetes a través de l'ocupació, però no tan sols les que podrien considerar-se bàsiques (retribució, seguretat), sinó també altres necessitats més lligades a aspectes de realització personal (desenvolupament d'habilitats, relacions, motivació). Es podria dir que totes aquestes cobreixen la totalitat de l'espectre de la piràmide de necessitats de Maslow, que recull, a la seva teoria sobre la motivació humana, des de les necessitats fisiològiques i de seguretat fins a les d'afiliació, reconeixement i autorealització (Maslow, 1975).

En general, es pot considerar la remuneració econòmica la principal font de motivació per treballar, tot i que, en alguns casos, altres motivacions, ja siguin intrínseques o extrínseques, poden posicionar-se com a més rellevants (Toharia, 1983: 12-13). Tal com subratllava Marx en establir les bases del capitalisme, l'ocupador compra el temps al treballador mitjançant una relació contractual que estableix el nombre d'hores i el preu d'aquestes. No obstant això, tenint en compte l'elevat nivell de flexibilitat que les organitzacions exigeixen actualment a les persones que hi treballen, aquesta relació contractual ja no és tan evident, atès que el temps deixa de ser un producte per passar a ser un servei a disposició de l'organització o de la seva cartera de clients (Callejo, 2004: 32). Això pot desencadenar llargues jornades laborals i el treball fora de la jornada laboral establerta al contracte. L'equilibri entre les hores dedicades al treball en relació amb altres esferes, temps i espais de la vida de les persones és un aspecte

³⁰ Organització Internacional del Treball <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm> [consultat el 05/04/14].

important (Díaz, Godoy i Stecher, 2005: 125), atès que una excessiva quantitat d'hores de treball pot impactar de manera negativa en el benestar de la persona.

La flexibilització laboral també ha tingut un efecte sobre el tipus de contractació, ja que el nombre de contractes temporals s'ha incrementat en detriment dels contractes indefinits, fet que comporta una sensació d'inseguretat respecte a l'ocupació (Amadeo i Horton, 1997). Un altre dels aspectes vinculats a la sensació d'inseguretat és l'existència de jornades amb poques hores de treball, ja que obliguen les persones a buscar una feina complementària per poder assolir el que consideren el salari mínim per poder viure (Gambau, 2011; Martínez del Castillo, 1993b).

Un dels aspectes no monetaris que influeixen considerablement en la satisfacció laboral és l'ajust entre la formació acadèmica i professional de la persona, i el lloc de treball que ocupa. Diversos estudis posen de manifest que aquelles persones que consideren que la seva qualificació és superior a la necessària per al treball que desenvolupen mostren un menor nivell de satisfacció que les persones adequadament qualificades (Quinn i Mandilovitch, 1977), sentiment que pot desencadenar un comportament advers al lloc de treball en forma d'absentisme, rotació o sabotatge i que fins i tot pot afectar negativament la salut d'aquestes persones (Tsang i Levin, 1985:94). L'origen de la insatisfacció és la manca de motivació laboral per no poder fer ús de la totalitat del capital humà i per no tenir la possibilitat d'aprendre durant el desenvolupament de la feina. A més, generalment, la sobrequalificació implica una penalització salarial (Fabra i Camisón, 2008).

3.4.1. Recapitulació

S'ha dedicat una secció a la definició de la qualitat laboral atès que és el resultat de les condicions de treball i un aspecte que s'estudiarà per a cadascun dels principals jaciments ocupacionals en els quals treballen les persones llicenciades en CAFE. Cal dir que, tot i que les dades no s'analitzaran d'acord amb paràmetres de qualitat, ja que no és l'objecte d'aquest estudi, s'ha estimat interessant introduir aquest concepte per contextualitzar la temàtica, sobretot en un moment en què contínuament es parla d'un empitjorament de la qualitat de la feina com a conseqüència de la crisi econòmica i de les polítiques de flexibilització (Aguirregabiria i Alonso-Borrego, 2009; Miguélez i Prieto, 2009). Alguns dels indicadors utilitzats per a l'avaluació de la qualitat, tant pels governs com per agències no governamentals, són els ingressos, la jornada laboral, l'equilibri entre les hores de treball i les de no-treball, el tipus de contractació i els nivells de motivació. Tots aquests indicadors s'han tingut en compte a l'estudi. En relació amb els nivells de motivació, existeixen diverses fonts que incrementen la satisfacció vers l'ocupació, com són la retribució econòmica, la disposició de temps lliure (Díaz, Godoy i Stecher, 2005) i l'adequació entre la formació acadèmica i les tasques que es desenvolupen en l'ocupació (Quinn i Mandilovitch, 1977). En aquest sentit, els nivells de satisfacció de les persones llicenciades es posaran en relació amb les condicions de feina per tal de veure-hi relacions de causalitat i poder, així, definir els aspectes que tenen una major incidència en la motivació.

3.5. Les professions i les titulacions de l'esport

La revolució que han experimentat l'activitat física i l'esport en els darrers anys ha conduït a la necessitat de disposar de personal qualificat per atendre la demanda de les diferents manifestacions de l'esport, així com de definir les àrees d'especialització concretes on els professionals poden treballar (Sánchez i Rebollo, 2000). Fins a l'inici de la dècada dels anys 80, aquesta demanda va ser absorbida principalment per les persones que, de manera voluntària, treballaven a les diferents entitats esportives, les quals, en la seva majoria, no havien estat formades per desenvolupar les tasques que se'ls encomanaven. Excepte en algun cas, com el dels professors d'Educació Física, no existien ocupacions vinculades amb l'esport que complissin un mínim de condicions perquè es pogués viure exclusivament d'elles (Puig i Martínez del Castillo, 2002). Es va donar un canvi de paradigma a meitats de la dècada dels 80, davant el creixent protagonisme de l'administració pública en la promoció de l'activitat física i l'establiment de les àrees d'esports als ens locals, ja que aleshores es va començar a requerir la figura del gestor esportiu municipal per administrar els equipaments esportius, així com per planificar l'oferta d'activitats fisicoesportives (Lucas, 2005; Rodríguez *et al.*, 2002; Viñas, Pérez, i Puig, 2011). La figura del gestor esportiu en l'àmbit privat va arribar més tard, i va abastar nombrosos camps, com les federacions, els clubs, les empreses de gestió d'instal·lacions i les consultories esportives, entre altres sectors. Els darrers jaciments de feina, els quals, d'acord amb diversos estudis, actualment es troben en expansió, són els relacionats amb la salut, l'esport al medi natural i el turisme esportiu (Camps, 1990; Devís i Pérez, 2005; Sánchez i Rebollo, 2000).

Tal com s'ha explicat al paràgraf anterior, els diferents jaciments de treball de l'esport han anat sorgint en funció de la demanda de la societat. Aquest fet ha ocasionat que, en molts casos, la formació requerida per cobrir els nous llocs de treball s'hagi realitzat de manera improvisada, la qual cosa ha comportat un desfasament temporal entre allò que el mercat requeria i l'oferta de formació que hi havia en aquell moment (Rodríguez *et al.*, 2002). Aquesta situació és característica dels mercats de treball en procés de professionalització, ja que requereixen un cert període de temps per establir-se. A continuació, se citen els trets que caracteritzen els mercats en vies de professionalització i que són aplicables al cas concret de l'esport (Heinemann, 1998: 212):

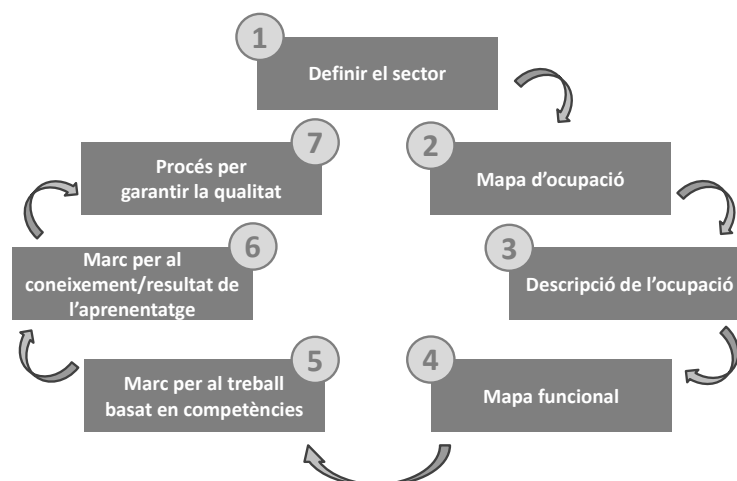
- La substitució d'un treball voluntari i no retribuït econòmicament per un treball remunerat. El pes del voluntariat en el total de persones que treballen al sector esportiu és cada cop menor. Si bé al sector privat comercial i a les administracions públiques és gairebé inexistent, sí que cal destacar l'important paper que encara té en les estructures associatives (Pérez i Viñas, 2010).
- La substitució d'un treball de temps lliure, complementari i ocasional per un de continuat. Segons l'estudi *El mercat de treball en el context de l'esport a Catalunya. Especial incidència a la província de Barcelona*³¹ (Viñas i Pérez, 2014), 28 són les hores que, de mitjana, treballen les persones en l'àmbit esportiu, xifra que s'incrementa en el cas de les persones que treballen en l'àmbit de l'ensenyament i de la gestió.

³¹ Els càrrecs analitzats en aquest estudi han estat els de director/gerent, coordinador, professor/mestre, tècnic esportiu i empresari/autònom.

- La substitució d'un treball qualificat per un d'especialitzat. Això implica, a més de la formació acadèmica d'acord amb les tasques que s'han d'exercir, l'existència d'unes condicions d'accés als llocs de treball (oposicions, procés de selecció), la creació d'organitzacions corporatives i professionals, l'existència d'una ètica professional i la consciència de pertinença a un grup. En aquest sentit, en els darrers anys han anat sorgint formacions vinculades amb l'esport de diferent naturalesa. A mode d'exemple, l'accés als càrrecs de l'administració pública (professor d'Educació Física, gestor esportiu) es realitza mitjançant un sistema d'oposicions, i col·lectius com el COPLEFC, l'ACGEP o l'ATAFD³² són exemples d'organitzacions que defensen els interessos dels professionals.

Una de les principals complicacions amb què s'ha trobat el procés de professionalització del mercat de treball de l'esport ha estat la considerable dificultat per concretar l'abast del mateix mercat, ja que es tracta d'un sistema obert i en constant expansió (Puig i Martínez del Castillo, 2002). A nivell europeu, des de l'Observatori Europeu d'Esport i Ocupació (EOSE) es reconeix l'amplitud del sector esportiu, així com la importància que té l'esport en la societat pel que fa a la salut, l'educació i la integració social, per la qual cosa forma part de l'Agenda Europea. Per aquest motiu, l'EOSE subratlla la importància de crear un sistema de formació de qualitat que doni resposta a la demanda esportiva per part de la societat. En el marc de l'Estratègia per a la Formació Continuada en l'Esport i el Lleure Actiu (*The Lifelong Learning Strategy for the Sport and Active Leisure sector*), l'EOSE estableix un sistema que consta de set passos i aglutina els elements que es requereixen per a l'organització de la formació en l'esport, d'acord amb els requeriments dels ocupadors i del mercat de treball.

Figura 18. Els set passos de l'Estratègia per a la Formació Continuada en l'Esport i el Lleure Actiu



Font: EOSE, 2009: 7.

Aquest sistema serveix de marc perquè les diferents organitzacions de cadascun dels països membres el puguin adaptar al seu context i així crear la seva pròpia estratègia. Tal com es pot observar a la figura 18, el primer pas consisteix a definir el sector per, posteriorment, poder

³² COPLEFC (Col·legi de Llicenciats en Educació física i Ciències de l'activitat Física i l'Esport de Catalunya); ACGEP (Associació Catalana de Gestors Esportius de Catalunya); ATAFAD (Associació de Tècnics en Activitats Físiques i Esportives).

traçar un mapa de l'ocupació on es defineixin els tipus d'ocupació, les organitzacions que hi intervenen, la gent que hi treballa, les tendències del sector i la formació i la qualificació requerides.

En aquesta secció s'ha realitzat una breu explicació de l'evolució del mercat de treball de l'esport, des dels seus inicis, basats en el treball voluntari, fins a la incorporació gradual de personal qualificat. La incorporació de professionals s'ha produït en funció de les necessitats que anaven sorgint d'acord amb la demanda de la població. A mode de conclusió, cal destacar que el mercat de treball de l'esport és un mercat jove que compta, d'una banda, amb jaciments fortament consolidats i emparats per regulacions i, d'altra banda, amb d'altres de més nous i que encara es troben en vies de professionalització. A les següents subseccions s'aprofundeix en la regulació de les professions i les titulacions esportives i, per acabar, es dedica un punt a la formació en CAFE, des dels seus inicis fins a l'actualitat.

3.5.1. Regulació de les professions i les titulacions esportives

La regulació de les professions s'origina per la necessitat de salvaguardar el benestar de la població. Les administracions tenen la responsabilitat de verificar les capacitats tècniques i l'exercici ètic dels qui duen a terme professions que poguessin posar en risc la seguretat física, la propietat, la llibertat i la salut de les persones (Mera, 2007). En el cas concret de l'esport, moltes de les activitats que s'hi desenvolupen tenen una forta incidència en la salut i en la seguretat de les persones que les practiquen.

En termes generals, actualment existeix un buit normatiu en la regulació de les professions esportives. Per un costat, existeix una complexitat competencial perquè hi concorren diverses titulacions sobre la matèria que són difícils de conciliar i, per l'altre, és evident la diferent naturalesa de les titulacions (universitàries, de règim especial, no oficials, etc.), que dificulta la creació d'un marc legal. A més, el permanent procés de canvi en el marc de les titulacions i de les qualificacions professionals, així com el fenomen del voluntariat, creen un efecte distorsionador que dificulta el procés (Landaberea, 2011).

En aquest sentit, Gambau (2011, 2014) aprofundeix en les principals causes que compliquen el coneixement i la regularització de les professions esportives:

- Un marc teòric imprecís. Dificultat a l'hora de classificar adequadament les canviants i heterogènies pràctiques esportives, així com d'identificar si una activitat és pròpia de l'esport o bé podria pertànyer a un altre sector econòmic.
- El desconeixement de les estructures i els treballs en l'àmbit europeu. A nivell europeu, existeixen diversos estudis en matèria d'ocupació i de qualificacions professionals³³ que, en moltes ocasions, passen desapercibuts.

³³ Alguns dels estudis esmentats per l'autor són: les classificacions europees per a les activitats (NEARS) i ocupacions (NEORS) en el sector esportiu (1998), en cooperació amb l'EUROSTAT (1998), Informe sobre Esport i ocupació en la Unió Europea (1999), recerca per a la direcció general de l'ocupació i d'assumptes socials de la Comissió Europea en col·laboració amb UNI-Europa (2002), «VOCASPORT»: Formació Professional i Ocupacional en el sector esportiu en

- Les heterogènies classificacions de les professions de l'esport. No existeix una uniformitat en la identificació de les professions de l'esport. Alguns dels criteris de categorització més utilitzats són:
 - Nomenclatura de les activitats econòmiques: Classificació Nacional d'Activitats Econòmiques (CNAE)³⁴, Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals (CNQP)³⁵.
 - Ocupacions del sector esportiu: Classificació Internacional Uniforme d'Ocupacions (CIUO)³⁶, Classificació Nacional d'Ocupacions (CNO)³⁷, Classificació Europea d'Ocupacions Esportives i Ocupacions relacionades amb l'Esport³⁸.
- La complexitat conceptual de les professions (lliures, regulades, titulades i col·legiades) i les confusions tradicionals entre professió i titulació, així com amb altres conceptes bàsics (laboral-professional, activitats professionals-funcions laborals).
- La unió automàtica d'una professió i una titulació.
- La incertesa generada pels canvis en el marc legal de les professions.

Tot i les dificultats esmentades, a Catalunya, l'any 2008 es va promulgar la Llei de l'exercici de les professions de l'esport³⁹, que regula els aspectes bàsics de l'exercici de quatre professions

els 25 països de la UE7, «EUROSEEN»: Una metodologia per analitzar i conduir el desenvolupament de la mà d'obra en el sector esportiu.

³⁴ La darrera actualització de la Classificació Nacional d'Activitats Econòmiques (CNAE) va entrar en vigor l'1 de gener del 2009, segons el que disposa el Reial Decret 475/2007, de 13 d'abril de 2007, pel qual es va aprovar la Classificació Nacional d'Activitats Econòmiques-2009. Les següents activitats són les que inclou i poden vincular-se al mercat de l'activitat física i l'esport: 8520-Educació primària, 8531-Educació secundària general, 8532-Educació secundària tècnica i professional, 8543-Educació universitària, 8551-Educació esportiva i recreativa, 9311-Gestió d'instal·lacions esportives, 9312-Activitats dels clubs esportius, 9313-Activitats dels gimnasos, 9319-Altres activitats esportives, 9329-Altres activitats recreatives i d'entrenament.

³⁵ El Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals (CNCP) és l'instrument del Sistema Nacional de les Qualificacions i Formació Professional (SNCFP) que fixa les qualificacions professionals susceptibles de reconeixement i d'acreditació, identificades en el sistema productiu en funció de les competències apropiades per a l'exercici professional. Conté la família professional "Activitats físiques i esportives".

³⁶ La Classificació Internacional Uniforme d'Ocupacions (CIUO) és una eina per organitzar les ocupacions en una sèrie de grups definits clarament per les tasques que comporten les ocupacions. L'última versió va ser realitzada al desembre del 2007 i és coneguda com la CIUO-08; inclou el Codi 23-Professionals de l'Ensenyament (professors d'universitats, formació professional, ensenyament secundari, ensenyament primari) i el Codi 342-Entrenadors d'esports i aptitud física (atletes i esportistes, entrenadors, instructors i àrbitres d'activitats esportives, instructors d'Educació Física i d'activitats recreatives).

³⁷ La Classificació Nacional d'Ocupacions 2011 (CNO-11) fixa el tipus de treball realitzat i les competències requerides. Aquesta classificació inclou els codis 22-"Professionals de l'ensenyament infantil, primari, secundari i post-secundari" i 372-"Esportistes, entrenadors, instructors d'activitats esportives; monitors d'activitats recreatives".

³⁸ La Classificació Europea d'Ocupacions Esportives i Ocupacions va ser desenvolupada per l'Observatori Europeu per a l'Ocupació en l'Esport (EOSE, 1998) a partir de la Nomenclatura Internacional de les Professions (CIUO 88).

³⁹ Llei 3/2008, de 23 d'abril, de l'exercici de les professions de l'esport.

pròpies de l'àmbit de l'esport (professors d'Educació Física, animadors o monitors esportius professionals, entrenadors professionals i directors esportius) determinant les competències que són necessàries per exercir-les, així com la forma d'acreditar-les i les titulacions necessàries. La llei, en el seu preàmbul, deixa ben clar que no pretén abordar totes les professions relacionades amb l'esport, sinó tan sols algunes. A la vegada, constata la dificultat que comporta determinar les professions de l'esport:

No es pot ocultar que la delimitació d'àmbits professionals i el condicionament d'aquests a l'obtenció de títols determinats constitueixen en totes les àrees socials, no només en l'esport, una labor complexa i conflictiva, tal com reconeixen constantment els tribunals de justícia i la mateixa doctrina científica. La delimitació de l'àmbit de cada professió implica gairebé sempre un conflicte amb l'àmbit propi d'altres professions que s'hi relacionen. De la mateixa manera, en general, l'habilitació per a l'exercici professional d'una titulació acadèmica determinada genera conflicte amb altres titulacions afins. (Llei 3/2008, de 23 d'abril, de l'exercici de les professions de l'esport)

La justificació de les quatre professions que abasta la llei es fonamenta en els principis bàsics de qualitat, seguretat i protecció de la salut de la ciutadania (Camps, 2008; Gambau, 2011).

Aquesta llei catalana va ser pionera a l'estat espanyol, tot i que l'any 2007 el Consell Superior d'Esports espanyol va publicar l'esborrany per a l'avantprojecte de la llei per a l'ordenació de l'exercici professional de l'activitat física i l'esport, document que mai no es va arribar a aprovar. Per la seva part, altres comunitats autònomes, com Extremadura⁴⁰, Galícia⁴¹, País Basc⁴², La Rioja⁴³, entre d'altres, també han treballat en aquesta línia. Diversos col·lectius relacionats amb titulacions específiques de l'esport estan pressionant perquè es reguli el mercat de treball de l'esport per tal de combatre l'intrusisme professional existent. Cal tenir en compte que el delictes d'intrusisme no es comet respecte als actes propis d'una titulació, sinó respecte d'una professió que requereix titulació. Per això, si no estan regulades les professions, o si no estan determinades les titulacions que són necessàries per exercir-les (Campos i González, 2009), és difícil imputar la comissió del delictes d'intrusisme (Landaberea, 2011: 7).

Arran de la promulgació d'aquesta llei, també es va crear el Registre de Professionals de l'Esport de Catalunya, al qual estan obligades a registrar-se totes aquelles persones que exerceixin les professions de l'esport esmentades a la llei, a excepció dels casos de col·legiació obligatòria i, concretament, les persones llicenciades en CAFE. L'any 2013, el nombre de persones registrades al Registre de Professionals de l'Esport va ser de 31.026 (veure taula 10), i de 2.971 al COPLEFC, de manera que sumaven un total de 33.997. Cal aclarir que aquestes dades únicament fan referència a les persones registrades, ja que és sabut que, actualment, tot i que és obligatòria l'adhesió de les persones que exerceixen, no totes estan registrades. En

⁴⁰ Ley 15/2015, de 16 de abril, por la que se ordena el ejercicio de las profesiones del deporte en Extremadura.

⁴¹ Ley 3/2012, de 2 de abril, del deporte de Galicia (Capítulo I. Deportistas, técnicos, entrenadores, árbitros y otros agentes de la actividad física y deportiva).

⁴² Anteproyecto de Ley sobre el acceso y ejercicio de profesiones del deporte en el País Vasco.

⁴³ Ley 1/2015, de 23 de marzo, del ejercicio físico y del deporte de la Rioja (Capítulo I. Deportistas, técnicos, jueces y otros colectivos del deporte).

el cas concret del COPLEFC, del total de persones llicenciades en CAFE fins a l'any 2012 (8.376⁴⁴), únicament un 40 % estan col·legiades (3.319). Els motius per no col·legiar-se poden ser diversos, des del fet de no treballar en l'àmbit de l'activitat física i l'esport fins al fet d'estar jubilat o de, simplement, decidir no col·legiar-se.

Taula 10. Persones que figuren al Registre de Professionals de l'Esport 2013

	Homes		Dones		Total	
	n	%	n	%	n	%
Professors d'Educació Física	218	1%	142	2%	360	1%
Animadors o monitors esportius professionals	10.982	51%	5.412	57%	16.394	53%
Entrenadors professionals	8.009	37%	2.954	31%	10.963	35%
Directors esportius	2.355	11%	954	10%	3.309	11%
	21.564	100%	9.462	100%	31.026	100%

Font: elaboració pròpia, 2013; a partir de l'Escola Catalana de l'Esport, 2013.

Tal com s'avançava a la secció 3.5., les titulacions esportives han anat sorgint de manera paral·lela a l'evolució del sistema esportiu. Tenint en compte la multidisciplinarietat d'aquest, no és d'estranyar, doncs, que l'oferta formativa sigui extensa i que siguin diverses les entitats que la imparteixen. Com a primer criteri de classificació de les titulacions esportives, es pot parlar de les titulacions que es troben dins del sistema educatiu i de les que es troben fora d'aquest. Dins del sistema educatiu, les titulacions es divideixen, d'acord amb el nivell formatiu, entre titulacions universitàries i de cicle formatiu. Com a titulacions universitàries, actualment s'ofereix el grau en Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport (antiga llicenciatura⁴⁵) i el grau en Mestre d'Educació Primària amb la menció en Educació Física (antiga diplomatura⁴⁶), a més d'un ampli ventall d'estudis de postgrau. Pel que fa als cicles formatius, l'oferta actual contempla el grau superior en Animació d'Activitats Físiques i Esportives, el grau mitjà en Conducció d'Activitats Físiques al Medi Natural, el grau mitjà en Conducció d'Activitats Fisicoesportives en el Medi Natural amb perfil professional d'Explotació d'Estacions d'Esquí, i el grau superior i el grau mitjà en Tècnic d'Esport en una especialitat⁴⁷.

Fora del sistema educatiu reglat, es poden diferenciar tres tipus de formació. Per un costat, la Formació de Tècnics Esportius No Oficial que ofereixen les federacions esportives i que, de manera habitual, s'organitza en diferents nivells. Per l'altre, l'oferta dins de la Formació Professional Ocupacional (Arbizu i Peña, 2007). Els cursos de Formació Professional Ocupacional estan dirigits a persones en actiu o en situació d'atur i es porten a terme a través dels Centres d'Innovació i Formació Ocupacional (CIFO) de la Generalitat de Catalunya. Per

⁴⁴ El total de persones llicenciades en CAFE (8.376) és el resultat de sumar les estadístiques dels llicenciats en CAFE per les universitats catalanes. Cal tenir present, però, que aquesta dada no representa el total de les persones en actiu, ja que pot incloure persones retirades o difuntes.

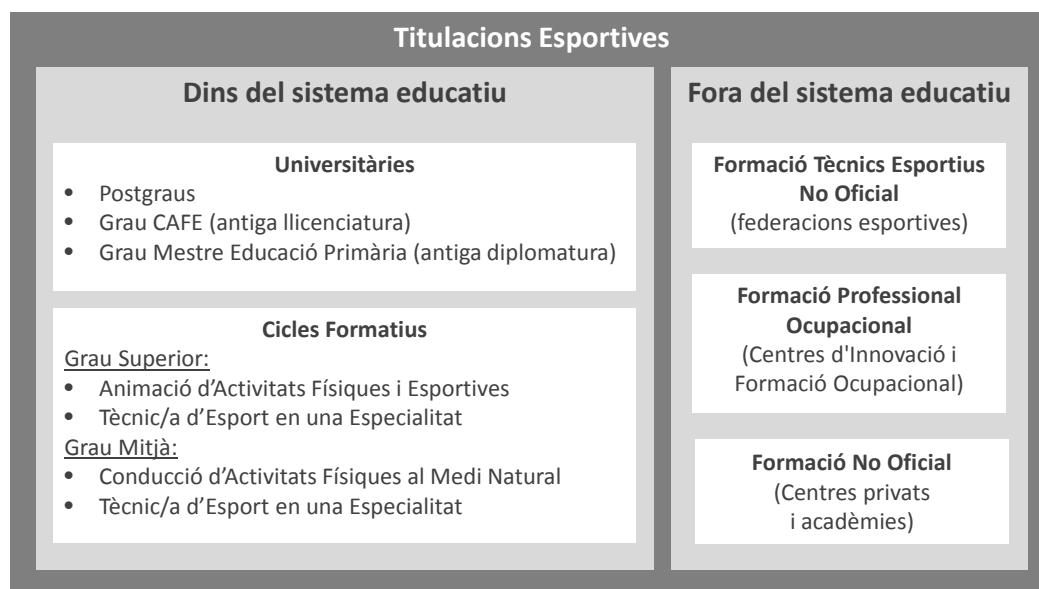
⁴⁵ Abans del desplegament total del Pla Bolonya (curs acadèmic 2011-12).

⁴⁶ Ídem 45.

⁴⁷ Actualment, hi ha 30 titulacions vigents en les següents modalitats: atletisme, busseig esportiu, esports d'hivern, futbol, futbol sala, esports de muntanya i escalada, bàsquet, espeleologia, esports equestres, esports nàutics, handbol, salvament i socorrisme, esgrima, esports de combat.

últim, els centres privats ofereixen una formació no reglada amb un clar enfocament a l'àmbit de l'activitat física i de la salut (pilates, hip-hop, aeròbic i ciclisme *indoor*, entre d'altres).

Figura 19. Titulacions esportives dins i fora del sistema educatiu



Font: Elaboració pròpia, 2013.

Catalunya ha estat pionera en la regulació de l'exercici de les professions esportives malgrat les dificultats que representa la creació d'un marc legal i que s'han esmentat en aquesta subsecció. Tot i així, no totes les professions poden ser regulades, ja que fer-ho suposaria provocar un conflicte amb l'àmbit propi d'altres professions que no deixen de relacionar-se amb l'esport (Camps, 2008; Gambau, 2011). D'acord amb la llei, l'única professió reservada exclusivament a les persones llicenciades en CAFE és la de professor en Educació Física a secundària. Per accedir als llocs de treball de la resta de professions, reconegudes o no a la llei vigent, els llicenciats en CAFE han de competir amb persones que posseeixen altres titulacions i, per tant, han d'intentar fer valer el capital humà que els atorga la titulació en CAFE.

3.5.2. Formació en Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport

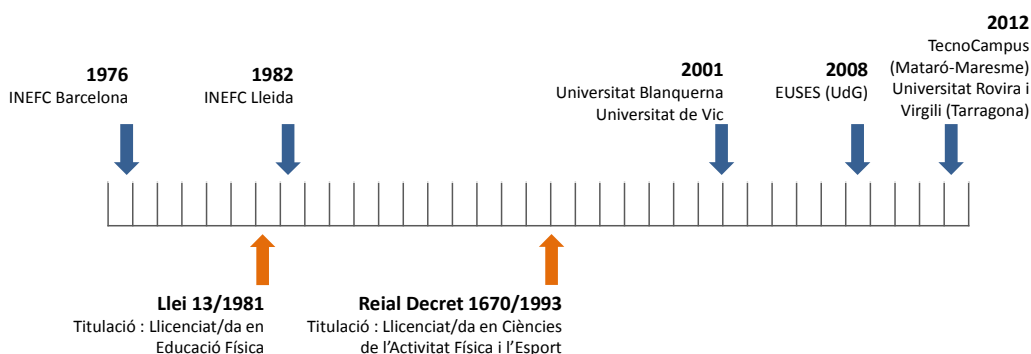
No existeix una data exacta que concreti quan es van iniciar els estudis en CAFE. Alguns autors consideren que l'Escola Central de Professors i Professores de Gimnàstica de Madrid (1887) es pot considerar el primer centre de formació del professorat en Educació Física a Espanya. La creació d'aquest centre vindria seguida, per aquest ordre, de l'Escola Central d'Educació Física de l'Exèrcit (1919), l'Escola d'Educació Física de la Universitat Central de Madrid (1933), l'Acadèmia d'Educació Física de la Generalitat de Catalunya (1936), les Acadèmies Nacionals del Front de Joventuts (1941) i, finalment, l'Institut Nacional d'Educació Física, creat a l'empara de la Llei d'Educació Física de 1961⁴⁸ (López i Almendral, 2001: 72). Cal concretar que els

⁴⁸ Llei 77/1961, de 23 de desembre, sobre Educació Física. "Per a la formació i perfeccionament del Professorat d'Educació Física i dels Entrenadors esportius es crea l'Institut Nacional d'Educació Física, que dependrà

estudis van ser reconeguts com a llicenciatura l'any 1981⁴⁹ amb la corresponent denominació de llicenciat en Educació Física. No va ser fins a l'any 1993⁵⁰ que la llicenciatura va passar a anomenar-se Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport (CAFE), denominació actualment vigent.

En el cas concret de Catalunya, el primer INEF es va fundar a Esplugues de Llobregat l'any 1975 (Delgado, 1985: 39), al qual va seguir el centre de Lleida (1982). L'any 1984, ambdues institucions van passar a formar part de l'Organisme Autònom INEF-Catalunya amb una dependència administrativa al Departament de Presidència de la Generalitat de Catalunya⁵¹. Per tant, per poder expedir la titulació universitària es van haver de signar convenis d'adscripció i de col·laboració acadèmica amb les universitats corresponents: la Universitat de Barcelona i la Universitat de Lleida. Durant les tres primeres dècades d'existència de la llicenciatura, només el sector públic l'oferia a Catalunya. Els primers centres privats a impartir la llicenciatura en CAFE a Catalunya van ser la Facultat de Ciències de l'Educació i de l'Esport de Blanquerna i la Facultat d'Educació, Traducció i Ciències Humanes de la Universitat de Vic, l'any 2001. Uns anys més tard, el 2008, l'Escola Universitària de Salut i Esport (EUSES) també afegiria a la seva oferta formativa la llicenciatura en CAFE. Les darreres universitats privades a oferir aquests estudis han estat el TecnoCampus Mataró-Maresme i la Universitat Rovira i Virgili de Tarragona (2012).

Figura 20. Implantació dels centres que imparteixen CAFE a Catalunya



Font: elaboració pròpia, 2013.

Un dels trets característics dels estudis en CAFE han estat les proves d'aptitud física (PAP), sistema instaurat a molts països i que fa que el procés d'accés als estudis de CAFE sigui altament competitiu (Macdonald *et al.*, 1999, p. 2489 citat per Cancela i Ayán, 2010). El

orgànicament de la Delegació Nacional d'Educació Física i Esports" (capítol 16è, article 15è). "L'Institut, com a Centre oficial reconegut pel Ministeri d'Educació Nacional, expedirà els títols del Professorat d'Educació Física" (capítol 16è, article 16è).

⁴⁹ La Llei 13/1981, de 31 de març, General de la Cultura Física i l'Esport va establir el marc legal necessari perquè els INEF tinguessin el rang d'institucions universitàries, fet que va donar lloc a la llicenciatura en Educació Física (article 6è, punt 3).

⁵⁰ Reial Decret 1670/1993, de 24 de setembre, pel qual s'estableix la titulació universitària oficial de la llicenciatura en Ciències de l'Activitat Física i l'Esport i les directrius generals pròpies de plans d'estudis conduents a l'obtenció d'aquesta.

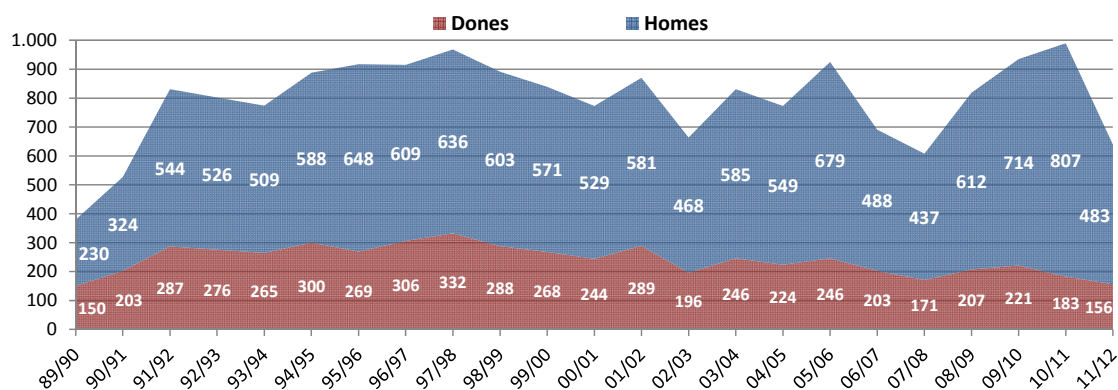
⁵¹ Llei 11/1984, de 5 de març, de creació de l'organisme autònom Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya.

següent paràgraf fa una clara descripció del procés de selecció que van viure els i les aspirants a estudiants de l'INEFC.

Per accedir a l'INEFC, calia obtenir en primer lloc una bona nota de selectivitat (6,5) i després aconseguir la millor marca possible en les diferents proves físiques. Aquestes dues notes feien mitjana i amb la nota final passaves a estar entre els escollits que, en aquella època a l'INEFC de Barcelona, suposava estar entre els vuitanta millors (dels 800 a 1.000 que es presentaven). (Puig, 2003: 69)

Tanmateix, cal dir que el nombre i el disseny de les PAP han experimentat modificacions al llarg dels anys.

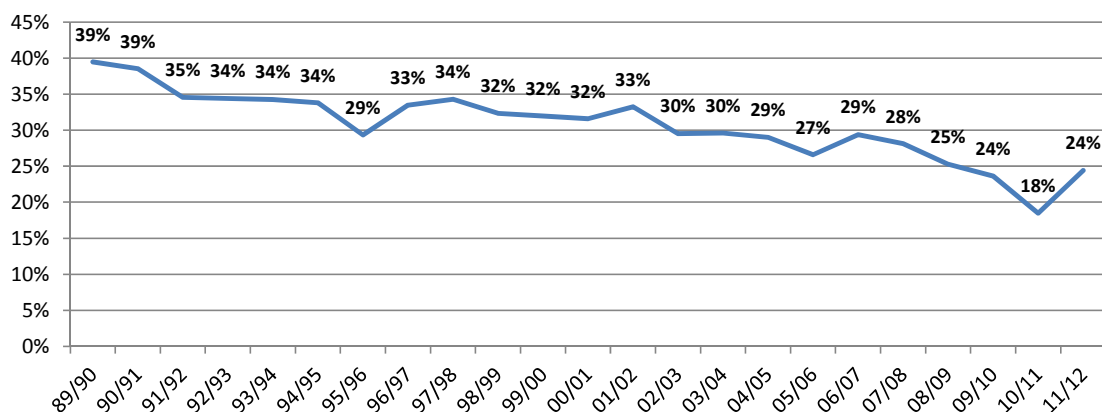
Figura 21. Evolució del nombre de preinscripcions a l'INEFC segons sexe



Font: elaboració pròpia; a partir de Serra i Soler, 2012: 414.

Si s'aprofundeix en el volum de persones aspirants, és important destacar el desequilibri entre sexes. Del total d'aspirants a l'INEFC dels darrers 23 anys, únicament un 30 % han estat dones. Aquesta significant diferència entre el percentatge d'homes i el de dones s'ha vingut repetint des de l'inici dels estudis. No obstant això, la tendència a una menor proporció de dones aspirants respecte als homes s'ha fet més acusada amb el temps fins arribar al 18 % del curs 2010/11, tal com es pot observar a la figura 22.

Figura 22. Presència de dones aspirants als estudis en CAFE durant el període 1989-2012 segons sexe



Font: elaboració pròpia; a partir de Serra i Soler, 2012: 414.

La menor proporció de dones aspirants que d'homes pot atribuir-se a dos motius principals. Per un costat, a la preferència de les dones pels estudis de ciències socials (ensenyament, Història), on representen el 61 %, i pels estudis de ciències de la salut (Infermeria, Fisioteràpia), on representen el 70 % (MECD, 2012); en general, les dones perceben que els estudis en CAFE tenen un caràcter androcèntric (Serra i Soler, 2012). Per l'altre costat, i tenint en compte que la majoria de les persones que decideixen cursar CAFE practiquen esport, aquest fenomen pot explicar-se pel menor índex d'activitat física existent entre les nenes i les adolescents en comparació del sexe masculí. No obstant això, crida l'atenció que, tot i que els darrers estudis sobre els hàbits esportius de la població escolar revelen que els índexs d'activitat física dels nens i de les nenes es van apropant (Viñas i Pérez, 2011), el percentatge de dones aspirants disminueixi. Aquesta dada deixa entreveure que les generacions de dones més joves, tot i que practiquen esport en major mesura que abans, prefereixen encaminar la seva carrera professional a altres àmbits.

El perfil dels estudiants de CAFE també ha evolucionat amb el temps. Les primeres promocions estaven formades per un alumnat heterogeni i, en ocasions, provinent d'altres estudis universitaris i amb expectatives de futur similars (Puig, 2003: 29). Un dels trets que comparteixen la majoria de persones que han estudiat CAFE és el component vocacional a l'hora d'escollir aquests estudis. A la recerca duta a terme per Cancela i Ayán es posa de manifest el nivell de determinació dels aspirants per cursar els estudis en CAFE. Aquest estudi compara el perfil i les expectatives de futur de les persones que cursen CAFE amb els de les que cursen el Magisteri en Educació Física a la Universitat de Vigo. Una de les conclusions que se'n desprenen és que un 30 % dels estudiants en CAFE havien iniciat altres estudis abans d'accedir a INEF. La interpretació que en fan els autors és que, davant la impossibilitat de cursar els estudis en CAFE en una primera convocatòria, els aspirants inicien altres estudis mentre esperen la convocatòria de l'any següent. Generalment, els estudis que escullen estan vinculats a l'activitat física i l'esport, com en el cas del Magisteri en Educació Física (Cancela i Ayán, 2010: 2489). Diverses recerques han considerat la passió per l'esport com un dels principals motius per cursar estudis universitaris vinculats amb l'activitat física i l'esport (Madejski *et al.*, 2010; Votík, 2009).

Davant d'un mercat de l'esport en constant transformació, els centres que imparteixen CAFE s'han vist obligats a adaptar els seus plans d'estudis al llarg dels anys, i han passat d'un enfocament basat en la docència a secundària a un de més ampli que té en compte els nous jaciments esportius de treball. Segons Del Villar, *"la configuració actual, científica i bàsica, d'aquest àmbit d'estudi és bastant recent, i ho demostra el fet que fins als anys 90 no se substitueix a Espanya el terme Educació Física pel de CAFE, substitució que ha constituït una tendència general a tot el món"* (2005: 27). La següent taula aporta informació sobre les titulacions universitàries vinculades amb l'activitat física i l'esport que s'oferien a Europa l'any 2005. Tal com s'hi pot observar, algunes de les titulacions inclouen la paraula "ciència" i prescindixen del concepte "Educació Física". Tot i que alguns països, com Dinamarca o Holanda, encara mantenen la denominació exclusiva d'Educació Física.

Taula 11. Titulacions universitàries relacionades amb l'activitat física i l'esport a Europa

País	Oferta de títols	Denominació	Anys
Alemanya	1	Ciències de l'Esport	4
Dinamarca	1	Educació Física	3
França	1	Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport	3-4
Grècia	1	Educació Física i Ciències de l'Esport	4
Holanda	2	Educació Física	4
		Ciències del Moviment Humà	4
Irlanda	2	Educació Física i Esport	4
		Esport i Ciències de l'Exercici	4
Itàlia	1	Ciències del Moviment	3
Regne Unit	Múltiples	Títols combinats	3

Font: Elaboració pròpia, 2013; a partir de Del Villar, 2005: 80-81.

Actualment, els estudis en CAFE ofereixen diferents sortides professionals, fet que ha suposat un salt qualitatiu dels coneixements que sustenten la titulació. Àmbits com el de la salut o el de la gestió van anar cobrant importància paulatinament, sobretot amb la creació, a l'INEFC, dels Itineraris d'Especialització Curricular (IEC) l'any 1998. Els IEC són un conjunt de crèdits escollits entre les matèries optatives que configuren una orientació per a l'alumne encaminada a una especialització professional del seu currículum: ensenyament, activitat física i salut, rendiment esportiu, gestió esportiva o medi natural. Mentre que les matèries cursades durant el primer cicle proporcionen una base eclèctica i unes capacitats bàsiques per poder desenvolupar l'activitat laboral en qualsevol àmbit relacionat amb l'activitat física i l'esport, cosa que facilita la mobilitat professional d'un àmbit a un altre, els IEC aporten a l'alumne les capacitats necessàries per actuar amb més eficàcia en els àmbits d'inserció esmentats (López i Almendral, 2001: 74).

Tot i la implantació dels IEC, alguns autors s'han mostrat escèptics pel que fa a la incidència que tenen sobre el perfil professional de l'alumnat. Atribueixen la dificultat per desenvolupar el perfil de l'alumnat en altres àmbits que no siguin el de l'ensenyament a la manca de tradició en determinats continguts, com en el cas de l'àmbit de la salut (Devís i Pérez, 2005), a la rigidesa del sistema universitari (Amador, 1997), a l'establiment d'unes directrius generals que determinen una troncalitat molt elevada i, per últim, als interessos departamentals i a la consolidació dels claustres de professors (Rodríguez *et al.*, 2002:27). Gambau argumenta que els conceptes transversals de salut, educació i competició dificulten l'ordenació de les sortides professionals, atès que aquests es donen de forma indiferent a les diferents pràctiques esportives, i advoca per reestructurar les sortides professionals a partir de les activitats professionals (Gambau, 2014: 49).

La taula que es presenta a continuació resumeix els plans d'estudis implantats a l'INEFC des de la seva creació.

Taula 12. Plans d'estudis impartits a l'INEFC

Implantació	Aspectes rellevants
Curs 1981-82	<ul style="list-style-type: none"> • Ordre de 20 de juliol de 1981, per la qual s'aprova el Pla d'Estudis dels Instituts Nacionals d'Educació Física de Madrid i Barcelona. • Durada de 5 anys. • Focalització en l'ensenyament.
Curs 1998-99	<ul style="list-style-type: none"> • Resolució d'11 de febrer de 1998 conjunta de les Universitats de Barcelona i Lleida, per la qual s'ordena la publicació del pla d'estudis corresponent al títol oficial de Llicenciat en Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport, que s'imparteix en l'Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya, adscrit a aquestes universitats. • Durada de 4 anys. • Incorporació dels Itineraris d'Especialització Curricular (IEC).
Curs 2012-13	<ul style="list-style-type: none"> • Resolució de 12 de setembre de 2012, de la Universitat de Barcelona, per la qual es publica el pla d'estudis de Graduat en Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport. • Durada de 4 anys + oferta màsters oficials (1-2 anys). • Supressió dels IEC i possibilitat de cursar mencions (especialitats).

Font: Elaboració pròpia, 2013; a partir dels Plans d'Estudis corresponents.

L'origen dels estudis en CAFE es troba en la formació del professorat per impartir l'assignatura d'Educació Física i, tot i que en menor mesura, en la preparació per a l'entrenament esportiu. Aquest enfocament inicial centrat en la docència i en l'entrenament va ser fruit d'una demanda per part de la població basada en el concepte tradicional d'esport. Amb l'arribada de la democràcia i de l'intervencionisme per part de l'administració pública en el foment de l'esport per a tothom, el ventall de manifestacions esportives es va ampliar i va passar a incloure altres àmbits, com el de la gestió, el de la salut i el de la recreació. D'acord amb aquesta tendència, els plans d'estudis en CAFE s'han anat adaptant per tal de donar resposta als requeriments professionals del mercat de treball de l'esport, tot i que amb un cert desfasament temporal (Rodríguez *et al.*, 2002) i sempre mantenint una elevada càrrega lectiva d'assignatures vinculades a la docència, el principal jaciment de treball per a les persones llicenciades en CAFE.

3.5.3. Recapitulació

Per tal de contextualitzar la llicenciatura en Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport (CAFE), actualment convertida a grau, s'ha estimat adient dedicar la darrera secció a les titulacions de l'esport posant especial èmfasi en la creació de la llicenciatura i en l'evolució dels seus plans d'estudis. Tenir una visió àmplia de quines són les titulacions de l'esport i de la dificultat d'acotar el camp d'actuació de cadascuna serveix per entendre que les persones llicenciades en CAFE no es troben soles al mercat de treball, sinó que en la majoria de jaciments han de competir amb persones que posseeixen altres formacions, com les federatives en el cas de l'entrenament o com l'administració i direcció d'empreses en el cas de la gestió. Únicament

tenen com a jaciment exclusiu l'ensenyament d'Educació Física a secundària. Aquesta informació servirà posteriorment per interpretar les condicions dels diferents jaciments i la possible necessitat de complementar els estudis en CAFE amb formacions en altres àmbits.

El sorgiment de les professions de l'esport és una conseqüència de la necessitat de cobrir llocs de treball que donin resposta a la demanda d'activitat física per part de la societat. Aquest fet ha comportat que, en moltes ocasions, es donés un desfasament temporal entre la demanda de professionals per part del mercat i la creació de les formacions i les acreditacions corresponents (Rodríguez et al., 2002). A aquest fet cal afegir el paper que el voluntariat ha jugat, i que encara continua jugant, sobretot al sector associatiu. Aquesta situació és característica dels mercats de treball en procés de professionalització, ja que requereixen un cert període de temps per estabilitzar-se. Una de les principals complicacions amb les quals s'ha trobat el procés de professionalització del mercat de treball de l'esport ha estat l'elevada dificultat que suposa concretar el seu abast, ja que es tracta d'un sistema obert i en constant expansió (Puig i Martínez del Castillo, 2002). L'origen de la regulació de les professions de l'esport es troba en la necessitat de salvaguardar el benestar de la població, sobretot en ocupacions en què les tasques desenvolupades tenen una forta incidència en la salut i en la seguretat de les persones, com en el cas del sector esportiu (Camps, 2008; Gambau, 2011). La creació d'un marc legal per a les titulacions esportives sempre s'ha presentat com una tasca difícil per la complexitat competencial, així com per la diferent naturalesa de les titulacions existents (Landaberea, 2011). Tot i així, a Catalunya, l'any 2008 es va promulgar la Llei 3/2008, de 23 d'abril, de l'exercici de les professions de l'esport, que regula els aspectes bàsics de l'exercici de quatre professions pròpies de l'àmbit de l'esport (professors d'Educació Física, animadors o monitors esportius professionals, entrenadors professionals i directors esportius) determinant les competències que són necessàries per exercir-les, la forma d'acreditar aquestes competències i les titulacions necessàries, entre les quals es troba la llicenciatura en CAFE.

A Catalunya, els estudis en CAFE es van iniciar l'any 1976, amb l'obertura del primer INEFC a Esplugues de Llobregat. Fins a l'any 2013, cinc eren els centres que expedien la titulació en CAFE: dos de públics i quatre de privats. Des que van obrir, aquests centres han expedit la titulació a 8.376 persones, de les quals un 65 % són homes i un 35 %, dones. Aquest desequilibri entre sexes ja es donava en relació amb les persones aspirants que s'inscrivien a les proves d'aptitud física, requisit per accedir als estudis. La menor proporció de dones s'ha atribuït al seu desinterès per aquests estudis a causa de la imatge androcèntrica d'aquests (Serra i Soler, 2012). És sabut que les persones aspirants sempre han mostrat una gran determinació pel que fa a la decisió de cursar els estudis (Cancela i Ayán, 2010), aspecte que deixa entreveure la vocació dels estudiants per l'activitat física i l'esport. Els plans d'estudis dels centres han anat evolucionant amb el temps en un intent d'adaptar-se a les necessitats del mercat; tot i així, les assignatures vinculades amb l'ensenyament i amb l'entrenament sempre han tingut un pes important. L'any 1998, es van introduir els Itineraris d'Especialització Curricular (IEC) amb l'objectiu que els estudiants finalitzessin els estudis amb una orientació cap a un determinat jaciment de treball, com podria ser l'educació, la gestió o la salut. A la darrera reforma universitària⁵², aquests han estat substituïts per les mencions.

⁵² Llei Orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei Orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'Universitats.

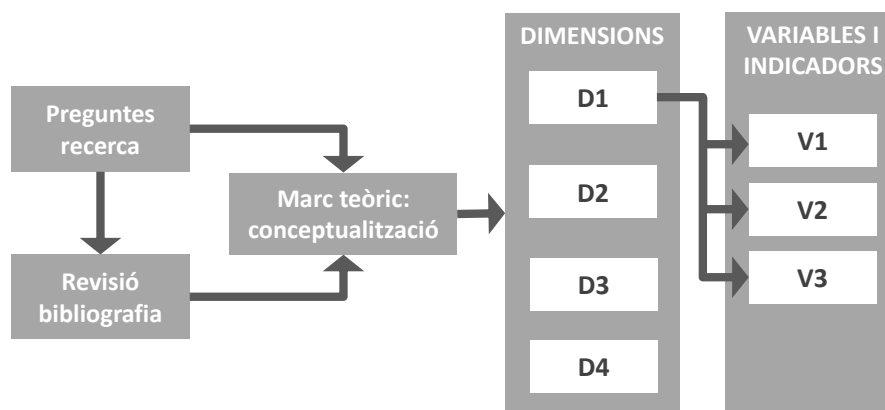
3.6. Recapitulació

Aquest capítol s'ha estructurat a partir de les temàtiques que s'han considerat rellevants per a la construcció del marc tòric de la recerca, tal com es veurà al següent capítol. A la primera secció s'ha presentat un recull d'algunes de les principals teories del mercat de treball, des de la dècada dels anys 80 del segle passat fins a l'actualitat, per tal de contextualitzar l'estudi i identificar aquelles teories i aquells enfocaments que facilitaran la interpretació dels resultats. La segona secció, el mercat de treball a Espanya i a Catalunya, ha pretès presentar una fotografia de la situació actual del mercat de treball al territori en el qual s'emmarca aquest estudi amb una mirada retrospectiva que ajudi a entendre la realitat actual. A la tercera secció s'ha introduït el concepte d'esport a l'estudi mitjançant una anàlisi del mercat de treball de l'esport d'acord amb els canvis que s'han produït en la demanda esportiva per part de la població; aquesta ha finalitzat amb un recull dels estudis sobre el mercat de treball de les persones llicenciades en CAFE, tant a nivell nacional com internacional. La quarta secció s'ha dedicat al concepte de qualitat de l'ocupació i a analitzar com aquesta impacta en el nivell de satisfacció dels treballadors. La cinquena i última secció ha abordat les professions i les titulacions de l'esport, així com la dificultat que suposa regular-les, conclouent amb una breu explicació de l'evolució dels estudis en CAFE i dels seus continguts.

4. PLANTEJAMENT TEÒRIC

El present capítol s'inicia amb la definició del marc teòric de la recerca a partir de les convergències de les preguntes plantejades (veure capítol 2. Justificació de la temàtica escollida) i de la informació recollida mitjançant la revisió bibliogràfica. Es tracta, doncs, d'aclarir la problemàtica plantejada mitjançant l'exposició de l'estructura conceptual que fonamentarà les proposicions elaborades com a resposta a les preguntes d'aquest estudi (Quivy i Campenhoudt, 1992). Seguidament, seguint aquest marc, es delimita l'objecte teòric de la recerca segmentant-lo en dimensions, en variables i en els seus corresponents indicadors.

Figura 23. Plantejament teòric



Font: Elaboració pròpia, 2013; a partir de Quivy i Campenhoudt, 1992; Heinemann, 2003.

4.1. Marc teòric

El marc teòric que a continuació es planteja gira a l'entorn de quatre dimensions que abasten la totalitat del fenomen que es pretén estudiar: *“Quina és la situació actual del mercat de treball de les persones llicenciades en Educació Física i Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport a Catalunya que exerceixen dins l'àmbit de l'activitat física i de l'esport? Com afecten les biografies personals a les condicions laborals?”* Les quatre dimensions es concreten en les següents: les condicions laborals; les teories, els enfocaments, les recerques i els antecedents sobre el procés d'inserció professional; la satisfacció al lloc de treball; i la influència dels factors biogràfics. A continuació, s'exposen totes quatre.

Dimensió 1. Condicions laborals

Les condicions del mercat de treball evolucionen d'acord amb els canvis socioeconòmics i, en el cas concret de l'esport, també ho fan atenent a les diferents manifestacions de la pràctica esportiva. Les condicions estan subjectes a la regulació en matèria laboral dictada pels governs, a unes normatives amb una clara tendència a la flexibilització (Aguirregabiria i Alonso-Borrego, 2009; Miguélez i Prieto, 2009; Ramos-Díaz, 2007) per tal d'incrementar la competitivitat i el dinamisme que exigeix el mercat de treball (Manuel Castells, 2001). En conseqüència, les polítiques proteccionistes sorgides a Europa després de la Segona Guerra Mundial han donat pas a un neoliberalisme sustentat en la globalització i en la utilització de les noves tecnologies.

Aquest plantejament basat en la institucionalització de les relacions laborals i en l'intervencionisme de l'estat es correspon amb l'enfocament dels corrents institucionalistes, que advoquen per l'existència de diversos mercats de treball (Kerr, 1985). El mercat de treball es troba segmentat en un sector primari, on les persones gaudeixen de "bones" condicions (estabilitat, salaris elevats, mobilitat), i un de secundari, amb tendència a la precarietat i a la inestabilitat laboral (Costain *et al.*, 2010; Dickens i Lang, 1988; Dickens i Lang, 1985; Doeringer i Piore, 1985; Gilbert i Martín, 2006; Hudson, 2007; Osterman, 1974; Sala i Silva, 2009; Wasmer, 2012). Generalment, el sector secundari està ocupat pels grups més desfavorits de la població activa, com ara les minories ètniques, les dones i els joves. El nivell de formació també és un factor condicionant per a la pertinença a un dels dos mercats; al sector primari es trobarien les persones amb una major formació acadèmica i/o professional (treballadors de coll blanc). En aquest sentit, les certificacions acadèmiques juguen un paper important en l'accés al sector primari, ja sigui per l'adquisició de capital humà (Becker, 1993) o per la seva funció de filtre (Spence, 1973) o d'etiquetatge (Stiglitz, 1975) com a garantia de productivitat en el moment de la contractació.

No existeix un patró estàndard per analitzar la qualitat de les condicions laborals, i per això generalment els diversos enfocaments utilitzats corresponen a objectius específics o a una determinada agenda política (UNECE, 2010). L'Organització Internacional del Treball proposa el concepte de "treball decent" amb l'objectiu de promoure oportunitats de treball productiu que aportin ingressos justos, seguretat i protecció social, bones perspectives de desenvolupament personal i d'integració social, llibertat d'expressió i igualtat entre dones i homes, entre d'altres. Per la seva part, la Comissió Econòmica de Nacions Unides per a Europa va establir un marc teòric que recull set dimensions (seguretat, ingressos, hores de treball, protecció social, diàleg social, formació i motivació) que reflecteixen les necessitats humanes que poden ser satisfetes a través de l'ocupació i que contempnen tant les necessitats bàsiques com les d'autorealització personal (Maslow, 1975).

L'anàlisi de les condicions laborals a les quals s'afronten les persones llicenciades en CAFE es realitza des de la teoria de la dualitat del mercat de treball (Costain *et al.*, 2010; W. Dickens i Lang, 1988; Dickens i Lang, 1985; Doeringer i Piore, 1985; Gilbert i Martín, 2006; Hudson, 2007; Osterman, 1974; Sala i Silva, 2009; Wasmer, 2012), que entén el mercat com un ampli ventall de situacions que es donen entre els dos pols: el mercat de treball primari i el secundari (Puig, Viñas i Pérez, 2009: 20). En el cas que un individu pertanyi al sector secundari, cal entendre si aquesta pertinença es dona de manera estructural o bé té un caràcter temporal i forma part del procés d'inserció professional dels llicenciats cap al sector primari (Ventura, 2005).

Dimensió 2. Processos d'inserció professional

En aquesta investigació s'entén el procés d'inserció laboral com el moment en què la persona aconsegueix un contracte després d'un període de desocupació o de transició (Pérez, 1996). També es té en compte la qualitat de la inserció (Vilanova, 2009), de manera que es diferencia entre la inserció ocupacional, quan la persona aconsegueix una feina, i la inserció professional, que exigeix que l'ocupació estigui alineada amb la formació de l'individu (Ventura, 2005). A la present recerca es parla d'inserció professional, ja que les professions que aquí es tracten en relació amb les persones llicenciades en CAFE haurien d'estar alineades amb els coneixements i les aptituds que han aconseguit per mitjà dels estudis.

Els factors d'ocupabilitat incideixen en la probabilitat que una persona accedeixi a un determinat lloc de treball (Blanch, 1990). La interrelació entre les variables biodemogràfiques, psicosocials i conjunturals (Pérez, 1996) configurarà l'escenari en el qual la persona llicenciada en CAFE, d'acord amb els requeriments de la vacant oferta i amb el seu nivell d'adequació, podrà accedir a l'ocupació.

Determinats factors endògens de la persona poden modificar-se amb l'objectiu d'adequar el seu perfil a una determinada ocupació. Aspectes com la formació i la disponibilitat laboral, ja sigui pel que fa a la dedicació com pel que fa a la mobilitat geogràfica, així com l'actitud davant la cerca de feina, poden utilitzar-se com a estratègies d'inserció professional. En canvi, variables com l'edat, el sexe o la nacionalitat no poden ser alterades. Les estratègies d'inserció professional adoptades per les persones llicenciades en CAFE esdevenen un aspecte digne d'estudi davant d'un mercat de treball de l'esport cada cop més competitiu i en el qual els jaciments de treball que tradicionalment es consideraven segurs, com ara el de la docència a secundària, actualment es troben saturats (Cancela i Ayán, 2010; González i Contreras, 2003; Martínez del Castillo, 1993a; Rodríguez *et al.*, 2002; Sánchez i Rebollo, 2000), fet que suposa una desestandardització en les trajectòries professionals dels llicenciats (Studer *et al.*, 2014), especialment durant els primer anys un cop finalitzats els estudis (Minten, 2010).

Dimensió 3. Satisfacció laboral

Les condicions laborals influeixen en la satisfacció de la persona amb el seu lloc de treball, un aspecte que afecta de manera important en la seva productivitat. La retribució econòmica, tot i constituir una important font de satisfacció d'acord amb la teoria dels salaris d'eficiència (Shapiro i Stiglitz, 1984), no és l'única. Altres elements, com la jornada laboral (Díaz, Godoy i Stecher, 2005) i la distància entre el lloc de residència i la feina, també són importants. Un dels aspectes no monetaris que influeixen considerablement en la satisfacció laboral és l'ajust entre la formació acadèmica i professional de la persona, i el lloc de treball que ocupa. Diversos estudis posen de manifest que aquelles persones que consideren que la seva qualificació és superior a la necessària per al treball que desenvolupen mostren un menor nivell de satisfacció que les persones adequadament qualificades (Quinn i Mandilovitch, 1977). A més, generalment, la sobrequalificació implica una penalització salarial (Fabra i Camisón, 2008). Per últim, la satisfacció amb el lloc de treball també es pot veure afectada per la vocació (Madejski *et al.*, 2010; Votík, 2009) i la determinació (Cancela i Ayán, 2010) de les persones que han decidit cursar els estudis en CAFE.

Dimensió 4. Factors biogràfics

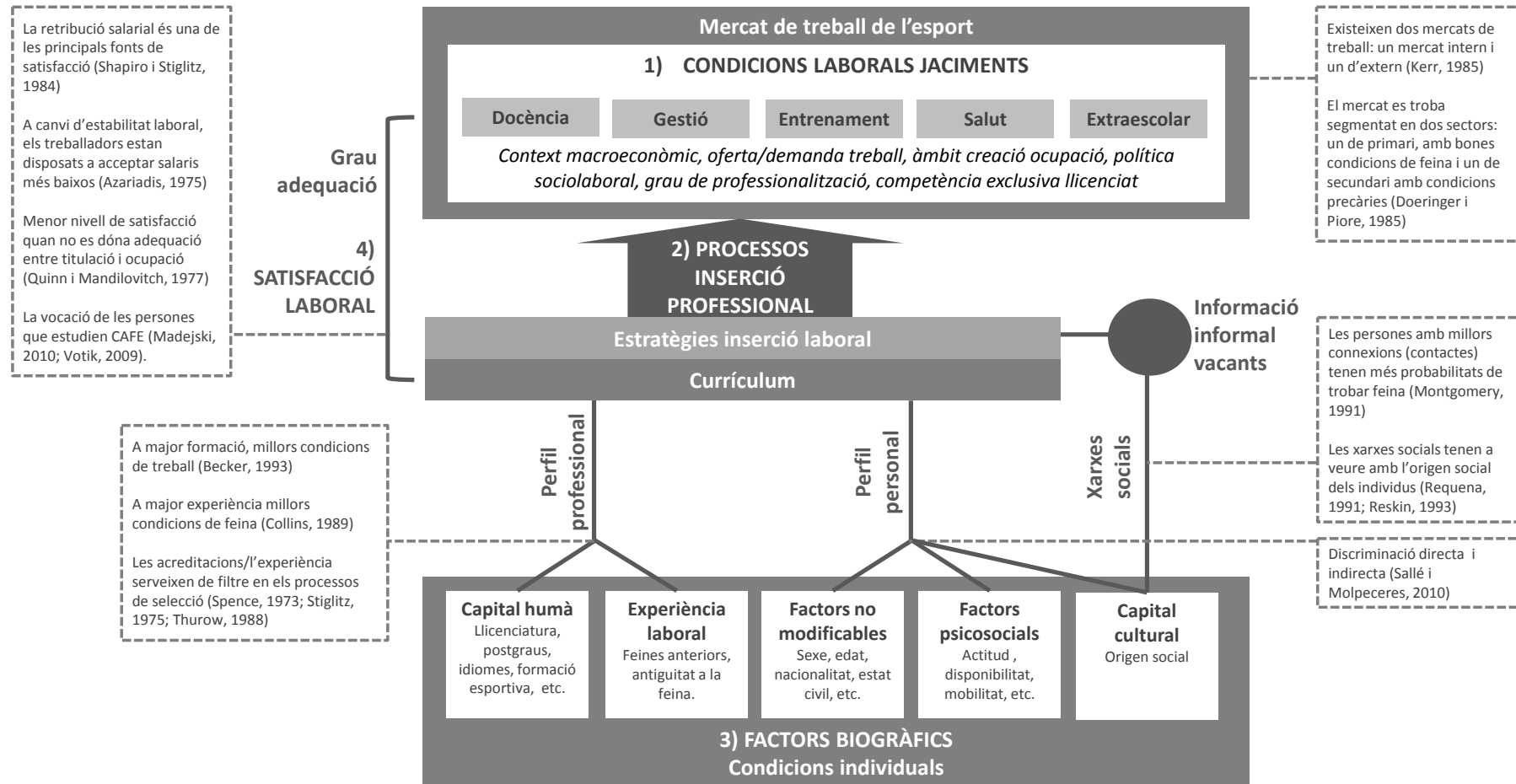
La determinació biogràfica en l'accés als llocs de treball ve donada per aquells aspectes que diferencien una persona de la resta i que, per tant, incideixen en l'elecció que duu a terme l'ocupador entre les persones candidates. La formació és un dels factors més importants en el procés de selecció, ja sigui perquè l'ocupador té la creença que les persones amb major formació acadèmica són més productives (Becker, 1993), per l'estalvi en costos de formació que suposa disposar de personal format *ad hoc* (Thurow, 1978, 1988) o per la utilització de les credencials com a filtre en el procés de selecció (Spence, 1973; Stiglitz, 1975).

Els aprenentatges adquirits per les persones fora del sistema educatiu formal també influeixen en la seves biografies personals i en la manera com afronten els reptes dins del món laboral. En aquest sentit, el capital cultural adquirit per la persona al llarg de la seva vida, fruit de la seva pertinença a una determinada classe social que es veu reforçada, a la vegada, pel mateix sistema escolar (Bourdieu i Passeron, 1977; Bowles i Gintis, 1981), aporta un conjunt d'experiències que poden facilitar l'accés de la persona al mercat de treball. El fet de pertànyer a un determinat col·lectiu genera un conjunt de relacions informals anomenades *xarxes socials* (Barnes, 1954), per les quals la persona accedeix a informació privilegiada sobre ofertes de treball (Granovetter, 1973; Requena, 1991).

Determinats factors, com el sexe, l'edat, la nacionalitat o el fet de tenir fills, poden suposar una font de discriminació. La discriminació pot venir donada des de la mateixa persona, com a resultat de les seves creences i motivacions en el moment d'escollir un àmbit d'inserció laboral com a conseqüència del seu procés de socialització, o bé de la mà dels ocupadors i basada en prejudicis sobre determinats col·lectius i sobre la seva productivitat (Reskin, 1993). També cal diferenciar entre el concepte de discriminació directa, que es dona quan dues persones que tenen una mateixa posició tenen diferents condicions, i el de discriminació indirecta, en què determinades barreres, generalment fruit de la construcció social, impedeixen a un col·lectiu accedir a una determinada posició (Sallé i Molpeceres, 2010).

A la següent pàgina es mostra un mapa conceptual (figura 24) que resumeix i integra les quatre dimensions d'estudi que conformen el marc teòric. Al mapa es pot observar la interacció entre dimensions i com aquestes impacten en el mercat de treball de les persones llicenciades en CAFE. Alhora, les dimensions es vinculen amb les teories i els enfocaments analitzats a la revisió bibliogràfica i que han servit per configurar el present marc teòric. A mode de resum, les condicions laborals dels diferents jaciments de treball (dimensió primera) es veuen afectades per factors externs, és a dir, pel context (factors econòmics, socials, polítics, etc.), i per factors interns, que afecten els processos d'inserció professional (dimensió segona). La inserció professional de la persona té a veure amb els factors biogràfics (dimensió tercera), que es troben dividits en aspectes personals -no modificables (sexe, edat, nacionalitat, etc.), psicosocials (actitud, disponibilitat, mobilitat, etc.) i capital cultural- i aspectes del perfil professional, com el capital humà (educació i credencials) i l'experiència laboral, i tots ells configuren el currículum. Dins del perfil de la persona es troba el capital cultural, que, tot i no ser l'únic element, té un gran impacte en la configuració de les xarxes socials, que poden ser utilitzades com un canal informal per accedir a determinats llocs de treball. En aquest sentit, cada persona configura la seva pròpia estratègia d'inserció professional. Per últim, el grau d'adequació entre el lloc de treball que ocupa la persona i el seu currículum, així com les seves expectatives professionals, influeix en els nivells de satisfacció laboral (quarta dimensió).

Figura 24. Mapa conceptual del marc teòric



Font: Elaboració pròpia, 2013.

4.2. Delimitació de l'objecte teòric

La delimitació de l'objecte teòric consisteix en la definició de les dimensions, les variables i els indicadors que conduiran posteriorment a l'anàlisi empírica. L'objecte teòric es fonamenta en les quatre dimensions avançades al marc teòric (condicions laborals, processos d'inserció professional, satisfacció laboral i factors biogràfics) i que a continuació s'exposen.

DIMENSÍO 1: Condicions laborals	
Variables	Indicadors
1.1. Àmbit exercici	1.1.1. Exerceix/no exerceix 1.1.2. Àmbit activitat física i esport 1.1.2.1. Educació 1.1.2.2. Esport extraescolar 1.1.2.3. Entrenament 1.1.2.4. Gestió 1.1.2.5. Manteniment i salut 1.1.2.6. Recreació, animació i turisme 1.1.2.7. Investigació 1.1.3. Sector 1.1.3.1. Públic 1.1.3.2. Privat associatiu 1.1.3.3. Privat ànim de lucre
1.2. Multi-ocupació	1.2.1. Àmbit activitat física i esport 1.2.2. Altres àmbits 1.2.3. Motius 1.2.4. Nombre d'hores
1.3. Antiguitat a la feina	1.3.1. Nombre d'anys
1.4. Dedicació	1.4.1. Hores setmanals
1.5. Tipus de contracte	1.5.1. Funcionari 1.5.2. Indefinit 1.5.3. Temporal 1.5.4. Autònom 1.5.5. Beca 1.5.6. Altres 1.5.7. Sense contracte
1.6. Càrrec ocupat	1.6.1. Professor 1.6.2. Director 1.6.3. Gestor 1.6.4. Consultor 1.6.5. Coordinador 1.6.6. Tècnic esportiu 1.6.7. Preparador físic 1.6.8. Entrenador esportiu 1.6.9. Entrenador personal 1.6.10. Animador 1.6.11. Becari 1.6.12. Altres
1.7. Retribució econòmica	1.7.1. Sou mensual

DIMENSIÓ 2: Procés d'inserció professional	
Variabls	Indicadors
2.1. Treball posterior al lloc on es van realitzar les pràctiques	2.1.2. Sí 2.1.3. No
2.2. Percepció sobre els factors de contractació	2.1.4. Titulació en CAFE com a requisit d'accés 2.1.5. Oposicions 2.1.6. Historial esportiu 2.1.7. Contactes 2.1.8. Coneixements 2.1.9. Habilitats socials 2.1.10. Capacitats de gestió
2.3. Temps en trobar la primera feina un cop acabat els estudis	2.1.11. Anys
2.4. Mobilitat geogràfica	2.1.12. Dins de la comunitat autònoma 2.1.13. Dins d'Espanya 2.1.14. A l'estranger
2.5. Utilització xarxes socials	2.1.15. Sí 2.1.15.1. Tipus 2.1.16. No
2.6. Estratègies per buscar feina	2.1.17. Currículum 2.1.18. Borsa de treball COPLEFC 2.1.19. Portal feina internet 2.1.20. Web 2.0 2.1.21. Contactes

DIMENSIÓ 3: Satisfacció laboral	
Variabls	Indicadors
3.1. Percepció adequació salari a l'ocupació	3.1.2. Sí 3.1.3. No
3.2. Percepció adequació lloc de feina a la titulació en CAFE	3.2.2. Sí 3.2.3. No
3.3. Grau de satisfacció amb l'ocupació	3.3.2. Satisfacció 3.3.3. No satisfacció
3.4. Cerca d'una altra feina	3.4.2. Sí 3.4.2.1. Motius 3.4.3. No
3.5. Intenció de tornar a cursa la llicenciatura en CAFE si es pogués tornar enrere	3.5.2. Sí 3.5.3. No 3.5.3.1. Motius

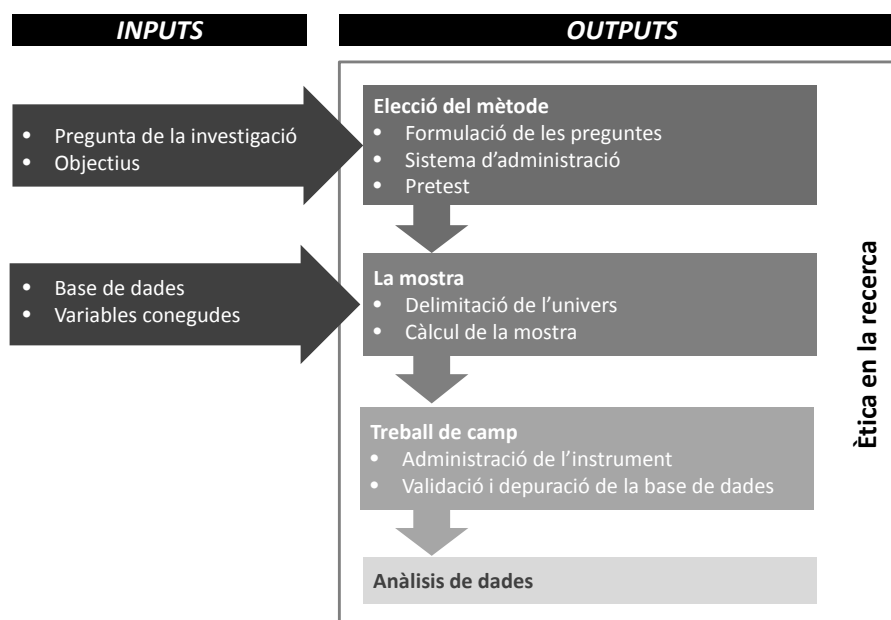
DIMENSÍO 4: Factors biogràfics	
Variabls	Indicadors
4.1. Itinerari d'Especialització Curricular (IEC)	4.1.2. Ensenyament 4.1.3. Rendiment 4.1.4. Salut 4.1.5. Gestió 4.1.6. Medi natural 4.1.7. No itinerari/mixte
4.2. Pràctiques	4.2.2. Sí 4.2.3. No
4.3. Beques	4.3.2. Sí 4.3.3. No
4.4. Idiomes	4.4.2. Sí 4.4.2.1. Anglès 4.4.2.2. Francès 4.4.2.3. Italià 4.4.2.4. Alemany 4.4.2.5. Altres 4.4.3. No
4.5. Col·legiació	4.5.2. Sí 4.5.3. No
4.6. Altres formacions universitàries	4.6.2. Sí 4.6.2.1. Llicenciatura/grau 4.6.2.2. Màster o postgrau relacionat amb el sector esportiu 4.6.2.3. Màster o postgrau no relacionat amb el sector esportiu 4.6.2.4. Doctorat relacionat amb el sector esportiu 4.6.2.5. Doctorat no relacionat amb el sector esportiu 4.6.3. No 4.6.4. Intenció de cursar en els propers anys
4.7. Altres formacions no universitàries	4.7.2. Sí 4.7.2.1. Federativa 4.7.2.2. Vinculada amb l'esport 4.7.2.3. No vinculada amb l'esport 4.7.2.4. Idiomes 4.7.2.5. Altres 4.7.3. No
4.8. Sexe	4.8.2. Home 4.8.3. Dona

DIMENSIÓ 4: Factors biogràfics (continuació)	
Variables	Indicadors
4.9. Edat	4.9.2. Anys
4.10. Nacionalitat	4.10.2. Espanyola
	4.10.3. Estrangera
4.11. País de residència	4.11.2. Espanya
	4.11.3. Estranger
4.12. Estat civil	4.12.2. Solter
	4.12.3. Casat
4.13. Fills	4.13.2. Sí
	4.13.3. No
4.14. Promoció	4.14.2. Any de promoció llicenciatura CAFE
4.15. Universitat	4.15.2. INEFC Barcelona
	4.15.3. INEFC Lleida
	4.15.4. URL-Blanquerna
	4.15.5. Universitat de Vic
4.16. Experiència laboral	4.16.2. Nombre de feines en l'àmbit de l'activitat física i de l'esport
	4.16.3. Nombre de feines a d'altres àmbits

5. MÈTODE

El mètode és un aspecte de gran rellevància en la investigació, ja que ajuda a sistematitzar i ordenar la recerca per tal d'assolir els objectius preestablerts (Nateras, 2005: 278). Per aquest motiu, el punt de partida per a la selecció del mètode el constitueixen la pregunta de la investigació i els objectius. Un cop escollit el mètode, és a dir, l'instrument de recollida de les dades, es procedeix a validar-lo mitjançant un pretest. Posteriorment, es delimita l'univers d'estudi i, a partir d'aquest, s'escull la mostra d'acord amb el mètode seleccionat. Durant la fase del treball de camp, s'aplica l'instrument de recollida de dades i, un cop recollides, es procedeix a la validació i la depuració de les dades obtingudes per, finalment, culminar el procés amb l'anàlisi dels resultats.

Figura 25. Mapa conceptual del mètode



Font: Elaboració pròpia, 2013.

5.1. L'elecció del mètode: l'enquesta

Les preguntes de la investigació plantejades, així com el marc teòric presentat al capítol anterior, han determinat l'elecció del mètode de recollida de dades (García Ferrando, Ibáñez i Alvira, 2010): l'enquesta estandarditzada basada en un qüestionari. Aquesta tècnica es caracteritza per la representativitat i l'estandardització dels resultats, així com pel control de la situació de mesura (Heinemann, 2003). Aquests trets compleixen amb el principal propòsit de la recerca, que és disposar de resultats estadístics representatius i vàlids que responguin a les preguntes plantejades a l'inici:

Quina és la situació actual del mercat de treball de les persones llicenciades en Educació Física i Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport a Catalunya que exerceixen dins l'àmbit de l'activitat física i de l'esport?

Cóm afecten les biografies personals a les condicions laborals?

5.1.1. La formulació de les preguntes

La formulació de les preguntes del qüestionari s'ha realitzat atenent als requeriments tècnics citats per Bosch i Torrent (1993: 98), i Heinemann (2003: 114): 1) preguntes concretes, breus i comprensibles però, alhora, adequades per aconseguir l'objectiu real que persegueixen; 2) incorporació de preguntes tan tancades com sigui possible; 3) utilització de preguntes d'elecció forçada; 4) referència a un únic fet per pregunta; 5) preguntes sense pressuposicions, valoracions o suggeriments que propiciïn una determinada resposta.

S'han utilitzat preguntes tancades (d'una única resposta i de resposta múltiple) i preguntes obertes. En el cas de les tancades, algunes han servit de filtre per ometre aquelles preguntes a les quals la persona ja no hauria de respondre. Per exemple, davant la pregunta "Actualment exerceix professionalment en l'àmbit de l'activitat física i de l'esport?", si la persona responia afirmativament, se li preguntava per l'àmbit d'inserció; en canvi, davant d'una resposta negativa, havia de seleccionar d'un llistat preestablert els motius pels quals no exercia. En l'estructuració del qüestionari també s'ha perseguit una seqüència lògica de les preguntes que garantis un flux coherent del contingut. Finalment, el qüestionari es va compondre d'un total de 65 preguntes (veure qüestionari a l'annex); mitjançant un sistema de filtres vinculat a les respostes donades, les persones enquestades accedien als diferents blocs de preguntes.

Tal com s'ha avançat a la introducció, aquesta recerca constitueix una continuació dels estudis "Mercat de treball i llicenciatura en Educació Física a l'INEF-Catalunya, Barcelona (1980-1997)" (Puig i Viñas, 2001) i "El mercat de treball en l'esport. Llicenciatura de l'INEFC-Barcelona. Promocions 1980-2005" (Puig, Viñas i Pérez, 2009), en el segon dels quals va participar la doctoranda. Per tant, el qüestionari utilitzat guarda grans similituds amb els emprats a les dues edicions anteriors. No obstant això, en aquest estudi s'han afegit noves preguntes i s'han reformulat les ja existents per tal de garantir l'obtenció de la informació requerida i la facilitat del posterior tractament de les dades durant la fase d'anàlisi.

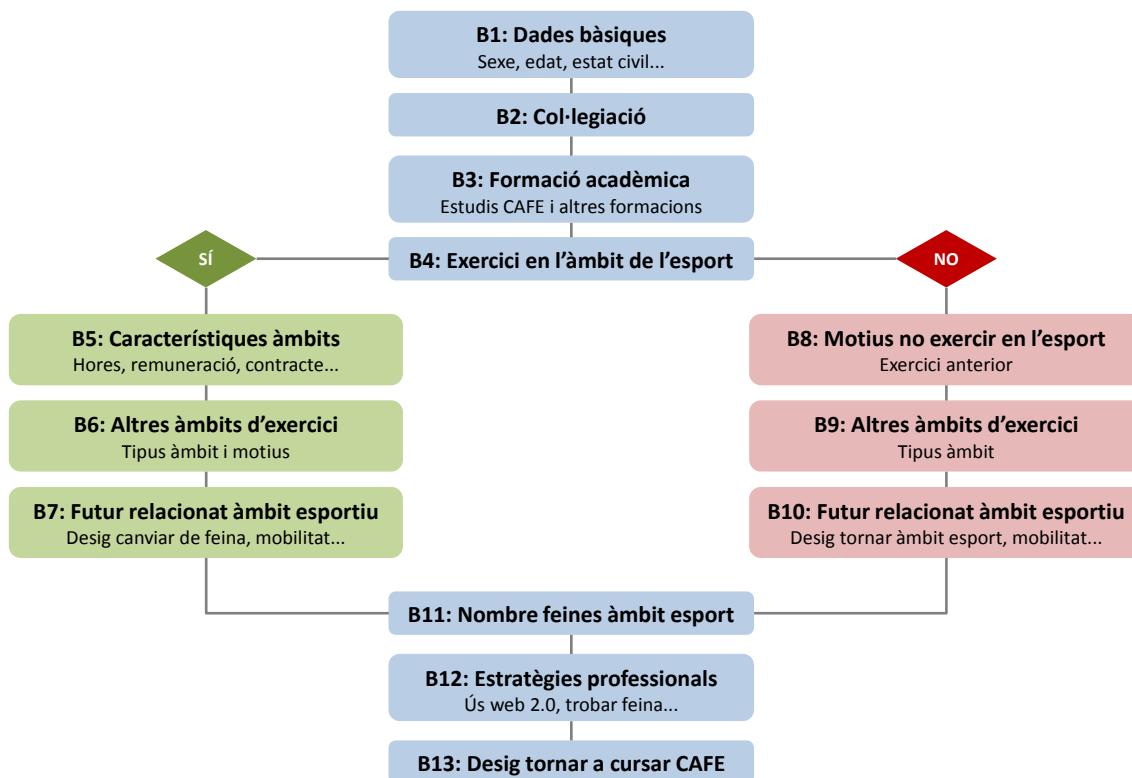
La següent taula 13 mostra els blocs del qüestionari i la seva vinculació amb les dimensions d'estudi.

Taula 13. Blocs del qüestionari

Bloc 1: Dades bàsiques	Dades com el sexe, l'edat, l'estat civil, etc. són variables independents que ajuden a interpretar i entendre les causes de les variables dependents que es troben a la resta de preguntes del qüestionari	D2. Processos d'inserció laboral D4. Factors biogràfics
Bloc 2: Col·legiació	Aquest bloc comprèn dues preguntes: si la persona es troba col·legiada al COPLEFC i la modalitat d'afiliació	D4. Factors biogràfics
Bloc 3: Formació acadèmica	Informació sobre l'any d'obtenció del títol, el tipus d'itinerari curricular cursat, les pràctiques a empreses o altres formacions cursades que ajuden a construir la biografia acadèmica de la persona	D4. Factors biogràfics
Bloc 4: Exercici en l'àmbit de esport	Aquest comprèn la pregunta central del qüestionari "Actualment exerceixes professionalment en l'àmbit de l'activitat física i de l'esport?". En funció de la resposta les persones enquestades passen a diferents blocs de preguntes: sí (bloc 5,6 i 7) i no (blocs 8,9 i 10)	D1. Condicions laborals
Bloc 5: Característiques àmbits esportius	En aquest bloc es demana informació detallada sobre les característiques dels àmbits vinculats a l'activitat física i l'esport en els quals es treballa: dedicació, tipus de contracte, retribució, satisfacció, etc. Aquesta informació serveix per definir els trets principals dels jaciments de treball per a les persones llicenciades en CAFE	D1. Condicions laborals D3. Satisfacció laboral
Bloc 6: Altres àmbits d'exercici	Aquest bloc serveix per determinar si les persones que treballen en l'àmbit de l'activitat física i de l'esport el combinen amb altres àmbits i quins són els motius que els porten a fer-ho	D1. Condicions laborals
Bloc 7: Futur relacionat amb l'àmbit esportiu	Preguntar sobre la intenció actual de buscar una altra feina, així com pels motius, pot servir d'indicador de la qualitat de la feina actual	D1. Condicions laborals
Bloc 8: Motius per no exercir en esport	És important saber quins són els motius pels quals les persones llicenciades en CAFE que actualment no exerceixen en l'àmbit de l'activitat física i de l'esport no ho fan	D1. Condicions laborals
Bloc 9: Altres àmbits en què s'exerceix	A partir de la pregunta sobre els àmbits no vinculats directament amb l'activitat física i de l'esport, es pot definir quines són les principals sortides professionals fora de l'àmbit esportiu en les quals s'exerceix i si aquestes estan vinculades indirectament amb l'esport	D1. Condicions laborals
Bloc 10: Futur exercici	A les persones que actualment no treballen en l'àmbit de l'esport, se'ls pregunta sobre la intenció de fer-ho o de tornar a fer-ho	D3. Satisfacció laboral
Bloc 11: Nombre feines àmbit esport	Aquest bloc torna a ser comú per a totes les persones enquestades. El propòsit és esbrinar el nombre de feines, tant les que estan vinculades a l'activitat física com les que no ho estan, en què han treballat. Aquesta informació serveix per definir l'itinerari laboral i el temps de permanència en una feina	D1. Condicions laborals
Bloc 12: Estratègies professionals	Actualment existeixen diverses estratègies per promocionar-se professionalment i trobar feina. En aquest bloc es pregunta per les utilitzades, posant especial èmfasi en la web 2.0	D2. Processos d'inserció laboral
Bloc 13: Convenciment de tornar a cursar CAFE si es pogués tornar enrere	El qüestionari conclou amb la pregunta: "Si poguessis tornar enrere, tornaries a cursar la llicenciatura en CAFE?" En funció de la resposta donada i contrastant-la amb la resta d'informació que aporta el qüestionari, es pot arribar a determinar el grau de satisfacció pel que fa a la llicenciatura en CAFE	D3. Satisfacció laboral

La figura 26 representa un mapa conceptual dels blocs de preguntes del qüestionari.

Figura 26. Mapa conceptual dels blocs de preguntes del qüestionari



Font: Elaboració pròpia, 2013.

5.1.2. L'administració del qüestionari

L'administració del qüestionari s'ha realitzat a través d'internet per mitjà d'una plataforma *ad hoc*⁵³. Els principals motius que han portat a l'elecció d'aquest mètode d'administració se citen a continuació:

- El supòsit que el col·lectiu de persones llicenciades en CAFE té accés a internet i disposa dels coneixements bàsics requerits per poder respondre al qüestionari en línia.
- La reducció de les despeses generades pel treball de camp en comparació d'altres mètodes (per exemple, l'enviament per correu postal o l'entrevista presencial).
- L'accés a les bases de dades dels correus electrònics dels exalumnes per part de les universitats i d'altres organismes col·laboradors, responsables d'enviar l'enllaç a l'enquesta.

⁵³ El nom de la plataforma utilitzada és Unipark (www.unipark.com).

- La possibilitat d'enviar el qüestionari en diferents períodes de temps.
- El fet de poder arribar a les persones llicenciades a través de diversos organismes.
- La facilitat de l'accés al qüestionari i de l'enviament per part de les persones llicenciades un cop emplenat mitjançant dispositius electrònics.
- L'automatització del buidatge d'informació del qüestionari amb una base de dades, la qual cosa evita l'entrada manual de dades i el risc que aquesta suposa de cometre errades durant el buidatge d'informació.
- El sistema de filtres automàtics, pel qual únicament es mostren les preguntes a les quals la persona ha de respondre d'acord amb les respostes prèvies.

5.1.3. El pretest

Amb l'objectiu de garantir que el qüestionari dissenyat servís per aconseguir les dades requerides d'acord amb els objectius de l'estudi, es va realitzar un pretest a 18 persones. Els aspectes que s'hi van valorar van ser: 1) el disseny, 2) les preguntes, 3) les categories de resposta, 4) els elements introductoris, 5) l'ordre de les preguntes i 6) la durada del qüestionari.

Els participants en el pretest van ser persones que tenien coneixements sobre la utilització de qüestionaris com a mètode de recollida de dades en estudis d'investigació i persones llicenciades en CAFE. A ambdós col·lectius se'ls va demanar que enviessin el seu *feedback* un cop finalitzat el qüestionari. Dels 18 participants, 10 van dir que no havien de fer cap comentari atès que no havien trobat cap dificultat en respondre el qüestionari, i els altres 8 van fer comentaris en relació amb el redactat de determinades preguntes per tal de millorar-ne la comprensió.

5.2. La mostra

La mostra recollida havia de garantir que els resultats fossin representatius del conjunt de l'univers. Les universitats van proporcionar el nombre de persones llicenciades d'acord amb dues variables principals: l'any de promoció i el sexe. Gràcies a aquesta informació, es va poder determinar l'univers d'estudi i, posteriorment, la mostra requerida d'acord amb els criteris de representativitat desitjats, tal com s'explica seguidament. A continuació, s'exposa pas a pas el procés realitzat per arribar a la mostra final, des de la delimitació de l'univers fins a l'acotament de la mostra. Cal dir que la mostra finalment recollida (veure 5.4. Mostra recollida i depuració de la base de dades) presenta petites desviacions respecte a la mostra proposada inicialment.

5.2.1. L'univers d'estudi

L'univers d'estudi el formen totes les persones llicenciades en Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport (CAFE) per les universitats catalanes, des de la primera promoció, corresponent a l'any 1980, fins a la promoció del 2012⁵⁴. Tal com s'observa a la taula 14, la xifra total de persones llicenciades durant el període esmentat és de 8.376, més de la meitat de les quals (56 %) corresponen a promocions de l'INEFC de Barcelona. Cal tenir en compte, però, que l'INEFC de Barcelona va ser el primer centre a Catalunya a oferir la llicenciatura i ho va fer a partir de l'any 1975, i que set anys més tard l'INEFC de Lleida s'uniria a aquesta oferta. La incorporació de les universitats privades va arribar l'any 2001.

Taula 14. Univers d'estudi

UNIVERS (n)	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012	Total
INEFC Barcelona	725	738	650	763	617	716	496	4.705
INEFC Lleida	0	131	293	499	500	617	352	2.392
Blanquerna	0	0	0	0	115	308	344	767
Universitat de Vic	0	0	0	0	0	307	205	512
Total	725	869	943	1.262	1.232	1.948	1.397	8.376

UNIVERS (%)	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012	Total
INEFC Barcelona	100%	85%	69%	60%	50%	37%	36%	56%
INEFC Lleida	0%	15%	31%	40%	41%	32%	25%	29%
Blanquerna	0%	0%	0%	0%	9%	16%	25%	9%
Universitat de Vic	0%	0%	0%	0%	0%	16%	15%	6%
Total	9%	10%	11%	15%	15%	23%	17%	100%

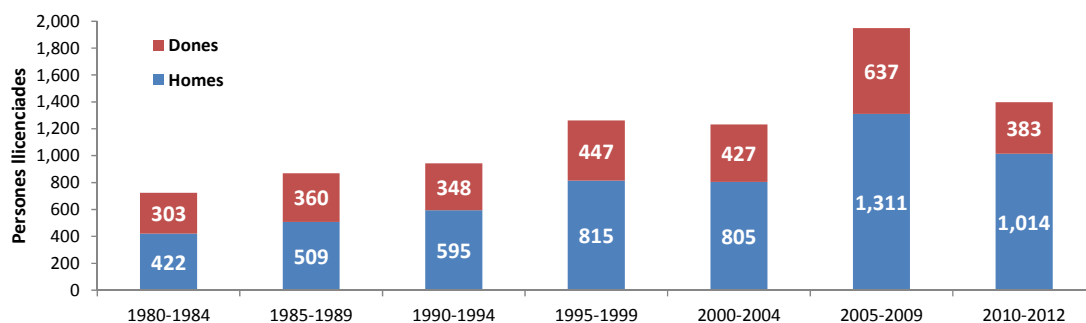
Des de la perspectiva del sexe, s'observa un desequilibri; els homes representen el 65 % enfront del 35 % de les dones. Aquesta desigualtat incrementa a mesura que passen els anys (taula 15 i figura 27), de manera que són les dues darreres promocions les que compten amb una menor proporció de dones (2010-12; 27 %).

Taula 15. Univers segons sexe i any de promoció

UNIVERS	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012	Total
Homes	58%	59%	63%	65%	65%	67%	73%	65%
Dones	42%	41%	37%	35%	35%	33%	27%	35%

⁵⁴ Un cop reconeguda la llicenciatura en CAFE l'any 1980, es va crear un règim d'escolaritat especial perquè aquelles persones que tinguessin una titulació anterior i volguessin obtenir el títol de llicenciat en CAFE poguessin fer-ho. Aquestes també formen part de l'univers d'estudi.

Figura 27. Univers segons sexe i any de promoció



5.2.2. La mostra proposada

El càlcul de la mostra s'ha realitzat partint de la premissa de garantia de la representativitat estadística dels resultats de l'estudi en relació amb el conjunt de llicenciats. Tenint en compte que l'univers de persones llicenciades en CAFE era inferior a 100.000, estadísticament es considera finit i, per tant, es va aplicar la fórmula corresponent a poblacions finites (figura 28).

Figura 28. Fórmula càlcul mostra per a poblacions finites (<100.000 casos)

$$n = Z_{\alpha}^2 \frac{N \cdot p \cdot q}{i^2 (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}$$

Els paràmetres aplicats a la fórmula per al càlcul de la mostra van ser:

- Error de la mostra $\pm 3 \%$
- Nivell de confiança 95%
- Màxima indeterminació $p=q=0,5$

La mostra resultant que s'hauria de recollir va ser de 948 casos.

D'acord amb les característiques conegudes de l'univers (variable universitat, any de promoció i sexe), es va aplicar un mostratge estratificat polietàpic. A continuació es presenta una taula per cadascuna de les variables que recullen l'univers i la mostra proposada de 1.000 casos.

Taula 16. Distribució de la mostra segons universitat

Universitats	Univers		Mostra proposada	
	n	%	n	%
INEFC Barcelona	4.705	56%	561	56%
INEFC Lleida	2.392	29%	288	29%
Blanquerna	767	9%	90	9%
Universitat de Vic	512	6%	60	6%
Total	8.376	100%	1.000	100%

Taula 17. Distribució de la mostra segons promoció

Promocions		1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012	Total
Univers	n	725	869	943	1.262	1.232	1.948	1.397	8.376
	%	9%	10%	11%	15%	15%	23%	17%	100%
Mostra proposada	n	85	102	111	149	160	241	152	1.000
	%	9%	10%	11%	15%	16%	24%	15%	100%

Taula 18. Distribució de la mostra segons sexe

Sexe	Univers		Mostra proposada	
	n	%	n	%
Home	5.471	65%	653	65%
Dona	2.905	35%	347	35%
Total	8.376	100%	1.000	100%

5.3. El treball de camp

El treball de camp es va iniciar el 3 de juny del 2013 i va finalitzar el 4 de novembre del mateix any. Va consistir en l'enviament de l'enllaç de l'enquesta a l'univers de persones llicenciades en CAFE per les quatre universitats catalanes, considerant les promocions llicenciades entre el 1980 i el 2012 (INEFC Barcelona i Lleida, Universitat de Blanquerna i Universitat de Vic). Les universitats, el COPLEFC i altres entitats que agrupen persones llicenciades (Federació Internacional d'Educació Física de Catalunya i Associació Catalana de Gestors Esportius) van col·laborar en l'enviament. Mitjançant aquest sistema, pel qual les entitats propietàries de les bases de dades eren les que es posaven en contacte amb les persones llicenciades, s'ha garantit en tot moment el compliment de la Llei de protecció de dades vigent⁵⁵.

El treball de camp s'ha acompanyat d'un pla de comunicació de l'estudi amb l'objectiu d'aconseguir-ne el màxim de difusió per tal d'incrementar la participació del col·lectiu de persones llicenciades en CAFE. Els missatges utilitzats durant el treball de camp es poden consultar a l'annex.

5.4. Mostra recollida i depuració de la base de dades

La figura 29 mostra un resum del nombre de respostes aconseguides un cop finalitzat el treball de camp. El nombre total de persones que van visualitzar la primera pàgina de l'enquesta (*total sample*) va ser de 2.044 i, d'aquest conjunt, 1.873 persones van iniciar el qüestionari (*net*); d'aquestes, el van completar en la seva totalitat (*completed*) 1.494, xifra que es tradueix en un 73 % del total de les persones que van accedir al qüestionari en línia.

⁵⁵ Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal. Aquesta llei té com a objecte garantir i protegir, pel que fa al tractament de les dades personals, la intimitat de les persones físiques. Per tant, únicament poden accedir a les dades i tractar-les les entitats a les quals la persona n'ha cedit la utilització.

Figura 29. Resum mostra recollida



Font: Unipark (www.unipark.com), 2013.

Es desconeix el motiu pel qual algunes persones van abandonar el qüestionari abans de finalitzar-lo. Algunes de les possibles causes són un problema en la connexió a internet o bé que la persona decideixi, de manera voluntària, no continuar amb el qüestionari per manca de temps o d'interès.

Els qüestionaris recollits que es van considerar vàlids per formar part de la mostra van ser únicament els 1.494 finalitzats. No obstant això, no tots van formar part de la mostra final, ja que aquesta havia de complir els paràmetres establerts a partir de les variables conegudes de l'univers, tal com s'ha explicat a la secció 5.2.2. La mostra proposada. La depuració de la mostra es va dur a terme creuant les variables de sexe, promoció i universitat per tal d'aconseguir un equilibri entre variables que garantís la representativitat dels resultats i d'evitar, així, la sobrerrepresentació de determinats grups. La tècnica aplicada per excloure alguns casos d'un grup sobrerrepresentat (per exemple: homes de l'INEFC de Barcelona de la promoció 2000-2004) va ser la selecció aleatòria sistemàtica. Aquesta tècnica consisteix a triar un cas a l'atzar i, a partir d'aquest, a intervals constants, triar els altres casos fins a arribar a la mostra desitjada. Per exemple, per a una mostra inicial de 100 casos de la qual es vol extreure una mostra de 80 elements, fet que significa excloure'n 20, en primer lloc s'estableix l'interval de selecció, que és igual a $100/20=5$. A continuació, es tria l'element d'arrencada i s'aplica l'interval fins a arribar als 80 casos.

Les taules presentades tot seguit (taula 19, 20 i 21) són un resum de la mostra proposada i de la finalment recollida. Com s'hi pot apreciar, les desviacions entre els casos escollits per a cada variable independent (universitat, promoció i sexe) són gairebé mínimes.

Taula 19. Mostra final segons universitat

Universitats	Mostra proposada		Mostra final	
	n	%	n	%
INEFC Barcelona	561	56%	543	54%
INEFC Lleida	288	29%	305	31%
Blanquerna	90	9%	92	9%
Universitat de Vic	60	6%	60	6%
Total	1.000	100%	1.000	100%

Taula 20. Mostra final segons promoció

Promocions		1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012	Total
		Mostra proposada	n	85	102	111	149	160	241
	%	9%	10%	11%	15%	16%	24%	15%	100%
Mostra final	n	70	111	113	149	166	239	152	1.000
	%	7%	11%	11%	15%	17%	24%	15%	100%

Taula 21. Mostra final segons sexe

Sexe	Mostra proposada		Mostra final	
	n	%	n	%
Home	653	65%	659	66%
Dona	347	35%	341	34%
Total	1.000	100%	1.000	100%

5.5. L'anàlisi de dades

L'anàlisi estadística dels resultats es va dur a terme amb el programa estadístic SPSS en la versió 20.0, el qual permet recollir, resumir, descriure i presentar les dades recollides a partir del qüestionari (Etxeberria i Tejedor, 2005). Abans d'iniciar l'explotació de les dades, algunes preguntes obertes van requerir l'aplicació de modificacions per tal de facilitar l'anàlisi dels resultats. Les accions realitzades van ser les següents:

- **Recodificació en diferents variables:** agrupació d'aquelles variables que tenien un gran nombre d'alternatives. Per exemple, els anys d'obtenció de la titulació es van distribuir en grups quinquennals.
- **Càlcul:** realització de càlculs matemàtics de variables numèriques per obtenir una nova variable. Per exemple: obtenció del preu de l'hora a partir de la retribució mensual i de les hores treballades.

Figura 30. SPSS 20.0

	Promocio	v_1	v_14	v_10	Code	rts21219	browser	session_id	langua...	ats	datetime
1	1985-1989	Home	INEFC Lleida	Sí	1251	0	Mozill...	9e70d8f7a689f6...	Català	1371199127	2013-06-14 08:38:47
2	1990-1994	Home	INEFC Barcelona	Sí	1204	0	Mozill...	f1ef28a4c3717a...	Català	1370346482	2013-06-04 11:48:02
3	1990-1994	Home	INEFC Barcelona	Sí	1345	277	Mozill...	b2ae1807f72ad...	Català	1373628270	2013-07-12 11:24:30
4	1990-1994	Home	INEFC Barcelona	Sí	1358	0	Mozill...	cabb6c266cda1...	Català	1373841814	2013-07-14 22:43:34
5	1990-1994	Home	INEFC Barcelona	Sí	1399	411	Mozill...	5c4fe3f53c90a2...	Català	1374481715	2013-07-22 08:28:35
6	1990-1994	Home	INEFC Lleida	Sí	1254	0	Mozill...	cb7bdf9978b6c...	Català	1371200915	2013-06-14 09:08:35
7	1995-1999	Home	INEFC Barcelona	Sí	1279	0	Mozill...	4e4688f25a51e...	Català	1372701773	2013-07-01 18:02:53
8	1995-1999	Home	INEFC Lleida	Sí	1178	0	Mozill...	3466d00e9bbd8...	Català	1370270023	2013-06-03 14:33:43
9	2000-2004	Home	INEFC Barcelona	Sí	1242	0	Mozill...	76a32adbdc94a...	Català	1371146204	2013-06-13 17:56:44
10	2000-2004	Home	INEFC Barcelona	Sí	1250	0	Mozill...	661605a05cd72...	Català	1371199029	2013-06-14 08:37:09
11	2000-2004	Home	INEFC Barcelona	Sí	1407	0	Mozill...	f571a561e6668...	Català	1374511254	2013-07-22 16:40:54
12	2000-2004	Home	INEFC Lleida	Sí	1263	0	Mozill...	02e57e86a37d1...	Català	1371480841	2013-06-17 14:54:01
13	2000-2004	Home	INEFC Lleida	Sí	1283	0	Mozill...	1ae360d08b52d...	Català	1372842731	2013-07-03 09:12:11
14	2000-2004	Home	INEFC Lleida	Sí	1302	0	Mozill...	c52a8b8dedc9a...	Català	1373030465	2013-07-05 13:21:05
15	2000-2004	Home	INEFC Lleida	Sí	1324	0	Mozill...	506bd94c9db2d...	Català	1373129078	2013-07-06 16:44:38
16	2005-2009	Home	INEFC Barcelona	Sí	1181	143	Mozill...	64bbc0aa99dffa...	Català	1370270571	2013-06-03 14:42:51
17	2005-2009	Home	INEFC Barcelona	Sí	1277	0	Mozill...	1afd934414c6b...	Català	1372683336	2013-07-01 12:55:36
18	2005-2009	Home	INEFC Barcelona	Sí	1341	0	Mozill...	29504c694f040...	Català	1373620946	2013-07-12 09:22:26
19	2005-2009	Home	INEFC Barcelona	Sí	1415	0	Mozill...	a06a2878897fb...	Català	1374759160	2013-07-25 13:32:40
20	2005-2009	Home	INEFC Barcelona	Sí	1452	0	Mozill...	baed4bbc6da2a...	Català	1380790099	2013-10-03 08:48:19
21	2005-2009	Home	INEFC Lleida	Sí	1231	127	Mozill...	b6e1bf8e902fac...	Català	1370621813	2013-06-07 16:16:53
22	2005-2009	Home	INEFC Lleida	Sí	1235	0	Mozill...	5db19038758d9...	Català	1370794679	2013-06-09 16:17:59
23	2005-2009	Home	INEFC Lleida	Sí	1260	259	Mozill...	c70d58fabc309...	Català	1371321575	2013-06-15 18:39:35
24	2005-2009	Home	INEFC Lleida	Sí	1274	0	Mozill...	1923f2165f2f76...	Català	1372669159	2013-07-01 08:59:19

Font: Elaboració pròpia, 2013.

Per a l'exploració de les dades, es van utilitzar dos mètodes estadístics:

- **Freqüències:** quantitat de vegades que es repeteix un determinat valor d'una variable. Poden ser calculades en termes absoluts (nombre de casos) o relatius (percentatge sobre el total de casos). Les freqüències es poden calcular per a una única variable o per a més d'una a la vegada, fent servir l'opció de taules de doble entrada. Per exemple: percentatge de persones llicenciades que exerceixen en l'àmbit de l'activitat física i de l'esport segons sexe.
- **Anàlisi descriptiu (mitjana):** el valor de la variable de posició central en un conjunt de dades ordenades. En la seva interpretació es té en compte la desviació típica, que fa referència a la mesura de dispersió entorn de la mitjana, així com la màxima i la mínima. Per exemple: la mitjana d'hores setmanals treballades.

5.6. L'ètica en la investigació

En el transcurs de la investigació s'ha tingut present l'ètica, entesa com el comportament apropiat que cal tenir envers els drets de les persones que han col·laborat i que han estat involucrades en la investigació (Saunders, Lewis i Thornhill, 2000: 130). L'ètica, doncs, la formen els principis i els codis de comportament apropiats que ha de respectar qui investiga al llarg de tot el procés de recerca (May, 2001). Seguidament, s'expliquen les accions dutes a terme per tal de garantir l'ètica en les diferents fases de la recerca:

- **Exploració i problemàtica.** Als capítols dedicats a l'estat de la qüestió i al plantejament teòric, s'han citat els autors de les teories exposades d'acord amb la normativa APA (*American Psychological Association*).

- L'observació. Les persones que han col·laborat en l'estudi ho han fet de manera voluntària i han estat informades prèviament sobre els objectius de la recerca i la posterior utilització de les dades. En tot moment s'ha mantingut l'anonimat dels participants. El contacte amb les persones llicenciades s'ha produït a través de les organitzacions propietàries de les bases de dades per tal de complir la normativa vigent de la Llei de protecció de dades⁵⁶.
- Anàlisi de la informació. Els resultats que es desprenen de la investigació són fruit de la informació recollida mitjançant el qüestionari, i cap data no ha estat alterada.

5.7. Fitxa de la recerca

A continuació, es presenta una fitxa que resumeix el mètode utilitzat al present estudi:

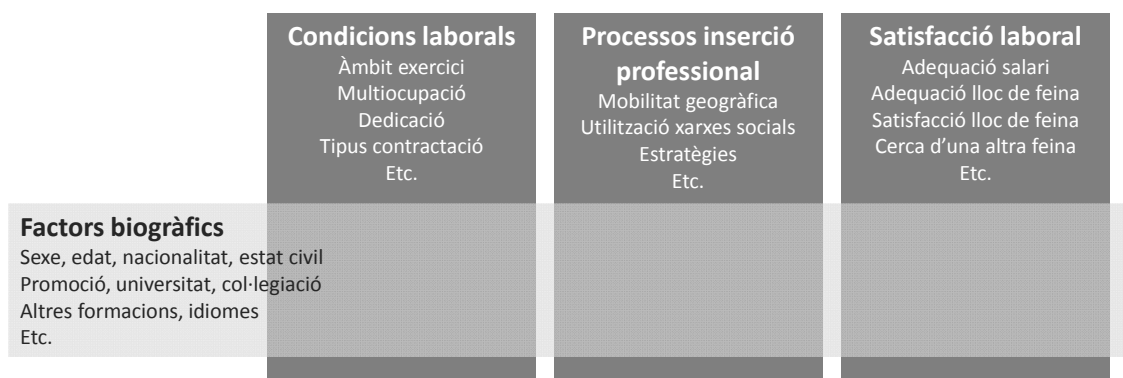
Instrument de recollida de dades	Enquesta estandarditzada basada en un qüestionari
Univers	8.376 persones llicenciades en CAFE per les universitats catalanes entre el 1980 i el 2012
Mostra	1.000 casos
Error mostral	± 3%
Nivell de confiança	95 %
Màxima indeterminació	$p=q=0,5$
Procediment de mostratge	mostratge estratificat polietàpic
Període treball de camp	juny - novembre 2013
Temps mitjà de resposta	10''5'
Anàlisi de dades	IBM SPSS Statistics 20

⁵⁶ Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal.

6. ANÀLISI DELS RESULTATS

En aquest capítol es presenten els resultats estadístics obtinguts a partir del qüestionari al col·lectiu de persones llicenciades en CAFE. L'anàlisi s'estructura en les quatre dimensions identificades al plantejament teòric de la investigació: condicions laborals, processos d'inserció laboral, satisfacció laboral i factors biogràfics. En el cas dels "factores biogràfics", es consideren una dimensió transversal en la qual es creuen les variables independents amb les variables de les altres dimensions.

Figura 31. Estructura de l'anàlisi de resultats



Font: Elaboració pròpia, 2013

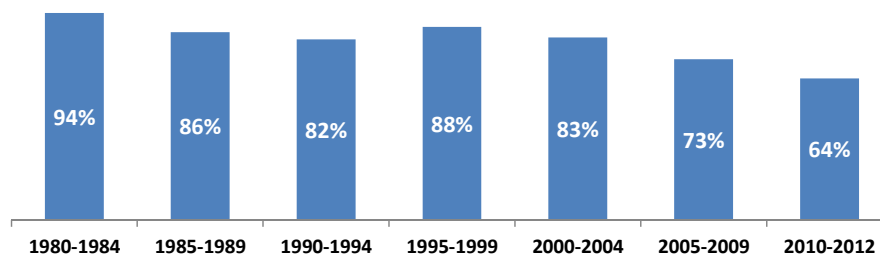
6.1. Condicions laborals

La primera dimensió que cal analitzar és la de les condicions laborals del mercat de treball de les persones llicenciades en CAFE, tant des d'una perspectiva general com des d'una anàlisi específica per a cada àmbit d'inserció. Aquesta anàlisi inclou variables com el nombre d'ocupacions, el tipus de contractació, la dedicació i la retribució percebuda, entre d'altres.

6.1.1. Àmbits d'inserció i multiocupació

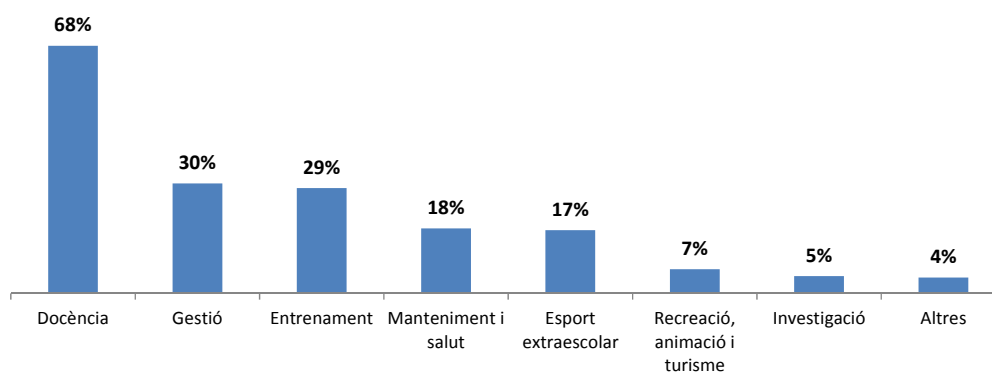
Del total de persones llicenciades en CAFE, un 80 % treballen en l'àmbit de l'activitat física i de l'esport, percentatge superior en el cas dels homes (81 %) que en el de les dones (77 %). Aquest percentatge disminueix entre les promocions més joves i és del 64 % en el cas de les persones que porten entre un i tres anys llicenciades (figura 32). L'atur entre les persones llicenciades se situa en el 7 %, i afecta en major mesura les promocions més joves.

Figura 32. Persones que exerceixen en l'àmbit de l'activitat física i de l'esport segons promoció



La distribució de les persones exercents entre els diferents àmbits d'inserció professional aporta una fotografia d'on es troben els principals jaciments de treball. En aquest sentit, destaca la docència⁵⁷, que representa un 68 %, seguida de la gestió (30 %) i de l'entrenament esportiu (29 %). Considerant els percentatges presentats a la figura 33 per a cada àmbit d'inserció, es pot afirmar que el mercat de treball de l'esport és un mercat obert i heterogeni. No obstant això, per evitar extreure'n falses conclusions, cal assenyalar que un 38 % de les persones llicenciades desenvolupen més d'una feina en l'àmbit esportiu. Per tant, cal fer una diferenciació entre el que es considera una feina principal i una de complementària, tal com s'abordarà més endavant.

Figura 33. Àmbits d'inserció professional



Aprofundint en els àmbits d'inserció d'acord amb l'any d'obtenció de la titulació, s'observa un predomini dels jaciments de l'educació i de la gestió entre les primeres promocions, i una diversificació dels jaciments en les darreres promocions (taula 22). El gairebé monopoli de la docència entre les persones més veterans decreix a mesura que les promocions són més joves, fins a arribar al 21 % en les promocions compreses entre els anys 2010 i 2012. La situació inversa es dona en el cas del manteniment i la salut, que passa d'un simbòlic 5 % (promocions 1980-84) a un 32 % (promocions 2005-09). La gestió i la investigació són els dos jaciments que presenten una major constància si es comparen els diferents grups de promocions.

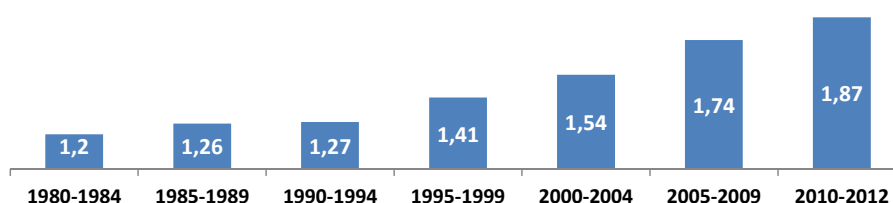
⁵⁷ L'àmbit de la docència comprèn l'educació primària, l'educació secundària, l'educació universitària i altres àmbits docents.

Taula 22. Àmbits d'inserció professional segons promoció

	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
Docència	100%	92%	80%	78%	70%	54%	21%
Esport extraescolar	8%	5%	10%	8%	15%	26%	41%
Entrenament	9%	11%	19%	21%	35%	42%	46%
Gestió	24%	32%	32%	32%	32%	29%	28%
Manteniment i salut	5%	5%	11%	11%	22%	32%	23%
Recreació, animació i turisme	3%	1%	4%	2%	7%	10%	17%
Investigació	3%	9%	4%	3%	4%	6%	3%
Altres	6%	3%	1%	4%	4%	5%	8%
(n)	66	95	93	131	138	175	99

La multiocupació també difereix entre promocions: la mitjana de llocs de treball en l'àmbit de l'activitat física entre les promocions 1980-94 és de 1,2 enfront del 1,8 de les promocions 2010-12 (figura 34). Cal tenir present que el fenomen de la multiocupació està lligat als àmbits d'inserció i que aquests, a la vegada, estan lligats a l'any d'obtenció de la titulació.

Figura 34. Multiocupació en l'àmbit de l'activitat física i de l'esport segons promoció



La combinació d'una feina de l'àmbit de l'activitat física i de l'esport amb altres àmbits també es dona entre les persones llicenciades en CAFE. En aquest sentit, un 14 % afirma treballar també a altres àmbits, fet que té com a motius principals "guanyar més diners" (50 %) i "l'autorealització" (45 %) (annex: taula 86).

Tal com succeeix amb la multiocupació dins del mateix àmbit de l'activitat física i de l'esport, la combinació amb altres àmbits també es dona en major mesura entre les promocions més joves, entre les quals arriba al 20 % (figura 35). Els motius, en aquest cas, difereixen entre promocions, ja que, mentre que entre les més joves el motiu principal té a veure amb "guanyar més diners", entre les més veteranes es relaciona amb "l'autorealització" (figura 36).

Figura 35. Combinació feina en l'àmbit de l'activitat física i de l'esport amb altres àmbits segons promoció

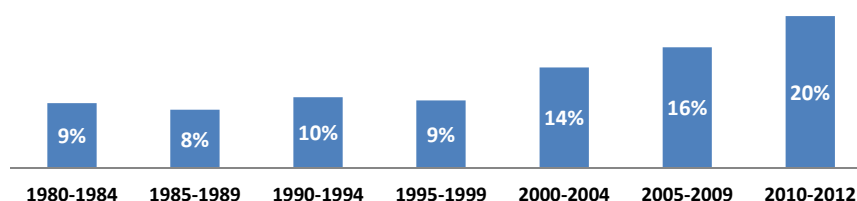
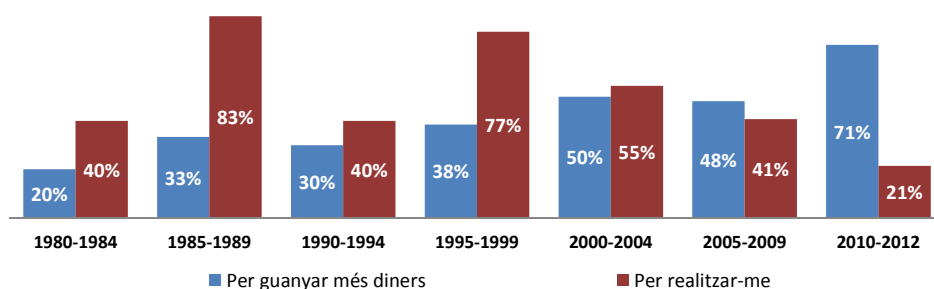
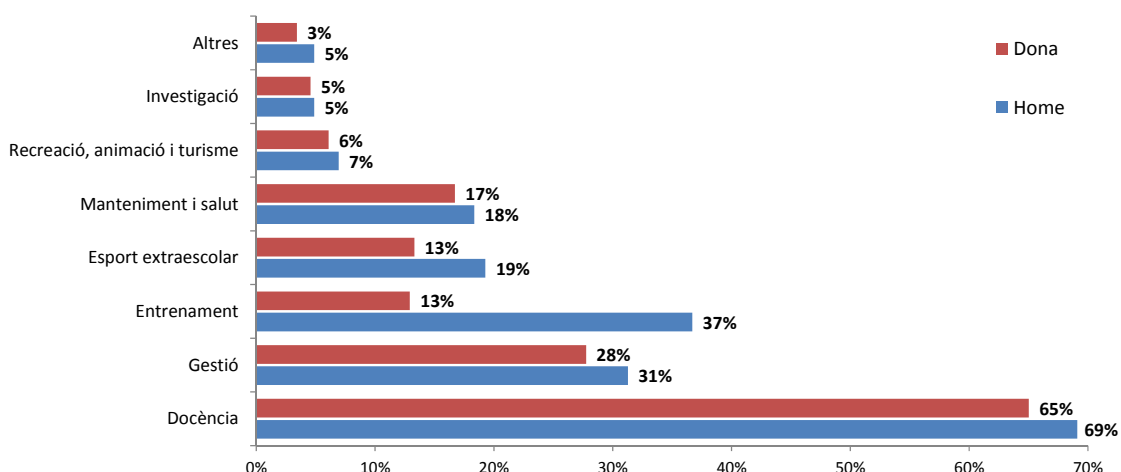


Figura 36. Motius combinació feina en l'àmbit de l'activitat física i de l'esport amb altres àmbits segons promoció



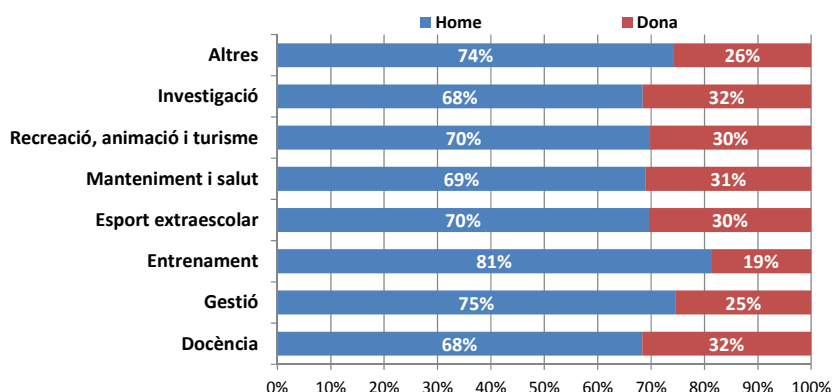
Des de la perspectiva del sexe, no s'aprecien diferències significatives entre els àmbits d'inscripció, a excepció del jaciment de l'entrenament, on treballen un 37 % dels homes enfront del 13 % de les dones. A l'esport extraescolar, tot i que no és tan significativa la diferència, els homes tenen una presència 6 punts superior a la de les dones (figura 37). Tal com es veurà més endavant, es considera que aquests dos jaciments, en general, ofereixen unes condicions laborals precàries.

Figura 37. Àmbits d'inscripció professional segons sexe



En valors absoluts i tenint en compte que, del total de persones llicenciades que exerceixen en l'àmbit de l'activitat física i de l'esport, un 67 % són homes i un 33 % dones, gairebé tres quartes parts de les ocupacions dels diferents jaciments de treball pertanyen a homes (figura 38). Cal destacar que l'entrenament és l'àmbit més masculinitzat, amb un 81 % de presència d'homes.

Figura 38. Presència d'homes i dones als diferents àmbits d'inserció professional



Pel que fa a la multiocupació (annex: figura 79), els homes combinen més d'una feina en major mesura que les dones. En el cas de la multiocupació, dins del mateix àmbit de l'activitat física i de l'esport els homes exerceixen més d'una activitat en el 44 % dels casos enfront del 25 % de les dones. Es donen uns percentatges més baixos pel que fa a la combinació amb activitats de fora de l'àmbit de l'activitat física i de l'esport; un 16 % dels homes i un 8 % de les dones.

Homes i dones comparteixen els principals motius per combinar diferents àmbits de treball (annex: taula 87): "per guanyar més diners" (49 % homes; 52 % dones) i "l'autorealització" (49 % homes; 32 % dones). No obstant això, i tot i que en un percentatge més baix, els homes semblen fer-ho en major mesura que les dones per motius vinculats amb la inseguretats a la feina.

A continuació, es descriuen els resultats més destacats en la secció "Àmbits d'inserció i multiocupació".

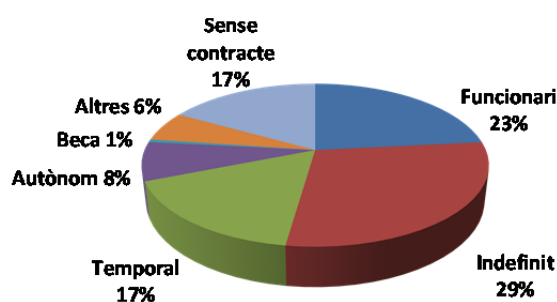
- Del total de persones llicenciades en CAFE, un 80 % treballen en l'àmbit de l'activitat física i de l'esport, percentatge que disminueix fins al 64 % entre les promocions més joves. La taxa d'atur se situa en el 7 %.
- Principals jaciments de treball: docència (68 %), gestió (30 %), entrenament (29 %), manteniment i salut (18 %) i esport extraescolar (17 %). Gairebé monopoli de la docència a les primeres promocions i major diversificació dels jaciments a les promocions més joves.
- Un 38 % de les persones llicenciades desenvolupen més d'una feina en l'àmbit esportiu, situació que es dona en major mesura entre les promocions més joves.
- Un 14 % de les persones llicenciades també té una ocupació en altres àmbits no vinculats amb l'activitat física, amb la finalitat d'incrementar els ingressos o de realitzar-se personalment.
- Gairebé tres quartes parts de les ocupacions als diferents jaciments de treball pertanyen a homes, i destaca l'entrenament per ser l'àmbit més masculinitzat amb un 81 % d'homes.
- La multiocupació es dona en major mesura entre els homes (44 %) que entre les dones (16 %).

6.1.2. Condicions generals

A la present secció s'exposen les condicions generals del mercat de treball de les persones llicenciades en CAFE pel que fa al tipus de contractació, la dedicació horària, la remuneració econòmica i l'antiguitat a la feina. Aquestes dades cal entendre-les com una suma de les condicions dels diferents jaciments de treball, tenint sempre present el pes que té cadascun d'ells d'acord amb les dades recollides a la secció anterior (6.1.1. Àmbits d'inserció i multiocupació).

El tipus de contractació és un indicador de l'estabilitat laboral. En aquest sentit, un 52 % de les persones llicenciades en CAFE tenen una ocupació amb contracte indefinit o bé són funcionàries, i un 17 % tenen un contracte temporal. És preocupant l'elevat nombre de persones que treballen en l'àmbit de l'activitat física i de l'esport sense contracte, ja que arriben al 17 %. En la majoria de casos, es tracta de feines de tipus complementari dins de l'àmbit de l'entrenament i l'esport extraescolar, tal com es veurà a la següent secció (6.1.3. Característiques dels principals jaciments de feina).

Figura 39. Tipus de contractació



Si a l'anàlisi del tipus de contractació s'afegeix la variable any de promoció (taula 23), s'observa com les promocions més veteranes gaudeixen d'una major estabilitat laboral amb un predomini dels contractes indefinits i del funcionariat (85 % promoció 1980-84). Per contra, a les promocions més joves es dona una diversificació on predomina la contractació temporal, la indefinida i la irregularitat de les persones que treballen sense contracte, que arriben a representar una quarta part dels recentment llicenciats.

Taula 23. Tipus de contractació segons promoció

	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
Funcionari	69%	48%	34%	28%	21%	9%	2%
Indefinit	16%	28%	39%	36%	30%	28%	22%
Temporal	0%	4%	8%	8%	16%	24%	35%
Autònom	3%	7%	6%	7%	9%	10%	7%
Beca	0%	0%	0%	0%	0%	2%	1%
Altres	4%	7%	4%	5%	7%	8%	3%
Sense contracte	9%	7%	8%	16%	15%	21%	29%
(n)	66	95	93	131	138	175	98

La contractació pública està fortament vinculada als diferents moments en què va haver-hi demanda de persones llicenciades en CAFE, generalment per cobrir places a centres docents o a organismes públics, com ajuntaments. Per tant, en determinats períodes l'ocupació a l'àmbit

públic s'ha vist més afavorida. Un exemple és la forta demanda de persones llicenciades per cobrir les places de tècnic esportiu municipal que es va donar amb l'arribada de la democràcia i com a conseqüència del rol que van assumir els ajuntaments en la promoció de l'activitat física i de l'esport.

La diferència de contractació segons el sexe (annex: figura 80) es troba principalment en el cas del funcionariat, on les dones representen un 34 % enfront del 20 % dels homes, i entre les persones que treballen sense contracte, entre les quals el percentatge dels homes és 9 punts superior (19 %) al de les dones (10 %).

Pel que fa a la dedicació laboral, la mitjana setmanal d'hores treballades per ocupació és de 23 hores. Si se sumen totes les ocupacions que realitza una persona, la xifra ascendeix fins a 34 hores setmanals. Aprofundint en aquesta anàlisi per promocions (taula 24), s'observa com la mitjana d'hores descendeix entre les més joves fins a arribar a les 16 hores setmanals per ocupació de les persones llicenciades entre l'any 2010 i el 2012, enfront de les 29 hores de les promocions de 1980-1984. La diferència no és tan significativa sobre el total d'hores treballades, ja que es manté la mitjana entre les 36 i 35 hores setmanals a totes les promocions, a excepció del darrer grup de promocions, que té una mitjana de 29 hores setmanals.

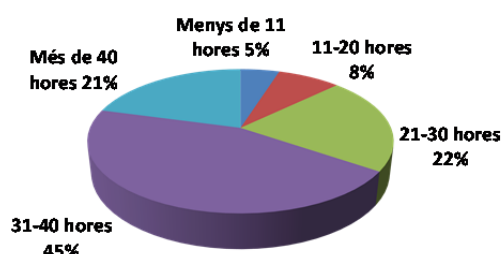
Taula 24. Mitjana hores dedicació setmanal segons promoció

	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
Mitjana per ocupació	29	28	28	25	23	21	16
Mitjana sumatori ocupacions	35	35	36	36	35	36	29
(n)	66	95	93	131	138	175	99

La mitjana d'hores setmanals treballades per ocupació entre les dones (25 hores) és de tres hores superior a la mitjana dels homes (22 hores). En canvi, sumant totes les ocupacions, la mitjana dels homes (35) és dues hores superior a la de les dones (33) (annex: taula 88).

Un cop realitzada l'anàlisi descriptiva de la dedicació, a continuació es procedeix a l'anàlisi de freqüències. Un 13 % de les persones llicenciades treballen menys de 21 hores en l'àmbit de l'activitat física i de l'esport, ja sigui en una o en diverses ocupacions. Gairebé la meitat de les persones llicenciades (45 %) treballen entre 31 i 40 hores setmanals, un 22 % treballen entre 21 i 30 i, finalment, un 21 % ho fan més de 40 hores (figura 40).

Figura 40. Hores totals de dedicació setmanal a l'àmbit de l'activitat física i de l'esport



Continuant amb aquesta línia d'anàlisi, hi ha més homes (25 %) que treballen més de 40 hores setmanals que no pas dones (12 %). Tres quartes parts de les dones treballen entre 21 i 40

hores enfront del 62 % dels homes. No es donen diferències entre sexes a la franja de menys de 21 hores (annex: figura 81).

Per últim, des de la perspectiva de l'any d'obtenció del títol, les promocions més veteranes són les que tenen percentatges més elevats a la franja d'entre 21 i 40 hores setmanals; per contra, la major proporció de persones que treballen més de 40 hores es troba a les promocions 2005-2009, on arriben al 29 %. A les promocions 2010-12, un 34 % dedica menys de 20 hores setmanals a l'ocupació enfront del 5 % de les promocions 1980-84 (taula 25).

Taula 25. Hores totals de dedicació setmanal en l'àmbit de l'activitat física i de l'esport segons promoció

	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
Menys de 11 hores	2%	2%	2%	3%	5%	5%	15%
11-20 hores	3%	5%	6%	5%	8%	8%	18%
21-30 hores	29%	25%	17%	24%	17%	19%	26%
31-40 hores	55%	57%	59%	44%	49%	39%	19%
Més de 40 hores	12%	11%	15%	24%	21%	29%	21%
(n)	66	95	93	131	138	173	98

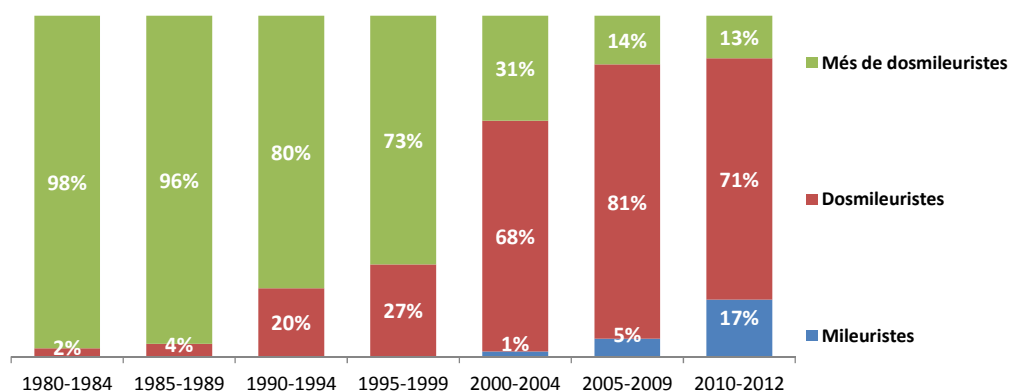
La retribució econòmica s'ha calculat a partir del sou mensual net i de les hores dedicades. A causa del fenomen de la multiocupació, s'ha diferenciat entre les persones que treballen a temps complet en una feina i les que tenen més d'una ocupació. De les persones que treballen a jornada completa (més de 34 hores setmanals; 49 %), un 57 % cobren més de 2.000 € nets al mes i un 41 % es troben a la franja dels dosmilleuristes. Les persones amb ingressos anuals entre els 20.001 € i els 30.000 € representen el 57 % (taula 26).

Taula 26. Retribució neta anual de les persones ocupades en una feina a temps complet

		n	%	
Mileuristes	Menys de 9.000€	3	1%	2%
	Entre 9.000€ i 12.000€	6	2%	
Dosmilleuristes	Entre 12.001€ i 16.000€	30	8%	41%
	Entre 16.001€ i 20.000€	41	10%	
	Entre 20.001€ i 24.000€	88	22%	
Més de dosmilleuristes	Entre 24.001€ i 30.000€	135	34%	57%
	Entre 30.001€ i 40.000€	67	17%	
	Més de 40.000€	22	6%	
		392	100%	100%

La retribució econòmica anual més elevada es dona en les primeres promocions. La següent figura (figura 41) mostra els ingressos d'acord amb els diferents grups de promocions, diferenciant tres categories: mileuristes, dosmilleuristes i més de dosmilleuristes. Mentre que la presència de dosmilleuristes a les darreres promocions és del 13 %, a les primeres arriba al 98 %. Un 17 % de les persones llicenciades entre 2010 i 2012 són mileuristes.

Figura 41. Retribució neta anual de les persones ocupades en una feina a temps complet segons promoció



En termes generals, no existeix un desequilibri entre la retribució econòmica que perceben els homes i les dones que treballen a jornada completa. En ambdós casos, el 57 % tenen ingressos superiors als dos mil euros mensuals (annex: figura 82).

Continuant amb l'anàlisi de la retribució econòmica, el sou mensual mitjà per una ocupació a jornada completa⁵⁸ d'una persona llicenciada en CAFE són 2.022 €, i és 142 € inferior en el cas de les dones (1.929 €). Tal com s'ha explicat en anteriors figures, la major retribució econòmica es troba a les promocions més veteranes, i arriba als 2.552 € en les promocions 1985-89. Per contra, la mitjana més baixa la formen els 1.324 € de les promocions posteriors al 2009 (taula 27).

Taula 27. Mitjana sou mensual de les persones ocupades en una feina a temps complet

General						
2.022						
Home	Dona					
2.071	1.929					
1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
2.519	2.552	2.275	2.061	1.774	1.609	1.324

Pel que fa a les persones que treballen a jornada parcial⁵⁹, s'ha calculat la mitjana del preu per hora que perceben (15,18 €) i s'ha comparat amb la de les que treballen a jornada completa (13,01 €) (taula 28). El preu per hora quan es treballa a jornada parcial o bé per hores és més elevat que quan la persona està contractada a jornada completa, ja que es dona un increment general del 17 % que arriba al 28 % en el cas de les dones.

⁵⁸ S'ha considerat jornada completa la de les persones que treballen més de 34 hores setmanals en una ocupació.

⁵⁹ S'ha considerat jornada parcial la de les persones que treballen menys de 21 hores setmanals en una ocupació.

Taula 28. Comparativa mitjana preu/hora persones ocupades a temps complet i parcial

General	
Jornada completa (>34 hores)	13,01
Jornada parcial (<21 hores)	15,18
Diferència retribució	2,17 17%

	Home	Dona
Jornada completa	13,24	12,57
Jornada parcial	14,53	17,35
Diferència retribució	1,28 9%	4,78 28%

	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
Jornada completa	16,58	16,72	14,68	13,14	11,53	10,17	7,79
Jornada parcial	36,96	24,81	16,31	16,92	15,94	13,55	10,49
Diferència retribució	20,37 55%	8,09 33%	1,62 10%	3,78 22%	4,41 28%	3,38 25%	2,71 26%

Cal aclarir que les retribucions a temps parcial poden amagar situacions molt diverses: des de les persones que tenen una feina principal ben remunerada i que treballen a les tardes com a entrenadores d'un equip mogudes per una qüestió de satisfacció personal, a les que combinen feines de diversos àmbits, com per exemple la realització d'entrenaments personals amb sessions de fisioteràpia, o bé persones que s'hi veuen obligades perquè no han aconseguit trobar una feina a temps complet. Així doncs, es pot dir que no existeix un patró comú en la multiocupació.

L'últim aspecte que convé analitzar sobre les condicions laborals és l'antiguitat a la feina actual. Aquesta no pot ser interpretada sense tenir en compte l'any d'obtenció de la titulació, motiu pel qual s'ha calculat la mitjana d'anys a la feina actual per grups de promoció. Tal com es desprèn de la taula 29, no es donen diferències entre la mitjana d'anys d'antiguitat dels homes i la de les dones.

Taula 29. Nombre d'anys a la mateixa feina segons promoció i sexe

Promoció	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
Anys des de l'obtenció titulació	33-29	28-24	23-19	18-14	13-9	8-4	3-1
Anys a la mateixa feina	25	19	16	11	8	4	3
Home	23	20	16	11	8	4	4
Dona	27	19	16	11	7	4	3

D'aquests resultats, cal destacar que la mitjana d'anys per trobar la feina actual un cop finalitzats els estudis ha estat de 5 anys. Aquesta dada es podria interpretar com que les persones triguen 5 anys de mitjana a trobar una feina estable, amb variacions entre les diferents promocions (annex: taula 89).

L'aprofundiment en l'antiguitat a la feina per àmbits (taula 30) deixa entreveure quins són els àmbits d'inserció més consolidats enfront dels de nova aparició. Si es comparen els quatre primers grups de promocions (1980-1999) per a l'àmbit de la docència i per al del manteniment i la salut s'observa una diferència important. A mode d'exemple, les persones llicenciades entre 1985-1989 que treballen en l'àmbit de la docència porten una mitjana de 22

anys en la mateixa feina, mentre que en el cas de les que exerceixen en l'àmbit del manteniment i la salut la mitjana se situa als 6 anys.

Taula 30. Nombre d'anys a la mateixa feina segons promoció i àmbit

<i>Promoció</i>	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
<i>Anys des de l'obtenció titulació</i>	33-29	28-24	23-19	18-14	13-9	8-4	3-1
<i>Docència</i>	27	22	18	12	7	4	3
<i>Esport extraescolar</i>	19	21	19	15	16	5	4
<i>Entrenament</i>	25	11	17	10	8	5	3
<i>Gestió</i>	23	16	14	10	7	4	3
<i>Manteniment i salut</i>	14	6	8	9	7	4	3
<i>Recreació, animació i turisme</i>	-	-	15	15	13	3	5
<i>Investigació</i>	20	-	-	15	13	3	5

A continuació es descriuen els resultats més destacats per a la secció "Condicions generals".

- Un 52 % de les persones llicenciades en CAFE tenen una ocupació amb contracte indefinit i un 17 %, amb contracte temporal. Un 17 % tenen una ocupació en la qual treballen sense contracte.
- Les promocions més veteranes gaudeixen d'una major estabilitat laboral, amb un predomini dels contractes indefinits.
- La mitjana setmanal d'hores treballades per ocupació és de 23, i arriba a 34 si se sumen totes les ocupacions que realitza una persona.
- Gairebé la meitat de les persones llicenciades (45 %) tenen una ocupació amb una dedicació d'entre 31 i 40 hores setmanals.
- El 57 % de les persones que treballen a jornada completa cobren més de 2.000 € nets al mes, i la mitjana de sou mensual és de 2.022 €. Els majors ingressos per ocupació es troben a les promocions més veteranes (1985-89; 2.552 €/mes); per contra, els menors es donen a les més joves (2010-12; 1.324 €/mes).
- El preu per hora quan es treballa a jornada parcial (15 €) o per hores és més elevat que quan la persona està contractada a jornada completa (13 €), ja que es dona un increment general del 17 %.
- D'aquests resultats, cal destacar que la mitjana d'anys per trobar la feina actual un cop finalitzats els estudis ha estat de 5 anys.
- Homes i dones presenten similars condicions de feina, ja que hi ha diferències poc significatives pel que fa al tipus de contractació, la dedicació horària, la remuneració econòmica i l'antiguitat a la feina.

6.1.3. Característiques dels principals jaciments de treball

Un cop analitzades les condicions generals del mercat, seguidament s'aprofundeix en les específiques per als principals jaciments de feina: docència, gestió, entrenament, manteniment i salut, i esport extraescolar.

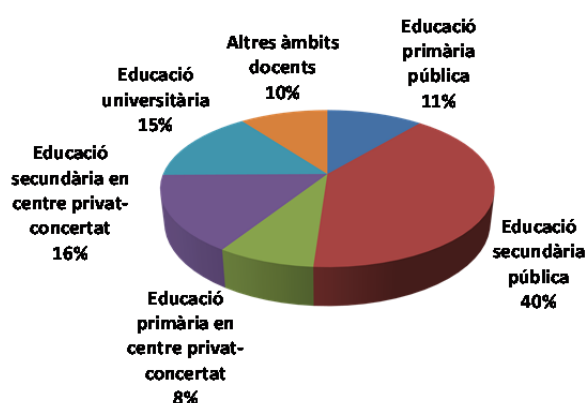
6.1.3.1. Docència

Com s'ha comentat a la secció "6.1.1. Àmbits d'inserció i multiocupació", la docència és el principal àmbit d'inserció i s'hi dediquen el 68 % de les persones llicenciades (taula 31). Pel que fa al nivell educatiu, destaca la docència a secundària, amb un 56 %, seguida de la docència a primària, amb un 19 %. La docència universitària representa un 15 % i altres àmbits docents corresponen a un 10 % (figura 42).

Taula 31. Sectors docència sobre el total d'àmbits d'inserció

	n	%
Educació primària pública	60	8%
Educació secundària pública	216	27%
Educació primària en centre privat-concertat	43	5%
Educació secundària en centre privat-concertat	85	11%
Educació universitària	81	10%
Altres àmbits docents	55	7%
	797	68%

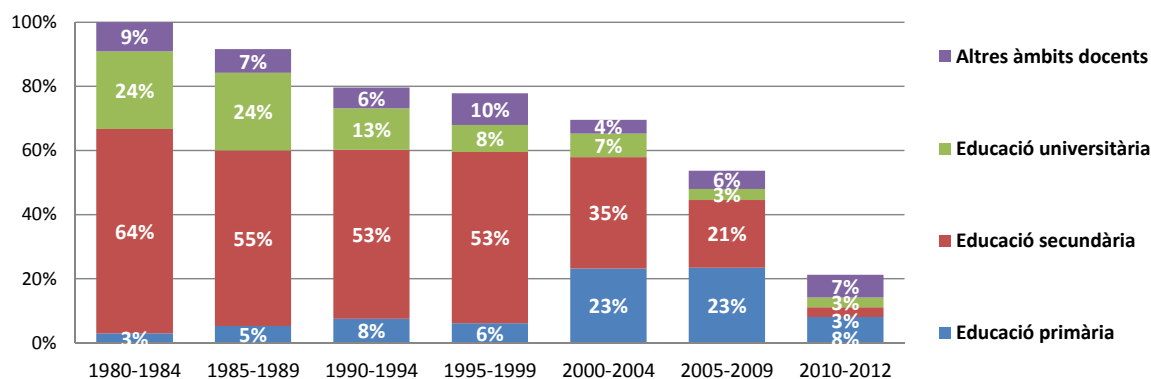
Figura 42. Sectors docència



No obstant això, tot i que predomina a nivell general, a les darreres promocions la docència no és el principal àmbit d'inserció. Els resultats de la figura 43, que il·lustren el percentatge de persones llicenciades que treballen als diferents àmbits de la docència segons el grup de promoció, mostren la davallada progressiva que pateix aquest jaciment, sobretot en el cas de l'educació secundària. Cal destacar que la docència a l'educació primària és un jaciment que cobra importància a partir de la promoció 2000, ja que es passa del 6 % del grup anterior al 23 %. Les darreres promocions són les que presenten uns percentatges més baixos d'inserció professional en aquest àmbit. La docència universitària també pateix una davallada gradual

d'una promoció a l'altra, mentre que els denominats altres àmbits docents es mantenen estables en el temps (entre el 9 % i el 5 %).

Figura 43. Sectors docència sobre el total d'àmbits d'inserció segons promoció

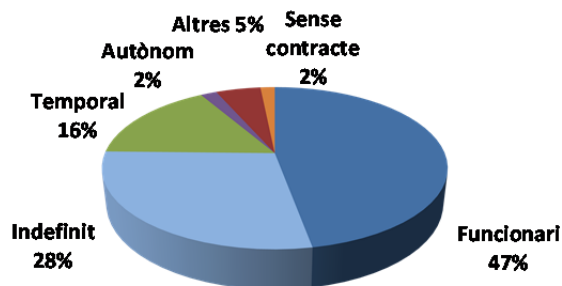


Des de la perspectiva del sexe, no es donen diferències significatives pel que fa als sectors de la docència (annex: figura 83). On sí s'aprecien diferències és en la titularitat del centre; de les dones que treballen en l'àmbit de la docència escolar (primària i secundària), el 81 % ho fan en escoles públiques, i els homes presenten un percentatge més elevat que elles a l'escola concertada o privada (62 %) (annex: figura 84).

Tipus de contractació

En relació amb les condicions laborals en aquest àmbit, i vinculant el tipus de contractació amb l'estabilitat laboral, la docència es pot considerar com un dels jaciments més estables. En aquest sentit, el 75 % dels contractes són indefinits, i d'aquests un 47 % són de funcionariat. Únicament un 2 % de les persones que treballen en aquest àmbit no tenen contracte; aquest tipus de situació irregular està vinculada a feines de menys de 10 hores setmanals (figura 44).

Figura 44. Àmbit docència. Tipus de contractació



Aprofundint en aquests percentatges per grup de promoció (annex: taula 90), s'observa que a les primeres promocions gairebé totes les persones gaudeixen d'un contracte indefinit, ja sigui a l'àmbit públic o al privat. No obstant això, destaca una major presència dels contractes de funcionariat, que arriben a tenir percentatges molt similars entre les promocions de 1990 i 2004 i que representen el 80 % entre les promocions 1980-84. És a partir de la promoció 2005

quan la inestabilitat comença a fer-se més patent i els contractes temporals superen els indefinits. A les tres darreres promocions, els contractes temporals representen el 69 %.

Tot i que en valors absoluts hi ha una major presència d'homes que de dones amb contracte de funcionariat en l'àmbit de la docència, atès que hi ha un major nombre de llicenciats que de llicenciades, en valors relatius es dona la situació inversa; un 64 % de les dones que treballen en l'àmbit docent tenen un contracte de funcionariat, enfront del 39 % dels homes. En canvi, el 34 % dels llicenciats tenen un contracte indefinit en el sector privat enfront del 16 % de les dones (annex: figura 85).

Dedicació

Un altre indicador de l'estabilitat laboral és el nombre d'hores setmanals dedicades a una única ocupació (taula 32). En l'àmbit de la docència, un 80 % de les persones treballen més de 17 hores a la setmana, i d'aquestes un 48 % treballen entre 18 i 35 hores i un 31 %, més de 35 hores.

Taula 32. Àmbit docència. Dedicació setmanal

	%
Menys de 6 hores	6%
6-10 hores	7%
11-17 hores	7%
18-35 hores	48%
Més de 35 hores	31%
(n)	499

Analitzant la dedicació per grups de promoció (annex: taula 91), s'observa com les promocions més veteranes també gaudeixen d'una major estabilitat, ja que entre elles predominen les contractacions de més de 17 hores setmanals (93 %). A les darreres promocions és on es dona una major disparitat; per un costat, un 43 % d'aquestes persones treballen menys de 10 hores setmanals, i per l'altre un 50 % superen les 17 hores.

Pel que fa a l'anàlisi per sexes (annex: figura 86), no revela diferències significatives: un 87 % de les dones i un 76 % dels homes treballen més de 35 hores per setmana en una ocupació.

Des de la perspectiva dels àmbits (taula 33), no apareixen divergències significatives respecte a la mitjana general d'hores de dedicació, que és de 27,5 hores setmanals. La dada més destacable és la menor dedicació en l'educació universitària, que és de 25,4 hores setmanals, enfront de les 29 hores en l'educació escolar. Sembla ser que les persones llicenciades també dediquen més hores a l'educació escolar pública que a la privada-concertada, amb 30,2 i 24,8 hores, respectivament.

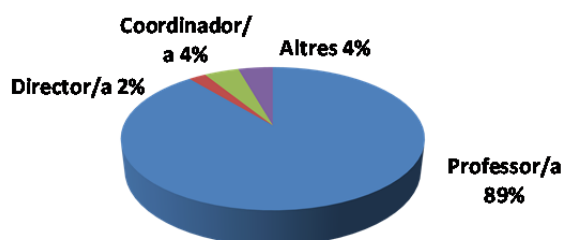
Taula 33. Àmbit docència. Mitjana dedicació setmanal segons sector docència

General	27,5
Educació pública (primària-secundària)	30,2
Educació privada-concertada (primària-secundària)	24,8
Educació primària	28,7
Educació secundària	28,8
Educació universitària	25,4

Càrrec

El principal càrrec desenvolupat a l'àmbit de la docència (figura 45) és el de professor, que correspon a un 89 %. El percentatge de persones llicenciades que tenen un càrrec de coordinació (4 %) o de direcció (2 %) és baix.

Figura 45. Àmbit docència. Tipus de càrrec



En relació amb l'anàlisi del tipus de càrrec d'acord amb les variables promoció (annex: taula 92) i sexe (annex: taula 93), no s'aprecien grans diferències i predomina, en tots els casos, el càrrec de professor.

Retribució

L'últim indicador de les condicions de l'àmbit de la docència que falta per analitzar és la retribució econòmica. Aquesta anàlisi s'ha realitzat diferenciant la retribució a l'educació escolar i a la universitària. En relació amb l'educació escolar, de les persones que treballen a jornada completa⁶⁰, un 66 % són més de dosmilleuristes i un 34 %, dosmilleuristes (taula 34).

⁶⁰ S'ha considerat jornada completa la de les persones que treballen més de 34 hores setmanals en una ocupació.

Taula 34. Àmbit docència: escolar. Retribució neta anual de les persones ocupades en una feina a temps complet

		n	%	
Mileuristes	Menys de 9.000€	0	0%	0%
	Entre 9.000€ i 12.000€	0	0%	
Dosmieuristes	Entre 12.001€ i 16.000€	1	1%	34%
	Entre 16.001€ i 20.000€	5	3%	
	Entre 20.001€ i 24.000€	43	30%	
Més de dosmieuristes	Entre 24.001€ i 30.000€	77	54%	66%
	Entre 30.001€ i 40.000€	17	12%	
	Més de 40.000€	0	0%	
		143	100%	100%

El sou mensual mitjà en una ocupació a jornada completa en l'àmbit de la docència escolar és de 1.974 €. La major retribució econòmica es troba a les promocions més veteranes, on arriba als 2.232 € de les promocions 1985-89. Per contra, la mitjana més baixa són els 1.600 € de les promocions posteriors al 2009 (annex: taula 93). El preu per hora quan es treballa a jornada completa és de 13 € sense diferències significatives entre sexes però sí entre promocions, atès que disminueix fins a 9 € entre les més joves (annex: taula 94).

Pel que fa a l'educació universitària, en aquest jaciment es dona una major retribució econòmica. El 97 % de les persones són més de dosmieuristes (taula 35), amb una mitjana de retribució mensual de 2.618 € (annex: taula 95), que es tradueix en 17 € per hora treballada (annex: taula 96).

Taula 35. Àmbit docència: universitària. Retribució neta anual de les persones ocupades en una feina a temps complet

		n	%	
Mileuristes	Menys de 9.000€	0	0%	0%
	Entre 9.000€ i 12.000€	0	0%	
Dosmieuristes	Entre 12.001€ i 16.000€	1	3%	3%
	Entre 16.001€ i 20.000€	0	0%	
	Entre 20.001€ i 24.000€	0	0%	
Més de dosmieuristes	Entre 24.001€ i 30.000€	13	33%	97%
	Entre 30.001€ i 40.000€	20	51%	
	Més de 40.000€	5	13%	
		39	100%	100%

A continuació es descriuen els resultats més destacats de l'àmbit de la docència.

- La docència és el principal àmbit d'inserció, ja que un 68 % de les persones llicenciades treballen en aquest.
- La docència a secundària representa un 56 %; a primària, un 15 %; i a la universitat, un 10 %.
- Tot i que la docència predomina a nivell general, a les darreres promocions el percentatge de les persones que hi treballen es redueix al 21 %.
- Es pot considerar un àmbit estable, en el qual el 75 % dels contractes són indefinits; i d'aquests, un 47 % són de funcionariat.

- Un 64 % de les dones que treballen en l'àmbit docent tenen un contracte de funcionariat, enfront del 39 % dels homes.
- Les persones que treballen a secundària ho fan una mitjana setmanal de 28 hores.
- El principal càrrec desenvolupat a l'àmbit de la docència és el de professor, amb un 89 %. La direcció únicament suposa un 2 %.
- El sou mensual mitjà en una ocupació a jornada completa en l'àmbit de l'educació escolar és de 1.974 €, i de 2.618 € a l'educació universitària; els preus per hora respectius són de 13 € i 17 €.

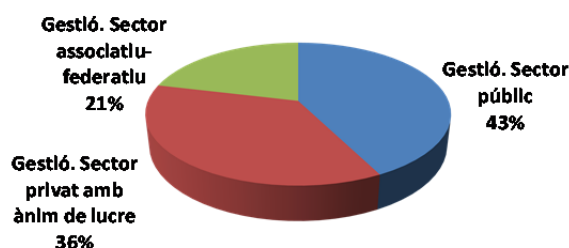
6.1.3.2. Gestió

La gestió esportiva és el segon àmbit d'inserció professional amb més pes per a les persones llicenciades en CAFE i representa el 30 % (taula 36). Dins d'aquest, es poden diferenciar tres sectors principals d'acord amb la titularitat de l'organització per a la qual es treballa: sector públic (43 %), sector comercial (36 %) i sector associatiu-federatiu (21 %) (figura 46).

Taula 36. Sectors gestió sobre el total d'àmbits d'inserció

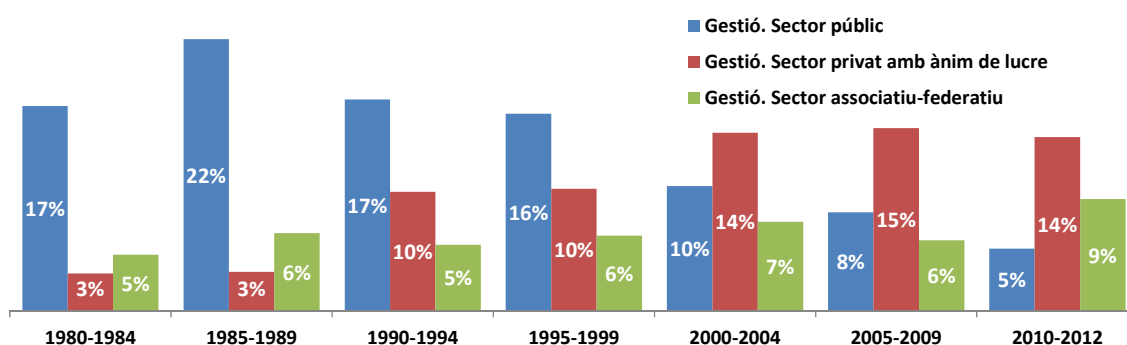
	n	%
Gestió. Sector públic	102	13%
Gestió. Sector privat amb ànim de lucre	87	11%
Gestió. Sector associatiu-federatiu	51	6%
	240	30%

Figura 46. Sectors gestió



Tal com succeeix amb l'educació, també en aquest cas les persones llicenciades que treballen al sector públic es concentren als primers grups de promoció. Per contra, les promocions més joves treballen en major mesura en l'àmbit privat amb ànim de lucre. Cal tenir en compte que la majoria dels serveis d'esports dels municipis catalans es van crear a la dècada dels 80. Per tant, va ser durant aquest període quan la demanda per cobrir els càrrecs de gestió esportiva als ens municipals va ser més elevada. En el cas del sector associatiu, les dades es presenten estables en el temps, i només s'observa un lleuger increment al darrer grup de promocions (2010-12; 9 %) (figura 47).

Figura 47. Sectors gestió sobre el total d'àmbits d'inserció segons promoció

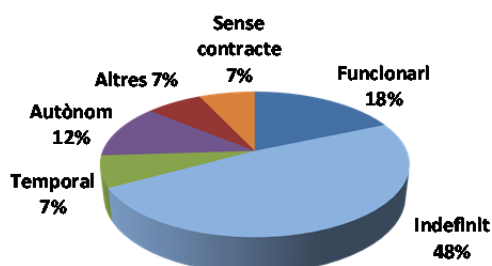


Des de la perspectiva del sexe (annex: figura 87), un 31 % de les persones llicenciades treballen en l'àmbit de la gestió, enfront del 28 %. Pel que fa als diferents sectors, la diferència més significativa entre sexes es troba al sector associatiu-federatiu, on ells treballen en el 8 % dels casos i elles, en el 4 %.

Tipus de contractació

El predomini dels contractes indefinits o de funcionariat (67 %) deixa entreveure que la gestió, a l'igual que la docència, és un jaciment de treball estable. Entre els diferents tipus de contractació, cal destacar el 12 % de les persones autònomes. S'intueix que aquests contractes estan vinculats a treballadors que exerceixen com a consultors o "freelances" (figura 48).

Figura 48. Àmbit gestió. Tipus de contractació



Els resultats de la taula 37, on es mostren els tipus de contractes que es troben segons el grup de promoció, corroboren la ja comentada davallada progressiva experimentada per la contractació de les persones llicenciades al sector públic. Per contra, els contractes de tipus temporal s'incrementen entre les darreres promocions. Cal puntualitzar que gairebé la meitat de les persones llicenciades entre 2010 i 2012 gaudeixen d'un contracte indefinit.

Taula 37. Àmbit gestió. Tipus de contractació segons promoció

	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
Funcionari	56%	30%	31%	21%	14%	7%	8%
Indefinit	33%	44%	31%	61%	49%	55%	42%
Temporal	0%	4%	4%	3%	6%	9%	21%
Autònom	0%	4%	27%	3%	11%	16%	17%
Altres	0%	15%	8%	8%	9%	5%	0%
Sense contracte	11%	4%	0%	5%	11%	7%	13%
(n)	9	27	26	38	35	44	24

Dins dels diferents tipus de contractació, les dones gaudeixen en major mesura que els homes de contractes indefinits, de forma que arriben al 60 %. Per un altre costat, hi ha una major proporció d'homes que de dones treballant com a autònoms (14 % homes; 8 % dones) i també amb altres tipus de contracte (9 % homes; 3 % dones) (annex: figura 88).

Per acabar d'analitzar els tipus de contractació, la taula 38 mostra com es distribueixen a cada sector d'activitat dins la gestió. Mentre que al sector públic destaquen els contractes de funcionari i indefinit, que sumen un 79 %, al sector comercial ressalten els indefinits, amb un 56 %, i els de tipus autònom, amb un 31 %. En relació amb el sector associatiu-federatiu, es donen dos extrems; per un costat, un 54 % de les persones que hi treballen tenen un contracte indefinit; per l'altre, un 28 % treballen sense contracte.

Taula 38. Àmbit gestió. Tipus de contractació segons sector

	Sector públic	Sector privat amb ànim de lucre	Sector associatiu-federatiu
Funcionari	39%	0%	0%
Indefinit	40%	56%	54%
Temporal	9%	6%	5%
Autònom	1%	31%	5%
Altres	9%	4%	8%
Sense contracte	1%	3%	28%
(n)	94	68	39

Dedicació

Els resultats de la taula 39 mostren com més de la meitat (62 %) dels llocs de treball de l'àmbit de la gestió suposen una dedicació a jornada completa. El percentatge de feines de menys de 18 hores setmanals no arriba al 20 %.

Taula 39. Àmbit gestió. Dedicació setmanal

	%
Menys de 6 hores	4%
6-10 hores	7%
11-17 hores	8%
18-35 hores	19%
Més de 35 hores	62%
(n)	203

En general, a totes les promocions predominen les contractacions de més de 35 hores setmanals, amb un 50 % en el cas del grup de promoció 2010-12 i un 77 % en el cas del grup 1990-94 (annex: taula 98). Els contractes amb una menor dedicació setmanal es concentren a les promocions més joves. La proporció de persones amb una feina de més de 35 hores setmanals és pràcticament igual entre els homes que entre les dones (61 % i 62 %, respectivament). La diferència radica en les ocupacions amb una dedicació inferior a les 11 hores, on elles tenen una presència de l'11 % i ells, del 23 % (annex: figura 89).

Aprofundint en aquesta anàlisi per sectors (taula 40), s'observa com la mitjana d'hores setmanals de dedicació al sector associatiu-federatiu és 7 hores inferior a la mitjana general, que se situa en 32 hores.

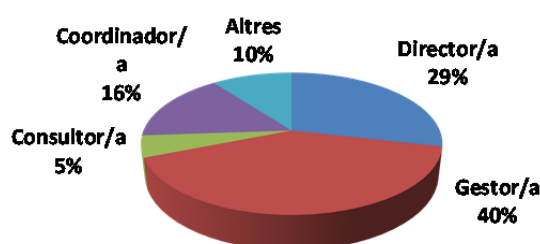
Taula 40. Àmbit gestió. Mitjana dedicació setmanal segons sector

General	32,1
Sector públic	35,1
Sector privat amb ànim de lucre	32,0
Sector associatiu-federatiu	25,0

Càrrec

El principal càrrec desenvolupat a l'àmbit de la gestió és el de gestor, amb un 40 %, seguit del de direcció amb un 29 %. Les persones que treballen com a consultores en gestió esportiva no superen el 5 %.

Figura 49. Àmbit gestió. Tipus de càrrec



En realitzar l'anàlisi dels tipus de càrrec d'acord amb la variable promoció, no es troben diferències significatives entre promocions, sinó que es dona una tendència similar en totes elles (annex: taula 99). El mateix succeeix en realitzar el creuament amb la variable sexe (annex: taula 100).

Retribució

Entre les persones que treballen a jornada completa, més de la meitat (53 %) tenen uns ingressos nets anuals d'entre 20.001 € i 30.000 €. Gairebé totes les persones tenen uns ingressos superiors als 12.000 € anuals (taula 41).

Taula 41. Àmbit gestió. Retribució neta anual de les persones ocupades en una feina a temps complet

		n	%	
Mileuristes	Menys de 9.000€	1	1%	1%
	Entre 9.000€ i 12.000€	1	1%	
Dosmieuristes	Entre 12.001€ i 16.000€	8	6%	47%
	Entre 16.001€ i 20.000€	19	14%	
	Entre 20.001€ i 24.000€	36	27%	
Més de dosmieuristes	Entre 24.001€ i 30.000€	35	26%	52%
	Entre 30.001€ i 40.000€	22	16%	
	Més de 40.000€	13	10%	
		135	100%	100%

La mitjana del salari mensual que percep una persona contractada a jornada completa ascendeix als 2.092 € (annex: taula 101), que es tradueix en 13 € l'hora (annex: taula 102). Si bé no es donen diferències significatives entre sexes, sí que la retribució varia significativament entre promocions; les més veteranes tenen un salari mensual mitjà de 2.775 € i les més joves, de 1.475 €.

A continuació es descriuen els resultats més destacats de l'àmbit de la gestió.

- La gestió és el segon àmbit d'inserció: un 30 % de les persones llicenciades hi treballen, i d'aquestes un 13 % ho fan al sector públic; un 11 %, al sector privat amb ànim de lucre; i un 6 %, al sector associatiu-federatiu.
- Les persones llicenciades que treballen al sector públic es concentren als primers grups de promocions.
- Tot i que l'àmbit predomina a nivell general, a les darreres promocions el percentatge de les persones que hi treballen es redueix al 21 %.
- Es pot considerar un àmbit estable, en el qual el 67 % dels contractes són indefinits; d'aquests, un 18 % són de funcionariat.
- Les dones tenen contractes indefinits en major mesura (77 %) que els homes (62 %). Per contra, hi ha més homes que treballen com a autònoms (14 % homes; 8 % dones).
- La contractació en qualitat d'autònom es dona majoritàriament a l'àmbit privat amb ànim de lucre, on arriba al 31 %.
- Les persones que tenen una ocupació en l'àmbit de la gestió hi dediquen una mitjana de 32 hores setmanals.
- Els principals càrrecs desenvolupats són els de gestor (40 %), director (29 %) i coordinador (16 %).
- El sou mensual mitjà en una ocupació a jornada completa en l'àmbit de la gestió és de 2.092 €, que es tradueixen en 13 € per hora.

6.1.3.3. Entrenament

L'entrenament esportiu és el tercer àmbit d'inserció per a les persones llicenciades en CAFE, amb un 29 % (figura 50). De les persones que treballen en aquest àmbit, un 61 % ho fan a un nivell inferior al nacional, mentre que un 39 % ho fan a nivell nacional o internacional (figura 51). A diferència dels àmbits de la docència i de la gestió, que pel tipus de contracte i de dedicació es consideren estables, l'entrenament en la majoria de casos es presenta com una feina complementària o transitòria, ateses les condicions laborals que ofereix en la majoria de casos.

Figura 50. Sectors entrenament sobre el total d'àmbits d'inserció

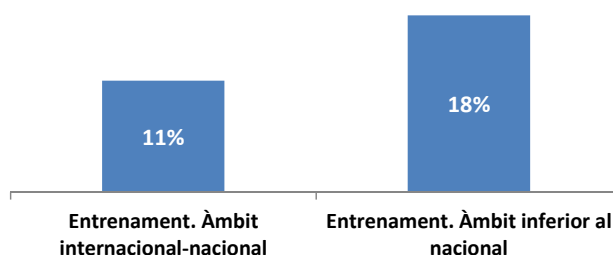
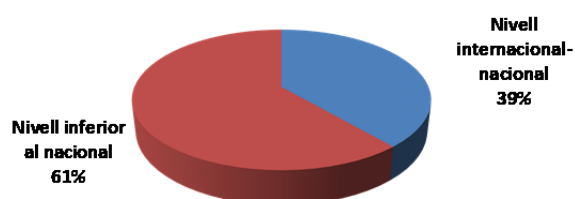
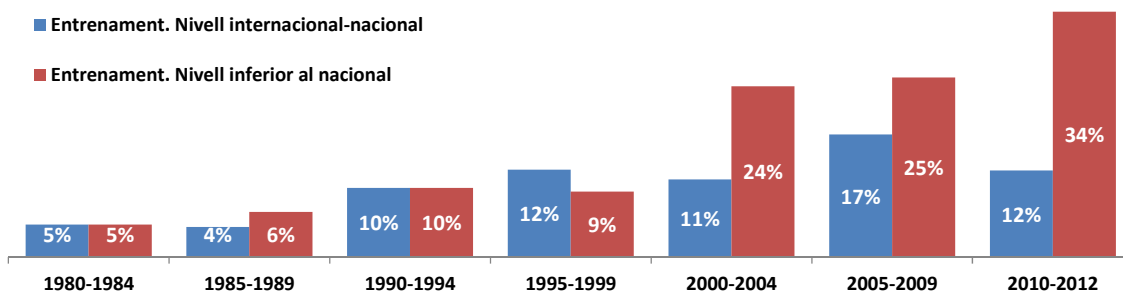


Figura 51. Sectors entrenament



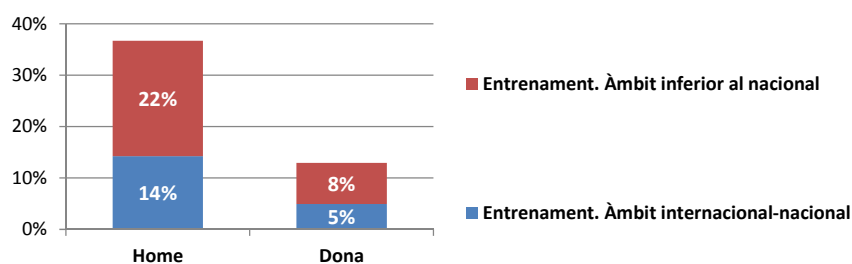
Al contrari del que succeeix amb l'àmbit de la docència i de la gestió, la proporció de persones amb una ocupació en l'àmbit de l'entrenament disminueix a mesura que les promocions són més veteranes (figura 52), és a dir, augmenta a mesura que ens apropem a les promocions més recents. És a partir de la promoció 1999 quan s'inicia l'ascens, ja que es passa del 9 % del grup 1995-99 al 24 % del grup de promocions 2000-04 en el cas de l'entrenament a un nivell inferior al nacional. Pel que fa al nivell nacional-internacional, tot i que també es dona un increment, sembla que la proporció es manté més estable, ja que la màxima se situa en el 17 % del grup 2005-09 i la mínima, en el 4 % del grup 1985-89.

Figura 52. Sectors entrenament sobre el total d'àmbits d'inserció segons promoció



És a l'àmbit de l'entrenament on s'aprecia una major diferència en la proporció d'homes i de dones: els homes representen un 37 % i les dones, un 13 %. Únicament un 5 % de les dones treballen en l'entrenament a nivell nacional-internacional, enfront del 14 % dels homes, i la situació és similar en el cas del nivell nacional, on la presència dels homes és del 22 % enfront del 8 % de les dones (figura 53).

Figura 53. Sectors entrenament sobre el total d'àmbits d'inserció segons sexe



Tipus de contractació

Les condicions laborals de l'àmbit de l'entrenament denoten la precarietat d'aquest jaciment, on un 57 % de les persones llicenciades treballen sense contracte, percentatge que arriba al 69 % en l'àmbit inferior al nacional (taula 40).

Taula 42. Àmbit entrenament. Tipus de contractació

	Àmbit internacional-nacional	Àmbit inferior al nacional	General
Indefinit	22%	9%	14%
Temporal	26%	14%	19%
Autònom	8%	5%	6%
Altres	10%	2%	5%
Sense contracte	34%	69%	57%
(n)	73	127	200

El major volum de persones que treballen en situació irregular es concentra als primers grups de promocions (1985-1999) (taula 43), amb uns percentatges compresos entre el 83 % i el 78 %. Tenint en compte que aquests grups són els que tenen una major presència als jaciments que es consideren estables, es pot deduir que, per a aquests llicenciats, la feina en l'àmbit de l'entrenament deu estar més lligada a un propòsit d'autorealització que no pas a la necessitat de guanyar uns diners que ja tenen garantits amb la seva feina principal.

Taula 43. Àmbit entrenament. Tipus de contractació segons promoció

	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
Indefinit	50%	0%	22%	0%	16%	21%	8%
Temporal	0%	0%	0%	17%	21%	16%	27%
Autònom	0%	17%	0%	0%	8%	9%	4%
Altres	50%	0%	0%	4%	11%	4%	2%
Sense contracte	0%	83%	78%	79%	45%	50%	59%
(n)	2	6	9	24	38	70	51

Des de la perspectiva de sexe (annex: figura 90), cal destacar la major proporció de dones amb contractes indefinits (31 %) que d'homes (11 %), i l'elevat nombre de persones que desenvolupen feines en aquest àmbit sense contractació en ambdós casos (58 % homes; 46 % dones).

Dedicació

L'argument sobre la inestabilitat laboral en l'àmbit de l'entrenament es veu reforçat per les dades que es presenten a continuació en relació amb les hores setmanals de dedicació. Més de la meitat de les persones llicenciades dediquen un nombre d'hores setmanals a l'entrenament inferior a 11. Únicament un 12 % treballen en aquest àmbit a jornada completa (taula 44).

Taula 44. Àmbit entrenament. Dedicació setmanal

	%
Menys de 6 hores	18%
6-10 hores	35%
11-17 hores	18%
18-35 hores	18%
Més de 35 hores	12%
(n)	200

No s'aprecia una tendència creixent ni decreixent de la dedicació a través de les diferents promocions (annex: taula 103). En general, més de tres quartes parts dels contractes són inferiors a les 36 hores setmanals.

Una major proporció de dones (23 %) que d'homes (10 %) treballa a jornada completa al sector de l'entrenament (annex: figura 91).

Aprofundint en les hores de dedicació segons el nivell de l'entrenament (taula 45), s'observa una gran diferència. Mentre que al nivell internacional-nacional s'hi dediquen 21,9 hores setmanals, al nivell inferior al nacional únicament 11,7 hores.

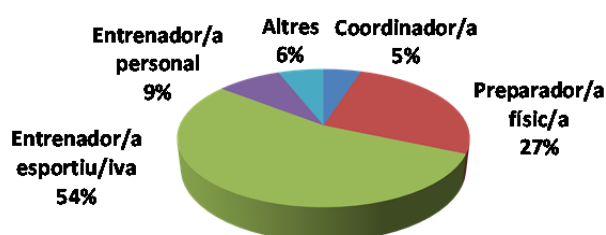
Taula 45. Àmbit entrenament. Mitjana dedicació setmanal

General	15,5
Nivell internacional-nacional	21,9
Nivell inferior al nacional	11,7

Càrrec

El principal càrrec desenvolupat en l'àmbit de l'entrenament (figura 54) és el d'entrenador esportiu, amb un 54 %, seguit del de preparador físic, amb un 27 %.

Figura 54. Àmbit entrenament. Tipus de càrrec



En la majoria de promocions predomina el càrrec d'entrenador esportiu, seguit del de preparador físic (annex: taula 104). A partir de la promoció de 1995, sorgeix el càrrec d'entrenador personal vinculat a l'entrenament esportiu i es manté entre el 8 % i el 11 %.

Analitzant el tipus de càrrec a partir de la variable sexe, no s'aprecien diferències significatives (annex: taula 105).

Retribució

La retribució mensual d'una persona que treballa a jornada completa en l'àmbit de l'entrenament és de 1.657 €. Pel que fa a l'anàlisi del preu per hora, s'ha realitzat diferenciant entre la jornada completa (9 €) i la jornada parcial (11 €). Tal com es pot observar a la taula 46, la diferència entre treballar a jornada completa i fer-ho a temps parcial és significativa, ja que arriba al 22 %.

Taula 46. Àmbit entrenament. Comparativa mitjana preu/hora persones ocupades a temps complet i a temps parcial

	General
Jornada completa (>34 hores)	9.72
Jornada parcial (<20 hores)	11.86
Diferència retribució	2.14
	22%

A continuació es descriuen els resultats més destacats de l'àmbit de l'entrenament.

- L'entrenament és el tercer àmbit d'inserció: hi treballen un 29 % de les persones llicenciades i, d'aquestes, un 18 % ho fan en un àmbit inferior al nacional i un 11 % a nivell nacional o internacional.
- L'àmbit de l'entrenament és on s'aprecia una major diferència en la proporció d'homes i de

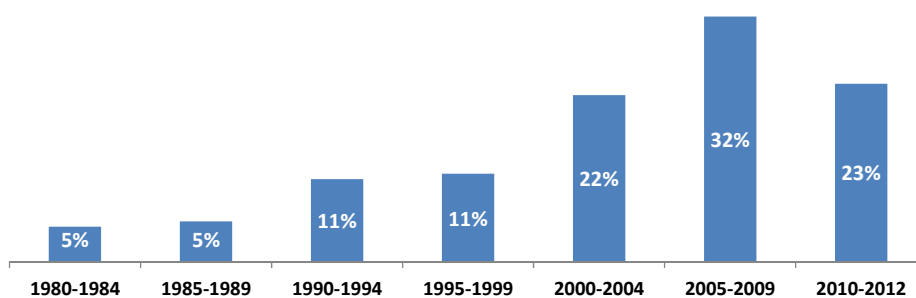
dones: un 37 % d'homes enfront d'un 13 % de dones.

- Les persones llicenciades que treballen a l'àmbit de l'entrenament es concentren a les darreres promocions.
- Un 57 % dels llicenciats treballen sense contracte i un 19 %, de manera temporal. La contractació indefinida únicament es dona en el 14 % dels casos i majoritàriament a l'àmbit nacional o internacional (22 %).
- El major nombre de persones que treballen en situació irregular es concentra als tres primers grups de promocions.
- Únicament un 12 % de les persones llicenciades que treballen en l'àmbit de l'entrenament ho fan a jornada completa. La mitjana de dedicació setmanal són 15 hores.
- Els principals càrrecs desenvolupats són els d'entrenador (54 %) i els vinculats a la preparació física (27 %).
- El sou mensual mitjà en una ocupació a jornada parcial en l'àmbit de l'entrenament és de 1.657 €; la mitjana del preu per hora és de 9 € quan es treballa a jornada completa i de 11 € quan es fa a jornada parcial.

6.1.3.4. Manteniment i salut

En l'àmbit del manteniment i la salut treballen el 18 % de les persones llicenciades. Un dels trets característics d'aquest àmbit és la major presència de persones de les darreres promocions, de manera que el percentatge se situa entre el 22 % i el 32 % entre les promocions 2000 i 2012, mentre que, pel que fa a les dues primeres promocions, el percentatge no supera el 5 % (figura 55).

Figura 55. Àmbit salut sobre el total d'àmbits d'inserció segons promoció

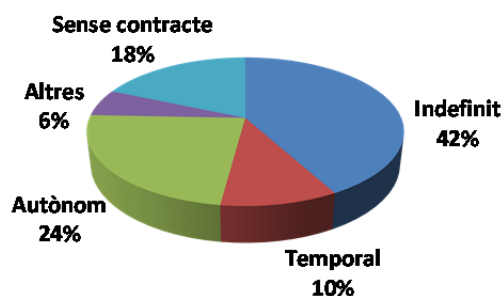


Similars són els percentatges d'homes (18 %) i de dones (17 %) que desenvolupen una ocupació relacionada amb el manteniment i la salut (annex: figura 92).

Tipus de contractació

Els contractes que predominen en aquest jaciment són de tipus indefinit (42 %) i autònom (24 %). Tot i així, es considera elevat el 18 % corresponent a les persones que treballen sense contracte, tal com mostra la figura 56.

Figura 56. Àmbit manteniment i salut. Tipus de contractació



El tipus de contractació predominant a partir de la promoció 1990 és l'indefinit, amb uns percentatges situats entre el 46 % i el 50 % (annex: taula 106), a excepció del grup de promocions 1995-1999, on hi ha un major percentatge de contractació del tipus autònom (38 %). Cal destacar l'elevat percentatge de persones sense contractació a les promocions més joves, on arriba al 27 %.

En termes relatius, ambdós sexes tenen proporcions similars pel que fa a la contractació indefinida (44 % homes; 40 % dones). En canvi, les dones treballen en l'àmbit del manteniment i la salut com a autònomes (30 %) en major mesura que els homes (21 %); d'altra banda, els homes es troben en situació irregular en aquest àmbit en el 21 % dels casos, enfront del 15 % de les dones (annex: figura 93).

Dedicació

Si s'analitza la dedicació setmanal dins de l'àmbit del manteniment i la salut, s'observa com gairebé la meitat de les persones treballen menys de 10 hores setmanals, mentre que un 38 % treballen més de 17 hores (taula 47). La mitjana d'hores setmanals treballades se situa en 17.

Taula 47. Àmbit manteniment i salut. Dedicació setmanal

	%
Menys de 6 hores	30%
6-10 hores	18%
11-17 hores	13%
18-35 hores	22%
Més de 35 hores	16%
(n)	119

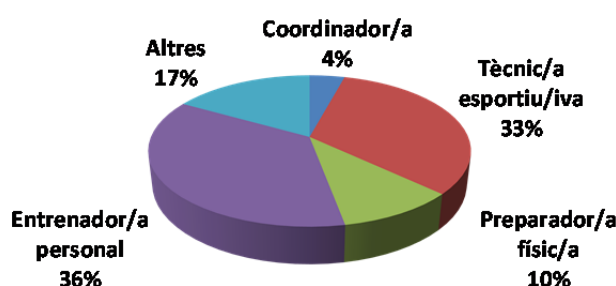
Les promocions amb una major proporció de contractacions a jornada completa se situen entre els grups 1990-1994 (33 %) i 1995-99 (23 %). D'altra banda, les ocupacions amb una dedicació inferior a 6 hores setmanals es troben entre les promocions 1995 i 2004, on arriben al 38 % (annex: taula 107).

Des de la perspectiva del sexe, un 45 % de les dones tenen ocupacions amb una dedicació setmanal inferior a 6 hores enfront del 23 % dels homes. A més a més, el 19 % dels homes treballen a jornada completa enfront del 10 % de les dones (annex: figura 94).

Càrrec

Els principals càrrecs dins de l'àmbit del manteniment i la salut són el de tècnic esportiu (33 %) i el d'entrenador personal (36 %) (figura 57).

Figura 57. Àmbit manteniment i salut. Tipus de càrrec



La tendència general pel que fa al predomini dels càrrecs es manté en l'anàlisi per promocions (annex: taula 108).

Les diferències entre sexes en relació amb els càrrecs ocupats no arriben a ser significatives (annex: taula 109).

Retribució

Les persones que treballen a jornada completa en l'àmbit de manteniment i salut reben una mitjana de 9 € l'hora, mentre que les que treballen a jornada parcial perceben 16 € (taula 48).

Taula 48. Àmbit manteniment i salut. Comparativa mitjana preu/hora persones ocupades a temps complet i parcial

	General
Jornada completa (>34 hores)	8.98
Jornada parcial (<20 hores)	16.60
Diferència retribució	7.62
	85%

A continuació es descriuen els resultats més destacats de l'àmbit del manteniment i la salut.

- El manteniment i la salut és el quart àmbit d'inserció: un 18 % de les persones llicenciades hi treballen.
- Les persones llicenciades que treballen en l'àmbit del manteniment i la salut es concentren a les darreres promocions.
- Els contractes que predominen en aquest jaciment són de tipus indefinit (42 %) i autònom (24 %). Un 18 % de les persones treballen sense contracte.
- Les persones que treballen en l'àmbit del manteniment i la salut ho fan una mitjana setmanal de 17 hores. Per tant, la majoria dels contractes són a jornada parcial. Únicament un 16 % hi dedica més de 35 hores setmanals.
- Els principals càrrecs desenvolupats són el d'entrenador personal (36 %) i el de tècnic esportiu (33 %).
- Es dona una diferència significativa en la retribució percebuda per hora entre les persones que treballen a jornada completa (9 €) i les que ho fan a jornada parcial (16 €).

6.1.3.5. Esport extraescolar

Del total de persones llicenciades, un 17 % treballen en l'àmbit de l'esport extraescolar, amb un percentatge 6 punts superior en el cas dels homes (19 %) que de les dones (13 %) (figura 58). La proporció de persones que hi treballen s'incrementa entre les promocions més joves fins a arribar al 41 % entre els llicenciats l'any 2010-12 (figura 59). Fins a la promoció 2000, el percentatge es mou entre el 5 % i el 10 %.

Figura 58. Àmbit esport extraescolar sobre el total d'àmbits d'inserció segons sexe

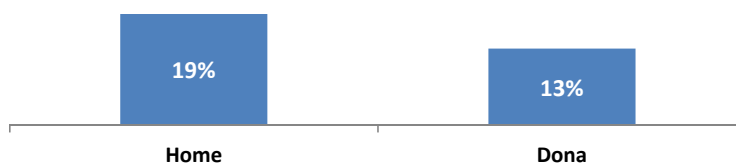
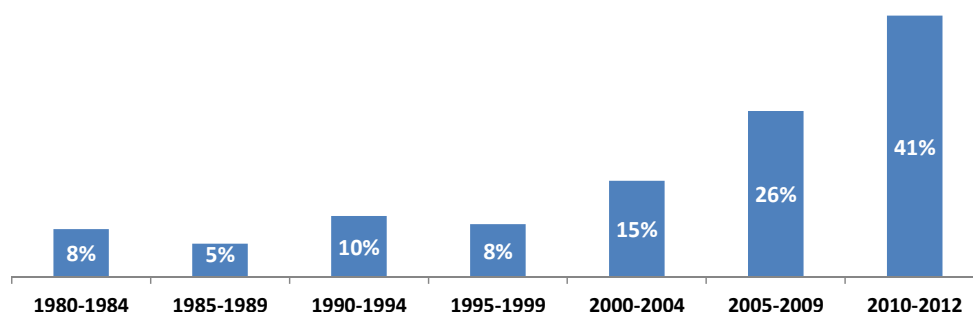


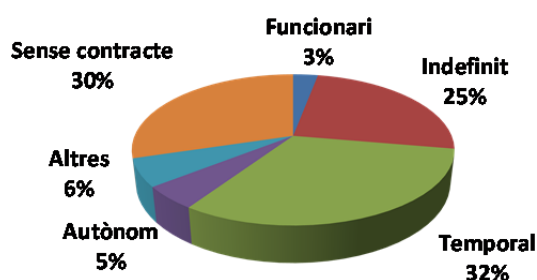
Figura 59. Àmbit esport extraescolar sobre el total d'àmbits d'inserció segons promoció



Tipus de contractació

El tipus de contractació deixa entreveure el nivell d'inestabilitat d'aquest àmbit d'inserció, on un 30 % de les persones hi treballen sense contracte (figura 60). De les persones que sí tenen contracte, en el 30 % dels casos aquest és de tipus temporal i en el 25 %, indefinit.

Figura 60. Àmbit esport extraescolar. Tipus de contractació



Les dones treballen sense contracte en l'àmbit de l'esport extraescolar en major mesura que els homes (28 % homes; 36 % dones), i també com a autònomes (3 % homes; 12 % dones). Per contra, els homes tenen un contracte de tipus indefinit i temporal en major proporció (62 %) que les dones (40 %) (annex: figura 95).

Dedicació

Les 10,5 hores setmanals de mitjana de dedicació ratifiquen la inestabilitat comentada al paràgraf anterior. Si s'analitza la dedicació a partir dels percentatges, cal subratllar que un 69 % de les persones llicenciades treballen menys de 10 hores setmanals (taula 49).

Taula 49. Àmbit esport extraescolar. Dedicació setmanal

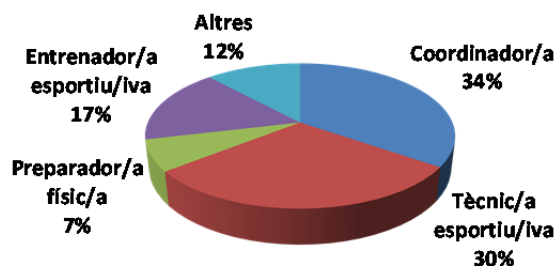
	%
Menys de 6 hores	44%
6-10 hores	26%
11-17 hores	10%
18-35 hores	17%
Més de 35 hores	4%
(n)	101

En aprofundir en l'anàlisi de la dedicació per sexes, no s'aprecien diferències significatives (annex: figura 96).

Càrrec

Entre els càrrecs desenvolupats en aquest àmbit per les persones llicenciades (figura 61), cal assenyalar la coordinació com el principal, amb un 34 %, seguida del càrrec de tècnic esportiu, amb un 30 %.

Figura 61. Àmbit esport extraescolar. Tipus de càrrec



Des de la perspectiva del sexe, tot i que les diferències no són significatives, els homes ocupen càrrecs de coordinació en major mesura (37 %) que les dones (28 %); per contra, les dones ocupen més càrrecs de tècnica esportiva (36 %) que els homes (28 %) (annex: taula 110).

Retribució

La retribució percebuda per cada hora treballada, en el cas de les persones que treballen a jornada parcial, és de 11 €, i és superior en el cas de les dones (13 €) (taula 50).

Taula 50. Àmbit esport extraescolar. Comparativa mitjana preu/hora persones ocupades a temps parcial

General	
11.85	
Home	Dona
11.10	13.92

A continuació es descriuen els resultats més destacats de l'àmbit de l'esport extraescolar.

- L'esport extraescolar és el cinquè àmbit d'inserció: un 17 % de les persones llicenciades hi treballen. Els homes (19 %) hi treballen en major mesura que les dones (13 %).
- Les persones llicenciades que treballen en l'àmbit de l'esport extraescolar es concentren a les darreres promocions.
- Les contractacions que predominen són les temporals (32 %) i les indefinides (25 %). Un 30 % de les persones treballen sense contracte.

- El 70 % de les persones dediquen menys d'11 hores setmanals, i la mitjana de dedicació és de 10 hores.
- Els principals càrrecs desenvolupats són el de tècnic esportiu (30 %) i el de coordinador (34 %).
- La retribució percebuda per cada hora treballada per les persones que treballen a jornada parcial en l'àmbit de l'esport extraescolar és d'11 €.

6.1.3.6. Recapitulació

L'anàlisi de les condicions de treball realitzada per a cadascun dels jaciments (taula 51) permet agrupar-los en tres clústers d'acord amb les seves similituds, tal com s'exposa seguidament.

Taula 51. Característiques dels principals àmbits d'inserció professional

	Docència	Gestió	Entrenament	Manteniment i salut	Esport extraescolar
Presència llicenciats/des	68%	30%	29%	18%	17%
Principals tipus de contracte	47% funcionari 28% indefinit 16% temporal	48% indefinit 18% funcionari 12% autònom	57% sense contracte 19% temporal 14% indefinit	42% indefinit 24% autònom 18% sense contracte	32% temporal 30% sense contracte 25% indefinit
Mitjana hores dedicació setmanal	29h prim./sec. 25h universitària	35h públic 32h ànim lucre 25h associatiu	22h nacional- int. 11h inferior nacional	17h	10h
Principals càrrecs	89% professor	40% gestor 29% director	54% entrenador 27% preparador físic	36% entrenador personal 33% tècnic esportiu	34% coordinador 30% tècnic esportiu
Preu net hora jornada completa	12€/h prim./sec. 17€/h uni.	13€/h	10€/h	9€/h	12€/h (temps parcial)
Factors contractació	Títol CAFE	Títol CAFE	Coneixements pràctics	Títol CAFE / experiència	Coneixements pràctics / experiència
Mitjana satisfacció	8	7,9	7,9	7,5	7,5

Clúster 1. Jaciments estables i consolidats: docència i gestió

Aquest clúster es caracteritza per un predomini dels contractes de tipus indefinit, ja sigui al sector públic o al privat, i per una suficient dedicació horària com per considerar la feina en qüestió com a principal. Es dona un elevat nivell d'adequació entre el càrrec ocupat i la titulació de la persona, sobretot en el cas de la docència a secundària, en la qual aquesta és condició *sine qua non*. Tot i que en el cas de la gestió l'exigència d'aquesta titulació no sempre

es dona, sí que el càrrec és propi d'una titulació universitària. Es considera un àmbit consolidat, ja que la presència que hi tenen les primeres promocions és més gran que la de les darreres, especialment al sector públic.

Clúster 2. Jaciments inestables i consolidats: entrenament i esport extraescolar

L'elevada precarietat laboral associada a la situació d'irregularitat contractual o al predomini dels contractes temporals és el tret característic d'aquest clúster. El baix nombre d'hores setmanals de dedicació denota que es tracta d'una feina complementària o de transició cap a un altre àmbit d'inserció. El nivell d'adequació entre el càrrec de la persona i la titulació en CAFE és baix, atès que no es requereix una titulació universitària per desenvolupar-lo, sobretot en el cas de l'esport extraescolar. Es tracta d'àmbits vinculats directament a la pràctica esportiva, principalment a l'esport escolar i de competició, que tenen una llarga trajectòria al mercat laboral de l'esport. Tot i ser jaciments consolidats, no han avançat cap a una professionalització generalitzada perquè l'oferta de llocs de treball amb unes condicions bones i estables és reduïda.

Clúster 3. Jaciments en vies de consolidació: manteniment i salut

El darrer i últim clúster presenta una dualitat en les seves característiques pròpia dels jaciments en vies de professionalització. Per un costat, es troben persones que gaudeixen d'unes bones condicions laborals amb un contracte de tipus indefinit i a jornada completa. Per l'altre, hi ha persones que treballen un baix nombre d'hores i sense contracte. El mateix succeeix amb els càrrecs desenvolupats, que, en alguns casos, no s'adeqüen a la titulació en CAFE. El fet que siguin nous jaciments de treball i que, per tant, no disposin d'una cultura laboral molt arrelada els atorga flexibilitat per adaptar-se a les noves exigències del mercat de treball; això explica, per exemple, l'increment de persones amb contractes de tipus autònom.

6.2. Processos d'inserció professional

Dins d'aquesta secció dedicada als processos d'inserció professional de les persones llicenciades en CAFE, s'analitzen algunes de les característiques de la primera feina per tal de conèixer el període de transició entre la finalització dels estudis i l'obtenció d'una feina estable, així com el nombre d'ocupacions en les quals les persones han treballat fins al moment de realitzar l'enquesta. També es tenen presents els factors que han pogut contribuir a la millora de l'ocupabilitat de la persona, com ara l'adquisició d'experiència mitjançant les pràctiques o bé l'orientació específica del currículum acadèmic a partir dels Itineraris d'Especialització Curricular.

Continuant amb els aspectes que poden incidir en l'ocupabilitat, s'estudia també la formació complementària que algunes persones han decidit cursar, com, per exemple, estudis de postgrau o una altra llicenciatura (o grau). També s'aborda el coneixement d'idiomes estrangers i, vinculada amb aquest, la disponibilitat pel que fa a la mobilitat geogràfica. La secció conclou amb l'avaluació de determinades estratègies d'inserció professional, posant especial èmfasi en les vinculades a la creació de xarxes mitjançant la utilització de les noves tecnologies.

6.2.1. La primera feina

No totes les persones llicenciades en CAFE han tingut accés directe a una feina a jornada completa en l'àmbit de l'activitat física i de l'esport un cop finalitzats els estudis, sinó que, en alguns casos, el període d'inserció s'ha pogut estendre més de cinc anys. En el cas de les promocions més veteranes, el període de transició cap a la primera feina va ser més reduït que en les més joves; de les persones llicenciades entre 1980 i 1994, el 78 % van trobar feina en menys d'un any, enfront del 53 % de les promocions entre 1995 i 2008. El percentatge de les persones que van trobar la primera feina mentre cursaven els estudis es mou entre el 18 % i el 20 % a tots els grups de promocions a excepció del col·lectiu 1980-84, on incrementa el percentatge fins al 36 % (taula 51). En analitzar aquestes dades, cal considerar la possibilitat que l'accés a la primera feina s'hagi pogut veure endarrerit per pròpia iniciativa, com, per exemple, per la decisió de cursar altres estudis.

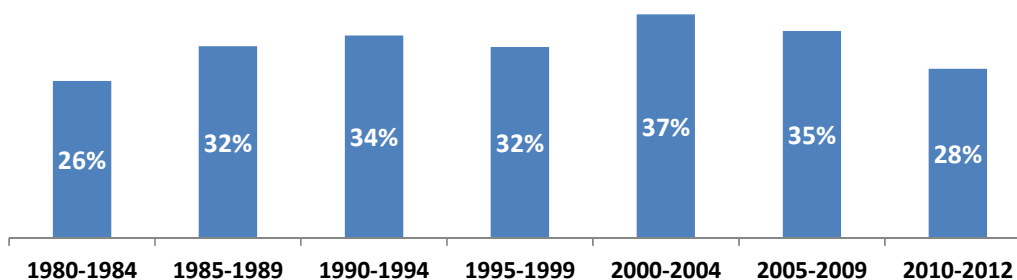
Taula 52. Temps per trobar la primera feina a jornada completa i amb contracte segons promoció

	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2008
Durant la llicenciatura	36%	23%	17%	12%	22%	18%
Abans d'un any	44%	60%	54%	40%	27%	45%
1-2 anys	17%	14%	15%	27%	32%	17%
3-4 anys	0%	2%	6%	10%	9%	6%
5 o més anys	3%	1%	6%	5%	7%	3%
(n)	66	95	93	131	138	87

Si s'aprofundeix en l'anàlisi per sexes, ambdós grups presenten percentatges similars (annex: taula 111), amb una diferència de 8 punts entre les dones (68 %) i els homes (60 %) que van trobar una feina menys d'un any després d'haver acabat els estudis.

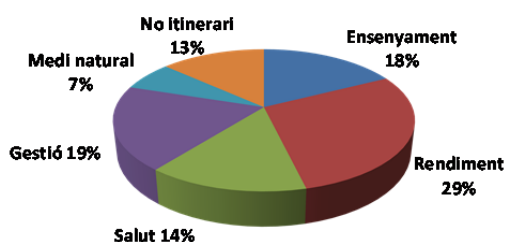
Les pràctiques a empreses, a més de constituir una de les principals mesures perquè l'alumnat pugui aplicar el coneixement adquirit durant la llicenciatura abans d'obtenir la titulació, també representen una potencial oportunitat de feina. En aquest sentit, un 20 % de les persones afirmen treballar o haver treballat on van fer les pràctiques, sense diferències significatives entre homes i dones. Pel que fa al sentiment d'utilitat de les pràctiques, només un 33 % han afirmat que l'experiència els va servir per trobar feina posteriorment. Aquesta percepció de les pràctiques com a inútils s'accentua més en les dones, ja que un 72 % de les llicenciades no hi ha vist cap utilitat enfront del 65 % dels homes, i en el grup de promocions més veterà (26 % 1980-84), així com en el més jove (28 % 2010-12) (figura 62).

Figura 62. Persones que afirmen que les pràctiques els van servir per trobar feina



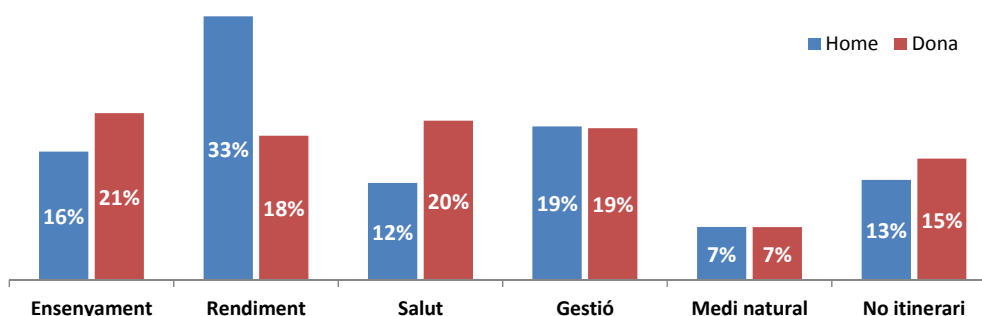
La inclusió de l'itinerari d'Especialització Curricular (IEC) dins del currículum acadèmic va suposar una orientació del currículum de l'alumne a un determinat àmbit professional. Tenint en compte que l'IEC es va iniciar l'any 1998, un 36 % de les persones llicenciades van beneficiar-se'n dins de la llicenciatura. Es dona una distribució força equitativa entre els diferents itineraris, però predominen el de rendiment (29%), el de gestió (19%) i el d'ensenyament (18%) (figura 63).

Figura 63. IEC cursat



Per sexes, els homes han cursat en major mesura l'itinerari de rendiment (33%) que les dones (18%). Per contra, les dones han tingut una tendència més marcada a escollir l'itinerari de salut i d'ensenyament que els seus companys (figura 64).

Figura 64. IEC cursat segons àmbit i sexe



Malgrat aquesta especialització, no totes les persones que van cursar l'IEC en un determinat àmbit han acabat treballant en l'àmbit en qüestió, tal com es desprèn de la taula 52. Per exemple, de les persones que van escollir l'IEC d'ensenyament, només un 35% tenen una ocupació en l'àmbit de la docència; en el cas de l'esport extraescolar, aquest percentatge és del 19%. Pel que fa a l'àmbit de la gestió, un 43% de les persones que van escollir aquest itinerari actualment hi treballen. Per poder interpretar correctament aquesta taula, és important tenir present el fenomen de la multiocupació, ja que podria donar-se que una

persona que hagués escollit l'itinerari de rendiment actualment treballés en aquest àmbit i, alhora, també en l'àmbit de la docència.

Taula 53. IEC cursat i àmbit d'inserció professional

Àmbit d'inserció	Itinerari Especialització Curricular					
	Ensenyament	Rendiment	Gestió	Salut	Medi natural	No itinerari/mixte
Docència	35%	31%	28%	16%	12%	14%
Esport extraescolar	19%	9%	5%	0%	19%	13%
Entrenament	24%	35%	12%	13%	15%	17%
Gestió	7%	8%	43%	13%	15%	27%
Manteniment i salut	7%	15%	3%	38%	8%	19%
Recreació, animació i turisme	3%	1%	3%	4%	23%	5%
Investigació	1%	2%	1%	2%	0%	2%
Altres	3%	1%	4%	16%	8%	5%
(n)	68	144	56	74	26	64

Per concloure la present secció dedicada a la primera feina, es presenten les dades corresponents al nombre total de feines en les quals les persones llicenciades han treballat o treballen actualment (taula 53). El nombre de feines desenvolupades en l'àmbit de l'activitat física i de l'esport es manté al voltant de 4 entre les promocions 1980 i 2004. A les promocions més joves, descendeix fins a les 2 feines. La mitjana de feines a altres àmbits no vinculats amb l'activitat física i de l'esport es manté per sota d'1 a la majoria de promocions. Entre sexes es donen diferències poc significatives (annex: taula 112).

Taula 54. Número de feines un cop finalitzats els estudis en CAFE segons promoció

	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
Àmbit activitat física i esport	4.5	4.3	3.8	4.2	4.2	3.4	2.0
Altres àmbits	0.9	0.8	1.0	0.7	1.1	1.3	0.9
Àmbit activitat física i esport i altres	5.3	5.1	4.8	5.0	5.3	4.7	3.0
(n)	70	111	113	149	166	239	152

A continuació es descriuen els resultats més destacats de la secció "La primera feina".

- El període de transició fins a la primera feina és més curt entre les promocions més veteranes que entre les més joves; el 78 % de les persones llicenciades entre 1980 i 1994 van trobar feina en menys d'un any un cop acabats els estudis, enfront del 53 % de les promocions 1995-2008.
- Un 20 % de les persones van treballar o treballen on van fer les pràctiques. Un 33 % de les persones llicenciades afirmen que l'experiència de les pràctiques els va servir per trobar feina.
- Els Itineraris d'Especialització Curricular més escollits van ser el de rendiment (29 %), el de gestió (19 %) i el d'ensenyament (18 %). Per sexes, els homes han cursat en major mesura l'itinerari de rendiment (33 %) que les dones (18 %). Per contra, les dones han tingut una tendència major a escollir els itineraris de salut (20 %) i d'ensenyament (21 %) que els homes (12 % i 16 % respectivament).
- Malgrat l'especialització, no totes les persones que van cursar l'IEC en un determinat àmbit hi han acabat treballant.
- El nombre de feines en l'àmbit de l'activitat física i de l'esport en les quals les persones havien treballat fins al moment en què es va dur a terme el treball de camp (any 2013) es manté al

voltant de 4 entre les promocions 1980 i 2004. A les promocions 2010-2012, descendeix fins a 2.

6.2.2. Formació complementària

La saturació de persones amb un títol universitari que pateix actualment el mercat de treball ha desencadenat la necessitat d'incrementar els credencials per poder competir pels llocs de treball (Thurow, 1988). En aquest sentit, un 86 % de les persones llicenciades afirma tenir algun tipus de formació no universitària complementària a la llicenciatura en CAFE; un 52 %, estudis de postgrau; i un 26 %, una altra llicenciatura (o grau) o una diplomatura (taula 54). No s'aprecien diferències significatives entre sexes.

Taula 55. Llicenciats en CAFE que han cursat altres estudis segons sexe

	Home	Dona	Total
Llicenciatura, diplomatura o grau	26%	26%	26%
Postgrau, màster o doctorat	53%	49%	52%
Altra formació no universitària (federativa, idiomes, etc.)	86%	86%	86%
(n)	659	341	1.000

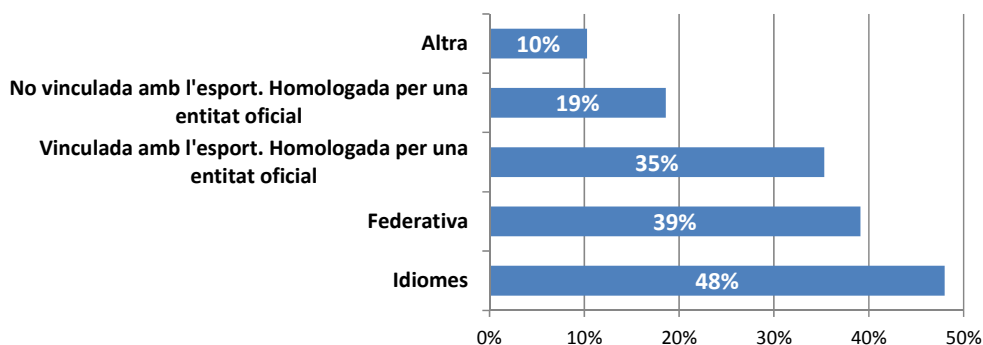
La necessitat d'incrementar les credencials amb l'obtenció d'una segona llicenciatura (o grau) o d'una diplomatura sembla més accentuada entre les promocions més joves, ja que a partir de la promoció 2000 opten per aquesta opció el 39 %. En el cas dels estudis de postgrau, els percentatges es mouen entre el 40 % i el 65 % a totes les promocions, i assolixen la xifra més alta al grup 1990-94. L'obtenció d'altres titulacions no universitàries es manté constant a tots els grups de promoció, i oscil·la entre el 84 % i el 90 % (taula 55).

Taula 56. Llicenciats en CAFE que han cursat altres estudis segons promoció

	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
Llicenciatura, diplomatura o grau	17%	14%	19%	17%	39%	38%	22%
Postgrau, màster o doctorat	40%	56%	65%	54%	52%	52%	41%
Altra formació no universitària (federativa, idiomes, etc.)	90%	83%	86%	86%	90%	86%	84%
(n)	70	111	113	149	166	239	152

La possessió d'una titulació vinculada amb l'activitat física i de l'esport és un tret característic de les persones llicenciades en CAFE, atès que en molts casos, ja sigui abans o després del seu pas per la universitat, o bé al llarg dels estudis, treballen com a entrenadors o instructors dins del sector del *wellness*. Entre les formacions no universitàries més populars (figura 65), destaquen els idiomes (48 %), les titulacions federatives (39 %) i les vinculades amb l'esport i homologades per una entitat oficial (35 %).

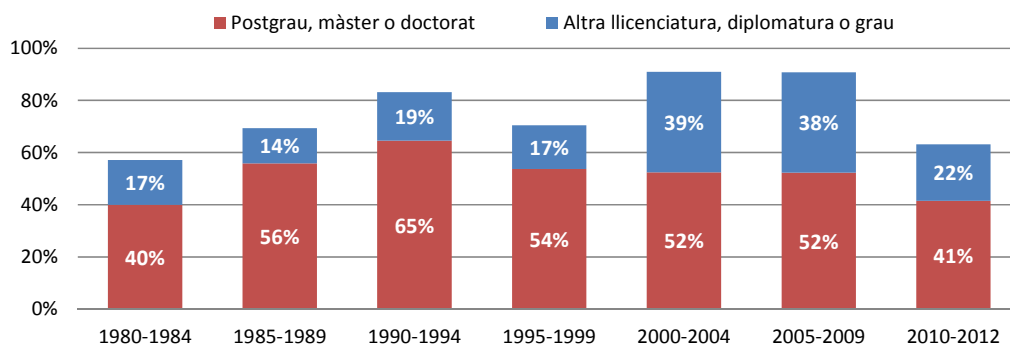
Figura 65. Llicenciats en CAFE que han cursat una formació no universitària



Si s'analitzen aquestes dades per sexes, s'observa que són més els homes (45 %) que les dones (27 %) que disposen d'una titulació federativa. En canvi, la proporció de dones que han realitzat cursos d'idiomes és 10 punts superior a la dels homes, i 6 punts superior en el cas d'altres formacions (annex: taula 113).

Pel que fa a les titulacions pròpiament universitàries, un 52 % tenen un postgrau, un màster o un doctorat, i un 26 % han cursat una altra llicenciatura (o grau) o una diplomatura. Si s'aprofundeix en aquesta anàlisi per promocions (figura 66), s'observa que el sentiment que és necessari disposar d'una altra titulació varia entre promocions d'acord amb les circumstàncies del mercat laboral que a cadascuna els va tocar viure. En aquest sentit, crida l'atenció que entre les penúltimes promocions, del 2000 al 2009, un 39 % de les persones hagin cursat altres estudis universitaris de llicenciatura. El percentatge més baix de persones amb una altra titulació universitària es dona a les primeres promocions.

Figura 66. Llicenciats en CAFE que han cursat altres estudis universitaris segons promoció



Entre les llicenciatures o diplomatures més populars, destaca l'antic Magisteri en Educació Física (MEF), uns estudis cursats per un 14 % de les persones llicenciades en CAFE (taula 56). Per entendre aquesta dada, cal explicar que existia un procés de convalidació d'assignatures entre ambdues titulacions. A més, en el cas concret de l'INEFC, el centre reservava unes places a la gent provinent de MEF que volia accedir-hi. L'antiga diplomatura en Fisioteràpia, actualment convertida en grau, és la segona opció més generalitzada i es dona en un 3 % del col·lectiu de persones llicenciades. Una dada que convé destacar és que la major part de les persones que han cursat aquests estudis han escollit l'IEC de salut. Des de la perspectiva del sexe, no es donen diferències significatives.

Taula 57. Llicenciats en CAFE que han cursat llicenciatura, diplomatura o grau segons sexe

	Home	Dona	Total
Magisteri en Educació Física	13%	15%	14%
Fisioteràpia	3%	3%	3%
ADE/empresarials	2%	0%	2%
Altres	11%	10%	11%
(n)	659	341	1,000

En relació amb els estudis de postgrau (taula 57), un 38 % de les persones llicenciades han cursat un màster relacionat amb el sector esportiu; i, de les persones que han realitzat un doctorat, la majoria n'han escollit un vinculat al sector esportiu. Així es posa de manifest que existeix una clara tendència a la continuïtat en l'àmbit esportiu a l'hora de triar els estudis de postgrau.

Taula 58. Llicenciats en CAFE que han cursat estudis de postgrau segons sexe

	Home	Dona	Total
Màster o postgrau relacionat amb el sector esportiu	39%	37%	38%
Màster o postgrau no relacionat amb el sector esportiu	13%	9%	11%
Doctorat relacionat amb el sector esportiu	10%	10%	10%
Doctorat no relacionat amb el sector esportiu	1%	1%	1%
(n)	659	341	1.000

De les persones enquestades, un 12 % està cursant actualment estudis universitaris i un 15 % afirma tenir la intenció de fer-ho, sense diferències entre sexes (annex: taula 114). Aquests percentatges s'incrementen progressivament entre les promocions més joves (annex: figura 97), ja que al darrer grup de promocions (2010-12) hi ha un 24 % de persones que actualment estan cursant estudis universitaris i el 36 % tenen intenció de fer-ho. Entre les promocions 1980 i 1999, es manté un percentatge estable al voltant del 5 % pel que fa a les persones que cursen estudis universitaris.

Les beques també es presenten com una oportunitat de formació complementària per a les persones llicenciades en CAFE. Les beques més populars tenen a veure amb la recerca i amb estudis de doctorat (8 %), així com amb estudis a l'estranger (7 %) (taula 58).

Taula 59. Llicenciats en CAFE que han gaudit de beques de formació complementària segons sexe

	Home	Dona	Total
Recerca/doctorat	7%	8%	8%
Pràctiques	2%	2%	2%
Estudiar a l'estranger	5%	10%	7%
(n)	659	341	1.000

Per promocions (taula 59), a les més veteranes han gaudit d'una beca d'estudis de recerca més persones que entre les més joves. En canvi, les promocions més joves han disposat en una proporció major de beques per estudiar a l'estranger.

Taula 60. Llicenciats en CAFE que han gaudit de beques de formació complementària segons promoció

	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
Recerca/doctorat	10%	14%	12%	8%	6%	6%	1%
Pràctiques	0%	1%	3%	5%	1%	1%	2%
Estudiar a l'estranger	4%	4%	3%	7%	10%	7%	8%
(n)	70	111	113	149	166	239	152

A continuació es descriuen els resultats més destacats de la secció "Formació complementària".

- Un 86 % de les persones llicenciades posseeix algun tipus de formació no universitària complementària a la llicenciatura en CAFE; un 52 %, estudis de postgrau; i un 26 %, una altra llicenciatura (o grau) o una diplomatura.
- Mentre que la formació complementària d'estudis universitaris (de grau i de postgrau) es manté constant a totes les promocions, la possessió d'una segona llicenciatura és més freqüent a partir de la promoció 2000, on arriba al 39 %.
- Entre les formacions no universitàries més populars, destaquen els idiomes (48 %), les titulacions federatives (39 %) i les vinculades amb l'esport i homologades per una entitat oficial (35 %).
- La possessió d'una titulació federativa és més popular entre els homes (45 %) que entre les dones (27 %).
- Un 14 % de les persones llicenciades han cursat l'antic Magisteri en Educació Física (MEF).
- De les persones enquestades, un 12 % està cursant estudis universitaris més enllà de la llicenciatura en CAFE, i un 15 % afirma tenir la intenció de fer-ho.
- Un 8 % ha gaudit de beques orientades a la recerca i als estudis de doctorat; un 7 %, de beques per estudiar a l'estranger, percentatge que s'ha incrementat a partir del 1995.

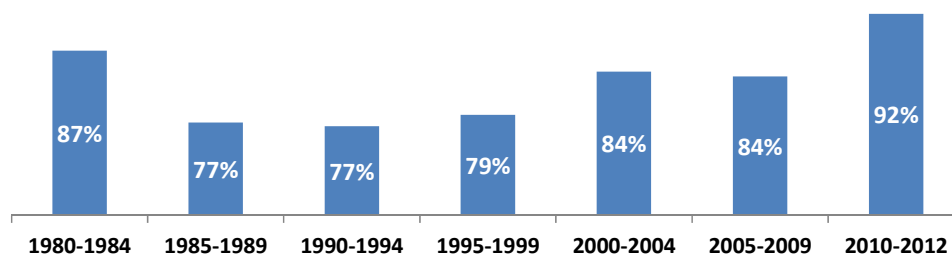
6.2.3. Idiomes i mobilitat geogràfica

L'actual context de crisi al nostre país ha suposat la marxa a altres països de persones llicenciades en busca d'oportunitats de feina. Un element que ajuda a obtenir una feina a l'estranger és el coneixement d'idiomes; concretament, la llengua anglesa és la més demanada. Diversos estudis han posat de manifest la carència en el coneixement de llengües estrangeres per part dels llicenciats espanyols si es compara amb el de la resta de països europeus⁶¹. Tot i així, un 83 % de les persones enquestades afirma tenir un nivell mitjà-alt en algun idioma estranger, sense diferències significatives entre homes (84 %) i dones (82 %). Per extreure'n conclusions més determinants, caldria analitzar més en profunditat aquesta dada i donar una definició més acotada del que s'entén per nivell mitjà-alt.

⁶¹ CIS, Baròmetre de resultats 2014: http://datos.cis.es/pdf/Es3013mar_A.pdf [consultat el 27/11/2014].

Si s'afegeix la variable promoció, s'observa com, a partir de la promoció 1994, la proporció de persones que parlen idiomes estrangers s'incrementa i passa del 77 % de les promocions 1990-94 al 92 % del col·lectiu que es va llicenciar entre el 2010 i el 2012 (figura 67).

Figura 67. Persones que parlen idiomes estrangers segons promoció



Entre els idiomes més parlats per les persones llicenciades, destaquen l'anglès (65 %) i el francès (22 %), amb percentatges similars entre els dos sexes (annex: taula 115).

Analitzant aquesta dada segons les promocions, s'observa com, amb el pas dels anys, l'anglès ha anat guanyant terreny al francès com a primera llengua estrangera (taula 60). Un 91 % de les persones llicenciades entre les promocions 2010 i 2012 afirmen saber parlar anglès.

Taula 61. Idiomes estrangers segons promoció

	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
Anglès	54%	48%	57%	66%	78%	80%	91%
Francès	67%	58%	44%	25%	22%	15%	9%
Italià	7%	6%	5%	6%	5%	5%	3%
Alemanys	4%	2%	2%	3%	1%	3%	3%
Altres	6%	5%	2%	3%	5%	6%	7%
(n)	70	111	113	149	166	239	152

Pel que fa a la flexibilitat en relació amb la mobilitat geogràfica, les persones que compten amb una major predisposició i una major obertura al respecte relativitzen la importància de treballar al seu territori o país, la qual cosa afavoreix la seva inserció professional. En aquest sentit, en la meitat dels casos les persones llicenciades en CAFE es declaren predisposades a moure's a un altre territori per motius laborals (taula 61), una dada que és lleugerament superior quan es tracta de canviar de província dins de Catalunya (55 %). Tanmateix, gairebé un quart de les persones llicenciades presenten dubtes pel que fa a una possible mobilitat. S'intueix que, per aquest col·lectiu, les condicions del lloc de treball ofert es presentarien com un fort condicionant en la seva decisió final.

Taula 62. Disponibilitat pel que fa a la mobilitat geogràfica

Per feina, estaries disposat/da a canviar de...	Província	Comunitat Aut.	País
Sí	55%	44%	48%
No	22%	34%	28%
No sé	23%	22%	24%
(n)	796	796	796

Aquesta suposada disponibilitat per anar a treballar a altres territoris contrasta amb el lloc de residència actual de les persones que exerceixen en l'àmbit de l'esport. En aquest sentit, el

86 % de les persones llicenciades en CAFE per les universitats catalanes resideixen a Catalunya, i únicament un 3 % a l'estranger (figura 68). Entre els països receptors de llicenciats, destaquen els de parla anglesa, com el Regne Unit i els Estats Units.

Figura 68. Territori de residència de les persones que exerceixen en l'àmbit de l'activitat física i de l'esport



Tornant a l'anàlisi de la flexibilitat en relació amb la mobilitat, variables com el sexe o la promoció hi influeixen de manera considerable. En general, els homes es mostren més flexibles que les dones (taula 62), amb una diferència de 10 punts. Aquesta major predisposició també es dona en les promocions més joves, de manera que el 71 % de les persones de les promocions 2010-12 afirmen estar disposades a residir en un altre país per motius laborals (taula 63).

Taula 63. Disponibilitat pel que fa a la mobilitat geogràfica segons sexe

	Home			Dona		
	Sí	No	No sé	Sí	No	No sé
Província	59%	20%	22%	48%	27%	25%
Comunitat Autònoma	47%	31%	22%	37%	39%	24%
País	51%	26%	23%	41%	34%	25%
(n)	533			263		

Taula 64. Disponibilitat pel que fa a la mobilitat geogràfica segons promoció

	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
Província	53%	38%	34%	50%	53%	70%	78%
Comunitat Autònoma	39%	32%	28%	42%	41%	53%	65%
País	42%	34%	38%	41%	46%	55%	71%
(n)	66	95	93	131	138	175	98

A continuació es descriuen els resultats més destacats de la secció "Idiomes i mobilitat geogràfica".

- Un 83 % de les persones enquestades afirma tenir un nivell mitjà-alt en algun idioma estranger.
- Entre els idiomes més parlats per les persones llicenciades, destaquen l'anglès (65 %) i el francès (22 %). Mentre que el francès és més popular als grups anteriors a la promoció 1990, l'anglès ho és més a partir d'aquesta promoció.
- La disponibilitat pel que fa a la mobilitat geogràfica interprovincial és del 55 %; entre comunitats autònomes, és del 44 %; i entre països, del 48 %.

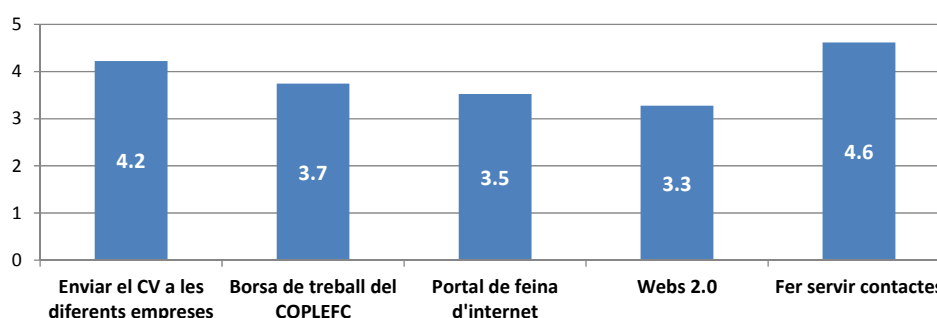
- Els homes i les promocions més joves tenen una major predisposició a la mobilitat geogràfica. El 71 % de les persones llicenciades entre 2010 i 2012 estarien disposades a marxar a l'estranger per motius laborals.
- El 86 % de les persones llicenciades en CAFE per les universitats catalanes resideixen a Catalunya; un 11 %, en una altra Comunitat Autònoma; i un 3 %, a l'estranger.

6.2.4. Estratègies d'inserció laboral

En el context laboral actual, la possessió d'una titulació universitària ha deixat de ser una garantia d'accés al mercat de treball. A més, en el cas concret de les persones llicenciades en CAFE, cal sumar-hi la saturació que pateix l'únic àmbit d'inserció que abans es tenia com a jaciment exclusiu i segur de feina: la docència a l'educació secundària. Davant d'aquest canvi de paradigma en el mercat de treball, les persones llicenciades s'han vist obligades a adoptar múltiples estratègies d'inserció, entre les quals es troben les citades a les seccions anteriors, la formació complementària i la mobilitat geogràfica, que va acompanyada de l'aprenentatge d'idiomes.

Una estratègia consisteix a escollir les vies adequades per contactar amb els ocupadors i fer-los saber el propi interès per treballar a la seva organització. Per un costat, es troben les formes més clàssiques, com enviar el currículum a les diferents empreses, i per l'altre, les més innovadores, com l'ús de les xarxes socials. Els resultats de la figura 69 presenten la puntuació atorgada del 0 al 5 (sent 0 "no la utilitzaria" i 5, "la utilitzaria") a les diferents vies de contacte amb els ocupadors. L'aprofitament dels contactes es posiciona com la més ben valorada, amb un 4,6 sobre 5; la segueixen l'enviament de currículums (4,2) i l'ús de la borsa de treball del COPLEFC (3,7). Sembla ser que l'ús d'internet com a eina de contacte no està tan estès com altres vies, atès que l'ús dels portals de feina en línia s'ha puntuat amb un 3,5 i les webs 2.0, amb un 3,3.

Figura 69. Valoració de les estratègies per buscar feina



Si s'analitza la diferència entre sexes, en general, les dones han puntuat lleugerament millor totes les estratègies presentades a excepció de la de "fer servir contactes", en la qual es dona una diferència de dos decimals entre homes i dones (annex: taula 116).

Per promocions, l'estratègia d'enviar el currículum a diferents empreses es puntua més alta entre les promocions més joves (taula 64). Pel que fa a la resta d'estratègies, presenten valoracions similars a totes les promocions, però lidera la llista la utilització de contactes.

Taula 65. Valoració de les estratègies per buscar feina segons promoció

	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
Enviar el CV a les diferents empreses	3.7	3.9	3.9	4.2	4.2	4.6	4.4
Borsa de treball del COPLEFC	3.6	4.1	3.7	3.8	3.7	3.9	3.2
Portal de feina d'internet	3.4	3.5	3.3	3.6	3.4	3.7	3.5
Webs 2.0	3.1	3.3	3.2	3.6	3.2	3.3	3.0
Fer servir contactes	4.6	4.6	4.7	4.7	4.5	4.6	4.6
(n)	70	111	113	149	166	239	152

Aprofundint en la utilització de les xarxes socials com a estratègia d'inserció, un 51 % afirmen que utilitzen les xarxes socials com a eina per millorar la seva carrera professional (taula 65), un percentatge que s'incrementa entre les promocions més joves fins a arribar al 62 % del grup de persones llicenciades entre els anys 2010 i 2012 (annex: figura 98). Des de la perspectiva del sexe, els homes (54 %) utilitzen en major proporció les xarxes socials que les dones (43 %).

Taula 66. Utilització de les xarxes socials com a eina per millorar la carrera professional segons sexe

	Home	Dona	Total
Sí	54%	43%	51%
No	46%	57%	50%
(n)	659	341	1.000

En relació amb els objectius que es pretenen aconseguir amb les xarxes socials, no hi ha diferències significatives entre sexes. En ambdós casos els objectius principals són la cerca i el manteniment de contactes (30 % homes; 27 % dones) i el desig d'estar al dia de les últimes novetats del sector (29 % homes; 35 % dones) (taula 66).

Taula 67. Objectiu professional utilització xarxes socials segons sexe

	Home	Dona	Total
Per mantenir i fer contactes professionals	73%	57%	69%
Per estar al dia de les últimes novetats	69%	74%	71%
Per buscar oportunitats de feina	40%	32%	37%
Per mostrar el meu currículum professional	34%	33%	33%
Per posicionar-me com a expert/a mitjançant els meus comentaris	21%	9%	17%
Altres	6%	5%	6%
(n)	358	147	505

Les promocions més joves utilitzen les xarxes socials en major proporció que les més veteranes per fer i mantenir contactes professionals, per buscar oportunitats de feina i per mostrar el propi currículum professional (annex: taula 117).

Per ordre de rellevància, les xarxes més utilitzades amb una finalitat professional són Facebook (52 %), LinkedIn (40 %), Twitter (36 %) i Google+ (24 %) (taula 67). Amb una finalitat professional, els homes utilitzen les xarxes socials en major proporció que les dones, i hi ha una major diferència entre sexes en la utilització de Facebook (55 % homes; 47 % dones), de LinkedIn (43 % homes; 34 % dones) i de Twitter (42 % homes; 25 % dones).

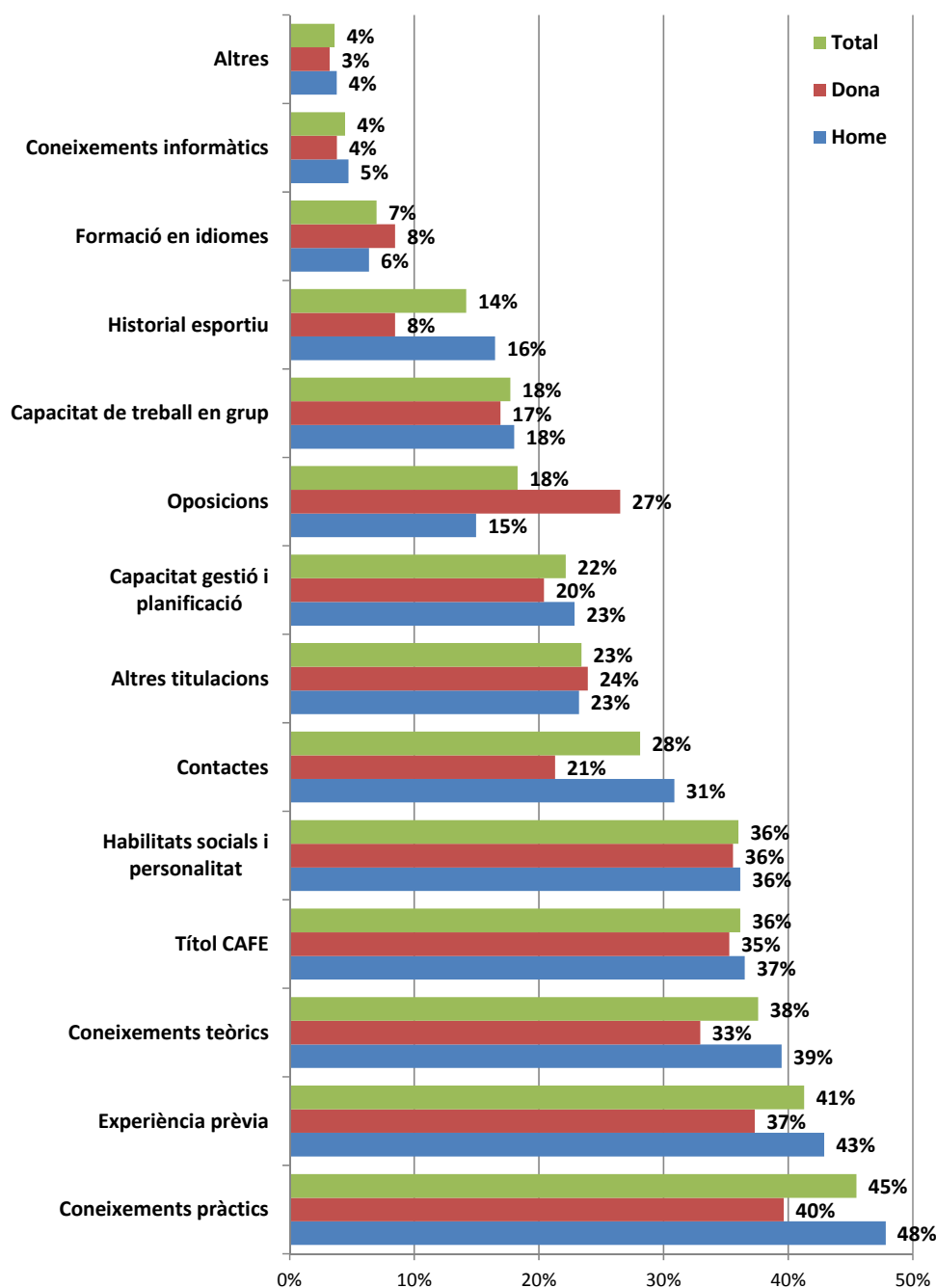
Taula 68. Xarxes socials utilitzades com a eina per millorar la carrera professional segons sexe

	Home	Dona	Total
Facebook	55%	47%	52%
LinkedIn	43%	34%	40%
Twitter	42%	25%	36%
Google+	23%	26%	24%
Tinc un bloc	14%	6%	11%
Participo a blocs	11%	9%	10%
Altres	10%	9%	10%
(n)	659	341	1.000

Entre les promocions més joves, xarxes com Facebook o Twitter són més populars (annex: taula 118). Pel que fa als blogs, el seu ús es mostra més regular entre promocions. Cal dir que el blog és una eina especialment utilitzada en l'àmbit de la docència.

La percepció que tenen les persones llicenciades en CAFE dels factors que afavoreixen la contractació pot influir en les seves estratègies d'inserció laboral, així com en els seus esforços per mantenir-se al lloc de treball. En general, els factors de contractació que s'estimen més importants són els coneixements pràctics (45 %), l'experiència prèvia (41 %), els coneixements teòrics (38 %), el títol en CAFE (36 %) i les habilitats socials (36 %) (figura 70). Per sexes, la diferència més significativa es troba en la importància atorgada a les oposicions, on hi ha una diferència de 9 punts entre homes (18 %) i dones (27 %).

Figura 70. Percepció principals factors de contractació en la feina actual segons sexe



Per promocions (taula 66), les més veteranes atorguen més importància a la titulació en CAFE (73 % 1980-84; 56 % 2010-12) i a les oposicions (39 % 1980-84; 1 % 2010-12). Per contra, les més joves valoren més altres aspectes, com ara els coneixements, tant els pràctics (27 % 1980-84; 54 % 2010-12) com els teòrics (30 % 1980-84; 44 % 2010-12). Val la pena de destacar la gran diferència entre promocions pel que fa a la percepció de la importància dels contactes (10 % 1980-84; 49 % 2010-12) i de les habilitats socials (20 % 1980-84; 51 % 2010-12) (taula 68).

Taula 69. Percepció principals factors de contractació en la feina actual segons promoció

	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
Títol CAFE	73%	71%	68%	69%	61%	61%	56%
Oposicions	39%	38%	29%	24%	18%	8%	1%
Coneixements pràctics	27%	46%	41%	41%	41%	53%	54%
Coneixements teòrics	30%	38%	31%	34%	30%	46%	44%
Experiència prèvia	23%	37%	40%	41%	39%	44%	51%
Altres titulacions	19%	23%	19%	17%	21%	30%	26%
Habilitats socials i personalitat	20%	27%	37%	32%	31%	40%	51%
Contactes	10%	18%	19%	29%	23%	31%	49%
Capacitat de treball en grup	8%	17%	13%	12%	17%	21%	27%
Capacitat gestió i planificació	18%	27%	27%	21%	18%	23%	23%
Formació en idiomes	6%	7%	5%	4%	6%	9%	8%
Historial esportiu	8%	7%	11%	11%	14%	13%	29%
Coneixements informàtics	3%	8%	4%	3%	3%	5%	6%
Altres	0%	3%	4%	2%	6%	3%	4%
(n)	70	111	113	149	166	239	152

Els factors de contractació difereixen considerablement en funció de l'àmbit d'inserció, tal com es pot observar a la taula 69. A l'educació pública, els factors més valorats són la titulació en CAFE (72 %) i les oposicions (54 %), mentre que l'experiència prèvia es considera poc important (13 %). En canvi, a l'educació privada, la titulació encara es creu més important (89 %), i després apareixen les habilitats socials (45 %) i l'experiència prèvia (38 %). A l'educació universitària és on més es valoren els coneixements teòrics (65 %), la possessió d'altres titulacions (45 %) i els idiomes (14 %), per sobre de la resta d'àmbits. El títol en CAFE es considera més important en la gestió pública (72 %) que en la privada (53 %), situació inversa a les que es donen amb les habilitats socials (39 % gestió pública; 61 % gestió privada) i amb la capacitat de gestió i planificació (49 % gestió pública; 61 % gestió privada). Pel que fa a l'historial esportiu i als contactes, és a l'entrenament (41 % i 44 %) i a l'esport extraescolar (30 % i 41 %) on més es demanen. Per últim, a l'àmbit del manteniment i la salut tenen més rellevància els coneixements pràctics (61 %) i l'experiència prèvia (57 %).

Taula 70. Percepció principals factors de contractació en la feina actual segons àmbit

	Educació pública	Educació privada	Educació uni.	Gestió pública	Gestió privada	Entrenam ent	Mant. i salut	Esport extra.
Títol CAFE	72%	89%	76%	72%	53%	54%	58%	46%
Oposicions	54%	0%	30%	37%	0%	0%	0%	2%
Coneixements pràctics	21%	22%	58%	44%	49%	68%	61%	55%
Coneixements teòrics	23%	12%	65%	36%	36%	53%	41%	39%
Experiència prèvia	13%	38%	46%	43%	56%	52%	57%	55%
Altres titulacions	16%	19%	45%	16%	17%	31%	23%	20%
Habilitats socials i personalitat	13%	45%	24%	39%	61%	36%	43%	49%
Contactes	4%	37%	18%	23%	37%	44%	34%	41%
Capacitat de treball en grup	5%	15%	13%	20%	36%	24%	11%	25%
Capacitat gestió i planificació	5%	7%	13%	49%	61%	25%	12%	23%
Formació en idiomes	6%	6%	14%	6%	11%	3%	3%	2%
Historial esportiu	1%	9%	11%	5%	11%	41%	7%	30%
Coneixement informàtic	2%	2%	4%	13%	12%	3%	1%	1%
Altres	2%	2%	11%	1%	6%	2%	3%	0%
(n)	284	100	80	94	109	200	119	101

A continuació es descriuen els resultats més destacats de la secció “Estratègies d’inserció laboral”.

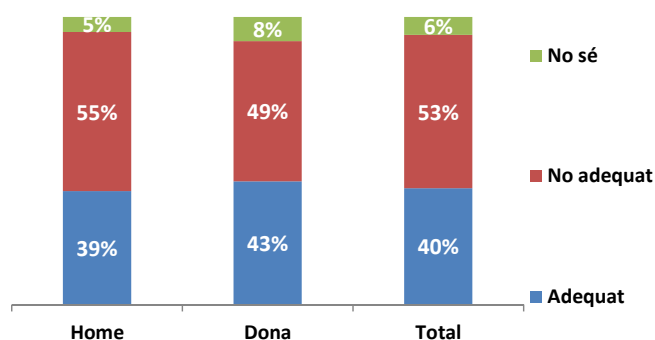
- Entre les estratègies per buscar feina, les més utilitzades entre el col·lectiu de persones llicenciades en CAFE en una escala Likert del 0 al 5 són la utilització de contactes (4,6) i l’enviament del CV a les empreses (4,2).
- Per promocions, l’estratègia d’enviar el CV a diferents empreses es puntua més alta entre les més joves.
- Un 51 % afirma utilitzar les xarxes socials com a eina per millorar la seva carrera professional. Entre les més utilitzades, es troben Facebook (51 %), LinkedIn (40 %) i Twitter (36 %).
- Els objectius principals de l’ús de les xarxes socials amb un enfocament professional són “estar al dia de les últimes novetats” (71 %) i “mantenir i fer contactes professionals” (69 %).
- En general, els factors de contractació que estima més importants el col·lectiu de persones llicenciades són els “coneixements pràctics” (45 %), “l’experiència prèvia” (41 %), els “coneixements teòrics” (38 %), el “títol en CAFE” (36 %) i les “habilitats socials” (36 %).
- Els factors de contractació difereixen entre els jaciments de treball.

6.3. Satisfacció laboral

Són diversos els factors que afecten els nivells de motivació de les persones, i en aquesta secció es creua el nivell de satisfacció amb determinades condicions de feina per tal de veure'n el grau d'impacte sobre aquest. Entre els condicionants, destaca la retribució econòmica i la seva adequació a les tasques realitzades, així com la percepció de la utilitat de la titulació en CAFE per a l'ocupació desenvolupada. També s'aborden altres aspectes, com el desig de trobar una altra feina o el de tornar a cursar els estudis en CAFE si l'individu pogués tornar enrere en el temps.

En relació amb la percepció de l'adequació entre la retribució econòmica percebuda i el lloc de treball ocupat, menys de la meitat de les persones llicenciades afirmen estar-ne satisfetes, sense diferències significatives entre sexes (figura 71).

Figura 71. Percepció adequació retribució percebuda i ocupació segons sexe



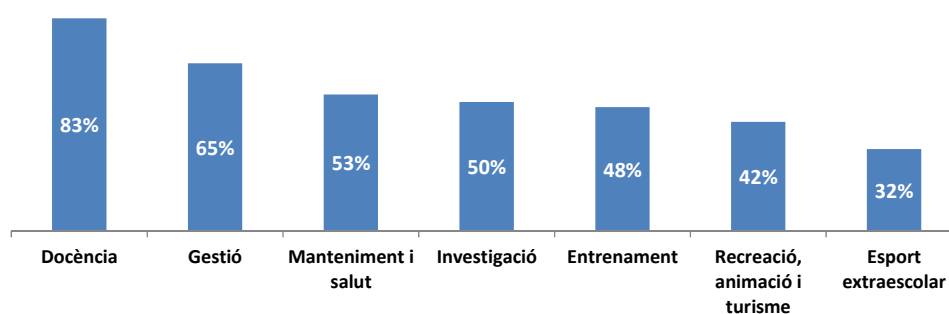
Per promocions, la insatisfacció amb la retribució econòmica creix entre les promocions més veteranes i arriba al 66 % de la promoció 1980-84, on únicament el 25 % opina que el salari percebut és adequat a la feina desenvolupada. En canvi, a la promoció 2010-12 un 46 % estima que és adient (annex: taula 119).

Aprofundint en aquesta anàlisi per àmbits d'inserció, és a l'entrenament on es dona una major insatisfacció, que arriba al 63 %; el segueixen, en insatisfacció, l'àmbit de la investigació (58 %) i el de la docència (55 %). Les persones que treballen al jaciment del manteniment i la salut són les que en major mesura consideren que el sou percebut és adequat a la seva feina, una satisfacció que arriba al 55 % (annex: taula 120).

En creuar la retribució percebuda per hora treballada amb la sensació que aquesta és adequada, s'observa com la satisfacció incrementa a mesura que també ho fa la retribució (annex: taula 121).

La percepció que es té de l'adequació de la titulació a la feina desenvolupada també és un element que influeix en la satisfacció de les persones. El fet que la titulació en CAFE sigui un requisit d'accés a la feina pot influir en la valoració de la seva indispensabilitat. Del col·lectiu de persones llicenciades, un 64 % afirma que la titulació en CAFE ha estat un requisit d'accés a la seva ocupació actual. Ara bé, aquest percentatge varia significativament entre àmbits d'inserció (figura 72). Mentre que a la docència representa un 83 %, a l'esport extraescolar únicament un 32 %. Cal aclarir que la docència inclou l'ensenyament a primària, a secundària, l'universitari i altres àmbits docents, i que, pel que fa a l'educació secundària, aquesta titulació és condició *sine qua non* per ser professor d'Educació Física⁶².

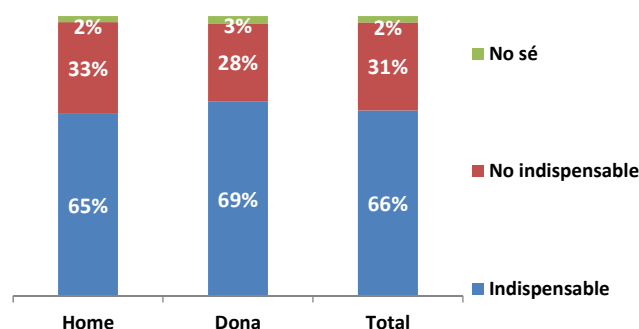
Figura 72. Titulació en CAFE com a requisit per a la feina actual segons àmbit



Continuant amb aquesta anàlisi, la percepció de la indispensabilitat de la titulació en CAFE per a l'ocupació actual representa un 66 %, amb una diferència de 4 punts entre homes (65 %) i dones (69 %) (figura 73).

⁶² Llei 3/2008, de 23 d'abril, de l'exercici de les professions de l'esport.

Figura 73. Percepció indispensabilitat títol CAFE per a l'ocupació actual segons sexe



Per promocions, entre les més veteranes la percepció d'indispensabilitat és més gran, i passa del 81 % en les promocions 1980-84 al 46 % en les promocions 2010-12 (annex: figura 99).

Entre àmbits, comparant les dades sobre la percepció de la indispensabilitat del títol amb el fet que aquest fos un requisit d'accés, no apareixen divergències significatives (annex: figura 100), excepte a l'àmbit de l'entrenament. En aquest, tot i que la titulació en CAFE és un requisit d'accés només en el 48 % dels casos, aquesta es percep com a indispensable en el 60 %.

La mitjana de la satisfacció de les persones llicenciades amb la seva ocupació se situa en 7,8 en una escala del 0 al 10 on 10 correspon a la màxima satisfacció. No es donen diferències significatives entre sexes ni promocions (taula 70).

Taula 71. Satisfacció amb l'ocupació actual (Escala Likert 0-10)

Home	Dona	General
7.9	7.8	7.8

1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
8.0	8.1	7.9	8.0	7.8	7.7	7.7

En canvi, sí que apareixen diferències entre àmbits. L'àmbit on les persones presenten una major satisfacció és la investigació, amb un 8,8. Crida l'atenció que, tot i que alguns jaciments, com l'entrenament o l'esport extraescolar, presenten condicions laborals precàries, els llicenciats que hi exerceixen afirmen sentir-se satisfets amb la feina desenvolupada amb una mitjana de 7,9 i 7,5, respectivament (taula 71).

Taula 72. Satisfacció amb l'ocupació actual segons àmbit (Escala Likert 0-10)

Docència	Esport extraescolar	Entrenament	Gestió	Manteniment i salut	Recreació, animació i turisme	Investigació	Altres
8.0	7.5	7.9	7.9	7.5	7.0	8.8	8.1

Algunes de les variables que fan incrementar lleugerament el nivell de satisfacció són la percepció de l'adequació de la retribució percebuda i la percepció de la indispensabilitat del títol en CAFE (annex: taula 122).

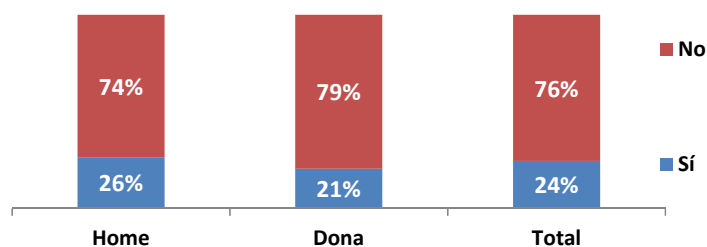
Per últim, la variable retribució també incideix en la satisfacció, ja que, com més elevada és la retribució, més elevada és la satisfacció amb l'ocupació (taula 72).

Taula 73. Satisfacció amb l'ocupació actual (Escala Likert 0-10) segons retribució per hora

<7 €/h	7-8 €/h	9-11 €/h	12-14 €/h	15-16 €/h	>16 €/h
7.8	7.5	7.2	7.8	8.1	8.2

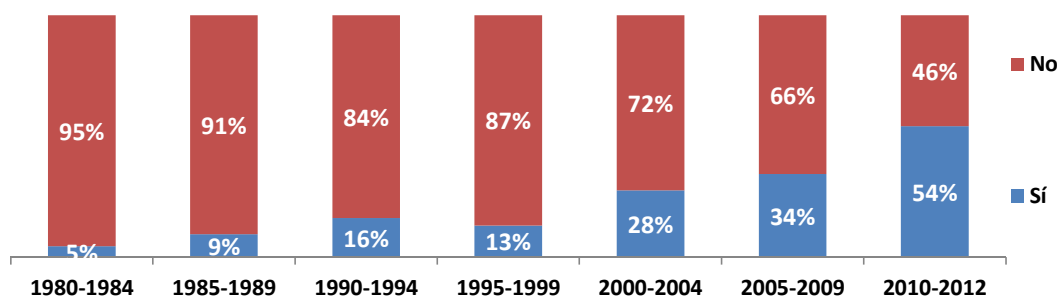
De les persones que estan en actiu en l'àmbit de l'activitat física i de l'esport, un 24 % està buscant una altra feina (figura 74). D'aquestes, un 70 % la busquen en l'àmbit de l'activitat física i de l'esport; un 22 %, a qualsevol àmbit; i un 8 %, en un àmbit no relacionat amb l'esport.

Figura 74. Cerca d'una altra feina segons sexe



Per promocions, les més joves són les que en major proporció estan buscant una altra feina, un percentatge que arriba al 54 % entre les promocions 2010-12. Per contra, al grup de promocions 1980-84, únicament un 5 % està buscant una altra ocupació (figura 75).

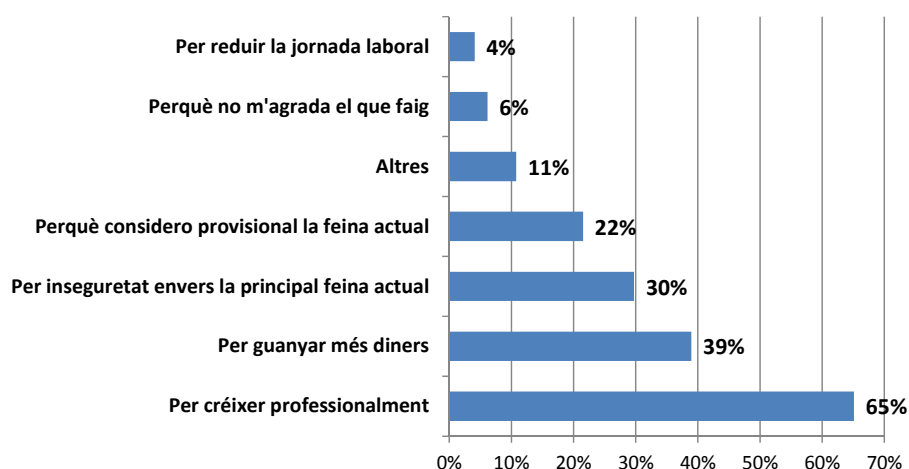
Figura 75. Cerca d'una altra feina segons promoció



Les persones que busquen feina en un àmbit no relacionat amb l'activitat física i l'esport són les que, alhora, presenten un menor nivell de satisfacció (6,9); la situació inversa es dona entre les que no estan buscant cap feina (8,1) (annex: taula 123).

Els principals motius per buscar una altra feina tenen a veure amb el creixement professional (65 %), el desig de guanyar més diners (39 %) i la inseguretats envers la feina actual (30 %) (figura 76).

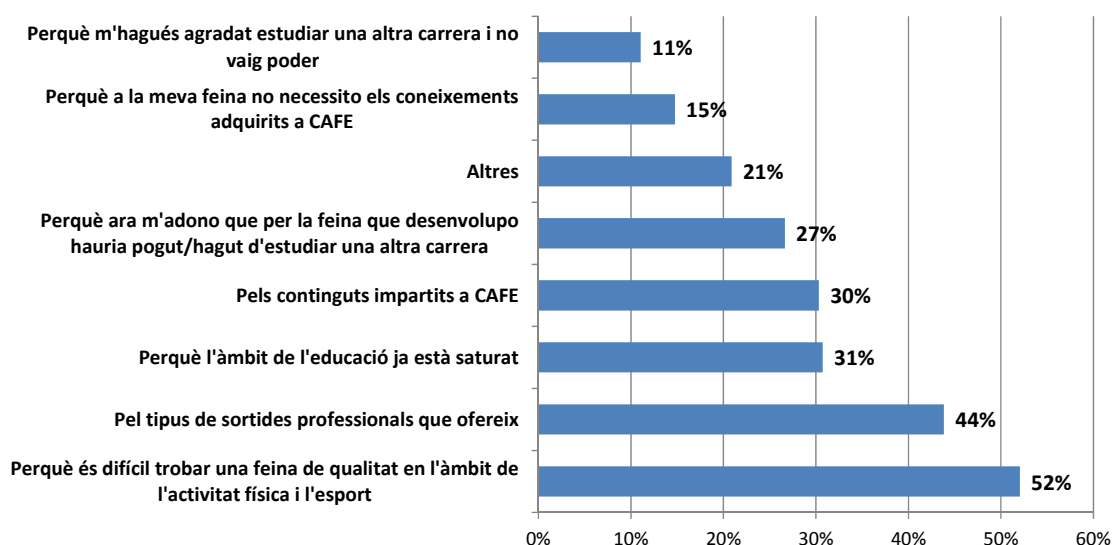
Figura 76. Motius cerca d'una altra feina



Davant la pregunta de si la persona tornaria a cursar CAFE si pogués tornar enrere, tres quartes parts dels llicenciats han respost afirmativament, sense diferències entre sexes (annex: figura 101). Les promocions més veteranes (1980-84) són les que en major mesura tornarien a cursar els estudis en CAFE, amb un 87 %, i a partir de la promoció 1985 les xifres es mouen entre el 71 % i el 77 % (annex: figura 102).

La dificultat de trobar una feina de qualitat en l'àmbit de l'activitat física i de l'esport i les sortides professionals que ofereix la titulació són els principals arguments que justifiquen el no desig de tornar a cursar CAFE si es pogués tornar enrere en el temps, amb un 52 % i un 44 %, respectivament (figura 77).

Figura 77. Motius per no tornar a cursar la llicenciatura en CAFE



A continuació es descriuen els resultats més destacats de la secció "Satisfacció laboral".

- Menys de la meitat de les persones llicenciades afirmen estar satisfetes amb la retribució percebuda per la seva feina, sensació que es dona en major mesura entre les promocions més veteranes (promoció 1980-84, 66 %; promoció 2010-2012, 45 %).
- La major insatisfacció apareix als jaciments de l'entrenament (63 %), la investigació (58 %) i la docència (55 %).
- Un 64 % de les persones llicenciades afirma que la titulació en CAFE ha estat un requisit d'accés a la seva ocupació actual. Entre àmbits, es donen diferències significatives (docència, 83 %; esport extraescolar, 32 %).
- La percepció de la indispensabilitat de la titulació en CAFE per a l'ocupació actual es dona en el 66 % dels casos. Per promocions, entre les més veteranes la percepció d'indispensabilitat és major i arriba al 81 %, mentre que a les darreres promocions no arriba al 50 %.
- La mitjana de satisfacció de les persones llicenciades amb la seva ocupació actual se situa en un 7,8 en una escala del 0 al 10 on 10 és la màxima satisfacció; incrementa de manera paral·lela a l'increment de la retribució (7,8 les persones que perceben 7 €/hora; 8,2 les persones que perceben 16 €/hora).
- De les persones en actiu en l'àmbit de l'activitat física i de l'esport, un 24 % està buscant una altra feina. D'aquestes, un 70 % la busquen en l'àmbit de l'activitat física i de l'esport; un 22 %, a qualsevol àmbit; i un 8 %, en un àmbit no relacionat amb l'esport. Entre les promocions més joves, la cerca d'una altra feina es dona en major proporció i arriba al 54 %.
- Els principals motius per buscar una altra feina tenen a veure amb el creixement professional (65 %), el desig de guanyar més diners (39 %) i la inseguretat envers la feina actual (30 %).
- Davant la pregunta de si la persona tornaria a cursar CAFE si pogués tornar enrere, tres quartes parts de les persones llicenciades han respost afirmativament. La dificultat de trobar una feina de qualitat en l'àmbit de l'activitat física i de l'esport i les sortides professionals que ofereix la titulació són els principals arguments per justificar el no desig de tornar a cursar CAFE si es pogués tornar enrere.

6.4. L'impacte dels factors biogràfics

La determinació dels factors biogràfics en l'accés als llocs de treball fa referència a aquells aspectes que diferencien una persona de la resta i que, per tant, incideixen en l'elecció que realitza l'ocupador entre les persones candidates. Alguns factors, com la formació o l'actitud en la cerca, poden ser modificats, però d'altres, com l'edat o el sexe, no. En aquesta secció s'han creuat els factors biogràfics amb els principals indicadors relacionats amb les condicions de treball per tal d'avaluar el grau d'impacte d'aquests factors en aspectes com el tipus de contractació o la retribució.

Factors biogràfics	Condicions de feina
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promoció ▪ Sexe ▪ País de residència ▪ Estat civil ▪ Fills ▪ Estudis de postgrau ▪ Beca estudis a l'estranger ▪ Idiomes 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Multi-ocupació <i>Persones que desenvolupen més d'una ocupació</i> ▪ Tipus de contractació <i>Indefinida, sense contracte</i> ▪ Antiguitat a la feina actual <i>Nombre d'anys a l'ocupació actual</i> ▪ Càrrec de decisió <i>Director, gestor, consultor</i> ▪ Retribució per hora

Seguidament es presenta una anàlisi de cada factor autobiogràfic per als indicadors de les condicions de feina proposats.

Promoció

Taula 74. Factors biogràfics: promoció

	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
Multioocupació	14%	21%	24%	32%	41%	51%	60%
Nombre de feines actual	1.2	1.3	1.3	1.4	1.5	1.7	1.9
Contracte indefinit	86%	77%	74%	65%	53%	38%	23%
Sense contracte	8%	6%	8%	16%	15%	19%	29%
Antiguitat feina actual	25	19	16	11	8	4	3
Càrrec decisió	16%	18%	21%	16%	14%	9%	9%
Retribució/hora (€)	21	20	16	15	14	12	10
(n)	66	95	93	131	138	175	98

La promoció, com a equivalent dels anys que fa de l'obtenció de la titulació en CAFE, esdevé una variable que afecta les condicions de treball de les persones llicenciades. Està relacionada amb l'acumulació d'anys en els quals la persona ha treballat en l'àmbit de l'activitat física i de l'esport, cosa que equivaldria a la seva experiència laboral. Tal com es pot observar a la taula 73, les primeres promocions gaudeixen de millors condicions de treball que les més joves en tots els aspectes analitzats. Ara bé, això no vol dir que les condicions hagin empitjorat per als més joves, ja que són molt diverses les causes que cal tenir presents per entendre aquesta situació, des del context econòmic i social viscut des de l'obtenció de la llicenciatura per part de la primera promoció, fins a l'experiència adquirida amb els anys.

Sexe

Taula 75. Factors biogràfics: sexe

	Home	Dona
Multiocupació	44%	24%
Nombre de feines actual	1.6	1.3
Contracte indefinit	49%	62%
Sense contracte	19%	10%
Antiguitat feina actual	10	11
Càrrec decisió	13%	15%
Retribució/hora (€)	14	15
(n)	533	263

Les dones, en conjunt, semblen gaudir de millors condicions de treball que els homes (taula 74). Per interpretar correctament aquests resultats, cal matisar-los amb les següents consideracions. Per un costat, hi ha una major proporció de dones a les primeres promocions, que, precisament, són les que gaudeixen d'unes millors condicions. Per l'altre, les dones presenten un menor grau de multiocupació que els homes i, en general, les feines lligades a la multiocupació presenten una menor estabilitat i condicions precàries.

País de residència

Taula 76. Factors biogràfics: país residència

	Espanya	Estranger
Multiocupació	38%	20%
Nombre de feines actual	1.51	1.30
Contracte indefinit	53%	58%
Sense contracte	17%	4%
Antiguitat feina actual	10	8
Càrrec decisió	14%	15%
Retribució/hora (€)	14	22
(n)	776	20

Generalment, les persones que decideixen anar a treballar a l'estranger ho fan en cerca de millors condicions de feina i, en aquest sentit, la taula 75 confirma que aconseguen el seu objectiu. Les persones que resideixen a l'estranger presenten un menor nivell de multiocupació, un 58 % disposen d'un contracte indefinit enfront del 53 % dels residents a Espanya i la situació irregular de treballar sense contracte es dona únicament en el 4 % dels casos. A més, la retribució per hora és un 55 % més elevada, ja que arriba als 22 € per hora.

Estat civil

Taula 77. Factors biogràfics: estat civil

	Solter	Casat
Multioocupació	46%	29%
Nombre de feines actual	1.66	1.36
Contracte indefinit	40%	68%
Sense contracte	19%	13%
Antiguitat feina actual	7	14
Càrrec decisió	11%	17%
Retribució/hora (€)	13	16
(n)	407	389

Pel que fa a l'estat civil, les persones casades tenen unes condicions laborals més favorables que les persones solteres (taula 76), però no vénen donades per la condició matrimonial sinó perquè les persones casades es concentren a les promocions més veteranes (taula 77), que, tal com s'ha comprovat ja, tenen millors condicions laborals.

Taula 78. Estat civil segons promoció

	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
Solter	19%	23%	32%	28%	51%	78%	89%
Casat	81%	77%	68%	72%	49%	22%	11%
(n)	70	111	113	149	166	239	152

Fills

Taula 79. Factors biogràfics: fills

	Fills		No fills	
	Home	Dona	Home	Dona
Multioocupació	35%	12%	53%	39%
Nombre de feines actual	1.46	1.14	1.76	1.53
Contracte indefinit	66%	79%	34%	47%
Sense contracte	16%	6%	22%	14%
Antiguitat feina actual	14	15	5	7
Càrrec decisió	18%	18%	9%	11%
Retribució/hora (€)	16	17	12	13
(n)	281	142	252	121

L'explicació del fet que les persones llicenciades en CAFE que tenen fills gaudeixin de millors condicions de treball que les que no en tenen és la mateixa que per a l'estat civil: les persones amb fills es concentren a les promocions més veteranes, que són les que tenen unes millors

condicions (taula 78). El fet que les persones no es decidissin a ser mares o pares abans de disposar d'una certa estabilitat laboral també podria ser un factor important. En efecte, quan les persones tenen pensat tenir fills, busquen l'estabilitat laboral; en canvi, quan no tenen persones al seu càrrec, poden permetre's en major mesura un cert nivell d'inestabilitat.

En aquesta anàlisi s'ha afegit la variable sexe per tal de determinar si es donen diferències significatives entre els homes i les dones amb fills (taula 79). On s'aprecia una divergència significant és en la multiocupació, que es redueix en el cas de les dones al 12 %, i en el tipus de contractació: el 79 % de les dones amb fills tenen contractes indefinits, enfront del 66 % dels homes amb fills.

Taula 80. Persones llicenciades en CAFE amb fills segons promoció

	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
Home	92%	94%	84%	75%	50%	15%	10%
Dona	88%	81%	73%	73%	44%	22%	2%
(n)	70	111	113	149	166	239	152

Estudis de postgrau

Taula 81. Factors biogràfics: estudis de postgrau

	Estudis de postgrau	No estudis de postgrau
Multiocupació	37%	37%
Nombre de feines actual	1.50	1.51
Contracte indefinit	50%	57%
Sense contracte	17%	16%
Antiguitat feina actual	9	10
Càrrec decisió	17%	10%
Retribució/hora (€)	15	14
(n)	424	372

No s'aprecien diferències significatives entre les persones que han cursat estudis de postgrau (52 %) i les que no ho han fet (48 %) (taula 80). Potser el fet de disposar d'estudis de postgrau facilita l'accés a una feina, a mode de filtre, però no és una garantia de millors condicions de feina.

Beca estudis a l'estranger

Taula 82. Factors biogràfics: beca estudis a l'estranger

	Beca estudis a l'estranger	No beca estudis a l'estranger
Multiocupació	31%	38%
Nombre de feines actual	1.50	1.51
Contracte indefinit	41%	54%
Sense contracte	17%	16%
Antiguitat feina actual	6	10
Càrrec decisió	14%	14%
Retribució/hora (€)	16	14
(n)	42	754

Les divergències entre les persones que han gaudit de beques per estudiar a l'estranger (5 %) i les que no ho han fet (9 %) es donen en gairebé tots els aspectes, tot i que no de manera considerable (taula 81). Mentre que les persones que han gaudit d'una beca a l'estranger tenen una retribució per hora 2 € superior a la de les que no ho han fet, aquestes darreres semblen disposar d'una major estabilitat pel que fa al tipus de contractació, a l'antiguitat a la feina i al menor nivell de multiocupació.

Coneixement d'idiomes

Taula 83. Factors biogràfics: coneixement d'idiomes

	Idiomes	No idiomes
Multiocupació	33%	38%
Nombre de feines actual	1.51	1.57
Contracte indefinit	51%	61%
Sense contracte	17%	15%
Antiguitat feina actual	10	11
Càrrec decisió	13%	16%
Retribució/hora (€)	15	14
(n)	658	138

Poques són les diferències que es troben entre les persones que parlen idiomes i les que no fan (taula 82). Cal tenir present que, pel que fa a la valoració dels factors de contractació més importants per part de les persones llicenciades en CAFE que estan en actiu, únicament un 7 % ha esmentat els idiomes. A aquest fet cal afegir que, del col·lectiu en actiu, el 97 % treballa dins l'Estat espanyol.

Tal com s'ha anat veient al llarg de l'anàlisi, en general, els factors biogràfics presentats no tenen un gran impacte sobre les condicions de treball, que estan fortament vinculades als àmbits d'inserció (taula 84), a excepció de l'any de promoció o del país de residència, que sí resulten rellevants. És a dir, cada àmbit té unes condicions pròpies marcades pel seu grau de professionalització i per les regles del mercat en el qual interactua. A tall d'exemple, en la docència, al sector públic hi ha un conjunt de filtres d'accés però, una vegada superats, totes les persones que hi treballen en una mateixa posició i amb un nombre equivalent d'anys d'antiguitat gaudeixen de la mateixa situació laboral. En el cas de l'any de promoció, en canvi, l'experiència acumulada per part d'una persona la fa avançar en la seva carrera professional cap a posicions amb millors condicions. A més, l'antiguitat en una empresa se sol recompensar amb un contracte indefinit, si és que aquest no existia ja des de l'inici, així com amb un increment de la retribució, entre altres maneres.

Taula 84. Factors biogràfics: àmbits

	Docència	Esport extraescolar	Entrenament	Gestió	Manteniment i salut	Recreació, animació i turisme	Investigació
Multioocupació	42%	86%	82%	43%	77%	69%	62%
Nombre de feines actual	1.6	2.4	2.3	1.6	2.3	2.2	2.2
Contracte indefinit	75%	28%	14%	67%	43%	0%	8%
Sense contracte	2%	30%	57%	7%	18%	15%	8%
Antiguitat feina actual	14	8	7	9	5	5	5
Càrrec decisió	3%	7%	3%	61%	3%	12%	15%
Retribució/hora (€)	17	11	11	13	14	11	7
(n)	499	101	200	203	119	26	13

També s'ha vist com les persones casades i, especialment, les que tenen fills tenen millors condicions. S'intueix que no és el matrimoni ni el fet de tenir fills en si el que fa que les condicions millorin, sinó que el percentatge de persones casades i amb fills s'incrementa a mesura que també ho fa l'edat de les persones. Ara bé, sí que és notable el descens de la multioocupació entre les persones amb fills, sobretot en el cas de les dones, que probablement busquen disposar de més temps lliure per poder dedicar-se a la cura dels fills.

El país de residència influeix fortament en la retribució percebuda, que segurament està marcada pel nivell de vida de cada país.

Per poder esbrinar el grau real de l'impacte dels factors biogràfics en cada jaciment de treball, caldria analitzar en profunditat cadascun d'aquests factors atenent a les regulacions internes i externes del mateix jaciment, així com a les formals i a les informals. D'aquesta manera, s'observaria el marge que té cada àmbit perquè les biografies personals puguin incidir en les condicions laborals. Molt probablement, la biografia personal fa que la persona llicenciada tendeixi cap a un àmbit d'inserció professional determinat en què les seves pròpies característiques contribueixen a l'ocupabilitat.

A continuació es descriuen els resultats més destacats de la secció “Impacte dels factors biogràfics”.

- Cada jaciment de treball compta amb unes condicions laborals pròpies que fan que en una anàlisi general dels factors biogràfics, sense tenir en compte la variable del jaciment, no es pugui apreciar la influència d'aquests factors, si és que aquesta existeix.
- L'experiència acumulada atorga un accés a millors condicions de treball, sobretot en el cas de la retribució econòmica.
- El fet de tenir fills influeix notablement en la multiocupació, sobretot en el cas de les dones, ja que fa que disminueixi.
- Les persones que treballen a l'estranger tenen uns ingressos superiors.

7. DISCUSSIÓ: REFLEXIONS SOBRE ELS RESULTATS OBTINGUTS

En aquest capítol es discuteix sobre els resultats exposats al capítol anterior per tal de donar resposta a les preguntes de la recerca. S'articula en set reflexions principals, que a continuació s'enumeren:

- El mercat de treball de l'esport, un mercat obert i dinàmic
- El paradigma de la multiocupació
- Amb l'experiència milloren les condicions de treball
- La formació com a necessitat defensiva
- La vocació i la satisfacció de les persones llicenciades en CAFE
- La discriminació indirecta
- Estratègia i ocupabilitat

7.1. El mercat de treball de l'esport, un mercat obert i dinàmic

El mercat de treball de les persones llicenciades en CAFE ha evolucionat de manera paral·lela al desenvolupament de la pràctica esportiva i a l'estatus de producte de consum que ha adquirit l'esport (Heinemann, 1994; Studer *et al.*, 2014). A mesura que els productes i els serveis esportius s'han anat diversificant en diverses dimensions (Del Villar, 2005), aquests han anat requerint professionals especialitzats en diferents àmbits (Sánchez i Rebollo, 2000). No obstant, aquest creixement del mercat de treball de l'esport no va anar acompanyat, en el seu moment, d'una regulació adient (Gambau, 2011), fet que va ocasionar el desconeixement de les titulacions requerides per desenvolupar professions vinculades amb l'esport (Campos i González, 2009; Landaberea, 2011). En els darrers anys, les administracions públiques han començat a treballar en la regulació del mercat de treball de l'esport; una prova d'això és la Llei de l'exercici de les professions de l'esport promulgada a Catalunya l'any 2008, a la que posteriorment han seguit lleis similars promulgades a altres Comunitats Autònomes. Els principals jaciments d'inserció professional per a les persones llicenciades es concentren en set àmbits: docència, gestió, entrenament, manteniment i salut, esport extraescolar, recreació i turisme i, finalment, la investigació. Aquests coincideixen amb altres estudis realitzats anteriorment (Martínez del Castillo, 1991; Planas, Reig i Ticó, 2003; Puig, Viñas i Pérez, 2009; Puig i Viñas, 2001). Cal destacar que el moment de creació de cadascun d'aquests àmbits, així com la seva funció davant la demanda de la societat, han determinat les seves característiques i condicions.

Per ordre de rellevància, pel que fa al volum de persones que hi treballen, la docència continua situant-se com el primer àmbit, ja que aglutina el 68 % de les persones llicenciades. Els motius principals d'aquesta hegemonia respecte a la resta d'àmbits tenen a veure amb el fet que és la tradicional sortida per a les persones que decideixen cursar CAFE; l'elevada càrrega lectiva que han tingut les assignatures vinculades amb la docència dins dels estudis; el mateix nom que va rebre la titulació al seu inici (llicenciatura en Educació Física⁶³); l'exclusivitat de l'accés a

⁶³ El canvi de nom dels estudis al de Ciències de l'Activitat Física i l'Esport (CAFE) no es va produir fins a l'any 1993.

l'ensenyament a la secundària⁶⁴; la demanda de professorat especialitzat en Educació Física a partir dels anys 60; i les bones condicions que ofereix aquest jaciment en comparació de la resta. Aquests motius van fer que la llicenciatura en CAFE fos vista per moltes persones com una opció segura per obtenir una feina (Camps, 1990: 72), seguretat que ha desaparegut en els darrers anys davant la saturació que pateix aquest jaciment (Cancela i Ayán, 2010; Martínez del Castillo, 1993a; Rodríguez *et al.*, 2002; Sánchez i Rebollo, 2000; Studer *et al.*, 2014), especialment al sector públic, i de la qual les darreres promocions i els actuals estudiants són conscients (González i Contreras, 2003). A la darrera convocatòria de professorat d'ensenyament secundari en l'especialitat d'Educació Física, es van presentar 822 sol·licituds per a 52 places (Departament d'Ensenyament, 2011).

La gestió, el segon àmbit d'inserció, amb un 30 %, va establir-se com a jaciment professional per a les persones llicenciades a la dècada dels anys 80, com a resposta a la demanda social i institucional pel creixent protagonisme de les administracions públiques en la promoció de l'esport als inicis de la democràcia. Aquest fet va suposar que els llicenciats de l'època, essencialment formats per a la docència i l'entrenament esportiu, haguessin d'esdevenir gestors improvisats (Rodríguez *et al.*, 2002). Tal com succeeix en l'àmbit de la docència, un cop consolidats els serveis esportius locals i un cop cobertes la majoria de les vacants, les oportunitats laborals en l'àmbit de la gestió pública s'han esgotat i s'han creat de noves exclusivament per cobrir baixes i jubilacions. L'anàlisi del percentatge de persones que treballen als diferents àmbits segons la promoció ha corroborat aquesta afirmació, ja que la major proporció de persones llicenciades que treballen en el sector públic es concentra a les promocions més veteranes, les quals van tenir un accés gairebé garantit als dos jaciments que es trobaven en fase d'expansió. No obstant això, la gestió, a diferència de la docència, s'ha diversificat i ha generat nous jaciments de treball al sector associatiu i, sobretot, al privat, com la gestió d'instal·lacions esportives i l'organització d'esdeveniments esportius, entre d'altres (Collier i Le Roux, 1997; Del Villar, 2005)

A l'entrenament, àmbit que en general ofereix unes condicions de treball precàries, desenvolupen una ocupació el 29 % de les persones llicenciades. El nombre d'hores de dedicació setmanals deixa entreveure que es tracta d'una segona ocupació per motius vocacionals en el cas de les promocions veteranes, i d'una ocupació temporal mentre no es troba una feina amb condicions estables en el cas de les promocions més joves. Situacions similars es donen en el cas de l'àmbit de l'esport extraescolar, on treballa el 17 % de les persones llicenciades: la del professor d'Educació Física que decideix dedicar una part del seu temps lliure a la conducció d'activitats esportives extraescolars o bé la de l'estudiant de CAFE que durant els estudis treballa en l'entrenament d'equips escolars i que continua fent-ho un cop finalitzats fins que no troba una ocupació que li ofereixi unes condicions prou satisfactòries com per no tenir la necessitat de tenir dues o més feines.

Tant la docència, com la gestió, l'entrenament i l'esport extraescolar es poden considerar jaciments tradicionals, tot i que amb diferents nivells de professionalització (Heinemann, 1998). En canvi, el manteniment i la salut, així com el turisme esportiu, han suposat noves oportunitats laborals per la seva virginitat i per la diversitat d'aspectes que ofereixen (Camps, 1990; Sánchez i Rebollo, 2000; Viallon *et al.*, 2003). El manteniment i la salut, que és el quart àmbit d'inserció, amb un 18 % de persones, ofereix unes condicions estables tot i que

⁶⁴ La Llei d'Educació Física de 1961, al seu article novè, estableix el següent requisit: "El personal docent d'Educació Física haurà de posseir el títol corresponent de l'especialitat, expedit per l'Institut Nacional d'Educació Física."

adaptades als requeriments d'un mercat flexible, i fórmules com la contractació a través d'autònoms o el pagament per hores de treball hi són cada cop més comunes.

El mercat de treball actual de les persones llicenciades en CAFE es troba estructurat en diferents àmbits, cadascun amb característiques pròpies en funció del sector amb el qual interactuen i de la seva regulació, així com del grau de maduresa i de professionalització (Heinemann, 1998). Això fa que, en l'intent d'analitzar el mercat de treball de l'esport de manera general, apareguin biaixos a causa de la sobrerepresentació de determinats àmbits, com l'educatiu. Per tant, cada jaciment requereix un tractament específic. El sorgiment de nous àmbits d'inserció i l'evolució dels actuals dependran de la mateixa evolució de la demanda esportiva per part de la societat, que, a la vegada, està supeditada als esdeveniments socioeconòmics.

7.2. El paradigma de la multiocupació

Un dels trets característics del mercat de treball de les persones llicenciades és la multiocupació. Un 38 % de les persones llicenciades desenvolupen més d'una feina en l'àmbit esportiu, i un 14 % combinen una feina dins l'àmbit esportiu amb una altra vinculada a altres sectors. El fet que el percentatge de multiocupació disminueixi a mesura que les promocions són més veteranes i que incrementi fins al 60 % en les darreres promocions pot deure's a dos motius principals. El primer motiu és que, davant la impossibilitat de trobar una feina a temps complet i amb una remuneració que es consideri suficient per viure, les persones es veuen obligades a tenir més d'una feina (Gambau, 2011; Martínez del Castillo, 1993b). Es relacionaria, doncs, amb un període de transició que viuen les persones entre l'obtenció de la titulació en CAFE i l'accés a una ocupació dins del mercat primari (Doeringer i Piore, 1985) o intern (Kerr, 1985). Mentre aquest segon fet no es produeix, les persones romanen en un mercat secundari caracteritzat per unes condicions de treball precàries (jornades de poques hores, salaris baixos i contractació temporal o inexistent) a l'espera de poder accedir al mercat primari (Minten, 2010), on les ocupacions presenten unes condicions millors.

El segon motiu es basa en la tendència a la flexibilització del mercat de treball, consistent en l'ampliació de les modalitats de contractació i en l'abaratiment de l'acomiadament (Miguélez i Prieto, 2009; Ramos-Díaz, 2007; Wallace, 2003). Aquesta tendència no afecta tant els jaciments consolidats, que compten amb un cert nivell de tradició pel que fa al seu funcionament (docència i gestió en l'àmbit públic), com els de nova aparició, on es concentren les promocions més joves. Les dades de la present recerca han posat de manifest com en el cas del manteniment i la salut, o de la gestió en l'àmbit privat, es donen fórmules de contractació (autònoms/temporals) que s'adapten a les necessitats de mà d'obra que tenen les organitzacions en cada moment (Aguirregabiria i Alonso-Borrego, 2009; Amadeo i Horton, 1997). A més, el fet de pertànyer a autònoms ofereix l'avantatge de poder treballar a diversos llocs sense la penalització fiscal que suposa estar donat d'alta a més d'una ocupació. Tot i així, cal dir que moltes de les segones ocupacions estan vinculades al pagament de retribucions en diners B.

La multiocupació també pot amagar un component vocacional (Madejski *et al.*, 2010; Votík, 2009). Les persones que treballen dins del sector primari poden permetre's dedicar una part del seu temps lliure a treballar en una altra ocupació que els agrada. És possible que aquesta

ocupació sigui aquella en la qual realment desitjarien treballar, però que les condicions que els ha ofert fins al moment no els permeti viure només d'aquesta. Un exemple podria ser el professor d'Educació Física que té plaça fixa en un institut de secundària i a les tardes entrena un equip esportiu. Ara bé, sembla ser que les dones, tot i dedicar una mitjana similar d'hores a les ocupacions a temps complet, estan menys disposades a dedicar una part del seu temps lliure a una altra ocupació, especialment si tenen fills.

Com a conclusió, es pot dir que no existeix un patró comú en la multiocupació. Aquesta pot amagar situacions molt diverses en funció dels factors biogràfics de la persona i de les seves necessitats, que poden ser tant de caràcter bàsic com d'autorealització (Maslow, 1975).

7.3. Amb l'experiència milloren les condicions de feina

La dualitat que existeix en el mercat de treball (Costain *et al.*, 2010; W. Dickens i Lang, 1988; Dickens i Lang, 1985; Doeringer i Piore, 1985; Gilbert i Martín, 2006; Hudson, 2007; Osterman, 1974; Sala i Silva, 2009; Wasmer, 2012) del col·lectiu de persones llicenciades en CAFE està lligada a l'any d'obtenció de la titulació. El fet que les pitjors condicions de treball es concentrin en les promocions més joves no s'ha d'interpretar com un empitjorament del mercat laboral, sinó com una fase de transició cap a millors oportunitats laborals (Minten, 2010). Els ocupadors premien l'experiència professional (Collins, 1989) i l'acumulació d'acreditacions acadèmiques (Becker, 1993) amb càrrecs que presenten millors condicions de treball. La manca d'experiència professional o de formació complementària a la titulació en CAFE fa que moltes persones recentment titulades trobin dificultats per accedir a una ocupació dins del mercat primari. Aquestes romanen durant un cert període de temps en un mercat secundari, caracteritzat per unes condicions laborals precàries, o bé desenvolupen tasques que no estan relacionades amb els estudis en CAFE donant-se un abandonament del perfil professional (Troiano, 2005). D'acord amb les dades de la recerca, més de la meitat de les persones llicenciades accedeixen a una feina a jornada completa en l'àmbit de l'activitat física i de l'esport immediatament un cop finalitzats els estudis. La resta es van inserint mica en mica dins del mercat al llarg d'un període que, en alguns casos, pot estendre's més enllà dels cinc anys.

En el cas de les promocions més veteranes, el període de transició cap a la primera feina estable va ser més curt, de manera que no va tenir la necessitat de passar per feines transitòries durant els primers anys de la seva carrera professional (Hanson *et al.*, 1998). En aquest sentit, l'oferta i la demanda també tenen una forta incidència en les oportunitats d'accedir al mercat primari. Davant d'un jaciment saturat on la demanda de llocs de treball supera considerablement l'oferta, les persones amb un millor currículum professional tindran més probabilitats d'accedir-hi per la seva posició avançada a la cua (Thurow, 1988). Els ocupadors, per satisfer la necessitat de cobrir vacants, ordenarien les persones aspirants en una cua a partir dels criteris d'experiència i de formació. D'aquesta manera, els candidats que tinguessin totalment desenvolupades les qualificacions requerides per a la feina quedarien a les primeres posicions d'aquesta cua. Amb aquesta estratègia, els ocupadors buscarien disminuir els costos de formació interns. Per tant, partint de la premissa que les promocions més joves són les que tenen menys experiència, es posicionarien al final de la cua i podrien avançar posicions mitjançant l'obtenció d'acreditacions professionals.

Un dels elements que es van introduir dins el sistema universitari perquè les persones acabessin els estudis amb un cert nivell d'experiència laboral van ser les pràctiques en empreses. Entre les persones llicenciades en CAFE que van realitzar pràctiques en empreses abans d'obtenir la titulació, existeix un cert escepticisme en relació amb la seva utilitat, atès que únicament un 33 % de les persones llicenciades van afirmar que l'experiència els havia servit per trobar feina posteriorment. Aquest sentiment negatiu respecte al pràcticum pot venir donat per la qualitat dels centres de pràctiques o pels tutors que se'ls van assignar. Cal tenir present que, davant la dificultat de trobar centres que vulguin acollir l'alumnat, bona part dels convenis de pràctiques amb organitzacions neixen de les relacions personals entre el professorat de la universitat i les persones que treballen en l'organització que acollirà a l'alumnat (Zabalza, 2011: 35). Un altre motiu de la valoració no gaire positiva de les pràctiques podria ser l'expectativa de trobar feina a l'organització on aquestes es realitzen, fita que va aconseguir un 20 % de les persones llicenciades.

Les condicions del mercat de treball actual no són les mateixes que va trobar-se la primera promoció de persones llicenciades en CAFE als anys 80. Aquestes han evolucionat d'acord amb els canvis socioeconòmics i amb les diferents manifestacions de la pràctica esportiva. Les condicions vigents, subjectes a la regulació en matèria laboral dictada pels governs, presenten una clara tendència a un neoliberalisme sustentat en la globalització i en la utilització de les noves tecnologies (Castells, 2001) que sol·licita un cert nivell de flexibilitat en la utilització dels recursos humans (Amadeo i Horton, 1997; Aguirregabiria i Alonso-Borrego, 2009). En aquest sentit, no es pot afirmar que les condicions del mercat de treball de les persones llicenciades hagin empitjorat en els darrers 30 anys perquè es tracta d'un mercat diferent, més professionalitzat en determinats àmbits i en vies de professionalització en d'altres. El que sí és cert és que el període d'inserció professional s'ha pogut estendre com a conseqüència de l'increment del nombre de persones titulades en CAFE, així com de l'aparició d'altres titulacions vinculades al món de l'activitat física, amb les quals els llicenciats han de competir. Davant d'aquest escenari, les persones llicenciades necessiten conèixer i entendre el funcionament del mercat de treball (Puig i Martínez del Castillo, 2002) per tal de teixir les seves pròpies estratègies d'inserció professional.

7.4. La formació com a necessitat defensiva

Davant d'un escenari amb una elevada taxa d'atur on la demanda de llocs de treball supera considerablement l'oferta, els perfils acadèmics i de qualificació exigits pels ocupadors tendeixen a ser cada cop més exigents, fet que converteix la formació en una necessitat defensiva (Thurow, 1988). A mesura que l'oferta de persones llicenciades en CAFE amb moltes acreditacions incrementa, aquestes, per accedir a un lloc de treball o per mantenir els seus llocs de treball (Romero *et al.*, 2004), es veuen obligades a millorar les pròpies qualificacions (Sleap i Reed, 2006). Per tant, s'ha creat un sistema de filtratge de les persones candidates a una ocupació basat en les credencials acadèmiques, que es fan servir com a indicador del nivell d'acompliment laboral, el qual es pot verificar un cop contractada la persona (Spence, 1973; Stiglitz, 1975).

Més de tres quartes parts de les persones llicenciades posseeixen algun tipus de formació no acadèmica complementària a la llicenciatura en CAFE, i més de la meitat tenen estudis de postgrau o bé una segona llicenciatura (o grau). En aquest estudi no s'ha observat una relació

directa entre el nivell de formació acadèmica i els guanys salarials, tal com afirma Becker (1993) que existeix a la teoria del capital humà. Això fa intuir que la possessió de més acreditacions facilita l'accés a una ocupació (Collins, 1989) però que no és garantia d'unes millors condicions de treball ni d'una millor remuneració. En el cas de l'educació al sector públic, un cop les persones llicenciades han superat els requeriments de credencials exigits per formar part del cos docent públic, l'adquisició de noves credencials impactarà en la seva productivitat però no en la seva retribució econòmica, atès que aquesta està vinculada a una determinada categoria professional que té unes condicions estàndards per a totes aquelles persones que l'ocupen.

La formació complementària en àmbits que guarden una certa relació amb els estudis en CAFE serveix per ampliar l'espectre de possibilitats laborals. Entre els estudis de grau més cursats per les persones llicenciades en CAFE, destaca l'antic Magisteri en Educació Física (MEF). Aquesta titulació ha estat cursada per un 14 % de les persones llicenciades, un percentatge similar al de les persones que actualment exerceixen com a professors d'Educació Física a l'escola primària (13 %). La fisioteràpia i els estudis vinculats amb l'administració d'empreses també són populars, tot i que no tant com el MEF.

En conclusió, la formació universitària complementària, més que no pas un valor afegit a la titulació en CAFE, constitueix una necessitat defensiva (Thurow, 1988) en un mercat de treball en el qual els ocupadors, davant d'una elevada demanda per a una mateixa feina, utilitzen les acreditacions acadèmiques com a filtre per a la selecció (Spence, 1973; Stiglitz, 1975). Aquest fet provoca un mercat cada cop més competitiu on els ocupadors poden permetre's el luxe d'exigir més credencials de les que realment es necessiten per al lloc de treball en qüestió, de tal manera que es genera una situació de sobrequalificació. El fenomen de la sobrequalificació porta associat tant un menor nivell de satisfacció (Quinn i Mandilovitch, 1977) com una penalització salarial (Fabra i Camisón, 2008), ja que la persona no pot fer ús de la totalitat del seu capital humà i tampoc no és retribuïda en funció d'aquest capital. En aquest sentit, al següent punt s'exposen les conclusions en relació amb la satisfacció de les persones llicenciades en CAFE.

7.5. La vocació i la satisfacció de les persones llicenciades en CAFE

Les persones que decideixen cursar els estudis en CAFE generalment ho fan per vocació (Madejski *et al.*, 2010; Votík, 2009), perquè l'esport és un element important en les seves vides. Per aquest motiu, els aspirants a CAFE sempre han mantingut un elevat nivell de determinació, que en alguns casos els porta a repetir, l'any següent, les proves d'aptitud física si no han aconseguit superar-les a la primera convocatòria (Cancela i Ayán, 2010). Aquesta determinació i aquest desig per treballar en l'àmbit de l'activitat física semblen continuar presents un cop finalitzats els estudis, encara que, en ocasions, les condicions laborals no hi contribueixin gaire.

Malgrat que gairebé la meitat de les persones llicenciades pensen que la retribució que reben no és adequada a la seva ocupació, el nivell general de satisfacció es manté en un 7,8 sobre 10, on 10 equival a la màxima satisfacció. D'acord amb el corrent marxista, la remuneració econòmica seria la principal font de motivació dels treballadors i el motiu pel qual aquests posen el seu temps a disposició de l'ocupador (Edwards, 1979). Si fos així, la sensació de no

percebre un salari just hauria d'impactar de manera contundent en els nivells de satisfacció, cosa que no és així: els nivells de satisfacció en dos dels àmbits que presenten pitjors condicions laborals, l'entrenament i l'esport extraescolar, se situen en el 7,9 i en el 7,5, respectivament. Camy *et al.* expliquen que les persones que treballen dins del sector esportiu estan disposades a sacrificar-se en termes de retribució i de condicions laborals a causa del compromís que senten envers l'esport i la seva professió (2004: 88). Per tant, es pot concloure que, en general, les persones llicenciades en CAFE se senten satisfetes amb la seva ocupació. Aquesta conclusió també queda corroborada pel baix percentatge corresponent a les persones que actualment busquen feina fora de l'àmbit de l'activitat física i de l'esport (7 %) i pel percentatge de les que asseguren que, si poguessin tornar enrere, no cursarien els estudis en CAFE (9 %). Aquests percentatges es presenten més elevats entre les promocions més joves, segurament com a conseqüència de les condicions no tan favorables a les quals s'han d'enfrontar durant els primers anys de la seva carrera professional.

Un dels aspectes no monetaris que influeixen en la satisfacció laboral és l'adequació entre la formació acadèmica i professional de la persona, i el lloc de treball que ocupa. Diversos estudis posen de manifest que aquelles persones que consideren que la seva qualificació és superior a la necessària per al treball que desenvolupen mostren un menor nivell de satisfacció que les persones adequadament qualificades (Quinn i Mandilovitch, 1977; Tsang i Levin, 1985). En aquest sentit, un 34 % de les persones llicenciades afirma que la titulació no va ser un requisit d'accés per a la seva feina actual, i un 31 % creu que no resulta indispensable per a les tasques que desenvolupen. Cal dir que és al jaciment de l'esport extraescolar i al de la recreació i el turisme on la percepció de la titulació com a indispensable és més gran. Tot i així, el nivell de satisfacció entre les persones que no troben indispensable la titulació en CAFE per a la seva feina és únicament dos punts inferior (7,7) al de les persones que sí la troben indispensable (7,9).

Tal com s'ha observat, ni la percepció d'una baixa remuneració ni la sensació que la titulació no s'adequa a les tasques desenvolupades influeixen sobre l'elevat nivell de satisfacció que les persones llicenciades senten en relació amb l'ocupació que desenvolupen en l'àmbit de l'activitat física i de l'esport. Ara bé, això no impedeix que, tot i sentir-se realitzades per la feina que ocupen, es vegin forçades a canviar de feina en cerca de millors condicions o a tenir més d'una feina, ja sigui dins de l'àmbit de l'esport o fora d'aquest.

7.6. Discriminació indirecta

En el mercat de treball de l'esport, els estereotips de gènere associats a la visió històrica de l'esport com un espai masculí dificulten l'accés de les dones tant a la pràctica com a la gestió (Alfaro, Vázquez i Gallardo, 2012). La càrrega cultural i social que condiona les preferències de les dones per ocupar determinades posicions i determinats sectors rep el nom de discriminació salarial prèvia o indirecta. En canvi, la infravaloració de l'ocupació d'una dona respecte a la d'un home s'anomena discriminació salarial directa (Sallé i Molpeceres, 2010). Realitzant la comparativa entre homes i dones, no s'han trobat diferències significatives pel que fa a les condicions de treball en un mateix àmbit i, per tant, es pot afirmar que les dades del present estudi apunten la no existència d'una discriminació salarial directa. En canvi, sí que la menor presència de les dones en determinats àmbits, com l'entrenament o l'esport

extraescolar, i, en general, dins del col·lectiu de persones llicenciades (65 % homes; 35 % dones), indica l'existència d'una discriminació indirecta.

Quin és l'origen de la discriminació indirecta dins del col·lectiu de persones llicenciades en CAFE? Per un costat, la preferència de les dones pels estudis de ciències socials i de la salut, on la seva presència arriba al 70 % (MECD, 2012). En general, les dones perceben que els estudis en CAFE tenen un caràcter androcèntric (Serra i Soler, 2012). Per l'altre, i tenint en compte que la majoria de les persones que decideixen cursar CAFE practiquen esport, el menor índex d'activitat física existent entre les nenes i les adolescents que entre els nens i els adolescents. No obstant això, crida l'atenció que, tot i que els darrers estudis sobre els hàbits esportius de la població escolar posen de manifest que cada cop els índexs d'activitat física dels nens i les nenes estan més a prop (Viñas i Pérez, 2011), el percentatge de llicenciades en CAFE entre les darreres promocions sigui inferior al de les primeres. El desequilibri entre la proporció d'homes i de dones que es titulen en CAFE pot incidir sobre el mercat de treball, ja que aquest es reproduïx en les estructures de les organitzacions esportives amb un predomini dels valors associats al gènere masculí sobre els femenins (Puig, 2007), tal com ha succeït al llarg de la història. Caldria reflexionar sobre quines podrien ser les possibles solucions per, des d'una perspectiva laboral, fer més atractiu l'àmbit de l'activitat física i de l'esport per a les dones (Serra i Soler, 2012).

Del present estudi es desprèn que, en termes relatius, hi ha una major proporció de dones que treballen per a l'administració pública que no pas d'homes, així com una menor proporció de dones en situació de multiocupació, especialment entre les que tenen fills. Aquesta preferència de les dones amb fills per una feina estable i que els garanteixi temps lliure es pot interpretar com una menor disponibilitat temporal professional a favor de la cura dels fills. Aspectes com la menor disponibilitat temporal o una menor disponibilitat per viatjar poden suposar una barrera, en ocasions no conscient, per a l'accés a determinats jaciments de treball i a determinades posicions. Aquestes barreres "invisibles" a les quals les dones han d'enfrontar-se tenen a veure amb el concepte de sostre de vidre (VVAA, 1995).

Als estudis en CAFE i, per tant, al mercat de treball en el qual posteriorment s'inseriran les persones titulades es dona una hegemonia masculina fruit d'una discriminació indirecta. Aquesta discriminació, que té els seus orígens en la visió tradicional de l'esport com un espai reservat per als homes, sovint passa desapercibuda perquè no es dona un tractament diferent als homes i a les dones per motius de sexe, com podria ser, per exemple, una menor retribució per a una mateixa ocupació, sinó que el tractament diferenciat radica en la construcció social que dicta els rols que han d'assumir els homes i les dones.

7.7. Estratègia i ocupabilitat

La inserció professional requereix que l'ocupació mantingui una relació amb la formació o especialització de la persona (Ventura, 2005). En cas contrari, es donaria un abandonament del perfil professional (Troiano, 2005), opció escollida per un 13 % de les persones llicenciades en CAFE que actualment no treballen en l'àmbit de l'activitat física i de l'esport i que tampoc es troben en situació d'atur. Els factors que intervenen en la inserció professional de les persones llicenciades són diversos i no actuen de manera aïllada, sinó que es troben interrelacionats i afecten de forma diferent en funció de la seva combinació (Pérez, 1996). Per un costat, es

troben les variables conjunturals, que configuren l'estat actual del mercat de treball. Un exemple seria la crisi econòmica iniciada l'any 2006 o l'aprovació de la Llei de l'exercici de les professions de l'esport⁶⁵. Per un altre, les variables biodemogràfiques, com el sexe, l'edat, la formació o l'experiència, juguen un paper important en les condicions de treball. Al present estudi s'ha pogut comprovar com la variable any de promoció, entenent-se com un equivalent de l'edat, influeix considerablement en la retribució econòmica, que és més alta entre les promocions més veteranes. Per últim, es troben les variables psicosocials, com la disponibilitat davant l'ocupació o la manera com s'enfronta la cerca de feina. Algunes variables vénen donades i aleshores la persona no pot incidir-hi, però sobre la resta, la persona llicenciada té la capacitat d'incidir per tal de millorar la seva ocupabilitat, entesa aquesta com el grau de probabilitat d'accés a una feina en una determinada conjuntura (Blanch, 1990; Minten, 2010).

Una de les estratègies més utilitzades entre el col·lectiu de persones llicenciades en CAFE per a la millora de la seva ocupabilitat és la inversió en formació complementària a la llicenciatura. Aquesta es veu com un valor afegit en el currículum, una forma de diferenciar-se de la resta de competidors (Spence, 1973; Stiglitz, 1975). La utilització dels contactes també es presenta com una estratègia comú entre les persones llicenciades a l'hora de buscar feina. Aquestes, conscients de la saturació actual d'alguns jaciments de treball i de l'elevada competitivitat a l'hora de trobar un lloc de treball en el sector primari (Doeringer i Piore, 1985), invertirien per teixir la seva xarxa de contactes (Requena, 1991). La xarxa estaria composta per persones vinculades a l'àmbit de l'esport, com antics professors, companys de promoció o de feina i esportistes (Granovetter, 1973). D'acord amb les dades de l'estudi, les promocions més joves fan servir en major mesura les xarxes socials per fer contactes que les més veteranes. Probablement, amb els anys, les persones van incrementant la seva xarxa de contactes, ja sigui de manera conscient o inconscient, i, per tant, no es veuen amb la necessitat de fer servir les xarxes socials per generar-ne de nous.

Un altre element que millora l'ocupabilitat és la disponibilitat pel que fa a la mobilitat geogràfica. Malgrat que més de tres quartes parts afirmen parlar un idioma estranger, tan sols la meitat de les persones llicenciades estarien disposades a canviar de lloc de residència per motius laborals, ja fos a un altre país o dins la pròpia comunitat autònoma. Ara bé, una cosa és la intenció i una de ben diferent és la realitat, i aquesta apunta que únicament un 3 % de les persones llicenciades resideixen actualment a l'estranger per motius laborals. Aquest baix percentatge corrobora la llegendaria inflexibilitat geogràfica dels treballadors espanyols (José García, 2009).

Diversos són els elements que entren en joc en la construcció de l'ocupabilitat del llicenciat en CAFE. Alguns, com la conjuntura actual o determinats aspectes biogràfics de la persona, no poden ser alterats per aquesta. Però d'altres, com les credencials acadèmiques o el nivell de flexibilitat davant les condicions de treball, sí que poden ser modificats per tal d'elaborar estratègies que millorin el nivell d'ocupabilitat.

⁶⁵ Llei 3/2008, de 23 d'abril, de l'exercici de les professions de l'esport.

8. CONCLUSIONS

En aquest últim capítol, dedicat a les conclusions, se sintetitzen els resultats de la recerca i es respon a les preguntes plantejades a l'inici d'aquesta. Seguidament, es concreten quines poden ser les implicacions pràctiques dels resultats obtinguts i se n'exposen les limitacions. Finalment, es comenten les futures línies d'investigació que podrien sorgir del present estudi.

8.1. Principals resultats

L'estudi realitzat s'ha plantejat a partir de dues preguntes que han servit de fil conductor al llarg de les diferents fases de la recerca, des del disseny de l'instrument de recollida de les dades fins a la interpretació dels resultats. Per tant, tots els esforços realitzats s'han encaminat a respondre les qüestions formulades al principi:

- 1) Quina és la situació actual del mercat de treball de les persones llicenciades en Educació Física i Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport a Catalunya que exerceixen dins l'àmbit de l'activitat física i de l'esport?
- 2) Com afecten les biografies personals a les condicions laborals?

L'actual mercat de treball de les persones llicenciades en CAFE es caracteritza per ser un mercat obert i difícil d'acotar (Puig i Heinemann, 1991: 125-126) a causa de la multidimensionalitat de les manifestacions de la pràctica esportiva (Del Villar, 2005), que s'han anat desenvolupant com a resultat dels canvis socioeconòmics. L'ampli abast del mercat s'ha corroborat a partir de l'anàlisi dels principals jaciments de treball en els quals les persones llicenciades treballen: docència, gestió, entrenament, manteniment i salut, esport extraescolar, recreació i turisme, i investigació. La diversificació dels àmbits en els quals els titulats poden treballar ha creat un mercat heterogeni, i no tan sols pel que fa a les opcions d'ocupació, sinó també en relació amb les condicions laborals (Studer *et al.*, 2014). Cada àmbit porta associades unes determinades condicions laborals que reflecteixen el seu grau de maduresa i de professionalització (Heinemann, 1998). A grans trets, els jaciments de treball es poden agrupar en tres clústers. El primer, "jaciments estables i consolidats", es refereix concretament a la docència i a la gestió, on predominen els contractes indefinits, ja sigui al sector públic o al privat, i on el nombre d'hores setmanals permet considerar aquestes feines com a principals. El segon, "jaciments inestables i consolidats", es caracteritza per una elevada precarietat laboral associada a la irregularitat contractual o al predomini dels contractes temporals; el seu baix nombre d'hores setmanals de dedicació denota que es tracta d'una feina complementària o de transició cap a un altre àmbit d'inserció; es tracta d'àmbits vinculats directament a la pràctica esportiva, principalment a l'esport escolar i de competició, que tenen una llarga trajectòria al mercat laboral de l'esport. Tot i ser jaciments consolidats, no han avançat cap a una professionalització generalitzada atès que l'oferta de llocs de treball amb unes condicions bones i estables és reduïda. El tercer i últim clúster, "jaciments en vies de consolidació", presenta una dualitat en les seves característiques pròpia dels jaciments de recent creació, com el del manteniment i la salut. Per un costat, s'hi troben persones que gaudeixen de bones condicions laborals amb un contracte de tipus indefinit i a jornada completa. Per l'altre, s'hi troben també persones que treballen un baix nombre d'hores i sense

contracte. El fet de tractar-se d'un nou jaciment de treball i, per tant, de no disposar d'una cultura laboral molt arrelada li atorga flexibilitat per adaptar-se a les noves exigències del mercat de treball, com en el cas de l'increment del nombre de persones amb contractes de tipus autònom. Davant d'aquesta heterogeneïtat dels àmbits d'inserció, cal tenir en compte que en l'anàlisi de les dades generals del mercat de les persones llicenciades no s'aprecien les particularitats de cada àmbit perquè prevalen les dels jaciments que presenten una major proporció de persones llicenciades.

En relació amb la distribució dels titulats en els diferents àmbits, destaca la docència a secundària per ser el principal, amb més de la meitat de les persones. Per la seva part, la docència a primària aglutina el 15 % de les persones, de manera que entre els dos nivells sumen un 71 %. La docència també s'ha considerat com el principal àmbit d'inserció en altres estudis nacionals (Campos i González, 2010; Planas *et al.*, 2003; Puig, Viñas i Pérez, 2009; Puig i Viñas, 2001) i internacionals (Dizin, 1999; Hanson *et al.*, 1998; Le Roy, 1998). Són diversos els motius que han fet de la docència la principal sortida, així com la més desitjada (Camps, 1990: 72): la seva hegemonia té a veure amb la seva tradició, l'orientació curricular dels estudis cap a l'Educació Física, el propi nom que va rebre la titulació a l'inici (llicenciatura en Educació Física⁶⁶), l'accés exclusiu dels llicenciats en CAFE a l'ensenyament a secundària⁶⁷, la demanda de professorat a partir dels anys 60 i les bones condicions que ofereix. No obstant això, la seguretat que sempre ha despertat aquest àmbit entre les persones que decideixen cursar els estudis en CAFE ha desaparegut en els darrers anys davant la saturació que pateix aquest jaciment (Cancela i Ayán, 2010; Martínez del Castillo, 1993a; Rodríguez *et al.*, 2002; Sánchez i Rebollo, 2000; Studer *et al.*, 2014), especialment al sector públic. Amb percentatges similars entre si i pròxims al 30 % de les persones llicenciades, es troben els jaciments de la gestió i de l'entrenament esportiu, amb diferències significatives pel que fa a les condicions que ofereixen. En el cas de la gestió, aquest jaciment va sorgir de manera improvisada als anys 80 davant del creixent protagonisme de les administracions públiques en la promoció de l'esport. Aquest fet va suposar que les persones llicenciades de l'època, que essencialment s'havien orientat a la docència i a l'entrenament esportiu, haguessin d'esdevenir gestors sense haver rebut una formació *ad hoc* (Rodríguez *et al.*, 2002). Tal com succeeix amb l'àmbit de la docència, un cop consolidats els serveis esportius locals i un cop cobertes la majoria de les vacants, les oportunitats laborals a l'àmbit de la gestió pública s'han anat esgotant, i per aquest motiu el nombre de persones que desenvolupen una ocupació en l'àmbit públic incrementa a mesura que les promocions són més veteranes. No obstant això, la gestió, a diferència de la docència, s'ha diversificat i ha generat nous jaciments de treball al sector associatiu i, sobretot, al privat, com la gestió d'instal·lacions esportives i l'organització d'esdeveniments esportius, entre d'altres (Del Villar, 2005). L'àmbit de l'entrenament, caracteritzat per unes condicions precàries i per un baix nombre d'hores setmanals, està associat al fenomen de la multiocupació. Un 38 % de les persones llicenciades en CAFE desenvolupen més d'una ocupació en l'àmbit de l'activitat física i de l'esport o bé en altres sectors, un percentatge que arriba al 60 % entre les promocions més joves. No existeix un patró comú de la multiocupació, ja que pot amagar situacions diverses: la impossibilitat de trobar una feina amb condicions prou bones com per poder viure només d'aquesta (Gambau, 2011; Martínez del Castillo, 1993b), la flexibilitat en el nombre d'hores i en el tipus de

⁶⁶ El canvi de nom dels estudis pel de Ciències de l'Activitat Física i l'Esport (CAFE) no es va produir fins a l'any 1993.

⁶⁷ La Llei d'Educació Física de 1961, al seu article novè, estableix la següent exigència: "El personal docent d'Educació Física haurà de posseir el títol corresponent de l'especialitat, expedit per l'Institut Nacional d'Educació Física."

contractació que requereixen determinats jaciments o la vocació per dedicar una part del temps lliure a una ocupació que porta satisfacció personal. Les condicions i els trets característics de l'àmbit de l'entrenament també s'aplicarien a l'esport extraescolar, en què treballa un 17 % dels titulats.

La següent taula és un resum de les principals característiques que presenten els àmbits d'inserció professional analitzats.

Taula 85. Característiques dels principals àmbits d'inserció professional

	Docència	Gestió	Entrenament	Manteniment i salut	Esport extraescolar
Presència llicenciats/des	68%	30%	29%	18%	17%
Principals tipus de contracte	47% funcionari 28% indefinit 16% temporal	48% indefinit 18% funcionari 12% autònom	57% sense contracte 19% temporal 14% indefinit	42% indefinit 24% autònom 18% sense contracte	32% temporal 30% sense contracte 25% indefinit
Mitjana hores dedicació setmanal	29h prim./sec. 25h universitària	35h públic 32h ànim lucre 25h associatiu	22h nacional- int. 11h inferior nacional	17h	10h
Principals càrrecs	89% professor	40% gestor 29% director	54% entrenador 27% preparador físic	36% entrenador personal 33% tècnic esportiu	34% coordinador 30% tècnic esportiu
Preu net hora jornada completa	12€/h prim./sec. 17€/h uni.	13€/h	10€/h	9€/h	12€/h (temps parcial)
Factors contractació	Títol CAFE	Títol CAFE	Coneixements pràctics	Títol CAFE / experiència	Coneixements pràctics / experiència
Mitjana satisfacció	8	7,9	7,9	7,5	7,5

La satisfacció de les persones que treballen en l'àmbit de l'activitat física i de l'esport es manté elevada (7,3 sobre 10), fins i tot en aquelles ocupacions on les condicions de treball són millorables. La remuneració econòmica, molts cops assenyalada com un element important en la motivació laboral, no sembla influir en els nivells generals de satisfacció, atès que aquesta no es veu significativament afectada quan hi ha la sensació de no rebre un sou just, sentiment compartit per la meitat del col·lectiu de persones llicenciades. El fet que les persones acceptin salaris per sota del que opinen que seria adient per al càrrec que ocupen pot ser conseqüència de l'aversion al risc que potser tenen davant la incertesa del període que és necessari per trobar una altra feina (Azariadis, 1975) o bé del fet de prioritzar la satisfacció que els suposa la feina per sobre dels guanys econòmics (Toharia, 1983). A determinats jaciments no es dona una concordança entre el nivell de tasques desenvolupades i la titulació en CAFE, de manera que la sensació que la titulació és indispensable es dona en el 66 % de les ocupacions, tot i que ha estat un requisit d'accés a la feina per a un 64 % de les persones llicenciades. Per tant, es pot parlar de l'existència d'una sobrequalificació en determinats càrrecs ocupats per les persones

llicenciades. La sobrequalificació comporta la impossibilitat de fer ús de la totalitat del capital humà adquirit, així com una penalització salarial (Fabra i Camisón, 2008), atès que generalment la retribució està alineada amb les tasques desenvolupades, no amb el perfil acadèmic de la persona. Tot i així, la sobrequalificació tampoc no sembla afectar de manera considerable el nivell de satisfacció envers la feina. Per tant, es dona un escenari en el qual, davant d'ocupacions que ofereixen unes condicions precàries, les persones continuen mantenint un elevat nivell de motivació, segurament fruit de la vocació per l'activitat física i l'esport (Camy *et al.*, 2004; Madejski *et al.*, 2010). Ara bé, la motivació pot existir però, si les condicions laborals no són prou bones com per poder viure de la feina, les persones poden sentir-se forçades a buscar una altra feina; en uns altres casos, potser aquesta feina principal que els proporciona estabilitat ja existeix, i aleshores utilitzen una segona feina únicament per autorealitzar-se. Sigui com sigui, actualment un 24 % de les persones llicenciades estan pensant a canviar d'ocupació, principalment per créixer professionalment o bé per incrementar els ingressos, motius que corroboren tant la sensació de sobrequalificació com la de rebre una retribució injusta en determinades ocupacions.

Aquesta seria, a grans trets, la situació actual del mercat de treball de les persones llicenciades en CAFE: un mercat que ofereix diferents jaciments de treball associats, a la vegada, a diferents condicions laborals. Per un costat, es troben les ocupacions que ofereixen l'estabilitat pròpia del mercat primari, i, per l'altre, ocupacions que s'apropen en major o menor mesura a la precarietat associada al mercat secundari (Costain *et al.*, 2010; W. Dickens i Lang, 1988; Dickens i Lang, 1985; Doeringer i Piore, 1985; Gilbert i Martín, 2006; Hudson, 2007; Osterman, 1974; Sala i Silva, 2009; Wasmer, 2012). Per entendre quines persones romanen al mercat primari i quines al secundari, cal respondre a la segona pregunta de la recerca, és a dir, com afecten les biografies personals en la situació de l'individu dins del mercat. En aquest sentit, la variable que té una major incidència és l'any de promoció, que queda associat a l'edat. Les promocions més veteranes gaudeixen de millors condicions laborals, tant pel que fa al tipus de contractació com a la retribució. No es tracta d'un empitjorament del mercat actual, sinó de l'existència d'un període de transició entre la finalització dels estudis i l'obtenció d'una feina dins del mercat primari. Els ocupadors premien l'experiència professional (Collins, 1989) i l'acumulació d'acreditacions acadèmiques (Becker, 1993) amb posicions que porten associades millors condicions de treball. Això comporta que la manca d'experiència professional o de formació complementària a la titulació en CAFE per part de les persones recentment titulades les obligui a romandre durant un cert període de temps al mercat secundari.

Les noves promocions han d'enfrontar-se a un mercat de treball diferent al que es van trobar les primeres promocions. A la dècada dels anys 80 i 90, va haver-hi una gran demanda de persones llicenciades per cobrir les places de professorat d'Educació Física a les escoles públiques, de la mateixa manera que per a la gestió de serveis esportius municipals (Lucas, 2005; Rodríguez *et al.*, 2002; Viñas i Pérez, 2011). Actualment ambdós jaciments es troben saturats i no representen una opció viable, almenys a curt termini, per a les promocions més joves. La tendència global cap a la flexibilitat laboral (Aguirregabiria i Alonso-Borrego, 2009; Miguélez i Prieto, 2009; Ramos-Díaz, 2007) també es troba en el mercat de treball de l'esport, ja que els nous jaciments la inclouen dins de les seves característiques. No es pot afirmar que les condicions del mercat de treball de les persones llicenciades hagin empitjorat en els darrers 30 anys, perquè es tracta d'un mercat diferent, més professionalitzat en determinats àmbits i en vies de professionalització en d'altres. El que sí és cert és que el període d'inserció professional s'ha pogut estendre com a conseqüència de l'increment del nombre de persones titulades en CAFE, així com de l'aparició d'altres titulacions vinculades al món de l'activitat física amb les quals les persones llicenciades han de competir als nous jaciments de treball.

El sexe també ha resultat tenir un impacte en les condicions del mercat. Si bé no s'han apreciat diferències significatives entre homes i dones per a una mateixa ocupació, sí que se n'han trobat en un pas previ, és a dir, en l'accés a la feina en qüestió. Aquestes diferències són conseqüència de la càrrega cultural i social que condiciona les preferències de les dones a l'hora d'ocupar determinades posicions i determinats sectors, i reben el nom de discriminació salarial prèvia o indirecta (Sallé i Molpeceres, 2010). La menor proporció de dones en determinats àmbits, com l'entrenament o l'esport extraescolar, i, en general, dins del col·lectiu de persones llicenciades (65 % homes; 35 % dones) indica l'existència d'una discriminació indirecta. Aquesta discriminació, que té els seus orígens en la visió tradicional de l'esport com un espai reservat per als homes, molt sovint passa desapercebuda, ja que no es dona un tractament diferent entre homes i dones per motius de sexe, com podria ser una desigual retribució per a una mateixa ocupació, sinó que el tractament diferenciat radica en la construcció social que dicta els rols que han d'assumir els homes i les dones (Serra i Soler, 2012). Del present estudi s'ha després que, en termes relatius, hi ha una major proporció de dones que d'homes treballant per a l'administració pública, així com un menor nivell de multiocupació entre les dones, especialment entre les que tenen fills. Aquesta preferència de les dones amb fills per una feina estable i que els garanteixi disposar de temps lliure es pot interpretar com una menor disponibilitat temporal professional a favor del temps dedicat a la cura dels fills. Aspectes com la menor disponibilitat temporal o la menor disponibilitat per viatjar poden suposar una barrera, en ocasions no conscient, per a l'accés a determinats jaciments de treball i a determinades posicions. Aquestes barreres "invisibles" a les quals les dones han d'enfrontar-se reben el nom de sostre de vidre (VVAA, 1995).

La formació, a diferència de l'edat i el sexe, és un factor autobiogràfic que la persona pot modificar per tal de millorar la seva ocupabilitat (Blanch, 1990). A mesura que el col·lectiu de persones llicenciades en CAFE ha anat incrementant, sense que necessàriament es donés una sincronització amb la creació de llocs de treball dins del sector primari, aquestes, per accedir als seus llocs de treball o bé mantenir-los (Romero *et al.*, 2004) s'han vist obligades a millorar les seves qualificacions. Per tant, la formació s'ha convertit en una necessitat defensiva (Thurow, 1988) per la seva utilització com a filtre per a la selecció del personal per part dels ocupadors (Spence, 1973; Stiglitz, 1975). Més de tres quartes parts de les persones llicenciades posseeixen algun tipus de formació no acadèmica complementària a la llicenciatura en CAFE, i més de la meitat tenen estudis de postgrau o bé una segona llicenciatura (o grau). En aquest estudi no s'ha observat una relació directa entre el nivell de formació acadèmica i els guanys salarials, tal com afirma Becker (1993) que existeix a la teoria del capital humà. Això fa intuir que la possessió de més acreditacions facilita l'accés a una ocupació (Collins, 1989) però que no és garantia d'unes millors condicions de feina ni d'una millor remuneració.

Els aprenentatges adquirits per les persones fora del sistema educatiu formal, així com les experiències que han viscut, també influeixen en les seves biografies personals i en la manera com afronten els reptes dins del món laboral. El fet de pertànyer a un determinat col·lectiu genera un conjunt de relacions informals anomenades xarxes socials (Barnes, 1954) per mitjà de les quals la persona accedeix a informació privilegiada sobre ofertes de treball (Granovetter, 1973; Requena, 1991). Un exemple seria l'esportista a qui, un cop finalitzada la seva carrera esportiva i els seus estudis en CAFE, li ofereixen la possibilitat de treballar al mateix club on va fer la seva carrera esportiva. La utilització dels contactes és una de les estratègies més utilitzades entre el col·lectiu de llicenciats en la cerca de feina. Aquesta xarxa estaria composta per persones vinculades a l'àmbit de l'esport, com antics professors, companys de promoció o de feina i esportistes, entre d'altres. La disponibilitat pel que fa a la mobilitat geogràfica és un altre aspecte de les biografies personals que incideix sobre

l'ocupabilitat de la persona. Malgrat que més de tres quarts parts afirmen parlar un idioma estranger, tan sols la meitat de les persones llicenciades estarien disposades a canviar de lloc de residència per motius laborals, ja sigui a un altre país o dins la pròpia comunitat autònoma. Ara bé, una cosa és la intenció i una de ben diferent és la realitat, i aquesta apunta que únicament un 3% resideix actualment a l'estranger per motius laborals. Aquest baix percentatge corroboraria la llegendària inflexibilitat geogràfica dels treballadors espanyols (García, 2009).

A mode de conclusió, cal dir que les biografies personals estan conformades per un conjunt de factors que incideixen en l'ocupabilitat de la persona i, per tant, en la seva situació laboral dins del mercat. Aquests es troben interrelacionats i afecten de forma diferent en funció de la seva combinació (Pérez, 1996). A mode d'exemple, s'ha comprovat com una dona amb fills no presenta la mateixa disponibilitat que una dona que no en té; o com l'edat, associada a l'experiència laboral, impacta de manera considerable en la retribució de la persona. En alguns dels factors biogràfics, la persona no pot incidir (sexe, edat, origen social); en canvi en d'altres té la possibilitat de fer-ho (formació, disponibilitat, disponibilitat pel que fa a la mobilitat geogràfica) per configurar la seva pròpia estratègia d'inserció professional, ja sigui de manera conscient o inconscient. Per últim, convé recordar que l'ocupabilitat de les persones llicenciades en CAFE també es veu influenciada per les condicions del mercat de treball aquí presentades, un aspecte extern que la persona, com a individu, difícilment podrà modificar. En aquest sentit, el mercat actual al qual s'enfronten les persones llicenciades és diferent al de fa tres dècades, de la mateixa manera que ho serà d'aquí a tres més com a conseqüència de l'evolució del fenomen de l'activitat física i de l'esport dins de la societat. No serveix de res lamentar-se del present pensant en les condicions que el mercat presentava en èpoques passades, llevat que sigui per entendre l'origen de les actuals i poder traçar estratègies professionals (Puig i Martínez del Castillo, 2002). Per tant, davant d'un escenari en el qual les condicions del mercat no poden ser modificades a títol individual, la persona ha d'entendre quin és la situació actual del mercat i seu context, pronosticar les tendències futures, saber quin és el seu posicionament respecte a la demanda dels ocupadors i adaptar-hi, tant com pugui, els seus factors biogràfics modificables per tal d'incrementar el seu nivell d'ocupabilitat.

8.2. Implicacions pràctiques

Les possibles implicacions pràctiques dels resultats de l'estudi es poden resumir en quatre punts:

- Revisió dels Plans d'Estudi en CAFE. Les dades obtingudes a través de l'estudi aporten una visió general de les condicions del mercat de treball, així com una altra d'específica per a cada jaciment de treball, i ambdues deixen entreveure tendències de futur. Tenint en compte la saturació que pateix el sector de la docència i les oportunitats que presenten altres jaciments, com el de la gestió o el del manteniment i la salut, s'hauria de revisar el pes lectiu de les assignatures vinculades als diferents jaciments per tal de garantir que els nous titulats finalitzin els estudis amb els coneixements i les aptituds que realment requereix el mercat de treball.
- Incidència sobre les polítiques que regulen el mercat de treball de l'esport. Els resultats que es desprenen de l'estudi poden servir per al recolzament i la justificació de

polítiques públiques que millorin la situació del mercat de treball de l'esport. A mode d'exemple, de polítiques que ajudin a combatre la situació irregular de les persones que treballen als àmbits on més es produeixen aquests tipus de situacions, com a l'entrenament o a l'esport extraescolar.

- Suport en la presa de decisions de les actuals i futures promocions en CAFE. Disposar d'un coneixement general per a cada àmbit d'inserció laboral aporta una informació de gran utilitat a l'hora d'establir la trajectòria professional que es vol seguir, així com les estratègies per encaminar-s'hi. Sabent per endavant que determinats jaciments d'inserció estan saturats o en vies de creixement, la persona pot replantejar-se l'itinerari d'especialització que vol seguir i adaptar la seva estratègia d'inserció a la nova decisió.
- Aportació d'informació als ocupadors sobre les condicions del mercat. Si la informació que conté l'estudi és vàlida per al col·lectiu de persones llicenciades (demandants), també ho és per als ocupadors (oferents). Els ocupadors, com a responsables de la creació de llocs de treball, també necessiten conèixer la situació del mercat de treball, tant la general com l'específica de l'àmbit en el qual actuen.

8.3. Limitacions

Una de les principals limitacions que ha trobat el present estudi ha sorgit en l'accés a les persones llicenciades en CAFE. El fet que no existeixi un procediment sistemàtic per a la renovació periòdica de les dades de contacte de les persones llicenciades ha ocasionat dificultats per aconseguir les bases de dades. Per tant, no s'ha pogut comptar amb una base que garantis la totalitat de l'univers. A més, la Llei vigent de protecció de dades⁶⁸ ha obligat a realitzar l'enviament del qüestionari a través dels òrgans propietaris de les bases, les universitats. Malgrat la bona predisposició presentada pels centres que han col·laborat en la recerca, això ha suposat una certa pèrdua de control sobre un dels processos de la fase del treball de camp. Per tal d'incrementar l'índex de resposta del qüestionari, es va comptar amb la col·laboració del COPLEFC per a la difusió de l'estudi. Aquest fet ha comportat una sobrerrepresentació de les persones col·legiades. L'any 2012 el COPLEFC tenia un total de 3.319 persones donades d'alta, la qual cosa suposa un 40 % del total de les persones llicenciades. A la mostra recollida per al present estudi, el col·lectiu de persones col·legiades representa el 61 % del total de les persones.

A més del biaix inicial com a conseqüència d'una base de dades incompleta i d'una sobrerrepresentació de les persones col·legiades, s'ha pogut donar un segon biaix en l'obtenció de les respostes. No totes les persones a les quals s'ha enviat el qüestionari han respost, i la decisió de respondre o no l'enquesta pot amagar situacions ocupacionals diferents. Potser les persones que actualment no treballen en l'àmbit de l'activitat física tenen un sentiment de desvinculació envers la temàtica d'estudi, fet que pot haver ocasionat una sobrerrepresentació del col·lectiu de persones que es troben en actiu. Com que no s'han trobat estudis amb els quals es pogués comparar la representació de cada grup, no es pot avaluar el nivell de biaix ni

⁶⁸ Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal.

si aquest existeix. També cal afegir que, tot i que en la selecció del mètode d'administració del qüestionari es va partir del supòsit que el col·lectiu de persones llicenciades en CAFE té accés a internet i disposa dels coneixements bàsics requerits per poder respondre el qüestionari en línia, podria ser que a un cert grup, encara que minoritari, de persones l'administració en línia li hagués suposat una barrera per respondre l'enquesta.

Unes altres limitacions tenen a veure amb la informació aconseguida mitjançant l'enquesta. Determinades preguntes haurien requerit un aclariment per garantir una estandardització en les respostes dels participants. A mode d'exemple, a la pregunta "Quins idiomes estrangers parles?" no s'especifica el nivell exigít, fet que comporta que les persones hagin respost afirmativament en funció del nivell que cadascuna d'elles entén que és necessari per afirmar que parlen una llengua estrangera.

Una de les variables independents que s'ha trobat a faltar i que hauria permès lligar l'estudi amb les teories de la reproducció (Bourdieu i Passeron, 1977; Bowles i Gintis, 1981) és la relacionada amb el capital cultural de la persona. No obstant això, la dificultat d'introduir preguntes que poguessin donar informació suficient i veraç per poder establir el capital cultural de la persona va fer desestimar aquesta opció per tal de no allargar el temps de resposta del qüestionari.

Per últim, l'heterogeneïtat als estudis realitzats sobre el seguiment de les persones llicenciades en CAFE, tant a nivell d'enfocament de la recerca (any de realització, mostra recollida, mètode utilitzat) com de la pròpia formació rebuda per les persones (diferents plans d'estudis), dificulta la comparativa entre estudis. Aquesta comparativa es fa especialment difícil entre països, doncs no existeix una harmonia entre les titulacions universitàries vinculades amb l'activitat física i l'esport (Taks *et al.*, 2003). Tot i que la temàtica escollida en aquest estudi consisteix en una continuació de dos estudis portats a terme amb anterioritat (veure capítol 1. Presentació), les diferències al mètode emprat no permeten realitzar una comparativa precisa entre aquests. Un estudi comparatiu entre universitats, o un estudi diacrònic, requereix de la utilització d'un mètode estàndard que garanteixi la uniformitat durant el procés de recollida de dades i el tractament d'aquestes.

8.4. Línies de futur

El simple fet d'haver identificat diferents jaciments de treball ja obre la porta a estudis en profunditat que abordin cadascun d'aquests. A la present recerca s'han estudiat els trets principals de cadascun però sense entrar en detall en l'impacte que hi tenen les variables independents, atès que la mostra de 1.000 casos va definir-se per garantir la representativitat de tot el conjunt de les persones llicenciades. Per tant, en el moment en què s'han començat a segmentar les dades en diverses variables a la vegada (en actiu, àmbit, promoció, sexe, entre d'altres), la mostra s'ha anat reduint significativament fins a arribar a un nombre de casos anecdòtic que no representa la realitat del conjunt. Seria interessant conèixer les especificitats de cada àmbit d'inserció professional, així com el seu procés de creació i l'estat de regularització i de professionalització actual en el qual es troben. Especialment en els cas dels jaciments emergents, com el del manteniment i la salut. En relació amb els àmbits d'inserció, també seria interessant avaluar en major profunditat l'impacte dels factors biogràfics en cada

jaciment de treball mitjançant la combinació de dades estadístiques i d'entrevistes en profunditat.

La realització d'un estudi mitjançant un mètode qualitatiu, com ara entrevistes qualitatives (també anomenades en profunditat), aportaria informació detallada sobre aspectes no considerats al qüestionari (Punch, 1998: 175). A diferència de l'entrevista basada en un qüestionari, l'entrevista qualitativa consisteix en una entrevista individual, cara a cara, conduïda mitjançant un guió de preguntes que permet establir una conversa flexible amb la persona entrevistada (Heinemann, 2003: 125). Aplicant l'entrevista qualitativa es podrien realitzar preguntes que ajudarien a la interpretació dels resultats obtinguts en aquest estudi. D'aquesta manera, ambdós mètodes es complementarien.

Un aspecte que mereix una línia de recerca pròpia és el fenomen de la multiocupació. Atès que es tracta d'un tret característic del sector de l'activitat física i de l'esport, requereix un estudi que defineixi en detall el perfil de les persones que es troben en aquesta situació, prestant atenció a les diferents causes del fenomen i a les conseqüències que té sobre el mercat. També seria interessant analitzar la teoria de reproducció (Bourdieu i Passeron, 1977; Bowles i Gintis, 1981), per la qual el rendiment i l'èxit d'una persona estarien determinats en gran mesura pel seu origen social, ja que permetria comprovar l'impacte que té el capital cultural en les trajectòries professionals. Aquesta, a la vegada, es podria combinar amb l'anàlisi de les xarxes com a estratègia d'inserció laboral, atès que les relacions informals vénen predeterminades per l'origen de la persona (Requena, 1991), tot i que poden ser optimitzades mitjançant estratègies (Boorman, 1975).

Esbossar el perfil de les persones que decideixen cursar els estudis en CAFE i les seves motivacions per fer-ho servirà per entendre com, tot i no disposar de les millors condicions laborals en una determinada ocupació, tant els llicenciats com les llicenciades mantenen uns elevats nivells de satisfacció laboral. En el cas específic de les dones, grup en minoria dins del conjunt de persones llicenciades, seria interessant comparar el seu perfil amb el de les dones que decideixen cursar altres estudis, ja siguin aquests tradicionalment femenins, com els d'Infermeria, o masculins, com les Enginyeries.

Finalment, tot i que resultaria difícil des d'un punt de vista metodològic i costós per la inversió en temps que suposaria, un estudi diacrònic que fes el seguiment d'una o de diverses promocions a través dels anys serviria per conèixer en profunditat les trajectòries professionals de les persones llicenciades en CAFE. Es podrien esbrinar, entre altres aspectes, les estratègies d'inserció que fan servir al llarg dels anys, si les seves condicions laborals milloren a mesura que augmenta l'adquisició de credencials i d'experiència, i el nivell d'impacte que tenen els canvis en el mercat de treball sobre les trajectòries laborals.

9. BIBLIOGRAFIA

- Aguirregabiria, V. i Alonso-Borrego, C. (2009). Labor contracts and flexibility: evidence from a labor market reform in Spain. *Working Papers* (11), 1-32.
- Alfaro, É., Vázquez, B. i Gallardo, M. J. (2012). Mujeres en puestos de responsabilidad dentro de las organizaciones públicas deportivas de la comunidad de Madrid. *Ágora Para La Educación Física Y El Deporte*, 15 (1), 40-53.
- Amadeo, E. i Horton, S. (1997). *Labour productivity and flexibility*. New York: Macmillan Press Ltd.
- Amador, F. (1997). Análisis de la formación universitaria en las Ciencias del Deporte. Su adecuación a los perfiles profesionales. *Apunts Educació Física I Esports*, 50, 64-74.
- ANECA. (2007). *Proyecto REFLEX: el profesional flexible en la sociedad del conocimiento*. Madrid: MIMEO.
- ANECA. (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. Madrid: ANECA
- Arbizu, F. i Peña, T. (dir.) (2007). *La Familia Profesional de las Actividades Físicas y Deportivas*. Madrid: Ministerio de Educación, Política Social y Deporte.
- Aureli, G., Jona, G., Madella, A., Mussino, A. i Porro, N. (1997). *Itineraries of Insertion and professional satisfaction of ISEF Graduates*. Roma: Università degli Studi di Roma La Sapienza.
- Azariadis, C. (1975). Implicit contracts and underemployment equilibria. *Journal of Political Economy*, 86 (6), 1183-1202.
- Bantulà, J., Bosom, N., Carranza, M. i Monés, J. (1997). *Passat i present de l'educació física a Barcelona*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.
- Barnes, J. (1954). Class and committees in a Norwegian Island Parish. *Human Relations*, 7 (1), 39-58.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital* (3ª ed.). Chicago: The University of Chicago Press.
- Bettio, F. i Verashchagina, A. (2009). *Gender segregation in the labour market: Root causes, implications and policy responses in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Blanch, J. M. (1990). *Del viejo al nuevo paro: un análisis psicológico y social*. Barcelona: Promociones Publicaciones Universitarias.
- Boned, C., Rodríguez, G., Mayorga, J. i Merino, A. (2001). Competencias profesionales del licenciado en Ciencias de la Educación Física y el Deporte. A *III Congreso de la Asociación Española de Ciencias del Deporte. Hacia la Convergencia Europea*. València.
- Boorman, S. (1975). A combinatorial optimization model for transmission of job information through contact networks. *The Bell Journal of Economics*, 6 (1), 216-249.
- Bosch, J. i Torrente, D. (1993). *Encuesta telefónica y por correo. Cuadernos Metodológicos*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

- Bourdieu, P., Chamboredon, J.-C. i Passeron, J.-C. (1976). *El Oficio de sociólogo: presupuestos epistemológicos* (2ª ed.). Madrid: Siglo XXI.
- Bourdieu, P. i Passeron, J. (1977). *La Reproducción: elementos para una teoría del sistema de enseñanza*. Barcelona: Laia.
- Bowles, S. i Gintis, H. (1975). The problem with Human Capital Theory - A Marxian Critique. *American Economic Review*, 65 (2), 74–82.
- Bowles, S. i Gintis, H. (1981). *La instrucción escolar en la América capitalista: la reforma educativa y las contradicciones de la vida económica* (2ª ed.). Madrid: Siglo XXI.
- Cáceres, J. I., Escot, L., Fernández, J. A. i Saiz, J. (2004). La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español. *Documentos de Trabajo de La Facultad de Ciencias Económicas Y Empresariales* (6), 1–26.
- Cairnes, J. E. (1878). *Some leading principles of political economy newly expounded*. New York: Harper & Brothers.
- Calero, J. (1993). *Efectos del gasto público educativo: el sistema de becas universitarias*. Barcelona: Publicacions Universitat de Barcelona.
- Callejo, J. (2004). Disponibilidad temporal corporativa y género. Aproximaciones empíricas. *Anduli: Revista Andaluza de Ciencias Sociales* (4), 31–59.
- Calvo, M. (2009). *Guía para una educación diferenciada: enseñando a los niños como los niños y las niñas como las niñas*. Córdoba: Toro Mítico.
- Calvó-Armengol, A. (2004). Job contact networks. *Journal of Economic Theory*, 115 (1), 191–206.
- Campos, A. i González, M. (2009). The labour market of the professionals of the physical activity and of the sport in Spain. *Eporte E Sociedade*, 4 (11), 1–27.
- Campos, A. i González, M. (2010). El perfil laboral de los licenciados en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte en la Comunidad Valenciana. *Revista Da Faculdade de Educação Física Da UNICAMP, Campinas*, 8 (2), 1–18.
- Camps, A. (1990). Salidas profesionales y situación jurídica del profesional de la actividad física. *Apunts Educació Física I Esports* (20), 71–76.
- Camps, A. (2008). Reflexiones en torno a la Ley 3/2008, del Parlamento de Cataluña, del ejercicio de las profesiones del deporte. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, (24), 213–232.
- Camy, J., Clijsen, L., Madella, A. i Pilkington, A. (2004). *Vocasport. Improving employment in the field of sport in Europe through vocational training. Vocational education and training in the field of sport in the European Union: situation, trends and outlook*. Lyon: European Network of Sport Science, Education and Employment, Université Claude Bernard.
- Cancela, J. M. i Ayán, C. (2010). Profile and working expectations of Spanish physical education university students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2 (2), 2487–2491.
- Carnoy, M., Miller, L. i Luschei, T. (2006). *Economía de la educación*. Barcelona: Editorial UOC.
- Carrasco, I., Castaño, M. S. i Pardo, I. (2011). Diferentes desarrollos del mercado de trabajo. *Revista de Economía ICE* (858), 89–102.

- Castells, M. (2001). *La era de la informació. Volum 1. La sociedad red*. Madrid: Alianza Editorial.
- Castells, M. i Subirats, M. (2007). *Mujeres y hombres: ¿un amor imposible?* Madrid: Alianza Editorial.
- Coleman, J. S. (1966). *Equality of Educational Opportunity*. Washington: National Center for Educational Statistics.
- Collier, P. i Le Roux, N. (1997). *Sport management occupations in Europe (report from 7 countries). Programme Socrates*. Lyon: European Network of Sport Sciences in Higher Education.
- Collins, R. (1989). *La sociedad credencialista: sociología histórica de la educación y de la estratificación*. Madrid: Akal.
- Comissió Europea. (2012). *Evolución del empleo y de la situación social en Europa 2012*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Centro de Publicaciones.
- Costa, C. (2005). The Status and Future of Sport Management: A Delphi Study. *Journal of Sport Management*, 19, 117–142.
- Costain, J., Jimeno, J. F. i Thomas, C. (2010). Employment fluctuations in a dual labor market. *Banco de España, Documentos de Trabajo* (1013), 1–69.
- De la Garza, E. (2006). *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*. Barcelona: Anthropos.
- Del Villar, F. (coord.) (2005). *Libro Blanco. Título de Grado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte*. Madrid. Delgado, M. (1985). La evolución de la E. F. en España. *Apunts Educació Física i Esports*, 1 (3^{er} trimestre), 39–41.
- Devís, J. i Pérez, V. (2005). El campo y la formación de los profesionales de la actividad física relacionada con la salud. *Revista Española de Educación Física Y Deporte*, 2, 13–28.
- Díaz, X., Godoy, L. i Stecher, A. (2005). *Significados del trabajo, identidad y ciudadanía. La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible*. Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer.
- Dickens, W. i Lang, K. (1988). The reemergence of segmented labor market theory. *American Economic Review*, 78 (2), 129–134.
- Dickens, W. T. i Lang, K. (1985). A Test of Dual Labor Market Theory. *American Economic Review*, 75 (4), 792–805.
- Diputació de Barcelona. (2012). *Esport i Feina. Estratègies per la generació d'activitat econòmica i ocupació a partir de l'activitat física i l'esport*. Barcelona: Diputació de Barcelona.
- Dizin, J. (1999). *L'insertion Professionnelle des Étudiants en STAPS de la Région Rhone-Alpes*. Lyon: OURIP.
- Doeringer, P. B. i Piore, M. J. (1985). *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Edwards, R. (1979). *Contested terrain: the transformation of the workplace in the twentieth century*. New York: Basic Books.

- Edwards, R. (1983). Conflicto y control en el lugar de trabajo. A Tahoria, L. *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza.
- EOSE. (2009). *The lifelong learning strategy for the sport and active leisure sector*. Lyon: EOSE.
- EOSE. (2012). *Study on the contribution of sport to economic growth and employment in the EU*. Brussels: EOSE.
- ESADE. (2012a). *Informe Económico 12. Enero 2012*. Barcelona: ESADE.
- ESADE. (2012b). *Informe Económico 13. Mayo 2012*. Barcelona: ESADE.
- EURYDICE. (2012). *Key data on education in Europe 2012*. Gènova: Education, Audiovisual and Culture Executive Agency.
- Fabra, M. i Camisón, C. (2008). Ajuste entre el capital humano del trabajador y su puesto de trabajo como determinante de la satisfacción laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 76, 129–142.
- Fournet, M. (1993). S'insérer par le diplôme ou l'expérience? Étude exploratoire des représentations des jeunes 16-25 ans entrés en C.F.I. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 4 (27), 351–361.
- Gambau, V. (2011). Deporte y empleo en España: dificultades de estudio y de intervención. *Revista Española de Educación Física Y Deportes*, 394 (3), 13–36.
- Gambau, V. (2014). Análisis de las salidas profesionales en los planes de estudio de grado en ciencias de la actividad física y el deporte en las universidades españolas. *Revista Española de Educación Física Y Deporte*, 405(2^{on} trimestre), 31–52.
- García, J. (2009). La inserción laboral de los universitarios y el fenómeno de la sobrecualificación en España. *Papeles de Economía Española* (119), 172–187.
- García, J., Pires, F. i Fernández, J. (2013). Preferencias profesionales de los estudiantes de licenciatura en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte de la Universidad de Sevilla. *Retos: Nuevas Tendencias En Educación Física, Deporte Y Recreación*, 23, 39–42.
- García-Valdecasas, J. I. (2014). El impacto de la estructura de las redes sociales sobre el acceso de los individuos al mercado laboral. *Revista Internacional de Sociología*, 72 (2), 303–321.
- Garrigós, F. (2001). La regulación del ejercicio de la profesión como activo en el desarrollo del deporte. *Revista Internacional de Medicina Y Ciencias de La Actividad Física Y El Deporte*, 1 (3), 188–196.
- Gil, J. (2012). Teorías analíticas e interpretativas sobre el conflicto en el centro de trabajo. *Estudios*, 2 (2), 34–48.
- Gilbert, F. i Martín, A. (2006). The case of Spain: Primary and Secondary Labour Markets in Spain. A Köler et al., *Trends in employment stability and labour market segmentation* (pp., 93–110. Jena: Sonderforschungsbereich 580.
- González, J. M. i Contreras, O. (2003). Evolución de las tendencias profesionales del titulado en educación física y en ciencias de la actividad física y del deporte desde 1975 hasta la actualidad. *Apunts Educació Física I Esports*, 73 (3), 19–23.
- Granovetter, M. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78 (6), 1360–1380.

- Granovetter, M. (1995). *Getting a job: a study of contacts and careers* (2^a ed.). Chicago: The University of Chicago Press.
- Guerrero, A. (1996). *Manual de sociología de la educación*. Madrid: Síntesis.
- Hanson, A., Minten, S. i Taylor, P. (1998). *Graduate recruitment and development in the sport and recreation industry: Final Report*. London: SPRITO.
- Hardy, S. (1987). Graduate Curriculums in Sport Management: The Need for a Business Orientation. *Quest*, 39 (2), 207–216.
- Hartmann-Tews, I. i Mrazek, J. (1994). *Der berufliche Werdegang von Diplom-Sportlehrerinnen und Diplom-Sportlehrern*. Köln: Sport und Buch Strauß.
- Heinemann, K. (1994). El deporte como consumo. *Apunts Educació Física I Esports* (37), 49–56.
- Heinemann, K. (1998). *Introducción a la economía del deporte*. Barcelona: Paidotribo.
- Heinemann, K. (2000). The Future of Sports: Challenge for the Science of Sport. *International Review for the Sociology of Sport*, 21 (4), 271–285.
- Heinemann, K. (2003). *Introducción a la metodología de la investigación empírica en las ciencias del deporte*. Barcelona: Paidotribo.
- Hill, C., Corbett, C. i St. Rose, A. (2010). *Why So Few? Women in Science, Technology, Engineering and Mathematics*. Washington: AAUW.
- Horch, H.-D. i Schütte, N. (2003). Competencies of sport managers in German sport clubs and sport federations. *Managing Leisure*, 8 (2), 70–84.
- Hudson, K. (2007). The new labor market segmentation: Labor market dualism in the new economy. *Social Science Research*, 36 (1), 286–312.
- IBE. (2007). *Estudi dels hàbits esportius escolars a Barcelona*. Barcelona: Institut Barcelona Esports. Ajuntament de Barcelona.
- ILO. (1999). *Decent work: Report of the Director-General. International Labour Conference, 87th Session*. Ginebra: ILO.
- IOE. (2009). *Exiting the crisis in the labour markets*. Ginebra: IOE.
- Jackson, M. i Wolinsky, A. (1996). A strategic model of social and economic networks. *Journal of Economic Theory*, 74 (0108), 44–74.
- Kerr, C. (1985). *Mercados de trabajo y determinación de los salarios: la "balcanización" de los mercados de trabajo y otros ensayos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Keynes, J. M. (2004). *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*. Barcelona: RBA Coleccionables.
- Köhler, H.-D. i Martín, A. (2010). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales* (3^a ed.). Madrid: Delta.
- Landaberea, J. (2011). Presente y futuro de la regulación de las profesiones del deporte. *Revista Andaluza de Documentación Sobre El Deporte*, 2, 1–13.
- Le Roux, N., Chantelat, P. i Camy, J. (1999). *Sport et Emploi en Europe*. Lyon: Réseau Europeen des Instituts de Sciences du Sport. Observatoire Europeen de l'Emploi Sportif.
- Le Roy, J. (1998). *De tewerkstellingssituatie van de licentiaat lichamelijke opvoeding afgestudeerd tussen 1986 en 1990*. Katholieke Universiteit Leuven (tesi no publicada).

- López, I. i Almendral, P. (2001). Contingut dels plans d'estudi de la llicenciatura en Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport a Espanya. *Apunts Educació Física I Esports* (65), 72–85.
- Lucas, J. (2005). La dirección técnica de la actividad físico-deportiva como espacio profesional de los licenciados en ciencias de la actividad física y el deporte. *Revista Española de Educación Física Y Deporte*, 2, 29–66.
- Madejski, E., Kosiba, G. i Majer, M. (2010). Present attitudes of physical education students towards future employment in their profession. *Acta Universitatis Palackianae Olomucensis*, 40 (2), 27–35.
- Madella, A. (2002). *Il mercato del lavoro nello sport in italia: caratteristiche e tendenze*. Roma: CONI Scuola dello Sport.
- Madella, A. (2003). Methods for analysing sports employment in Europe. *Managing Leisure*, 8 (2), 56–59.
- Mahony, D. F., Mondello, M., Hums, M. A. i Judd, M. R. (2004). Programs Meeting the Needs of the Faculty Job Market? Observations for Today and the Future. *Journal of Sport Management*, 18, 91–110.
- Marshall, T. (1950). *Citizenship and social class: and other essays*. Cambridge: The Syndics of the Cambridge University Press.
- Martínez del Castillo, J. (1991). La estructura ocupacional del deporte en España. Encuesta realizada sobre los sectores de entrenamiento, docencia, animación y dirección. A *Estructura ocupacional y mercado de trabajo en el deporte* (pp., 77–128). Madrid: Consejo Superior de Deportes.
- Martínez del Castillo, J. (1993a). La construcció econòmica i social del mercat esportiu de treball. *Apunts Educació Física I Esports*, 31, 106–117.
- Martínez del Castillo, J. (1993b). Los licenciados de los INEF: posiciones actuales y perspectivas de futuro. *Apunts Educació Física I Esports*, 32, 102–120.
- Maslow, A. H. (1975). *Motivación y personalidad* (2ª ed.). Montcada i Reixac: Sagitario, SA.
- Mera, J. (coord.) (2007). *La certificación de los profesionales médicos en la Argentina*. Buenos Aires: Ministerio de Salud, Comisión Nacional Salud Investiga.
- Mestre, J. A. (1975). Encuesta sobre la orientación profesional de los estudiantes de Educación Física del Instituto Nacional de Educación Física (INEF) y de la Escuela Nacional de Educación Física (ENEF). *Revista de Investigación Del INEF*, 1, 17–60.
- Miguélez, F. i Prieto, C. (2009). Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa. *Política Y Sociedad*, 46 (1-2), 275–287.
- Ministerio de Educación, C. y D. (2012). *Datos y cifras del sistema universitario español. Curso 2012-13*. Madrid: Secretaría general técnica.
- Minten, S. (2010). Use Them or Lose Them: a study of the employability of sport graduates through their transition into the sport workplace. *Managing Leisure*, 15 (1-2), 67–82.
- Montgomery, J. (1991). Social networks and labour market outcomes: toward and economic analysis. *American Economic Review*, 81 (5), 1408–1418.
- Myers, C. i Shultz, G. (1951). *The Dynamics of a labor market. A study of the impact of employment changes on labor mobility, job satisfactions, and company and union policies*. New York: Prentice-Hall.

- Nateras, M. (2005). La importancia del método en la investigación. *Espacios Públicos*, 8, 277–285.
- Observatorio de las Ocupaciones. (2013). *Datos Básicos de Movilidad. Contratación y movilidad geográfica de los trabajadores en España. Datos 2012*. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- OCDE. (2014). *The 2012 Labour Market Reform in Spain*. Paris: OCDE Publishing.
- Osterman, P. (1974). An Empirical Study of Labor Market Segmentation. *Industrial & Labor Relations Review*, 28 (4), 508–523.
- Pagés, C. i Stampini, M. (2007). *No education, no good jobs? Evidence from the relationship between education and labor market segmentation*. Washington DC: Inter-American Development Bank, Research Department.
- Parkhouse, B. (1987). Sport Management Curricula: Current Status and Design Implications for Future Development. *Journal of Sport Management*, 1, 93–115.
- Parkhouse, B. i Ulrich, D. (1979). Sport Management as a Potential Cross-Discipline: A Paradigm for Theoretical development, Scientific inquiry, and Professional Application. *Quest*, 31 (2), 264–276.
- Pérez, M. i Viñas, J. (2010). *Els clubs esportius a Catalunya*. Esplugues de Llobregat: Secretaria General de l'Esport.
- Pérez, N. (1996). *Programa de formació per a la inserció laboral*. Barcelona: CEAC.
- Piore, M. J. (1983). *Paro e inflación: perspectivas institucionales y estructurales*. Madrid: Alianza.
- Planas, A., Reig, F. i Ticó, J. (2003). *Inserción laboral de los licenciados en educación física y ciencias de la actividad física y del deporte*. Barcelona: COPLEFC.
- Prades, A. i Bernáldez, L. (2011). *Universitat i treball a Catalunya 2011. Estudi de la inserció laboral de la població titulada de les universitats catalanes*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.
- Priers, L. (1997). Teoría sociológica del mercado de trabajo. *Itzapalapa* (42), 71–98.
- Prieto, C. (1989). ¿Mercado de trabajo? *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* (47), 177–192.
- Puig, N. (2007). Mujeres, puestos de decisión y organizaciones deportivas: barreras y propuestas. *ACuadernos Técnicos del Deporte 44: Jornadas Mujer y Deporte* (pp. 119–132). Saragossa: Diputación General de Aragón.
- Puig, N. (coord.) (2003). *L'INEFC de Barcelona. Relats testimonials: 1976-2001*. Barcelona: Departament de la Presidència.
- Puig, N. i Heinemann, K. (1991). El deporte en la perspectiva del año 2000. *Papers: Revista de Sociología*, 38, 123–141.
- Puig, N. i Martínez del Castillo, J. (2002). Mercado de trabajo en el deporte. *ASociología del Deporte* (2ª ed.), (pp. 283–316). Madrid: Alianza.
- Puig, N., Vilanova, A., Inglés, E. i Mayo, D. (2009). *Els hàbits esportius a Catalunya*. Esplugues de Llobregat: Secretaria General de l'Esport.

- Puig, N. i Viñas, J. (2001). *Mercat de treball i llicenciatura en Educació Física a l'INEF-Catalunya, Barcelona (1980-1997)*. Barcelona: Diputació de Barcelona, Xarxa de Municipis, Àrea d'Esports.
- Puig, N., Viñas, J. i Pérez, M. (2009). *El mercat de treball en l'esport. Llicenciatura de l'INEFC-Barcelona. Promocions 1980-2005*. Barcelona: Diputació de Barcelona.
- Punch, K. (1998). *Introduction to social research*. London: Sage.
- Quinn, R. i Mandilovitch, M. (1977). *Education and job satisfaction: A questionable payoff. Papers in Education and Work* (vol. 5). Michigan: Survey Research Center of the University of Michigan.
- Quivy, R. i Campenhoudt, L. (1992). *Manual de investigación en ciencias sociales*. México D.F.: Limusa.
- Ramos-Díaz, J. (2007). ¿Son reconciliables altos niveles de flexibilidad laboral y una amplia protección social? *Papers de La Fundació* (138), 1–48.
- Regidor, E. i Gutiérrez-Fisac, J. (2013). *Patrones de mortalidad en España, 2010*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Reich, M., Gordon, D. M. i Edwards, R. C. (1973). Dual labor markets: a theory of labor market segmentation. *American Economic Review*, 63 (2), 359–365.
- Requena, F. (1991). *Redes sociales y mercado de trabajo: elementos para una teoría del capital relacional*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Reskin, B. (1993). Sex segregation in the workplace. *Annual Review of Sociology*, 19, 241–270.
- Rocha, F., Aragón, J. (2012c). *La crisis económica y sus efectos sobre el empleo*. Madrid: Fundación 1 de Mayo.
- Rodríguez, G., Boned, C., Mayorga, J. i Rivero, A. (2002). Preferencias formativas y profesionales de los alumnos de la Facultad de Ciencias de la Actividad Física de la UE – CEES: el caso de la gestión deportiva. *Kronos*, 1, 25–33.
- Romero, V., Pérez, E., Vidal, S. i Juez, M. (2004). *Inserción ocupacional*. Barcelona: Altamar.
- Rosen, S. (1988). Los contratos implícitos: una reseña. *El Trimestre Económico*, 55 (218), 235–288.
- Sáiz, J. M. (2004). *Claves para un nuevo mercado de trabajo: una aplicación a la Unión Europea*. San Vicente: Club Universitario.
- Sala, H. i Silva, J. I. (2009). Flexibility at the Margin and Labour Market Volatility: The Case of Spain. *Investigaciones Económicas*, XXXIII (2), 145–178.
- Sallé, M. i Molpeceres, L. (2010). *La brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres España 2009*. Madrid: Ministerio de Igualdad.
- Sánchez, A. i Rebollo, S. (2000). Situación del mercado laboral actual en el ámbito de la actividad física y deportiva. *Revista Motricidad* (6), 141–154.
- Secretaria General de l'Esport. (2010). *El pes econòmic de l'esport a Catalunya*. Esplugues de Llobregat: Secretaria General de l'Esport.
- Selva, C. (2004). *El Capital humano y su contribución al crecimiento económico: un análisis para Castilla-La Mancha*. Cuenca: Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha.

- Serra, P. i Soler, S. (2012). Evolución de la presencia de mujeres en los estudios de Ciencias de la Actividad Física y Deporte en el INEF de Cataluña: datos para la reflexión. A *XII Congreso AEISAD. Responsabilidad social, Ética y Deporte* (pp. 411–418). Madrid: Ibersaf Industrial.
- Serrano, R. (2000). *Lugar de trabajo, domicilio y movilidad geográfica*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Shapiro, C. i Stiglitz, J. (1984). Equilibrium unemployment as a worker discipline device. *American Economic Review*, 74 (3), 433–444.
- Sleap, M. i Reed, H. (2006). Views of sport science graduates regarding work skills developed at university. *Teaching in Higher Education*, 11 (1), 47–61.
- Smith, A. (2004). Professional Sport Management Education and Practice in Australia. *The Journal of Hospitality Leisure Sport and Tourism*, 3 (2), 38–45. Spence, M. (1973). Job market signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87 (3), 355–374.
- Stiglitz, J. (1975). The theory of screening, education, and the distribution of income. *American Economic Review*, 65 (3), 283–300.
- Studer, F., Schlesinger, T. i Nagel, S. (2014). Destandardised career entry? An analysis of the transition to professional life by Swiss sports science graduates. *European Journal for Sport and Society*, 11 (1), 59–83.
- Taks, M., Delheye, P., Hartmann-Tews, I. i Demuyne, N. (2003). Tracking the careers of graduates in sport and sport-related programmes: a European perspective. *Managing Leisure*, 8 (2), 97–103.
- Teichler, U., Aamodt, P., Arnesen, C., Borghans, L., Brennan, J., Heijke, H., Ruiz, J. M. (1997). *Higher education and graduate employment in Europe. Research Proposal 1997*. Kassel: Universität Gesamthochschule Kassel.
- Thurow, L. C. (1988). La competencia por los puestos de trabajo: la lista de contratación de mano de obra. *AEI Mercado de trabajo y la estructura salarial*, (pp. 71–92). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Servicio de Publicaciones.
- Toharia, L. (comp.) (1983). *El Mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza.
- Torres, J. (2005). Trabajo, empleo y desempleo en la teoría económica: la nueva ortodoxia. *Principios: Estudios de Economía Política* (3), 5–36.
- Troiano, H. (2005). Consistencia y orientación del perfil profesional, percepción del mercado laboral y reacciones previstas ante posibles dificultades de inserción. *Papers*, 76, 167–197.
- Tsang, M. i Levin, H. (1985). The economics of overeducation. *Economics of Education Review*, 4 (2), 93–104.
- UNECE. (2010). *Measuring Quality of Employment. Country pilot reports*. Ginebra: UNECE.
- Ventura, J. (2005). *El prácticum en los estudios pedagógicos y la inserción laboral. Nuevos enfoques ante el reto europeo*. Barcelona: Universitat de Barcelona.
- Viallon, R., Camy, J. i Collins, M. (2003). The European integration of a new occupation, the training and education strategies of national professional organizations: the case of the fitness sector in France and the United Kingdom. *Managing Leisure*, 8 (2), 85–96.

- Vilanova, A. (2009). *El procés d'inserció laboral d'esportistes olímpics a Catalunya*. Barcelona: Universitat de Barcelona.
- Viñas, J. i Pérez, M. (2011). *Los hábitos deportivos de la población escolar en España*. Madrid: Consejo Superior de Deportes.
- Viñas, J. i Pérez, M. (2014). *El mercat de treball en el context de l'esport a Catalunya. Especial incidència a la província de Barcelona*. Barcelona: Inde.
- Viñas, J., Pérez, M. i Puig, N. (2011). *Els ajuntaments i l'esport a les comarques gironines*. Espulgues de Llobregat: Secretaria General de l'Esport.
- Votík, J. (2009). The Analysis of Chosen Characteristics of Alumni Who Studied the Program Physical Education and Sport at University of West Bohemia in Pilsen. *Human Movement*, 10 (1), 67–74.
- VVAA. (1995). *Good for business: making full use of the nation's human capital. A fact-finding report of the Federal Glass Ceiling Commission*. Washington DC: US Department of Labor, Federal Glass Ceiling Commission.
- Wachter, M. (1972). Primary and secondary labor markets: a critique of the dual approach. *Brookings Papers on Economic Activity*, 5 (3), 637–694.
- Wallace, C. (2003). Work flexibility in eight european countries: a cross-national comparison. *Czech Sociological Review*, 39 (6), 773–794.
- Wasmer, E. (2012). Competition for Jobs in a Growing Economy and the Emergence of Dualism. *The Economic Journal*, 109 (457), 349–371.
- Weese, W. (2002). Opportunities and headaches: Dichotomous perspectives on the current and future hiring realities in the sport management academy. *Journal of Sport Management*, 16, 1–17.
- Wilthagen, T. i Tros, F. (2004). The concept of “flexicurity”: a new approach to regulating employment and labour markets. *European Review of Labour and Research*, 10 (2), 166–186.
- Zabalza, M. (2011). El Practicum en la formación universitaria: estado de la cuestión. *Revista de Educación* (354), 21–43.

10. ANNEXOS

10.1. Qüestionari

Questionnaire

1 Idioma

Selecciona l'idioma en que vols visualitzar l'enquesta / Selecciona el idioma en el que quieres visualizar la encuesta

- Català
 Castellano

2 Portada

Aquesta enquesta forma part de l'estudi sobre la situació laboral actual de les persones llicenciades en Ciències de l'Activitat Física i l'Esport. Les dades obtingudes a través d'aquestes enquestes són anònimes i s'empraran només per a aquesta finalitat. Per nosaltres la teva resposta és fonamental. Agraïm per endavant la teva col·laboració.

3 P1-P4

Sexe

- Home Dona

Any de naixement

Nacionalitat

- Espanyola
 Altra nacionalitat:

País de residència

- Espanya. Indica la província, si us plau:
 Un altre país. Indica el país, si us plau:

4 P5-P7

Estàs casat/da?

- Sí No

Tens fills/es?

- Sí No

Estàs actualment adscrit/a al Col·legi de Llicenciats en Educació Física i Ciències de l'activitat Física i l'Esport de Catalunya (COPEFC)?

- Sí
 No estic col·legiat/da
 No, estic col·legiat/da a un altre col·legi. Quin?

5.1 P7a_Tipus quota

Amb quin tipus de quota estàs adscrit/a al COPEFC?

- Exercent
 No exercent
 Aturat/da

6 P8-P10

A quin any vas obtenir el títol de llicenciat/da en CAFE?

Per quina universitat et vas llicenciar en CAFE?

- INEFC Barcelona
 INEFC Lleida
 Universitat Blanquerna - URL
 Universitat de Vic
 Altra universitat. Quina?

Quan vas estudiar CAFE, existia Itinerari d'Especialització Curricular (IEC)?

- Sí No

7.1 P10a_Tipus IEC

Quin Itinerari d'Especialització Curricular vas fer?

- Ensenyament
- Rendiment
- Salut
- Gestió
- Medi natural
- No itinerari/mixte

8 P11

Durant la llicenciatura o grau en CAFE, vas fer pràctiques a organitzacions?

- Sí
- No

9.1 P11a_Pràctiques

Posteriorment, vas treballar o treballes a l'organització on vas fer les pràctiques?

- Sí
- No

L'experiència et va servir per trobar feina?

- Sí
- No

10 P12

Has cursat alguna altra llicenciatura, diplomatura o grau?

(només compten els estudis finalitzats)

- Sí
- No

11.1 P12a_Quina llicenciatura

Quina altra llicenciatura, diplomatura o grau has estudiat?

(Resposta múltiple)

- Magisteri en Educació Física
- Fisioteràpia
- Dret
- Periodisme
- ADE / Empresarials
- Altra. Quina?

12 P13

Has cursat algun postgrau, màster o doctorat?

(només compten els estudis finalitzats)

- Sí
- No

13.1 P13a_Quin master

Quin altre postgrau, màster o doctorat has estudiat?

(múltiple resposta)

- Màster o postgrau relacionat amb el sector esportiu
- Màster o postgrau no relacionat amb el sector esportiu
- Doctorat relacionat amb el sector esportiu
- Doctorat no relacionat amb el sector esportiu

14 P14

Actualment estàs cursant algun tipus d'estudis universitaris?

- Sí
- No

15.1 P14a_Tens pensat cursar**Tens pensat cursar algun tipus d'estudis universitaris en els propers 3 anys?**

- Sí No No ho sé

16.1 P14b_actuament cursant**Quins estudis universitaris estàs cursant actualment?**

(múltiple resposta)

- Màster o postgrau relacionat amb el sector esportiu
 Màster o postgrau no relacionat amb el sector esportiu
 Doctorat relacionat amb el sector esportiu
 Doctorat no relacionat amb el sector esportiu
 Grau. Quin?
 Altres. Quin?

17 P15**Has fet alguna altra formació no universitària (federativa, idiomes, etc.)?**

- Sí No

18.1 P15a_Quina altra formació**Quina altra formació no universitària has fet?**

(múltiple resposta)

- Federativa
 Vinculada amb l'esport. Homologada per una entitat oficial
 No vinculada amb l'esport. Homologada per una entitat oficial
 Idiomes
 Altra 1
 Altra 2

19 P16-P17**Durant i/o després dels teus estudis universitaris has tingut alguna beca?**

(múltiple resposta)

- No
 Sí, per estudiar a l'estranger (per exemple Erasmus)
 Sí, de recerca
 Sí, de pràctiques
 Sí, altres. Quina?

Quins idiomes estrangers parles? (nivell mitjà o alt)

(múltiple resposta)

- No en parlo cap
 Anglès
 Francès
 Italià
 Alemany
 Altres 1. Quin?
 Altres 2. Quin?

20 P18_Exerceixes**Actualment exerceixes professionalment en l'àmbit de l'activitat física i l'esport?**

(També compta encara que treballis mitjançant una beca o 10 hores setmanals i ho combinis amb una feina no vinculada al sector de l'activitat física i l'esport)

- Sí No

21.1 P18a_Àmbits exercici**En quin/s àmbit/s de l'activitat física i l'esport exerceixes?**

(múltiple resposta)

- Educació primària pública
- Educació secundària pública
- Educació primària en centre privat-concertat
- Educació secundària en centre privat-concertat
- Educació universitària
- Altres àmbits docents
- Esport extraescolar
- Entrenament. Àmbit internacional-nacional
- Entrenament. Àmbit inferior al nacional
- Gestió. Sector públic
- Gestió. Sector privat amb ànim de lucre
- Gestió. Sector associatiu-federatiu
- Manteniment i salut
- Recreació, animació i turisme
- Investigació
- Altres. Quin?

21.2 P18b_Altre àmbit remunerat**A part de treballar en l'àmbit de l'activitat física i l'esport, treballes en algun altre àmbit de manera remunerada?**

- Sí No

21.3.1 p18ba_Pq altres àmbits**Per quins motius treballes també en un altre àmbit?**

(múltiple resposta)

- Per inseguretat en la feina de l'àmbit de l'activitat física i l'esport
- Perquè no tinc contracte en la feina de l'àmbit de l'activitat física i l'esport
- Per guanyar més diners
- Per realitzar-me
- Altres. Quin?

21.3.2 P18bb_Núm.hores altres àmbits**Quantes hores a la setmana hi dediques a treballar a d'altres àmbits?****21.4 P19_Núm.feines****Quants llocs de feina remunerats desenvolupes en l'àmbit de l'activitat física i l'esport?**

(Si us plau escriu el número. Els llocs de feina sense contracte també comptarien)

21.5 P19a-P19e_F1**FEINA 1: Àmbit de l'activitat física i l'esport**

(Desplegable)

Educació primària pública
 Educació secundària pública
 Educació primària en centre privat-concertat
 Educació secundària en centre privat-concertat
 Educació universitària
 Altres àmbits docents
 Esport extraescolar
 Entrenament. Àmbit internacional-nacional
 Entrenament. Àmbit inferior al nacional
 Gestió. Sector públic
 Gestió. Sector privat amb ànim de lucre
 Gestió. Sector associatiu-federatiu
 Manteniment i salut
 Recreació, animació i turisme
 Investigació
 Altres

Número d'anys en aquesta feina

(En cas de portar menys d'un any indicar 1 any)

Número d'hores setmanals de dedicació

Tipus de contracte

(Desplegable. Si no estàs contractat, si us plau escull l'opció "sense contracte")

Funcionari
 Indefinit
 Temporal
 Autònom
 Beca
 Altres
 Sense contracte

Indica el càrrec que ocupes en aquesta feina

(Desplegable)

Professor/a
 Director/a
 Gestor/a
 Consultor/a
 Coordinador/a
 Tècnic/a esportiu/iva
 Preparador/a físic/a
 Entrenador/a esportiu/iva
 Entrenador/a personal
 Animador/a
 Becari/a
 Altres

21.6 P19f_P19i_F1

FEINA 1: Sou net mensual per les hores dedicades

(Indicar el sou en Euros, no utilitzar punts)

Creus que és just el sou que perceps per les tasques i responsabilitats que desenvolupes en aquesta feina?

Sí No No sé

El títol de CAFE va ser un requisit per accedir al teu lloc de feina?

Sí No No sé

Creus que el títol de CAFE és indispensable per al teu lloc de feina?

Sí No No sé

21.7 P19j_F1_factors contractació

FEINA 1: Quins creus que han estat els principals factors de contractació en aquesta feina?

(màxim de 3 respostes)

- Títol CAFE
- Coneixements teòrics
- Coneixements pràctics
- Altres titulacions
- Habilitats socials i personalitat
- Coneixement informàtic
- Capacitat de treball en grup
- Capacitat gestió i planificació
- Formació en idiomes
-

Experiència prèvia

Oposicions

Historial esportiu

Contactes

Altres. Quins?

21.8 P19k_F1_satisfacció

FEINA 1: Valora el grau de satisfacció en aquesta feina de l'0 al 10, sent 0 molt poc satisfet i 10 molt satisfet

21.9.1 P19a-P19e_F2

FEINA 2: Àmbit de l'activitat física i l'esport

(Desplegable)

Educació primària pública
 Educació secundària pública
 Educació primària en centre privat-concertat
 Educació secundària en centre privat-concertat
 Educació universitària
 Altres àmbits docents
 Esport extraescolar
 Entrenament. Àmbit internacional-nacional
 Entrenament. Àmbit inferior al nacional
 Gestió. Sector públic
 Gestió. Sector privat amb ànim de lucre
 Gestió. Sector associatiu-federatiu
 Manteniment i salut
 Recreació, animació i turisme
 Investigació
 Altres

Número d'anys en aquesta feina

(En cas de portar menys d'un any indicar 1 any)

Número d'hores setmanals de dedicació

Tipus de contracte

(Desplegable) Si no estàs contractat, si us plau escull l'opció "sense contracte"

Funcionari
 Indefinit
 Temporal
 Autònom
 Beca
 Altres
 Sense contracte

Indica el càrrec que ocupes en aquesta feina

(Desplegable)

Professor/a
 Director/a
 Gestor/a
 Consultor/a
 Coordinador/a
 Tècnic/a esportiu/iva
 Preparador/a físic/a
 Entrenador/a esportiu/iva
 Entrenador/a personal
 Animador/a
 Becari/a
 Altres

21.9.2 P19f_P19i_F2

FEINA 2: Sou net mensual per les hores dedicades

(Indicar el sou en Euros, no utilitzar punts)

Creus que és just el sou que perceps per les tasques i responsabilitats que desenvolupes en aquesta feina?

Sí No No sé

El títol de CAFE va ser un requisit per accedir al teu lloc de feina?

Sí No No sé

Creus que el títol de CAFE és indispensable per al teu lloc de feina?

Sí No No sé

21.9.3 P19j_F2_factors contractació

FEINA 2: Quins creus que han estat els principals factors de contractació en aquesta feina?

(màxim de 3 respostes)

- Títol CAFE
- Coneixements teòrics
- Coneixements pràctics
- Altres titulacions
- Habilitats socials i personalitat
- Coneixement informàtic
- Capacitat de treball en grup
- Capacitat gestió i planificació
- Formació en idiomes
- Experiència prèvia
- Oposicions
- Historial esportiu
- Contactes
- Altres. Quin?

21.9.4 P19k_F2_satisfacció

FEINA 2: Valora el grau de satisfacció en aquesta feina de l'0 al 10, sent 0 molt poc satisfet i 10 molt satisfet

21.10.1 P19a-P19e_F3

FEINA 3: Àmbit de l'activitat física i l'esport

(Desplegable)

Educació primària pública
 Educació secundària pública
 Educació primària en centre privat-concertat
 Educació secundària en centre privat-concertat
 Educació universitària
 Altres àmbits docents
 Esport extraescolar
 Entrenament. Àmbit internacional-nacional
 Entrenament. Àmbit inferior al nacional
 Gestió. Sector públic
 Gestió. Sector privat amb ànim de lucre
 Gestió. Sector associatiu-federatiu
 Manteniment i salut
 Recreació, animació i turisme
 Investigació
 Altres

Número d'anys en aquesta feina

(En cas de portar menys d'un any indicar 1 any)

Número d'hores setmanals de dedicació

Tipus de contracte

(Desplegable) Si no estàs contractat, si us plau escull l'opció "sense contracte"

Funcionari
 Indefinit
 Temporal
 Autònom
 Beca
 Altres
 Sense contracte

Indica el càrrec que ocupes en aquesta feina

(Desplegable)

Professor/a
 Director/a
 Gestor/a
 Consultor/a
 Coordinador/a
 Coordinador/a
 Tècnic/a esportiu/iva
 Preparador/a físic/a
 Entrenador/a esportiu/iva
 Animador/a
 Becari/a
 Altres

21.10.2 P19f_P19i_F3

FEINA 3: Sou net mensual per les hores dedicades

(Indicar el sou en Euros, no utilitzar punts)

Creus que és just el sou que perceps per les tasques i responsabilitats que desenvolupes en aquesta feina?

Sí No No sé

El títol de CAFE va ser un requisit per accedir al teu lloc de feina?

Sí No No sé

Creus que el títol de CAFE és indispensable per al teu lloc de feina?

Sí No No sé

21.10.3 P19j_F3_factors contractació

FEINA 3: Quins creus que han estat els principals factors de contractació en aquesta feina?

(màxim de 3 respostes)

- Títol CAFE
- Coneixements teòrics
- Coneixements pràctics
- Altres titulacions
- Habilitats socials i personalitat
- Coneixement informàtic
- Capacitat de treball en grup
- Capacitat gestió i planificació
- Formació en idiomes
- Experiència prèvia
- Oposicions
- Historial esportiu
- Contactes
- Altres. Quin?

21.10.4 P19k_F3_satisfacció

FEINA 3: Valora el grau de satisfacció en aquesta feina de l'0 al 10, sent 0 molt poc satisfet i 10 molt satisfet

21.11.1 P19a-P19e_F4

FEINA 4: Àmbit de l'activitat física i l'esport

(Desplegable)

Educació primària pública
 Educació secundària pública
 Educació primària en centre privat-concertat
 Educació secundària en centre privat-concertat
 Educació universitària
 Altres àmbits docents
 Esport extraescolar
 Entrenament. Àmbit internacional-nacional
 Entrenament. Àmbit inferior al nacional
 Gestió. Sector públic
 Gestió. Sector privat amb ànim de lucre
 Gestió. Sector associatiu-federatiu
 Manteniment i salut
 Recreació, animació i turisme
 Investigació
 Altres

Número d'anys en aquesta feina

(En cas de portar menys d'un any indicar 1 any)

Número d'hores setmanals de dedicació**Tipus de contracte**

(Desplegable) Si no estàs contractat, si us plau escull l'opció "sense contracte"

Funcionari
 Indefinit
 Temporal
 Autònom
 Beca
 Altres
 Sense contracte

Indica el càrrec que ocupes en aquesta feina

(Desplegable)

Professor/a
 Director/a
 Gestor/a
 Consultor/a
 Coordinador/a
 Tècnic/a esportiu/iva
 Preparador/a físic/a
 Entrenador/a esportiu/iva
 Entrenador/a personal
 Animador/a
 Becari/a
 Altres

21.11.2 P19f_P19i_F4**FEINA 4: Sou net mensual per les hores dedicades**

(Indicar el sou en Euros, no utilitzar punts)

Creus que és just el sou que perceps per les tasques i responsabilitats que desenvolupes en aquesta feina?

Sí No No sé

El títol de CAFE va ser un requisit per accedir al teu lloc de feina?

Sí No No sé

Creus que el títol de CAFE és indispensable per al teu lloc de feina?

Sí No No sé

21.11.3 P19j_F4_factors contractació**FEINA 4: Quins creus que han estat els principals factors de contractació en aquesta feina?**

(màxim de 3 respostes)

- Títol CAFE
 Coneixements teòrics
 Coneixements pràctics
 Altres titulacions
 Habilitats socials i personalitat
 Coneixement informàtic
 Capacitat de treball en grup
 Capacitat gestió i planificació
 Formació en idiomes

- Experiència prèvia
- Oposicions
- Historial esportiu
- Contactes
- Altres. Quin?

21.11.4 P19k_F4_satisfacció

FEINA 4: Valora el grau de satisfacció en aquesta feina de l'0 al 10, sent 0 molt poc satisfet i 10 molt satisfet

21.12 P20-P21

Des de que vas acabar la llicenciatura o grau en CAFE, quant temps vas trigar en trobar una feina a jornada completa i amb contracte en l'àmbit de l'activitat física i l'esport?

- Durant la llicenciatura
- Només acabar la llicenciatura/grau
- 1 any
- 2 anys
- 3 anys
- 4 anys
- 5 o més anys
- Encara no l'he trobat

Actualment estàs buscant una altra feina?

- Sí, en l'àmbit de l'activitat física i l'esport
- Sí, en altres àmbits
- Sí, a qualsevol àmbit
- No

21.13.1 P21a_Pq busques feina

Indica els motius principals pels quals busques una altra feina

(màxim 2 respostes)

- Per inseguretat en la feina principal actual
- Perquè no m'agrada el que faig
- Perquè considero la feina actual com a provisional
- Per guanyar més diners
- Per reduir la jornada laboral
- Per créixer professionalment
- Altres. Quin?

21.14 P22_mobilitat provincia

Per feina, estaries disposat/da a canviar de provincia?

- Sí
- No
- No sé

Per feina, estaries disposat/da a canviar de comunitat autònoma?

- Sí
- No
- No sé

Per feina, estaries disposat/da a canviar de país?

- Sí
- No
- No sé

22.1 P23-P25

Per quin/s motiu/s no exerceixes en l'àmbit de l'activitat física i l'esport?

(múltiple resposta)

- Estic en situació d'atur
- No he trobat feina en aquest àmbit
- No he trobat una feina que em satisfés
- Per motius familiars
- Volia millorar la meva situació econòmica
- Volia canviar d'àmbit
-

Altres. Quin?

T'agradaria exercir o tornar a exercir en l'àmbit de l'activitat física i l'esport?

Sí No No sé

Havies exercit anteriorment en l'àmbit de l'activitat física i l'esport?

Sí No

22.2.1 P25a_anys no treballes

Quants anys fa que ja no treballes en l'àmbit de l'activitat física i l'esport?

22.3 P26-P28

Per una feina, ja siguis en l'àmbit de l'activitat física i l'esport o altre, estaries disposat/da a canviar de província?

Sí No No sé

Per una feina, ja siguis en l'àmbit de l'activitat física i l'esport o altre, estaries disposat/da a canviar de comunitat autònoma?

Sí No No sé

Per una feina, ja siguis en l'àmbit de l'activitat física i l'esport o altre, estaries disposat/da a canviar de país?

Sí No No sé

22.4.1 P29_quin àmbit no esportiu

En quin/s àmbit/s exerceixes actualment?
(múltiple resposta)

Soci-sanitari

Administració i direcció

Botiga de productes esportius

Cossos de l'estat

Negoci propi

Altres. Quin?

23 P30-32

Un cop acabada la llicenciatura o grau en CAFE, quantes feines en l'àmbit de l'activitat física i l'esport has tingut?
(Si dins d'una mateixa organització has canviat de càrrec comptaria com a una altra feina. Si no has tingut cap feina indica 0, si us plau)

Un cop acabada la llicenciatura o grau en CAFE, quantes feines en altres àmbits has tingut?
(Si dins d'una mateixa organització has canviat de càrrec comptaria com a una altra feina. Si no has tingut cap feina indica 0, si us plau)

Fas servir les web 2.0 (Twitter, LinkedIn, bloc...) com a eina per millorar la teva carrera professional?

Sí No

24.1 P32a_web 2.0 objectiu

Amb quin objectiu professional fas servir les web 2.0?
(múltiple resposta)

Per buscar oportunitats de feina

Per mantenir i fer contactes professionals

Per posicionar-me com a expert/a mitjançant els meus comentaris

Per mostrar el meu currículum professional

Per estar al dia de les últimes novetats

Altres. Quin?

Quines web 2.0 fas servir?
(múltiple resposta)

Facebook Google+ LinkedIn Twitter Tinc un bloc Participo a blocs Altres

25 P33-P37

De les següents estratègies per buscar feina, puntua del 0 al 10 (sent 0 mai i 10 sempre) les que faries servir per buscar feina en l'àmbit de l'activitat física i l'esport:

- Enviar el CV a les diferents empreses
- Fer servir la bossa de treball del COPLEFC
- Fer servir un portal de feina d'internet
- Fer servir les web 2.0
- Fer servir contactes

26 P34

Si poguessis tornar enrere, tornaries a cursar la llicenciatura o grau en CAFE ?

- Sí No No sé

27.1 P34a_pq no tornaries

Per què no tornaries o no saps si tornaries a cursar la llicenciatura en CAFE ?

(múltiple resposta)

- Pels continguts impartits a CAFE
- Pel tipus de sortides professionals que ofereix
- Perquè és difícil trobar una feina de qualitat en l'àmbit de l'activitat física i l'esport
- Perquè l'àmbit de l'educació ja està saturat
- Perquè m'hagués agradat estudiar una altra carrera i no vaig poder
- Perquè ara m'adono que per la feina que desenvolupo hagués pogut/tingut que estudiar una altra carrera
- Perquè a la meua feina no necessito els coneixements adquirits a CAFE
- Altres motius. Quins?

28 Final page

Moltes gràcies per la teva participació a l'enquesta. La teua aportació és molt important per al nostre estudi.

[Finalitzar enquesta](#)

10.2. Missatges de difusió emprats durant el treball de camp

Missatge	1: Difusió de l'estudi
Període	Abans d'iniciar el treball de camp (maig 2013)
Objectiu	Informar sobre l'existència de l'estudi i crear expectació
Canal	Notícia lloc web, newsletter
Emissors	COPLEFC, Pàgina Facebook INEFC, LinkedIn
Text:	<p>Estudi sobre la situació laboral de les persones llicenciades en CAFE</p> <p>Des de l'Observatori Català de l'Esport, conjuntament amb la Diputació de Barcelona, s'està realitzant un estudi sobre la situació actual del mercat de treball de les persones llicenciades en Ciències de l'Activitat Física i l'Esport. L'objectiu de l'estudi és definir quines són les diferents sortides professionals per a les persones llicenciades en CAFE, així com les condicions en què s'emmarquen aquests jaciments de treball. Les dades obtingudes també serviran per conèixer les expectatives de futur de les properes promocions. La recollida de dades es realitzarà mitjançant un qüestionari en línia dirigit a totes les persones llicenciades en CAFE. S'espera iniciar el treball de camp en breu.</p> <p>També col·laboren en aquesta iniciativa la Secretaria General de l'Esport, l'INEFC, la Universitat Blanquerna, la Universitat de Vic i el COPLEFC.</p>
Missatge	2: Inici treball de camp
Període	Inici treball de camp (juny 2013)
Objectiu	Obtenir resposta al qüestionari per part del col·lectiu de persones llicenciades en CAFE
Canal	Correu electrònic
Emissors	Universitats participants, Diputació de Barcelona, COPLEFC, Federació Internacional d'Educació Física de Catalunya i Associació Catalana de Gestors Esportius
Text:	<p>Estudi sobre la situació actual de les persones llicenciades en CAFE</p> <p>Benvolgut/da,</p> <p>Des de l'Observatori Català de l'Esport, conjuntament amb la Diputació de Barcelona, s'està realitzant un estudi sobre la situació actual del mercat de treball de les persones llicenciades en Ciències de l'Activitat Física i l'Esport a les universitats catalanes.</p> <p>La finalitat d'aquest estudi és l'obtenció de dades que proporcionin una fotografia de la situació del mercat laboral de les persones llicenciades en CAFE. Els resultats permetran conèixer millor les característiques del mercat de l'esport, així com les expectatives de futur de les promocions que actualment cursen el grau.</p> <p>Agrairíem que col·laboressis en aquest estudi responent al qüestionari en línia que trobaràs al següent enllaç: http://ww3.unipark.de/uc/CAFE/. El temps estimat de resposta és de només 10 minuts.</p> <p>Agraïm per endavant el teu suport i la teva sensibilitat en relació amb un tema que és tan important per al col·lectiu de professionals de l'esport.</p>

	Cordialment, (Signatura entitat)
Missatge	3: Correus electrònics de recordatori
Període	Inici treball de camp fins a la seva finalització (juliol 2013-novembre)
Objectiu	Obtenir resposta al qüestionari per part de les persones llicenciades en CAFE que encara no l'havien emplenat
Canal	Correu electrònic
Emissors	Universitats participants, Diputació de Barcelona, COPLEFC, Federació Internacional d'Educació Física de Catalunya i Associació Catalana de Gestors Esportius
Text:	El missatge 2 però afegint la següent frase: "Potser ja has estat convidat a participar en aquest estudi; si ja has respost el qüestionari, no cal que ho tornis a fer."

Figura 78. Exemple correu electrònic enviat pel COPLEFC (03/06/13)



Col·legi de Llicenciats en Educació Física i
Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport
de Catalunya

Benvolguts col·legiats,



El COPLEFC està col·laborant en la recerca impulsada des de la Secretaria General de l'Esport sobre "**El mercat de treball de les persones llicenciades en Ciències de l'Activitat Física i l'Esport**" a les universitats catalanes. El projecte s'inclou en un encàrrec de gestió del Servei d'Esports de la Diputació de Barcelona a l'Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya, i el porten a terme l'Observatori Català de l'Esport i el Grup d'Investigació Social i Educativa de l'Activitat Física i l'Esport (GISEAFE).

COL·LABORA RESPONENT EL QUESTIONARI !!

La finalitat d'aquest estudi és l'obtenció de dades que proporcionin una fotografia sobre la situació del mercat laboral de les persones llicenciades en CAFE. El resultat permetran conèixer millor les característiques del mercat de l'esport per a les persones titulades així com, les expectatives de futur de les promocions que actualment cursen el grau.

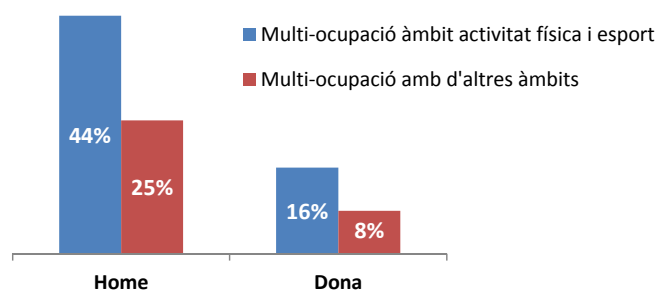
Font: COPLEFC, 2013.

10.3. Figures i taules

Taula 86. Motius combinació feina en l'àmbit de l'activitat física i l'esport amb d'altres àmbits

	%
Per guanyar més diners	50%
Per realitzar-me	45%
Per inseguretat en la feina de l'àmbit de l'activitat física i l'esport	20%
Altres	16%
Perquè no tinc contracte en la feina de l'àmbit de l'activitat física i l'esport	11%
(n)	111

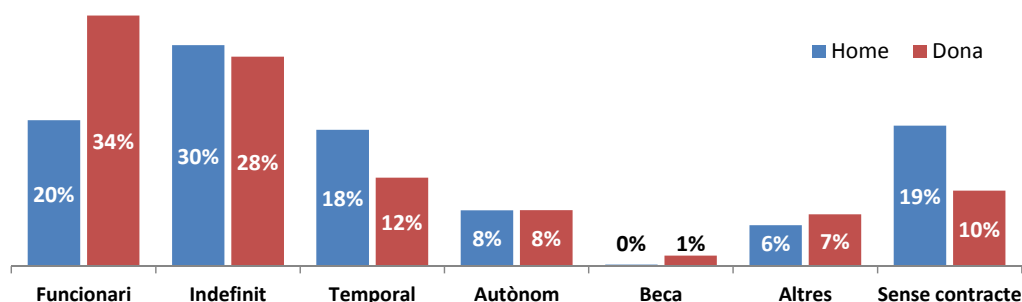
Figura 79. Multiocupació segons sexe



Taula 87. Motius combinació feina en l'àmbit de l'activitat física i l'esport amb altres àmbits segons sexe

	Home	Dona
Per guanyar més diners	49%	52%
Per realitzar-me	49%	32%
Per inseguretat en la feina de l'àmbit de l'activitat física i l'esport	23%	8%
Altres	15%	20%
Perquè no tinc contracte en la feina de l'àmbit de l'activitat física i l'esport	14%	0%
(n)	86	25

Figura 80. Tipus de contractació segons sexe



Taula 88. Mitjana hores dedicació setmanal segons sexe

	Home	Dona
Mitjana per ocupació	22	25
Mitjana sumatori ocupacions	35	33
(n)	534	263

Figura 81. Hores totals de dedicació setmanal a l'àmbit de l'activitat física i l'esport segons sexe

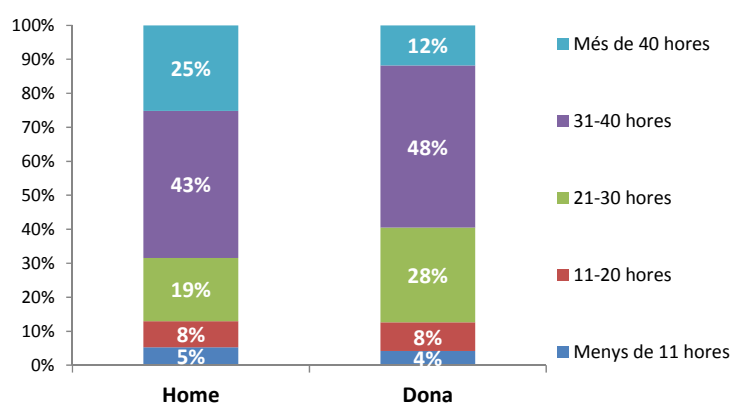
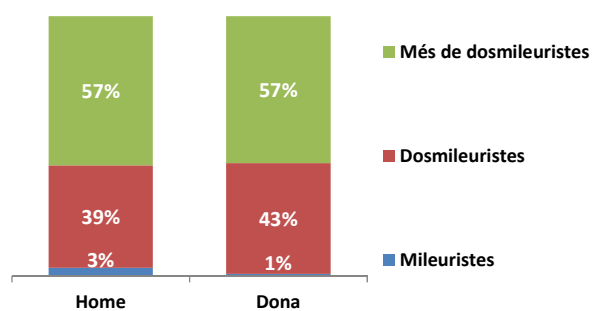


Figura 82. Retribució neta anual de les persones ocupades en una feina a temps complet segons sexe



Taula 89. Nombre d'anys per trobar la feina actual segons promoció

Promoció	Anys des de l'obtenció titulació	Anys a la mateixa feina	Anys en trobar la feina actual un cop finalitzats els estudis
1980	34	19	15
1981	33	26	7
1982	32	28	4
1983	31	23	8
1984	30	26	4
1985	29	22	7
1986	28	26	2
1987	27	20	7
1988	26	15	11
1989	25	19	6
1990	24	19	5
1991	23	19	4
1992	22	17	5
1993	21	14	7
1994	20	14	6
1995	19	14	5
1996	18	11	7
1997	17	12	5
1998	16	9	7
1999	15	9	6
2000	14	10	4
2001	13	9	4
2002	12	7	5
2003	11	8	3
2004	10	5	5
2005	9	6	3
2006	8	5	3
2007	7	4	3
2008	6	4	2
2009	5	4	1
2010	4	4	0
2011	3	3	0
2012	2	4	-2
			5
			Mitjana

Figura 83. Sectors docència sobre el total d'àmbits d'inserció segons sexe

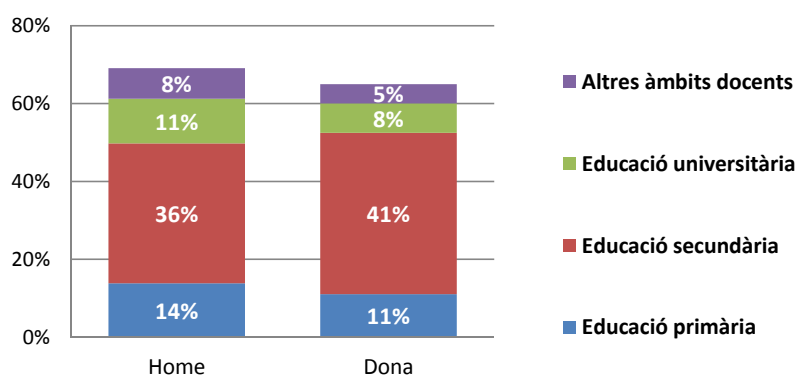
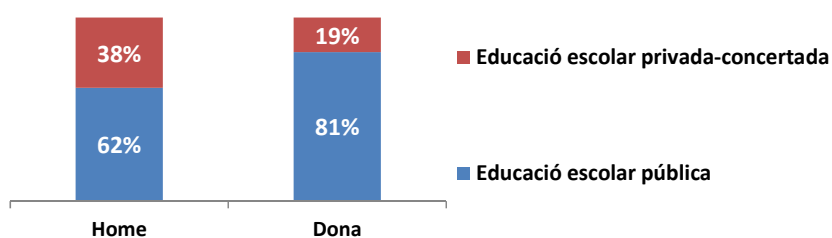


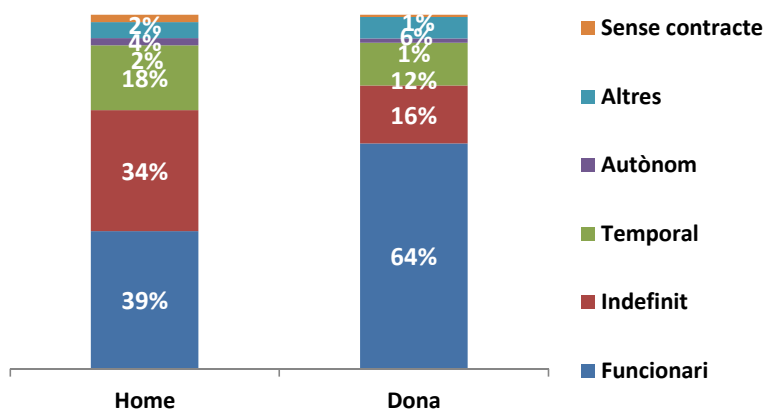
Figura 84. Titularitat centre escolar de treball segons sexe



Taula 90. Àmbit docència. Tipus de contractació segons promoció

	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
Funcionari	80%	63%	47%	43%	42%	27%	13%
Indefinit	15%	28%	40%	40%	26%	20%	13%
Temporal	0%	4%	12%	10%	20%	36%	69%
Autònom	2%	1%	0%	3%	3%	1%	0%
Altres	0%	5%	1%	3%	9%	11%	0%
Sense contracte	3%	0%	0%	1%	0%	5%	6%
(n)	59	80	68	100	91	85	16

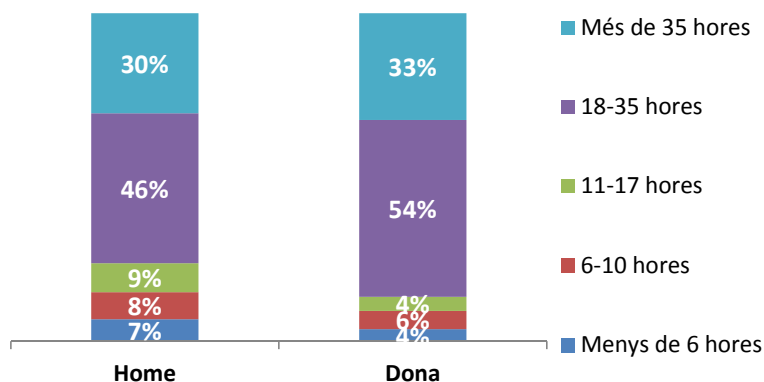
Figura 85. Àmbit docència. Tipus de contractació segons sexe



Taula 91. Àmbit docència. Dedicació setmanal segons promoció

	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
Menys de 6 hores	5%	3%	4%	7%	5%	7%	14%
6-10 hores	2%	3%	1%	7%	12%	12%	29%
11-17 hores	0%	5%	9%	7%	7%	15%	7%
18-35 hores	53%	49%	53%	44%	52%	46%	29%
Més de 35 hores	41%	41%	32%	34%	24%	20%	21%
(n)	59	79	68	99	91	81	14

Figura 86. Àmbit docència. Dedicació setmanal segons sexe



Taula 92. Àmbit docència. Tipus de càrrec segons promoció

	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
Professor/a	85%	83%	93%	87%	91%	96%	80%
Director/a	3%	5%	3%	2%	1%	0%	0%
Coordinador/a	7%	6%	1%	9%	2%	0%	7%
Altres	5%	6%	3%	2%	5%	4%	13%
(n)	59	80	68	100	91	85	15

Taula 93. Àmbit docència. Tipus de càrrec segons sexe

	Home	Dona
Professor/a	89%	89%
Director/a	2%	2%
Coordinador/a	4%	5%
Altres	5%	4%
(n)	334	165

Taula 94. Àmbit docència: escolar. Mitjana sou mensual de les persones ocupades en una feina a temps complet

General						
1,974						
Home	Dona					
1,980	1,966					
1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
2,222	2,232	2,075	1,970	1,808	1,684	1,600

Taula 95. Àmbit docència: escolar. Preu/hora persones ocupades a temps complet

General						
13.15						
Home	Dona					
13.23	13.03					
1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
14.88	14.97	13.92	13.06	12.09	10.99	9.79

Taula 96. Àmbit docència: universitària. Mitjana sou mensual de les persones ocupades en una feina a temps complet

General	
2,618	
Home	Dona
2,614	2,634

Taula 97. Àmbit docència: universitària. Preu/hora persones ocupades a temps complet

General	
17.03	
Home	Dona
16.87	17.69

Figura 87. Sectors gestió sobre el total d'àmbits d'inserció segons sexe

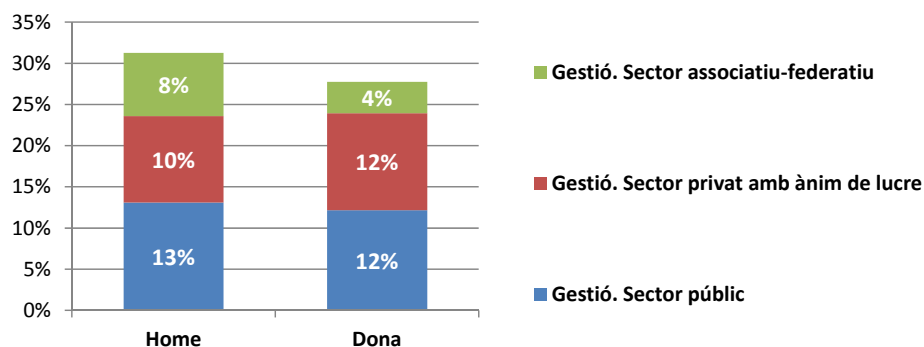
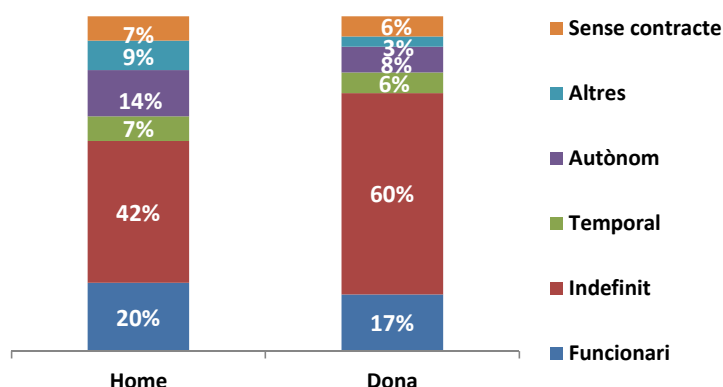


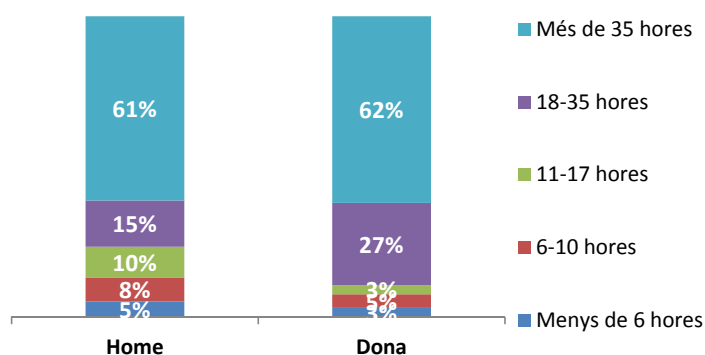
Figura 88. Àmbit gestió. Tipus de contractació segons sexe



Taula 98. Àmbit gestió. Dedicació setmanal segons promoció

	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
Menys de 6 hores	0%	11%	0%	8%	3%	2%	4%
6-10 hores	11%	4%	4%	5%	3%	7%	21%
11-17 hores	0%	11%	12%	3%	9%	9%	8%
18-35 hores	22%	7%	8%	13%	34%	27%	17%
Més de 35 hores	67%	67%	77%	71%	51%	55%	50%
(n)	9	27	26	38	35	44	24

Figura 89. Àmbit gestió. Dedicació setmanal segons sexe



Taula 99. Àmbit gestió. Tipus de càrrec segons promoció

	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
Director/a	44%	30%	31%	21%	34%	34%	13%
Gestor/a	33%	48%	54%	50%	37%	25%	38%
Consultor/a	0%	4%	0%	8%	9%	2%	8%
Coordinador/a	0%	4%	4%	16%	9%	32%	29%
Altres	22%	15%	12%	5%	11%	7%	13%
(n)	9	27	26	38	35	44	24

Taula 100. Àmbit gestió. Tipus de càrrec segons sexe

	Home	Dona
Director/a	28%	30%
Gestor/a	42%	36%
Consultor/a	4%	6%
Coordinador/a	16%	15%
Altres	9%	12%
(n)	137	66

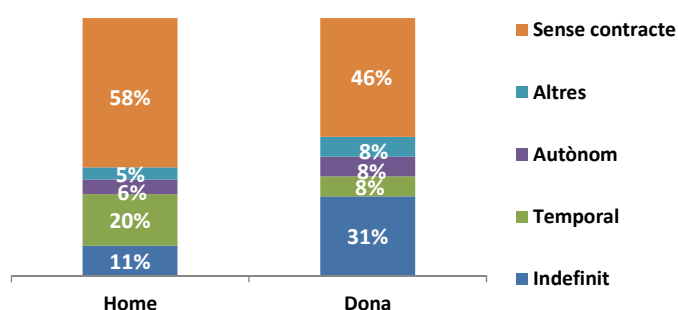
Taula 101. Àmbit gestió. Mitjana sou mensual de les persones ocupades en una feina a temps complet

General						
2,092						
Home		Dona				
2,128		2,026				
1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
2,775	2,702	2,595	2,137	1,804	1,567	1,475

Taula 102. Àmbit gestió. Comparativa mitjana preu/hora de les persones ocupades a temps complet

General						
13.27						
Home		Dona				
13.39		13.06				
1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
17.60	17.41	16.43	13.57	11.38	10.02	8.86

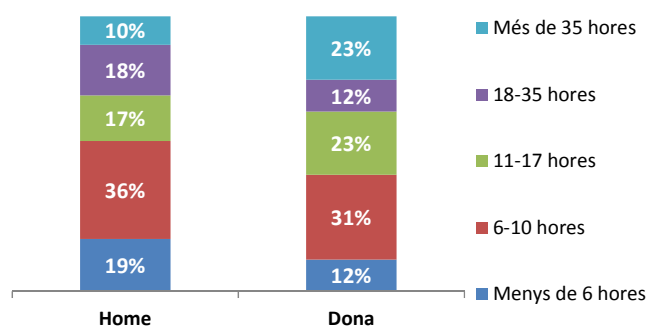
Figura 90. Àmbit entrenament. Tipus de contractació segons sexe



Taula 103. Àmbit entrenament. Dedicació setmanal segons promoció

	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
Menys de 6 hores	0%	0%	11%	17%	32%	10%	24%
6-10 hores	0%	83%	44%	46%	21%	31%	39%
11-17 hores	50%	17%	0%	21%	24%	17%	14%
18-35 hores	0%	0%	11%	13%	13%	26%	16%
Més de 35 hores	50%	0%	33%	4%	11%	16%	8%
(n)	2	6	9	24	38	70	51

Figura 91. Àmbit entrenament. Dedicació setmanal segons sexe



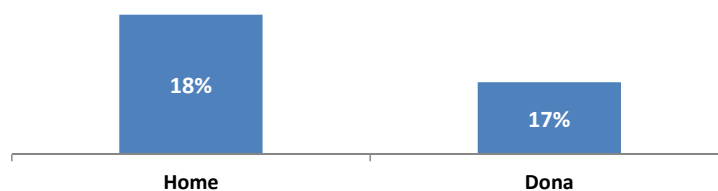
Taula 104. Àmbit entrenament. Tipus de càrrec segons promoció

	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
Coordinador/a	0%	0%	22%	4%	3%	4%	6%
Preparador/a físic/a	0%	17%	22%	13%	37%	27%	27%
Entrenador/a esportiu/iva	100%	67%	44%	75%	37%	51%	59%
Entrenador/a personal	0%	0%	0%	8%	11%	10%	8%
Altres	0%	17%	11%	0%	13%	7%	0%
(n)	2	6	9	24	38	70	51

Taula 105. Àmbit entrenament. Tipus de càrrec segons sexe

	Home	Dona
Coordinador/a	5%	8%
Preparador/a físic/a	28%	19%
Entrenador/a esportiu/iva	53%	58%
Entrenador/a personal	9%	8%
Altres	6%	8%
(n)	174	26

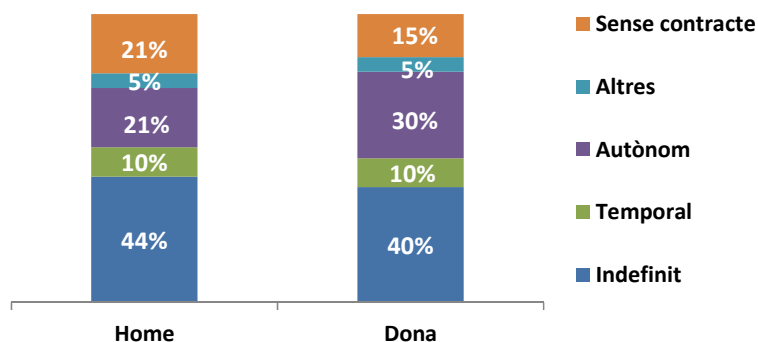
Figura 92. Àmbit salut sobre el total d'àmbits d'inserció segons sexe



Taula 106. Àmbit manteniment i salut. Tipus de contractació segons promoció

	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
Indefinit	0%	0%	50%	31%	46%	49%	40%
Temporal	0%	0%	0%	0%	8%	10%	20%
Autònom	50%	100%	0%	38%	23%	23%	13%
Altres	0%	0%	33%	8%	4%	8%	0%
Sense contracte	50%	0%	17%	23%	19%	10%	27%
(n)	2	3	6	13	26	39	30

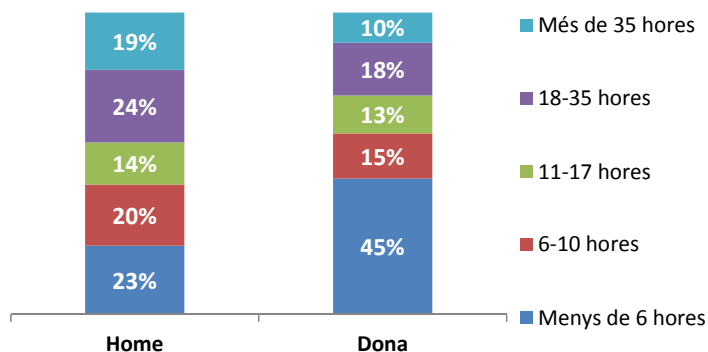
Figura 93. Àmbit manteniment i salut. Tipus de contractació segons sexe



Taula 107. Àmbit manteniment i salut. Dedicació setmanal segons promoció

	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
Menys de 6 hores	0%	100%	17%	38%	38%	18%	33%
6-10 hores	0%	0%	33%	23%	12%	28%	10%
11-17 hores	50%	0%	0%	8%	8%	18%	17%
18-35 hores	50%	0%	17%	8%	23%	23%	27%
Més de 35 hores	0%	0%	33%	23%	19%	13%	13%
(n)	2	3	6	13	26	39	30

Figura 94. Àmbit manteniment i salut. Dedicació setmanal segons sexe



Taula 108. Àmbit manteniment i salut. Tipus de càrrec segons promoció

	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
Coordinador/a	0%	0%	17%	0%	8%	3%	3%
Tècnic/a esportiu/iva	0%	0%	0%	38%	35%	26%	43%
Preparador/a físic/a	0%	0%	17%	15%	8%	13%	7%
Entrenador/a personal	0%	33%	17%	46%	31%	44%	33%
Altres	100%	67%	50%	0%	19%	15%	13%
(n)	2	3	6	13	26	39	30

Taula 109. Àmbit manteniment i salut. Tipus de càrrec segons sexe

	Home	Dona
Coordinador/a	4%	5%
Tècnic/a esportiu/iva	28%	38%
Preparador/a físic/a	15%	0%
Entrenador/a personal	39%	30%
Altres	14%	28%
(n)	79	40

Figura 95. Àmbit esport extraescolar. Tipus de contractació segons sexe

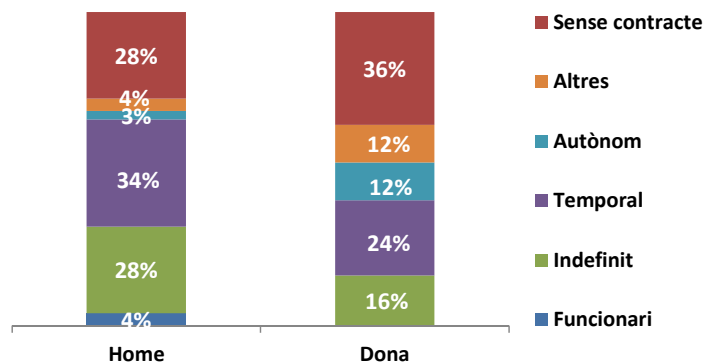
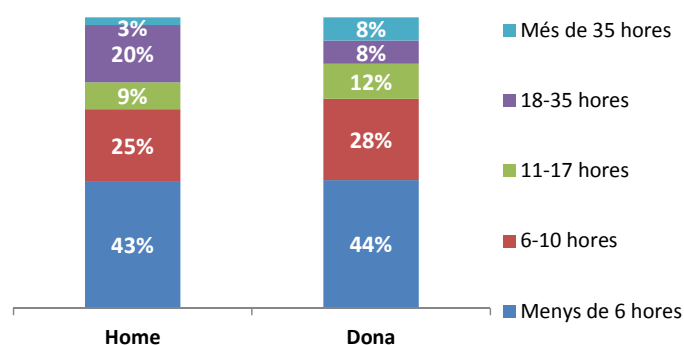


Figura 96. Àmbit esport extraescolar. Dedicació setmanal segons sexe



Taula 110. Àmbit esport extraescolar. Tipus de càrrec segons sexe

	Home	Dona
Coordinador/a	37%	28%
Tècnic/a esportiu/iva	28%	36%
Preparador/a físic/a	8%	4%
Entrenador/a esportiu/iva	17%	16%
Altres	11%	16%
(n)	76	25

Taula 111. Temps per trobar la primera feina a jornada completa i amb contracte segons sexe

	Home	Dona	Total
Durant la llicenciatura	19%	23%	20%
Només acabar la llicenciatura/grau	42%	45%	43%
1-2 anys	24%	18%	22%
3-4 anys	6%	7%	6%
5 o més anys	9%	8%	8%
(n)	399	211	610

Taula 112. Nombre de feines un cop finalitzats els estudis en CAFE segons promoció i sexe

	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
Homes Àmbit activitat física i esport	4.8	4.4	3.6	4.5	4.3	3.7	2.0
Homes Altres àmbits	0.8	0.8	0.9	0.7	1.0	1.2	0.9
Homes Àmbit activitat física i esport i altres	5.6	5.2	4.5	5.2	5.3	4.9	2.9
Dones Àmbit activitat física i esport	4.1	4.2	4.3	3.9	4.1	3.0	2.1
Dones Altres àmbits	0.9	0.7	1.3	0.8	1.2	1.3	1.1
Dones Àmbit activitat física i esport i altres	5.0	5.0	5.6	4.7	5.2	4.3	3.2
(n)	70	111	113	149	166	239	152

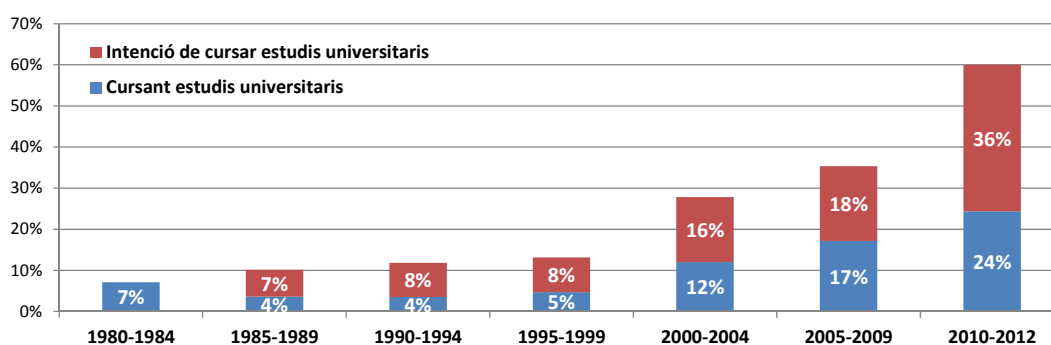
Taula 113. Llicenciats/des en CAFE que han cursat una formació no universitària segons sexe

	Home	Dona
Idiomes	45%	54%
Federativa	45%	27%
Vinculada amb l'esport. Homologada per una entitat oficial	34%	37%
No vinculada amb l'esport. Homologada per una entitat oficial	19%	18%
Altra	8%	14%
(n)	659	341

Taula 114. Llicenciats/des en CAFE que actualment estan cursant o tenen pensat cursar estudis universitaris segons sexe

	Home	Dona	Total
Cursant estudis universitaris	12%	12%	12%
Intenció de cursar estudis universitaris	15%	13%	15%
(n)	659	341	1.000

Figura 97. Llicenciats/des en CAFE que actualment estan cursant o tenen pensat cursar estudis universitaris segons promoció



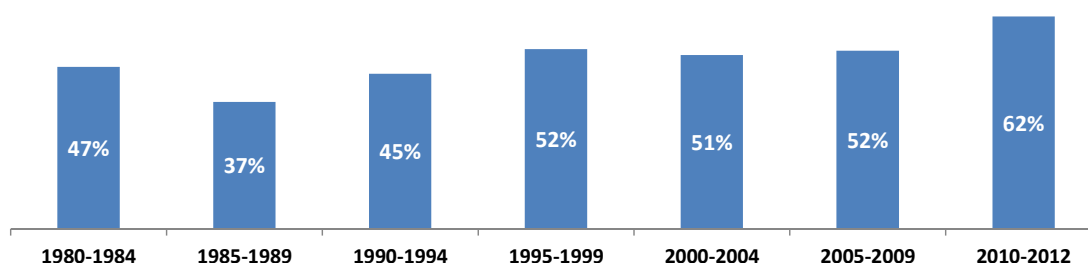
Taula 115. Idiomes estrangers segons sexe

	Home	Dona	Total
Anglès	72%	70%	71%
Francès	27%	30%	28%
Italià	5%	6%	5%
Alemanys	2%	3%	2%
Altres	5%	4%	5%
(n)	659	341	1.000

Taula 116. Valoració de les estratègies per buscar feina segons sexe

	Home	Dona
Enviar el CV a les diferents empreses	4,1	4,4
Fer servir la bossa de treball del COPEFC	3,6	4,0
Fer servir un portal de feina d'internet	3,4	3,8
Fer servir les web 2.0	3,3	3,3
Fer servir contactes	4,7	4,5
(n)	659	341

Figura 98. Utilització de les xarxes socials com a eina per millorar la carrera professional segons promoció



Taula 117. Objectiu professional utilització xarxes socials segons promoció

	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
Per mantenir i fer contactes professionals	69%	62%	66%	59%	69%	73%	80%
Per estar al dia de les últimes novetats	77%	81%	79%	77%	79%	68%	65%
Per buscar oportunitats de feina	31%	8%	15%	31%	35%	48%	68%
Per mostrar el meu currículum professional	23%	8%	23%	24%	30%	38%	54%
Per posicionar-me com a expert/a mitjançant els meus comentaris	8%	15%	28%	10%	18%	23%	17%
Altres	8%	4%	6%	10%	4%	3%	2%
(n)	13	26	47	78	121	175	173

Taula 118. Xarxes socials utilitzades com a eina per millorar la carrera professional segons promoció

	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
Facebook	36%	23%	34%	34%	41%	44%	54%
LinkedIn	19%	19%	23%	30%	27%	35%	46%
Twitter	9%	12%	19%	23%	29%	31%	37%
Google+	33%	16%	23%	25%	19%	13%	18%
Tinc un bloc	6%	9%	8%	7%	9%	9%	9%
Participo a blocs	9%	9%	9%	8%	13%	8%	8%
Altres	10%	8%	6%	9%	9%	7%	10%
(n)	70	111	113	149	166	239	152

Taula 119. Percepció adequació retribució percebuda i ocupació segons promoció

	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
Adequat	25%	38%	37%	42%	38%	44%	46%
No adequat	66%	58%	54%	50%	56%	53%	45%
No sé	9%	4%	8%	8%	6%	3%	9%
(n)	79	120	118	184	210	299	181

Taula 120. Percepció adequació retribució percebuda i ocupació segons àmbit

	Adequat	No adequat	No sé
Docència	38%	55%	7%
Esport extraescolar	49%	44%	8%
Entrenament	32%	63%	6%
Gestió	42%	53%	5%
Manteniment i salut	55%	44%	2%
Recreació, animació i turisme	31%	54%	15%
Investigació	33%	58%	8%
Altres	52%	42%	6%

Taula 121. Percepció adequació retribució percebuda i ocupació segons retribució per hora

	Adequat	No adequat	No sé
<7 €/h	21%	71%	8%
7-8 €/h	24%	73%	3%
9-11 €/h	39%	56%	5%
12-14 €/h	45%	48%	7%
15-16 €/h	41%	52%	7%
>16 €/h	53%	41%	6%
(n)	399	510	61

Figura 99. Percepció indispensabilitat títol CAFE per a l'ocupació actual segons promoció

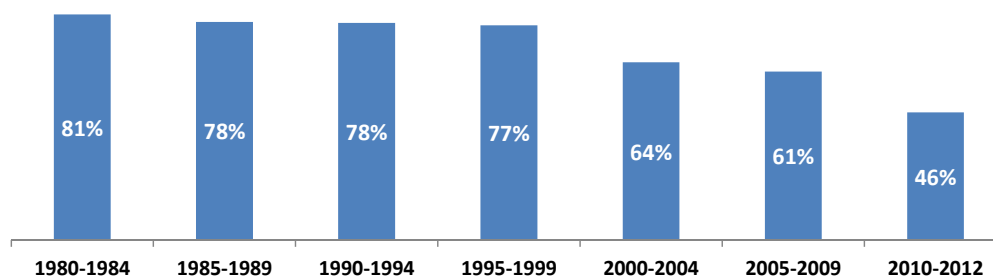
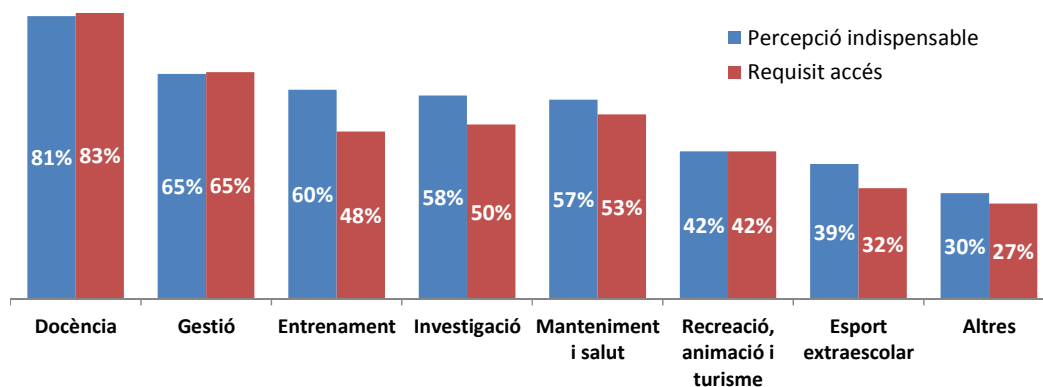


Figura 100. Comparativa percepció indispensabilitat títol amb requisit d'accés segons àmbit



Taula 122. Satisfacció amb l'ocupació actual (Escala Likert 0-10) segons percepció adequació retribució percebuda i indispensabilitat títol CAFE

	Adequat	No adequat	No sé
Percepció adequació retribució percebuda	8.2	7.5	8.1
	Indispensable	No indispensable	No sé
Percepció indispensabilitat títol CAFE	7.9	7.7	7.4

Taula 123. Cerca d'una feina segons satisfacció amb l'ocupació actual (Escala Likert 0-10)

Sí, en l'àmbit de l'activitat física i l'esport	Sí, en altres àmbits	Sí, a qualsevol àmbit	No busca una altra feina
7.1	7.4	6.9	8.1

Figura 101. Convenciment de tornar a cursar CAFE si es pogués tornar enrere segons sexe

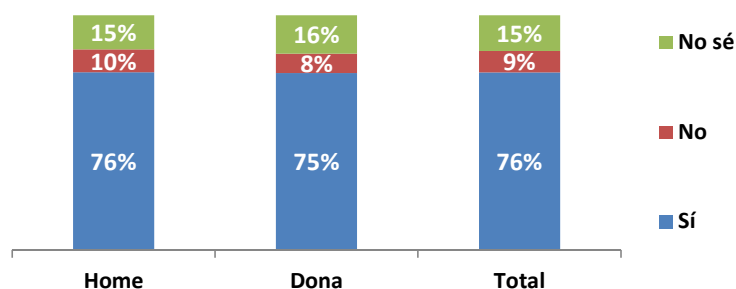
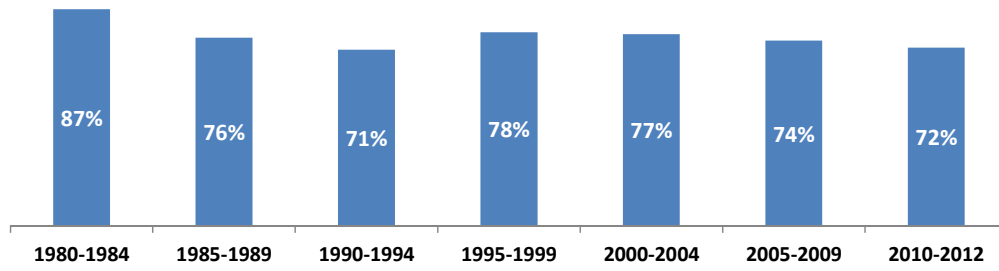


Figura 102. Convenciment de tornar a cursar CAFE si es pogués tornar enrere segons promoció



10.4. Índex de figures i taules

ÍNDIX DE FIGURES

Figura 1. Estructura del document	7
Figura 2. Justificació de la temàtica escollida	10
Figura 3. Estat de la qüestió	13
Figura 4. Model d'assignació ocupacional a través de les xarxes socials	26
Figura 5. Distribució dels estudiants de Grau i de 1er i 2on cicle per branca d'ensenyament i sexe. Curs 2011-12	29
Figura 6. Evolució de la taxa de desocupació. Catalunya 2008-2012	36
Figura 7. Empreses inscrites a la Seguretat Social (2001-2011)	37
Figura 8. Taxa anual d'increment del consum públic laboral i no laboral en percentatges	37
Figura 9. Estadística de Variacions Residencials (EVR): emigració espanyola a l'exterior	38
Figura 10. Factors situacionals i personals de l'ocupabilitat	40
Figura 11. Diferents aspectes per clarificar el concepte d'inserció laboral	42
Figura 12. Mapa conceptual de l'estudi CHEERS	44
Figura 13. Ocupació per productors al sector esportiu	51
Figura 14. Darreres convocatòries de professorat d'ensenyament secundari en l'especialitat d'Educació Física	55
Figura 15. Places convocades de professorat d'ensenyament secundari en l'especialitat d'Educació Física (1985-2011)	56
Figura 16. Activitats remunerades per camps de treball. Comparació entre el 1998 i el 2006.	62
Figura 17. Model d'interacció de la persona llicenciada a la indústria esportiva	64
Figura 18. Els set passos de l'Estratègia per a la Formació Continuada en l'Esport i el Lleure Actiu	70
Figura 19. Titulacions esportives dins i fora del sistema educatiu	75
Figura 20. Implantació dels centres que imparteixen CAFE a Catalunya	76
Figura 21. Evolució del nombre de preinscripcions a l'INEFC segons sexe	77
Figura 22. Presència de dones aspirants als estudis en CAFE durant el període 1989-2012 segons sexe	77
Figura 23. Plantejament teòric	83
Figura 24. Mapa conceptual del marc teòric	87
Figura 25. Mapa conceptual del mètode	93
Figura 26. Mapa conceptual dels blocs de preguntes del qüestionari	96
Figura 27. Univers segons sexe i any de promoció	99
Figura 28. Fórmula càlcul mostra per a poblacions finites (<100.000 casos)	99
Figura 29. Resum mostra recollida	101
Figura 30. SPSS 20.0	103
Figura 31. Estructura de l'anàlisi de resultats	105
Figura 32. Persones que exerceixen en l'àmbit de l'activitat física i de l'esport segons promoció	106
Figura 33. Àmbits d'inserció professional	106
Figura 34. Multiocupació en l'àmbit de l'activitat física i de l'esport segons promoció	107
Figura 35. Combinació feina en l'àmbit de l'activitat física i de l'esport amb altres àmbits segons promoció	107
Figura 36. Motius combinació feina en l'àmbit de l'activitat física i de l'esport amb altres àmbits segons promoció	108
Figura 37. Àmbits d'inserció professional segons sexe	108
Figura 38. Presència d'homes i dones als diferents àmbits d'inserció professional	109
Figura 39. Tipus de contractació	110
Figura 40. Hores totals de dedicació setmanal a l'àmbit de l'activitat física i de l'esport	111
Figura 41. Retribució neta anual de les persones ocupades en una feina a temps complet segons promoció	113
Figura 42. Sectors docència	116
Figura 43. Sectors docència sobre el total d'àmbits d'inserció segons promoció	117

Figura 44. Àmbit docència. Tipus de contractació	117
Figura 45. Àmbit docència. Tipus de càrrec	119
Figura 46. Sectors gestió	121
Figura 47. Sectors gestió sobre el total d'àmbits d'inserció segons promoció	122
Figura 48. Àmbit gestió. Tipus de contractació	122
Figura 49. Àmbit gestió. Tipus de càrrec	124
Figura 50. Sectors entrenament sobre el total d'àmbits d'inserció	126
Figura 51. Sectors entrenament	126
Figura 52. Sectors entrenament sobre el total d'àmbits d'inserció segons promoció	126
Figura 53. Sectors entrenament sobre el total d'àmbits d'inserció segons sexe	127
Figura 54. Àmbit entrenament. Tipus de càrrec	129
Figura 55. Àmbit salut sobre el total d'àmbits d'inserció segons promoció	130
Figura 56. Àmbit manteniment i salut. Tipus de contractació	131
Figura 57. Àmbit manteniment i salut. Tipus de càrrec	132
Figura 58. Àmbit esport extraescolar sobre el total d'àmbits d'inserció segons sexe	133
Figura 59. Àmbit esport extraescolar sobre el total d'àmbits d'inserció segons promoció	133
Figura 60. Àmbit esport extraescolar. Tipus de contractació	134
Figura 61. Àmbit esport extraescolar. Tipus de càrrec	135
Figura 62. Persones que afirmen que les pràctiques els van servir per trobar feina	139
Figura 63. IEC cursat	139
Figura 64. IEC cursat segons àmbit i sexe	139
Figura 65. Llicenciats en CAFE que han cursat una formació no universitària	142
Figura 66. Llicenciats en CAFE que han cursat altres estudis universitaris segons promoció	142
Figura 67. Persones que parlen idiomes estrangers segons promoció	145
Figura 68. Territori de residència de les persones que exerceixen en l'àmbit de l'activitat física i de l'esport	146
Figura 69. Valoració de les estratègies per buscar feina	147
Figura 70. Percepció principals factors de contractació en la feina actual segons sexe	150
Figura 71. Percepció adequació retribució percebuda i ocupació segons sexe	152
Figura 72. Titulació en CAFE com a requisit per a la feina actual segons àmbit	153
Figura 73. Percepció indispensabilitat títol CAFE per a l'ocupació actual segons sexe	154
Figura 74. Cerca d'una altra feina segons sexe	155
Figura 75. Cerca d'una altra feina segons promoció	155
Figura 76. Motius cerca d'una altra feina	156
Figura 77. Motius per no tornar a cursar la llicenciatura en CAFE	156
Figura 78. Exemple correu electrònic enviat pel COPLEFC (03/06/13)	208
Figura 79. Multiocupació segons sexe	209
Figura 80. Tipus de contractació segons sexe	209
Figura 81. Hores totals de dedicació setmanal a l'àmbit de l'activitat física i l'esport segons sexe	210
Figura 82. Retribució neta anual de les persones ocupades en una feina a temps complet segons sexe	210
Figura 83. Sectors docència sobre el total d'àmbits d'inserció segons sexe	211
Figura 84. Titularitat centre escolar de treball segons sexe	212
Figura 85. Àmbit docència. Tipus de contractació segons sexe	212
Figura 86. Àmbit docència. Dedicació setmanal segons sexe	213
Figura 87. Sectors gestió sobre el total d'àmbits d'inserció segons sexe	214
Figura 88. Àmbit gestió. Tipus de contractació segons sexe	215
Figura 89. Àmbit gestió. Dedicació setmanal segons sexe	215
Figura 90. Àmbit entrenament. Tipus de contractació segons sexe	216
Figura 91. Àmbit entrenament. Dedicació setmanal segons sexe	217
Figura 92. Àmbit salut sobre el total d'àmbits d'inserció segons sexe	218
Figura 93. Àmbit manteniment i salut. Tipus de contractació segons sexe	218
Figura 94. Àmbit manteniment i salut. Dedicació setmanal segons sexe	219
Figura 95. Àmbit esport extraescolar. Tipus de contractació segons sexe	219
Figura 96. Àmbit esport extraescolar. Dedicació setmanal segons sexe	220

Figura 97. Llicenciats/des en CAFE que actualment estan cursant o tenen pensat cursar estudis universitaris segons promoció _____	221
Figura 98. Utilització de les xarxes socials com a eina per millorar la carrera professional segons promoció _____	222
Figura 99. Percepció indispensabilitat títol CAFE per a l'ocupació actual segons promoció _____	223
Figura 100. Comparativa percepció indispensabilitat títol amb requisit d'accés segons àmbit _____	224
Figura 101. Convenciment de tornar a cursar CAFE si es pogués tornar enrere segons sexe _____	224
Figura 102. Convenciment de tornar a cursar CAFE si es pogués tornar enrere segons promoció _____	225

ÍNDEX DE TAULES

Taula 1. Detractors i defensors del model proteccionista laboral _____	33
Taula 2. Reformes laborals a Espanya (1976-2013) _____	35
Taula 3. Factors i variables integrants de la inserció laboral _____	41
Taula 4. Indicadors de la situació de l'ocupació. Projecte REFLEX _____	46
Taula 5. Esport VAB i ocupació als estats membres europeus (any 2010) _____	52
Taula 6. Distribució dels àmbits d'ocupació segons l'Enquesta sobre l'estructura ocupacional de l'esport a Espanya (1991) _____	60
Taula 7. Distribució dels ocupadors segons l'Enquesta sobre l'estructura ocupacional de l'esport a Espanya (1991) _____	61
Taula 8. Mètode, mostra i índex de resposta als qüestionaris europeus sobre el seguiment dels graduats _____	63
Taula 9. Sectors d'ocupació de les persones graduades en esport i Educació Física _____	63
Taula 10. Persones que figuren al Registre de Professionals de l'Esport 2013 _____	74
Taula 11. Titulacions universitàries relacionades amb l'activitat física i l'esport a Europa _____	79
Taula 12. Plans d'estudis impartits a l'INEFC _____	80
Taula 13. Blocs del qüestionari _____	95
Taula 14. Univers d'estudi _____	98
Taula 15. Univers segons sexe i any de promoció _____	98
Taula 16. Distribució de la mostra segons universitat _____	99
Taula 17. Distribució de la mostra segons promoció _____	100
Taula 18. Distribució de la mostra segons sexe _____	100
Taula 19. Mostra final segons universitat _____	102
Taula 20. Mostra final segons promoció _____	102
Taula 21. Mostra final segons sexe _____	102
Taula 22. Àmbits d'inserció professional segons promoció _____	107
Taula 23. Tipus de contractació segons promoció _____	110
Taula 24. Mitjana hores dedicació setmanal segons promoció _____	111
Taula 25. Hores totals de dedicació setmanal en l'àmbit de l'activitat física i de l'esport segons promoció _____	112
Taula 26. Retribució neta anual de les persones ocupades en una feina a temps complet _____	112
Taula 27. Mitjana sou mensual de les persones ocupades en una feina a temps complet _____	113
Taula 28. Comparativa mitjana preu/hora persones ocupades a temps complet i parcial _____	114
Taula 29. Nombre d'anys a la mateixa feina segons promoció i sexe _____	114
Taula 30. Nombre d'anys a la mateixa feina segons promoció i àmbit _____	115
Taula 31. Sectors docència sobre el total d'àmbits d'inserció _____	116
Taula 32. Àmbit docència. Dedicació setmanal _____	118
Taula 33. Àmbit docència. Mitjana dedicació setmanal segons sector docència _____	119
Taula 34. Àmbit docència: escolar. Retribució neta anual de les persones ocupades en una feina a temps complet _____	120
Taula 35. Àmbit docència: universitària. Retribució neta anual de les persones ocupades en una feina a temps complet _____	120
Taula 36. Sectors gestió sobre el total d'àmbits d'inserció _____	121

Taula 37. Àmbit gestió. Tipus de contractació segons promoció _____	123
Taula 38. Àmbit gestió. Tipus de contractació segons sector _____	123
Taula 39. Àmbit gestió. Dedicació setmanal _____	123
Taula 40. Àmbit gestió. Mitjana dedicació setmanal segons sector _____	124
Taula 41. Àmbit gestió. Retribució neta anual de les persones ocupades en una feina a temps complet _____	125
Taula 42. Àmbit entrenament. Tipus de contractació _____	127
Taula 43. Àmbit entrenament. Tipus de contractació segons promoció _____	128
Taula 44. Àmbit entrenament. Dedicació setmanal _____	128
Taula 45. Àmbit entrenament. Mitjana dedicació setmanal _____	128
Taula 46. Àmbit entrenament. Comparativa mitjana preu/hora persones ocupades a temps complet i a temps parcial _____	129
Taula 47. Àmbit manteniment i salut. Dedicació setmanal _____	131
Taula 48. Àmbit manteniment i salut. Comparativa mitjana preu/hora persones ocupades a temps complet i parcial _____	132
Taula 49. Àmbit esport extraescolar. Dedicació setmanal _____	134
Taula 50. Àmbit esport extraescolar. Comparativa mitjana preu/hora persones ocupades a temps parcial _____	135
Taula 51. Característiques dels principals àmbits d'inserció professional _____	136
Taula 51. Temps per trobar la primera feina a jornada completa i amb contracte segons promoció _____	138
Taula 52. IEC cursat i àmbit d'inserció professional _____	140
Taula 53. Número de feines un cop finalitzats els estudis en CAFE segons promoció _____	140
Taula 54. Llicenciats en CAFE que han cursat altres estudis segons sexe _____	141
Taula 55. Llicenciats en CAFE que han cursat altres estudis segons promoció _____	141
Taula 56. Llicenciats en CAFE que han cursat llicenciatura, diplomatura o grau segons sexe _____	143
Taula 57. Llicenciats en CAFE que han cursat estudis de postgrau segons sexe _____	143
Taula 58. Llicenciats en CAFE que han gaudit de beques de formació complementària segons sexe _____	143
Taula 59. Llicenciats en CAFE que han gaudit de beques de formació complementària segons promoció _____	144
Taula 60. Idiomes estrangers segons promoció _____	145
Taula 61. Disponibilitat pel que fa a la mobilitat geogràfica _____	145
Taula 62. Disponibilitat pel que fa a la mobilitat geogràfica segons sexe _____	146
Taula 63. Disponibilitat pel que fa a la mobilitat geogràfica segons promoció _____	146
Taula 64. Valoració de les estratègies per buscar feina segons promoció _____	148
Taula 65. Utilització de les xarxes socials com a eina per millorar la carrera professional segons sexe _____	148
Taula 66. Objectiu professional utilització xarxes socials segons sexe _____	148
Taula 67. Xarxes socials utilitzades com a eina per millorar la carrera professional segons sexe _____	149
Taula 68. Percepció principals factors de contractació en la feina actual segons promoció _____	151
Taula 69. Percepció principals factors de contractació en la feina actual segons àmbit _____	151
Taula 70. Satisfacció amb l'ocupació actual (Escala Likert 0-10) _____	154
Taula 71. Satisfacció amb l'ocupació actual segons àmbit (Escala Likert 0-10) _____	154
Taula 72. Satisfacció amb l'ocupació actual (Escala Likert 0-10) segons retribució per hora _____	155
Taula 73. Factors biogràfics: promoció _____	158
Taula 74. Factors biogràfics: sexe _____	159
Taula 75. Factors biogràfics: país residència _____	159
Taula 76. Factors biogràfics: estat civil _____	160
Taula 77. Estat civil segons promoció _____	160
Taula 78. Factors biogràfics: fills _____	160
Taula 79. Persones llicenciades en CAFE amb fills segons promoció _____	161
Taula 80. Factors biogràfics: estudis de postgrau _____	161
Taula 81. Factors biogràfics: beca estudis a l'estranger _____	162
Taula 82. Factors biogràfics: coneixement d'idiomes _____	162
Taula 84. Factors biogràfics: àmbits _____	163
Taula 85. Característiques dels principals àmbits d'inserció professional _____	177

Taula 86. Motius combinació feina en l'àmbit de l'activitat física i l'esport amb d'altres àmbits _____	209
Taula 87. Motius combinació feina en l'àmbit de l'activitat física i l'esport amb altres àmbits segons sexe _____	209
Taula 88. Mitjana hores dedicació setmanal segons sexe _____	210
Taula 89. Nombre d'anys per trobar la feina actual segons promoció _____	211
Taula 90. Àmbit docència. Tipus de contractació segons promoció _____	212
Taula 91. Àmbit docència. Dedicació setmanal segons promoció _____	212
Taula 92. Àmbit docència. Tipus de càrrec segons promoció _____	213
Taula 93. Àmbit docència. Tipus de càrrec segons sexe _____	213
Taula 94. Àmbit docència: escolar. Mitjana sou mensual de les persones ocupades en una feina a temps complet _____	213
Taula 95. Àmbit docència: escolar. Preu/hora persones ocupades a temps complet _____	214
Taula 96. Àmbit docència: universitària. Mitjana sou mensual de les persones ocupades en una feina a temps complet _____	214
Taula 97. Àmbit docència: universitària. Preu/hora persones ocupades a temps complet _____	214
Taula 98. Àmbit gestió. Dedicació setmanal segons promoció _____	215
Taula 99. Àmbit gestió. Tipus de càrrec segons promoció _____	215
Taula 100. Àmbit gestió. Tipus de càrrec segons sexe _____	216
Taula 101. Àmbit gestió. Mitjana sou mensual de les persones ocupades en una feina a temps complet _____	216
Taula 102. Àmbit gestió. Comparativa mitjana preu/hora de les persones ocupades a temps complet _____	216
Taula 103. Àmbit entrenament. Dedicació setmanal segons promoció _____	217
Taula 104. Àmbit entrenament. Tipus de càrrec segons promoció _____	217
Taula 105. Àmbit entrenament. Tipus de càrrec segons sexe _____	217
Taula 106. Àmbit manteniment i salut. Tipus de contractació segons promoció _____	218
Taula 107. Àmbit manteniment i salut. Dedicació setmanal segons promoció _____	218
Taula 108. Àmbit manteniment i salut. Tipus de càrrec segons promoció _____	219
Taula 109. Àmbit manteniment i salut. Tipus de càrrec segons sexe _____	219
Taula 110. Àmbit esport extraescolar. Tipus de càrrec segons sexe _____	220
Taula 111. Temps per trobar la primera feina a jornada completa i amb contracte segons sexe _____	220
Taula 112. Nombre de feines un cop finalitzats els estudis en CAFE segons promoció i sexe _____	220
Taula 113. Llicenciats/des en CAFE que han cursat una formació no universitària segons sexe _____	221
Taula 114. Llicenciats/des en CAFE que actualment estan cursant o tenen pensat cursar estudis universitaris segons sexe _____	221
Taula 115. Idiomes estrangers segons sexe _____	221
Taula 116. Valoració de les estratègies per buscar feina segons sexe _____	222
Taula 117. Objectiu professional utilització xarxes socials segons promoció _____	222
Taula 118. Xarxes socials utilitzades com a eina per millorar la carrera professional segons promoció _____	222
Taula 119. Percepció adequació retribució percebuda i ocupació segons promoció _____	223
Taula 120. Percepció adequació retribució percebuda i ocupació segons àmbit _____	223
Taula 121. Percepció adequació retribució percebuda i ocupació segons retribució per hora _____	223
Taula 122. Satisfacció amb l'ocupació actual (Escala Likert 0-10) segons percepció adequació retribució percebuda i indispensabilitat títol CAFE _____	224
Taula 123. Cerca d'una feina segons satisfacció amb l'ocupació actual (Escala Likert 0-10) _____	224

